

**IDENTIFICATION DES FACTEURS DE RISQUES  
PSYCHOSOCIAUX  
PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET  
TECHNIQUES  
ENQUETE 4e TRIMESTRE 2012-2013**

Présentation du travail effectué par la  
FSU à partir des données de  
l'enquête RPS

Nous avons fait le choix de présenter ce travail car malgré les textes officiels et la volonté affirmée du ministère de les mettre en œuvre, les représentants des personnels ont souvent le sentiment de ne pas être suffisamment associés à la réflexion. D'autant plus que nous avons, malheureusement, des échos d'une recrudescence de suicides en France en cette fin de période.

# Accord RPS du 22 octobre 2013

Chaque employeur public devra réaliser, au niveau local, un diagnostic partagé des facteurs de risques psychosociaux qui sera présenté et débattu au sein du CHSCT, après association en amont de ce dernier, puis intégré au document unique d'évaluation des risques professionnels, et élaborer des propositions d'amélioration intégrées dans le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

# Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique page 18

L'observation de certaines démarches a confirmé que la réalisation d'un diagnostic a des effets sur la population concernée. Si les agents peuvent apprécier que l'on se préoccupe de leurs conditions de travail et de leur santé, il y a, en revanche, un risque de déception si rien n'est fait ou si le temps d'élaboration des mesures de prévention est trop en décalage avec les attentes des agents. Ne pas engager de plans d'actions après un diagnostic peut être en soi générateur de troubles.

# Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique

page 36

Il est clair que les différentes parties prenantes n'apporteront pas à ces questions toujours les mêmes réponses et une concertation est donc indispensable pour essayer de se mettre d'accord sur des priorités. Le CHSCT, qui réunit les représentants des agents, l'employeur et les acteurs de la prévention, est le lieu idéal de cette concertation. Ce processus permet en général de clarifier :

- les mesures sur lesquelles tout le monde s'accorde à dire qu'elles sont importantes, ou urgentes, même si leur facilité de mise en œuvre peut varier ;
- les mesures qui seraient souhaitables mais pour lesquelles les conditions de mise en œuvre ne sont pas réunies : manque de moyens, calendrier inapproprié, manque de compétences, étude de faisabilité à poursuivre ;
- les aspects qui ne relèvent pas de la sphère de décision de l'entité considérée mais pour lesquelles il est possible de « faire remonter » des informations ou des demandes à l'échelon décideur ;
- les aspects sur lesquels un travail d'investigation, d'étude ou d'approfondissement du diagnostic est nécessaire avant de prendre une décision.

A l'issue de ce processus, des priorités se dégagent.

# Avec cette présentation, nous voulons relancer ce dossier en CHCSCT, pour arriver comme le prévoit le protocole à des préconisations d'ici la fin 2014.

## Extraits du document éléments de méthodologie p11

- Les items pertinents constituent des « symptômes » identifiables d'une situation porteuse de risque psychosocial potentiel. Un item pertinent n'est pas un facteur de risques psychosocial ; une dimension n'est pas un facteur de risques psychosocial. C'est la conjonction de plusieurs items porteurs de tension qui va permettre d'identifier le facteur de risques psychosociaux.
- Identifier les facteurs de risques psychosociaux nécessite de procéder, d'une part à l'identification de l'ensemble des items pertinents par rapport sur l'ensemble des situations de tension inventoriées par le questionnaire, d'autre part de les recomposer pour leur donner du sens.
- Il n'y a pas de construction arrêtée des facteurs de risques psychosociaux, ni de liste des facteurs de risques psychosociaux. Un facteur de risque psychosocial est en relation avec plusieurs items pertinents ; inversement, un item peut être en lien avec plusieurs facteurs de risques psychosociaux.

