

Dossier de presse



SNUipp-FSU 23



Conférence de presse du 27 janvier 2015

Synthèse des questionnaires « professeurs des écoles » et « EPCI » du SNUipp-FSU23

Communiqué de presse du SNUipp-FSU23

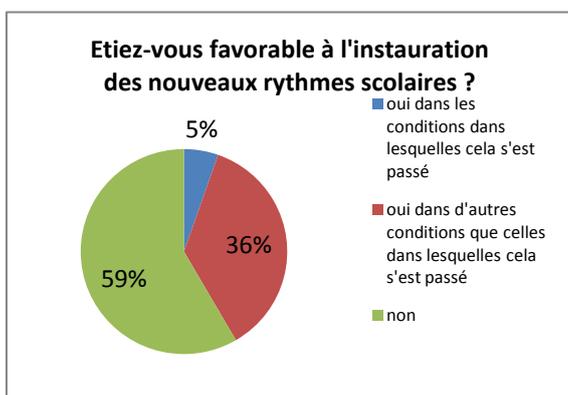
Communiqué de presse de la FSU des territoriaux

Article de la gazette des communes du 20 octobre 2014

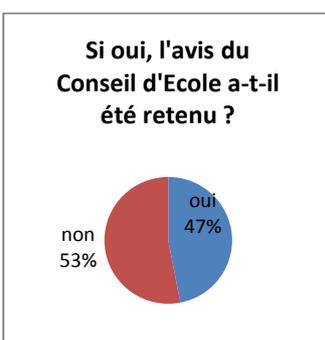
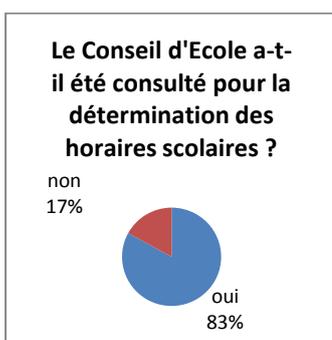
**Synthèse du Questionnaire « Professeurs des écoles »
du SNUipp-FSU 23 sur la mise en place des rythmes scolaires**

Ce questionnaire a été proposé à l'ensemble des enseignants du premier degré creusois soit 657 personnels. 149 réponses ont été analysées (soit plus de 20% des professeurs des écoles).

I. Conditions de la mise en place de la réforme



95% des enseignants n'étaient pas favorables à la mise en place de la réforme des rythmes scolaires dans les conditions dans lesquelles le gouvernement a effectué cette réforme. Plus de la moitié des personnels étaient contre cette mesure.



La mise en place de la réforme des rythmes scolaires s'est faite dans la majorité des cas sans tenir compte de la proposition des Conseils d'Ecole. Le SNUipp-FSU 23 a demandé et demandera encore que les conseils d'école soient le lieu de la mise en œuvre des projets (horaires, étude des conventions, utilisation des locaux, transitions des temps scolaires et périscolaires...). Aucun aménagement ne doit se faire contre l'avis des Conseils d'Ecole, instance où sont représentés les élus, les parents, les partenaires de l'école et les personnels de l'Education Nationale.

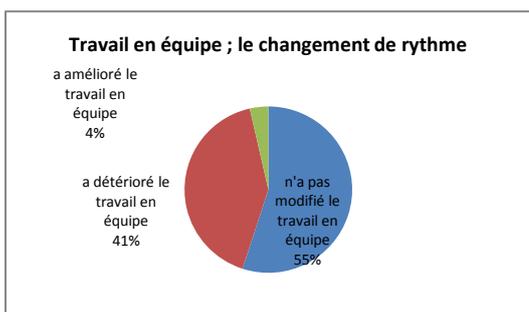
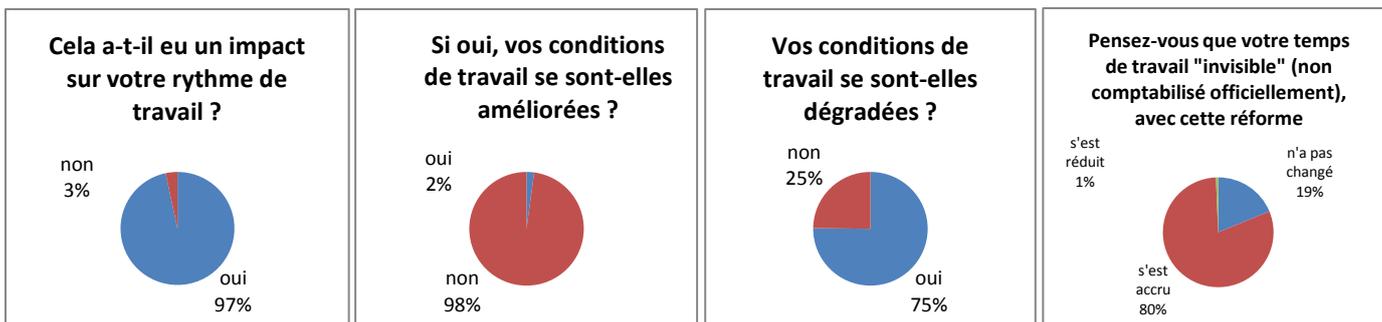


Certaines municipalités, et certaines communautés de communes ayant acquis la compétence « écoles » ont abusé de l'oreille attentive de l'Inspectrice d'Académie pour imposer des choix d'horaires sans aucune concertation avec les principaux acteurs de terrain (les enseignants) et les principaux intéressés (les parents d'élèves). L'Inspectrice d'Académie a fait le choix de dialoguer avec les

élus sans inviter les représentants des parents d'élèves ou les enseignants. Cette pratique inacceptable, utilisée dès l'année scolaire 2013-2014, s'est vue largement reconduite lors de l'imposition de la réforme à toutes les écoles du

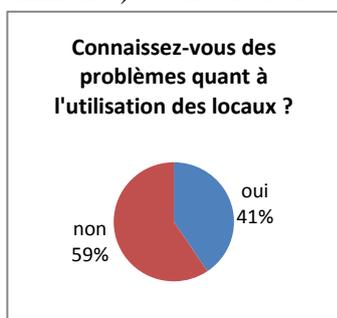
territoire. Encore en ce début d'année 2015 des changements d'horaires ont eu lieu sans même que l'administration n'en fasse part à ses personnels.

