

Enquête sur les conditions de travail des personnels Ogec

La Fep-CFDT porte la parole des salariés.

Pendant la renégociation de la convention collective au printemps 2015, la Fep-CFDT avait donné la parole aux salariés pour mieux apprécier leurs conditions de travail et l'évolution de leur cadre professionnel. Les résultats de cette enquête, croisés avec les données sociales de branche, démontrent que les revendications portées par la Fep-CFDT au cours des négociations de révision quinquennale des classifications sont pleinement légitimes. Par ailleurs, les réponses permettent d'identifier plusieurs facteurs de risques psychosociaux¹.



Une population représentative de la branche

Les collègues ayant répondu à l'enquête sont représentatifs de la population de la branche. La pyramide des âges est similaire avec une plus forte représentation des plus de 40 ans et un âge moyen de 47 ans (43 ans et un mois dans la branche). On dénombre 77,80 % de femmes (76,51 % dans la branche). Même si nous constatons plus de sondés en *strate II* (48,9 %) qu'en *strate I* (31%), 79,9% sont classés dans les deux premières strates (78 % des effectifs nationaux). Quant à leur activité professionnelle, 37 % appartiennent à l'ensemble de métiers éducation et vie scolaire (dont 13,5 % d'Asem et 20,3% d'éducateurs). L'échantillon est aussi représentatif quant à la répartition des salariés entre les petits établissements (concentrant 29,7 % des salariés de la branche) et ceux de plus de 10 salariés (70,3 % des personnels). En revanche, sur la nature du contrat de travail, les CDI sont surreprésentés (93,5 % contre 70,9 % des effectifs). Peu de contrats aidés ont répondu à l'enquête (3,1 % contre 9,47 % des effectifs) et 1,9 % de CDD seulement (16,77 % dans la branche). Les salariés à temps plein (59,2%) ont davantage répondu que les personnels à temps partiel (66,4 % des salariés de la branche).

Une organisation du travail dégradée

Pour une grande majorité de personnels, l'organisation du travail s'est détériorée tant au niveau du management que de la quantité de

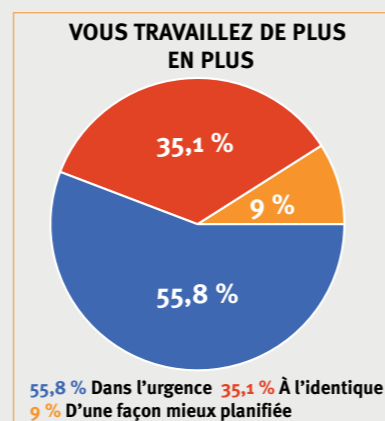
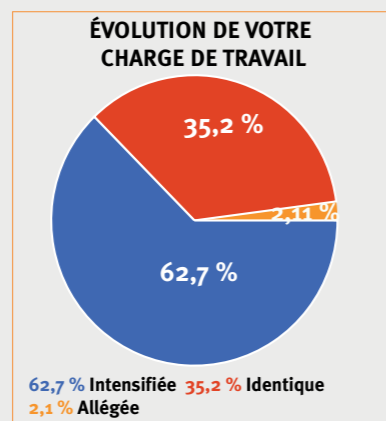
travail à fournir. En effet, 62,7 % d'entre eux soulignent une intensification du travail (et 55,8 % disent travailler de plus en plus dans l'urgence). Seuls 10,3 % des salariés sont remplacés lorsqu'ils sont absents et pour 28,6 % le travail se reporte sur une seule personne (sur plusieurs personnes dans 61,1 % des cas), ce qui vient aggraver les conditions de travail. Parmi les six facteurs de risques psychosociaux reconnus, nous trouvons ici celui lié aux exigences du travail (quantité de travail et horaires excessifs). La perception de l'intensification du travail peut aussi être liée à une mauvaise gestion de la plurivalence, quand les salariés sont amenés à changer de tâches, de postes ou de fonctions, pour répondre à des contraintes imprévues. Intervient aussi la façon dont l'employeur prescrit le travail : quelle latitude il laisse au salarié. En effet la charge de travail s'étend

au-delà du travail prescrit : la charge réelle du travail concret peut demander au salarié une mise en œuvre plus importante et peut-être pas assez mesurée par l'employeur. En l'absence de vision partagée de la charge de travail entre le salarié et l'employeur, il y a le risque que la charge de travail s'amplifie et que les conditions de réalisation du travail en soient d'autant plus insatisfaisantes.