# Charge de travail

Effectifs redressés	Catégorie	Age	Etablissement	La quantité de travail qui m'est demandée n'a pas augmenté ces dernières années	Je ne suis pas soumis(e) à des contraintes de temps	J'ai suffisamment de temps pour réaliser mon travail	Ca ne me gêne pas d'être fréquemment interrompu(e) et dérangé(e) dans mon activité	Mon travail n'est pas plus complexe qu'il y a quelques années	Mon travail ne m'oblige pas à être plus performant(e)	Les nouvelles technologies enrichissent mon travail	Les nouvelles technologies n'introduisent pas de contraintes nouvelles dans mon travail	Le rythme des réformes est satisfaisant
42	Personnels admin	Entre 20 et 35	Collège	28,6%	46,7%	73,3%	53,3%	50,0%	26,7%	92,9%	80,0%	66,7%
165	Personnels admin	Entre 35 et 50	Collège	27,8%	17,3%	37,3%	36,5%	32,9%	17,8%	82,9%	24,6%	33,8%
143	Personnels admin	Plus de 50 ans	Collège	18,8%	20,8%	37,0%	43,5%	26,1%	28,3%	83,3%	14,6%	47,7%
41	Personnels admin	Entre 35 et 50	LP/SEP ou E	11,1%	0,0%	40,0%	30,0%	12,5%	0,0%	90,0%	30,0%	62,5%
41	Personnels admin	Plus de 50 ans	LP/SEP ou E	20,0%	20,0%	60,0%	30,0%	40,0%	50,0%	60,0%	20,0%	30,0%
58	Personnels admin	Entre 20 et 35	Lycée	42,1%	23,8%	71,4%	55,0%	50,0%	55,0%	94,4%	44,4%	47,1%
175	Personnels admin	Entre 35 et 50	Lycée	22,2%	26,7%	52,0%	50,0%	35,7%	25,3%	82,4%	30,6%	41,1%
111	Personnels admin	Plus de 50 ans	Lycée	16,2%	18,4%	44,4%	44,7%	30,6%	21,6%	81,1%	16,7%	27,6%
82	Personnels admin	Entre 20 et 35	Services acé	31,0%	22,9%	50,0%	44,4%	44,7%	44,7%	83,3%	46,5%	48,6%
224	Personnels admin	Entre 35 et 50	Services acé	27,3%	18,8%	58,8%	39,8%	35,1%	22,2%	87,6%	31,3%	35,6%
165	Personnels admin	Plus de 50 ans	Services acé	22,1%	9,5%	42,5%	37,5%	23,2%	27,4%	84,5%	17,1%	22,0%
<b>1238</b>	<b>Personnels administratifs et te</b>	<b>MOYENNE</b>		<b>24,2%</b>	<b>19,2%</b>	<b>48,9%</b>	<b>42,5%</b>	<b>33,0%</b>	<b>26,6%</b>	<b>84,0%</b>	<b>27,9%</b>	<b>37,8%</b>

# Charge de travail

## Causes ?

- Organisation du travail
- Multiplication des procédures
- RGPP/MAP
- Contraintes du temps partiel sur l'organisation de la charge de travail
- Charge de travail
- Manque de reconnaissance : soutien social de la hiérarchie, salaire

## Préconisations ?

- Nombre de personnels suffisant
- Formation en amont des nouvelles procédures
- Réflexion avec les personnels,
- Reconnaissance par la hiérarchie, par le salaire

Remarque : Le facteur « âge » semble être un élément amplificateur pour beaucoup d'items.

# La mise en œuvre des réformes

Effectifs redressés	Catégorie	Age	Etablissement	La mise en œuvre des réformes est satisfaisante
42	Personnels adn	Entre 20 et 35	Collège	50,0%
165	Personnels adn	Entre 35 et 50	Collège	40,6%
143	Personnels adn	Plus de 50 ans	Collège	54,1%
41	Personnels adn	Entre 35 et 50	LP/SEP ou	57,1%
41	Personnels adn	Plus de 50 ans	LP/SEP ou	44,4%
58	Personnels adn	Entre 20 et 35	Lycée	40,0%
175	Personnels adn	Entre 35 et 50	Lycée	37,5%
111	Personnels adn	Plus de 50 ans	Lycée	28,6%
82	Personnels adn	Entre 20 et 35	Services ad	48,7%
224	Personnels adn	Entre 35 et 50	Services ad	35,9%
165	Personnels adn	Plus de 50 ans	Services ad	29,5%