II. Impacts sur la vie professionnelle



Cette réforme imposée et non-financée par l'Etat a obligé les collectivités territoriales à mettre en place l'accueil péri-éducatif avec les moyens locaux (financement, matériel, personnels, lieux d'accueil...). Aujourd'hui, quelques exemples de conséquences sur les écoles du choix de la DSDEN de la Creuse de faire passer les contraintes du périscolaire systématiquement avant la pertinence d'une organisation sur le temps scolaire :

- Le manque de locaux entraîne de fait soit l'utilisation de la cour quelles que soient les conditions climatiques, soit des salles de classe pas toujours adaptées au nombre d'enfants et aux activités prévues
- L'utilisation des salles de classe contraint les enseignants à s'adapter et se débrouiller pour trouver un lieu afin de préparer leur classe ou faire leurs corrections, faire les APC (travail sur projet ou aide aux élèves en difficulté) ou encore le travail de coordination



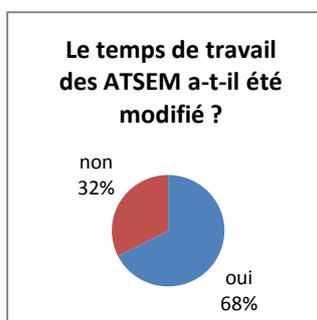
- L'accès à la BCD, au gymnase, à la piscine, à la salle informatique, la salle d'art... est réduit et les horaires habituels ont été modifiés en fonction des contraintes du périscolaire



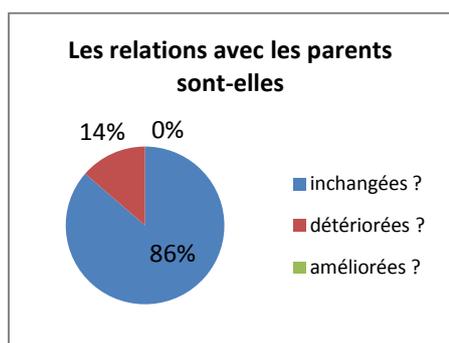
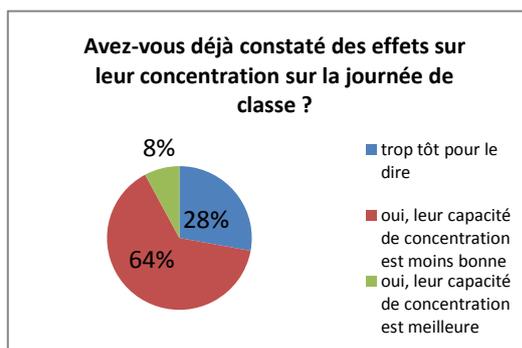
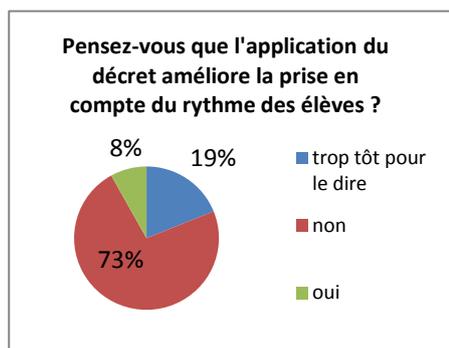
- Le matériel utilisé pour les activités péri-éducatives est officiellement celui de l'école (sans financement compensatoire). De même, les salles de stockage communes font que, bien souvent, le matériel est utilisé indifféremment,

l'organisation mise en place ou non par les mairies ne rends pas toujours lisible les budgets dédiés. Les enseignants peuvent ainsi retrouver le matériel qu'ils utilisent dans leur classe détérioré, avec ou sans explication

- Les budgets des écoles ont été réduits (matériel, sorties scolaires...)
- Les directeurs des écoles se retrouvent à gérer des questions qui ne sont pas de leur responsabilité de service, alors que 70% des collègues assumant les fonctions de direction n'ont pas de temps de décharge hebdomadaire (actuellement 4 jours annuels théoriques) pour faire ce relais d'information, ce travail de coordination nécessaire et oublié par certaines collectivités territoriales.
- La disparité des horaires dans notre département est un gros frein au travail en équipe. Dans certaines écoles les classes ont des horaires différents avec les conséquences logiques pour l'organisation des parents, des collègues. Aucune harmonisation n'ayant été voulue par la DSDEN le travail inter-école mis en place depuis plusieurs années pour



lutter contre l'isolement en milieu rural est mis en péril dans la plupart des territoires où il existait



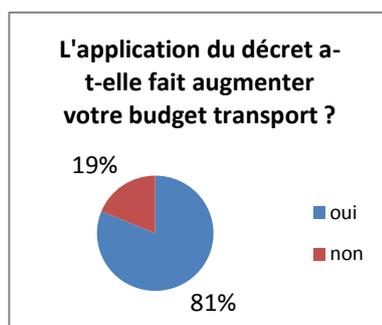
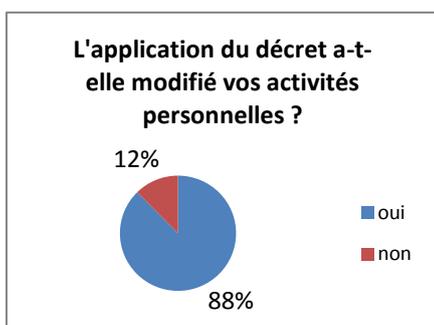
- Des effets positifs sont ressentis pour la disponibilité l'organisation des apprentissages lorsque les matinées ont pu être allongées. En contrepartie les après-midi, particulièrement en fin de semaine, sont des moments où les élèves sont beaucoup moins disponibles

- Plus les horaires sont irréguliers sur la semaine (ce qui est souvent le cas pour les après-midi) plus les enfants ont du mal à se repérer

- Le mercredi matin est un moment où les enfants semblent disponibles mais la fatigue entraînée par l'allongement de la semaine (temps collectifs identiques sur 4 jours et le mercredi matin en plus) se fait ressentir en fin de semaine. L'absentéisme du mercredi est très visible en maternelle ; en élémentaire certaines situations récurrentes ont été observées.

