



Acad_Grenoble

Enquête « conditions de travail » 2016.

Bilan du questionnaire.

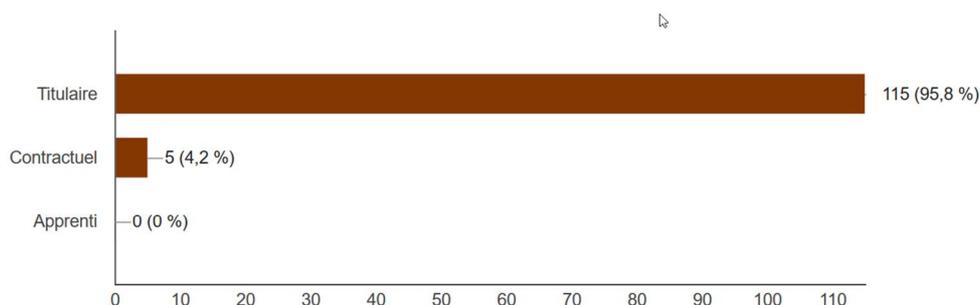
Personnels administratifs et I.T.R.F en
E.P.L.E.

- Académie de Grenoble -

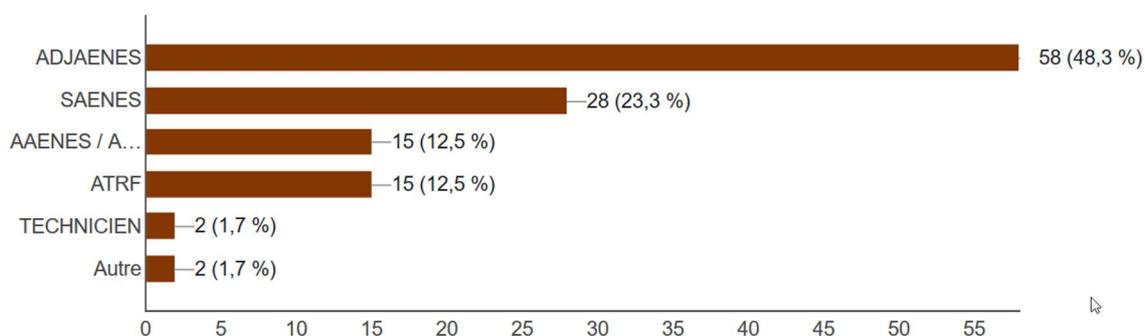
L'enquête conduite par le Sgen-CFDT au cours du mois de mars 2016 n'a pas vocation à être une enquête statistique. Néanmoins, elle s'est employée à donner la parole aux agents qui le souhaitent sur un ensemble d'éléments constitutifs des conditions de travail. Elle a été à l'origine de discussions avec les personnels qui ne sont pas retracés ici mais qui sont venus étoffer et préciser les résultats chiffrés présentés dans ce document.

Les participants

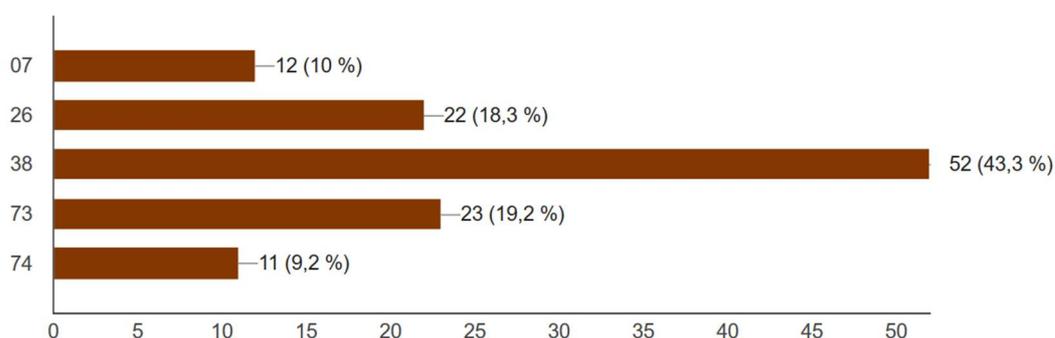
Quelle est votre statut ? (120 réponses)



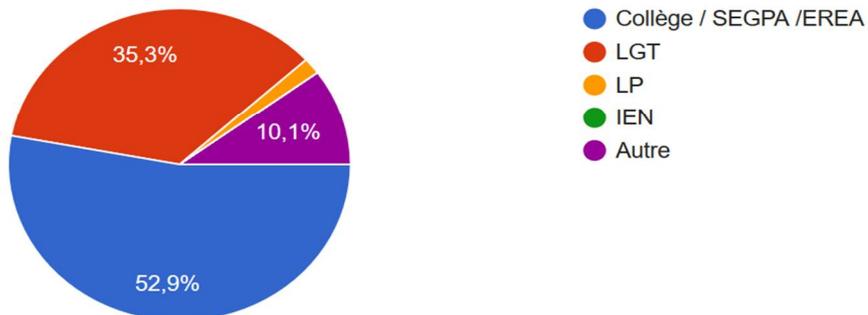
Quel est votre corps ? (120 réponses)



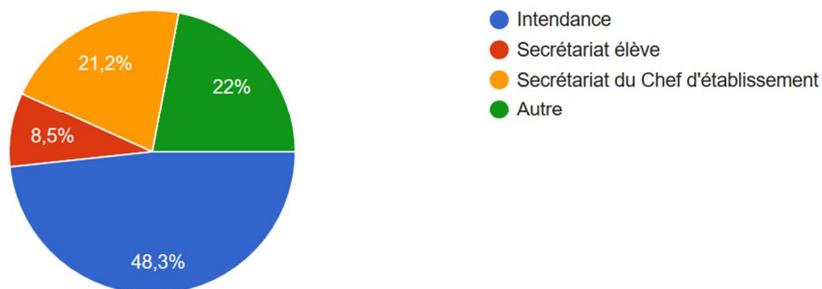
Dans quel département exercez-vous ? (120 réponses)



Dans quel type d'établissement (119 réponses)

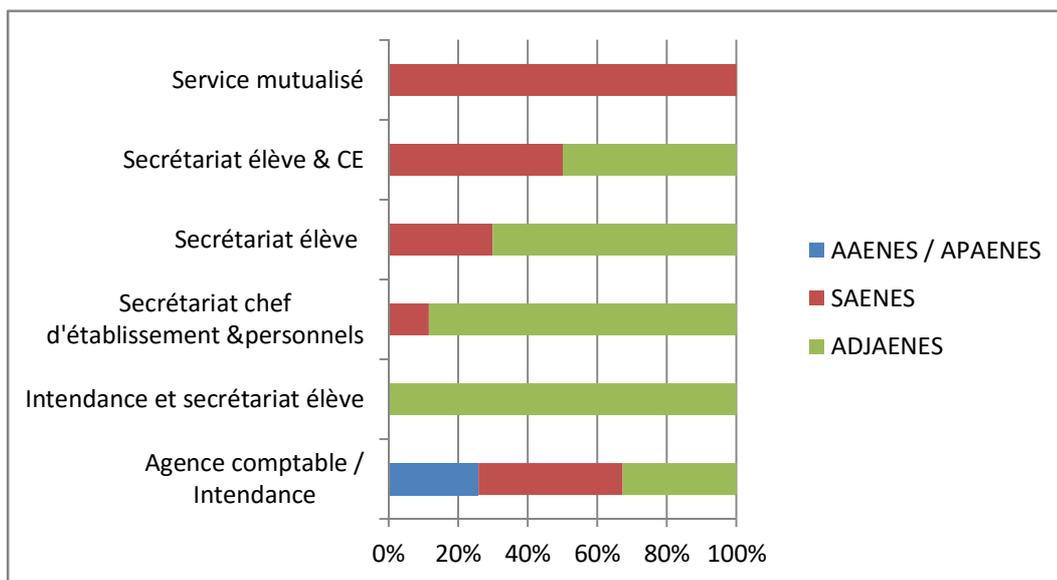


Merci de préciser... (118 réponses)



Les « Autre » sont constitués principalement de personnes travaillant sur deux « services ». On le retrouve de manière plus détaillée dans le graphique suivant.