Un turnover important

Les données sociales correspondant à l'année 2015 montrent que 45 % des salariés ont moins de 5 ans d'ancienneté. Un des indicateurs de souffrance au travail reconnu dans tous les champs professionnels est le turnover, même si les causes peuvent être multiples. Le nombre de salariés en contrat aidé est certainement

Suite page 10



1. Les risques psychosociaux (RPS) définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, sont engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels.

TÉMOIGNAGE

Vivement la sonnerie !

J'ai 58 ans et au coin du préau la retraite me guette. À mon arrivée en 1978 mon statut était clair, j'appartenais à la catégorie des « pions ». Nous étions alors managés par les « anciens » qu'un diplôme d'animateur-éducateur avait promu chefs de service. A l'ancienneté mais, surtout au mérite l'un d'entre eux coordonnait « l'équipe d'encadrement », laquelle se positionnait à la fois comme force de proposition et contre-pouvoir. Rien en direction des élèves ne se décidait sans l'assentiment du groupe. L'établissement dégageait des fonds de formation conséquents et personne ne se voyait refuser un temps de formation pour faire évoluer ses compétences ou sa carrière. Cela permettait de revenir avec des idées, des projets, des motivations. La direction savait en tirer parti. Ainsi, j'ai gravi les marches une à une et d'autres avec moi, à force d'investissement, de motivation, de sacrifices aussi, nous avions la certitude de la reconnaissance, de la considération et notre fiche de paie ne s'en portait pas plus mal. Alors que j'envisageais cette formation d'animateur-éducateur, mon chef d'établissement m'a dit : « je ne peux pas vous empêcher de la faire mais dites-vous que vous ne serez jamais cadre ici. Dans dix ans il n'y aura plus que des pions ». Avec le changement de siècle, de nouveaux chefs d'établissements au profil de chefs d'entreprise ont fait leur apparition. Avec eux, les « reclassifs » n'ont pas forcément remis chacun à sa juste place, et l'organisation du temps ne permet plus de réunions d'équipe. On règle les affaires courantes mais où sont les projets fédérateurs ? : « Pas le temps - pas les moyens humains - pas les budgets ». À cela s'ajoutent des tâches qui jusqu'ici n'incombaient pas aux personnels de vie scolaire, mais il faut pallier aux non-remplacements. La formation ? Réduite à peau de chagrin. On est dans la rentabilité, l'équilibre du budget. Malgré cela, on nous demande de nous adapter à ces nouveaux publics d'ados et surtout de parents... Plus que un an et onze mois... Vivement la sonnerie !

MJB-LPP St Jo, Poitou-Charentes

Trois questions à Corinne Leh

Négociatrice Fep-CFDT



Pourquoi est-il nécessaire de réviser les classifications ?

Alors qu'en 2010, l'accord sur les classifications devait améliorer la situation des salariés par la reconnaissance de leur travail et de leurs compétences, six ans plus tard au moment de l'ouverture des négociations sur la révision de ces classifications, seulement 13,8 % des salariés interrogés déclarent que leurs tâches et responsabilités sont entièrement en adéquation avec leur classification. Dans de nombreux établissements le travail de reclassification des salariés n'a pas été fait correctement (absence de fiche de poste, de fiche de classification, responsabilités ou diplômes non pris en compte...). Un nombre non négligeable de salariés ne connaît pas sa classification (12,8 %) et 79 % des interrogés n'indiquent pas leur nombre de degrés. D'autre part, on constate que peu de salariés ont vu leur classification évoluer, malgré l'apparition de nouvelles tâches.