- Les nouveaux rythmes scolaires préconisés par la DSDEN du département pour les écoles maternelles (périscolaire entre 13h30 et 14h15) ont des conséquences négatives sur la fatigue, l'attention et le bien être des enfants de maternelle. Ils ont des amplitudes pouvant aller jusqu'à 8 heures de temps consécutifs en temps imposés en collectivité 4 jours par semaine, plus le mercredi matin

III. Impacts sur la vie personnelle

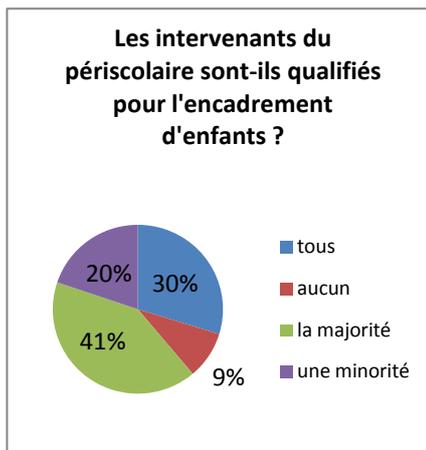
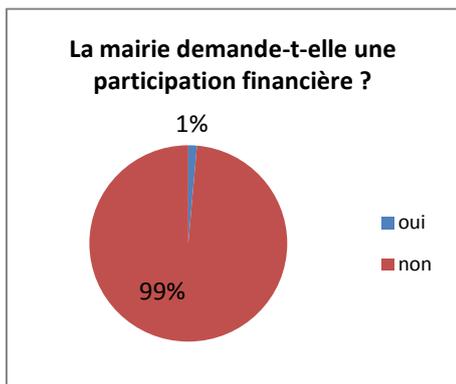


Une très grande majorité des enseignants a vu son budget transport augmenter d'au moins un aller-retour. (entre 10€ et 60€ par mercredi)

De plus les frais de garde des enfants non scolarisés et/ou les frais de cantine et de garderie pour les enfants scolarisés ont eux aussi mécaniquement augmenté. Cela peut représenter plusieurs dizaines d'euros par mois et par enfant.

Les activités personnelles et/ou familiales des professeurs des écoles ont nettement pâti de l'application de la réforme. En effet, de nombreuses activités avaient lieu le mercredi pour les enfants et ont été annulées.

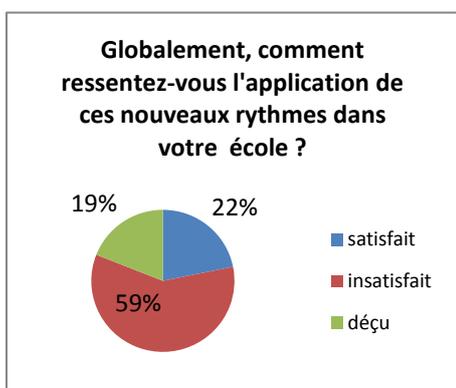
IV. Le périscolaire



Depuis la généralisation de la réforme de grandes disparités territoriales se sont révélées, tant au niveau politique local qu'au niveau usages de vie :

- Le nombre d'élèves fréquentant les ateliers périscolaires est variable, de même que les taux d'encadrement
- La participation financière ou non demandée aux usagers, l'ouverture des activités à tous ou non
- La majorité des activités proposées sont de la garderie, parfois améliorée par des activités manuelles, de l'initiation (à un sport, à l'anglais, à l'informatique, à l'environnement, à la cuisine), des jeux (de cour ou de société) ou de la lecture d'albums. Il y a aussi parfois de l'aide aux devoirs. Dans certaines communes il n'y a aucune activité particulière proposée.
- Les élèves atteints d'un handicap participent peu aux ateliers, soit parce que la municipalité refuse leur inscription, soit parce que les conditions d'accueil et le rythme induit par la participation sont trop éloignés des besoins de l'enfant
- La distinction entre le scolaire et le périscolaire est floue pour certains usagers. Le fait que souvent le périscolaire se passe à l'école, avec les mêmes intervenants que ceux de l'école n'aidant pas, c'est souvent le titulaire de la classe ou le directeur vers qui les usagers se tournent car la communication est avec lui établie.
- Les points soulevés par des parents d'élèves auprès des collègues concernent la fatigue de leurs enfants, le manque d'information, le choix ou non des activités périscolaires, la sécurité et les dysfonctionnements

V. Conclusion

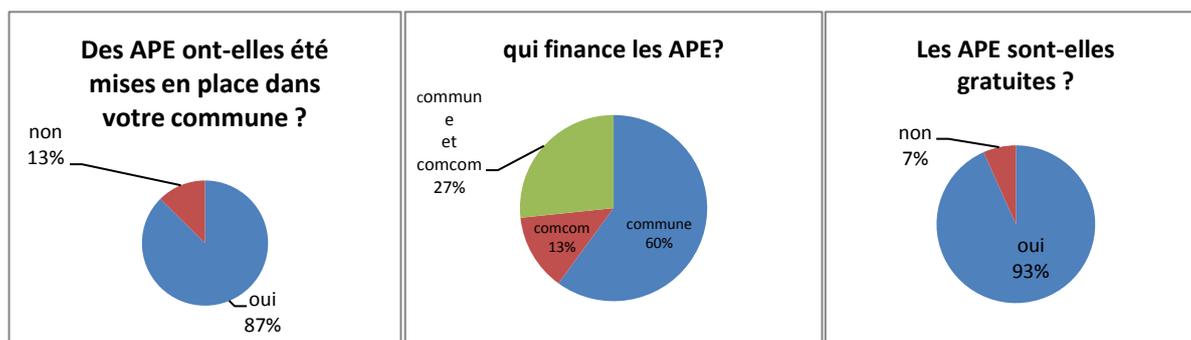


Seules 22% des réponses ont un ressenti global positif de l'application de la réforme. Pourtant dans la majorité des communes la mise en route ne se passe pas si mal que ça. Mais les retours le disent bien : cela tient à une bonne volonté commune qui ne pourra durer dans le temps. La reconnaissance du travail des intervenants (rémunération, conditions, temps de préparation...) n'est pas suffisante pour conserver toutes les bonnes volontés. Il en va de même pour les enseignants qui font un travail de lien, d'information et de coordination qui, s'il n'est pas reconnu, ne pourra perdurer car très chronophage.

Synthèse des questionnaires « mairies » sur la mise en place des rythmes scolaires

Ce questionnaire a été proposé à tous les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) ayant une ou plusieurs écoles. Le taux de réponse est de plus de 15%.