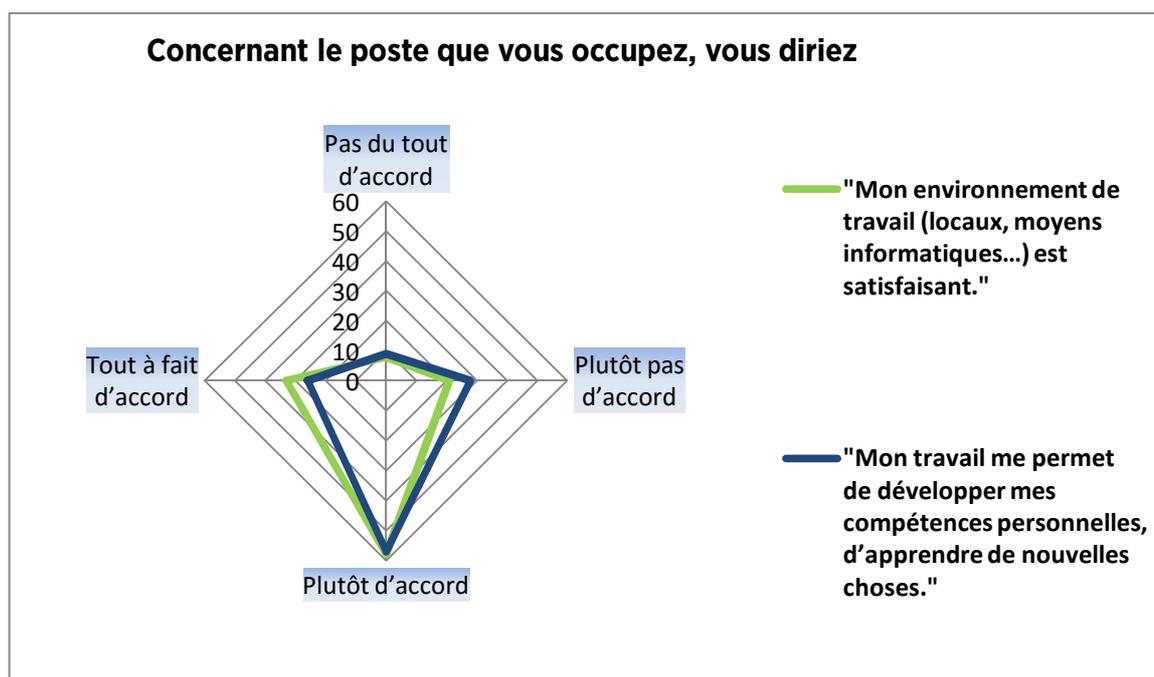
Celui-ci présente la répartition par corps et type de mission les personnels ayant répondu à l'enquête.



Poste de travail.

Cette partie de l'enquête est consacrée au poste qu'occupe l'agent, aux missions qui lui sont associées et aux moyens donnés pour cela, au degré de satisfaction de l'agent dans ce travail.

32 agents ont renseigné la question ouverte de cette partie.

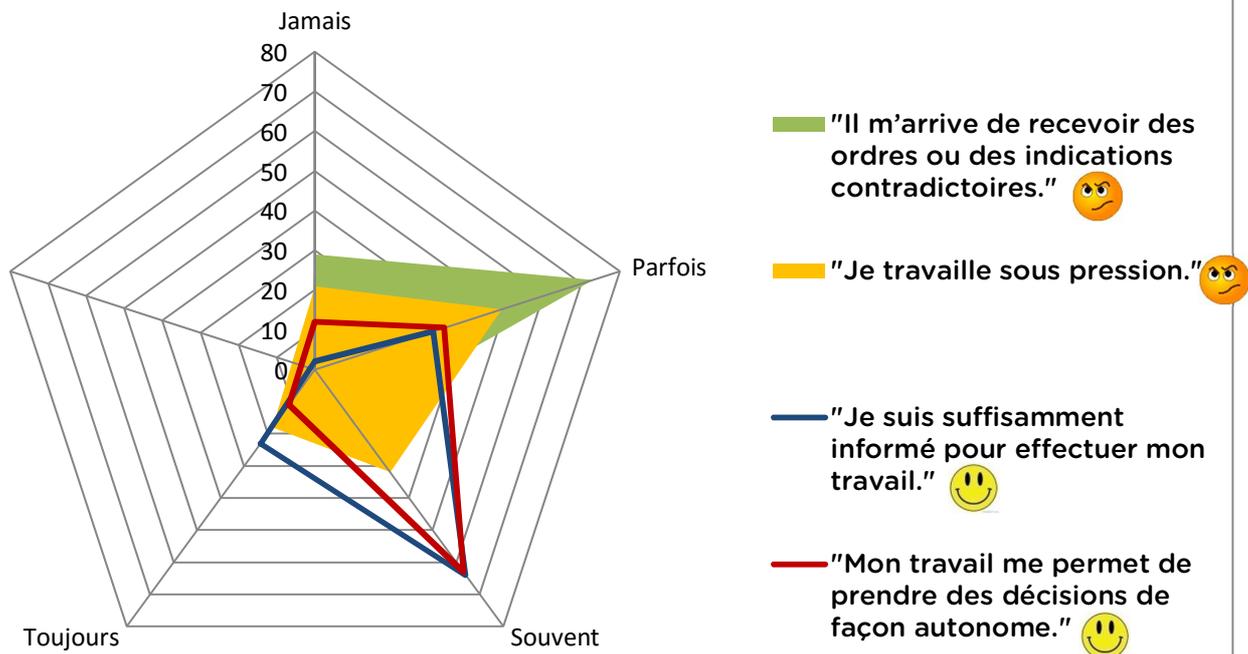


Quelques difficultés sont rencontrées dans les environnements de travail, mais globalement, l'ensemble des agents est plutôt satisfait de son environnement de travail.

De même la plupart estime que leur travail permet d'apprendre de nouvelles choses et de développer des compétences.

« J'aimerais avoir un protège écran pour l'ordinateur (afin de protéger les yeux) et moins souvent froid (économie de chauffage), que mon bureau soit un «moulin à vent" (l'adjointe traverse mon bureau pour aller dans celui du chef au lieu de passer par le couloir,) »

Concernant le poste que vous occupez, vous diriez



Les personnels s'accordent à trouver qu'ils sont suffisamment informés pour effectuer leur travail, et que pour une bonne part ils ont souvent l'occasion d'avoir une certaine autonomie dans la prise de décision.

Une partie relativement importante souligne qu'elle travaille sous pression : 41,7%.

15% déclarent recevoir des ordres ou des indications contradictoires.

« Très intéressant, très varié, beaucoup d'autonomie, mais un manque de temps criant pour pouvoir aller au bout des choses. »

« Poste avec diverses missions, pas suffisamment de moyens humains pour approfondir les compétences de ce profil de poste. »

« Dépend beaucoup du chef d'établissement. Deux principaux avec lesquels tout allait pour le mieux et la dernière nouvellement arrivée avec laquelle il est difficile de travailler. »