La Fep-CFDT demande la prise en compte dans la classification du diplôme si celui-ci est en lien avec le poste de travail, l'obligation de remettre la fiche de poste et la fiche de classification.

Dans la branche 46,4 % des salariés sont classés en strate I et 28,5 % de l'ensemble des salariés en strate I et 4 degrés. N'y a-t-il pas un besoin de revalorisation salariale également ?

L'enquête révèle que 69,8 % des sondés estiment que leur rémunération n'est pas en adéquation avec le travail demandé. Dans les expressions libres de l'enquête, les mots « revalorisation », « salaire » sont ceux qui reviennent le plus souvent et nous confortent en tant que négociateurs sur ce que nous revendiquons en priorité : la revalorisation des strates I et II. Ce point est pour la Fep-CFDT incontournable. L'instauration d'un salaire minimum de branche

par le collège employeur depuis 2012 participe au tassement des grilles les plus faibles : les salariés de *strate I* ayant entre 4 et 6 degrés stagnent désespérément au *smic* de branche. Celui-ci n'a pas été augmenté en septembre 2016 alors que le *smic* vient d'être revalorisé de 0,93 % en janvier 2017. Les employeurs proposent d'imposer une classification minimum de *strate I* et 7 degrés ce qui accentuerait le tassement des grilles de rémunération. La Fep demande que le niveau le plus bas de la *strate I* soit porté au moins au salaire minimum de branche.

La *Strate II* doit également être revalorisée afin qu'elle soit plus médiane.

Quels sujets préoccupent le plus les salariés ?

De nombreux salariés aspirent à une progression de carrière : 69 % répondent vouloir « une revalorisation de leur rémunération », 41 % « une vraie évolution de carrière » et 55 % demandent à « être reconnu pour leur travail ». La Fep-CFDT demande que les 15 points prévus dans la convention collective soient systématiquement attribués à tous les salariés de *strate I*, qu'ils aient suivi une formation ou pas. Par ailleurs, nous demandons l'attribution de points ou de degrés à défaut de départ en formation (pour les Ogec de moins de 50 salariés) et/ou d'évolution de carrière, pour tous et pas seulement ceux travaillant dans des établissements de plus de 50 salariés.

TÉMOIGNAGE

Des avancées à La Réunion grâce au travail collectif d'une section syndicale qui associe les personnels

Grâce au travail minutieux de la section syndicale, le collège *La Salle Saint-Michel* de Saint-Denis et son annexe de St Benoît ont signé depuis plus de dix ans l'accord sur le 13^{ème} mois.

Le coût de la vie à La Réunion est 7,1 % plus cher qu'en métropole. Les personnels de droit privé ne devaient pas être sacrifiés sur l'autel de l'investissement immobilier et mobilier. En nous appuyant sur les instances de représentation du personnel et notre représentativité (CFDT majoritaire), nous avons associé les salariés afin d'obtenir des avancées salariales. Aujourd'hui, 47 personnels *Ogec* et 132 professeurs accueillent 1974 élèves pour les deux établissements. Nous sommes 29 personnels non cadres dont 24 adhérents à la section Fep-CFDT.

Cette dynamique a commencé en 2013 et continue encore de porter ses fruits, malgré des négociations annuelles toujours difficiles. Grâce à ce travail, en plus du 13^{ème} mois en 2006, la CFDT a obtenu (entre autres !) :

- En 2008 une indemnité de 104,15 points,
- En 2014 l'augmentation des budgets de fonctionnement et activités sociales et culturelles du Comité d'entreprise, une prime de 1400 € pour les personnels non cadre et 900 € pour les cadres, une indemnité mensuelle de 50 € pour les salaires inférieurs à 1400 € (temps plein et temps partiel) et le rattrapage entre l'augmentation de la valeur du point et le taux d'inflation à La Réunion, soit 0,63 % pour tout le personnel.
- En 2015 : la prise en charge du socle obligatoire de la complémentaire santé à 100 % par l'employeur et une indemnité fixe de 30 à 50 €, ce qui a permis le rééquilibrage des salaires.
- En 2016 : 750 € de prime pour 46 personnels de droit privé *Ogec* avec un intéressement pour les trois ans à venir.

