



# Le moral des troupes

Le 7<sup>e</sup> baromètre UNSA-Éducation 2019 met en avant la dégradation des conditions de travail des personnels de direction. Cette enquête annuelle<sup>(1)</sup> est proposée par notre fédération, l'UNSA-Éducation, à tous les personnels de l'éducation, qu'ils dépendent du ministère de l'Éducation nationale (94 % de répondants), de l'Enseignement supérieur et de la recherche (4 %), de l'Agriculture (1,5 %), de la Jeunesse et des sports (0,4 %) ou du secteur privé (0,3 %). 13 questions fermées, 2 questions ouvertes et une participation en hausse permettent de mieux nous connaître et de mieux nous représenter. Le propos de cet article est d'extraire de la masse importante de données recueillies celles qui concernent plus précisément les personnels de direction. Voici donc notre analyse de ce 7<sup>e</sup> baromètre.

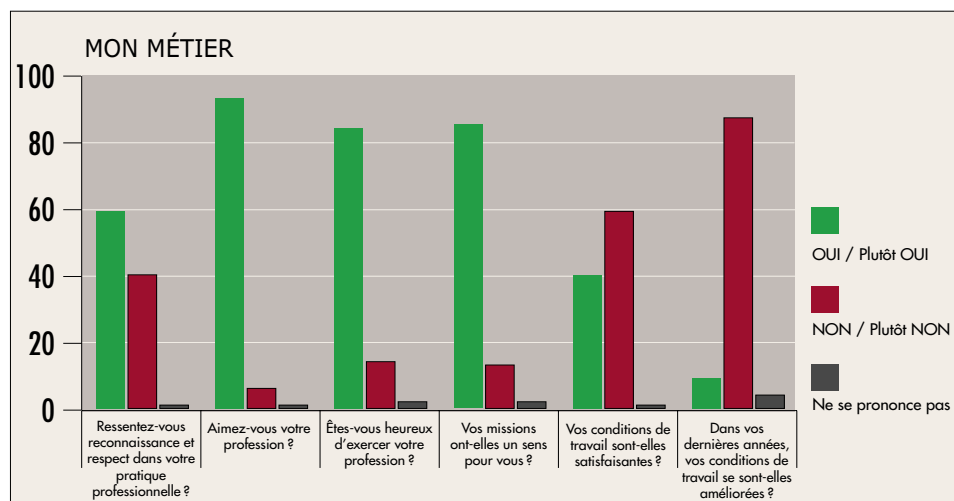


Joël LAMOISE  
secrétaire national,  
commission Métier

## 1. Mon métier

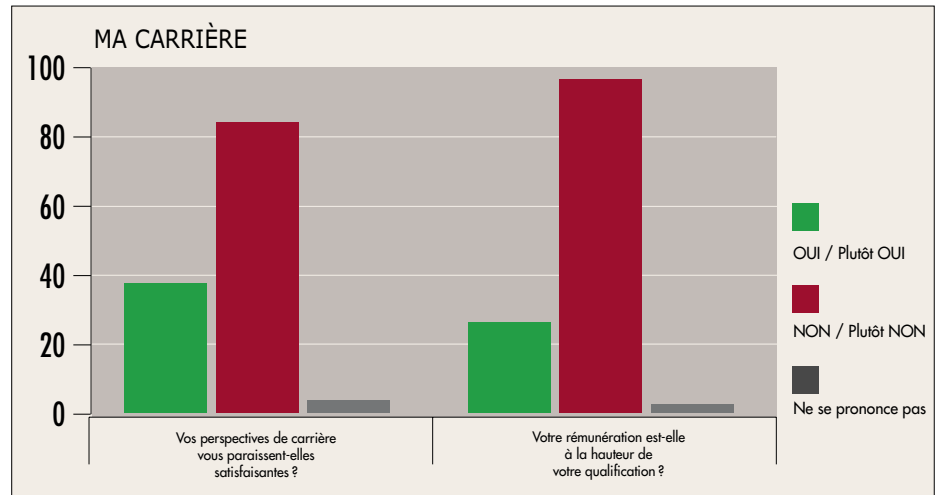
Aucune incohérence dans les réponses apportées par les collègues. Les personnels de direction aiment leur métier et sont heureux de l'exercer. Mais ils sont 60 % à déclarer que leurs conditions de travail

ne sont pas bonnes, et pour presque 90 % d'entre eux, qu'elles ne se sont pas améliorées. Cette dégradation est très importante et s'est encore amplifiée : en 2017, ils étaient déjà 83 % à le signaler.