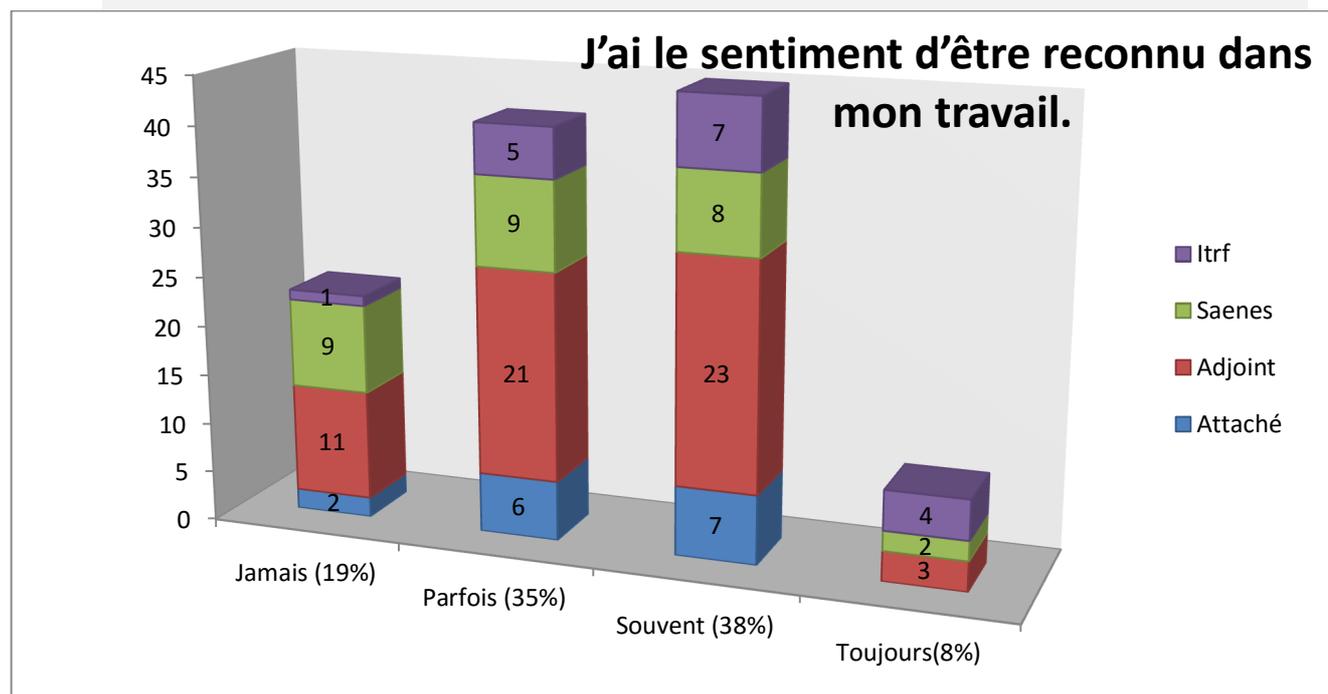
« Étant la seule secrétaire d'administration, mon travail est très varié et me plaît beaucoup. »

« Serait agréable avec plus d'autonomie. »

« La gestion du personnel de la CTR est chronophage. »

« Très riche et intéressant mais très stressant aussi. »

« Je travaille sur 2 établissement l'un est parfait l'autre est tout l'inverse. »



19% estime ne jamais avoir le sentiment d'être reconnu dans son travail, 35% pensent que cela arrive parfois. Sur cette question le sentiment est partagé, mais la question de la reconnaissance professionnelle est centrale.

Le sentiment de non reconnaissance est évoqué à chaque fois que nous avons des discussions avec les personnels.

« Les administratifs sont les variables d'ajustement au sein de l'établissement: absence de surveillante, de personnel de la collectivité territoriale, d'enseignants... Aucune reconnaissance au quotidien. »

« J'effectue le travail de technicien sans l'être et donc sans reconnaissance salariale et autre. »

« Sur le site de l'éducation nationale dans la rubrique "système éducatif \ les acteurs \ ... au collège ..., les ADJENES n'apparaissent pas. Cela montre l'intérêt porté par le ministère à notre corps ! »

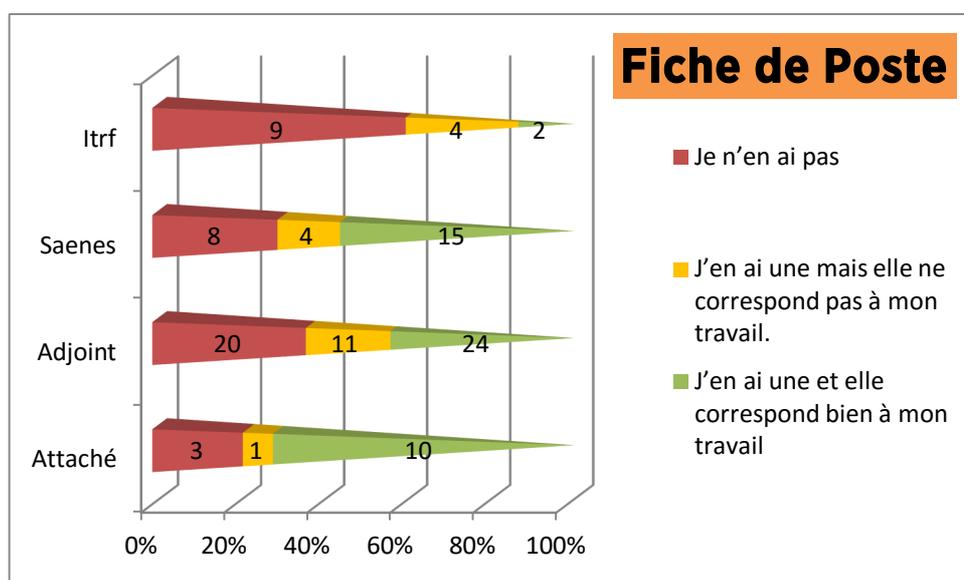
« De nombreux changements de Principaux demandent une adaptation et un renouvellement constants. Il faudrait que mon poste soit officiellement reconnu comme poste à responsabilité (nous ne sommes plus de simples personnels d'exécution). Une reconnaissance financière serait la bienvenue (salaire actuel 1400€ net au bout de 16ans d'ancienneté) Je ne travaille pas sous pression car je suis très organisée et je connais parfaitement le fonctionnement de l'EPL. »

« J'aime beaucoup mon travail qui m'a toujours passionné. Excellentes relations avec les profs - élèves - parents - collègues. J'ai du mal à garder la motivation car de moins en moins d'autonomie et manque de considération. Mon travail est complètement ignoré. »

« Mon travail s'apparente au travail d'un personnel SAENES et mon salaire reste celui d'un ADJAENES. »

« Pas d'adjoint au chef d'établissement donc travail à responsabilité : inscriptions aux examens, saisie de l'orientation, organisation des examens, organisation des portes ouvertes, rédacteur conseil d'administration etc... alors que je suis classé en catégorie 2 (simple assistante/secrétaire ou accueil). Demande de reconnaissance de l'Académie et d'une N.B.I. par exemple. »

« Agent exécutant, on nous demande de prendre beaucoup de décision en disant que c'est valorisant... Nous devons être à la hauteur pour le travail des CPE et du Proviseur-Adjoint... Tout en gardant nos tâches courantes pour lesquelles nous sommes embauchées et payées. Le salaire et les promotions sont exclus de ce système... Nous travaillons en autonomie totale et nos supérieurs ne savent pas de quoi est faite notre journée ! »



Comme dans les services, la fiche de poste est l'un des points qui ressort comme fortement à améliorer. Les agents n'ont pas tous connaissance de leur fiche de poste, ou elles ne correspondent pas aux missions effectivement effectuées.

On peut dès lors s'interroger sur son utilisation lors des entretiens annuels, lors de l'arrivée sur un nouveau poste.