Les buts visés sont clairs : avec une meilleure rémunération, les salariés travaillent dans de meilleures conditions.

Jean-Marc Le Huitou

Suite de la page 8

supérieur à 10 % des effectifs dans la branche, et la faiblesse des rémunérations constitue sans nul doute un manque d'attractivité incitant à une mobilité vers d'autres secteurs professionnels. Mais les conditions ou la trop grande charge de travail pourraient également y contribuer, tout comme le manque de reconnaissance. Le travail éducatif reposant sur la cohérence de la communauté éducative, ce qui suppose professionnalisme et stabilité de l'équipe, on peut penser que ce n'est pas sans effet sur l'encadrement des jeunes.

Un entretien annuel qui laissait les salariés sur leur faim

Pour seulement 56 % des personnels les entretiens annuels d'activité et de développement (EAAD) étaient menés chaque année. Dans 31,8 % cas, il était réalisé mais pas tous les ans et pour 12,2% il n'a jamais été effectué. On perçoit ici la difficulté, pour les chefs d'établissements ou personnels d'encadrement, de mener un entretien qui requiert du temps pour peu qu'on s'attarde à le conduire sérieusement. Quant au bilan qualitatif de l'EAAD, les résultats sont partagés. Pour 49 % des collègues qui en bénéficiaient chaque année, l'entretien était sans effet alors que 43 % estiment qu'il avait une incidence positive (8 % un effet négatif). Quelles étaient les attentes des salariés ? D'abord qu'il leur permette d'évoluer professionnellement grâce à la formation, mais sans doute aussi la

reconnaissance de leurs compétences, de l'ensemble de leur travail et donc une plus juste rémunération.

Un manque de reconnaissance patent

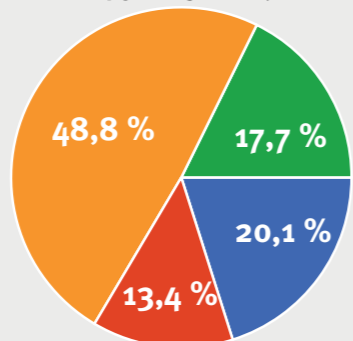
À la question «toutes vos tâches et responsabilités sont-elles en adéquation avec votre classification ?», 45 % répondent qu'elles le sont en partie seulement, tandis que 28,4 % répondent «pas du tout». Quant à la rémunération, près de 70 % (69,8 %) ne la considèrent pas en adéquation avec le travail demandé. Selon le rapport Gollac, «La carrière offerte et la rémunération sont considérées par une majorité des salariés comme une preuve de la reconnaissance de leur travail. Le salaire est un signe de la valeur sociale que la société reconnaît au travail. [...] Quand les compétences, en particulier celles développées dans le cadre de l'activité, ne sont pas reconnues par les directions à travers le salaire, la qualification ou le statut, cela entraîne une perte d'estime de soi, en tant que travailleur mais aussi en tant que personne, en empêchant de construire une image positive de soi-même». Le collège d'experts insiste également sur les procédures d'évaluation du travail des salariés³.

Un environnement professionnel détérioré qui affecte la santé

Sur les cinq dernières années, 53,3 % des salariés constatent une dégradation de leur environnement professionnel alors qu'ils ne sont que 12,3 % à estimer qu'il s'est amélioré. Ceux qui mettent en avant une détérioration, citent d'abord des problèmes d'ambiance (46 %), des difficultés avec leur hiérarchie (40 %) et d'organisation de service (36 %), ainsi qu'une plus grande exigence vis-à-vis des tâches demandées (35 %).

La maîtrise des exigences émotionnelles (autre

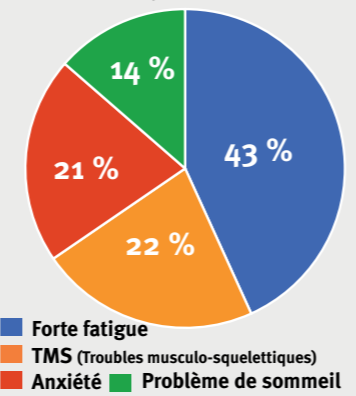
PENSEZ-VOUS QUE VOTRE TRAVAIL INFLUENCE VOTRE SANTÉ ?