## 2. Ma carrière

Le SNPDEN-UNSA s'est doté de mandats forts concernant l'évolution des carrières des personnels de direction, devant prendre en compte « l'évolution du métier, l'accroissement des responsabilités et les exigences de plus en plus fortes dans le pilotage et la conduite des réformes en cours »<sup>(2)</sup>. En complément, notre dernier Conseil Syndical National a adopté une motion rappelant que « le PPCR ne peut être une excuse pour remettre indéfiniment la réflexion promise après le classement de 2016. [...] Le CSN souhaite que la DGRH prenne en compte sans attendre la nécessité de corréler l'évolution de carrière des personnels de direction avec une augmentation progressive de rémunération ».



En ce qui concerne les perspectives de carrière, une réflexion doit être engagée sur « le principe et les conditions de réalisation d'une mobilité interministérielle des personnels de direction au sein de l'ensemble des fonctions

publiques et ceci dans l'optique de la mise en place de possibilités de nouvelles carrières »<sup>(3)</sup>.

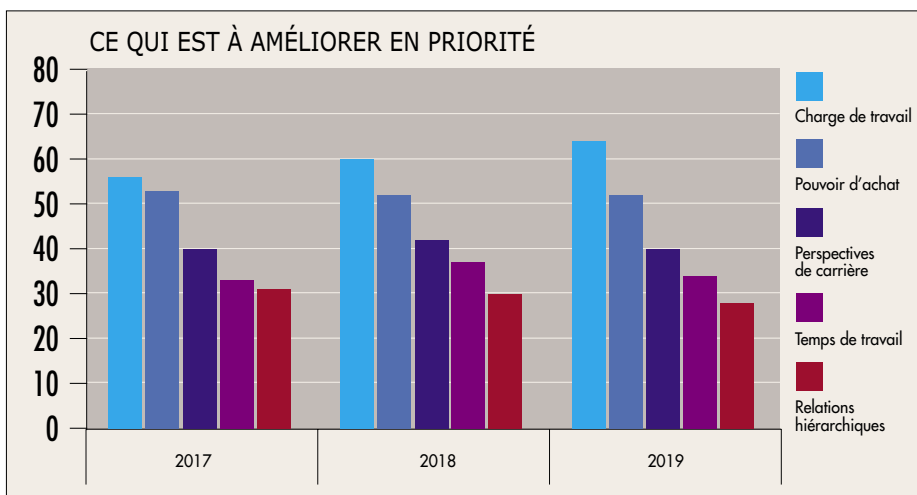
Le graphique ci-dessus indique manifestement ces urgences.



## 3. Ce qui est à améliorer en priorité pour les personnels de direction

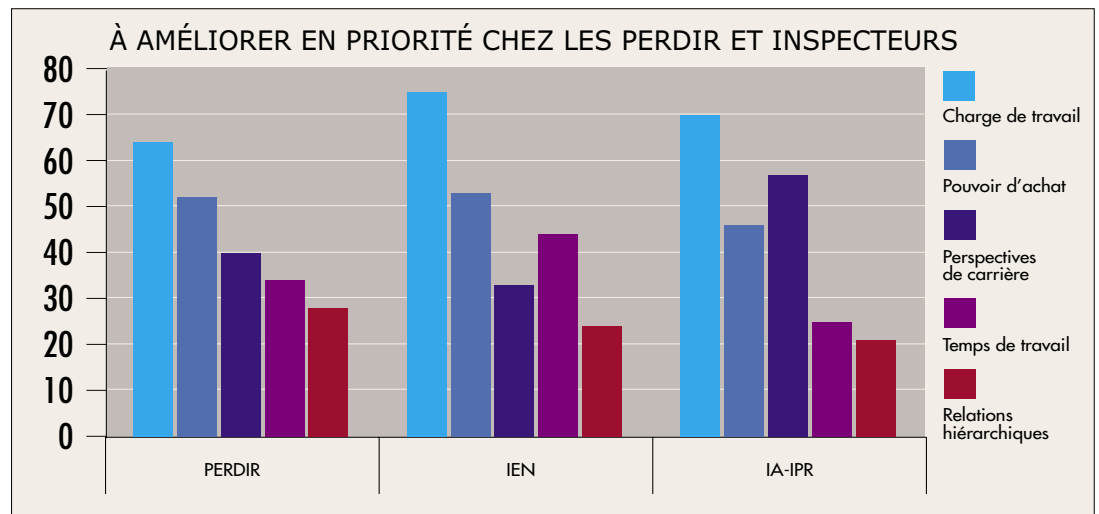
Pour ce qui concerne les conditions d'exercice de notre métier, depuis 2017, la demande de prise en compte de nos priorités se stabilise toujours autour des 5 mêmes thématiques. Pire, pour la première d'entre-elles – « la charge de travail » – les collègues l'ont encore placée en « pôle position » cette année, l'affichant comme priorité absolue. Elle progresse d'année en année, avec une augmentation de 4 points entre 2017 et 2018, puis à nouveau de 4 points dans ce dernier baromètre 2019, pour atteindre maintenant 64 %.