Les activités péri-éducatives (APE):



Une grande majorité de communes a mis en place des activités péri-éducatives, gratuites de surcroît. Toutefois le terme d' « activités » est à relativiser en fonction des situations. Certaines communes ont effectivement mis en place des garderies sur la base du service qui existait déjà dans le cadre du temps périscolaire sans apporter de nouveautés que ce soit en termes de moyens humains formés ou de matériel voire même de locaux. Le taux de fréquentation a cependant augmenté, à cause de la contrainte des transports scolaires. D'autres ont mis en place des garderies « améliorées » en proposant de temps en temps, à des petits groupes d'élèves, des activités nouvelles.

Les incidences budgétaires :

Avec l'ouverture de l'école une matinée de plus par semaine, le transport des élèves ce même jour, les personnels territoriaux mobilisés, on ne pouvait que s'attendre à une augmentation des budgets des communes.

Les **salaires** des personnels communaux est le poste budgétaire le plus impacté par cette réforme dans la grande majorité des communes. L'augmentation représente une moyenne de 4000€ par commune et peut aller jusqu'à près de 10000€. Cette augmentation s'explique par la mobilisation des personnels existants sur d'autres moments (accueils du mercredi voire cantine quand elle existe, garderie supplémentaire le mercredi, ménage...) mais aussi par l'embauche d'animateurs pour la mise en place des APE.

Ensuite arrivent les budgets des **cantines** (3500€ en moyenne) et les budgets des locaux (2500€ en moyenne). La cantine représente un coût non négligeable, que certaines communes n'ont d'ailleurs pas hésité à ne pas proposer aux familles. La mise à disposition une demi-journée supplémentaire des locaux scolaires engendre des surcoûts en chauffage, électricité, eau... A cela s'ajoutent les coûts de mise à disposition de locaux pour les activités périscolaires, plus de 10 000€ pour certaines communes qui utilisent des locaux habituellement inoccupés à ces périodes (salle des fêtes, gymnase...) et qui doivent en assurer l'entretien et le chauffage dus à l'utilisation supplémentaire.

Le **matériel** prend une part non négligeable dans les budgets. Les communes qui ont mis en place des activités péri-éducatives ont la plupart du temps investi dans des fournitures voir dans du matériel éducatif à hauteur de 1000€ en moyenne. Ces investissements supplémentaires, dans certains cas, ont été directement imputés au budget des écoles, soit sans anticipation en « empruntant » les fournitures commandées par l'équipe enseignante, soit avec anticipation en réduisant les budgets, notamment celui des sorties scolaires.

Le budget de la réforme pour une commune se monte à plus de 15 000€ en moyenne par an. Cela correspond à un coût minimal de 250€ par enfant pour une petite école de 60 élèves. Le fonds d'amorçage, pérennisé après de longues négociations par le Premier Ministre pour l'année scolaire 2014-2015, se monte à...90€ par élève ! Le calcul est simple...

Les difficultés rencontrées :

La première difficulté qui se dégage est le **recrutement** pour les activités, ou pour le temps supplémentaire de garderie/cantine. Si certaines communes ont pu s'appuyer sur des structures déjà en place (accueil de loisirs, associations...), les autres ont eu beaucoup de soucis pour trouver des personnels diplômés ou désirant se former, pour des temps de travail très courts et morcelés.

L'autre grande difficulté qui revient très souvent (75% des réponses) est **l'agencement des emplois du temps des personnels**. Les agents travaillant dans les cantines ont souvent vu leurs horaires augmenter, par contrat ou sur heures supplémentaires. Les autres personnels ont souvent des emplois du temps fractionnés (matin, midi, soir) sur des temps plus ou moins courts.

Au niveau des **locaux**, les municipalités ont été obligés à 50% de récupérer de nouveaux locaux (salle des fêtes, salle du conseil...) en privant parfois d'autres associations et d'autres élèves (classes de collège notamment pour les gymnases) de la possibilité d'utiliser ces locaux. Dans certains cas, les salles de classe ont été réquisitionnées, entraînant l'exclusion des enseignants de leurs classes dès la fin des heures scolaires.

Au niveau des **budgets**, la quasi-totalité des mairies a fait le choix de ne pas augmenter les impôts pour financer cette réforme. Toutefois le financement est pris sur d'autres lignes budgétaires, jusque là dévolues à l'école, réduisant d'autant les investissements et les sorties scolaires en majorité.

Un tiers des participants a évoqué le problème de la **communication** avec les parents, majoritairement contre la mise en place de la réforme. Les discussions avec les enseignants ont été aussi très tendues voire inexistantes dans quelques cas.

Au niveau des élèves, les villes avec écoles privées ont vu quelques défections en faveur de cette dernière. Au niveau du **rythme de vie de l'enfant**, peu de communes voient une amélioration ou ne se prononcent pas, estimant qu'il est trop tôt pour en discuter. Les autres, une grande majorité (80% environ) estiment que les enfants sont, dès le premier trimestre, fatigués et donc énervés. Certains notent que les amplitudes journalières sont inchangées, notamment à cause des transports scolaires.



SNUipp-FSU 23

SYNDICAT NATIONAL UNITAIRE
des Instituteurs, Professeurs d'écoles et PEGC
Section de la CREUSE
542 - Maison des Associations et des Syndicats
Immeuble de Braconne
23000 - GUERET
Téléphone : 05 55 41 04 81
Courriel : snu23@snuipp.fr

Communiqué de presse :

Rythmes scolaires : quel bilan ?

Le Ministère relayé avec entêtement et méconnaissance totale des réalités locales par la DSDEN de la Creuse ont l'année dernière imposé une entrée dans la réforme des rythmes scolaires tambour battant à toutes les communes du département, tout en refusant de dresser un bilan de l'application de la réforme pour les communes qui avaient changé de rythme. Le département de la Creuse a pourtant une longue tradition de dérogation pour une école à quatre jours, en effet la ruralité avait jusqu'à présent été pris en compte. Force est de constater que cette année encore l'administration de l'Education Nationale creusoise ne souhaite pas analyser les réalités de terrain produites par l'application de la réforme. Pour preuve il n'y a pas eu de réunion du comité de suivi depuis la rentrée et celui qui a eu lieu l'année dernière ne faisait état que d'un bilan quantitatif.