« A quand une fiche de poste détaillée établie par le Rectorat pour uniformiser nos tâches et faciliter les mutations (et éviter que tout changement d'établissement s'apparente à un jeu de roulette russe !) »

« Pas de fiche de poste pour que les tâches puissent s'ajouter... »

« Fiche de poste = celle standard d'un gestionnaire sauf que certaines responsabilités ne sont pas reconnues. »

« Fiche de poste reçue récemment, car demandée souvent, résultat : 6 pages. »

« C'est moi qui est fait la fiche de poste donc elle correspond à mon travail. »

« Toutes les tâches effectuées ne sont pas répertoriées dans ma fiche de poste. Ma Hiérarchie ne veut pas de fiche de poste détaillée. Le contenu de celle-ci ne doit être saisi dans un format A4 recto. »

« Le problème est de ne pas pouvoir appliquer les missions de la fiche de poste. »

« Positionnement bancal entre les exigences des collectivités et de l'éducation nationale. »

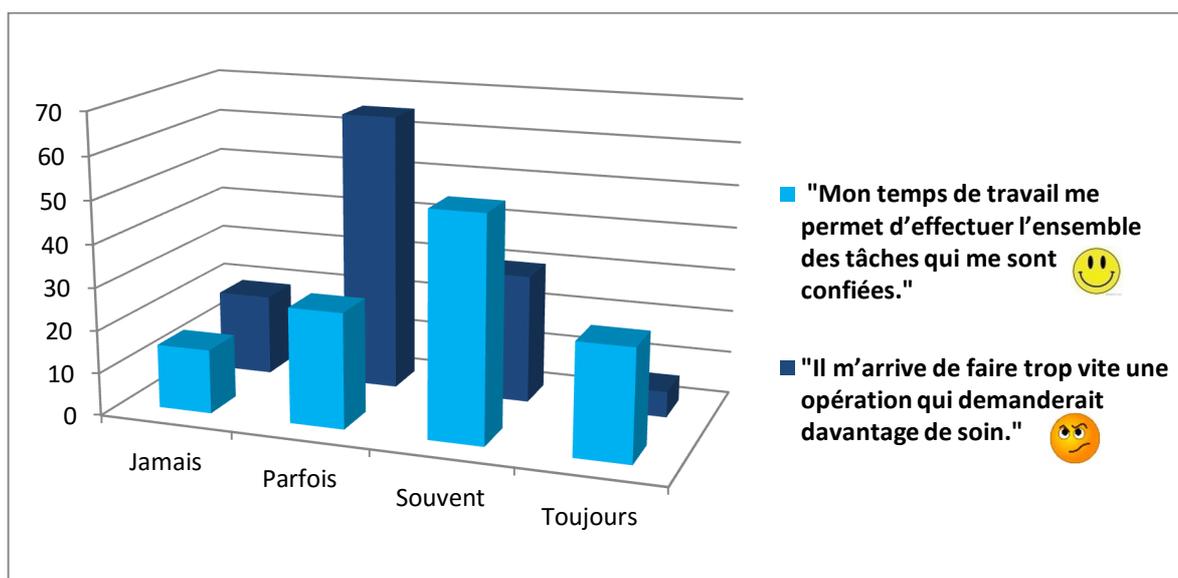
« Trop de compétences exigées.»

« Tâches trop diverses. »

Charge de travail.

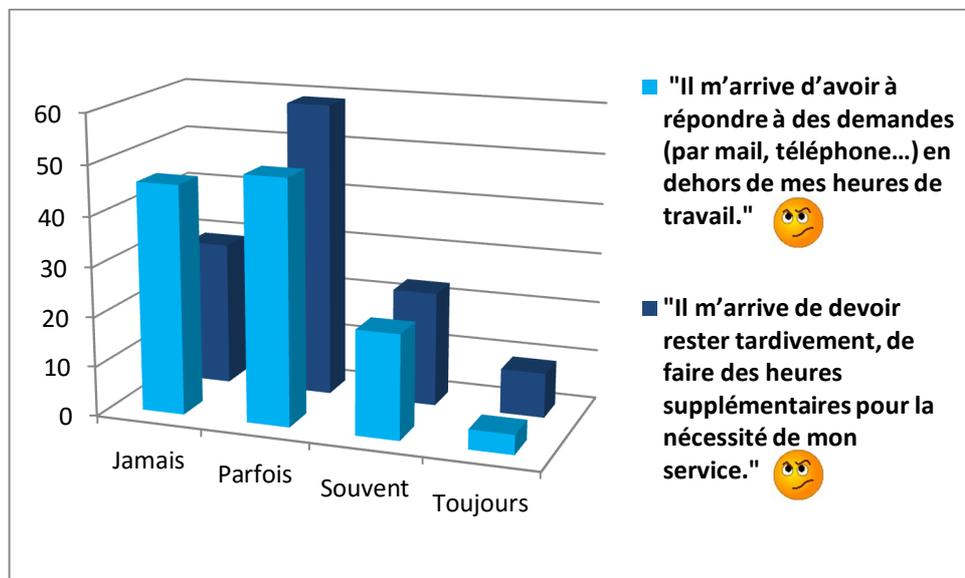
Cette partie de l'enquête a pour but de mesurer la charge de travail, la répartition de cette charge, le temps de travail...

32 agents ont renseigné la question ouverte de cette partie.



30% déclare qu'il arrive de faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin.

65% estime que leur temps de travail est suffisant pour effectuer les tâches qui leur sont confiées.



20,8 % peuvent avoir à répondre à des demandes en dehors des heures de travail.

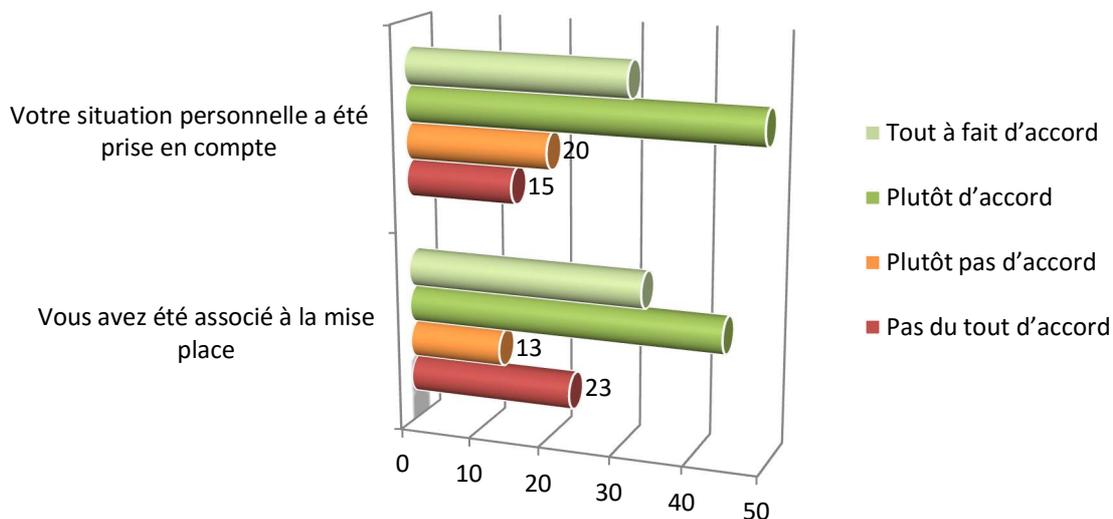
26,6 % reste tardivement le soir ou font des heures supplémentaires.



La possibilité de pouvoir s'absenter en cas d'imprévus personnel semble être une souplesse bien peu accordée dans les établissements scolaire !

« Lorsque je m'absente de mon travail pour RV médicaux, ou autre impératif je remplis une autorisation d'absence où je propose la date et les heures de la récupération pour la faire valider par la direction. »

Pour la mise en place annuelle du temps de travail



« Paradoxalement aucune concertation concernant le temps de travail : nous sommes indispensables du lever au coucher du soleil" mais à contrario pendant les journées de permanence nous devons arriver à 9h00 et partir à 15h00 car les chefs d'établissements, adjoints ou gestionnaires veulent partir en vacances... »

« Je gère mon temps de travail et celui du secrétariat d'intendance mais absolument pas les autres agents administratifs ou techniques. »

« C'est moi qui gère mon emploi du temps. Seul et unique avantage de la fonction. Mais impact psychologique et social des responsabilités, même après le travail. »

« C'est moi qui propose mon emploi du temps en fonction des horaires des professeurs. »

Quelques personnes ont précisé qu'elle trouve correcte leur charge de travail :

« Ma charge de travail est juste mais correspond plutôt à une catégorie B »

« Aucun problème avec la charge de travail. »

« Elle est convenable, même si à 50% sur deux postes et deux établissements, je dois m'organiser. »

Beaucoup d'autres ont détaillé leur analyse des problèmes rencontrés quant à cette charge de travail.