# La mise en œuvre des réformes

## Causes ?

- Mise en place des réformes ou changement de procédures qui impactent les conditions de travail pour les personnels administratifs.
- Multiplicité des changements de procédures
- Formation insuffisante
- Moyens
- Rythme avec un temps de mise en œuvre trop court

## Préconisations ?

- Dispositif de formation adapté sur le temps de travail
- Concertation préalable avec les personnels avant la mise en œuvre

# Perspectives de carrière

## Relation avec les autres

Effectifs redressés	Catégorie	Age	Etablissement	Mes perspectives de promotion sont satisfaisantes	Ma rémunération correspond à mon investissement au travail
42	Personnels adn	Entre 20 et 35	Collège	35,7%	14,3%
165	Personnels adn	Entre 35 et 50	Collège	20,6%	9,5%
143	Personnels adn	Plus de 50 ans	Collège	17,8%	6,3%
41	Personnels adn	Entre 35 et 50	LP/SEP ou ER	12,5%	0,0%
41	Personnels adn	Plus de 50 ans	LP/SEP ou ER	40,0%	20,0%
58	Personnels adn	Entre 20 et 35	Lycée	25,0%	20,0%
175	Personnels adn	Entre 35 et 50	Lycée	21,1%	7,9%
111	Personnels adn	Plus de 50 ans	Lycée	18,2%	8,3%
82	Personnels adn	Entre 20 et 35	Services acad	30,2%	29,2%
224	Personnels adn	Entre 35 et 50	Services acad	29,6%	28,8%
165	Personnels adn	Plus de 50 ans	Services acad	30,9%	33,3%
<b>1238</b>	<b>Personnels administratifs et</b>	<b>MOYENNE</b>		<b>24,8%</b>	<b>17,1%</b>

## Perspectives de carrière

Effectifs redressés	Catégorie	Age	Etablissement	Mes compétences sont prises en compte dans les perspectives d'évolution de carrière qui me sont offertes	Mes perspectives de carrière sont réelles	Je sais que mon avenir professionnel dans mon établ est assuré
42	Personnels admini	Entre 20 et 35	Collège	21,4%	50,0%	42,9%
165	Personnels admini	Entre 35 et 50	Collège	35,7%	36,6%	41,7%
143	Personnels admini	Plus de 50 ans	Collège	30,2%	26,2%	67,4%
41	Personnels admini	Entre 35 et 50	LP/SEP ou ER	50,0%	60,0%	30,0%
41	Personnels admini	Plus de 50 ans	LP/SEP ou ER	60,0%	60,0%	44,4%
58	Personnels admini	Entre 20 et 35	Lycée	35,0%	20,0%	42,9%
175	Personnels admini	Entre 35 et 50	Lycée	33,8%	33,3%	30,1%
111	Personnels admini	Plus de 50 ans	Lycée	23,5%	17,6%	45,7%
82	Personnels admini	Entre 20 et 35	Services acadé	40,0%	34,8%	27,7%
224	Personnels admini	Entre 35 et 50	Services acadé	31,3%	34,7%	25,9%
165	Personnels admini	Plus de 50 ans	Services acadé	34,8%	29,0%	36,4%
<b>1238</b>	<b>Personnels administratifs et tec</b>	<b>MOYENNE</b>		<b>33,6%</b>	<b>33,4%</b>	<b>38,4%</b>

Identification des facteurs de départ précoce : Figure 4 - Juin 2014

# Perspectives de carrière

## Causes ?

- Salaires trop faibles
- Sous évaluation statutaire des postes : C au lieu de B
- Disparité des régimes indemnitaires
- Insatisfaction des grilles actuelles et disparité des perspectives de carrière suivant les catégories
- Peu de possibilités d'évolution

## Préconisations ?

- Augmenter les salaires
- Perspective de carrières
- Refonte des catégories en fonction du travail réel effectué
- Augmenter le nombre et le rythme de promotions réalisées
- Possibilité plus importante d'accès aux congés de formation

Remarque : Qu'en est-il du nombre de précaires au rectorat, non concernés par l'enquête ?