Le SNUipp-FSU 23 est conscient de l'impact que peut avoir cette réforme sur notre territoire, c'est pourquoi nous nous sommes battus l'année dernière pour réunir les citoyens creusois et porter la voix de notre département. Le Ministère et ses relais locaux n'ont pas souhaité écouter les représentants des personnels et certains élus, il est aujourd'hui l'heure de se demander quels effets a eu cette réforme dans la vie de nos écoles. C'est pourquoi le SNUipp-FSU23 a mené l'enquête auprès des professeurs des écoles d'une part et des maires, d'autre part.

Les conditions de la mise en place :

Même si 95% des collègues n'étaient pas favorables à une entrée si peu réfléchie et aucunement adaptée dans la réforme des rythmes scolaires toute la communauté éducative s'est mobilisée pour en débattre. De nombreux conseils d'école ont été réunis, souvent à l'initiative des directeurs et non de la DSDEN qui n'a à aucun moment souhaité donner la parole à ses personnels ni écouter leurs avis professionnels, le conseil d'école étant pourtant le lieu de toutes les expertises. Nous avons vécu ici le premier décalage entre les effets d'annonce où l'on disait appliquer une réforme pour améliorer le temps scolaire. Les collègues ont donc pris l'initiative de donner leur avis pédagogique, les avis des usagers de l'école et de les retransmettre à la DSDEN. Pas une proposition d'organisation du conseil d'école, lorsqu'elle différait de celle de la mairie, n'a été retenue par la DASEN.

Des réalités de mise en œuvre contrastées :

La mise en œuvre, à défaut de financements pérennes et à hauteur des besoins par l'Etat qui impose cette réforme, conduit au creusement des inégalités entre écoles. Ces inégalités étaient déjà criantes avant la réforme, celle-ci vient ici les renforcer permettant aujourd'hui de dire que les élèves de secteurs favorisés se voient aujourd'hui offrir par les municipalités « plus à l'aise » des activités qu'ils pratiquaient hier quand les élèves exclus ou éloignés de ces structures n'y ont toujours pas accès. Dans une période où sont vantées les valeurs républicaines, le principe d'égalité est pour le moins bafoué. On est bien loin de l'ambition affichée et partagée par le SNUipp-FSU de la démocratisation d'activités sportives et culturelles de qualité.

La réforme dans nos vies professionnelles :

Si l'année dernière les discussions ont, et cela a été encore une preuve de notre professionnalisme, beaucoup tourné sur les élèves et le temps scolaire, il est aujourd'hui temps de s'interroger sur l'impact que cela a dans la vie professionnelle des personnels. Les réponses à notre enquête montrent que l'application de la réforme a à 75% dégradé les conditions de travail de professeurs des écoles. Le travail « invisible » a augmenté pour 80% des professeurs des écoles. Dans les écoles maternelles le constat de la primauté du périscolaire est encore plus prégnant : pour 63% des ATSEM qui ont eu des modifications d'horaires, lesdites modifications se sont faites au détriment du temps en classe avec les élèves.

Les rythmes : une priorité pour faire réussir tous les élèves ?

Au final, ce sont approximativement 2 millions d'euros qui sont engagés par les communes et communautés de communes pour financer ce temps nouveau dont elles ont la responsabilité et la demi-journée supplémentaire. A cela s'ajoute près d'un million d'euros engagé par le Conseil général pour la journée de transports scolaires supplémentaires. L'Etat, au travers du fonds d'amorçage, est très loin de compenser ces dépenses supplémentaires dans une période où le budget des collectivités locales fait l'objet de coupes sévères, année après année.

La réponse du Ministère à l'engagement des personnels et des collectivités locales est de se désengager encore un peu plus : 9 postes vont être supprimés dans le département à la rentrée prochaine. L'urgence était-elle, si l'on poursuit l'objectif de faire réussir tous les élèves, d'ajouter une demi-journée supplémentaire au temps scolaire ou bien plutôt de développer l'action des RASED qui ont été sacrifiés sous le précédent gouvernement ? Fallait-il proposer aux élèves plus de temps de transports dans un département marqué par son extrême ruralité ou assurer la présence d'un enseignant chaque matin dans toutes les classes du département ?

Pour le SNUipp-FSU 23, l'argent public engagé aurait pu permettre la création de 50 postes d'enseignants qui auraient assurément été plus efficace pour permettre la réussite de tous les élèves et garantir l'égalité républicaine à laquelle nous sommes attachés.

à Guéret, le 27 janvier 2015

Contacts : SNUipp-FSU23 : 05.55.41.04.81

Fabrice COUEGNAS: 06.74.19.39.72



La Territoriale : une Fonction Publique en burn-out généralisé ?

« Les Territoriaux doutent, l'inquiétude croît. Réformes et réorganisations indigestes plongent les agents en pleine crise de foi, une crise que les remèdes managériaux actuels n'apaisent pas... Attention danger ! »

Certains seraient tentés de penser que cette déclaration est à mettre à l'actif de la FSU. Et bien pas du tout ! Il s'agit des sous-titres d'un article intitulé « Bien-être au travail » du très sérieux magazine « La Gazette des Communes » du 20 octobre 2014 qui fait état d'une enquête menée pour ce journal par le cabinet-conseil CaTTalyse auprès des agents territoriaux sur la question du travail dans la Fonction Publique Territoriale. Pour la troisième année consécutive, ce cabinet de conseil en relations humaines et des risques psychosociaux publie un « baromètre » national et annuel sur la satisfaction et le bien-être au travail dans la FPT.

Les résultats de cette enquête sont très inquiétants selon La Gazette des Communes.

Tout d'abord, les agents n'ont plus confiance dans l'avenir de leur Fonction Publique en particulier à cause de la réforme territoriale annoncée. Beaucoup redoutent que le statut de la Fonction Publique Territoriale ne disparaisse (67% en baisse de 11 points en 1 an).

Ensuite, le contexte de baisse des dépenses publiques associé au gel des salaires contribuent à miner l'optimisme des agents qui constatent être la variable d'ajustement budgétaire des collectivités. Surtout, les agents ressentent de plus en plus mal les techniques managériales de leurs supérieurs qui visent à faire aussi bien avec beaucoup moins !

Enfin, c'est dans ce contexte que les personnels témoignent d'une grande fatigue. Ainsi, 80% des agents considèrent qu'ils sont nerveusement fatigués (+4 points en 1 an) voire physiquement fatigués (+6 points). Bénédicte Vidaillet, professeure en sciences des organisations note que « la fatigue est un signe avant-coureur d'un burn-out à ne pas ignorer, surtout lorsqu'elle s'exprime à un tel degré avec une progression aussi marquée sur les derniers mois ».