48,8 % Oui, mon travail est plutôt mauvais pour ma santé.
20,1 % Non, mon travail n'influence pas ma santé.
17,7 % Je ne sais pas.
13,4 % Oui, mon travail est plutôt bon pour ma santé.

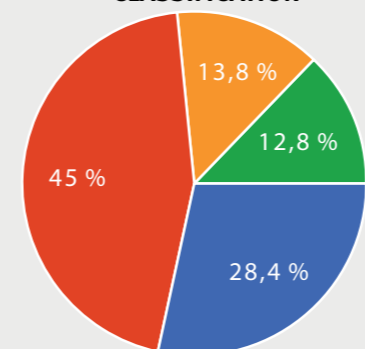
PARMI CEUX QUI DISENT QUE LEUR TRAVAIL EST BON POUR LEUR SANTÉ

36 % SOULIGNENT CEPENDANT EN LIEN AVEC LE TRAVAIL



2. Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, rapport sur le suivi des risques psychosociaux au travail remis au Ministre du travail, de l'emploi et de la santé en 2011, art. 4.4.1 Rémunération et carrière, p.146. Voir également article 4.4.2, p.147.
3. Ibidem, art. 4.4.3. Évaluation du travail, p.148.

TOUTES VOS TÂCHES ET RESPONSABILITÉS SONT EN ADÉQUATION AVEC VOTRE CLASSIFICATION

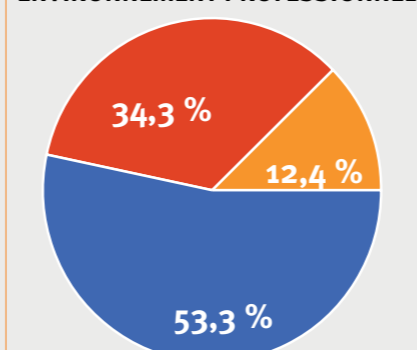


45 % Partiellement.
28,4 % Pas du tout. 13,8 % Entièrement.
12,8 % Je ne connais pas précisément ma classification.

facteur de risque psychosocial) est le quotidien des personnels en relation avec le public : élèves et/ou parents... On sait les tensions qui peuvent exister à certaines périodes de l'année scolaire, les personnels devant s'efforcer de faire bonne figure en toutes circonstances. 49 % des personnels répondent que leur travail est plutôt mauvais pour leur santé. Dans ce cadre, ils disent surtout pâtir d'une forte fatigue (54,7 %) mais aussi d'anxiété (41,1 %), des troubles musculo-squelettiques (TMS, 34,6 %) et des troubles du sommeil (30,8 %). Pour 12,7 % des salariés le travail est même source de dépression.

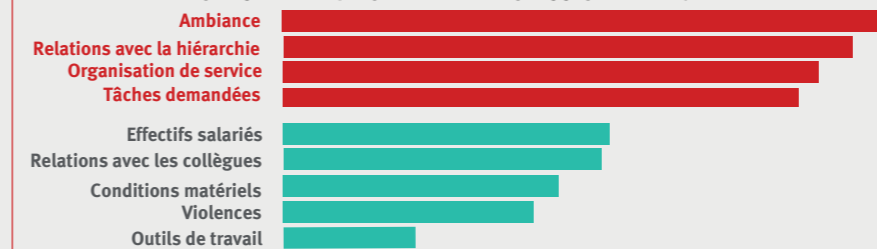
Même ceux qui pensent que leur travail est

DEPUIS CINQ ANS, MON ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL



S'est dégradé (53,3 %)
Est resté identique (34,3 %)
S'est amélioré (12,4 %)

MOTIFS DE L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL DÉGRADÉ



plutôt bon pour leur santé (13,4 %) indiquent un ou plusieurs problèmes de santé associés à leur travail. Ils sont 36 % dans ce cas, en mettant en avant essentiellement une forte fatigue. Sans doute est-ce révélateur d'un décalage entre leurs représentations (ce que devrait être le travail dans l'absolu) et la réalité.