# Je sais que mon avenir professionnel dans mon établissement est assuré.

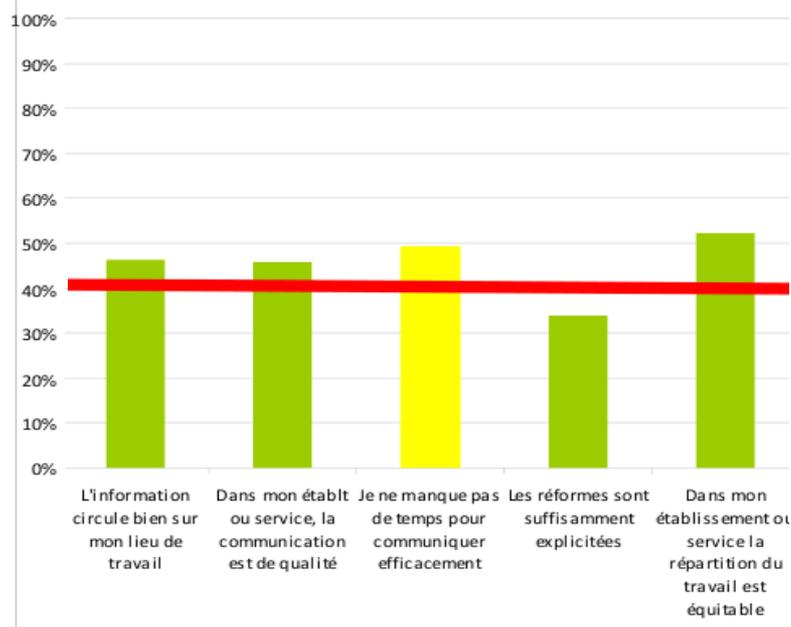
## Causes ?

- Mutualisation des agences comptables
- Mutualisation/bassin
- Fusion d'établissement
- Crainte d'un changement d'employeur comme pour les TOS

## Préconisations ?

- Clarification des responsabilités : région/département – rectorat
- Avoir une réflexion avec les personnels sur les missions, le maillage territorial du service public localement (problème de reconnaissance, de justice sociale)

# Climat et culture organisationnelle.



Effectifs redressés	Catégorie	Age	Etablissement	Les réformes sont suffisamment explicitées
42	Personnels ad	Entre 20 et 35	Collège	30,8%
165	Personnels ad	Entre 35 et 50	Collège	37,7%
143	Personnels ad	Plus de 50 ans	Collège	47,6%
41	Personnels ad	Entre 35 et 50	LP/SEP ou EF	42,9%
41	Personnels ad	Plus de 50 ans	LP/SEP ou EF	50,0%
58	Personnels ad	Entre 20 et 35	Lycée	53,3%
175	Personnels ad	Entre 35 et 50	Lycée	24,2%
111	Personnels ad	Plus de 50 ans	Lycée	22,2%
82	Personnels ad	Entre 20 et 35	Services acad	34,1%
224	Personnels ad	Entre 35 et 50	Services acad	25,2%
165	Personnels ad	Plus de 50 ans	Services acad	33,3%
<b>1238</b>	<b>Personnels administratifs</b>	<b>MOYENNE</b>		<b>33,9%</b>

Identification des facteurs de risques psycho:

# Climat et culture organisationnelle.

## Causes ?

- Explicitation des réformes, des changements de procédures
- Pour la moitié des personnels, communication et informations de la hiérarchie insuffisantes