La Creuse fait écho à cet article de fond.

Les conditions de travail sont de plus en plus difficiles. La réforme des rythmes scolaires en est une des principales causes. Beaucoup d'agents ont été contraints de participer aux Temps d'Activités Périéducatifs induits par la réforme pour une charge de travail en augmentation sans que cela ne soit reconnu d'un point de vue salarial. Souvent seul le temps d'animation est payé alors que ces TAP nécessitent beaucoup de préparation. Parfois, les agents sont contraints, en dehors de toute obligation légale, de se former sur leurs loisirs comme pour passer le BAFA pendant les vacances scolaires. Certaines communes « voyous » évitent de proposer à ces mêmes agents de les payer pour le temps passé à cette formation ou tout du moins de leur permettre de récupérer les heures.

Souvent, les communes, contraintes financièrement par la hausse de leurs dépenses liées à cette réforme non financée par l'État et par la baisse de leur dotation font payer la note aux agents. Ceux-ci voient leurs salaires gelés depuis 2010 mais cela n'empêche pas certaines communes creusoises d'avoir la volonté de réviser le régime indemnitaire de l'ensemble de leurs agents pour réaliser encore de nouvelles économies. Tout cela couplé à un mode managérial autoritariste risque d'être détonant d'ici peu. Parfois les conséquences ne sont pas pécuniaires mais relèvent encore une fois des conditions de travail qui se dégradent : les communes font peser les restrictions budgétaires sur leurs agents en refusant d'organiser leur remplacement lorsqu'ils sont absents ! C'est la double peine : pour les agents qui sont absents, ils sont certains de retrouver leur travail dans l'état où ils l'ont laissé ; pour ceux qui restent, c'est une désorganisation complète de leurs services pour pallier le manque... Le service rendu aux usagers est en chute libre. Combien d'écoles ou de bureaux ne sont plus entretenus régulièrement ? La FSU des Territoriaux pense que l'Inspection Académique devrait se saisir de la question en ce qui concerne les écoles...

Il est grand temps que les collectivités locales s'inquiètent de la situation sous peine de voir se profiler une recrudescence des risques psychosociaux. Cela aurait, pour sûr des conséquences financières encore plus dramatiques pour les collectivités qui devraient faire face à une augmentation du nombre d'absences pour cause de maladie. Le bien-être au travail devrait être une préoccupation majeure des élus ou des supérieurs hiérarchiques dans l'intérêt des agents en premier lieu mais aussi dans l'intérêt de leur collectivité.

Pour toutes ces raisons, la FSU des territoriaux appelle à une journée d'action et de grève le 3 février 2015. **Elle invite les agents travaillant dans les écoles, les collèges et les lycées à participer à l'assemblée générale organisée dans la grande salle de la mairie de Guéret à 10h30 et au tractage avec barrage filtrant au rond-point Arfeuillère. Pour conclure cette journée d'actions, les manifestants seront invités à participer à un casse-croûte militant.**

Guéret, le 27 janvier 2015

Contacts :

Stéphane PICOUT

06 09 34 27 62

FSU

05 55 41 16 32

ÉVÉNEMENT

BAROMÈTRE « LA GAZETTE - CATTALYSE - INTÉRIALE MUTUELLE »

Bien-être au travail

Les territoriaux doutent, l'inquiétude croît

Réformes et réorganisations indigestes plongent les agents en pleine crise de foi, une crise que les remèdes managériaux actuels n'apaisent pas... Attention, danger!

Selon le principe du verre à moitié vide ou à moitié plein, le troisième baromètre national 2014 sur le bien-être au travail dans la fonction publique territoriale, réalisé pour « La Gazette » par le cabinet de conseil en relations humaines et des risques psychosociaux CaTTalyse, et avec le soutien d'Intériale mutuelle, peut se lire chaussé de lunettes roses ou aux verres fumés. Ainsi, les optimistes sauront se réjouir de plusieurs chiffres forts, à commencer par le niveau de satisfaction globale des territoriaux qui, comblant près de sept d'entre eux sur dix, croît de deux points en un an dans chacune des catégories d'emploi jusqu'à même laisser un cadre A sur cinq « tout à fait satisfait ».

L'empathie des collègues

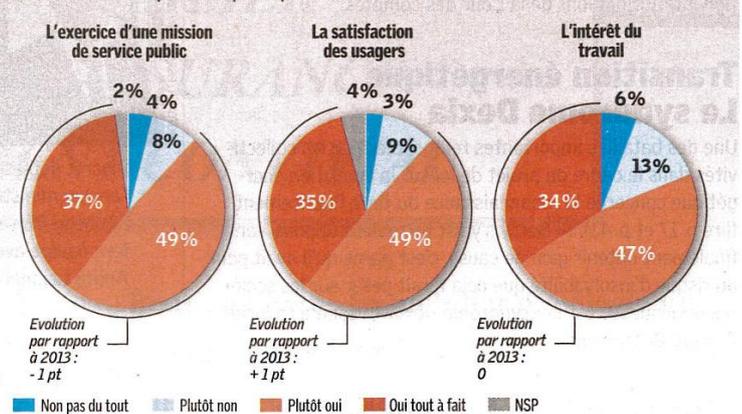
Tandis que le plaisir toujours puissant d'exercer une mission de service public et de satisfaire les usagers contribue à la fierté professionnelle ressentie par 70% des répondants, là aussi toutes catégories confondues, l'intérêt du travail est unanimement salué, conciliation réussie entre épanouissement recherché et accomplissement soutenu par un certain « confort » professionnel – avec le temps et les moyens de faire sans pression ni « blurring » (*) excessifs – et, plus encore, un « réconfort » puisé à l'empathie de collègues dont le soutien s'érige en premier facteur de facilitation du travail pour sept répondants sur dix. Mais, derrière ces traits, le tableau révèle également de sévères aspérités que de plus alarmistes ne pourront ignorer. Un chiffre

La méthode de l'enquête

Réalisé pour « La Gazette » par le cabinet-conseil CaTTalyse, avec le soutien d'Intériale mutuelle, le questionnaire de troisième baromètre national et annuel sur la satisfaction et le bien-être au travail dans la FPT a été proposé sur internet. Il donne une photographie de l'opinion des 6400 agents qui ont spontanément répondu, tous statuts, secteurs et collectivités confondus, du 20 juin au 15 juillet. Afin de garantir la pertinence du résultat au regard du poids respectif de chaque catégorie, un redressement statistique a été opéré.