« Toujours plus de travail, pause impossible à prendre, demandes d'adaptation ergonomique du poste de travail non retenues (chaise, repose pieds) »

« Parfois lourde et beaucoup de pression. »

« Surcharge de travail au quotidien plus de 43h/semaine »

« Je fais en moyenne 45 h/semaine, du fait de mes fonctions. »

« Ma charge de travail es très importante et stressante au 3ème trimestre - AFFELNET pour la cité scolaire - dossiers d'inscription »

« Trop de travail sur une même personne. »

« J'effectue un temps plein pour arriver à faire tout mon travail alors que je ne suis payée qu'à 80% et travaille donc par "obligation" à 20% de bénévolat suite au refus du rectorat d'établir un contrat 100% »

« Poste surchargé : proche du burnout surtout en septembre/octobre/juin. »

« Pas assez de travail pour le temps travaillé, je veux diminuer ma quotité et le chef ne veut pas... »

« Cumulant deux fonctions, j'ai beaucoup de travail ; je ne prends pas de pause hormis une pause de 30 min pour manger ; je fais régulièrement des demi-heures par ci par là , ou quart d'heure ; en début d'année et fin d'année c'est encore plus intense. Les heures ne sont pas récupérées. Je travaille toujours à fond et heureusement que je suis très organisée, et mis en place des procédures pour gagner un peu de temps ; je n'ai des compliments sur la qualité de mon travail, que lors de l'entretien, ou au moment de l'avis du chef d'établissement pour l'inscription sur liste d'aptitude. Il n'y a que les profs, agent, ou autre sec qui me font des compliments ou admirent mon travail (même si ce n'est pas cela qu'on cherche). »

« À 80 % mais travail à 100 % voire davantage... Tâches exercées de plus en plus abondantes. »

« (Temps de travail) En augmentation régulièrement sans moyens supplémentaires. »

« Trop de charge de travail pour un poste à mi-temps, surtout à cause de l'agence comptable qui met beaucoup de pression. »

« Dans l'EPLÉ, l'annualisation du temps de travail (1607H réparties sur 39 sem. environ) empêche de bénéficier des jours fériés contenus dans les congés scolaire. En effet, les textes prévoient que l'on travaille la veille ou le lendemain d'un jour férié pour pouvoir en bénéficier, hors les temps de fermeture des établissements scolaires pour cause de congé scolaires ne peuvent pas être considéré comme des congés payés puisque notre temps de travail est annualisé. Aussi à temps de travail égal nous effectuons plus d'heure effectives de présence sur notre lieu de travail en EPLÉ. Il serait opportun que soit défini en début d'année scolaire le nombre de jour férié à déduire identique pour l'ensemble des agents. »

« Elle est inégale et on n'a pas la possibilité d'adapter le temps de présence en fonction de celle-ci. L'intendance nous oblige à suivre l'emploi du temps des personnels de région (agent de service). »

« Charge de travail trop importante car pas d'adjoint au chef d'établissement, on fait des permanences aux petites vacances (aucun membre de la vie scolaire) alors que l'on a fait des heures supplémentaires et que l'on n'a du mal à récupérer. »

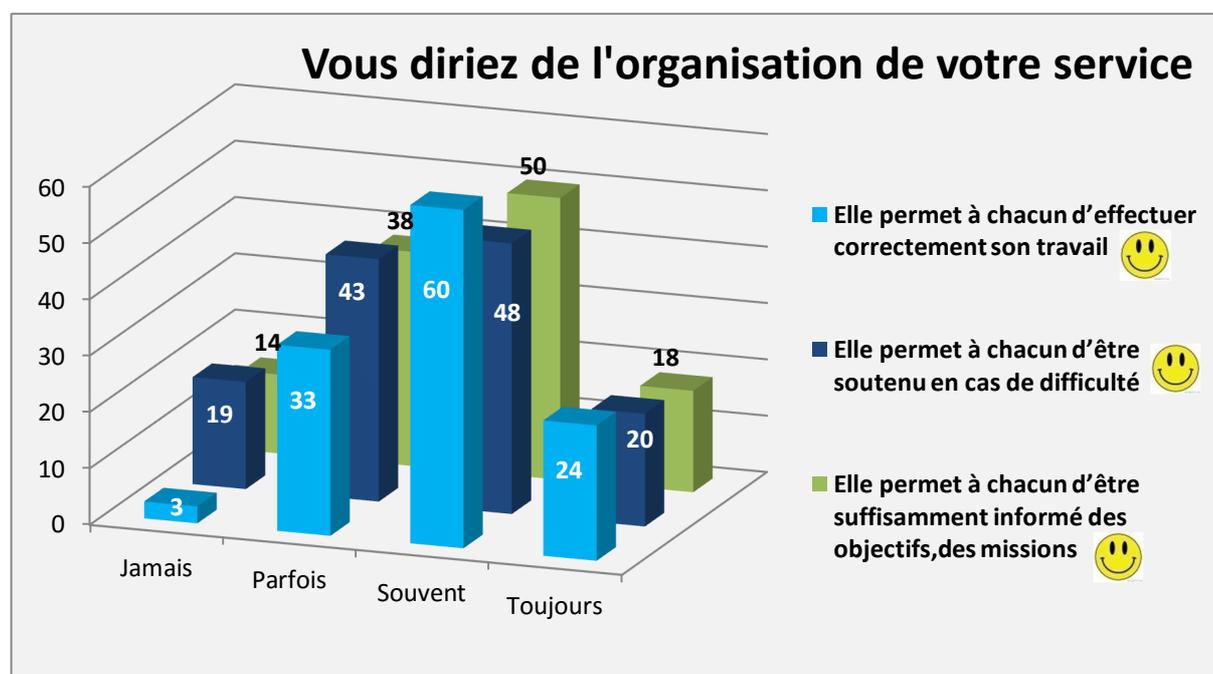
« Très lourde, établissement avec une structure complexe et très diversifiée, d'où une multiplicité de situations, des effectifs élèves en augmentation notoire et constante depuis plusieurs années, des gestions de personnels importantes (nombreux rattachements administratifs, multiplication des stagiaires, des AVS, apprentis, etc...) »

« Charge trop importante pour une seule personne. »

« Je n'ai pas compté mon temps et mes heures pendant des années : le soir, le week-end, les congés, je répondais toujours présente. Ce n'est plus le cas maintenant étant donné le manque de considération. De plus suppression d'un demi-poste dans mon service. »

« Grosse disparité entre les services. »

L'organisation de l'équipe de travail.



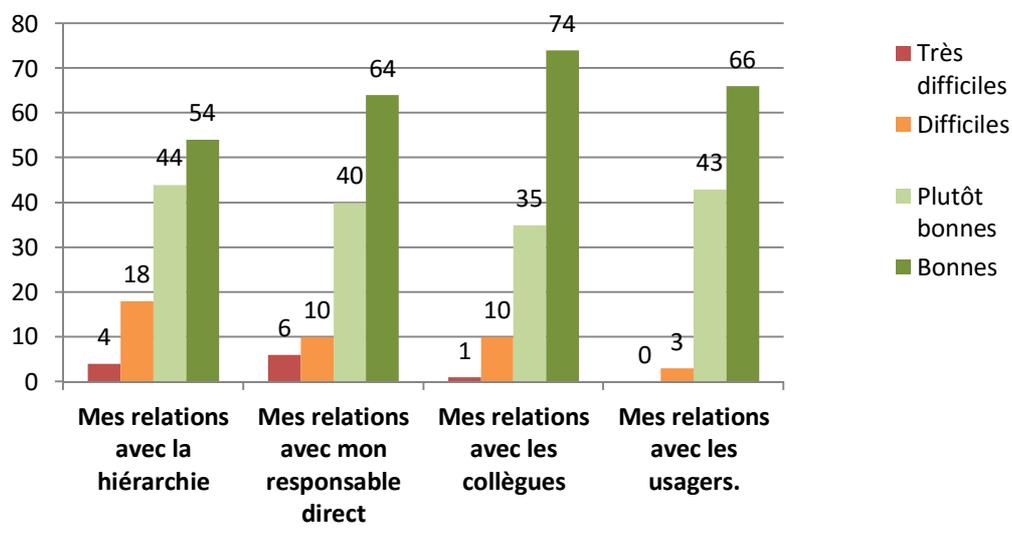
On relève que près de la moitié des personnels ayant répondu à l'enquête estime que l'organisation du travail ne leur permet pas de se sentir soutenu en cas de difficulté.