## Préconisations ?

- Avoir une information de la hiérarchie permettant de comprendre
- Maintenir des lieux, des temps de rencontre informelle entre les personnels pour permettre l'échange, le soutien social entre collègues

# Interaction vie professionnelle – vie privée

Effectifs redressés	Catégorie	Age	Etablissement	Le temps consacré au travail n'empiète pas sur ma vie privée	Je n'ai pas besoin d'un sas géographique ou temporel entre mon lieu de travail et mon domicile.	Je n'ai pas aménagé des éléments de rupture vie professionnelle/vie privée
42	Personnels administratifs et	Entre 20 et 35 a	Collège	50,0%	46,2%	53,8%
165	Personnels administratifs et	Entre 35 et 50 a	Collège	43,8%	26,7%	41,7%
143	Personnels administratifs et	Plus de 50 ans	Collège	36,8%	28,6%	48,1%
41	Personnels administratifs et	Entre 35 et 50 a	LP/SEP ou ERE	66,7%	37,5%	42,9%
41	Personnels administratifs et	Plus de 50 ans	LP/SEP ou ERE	71,4%	42,9%	50,0%
58	Personnels administratifs et	Entre 20 et 35 a	Lycée	66,7%	31,6%	60,0%
175	Personnels administratifs et	Entre 35 et 50 a	Lycée	51,4%	32,3%	45,8%
111	Personnels administratifs et	Plus de 50 ans	Lycée	66,7%	23,8%	38,1%
82	Personnels administratifs et	Entre 20 et 35 a	Services académ	81,8%	47,2%	51,5%
224	Personnels administratifs et	Entre 35 et 50 a	Services académ	65,2%	30,0%	38,0%
165	Personnels administratifs et	Plus de 50 ans	Services académ	51,4%	35,6%	33,3%
<b>1238</b>	<b>Personnels administratifs et techniques</b>	<b>MOYENNE</b>		<b>56,1%</b>	<b>32,1%</b>	<b>43,2%</b>

# Interaction vie professionnelle – vie privée

## Causes ?

- Intensité du travail
- Urgence
- Relations hiérarchiques
  
- Préconisations ?
- Prévoir des lieux, des temps d'échange ou de pause
- Organisation du travail

# Charge émotionnelle

Effectifs redressés	Catégorie	Age	Etablissement	Je me sens rarement tendu(e), énervé(e)	Il ne m'arrive jamais de ne pas dormir à cause de mon travail
42	Personnels administratifs	Entre 20 et 35 ans	Collège	26,7%	14,3%
165	Personnels administratifs	Entre 35 et 50 ans	Collège	40,0%	36,0%
143	Personnels administratifs	Plus de 50 ans	Collège	52,2%	34,8%
41	Personnels administratifs	Entre 35 et 50 ans	LP/SEP ou ER	50,0%	50,0%
41	Personnels administratifs	Plus de 50 ans	LP/SEP ou ER	40,0%	30,0%
58	Personnels administratifs	Entre 20 et 35 ans	Lycée	61,9%	36,8%
175	Personnels administratifs	Entre 35 et 50 ans	Lycée	40,5%	41,1%
111	Personnels administratifs	Plus de 50 ans	Lycée	42,1%	45,9%
82	Personnels administratifs	Entre 20 et 35 ans	Services académiques	47,9%	58,3%
224	Personnels administratifs	Entre 35 et 50 ans	Services académiques	42,9%	35,6%
165	Personnels administratifs	Plus de 50 ans	Services académiques	45,2%	33,8%
<b>1238</b>	<b>Personnels administratifs et techniques</b>	<b>MOYENNE</b>		<b>43,9%</b>	<b>38,6%</b>

Identification des facteurs de risques psychosociaux -

# Charge émotionnelle

## Causes ?

- Relation hiérarchique
- Ressenti personnel
- Isolement

## Préconisations ?

- Organisation du travail
- Dimension relationnelle avec les autres collègues, la hiérarchie