Quelles sont les principales satisfactions que vous obtenez dans votre travail ? (plusieurs réponses possibles)



en convaincant: en moins d'un an, près de deux agents sur trois dévaluent leur niveau de satisfaction globale!

La question brûlante de la paie

Il y a d'abord et toujours la rémunération! Alors que l'Insee a confirmé fin septembre la baisse de 0,5% en euros constants du salaire net moyen d'un territorial entre 2011 et 2012, la question demeure aussi brûlante que le point d'indice est gelé, depuis 2010 et jusqu'en 2017. Rien d'étonnant, donc, à ce que la paie ne satisfasse pas trois agents sur quatre, alors même que l'item arrive second au top quatre des motivations professionnelles. Un hiatus terrible que les collectivités semblent malheureusement échouer à combler par le sens donné à l'action! Faiblesses du management, erreurs organisationnelles, déficit récurrent de reconnaissance dénoncé par tous... Désorientés par les réformes et muta-

tions, 70% des agents sont en perte de confiance, la désillusion rimant dangereusement avec la tension jusqu'à majorer ouvertement l'absentéisme.

Ainsi, évaluant pour la première fois, selon un modèle développé par CaTTalyse, les facteurs de survenance de risques psychosociaux (RPS) en fonction des éléments contribuant à la qualité de vie au travail et perturbant celle-ci, ce baromètre affiche un fort avis de dépression pré-tempête avec une exposition aux RPS plus intense qu'en 2013. Si le ciment et moteur de la vocation de service public venait à s'effriter, lui aussi, la qualité des services publics pourrait sérieusement chuter et les RPS exploser... Aux dirigeants donc d'agir, car verre à moitié vide ou plein, ce qui fait sens est de savoir si le verre se remplit ou l'inverse! **Laurence Denès**

(*) Perméabilité de la frontière entre vie privée et vie professionnelle.

ÉVÉNEMENT

1) La confiance en l'avenir pulvérisée

«No future»... Épuisés par des années de «fonctionnaire bashing» qui imprègnent l'imaginaire commun de l'image d'une fonction publique pléthorique, privilégiée et absentéiste, les territoriaux lâchent prise. Alors que neuf directeurs généraux de collectivité sur dix font de la gestion des RH le principal levier d'une plus grande efficacité (*), les agents se sentent d'autant plus réduits à une variable d'ajustement que l'avenir laisse augurer de grandes réorganisations fonctionnelles.

Un profond décalage

Sans doute la raison pour laquelle d'ailleurs, sans y être franchement hostiles, les réformes annoncées les laissent plutôt dubitatifs: 46% contre la nouvelle carte des régions, 55% contre la suppression des départements... jusqu'à la refonte de la carte intercommunale qui, derrière une majorité de 57% en sa faveur, révèle en réalité un profond décalage entre des cadres A «partants» à 80% et des agents d'exécution réticents pour moitié! Minés par l'ensemble de ces éléments, les territoriaux traversent



une grave crise de confiance. Ainsi, près de sept sur dix ne croient plus ni en la FPT, qui accuse là un décrochage de onze points en douze mois, ni en leurs perspectives d'évolution au sein de leur administration actuelle...

(*) Lire «La Gazette» du 13 octobre 2014 (p. 21-26).

DENIS MONNEUSE, chercheur associé à l'institut d'administration des entreprises de Paris de l'université Paris 1 - Panthéon-Sorbonne

«Entendre les craintes»



GREGOR

«La confiance est à la base de la motivation au travail. Il s'agit de la confiance envers sa hiérarchie et ses collègues, mais aussi de celle en l'avenir et en sa capacité de progres-

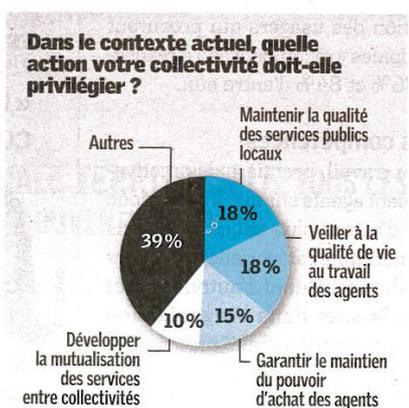
ser. C'est là que le bât blesse: on retrouve ici ce que l'on observe chez des salariés du privé qui craignent les effets de la crise sur leur emploi. Cette défiance est insidieuse: elle mine le moral et encourage la propagation de rumeurs. Il peut en résulter une baisse de la concentration et de l'implication, donc de la qualité de service, et un risque accru d'accident de travail. A la hiérarchie de ne pas être dans le déni mais, au contraire, d'entendre les craintes... Tout en redoublant de pédagogie pour donner des perspectives et rassurer.»

2) Le service public local joue en défense

Il faut sauver le soldat «service public local» (SPL), dont 54% des répondants supputent l'avenir en danger, dans une chute implacable de confiance de douze points en moins d'un an! Alors que la possession du ballon semble acquise à une équipe adverse jouant l'efficacité à tous crins, les agents territoriaux se replient donc dans leur surface de réparation, défenseurs autant du maintien de la qualité des SPL que de la qualité de vie au travail, comme pour mieux exprimer la relation entre les deux.

Manque de reconnaissance de la part des élus

Alors qu'un nouveau mandat débute, usuellement fort de la vision qu'il porte, la mise en œuvre du projet politique ainsi que la préparation de l'avenir des citoyens sont reléguées à la traîne des missions de service public estimées importantes, très loin derrière «rendre un service de qualité» (dans le top quatre pour près de 90% des agents) et une «bonne gestion» de l'argent public qui remonte à la deuxième place (dans le top quatre pour 60%). Mais doit-



on donc lire ici la sage acceptation d'une raréfaction définitive des deniers publics inscrivant les mutualisations et les réductions des dépenses parmi les premières actions à privilégier, ou le triste délitement du lien tissé avec des élus dont les objectifs ne portent pas l'action pour sept agents territoriaux sur dix - cadres A compris! - et dont la reconnaissance manque toujours à deux agents sur trois (six sur dix parmi les agents de la catégorie A)?