On note également un manque de clarté dans les objectifs et les missions à accomplir.

Ces deux points rejoignent des constats que nous faisons régulièrement de personnels se sentant isolés dans leur travail, dans ce qu'ils ont à effectuer.

« Pas d'échanges positifs, pas de communication, pas de fiche de poste, pas d'horaires écrits, pas de permanences établies on gère "en allant".... »

Comment qualifieriez-vous les éléments suivants



20 personnes ont précisé leur avis sur l'organisation du travail :

« **Manque** de communication et de confiance??? »

« **Pas de problème** particulier sinon des relations conflictuelles avec des usagers. »

« **Les responsables hiérarchiques** ménagent une catégorie de personnel (les enseignants) essaient d'extraire "la moëlle substantielle" des autres catégories "administratifs" mais sans que cela coûte (autorisation d'absence, heures supplémentaires...) trop cher. »

« **Problème** de sécurité, DUER inexistant »

« **Beaucoup** dérangée par nos collègues, pour peu de choses. »

« **Seule** pour presque 1000 élèves (collège, lycée et lycée pro), je n'ai pas de problème d'organisation avec mes collègues : c'est tout pour moi ! »

« **Relations** avec le monde éducatif pas toujours évidentes. Souvent source de contraintes subies. »

« **Relations** très conflictuelles avec certaines collègues. »

« **Ma réponse** vaut pour l'établissement où il y a un chef d'établissement qui fait en sorte que les journées soient difficiles. Sur l'autre établissement tout se passe bien. »

« **Relation** avec la collectivité territoriale assez fréquente »

« **C'est** la relation avec les enseignants qui est souvent pesante. »

« **Le chef** d'établissement prend ses décisions en exagérant les besoins du service pour obtenir ce qu'il veut... »

« **Stress** ambiant »

« **Le soutien** et l'aide dans le travail viennent uniquement des collègues. »

« **Notre** direction a changé , un proviseur adjoint qui n'a pas d'expérience car c'est son premier poste (avant était professeur) donc je comprends que se soit nouveau et compliqué je comprends qu'il faut l'aider, mais on nous demande de faire de plus en plus de tâches qui ne nous sont pas destinées et qui se rajoutent à celles que nous devons exécutées en temps normal.

« **J'ai** un très bon rapport avec les élèves. L'organisation au sein du laboratoire a du mal à être respectée par certains collègues et mes demandes ou mes remarques sont rarement prises en compte. »

« **Aucune** solidarité en cas de surcharge de travail, j'avais demandé une entraide entre le service de gestion et le secrétariat de direction, j'ai aidé le service de gestion en laissant mes travaux de côté mais je n'ai jamais eu d'aide en retour. »

« **Trop** de tâches effectuées qui n'incombent pas forcément à mon service, mais qui perdurent depuis fort longtemps et qu'il est difficile de rebasculer, difficulté pour modifier les habitudes. »

« **Problèmes** avec mon chef d'établissement. »

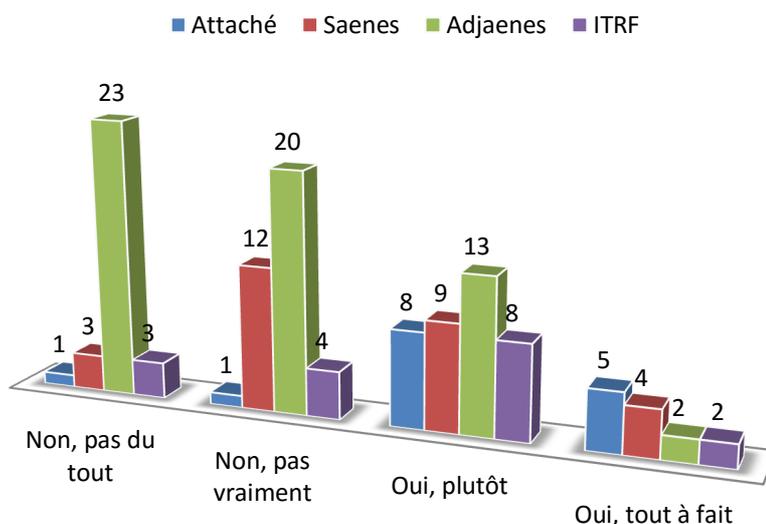
« **Je** m'adapte à l'organisation en proposant des aménagements. »

« **Travail** très intéressant, beaucoup de pression en raison de délais souvent très court, manque de moyens humains. »

« **Etablissement** en sous-effectif permanent, d'où stress pour un peu tout le monde. »

Evolution professionnelle.

Le travail que vous effectuez correspond à votre corps / grade.



Les adjaenes expriment que le travail qu'ils effectuent ne correspond que très peu à leur corps. Là encore le manque de reconnaissance s'exprime fortement.

« Il ne correspond pas à mes qualifications et à mes compétence; je suis surdiplômée pour ce poste. »

« Poste sous qualifié, conséquence du marché du travail (bac+5 pour un poste de catégorie B, mais faisant fonction de catégorie A ! »

« Les secrétaires en établissements scolaire ne sont pas reconnues dans le travail, les taches qu'elles effectuent tous les jours et les responsabilités qu'elles ont. »

« Aucune distinction de travail entre les catégories b et c. »

« Je suis en EPLE depuis 1998 et j'ai depuis toujours occupé un poste de SAENES 15 ans de secrétariat de direction puis changement de poste au sein de mon établissement demandé par le chef d'établissement et avec mon accord j'ai pris le poste d'une collègue de l'intendance qui partait suite a une demande de mutation. Cette collègue était SAENES. La personne nommée sur le poste de la collègue partante a pris le poste de direction. Conclusion 18 ans que je suis sur des postes de SAENES en étant ADJENES reconnu au sein de l'établissement mais pas par l'institution. Je ne passe pas sur liste d'aptitude, je passe le concours depuis 2 ans je frôle l'admission. J'ai 54 ans et un BEP comme bagage, on croise les doigts pour la prochaine fois^^. 35 ans d'Education Nationale, j'ai vraiment du mal avec ce manque de reconnaissance! »

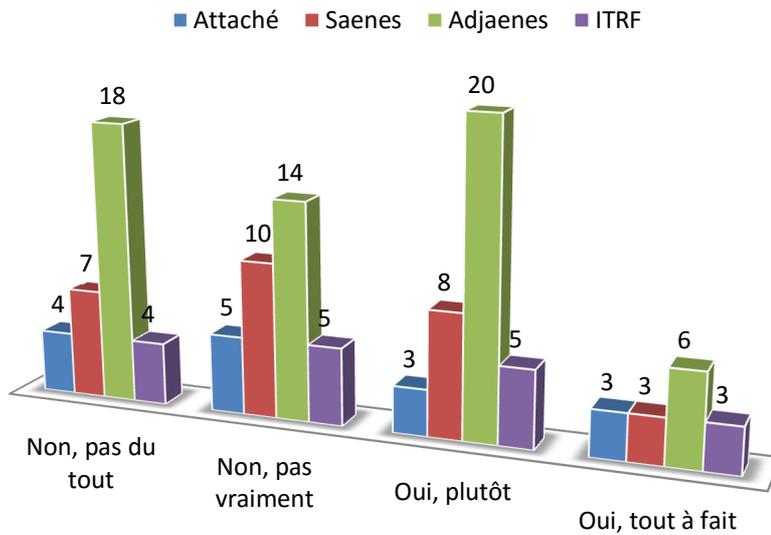
« **Je** suis catégorie C et je fais des tâches qui relèvent de fonction catégorie B avec un salaire démotivant. On me dit que j'ai les compétences mais vu le salaire je suis de plus en plus démotivée car pas d'augmentation et difficile pour s'en sortir financièrement avec un seul salaire. »