Chacun de ces troubles, et surtout leur association, traduisent des risques psychosociaux importants. La forte fatigue associée à l'anxiété, peut devenir un symptôme constitutif du syndrome d'épuisement professionnel, encore plus conjugués à une surcharge et à une non-reconnaissance du travail.

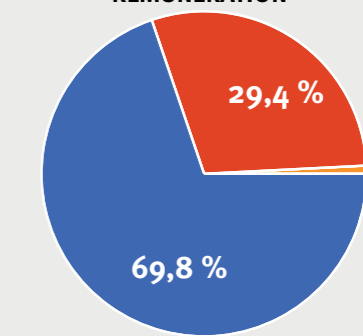
Les TMS sont bien souvent le résultat de la combinaison de multiples causes liées au poste de travail et à son environnement, à l'organisation du travail ou au climat social dans l'entreprise. L'INRS⁴ note que l'accroissement des contraintes du travail et son intensification expliquent en partie l'augmentation des TMS dans la population active depuis quelques années. Ils peuvent être à l'origine d'absentéisme et de turnover plus importants.

En 2015, 80 % des personnels interrogés ne bénéficiaient pas d'une complémentaire santé financée tout ou partie par leur employeur. Grâce à la CFDT, signataire de l'ANI du 11 janvier 2013, tous les salariés sont désormais couverts. Une avancée majeure pour leur santé.

La révision des classifications devra répondre aux attentes des salariés

Tout comme les salariés, la Fep-CFDT attend de la négociation en cours qu'elle réponde aux attentes des personnels afin que leur travail soit reconnu et mieux rémunéré. La négociation salariale de 2016 n'a pas permis d'avancer en ce sens. Les attentes des personnels n'en sont

PAR RAPPORT AU TRAVAIL QUI VOUS EST DEMANDÉ, VOTRE RÉMUNÉRATION



69,8 % N'est pas en adéquation avec le travail demandé. 29,4 % Est correcte. 0,8 % Est valorisante.

que plus fortes.

Le travail est reconnu comme un élément central de l'identité individuelle, facteur de plaisir, de développement personnel et social, d'autonomie économique, de la santé physique et mentale des salariés. De plus, l'implication des personnels est une condition essentielle de la performance des établissements⁵. Il est temps que les employeurs prennent leurs responsabilités en associant les représentants du personnel (CE, DP, CHSCT et CPR).

L'enquête menée aura permis de montrer que nos revendications sont parfaitement fondées. La Fep-CFDT continuera à porter la voix des salariés.

4. Institut national de recherche et de sécurité (organisme public de référence dans les domaines de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels).
5. Plan santé au travail n°3 2016-20.

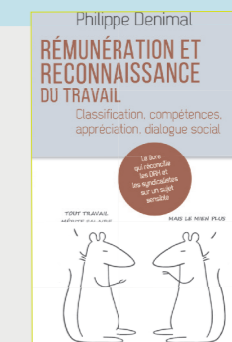
Dossier réalisé par Diego León
Isabelle Morlaas Lurbe, Corinne Leh,
François Claudel, Stéphane Dietz

Bibliographie et outils

Outils Fep-CFDT

- Un tract à destination des salariés afin de bien comprendre sa classification.
- Un guide sur la classification pour les militants
- Simulateur Fep-CFDT de classification : votre syndicat peut vérifier ou travailler sur votre classification.

Pour aller plus loin, vous pouvez lire *Rémunération et reconnaissance du travail* de Philippe DENIMAL (Éditions Liaisons - Entreprise & Carrières). Dans cet ouvrage, le sociologue du travail traite notamment de la reconnaissance des compétences dans les classifications et accorde une grande importance au dialogue social.



PROBLÈMES DE SANTÉ ASSOCIÉS AU TRAVAIL

