

Enquête dans les GRETA : synthèse et revendications

Enquête et synthèse réalisée par le collectif national GRETA de la CGT Éduc'action.

Nous vous adressons ci-dessous notre analyse des résultats du questionnaire en ligne ouvert de septembre à décembre 2021. Il s'adressait à **toutes les catégories de personnel** intervenant dans les Greta.

L'objectif du questionnaire était de faire un point de situation sur 4 grands thèmes :

- Les conditions de travail
- La santé et la sécurité au travail
- Les échanges internes et diffusion de l'information
- La représentation du personnel

Profil des répondant·es

Le questionnaire ayant été diffusé via une lettre OSTIC (information syndicale envoyée sur les boîtes professionnelles), on constate que des personnels de presque toutes les académies sont intégrés dans la liste de diffusion. En revanche **on peut s'interroger sur le nombre réel de personnels répertoriés** dans la liste de diffusion OSTIC du ministère, pour les GRETA.

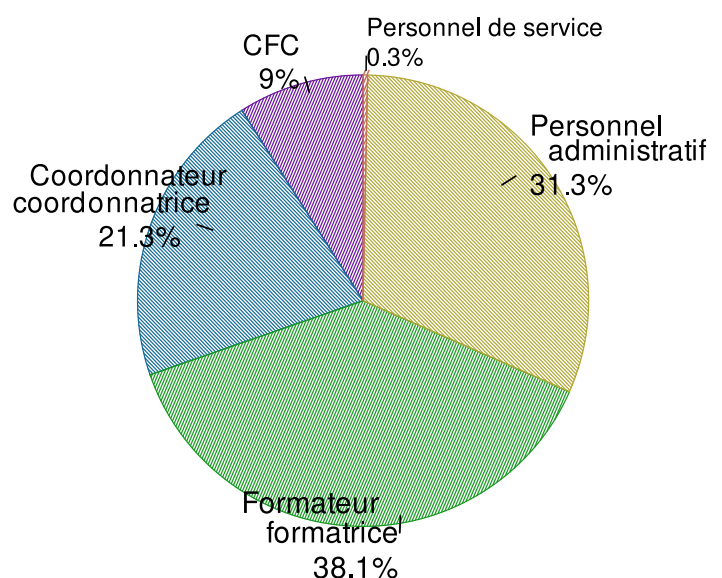
310 personnes ont répondu :

- 118 formateur·trices
- 98 personnels administratifs (ou de service)
- 65 coordos
- 28 CFC

82 % des réponses émanent de femmes. Une grande majorité a une quotité de travail de 100 % et a une ancienneté comprise entre 5 et 15 ans. **Une fois franchi le cap du CDI, ces personnels restent en moyenne une dizaine d'années** sans faire toutefois la totalité de leur carrière au GRETA.

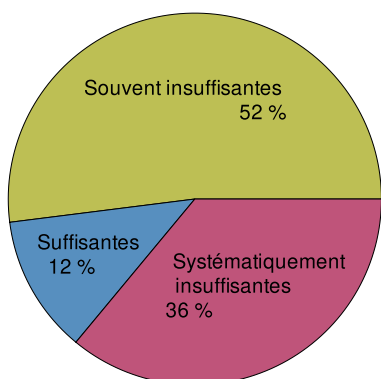
Presque 60 % des répondant·es sont en CDI, ce qui témoigne de la **bonne intégration de l'échantillon dans le GRETA** : en effet 9 personnes sur 10 ont entre 35 et 64 ans. Ces personnels ont globalement une meilleure connaissance du fonctionnement du GRETA que les jeunes recrues en CDD (cela a un impact sur les réponses données).

Répartition des répondant·es par poste



Les conditions de travail

Les heures affectées à vos missions de coordination sont...



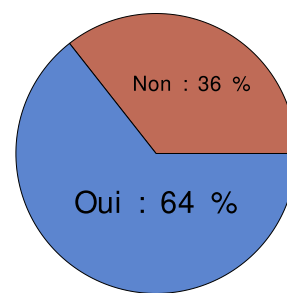
L'organisation du travail

Un des premiers problèmes révélés par l'enquête concerne la **planification des activités**. Ainsi, pour les personnels administratifs, la moitié demande des cycles de travail adaptés à l'activité et serait favorable à la mise en place d'une pointeuse ; parmi les formateur-trices, 58 % n'ont pas de visibilité sur leurs interventions au moins 3 mois à l'avance et plus de la moitié subit des changements d'emploi du temps intempestifs la veille pour le lendemain ; quant aux coordonnateur-trices, 42 % déclarent être souvent obligé-es de travailler dans la précipitation et 55 %... toujours ! Cela montre une **grande désorganisation du travail et**

une absence d'anticipation liée à la multiplication des décideurs dans le secteur de la formation professionnelle.

C'est chez les formateur-trices que la réalisation d'heures supplémentaires est la plus visible alors que pour les personnels administratifs, cela se traduit davantage en surcharge de travail. Ce nombre d'heures supplémentaires s'explique par la **faiblesse des salaires et la frilosité de l'institution à recruter** pour couvrir les besoins en raison du manque d'anticipation et des difficultés liées au marché.