JEAN-MARIE REYNAUD, directeur général des services de Boulogne-Billancourt (116 300 hab.)

«Aux dirigeants et cadres de s'emparer du contexte»



VILLE DE BOULOGNE-BILLANCOURT

«Transferts de compétences, mutualisations, disparitions... Pas étonnant si, dans l'urgence de cet environnement aussi mouvant qu'incertain, tous se recentrent sur le "noyau dur"

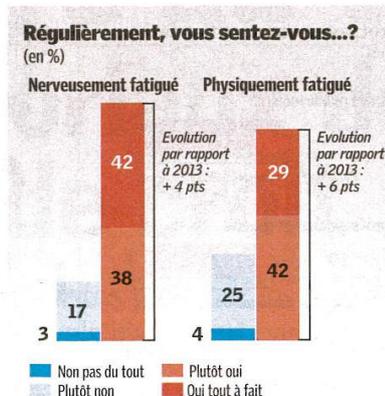
de leur mission. D'autant que l'on ne passe pas d'un principe de proximité, constitutif du SPL, à celui d'une plus grande échelle sans bouleverser les habitudes et provoquer de fortes appréhensions. Mais ignorer ce contexte déstabilisant, voire anxiogène, relèverait d'une lourde faute managériale. Aux dirigeants et cadres de s'en emparer et, au lieu de la résignation, de sonner la charge de l'adaptation et de l'inventivité, facultés maintes fois démontrées par les territoriaux depuis les années 80, à l'appui d'un grand sens du service et des responsabilités.»

3) Une grande fatigue au signe avant-coureur

Tout pourrait aller pour le mieux. 60% des répondants ont le temps de réaliser leur travail, 63% disposent des moyens pour cela, sans pression excessive. Bref, une mission dont 68% gèrent le stress, dans un bon équilibre avec la vie privée pour la même proportion, soit plus deux points par rapport à l'an passé. Alors, pourquoi huit sur dix s'avouent-ils nerveusement las (plus quatre points) et sept sur dix physiquement épuisés (plus six points)?

Ordres contradictoires

L'incertitude de l'avenir n'est pas étrangère à cette asthénie. Mais d'autres facteurs s'invitent : pratiques managériales qui en laissent les trois quarts très sceptiques (même parmi les cadres A et B) et organisation du travail. Ainsi, le désir de reconnaissance hiérarchique reste inassouvi pour 57%, quelle que soit la catégorie, et la qualité de la relation avec la hiérarchie, qui perd quatre points, fait un insatisfait sur deux. Les ordres sont contradictoires pour 55% des interrogés, les interruptions régulières



pour huit sur dix, dont trois « très fréquentes ». « Last but not least », la bonne utilisation des compétences de chacun, jugée primordiale à l'épanouissement, est fustigée par près de deux sur trois. Suivent le manque de dynamisme interne ou le peu de clarté des procédures. Les sources de « mal-être au travail » ne manquent pas, aussi délétères au plan humain qu'économique, un agent sur quatre reconnaît déjà des arrêts liés aux conditions de travail!

BÉNEDICTE VIDAILLET, professeure en sciences des organisations à l'université Paris est - Créteil et psychanalyste

« Sans repères ni garde-fous »



UNIVERSITÉ LILLE 1

« La fatigue est un symptôme avant-coureur d'un burn-out à ne pas ignorer, surtout lorsqu'elle s'exprime à un tel degré et avec une progression aussi marquée sur les derniers mois. Quelle que soit leur position, tous les territoriaux semblent épuisés par le poids des changements qu'ils portent, noués par des tensions au quotidien qu'ils doivent résoudre seuls. La distance avec la hiérarchie, qui s'est creusée, et la faiblesse des pratiques managériales, que 75% relèvent, y compris les cadres, les laissent sans repères ni garde-fous, alors même qu'ils sont dans l'œil du cyclone national, accusés d'être un coût davantage qu'une richesse. Ils peuvent encore s'appuyer sur la fierté, le sens de leur mission et sur leurs collègues, mais jusqu'à quand ? »

4) Heureux malgré tout de travailler dans la FPT

En dépit des âpres difficultés qu'ils rencontrent, 70% des territoriaux demeurent fiers d'exercer dans la FPT - voire très fiers pour un sur cinq, avec une poussée plus marquée chez les agents de la catégorie C - et 68% globalement satisfaits de leur travail au quotidien, soit dans les deux cas un gain de deux points par rapport à 2013. Paradoxal? Que nenni! Car ces hommes et femmes ont encore et toujours chevillées au corps la mission de service public et

la satisfaction des usagers qui procurent leurs principales « récompenses » à respectivement 86% et 84% d'entre eux.

Nouvelles compétences

L'intérêt du travail, première des motivations pour sept agents sur dix, s'avère donc un objectif d'autant plus atteint que, dans une belle unanimité catégorielle, deux tiers des répondants saluent l'autonomie et l'initiative laissée dans l'organisation du travail (particulièrement escomptées par les cadres A) ainsi que l'acquisition de nouvelles compétences, ce dernier item progressant ainsi de trois points par rapport à 2013.

La qualité de l'ambiance dans l'équipe fait également 52% d'heureux, tandis que les collègues sont proclamés premier soutien au quotidien par 68% des interrogés, et cela davantage parmi les agents de la catégorie A (76%) que ceux de la catégorie C (66%). Autant de points d'appui managériaux forts, donc, auxquels élus et dirigeants sont largement conviés à s'adosser pour « réenchanter » les agents.



ESTELLE HAVARD, DGA « relations humaines et à la population » au conseil général du Val-de-Marne

« Une fierté à utiliser comme un levier »



M. LUMBROSO

« Agent d'un service public de proximité qui reçoit chaque jour des administrés, le fonctionnaire territorial ne peut qu'avoir conscience du caractère essentiel de sa mission au quotidien. Une fierté qui doit non seulement être préservée, mais également renforcée dans le contexte, et utilisée comme un levier concret de toute recherche d'amélioration de l'efficacité sociale de la fonction publique, par exemple dans le cadre d'un projet d'administration. Outre les axes purement organisationnels d'une telle dynamique (diversification des partenariats, évaluation des politiques publiques, etc.), la démarche passe aussi par une refondation des collectifs de travail et l'irrigation d'une culture commune venant "incarner" l'action. »