« **Pas** beaucoup d'évolution dans ce qui est proposé. Concernant les concours ce qui est demandé n'est pas proche de ce que nous effectuons comme tâche. » « Les concours sont le seul moyen de progresser et lorsqu'on les obtient, il faut changer d'endroit ; cela peut nous amener loin de chez nous avec aucun frais remboursé, la fatigue du trajet, le temps perdu... et si on ne veut pas jouer à ce jeu, on perd le concours... il n'y a pas d'autres moyens envisageables ?? » « Je suis contractuel, la seule manière d'être titularisé afin de devenir efficace dans mon travail c'est le concours. Seulement avec une vie de famille l'investissement pour le concours n'est pas souvent suffisant. »

« **En tant** que contractuelle j'effectue des missions de divers corps (A, B et C) tout en gardant le statut de contractuelle de bureau au plus bas indice et sans que ces missions mise à part une évolution et satisfaction personnelles ne m'apportent quelques bénéfices professionnels que ce soient. »

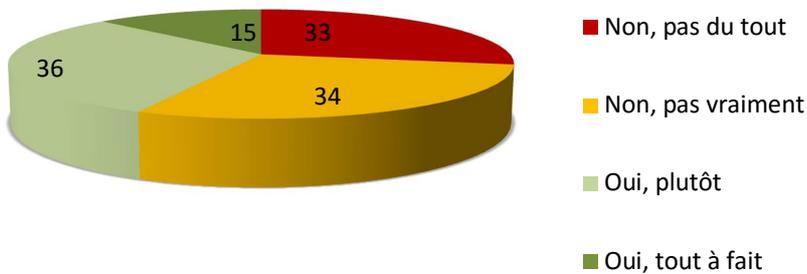
L'entretien professionnel annuel est de nature à favoriser votre progression dans l'exercice de vos fonctions et de résoudre les difficultés.

L'entretien professionnel (...)



55% des adjaenes et 60% des saenes ne pensent pas que l'entretien professionnel les aide à progresser et résoudre leurs difficultés.

L'entretien professionnel (...)

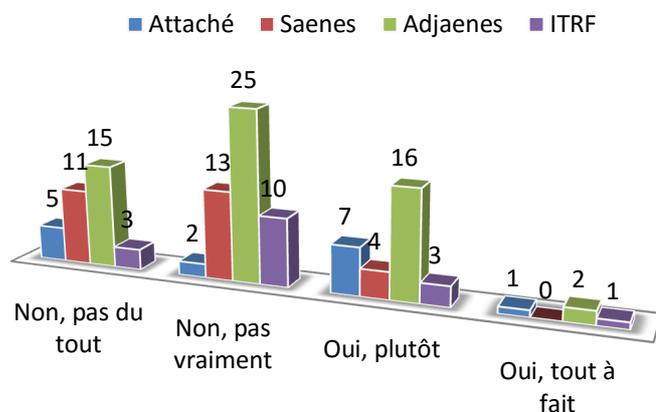


« En tant que contractuelle, pas d'entretien annuel. »

« Les responsables ne sont pas attentifs à nos difficultés et n'essayent pas de mettre en place une entraide entre services. »

« L'entretien professionnel se déroule sans problème mais représente plus un passage obligatoire car nous communiquons directement toute l'année puisque je travaille à proximité de mon supérieur hiérarchique. »

La formation professionnelle qui vous est proposée est satisfaisante.



28,3% des agents ne sont pas du tout satisfait de leur formation professionnelle, et 41,6 ne l'est pas vraiment.

La formation professionnelle est le point qui ressort le plus comme insatisfaisant auprès de nombreux agents.

« **Etant** en fin de carrière, les évolutions professionnelles sont limitées et la formation par l'intermédiaire de la plateforme Orion-Education-Delta n'est pas trop convaincante d'autant qu'elle a lieu sur votre lieu de travail. »

« **La formation** initiale arrive à postériori, en attendant nous devons nous "adapter" et gérer au mieux les attentes du public, des services et de la hiérarchie. »

« **Progression** difficile et insuffisante - Offres de formation réduites. »

« **Les formations** proposées par le rectorat sont inférieures à ce que je sais faire. »

« **A partir** d'un certain moment les formations "régaliennes" ne suffisant plus on a besoin d'approfondir (ex. marchés publics). »

« **Formation** et préparation sur plusieurs jours ou mois et proche de sa résidence professionnelle. »

« **De** quelles formations parlez-vous ? »

« **Peu** de formation proposées. »

« **Domage** que d'office il n'y ait pas de formation dans le nord isère ; j'habite à une centaine de km de Grenoble, et cela n'encourage pas tjs à faire une formation ; aimerait des formations sur gestion des conflits ; »

« **Dans** le cas d'une prise de poste en agence comptable, il serait souhaitable de revoir la mise en œuvre de la formation. »

« **Besoin** de se former sur des programmes comme la gestion du stress mais impossible quand on veut préparer un concours, il faut faire un choix. »

« **Je** suis surdiplômée, cela fait plusieurs fois que je souligne ce fait et le fait que les stages proposés ne m'apportent rien (ne correspondent pas à mon niveau universitaire et

je n'ai pas accès à la formation pour les professeurs que je serai capable de suivre), ils me font perdre mon temps, la possibilité d'évolution de carrière est nulle, rien ne m'est proposée pour me faciliter une évolution. »

« **La multiplicité** des tâches, le manque de personnel ne permet même pas de se rendre aux formations pour lesquelles on s'inscrit. Dernièrement, j'ai dû renoncer à me rendre en formation pour assurer un minimum de présence administrative dans mon établissement : le 2e poste de secrétariat (travailleur handicapé) se trouvant en congé maladie non remplacé et l'adjoint du chef d'établissement en formation obligatoire (personnel stagiaire) »

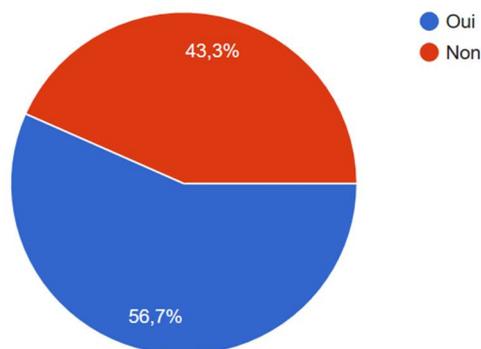
« **Formations** dans des périodes chargées, pas assez de demandes dans le département pour faire une formation proche. »

« Les formations proposées sont les mêmes depuis de nombreuses années, je les ai faites pour la plupart. »

Impacts sur la santé.

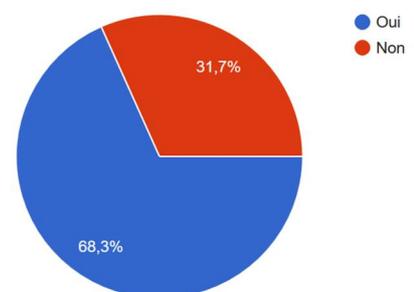
Vous est-il arrivé, personnellement, de « craquer » du fait du travail ?

(120 réponses)



Avez-vous été témoin de collègues qui eux-mêmes craquent ?

(120 réponses)



D'après-vous quelles en sont les raisons ? (63 réponses).