Malgré de bien timides expérimentations académiques de « cellules de veille » ou d'« accompagnement des personnels de direction », le graphique suivant, en complément de l'analyse faite au point 1 (Mon métier), démontre l'expression d'un véritable mal-être des personnels de direction dans leur travail.



## 4. Ce qui est améliorer en priorité pour les personnels de direction et les inspecteurs

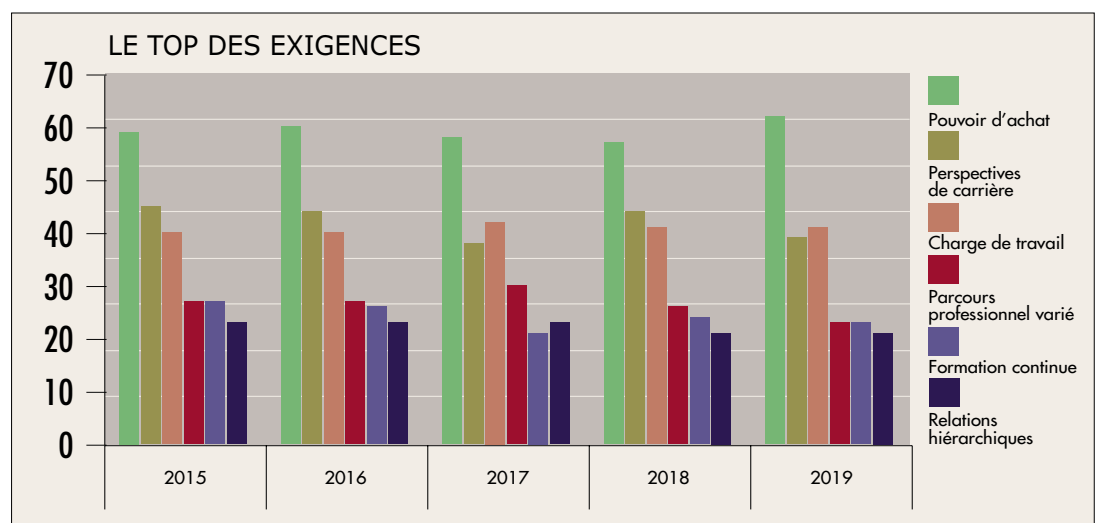
Il est toujours intéressant de comparer nos priorités avec celles affichées par les inspecteurs (IEN et IA-IPR) et de constater que la priorité absolue est la même pour tous : face à l'aggravation de notre charge de travail, nous revendiquons tous la prise en compte de l'amélioration de nos conditions de travail.



## 5. Le top 6 des exigences

Depuis 5 ans, un même constat : l'exigence prioritaire des personnels de direction concerne l'amélioration de leur pouvoir d'achat.

Mais aussi un deuxième constat : depuis plusieurs années, nous alertons et portons mandat sur l'accroissement de notre charge de travail dégradant nos conditions de travail, ainsi que voté à l'unanimité par notre conseil syndical national de janvier 2019 : « Il n'est, en effet, plus acceptable qu'un rectorat ne se saisisse en aucune façon de ce sujet. La lutte contre l'épuisement professionnel des personnels de direction doit devenir un axe de travail prioritaire »<sup>(4)</sup>.



Enfin, nous ne pouvons que condamner le fait que nos relations avec notre hiérarchie soient toujours aussi dégradées pour plus de 20 % des répondants. Notre Livre Blanc 2014 en faisait déjà état : « ce qui pèse le plus sur les conditions d'exercice du métier est sans conteste pour une majorité de personnels de direction les injonctions des tutelles... et cela depuis au moins 10 ans, avec une aggravation d'environ 2 points entre 2003 et 2013 ». En 2019, aucun changement puisque le 7<sup>e</sup> baromètre UNSA-Éducation place encore l'amélioration des relations hiérarchiques dans son top 6 de nos exigences. □

- 1 La totalité des résultats peut se retrouver sur : <http://www.unsa-education.com/7eme-barometre-UNSA-des-metiers-de-l-education-Rupture-de-la-confiance>.
- 2 Congrès de Colmar, motion 3 présentée par la commission « carrière ».
- 3 Congrès de Colmar, motion 8 présentée par la commission « carrière ».
- 4 Conseil Syndical National de janvier 2019, motion 3 présentée par la commission « métier ».