2 items proches du seuil de 40 % : travail à analyser pour les jeunes en collège

# Sens du travail

Effectifs redressés	Catégorie	Age	Etablissement	L'image que la société renvoie de mon travail est valorisante pour moi	La société reconnaît l'importance de mon travail
42	Personnels administratifs e	Entre 20 et 35 a	Collège	33,3%	13,3%
165	Personnels administratifs e	Entre 35 et 50 a	Collège	30,6%	22,2%
143	Personnels administratifs e	Plus de 50 ans	Collège	22,7%	25,0%
41	Personnels administratifs e	Entre 35 et 50 a	LP/SEP ou ERE	66,7%	66,7%
41	Personnels administratifs e	Plus de 50 ans	LP/SEP ou ERE	40,0%	30,0%
58	Personnels administratifs e	Entre 20 et 35 a	Lycée	30,0%	20,0%
175	Personnels administratifs e	Entre 35 et 50 a	Lycée	23,5%	15,7%
111	Personnels administratifs e	Plus de 50 ans	Lycée	23,3%	21,9%
82	Personnels administratifs e	Entre 20 et 35 a	Services acadér	40,4%	21,3%
224	Personnels administratifs e	Entre 35 et 50 a	Services acadér	27,5%	21,6%
165	Personnels administratifs e	Plus de 50 ans	Services acadér	42,9%	33,3%
<b>1238</b>	<b>Personnels administratifs et techniques</b>	<b>MOYENNE</b>		<b>30,9%</b>	<b>23,7%</b>

Identification des facteurs de risques psychosociaux - Enquête 4<sup>e</sup> trimestri

# Sens du travail

## Causes ?

- Image du fonctionnaire et image de l'éducation dans la société
- Image renvoyée par les autres personnels à l'intérieur de l'éducation nationale
- Dévalorisation du travail fourni (2 personnes au lieu de 3)
- Image du travail de « secrétaire »

## Préconisations ?

- Valorisation du service public
- Information dans les « forums des métiers » sur tous les métiers de l'éducation nationale

# Conditions matérielles

Effectifs redressés	Catégorie	Age	Etablissement	Dans mon établ ou service, je n'aurais pas besoin d'un lieu pour m'isoler pour travailler en cas de nécessité.
42	Personnels administratifs e	Entre 20 et 35 a	Collège	41,7%
165	Personnels administratifs e	Entre 35 et 50 a	Collège	32,7%
143	Personnels administratifs e	Plus de 50 ans	Collège	41,5%
41	Personnels administratifs e	Entre 35 et 50 a	LP/SEP ou ERB	44,4%
41	Personnels administratifs e	Plus de 50 ans	LP/SEP ou ERB	33,3%
58	Personnels administratifs e	Entre 20 et 35 a	Lycée	50,0%
175	Personnels administratifs e	Entre 35 et 50 a	Lycée	44,4%
111	Personnels administratifs e	Plus de 50 ans	Lycée	38,5%
82	Personnels administratifs e	Entre 20 et 35 a	Services acadén	73,0%
224	Personnels administratifs e	Entre 35 et 50 a	Services acadén	52,2%
165	Personnels administratifs e	Plus de 50 ans	Services acadén	40,0%
<b>1238</b>	<b>Personnels administratifs et techniques</b>	<b>MOYENNE</b>		<b>44,3%</b>

Identification des facteurs de risques psychosociaux - Enquête 4<sup>e</sup> trimestre

# Conditions matérielles

La barre est supérieure à 40 %, mais pour plus de la moitié des personnels, le besoin de pouvoir s'isoler semble malgré tout important

## Causes ?

- Contact permanent avec du public
- Plusieurs personnes dans le même bureau, en fonction du local.

## Préconisations ?

- Avoir des bureaux adaptés aux besoins
- Avoir des visites d'établissement pour passer d'une vision globale à la situation de chaque établissement