Beaucoup évoquent une surcharge de travail :

« **Surcroit** de travail. »

« **Inadéquation** entre la charge de travail trop importante et le temps de travail »

« **Trop** de stress et de pression pas assez le temps de poser les choses et réfléchir pour améliorer le fonctionnement, rationaliser...trop peu d'effectifs... On finit par fonctionner pour ne faire que le courant... »

« **Trop** de tâches différentes à gérer en tant qu'expert. »

« **Trop** de travail et mauvaises relations avec certains supérieurs hiérarchiques. »

« **Charge** de travail trop lourde liée au manque de personnel. »

« **Surcharge** ; non reconnaissance ; ambiance. »

« **Le stress**, la pression, le volume de travail. »

« **Délais** de travail souvent beaucoup trop court, manque de moyens humains, manque de considération du travail accompli. Manque de personnels qualifiés pour remplacer éventuellement les agents en arrêt maladie, conscience professionnelle des personnels qui ne souhaitent pas s'arrêter malgré les difficultés rencontrées. »

« **Surcharge** de travail de la collègue gestionnaire en plus d'une situation personnelle très difficile »

« **Les charges** de travail en EPLE pour des petites équipes (1 principal, 1 gestionnaire, et 1 poste de demi-de secrétariat) sont trop importantes dans de trop nombreuses périodes de l'année scolaire pour ne pas engendrer de gros stress, des loupés et un mal être au travail plus que palpable. »

« **On veut** bien faire notre travail mais sans avoir les moyens en personnel suppression des CUI, augmentations chaque année des tâches : assurer l'accueil du public et partiellement l'accueil téléphonique. Aucune disposition pour les EPLE sans adjoint au chef d'établissement. »

« **La pression** et le surcroit de travail. »

« **Surcharge** de travail - avoir à faire avec des personnes non respectueuses. »

« **Surcharge** de travail, délégation de compétences, autoritarisme, non reconnaissance, horaires non établis... »

« **Pression**, surcharge de travail, extrême sollicitations... »

« **Charge** de travail trop importante »

« **Sous-dotation** en personnel administratif et de direction : cité scolaire (collège + lycée + lycée pro et agence comptable) nous sommes seulement : 1 proviseur, 1 principal-adjoint, 1 gestionnaire + 1 catA, 2,6 catB, 2,2 catC !==> une recommandation : évitez à tout prix les cités scolaires !! »

« **Je pense** que la hiérarchie a sans doute de plus en plus de travail et que de ce fait ils doivent déléguer de plus en plus et que les conditions de travail se dégradent de plus en plus. »

« **Surcharge** de travail occasionnant fatigue, difficultés relationnelles, moyens de + en + restreints, public de + en + difficile et défavorisé socialement, ce qui nécessite + d'attention et de travail mais sans moyens supplémentaires. »

« **La surcharge** de travail en service intendance et pas assez de moyens humains. »

« **Surcharge** de travail et manque de considération »

« **Lessivage** psychologique dû à la surcharge de responsabilités, solitude, préoccupations différentes des autorités de rattachement, du monde éducatif. »

Mais aussi l'organisation du travail,

« **Le manque** de communication est très souvent la cause des problèmes ainsi que le manque d'organisation. Cependant, force est de constater, que le caractère des responsables hiérarchiques entrent en ligne de compte. »

« **Mauvaises** répartitions des tâches de travail, stress ambiant, mauvaise communication, incompétence d'une personne et c'est une pyramide de personnes qui en subit les conséquences, autoritarisme de la hiérarchie »

« **Mauvaise** répartition des tâches : déséquilibre entre les services, surcharge de travail, infantilisation du personnel administratif, mépris, bcp d'exigences mais manque de considération et de reconnaissance, management très "hiérarchisé", horaire hebdomadaire de 41 h trop lourd. »

Les relations avec la hiérarchie,

« **Cela** s'était produit lors d'un changement de chef d'établissement avec qui il y avait une totale défaillance de communication. »

« **Inconsidération** du supérieur hiérarchique ».

« "**Manque** de dialogue" d'après la hiérarchie. Avec une porte de communication fermée à clef... Heureusement, le supérieur hiérarchique à changer et les relations sont cordiales. Ça change et ça fait du bien. »

« **Le stress** dans le travail et un supérieur qui fait tout pour que les journées de travail se passent mal. Ceci c'est aussi produit dans un établissement sur les 2 »

« **Les proviseurs**-adjoints qui arrivent en poste sont "trop enseignants"... Ils attendent trop de nous. Nous devons être au top (connaissances, relationnel, informatique, informations) pour gérer leur service et toujours dire oui. Ne jamais dire que ce n'est pas nous qui gérons certains points !!! En conclusion, nous devons savoir faire tout ce qu'ils ne connaissent pas... »

« **Mauvaise** organisation dans les services, relations difficiles avec la direction, stress permanent du chef d'établissement qui stresse son personnel pour un rien, la direction ne délègue pas, ne fait pas suivre les informations, aucun travail d'équipe,... aucune reconnaissance ! Mes conditions de travail se sont extrêmement dégradées ; je ne sais pas ce que je fais encore dans cet établissement !! »

« **Manque** de considération de la part de la hiérarchie, il a fallu que je remplace le gestionnaire (5 mois) pour qu'ils se rendent compte de mes compétences. »

« **Trop** de pression de la hiérarchie supérieure »

« **Manque** de reconnaissance en général. Hiérarchie souvent peu à l'écoute et qui a le pouvoir absolu et parfois vous dénigre. »

Mais encore :

« **La pression** incessante des autres personnels de l'établissement pour une raison ou une autre ou les conflits avec les usagers de plus en plus violents. »

« **Trop** de pression »

« **La pression**, la non reconnaissance du travail et de l'investissement, la méconnaissance des tâches administratives ...

« **Harcèlement** (très rare dans l'établissement où je travaille) »

« **Problèmes** relationnelles avec les collègues et surcharge de travail épisodique

« **Le stress** »

« **Trop** de tâches administratives dans un temps court. Le manque de considération sur le travail effectué par les parents d'élèves et professeurs et parfois de la hiérarchie institutionnelle. Devoir travailler à mi-temps sur 2 établissements et 2 agences comptables. Salaire au smic au bout de 20 ans d'ancienneté

« **L'hypocrisie** de l'institution. »

« **La rigidité** et lourdeur du système; Manque de sens et de liberté. »

« **Pas** récemment, mais il y a 4 ou 5 ans oui. »

« **Pressions** diverses (équipes, institution, usagers...) ; Sens donné à nos interventions (social) dans un contexte économique dégradé, dont les valeurs sont floues... »

« **Fatigue** et stress. »

« **Pressions** hiérarchiques, conflits »

« **Manque** de reconnaissances, demandes abusives, non connaissance de notre statut. »

« **Relationnel** »

« **Pression**, non reconnaissance du travail effectué, surcharge de travail »

« **Problèmes** matériel : pas assez de salles et informatique insuffisants »

« **Entente** difficile entre certains. »

« **Stress**, adaptation à l'emploi pas toujours maîtrisée, manque de formation initiale Des nouveaux arrivants, manque de personnel pour faire face à la demande toujours croissante des autorités, manque de reconnaissance budgétaire. »

« **Trop** de travail, trop d'isolement sur son poste sans pouvoir demander une explication ou avoir de l'aide, aucune reconnaissance, responsabilités imposées sans compensation financière, responsables hiérarchiques froids et indifférents, comme le travail est important en quantité il nous est demandé de faire vite mais les erreurs sont sanctionnées par le mépris alors l'investissement est de plus en plus lourd ! plus le temps

de prendre le temps de rencontrer ses collègues même pas autour d'un café le matin, les plus faibles ne peuvent pas tenir car la performance est exigée ! »

« **AUCUNE RECONNAISSANCE - IGNOREE - CHARGE DE TRAVAIL** (la raison principale est plus la mise à l'écart et le fait de se sentir méprisé que le travail par lui même.) »

« **Il y a** longtemps, mauvaise organisation du service. »

« **Toujours** plus de travail, des dates extrêmement contraintes et des tâches à accomplir qui ne sont pas de notre compétence ! »

« **J'ai "craqué"** et vu des collègues "craquer" mais pas avec mon chef d'établissement actuel. Il s'agissait de manque de respect, d'injustice. »

« **Mauvaise** ambiance dans certains établissements »

« **Le stress** et le harcèlement psychologique »

« **La pression** et le manque de reconnaissance sont les principales raisons à mon avis. De plus, les salaires et le manque de reconnaissance des services rendus font que notre investissement s'érode au fur et à mesure des années. »

« **Les raisons**, d'après moi sont multiples : d'abord les postes devraient être profilés pour que les personnels postulent en fonction de leurs compétences ; ensuite la répartition du travail en fonction de la charge de travail dans les établissements ; enfin la pression interne qui est la résultante des deux premières. »