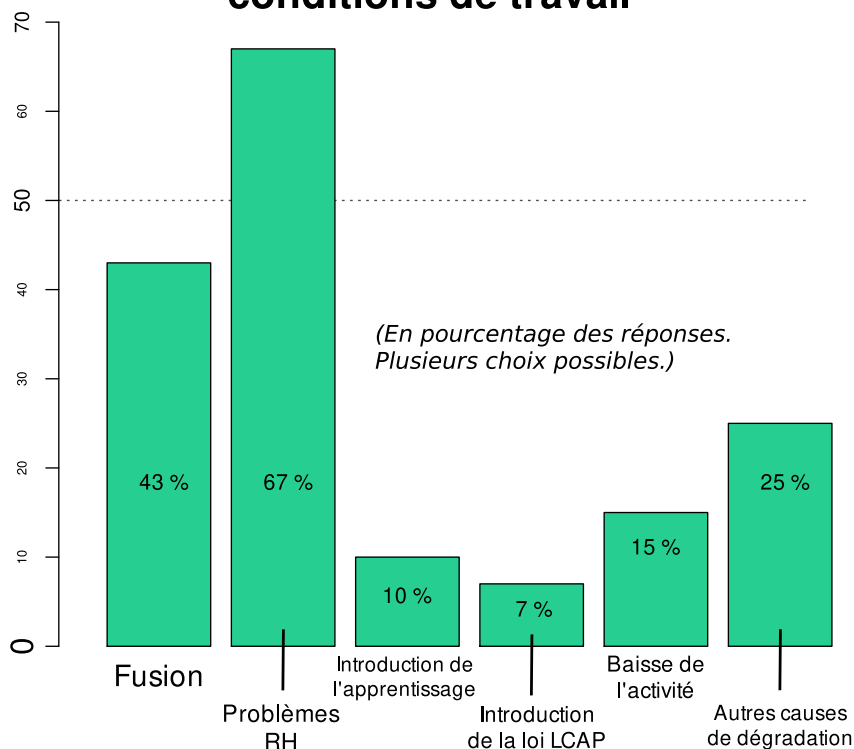
Vous impose-t-on d'être disponible pour le Greta en dehors de vos interventions prévues ?



Le climat au travail

85 % des enquêté-es estiment avoir subi une dégradation de leurs conditions de travail ces dernières années. Les deux principales causes évoquées sont les problèmes RH (67 %) et les conséquences des fusions /réductions du nombre de Greta (43 %). S'il apparaît que les personnels (CFC, coordos et administratifs) les plus proches de l'encadrement subissent la pression du chiffre et donc une surcharge de travail, ce sont les **coordos et les administratifs qui endurent la plus forte pression psychologique voire du harcèlement** ; les formateurs et formatrices, du fait d'une plus grande liberté pédagogique, semblent, elles et eux, moins concerné-es.

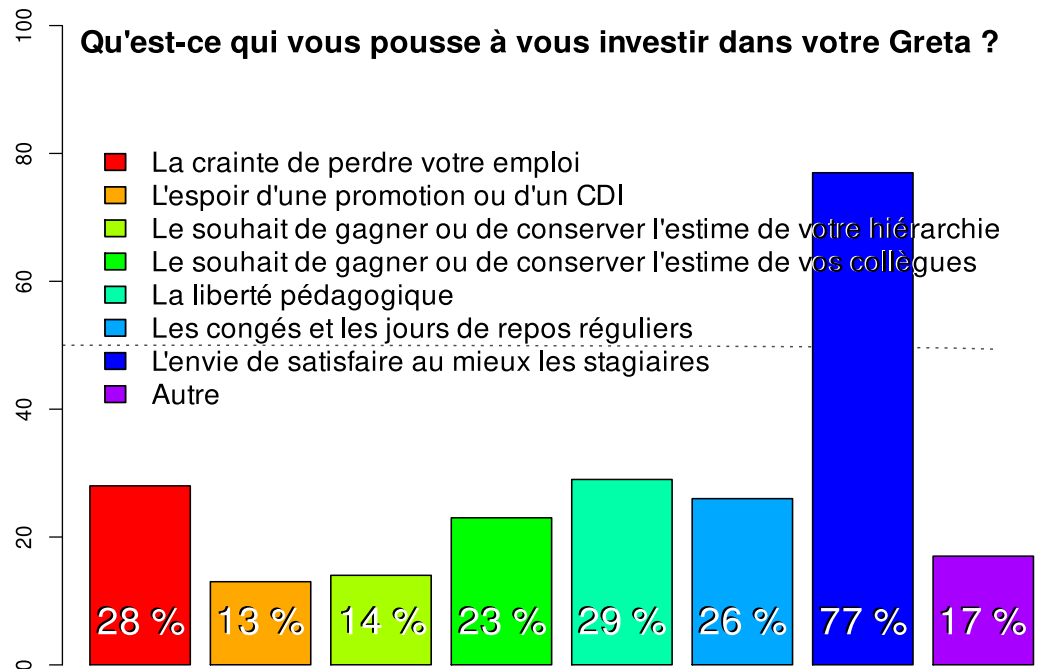
Causes de la dégradation des conditions de travail



Le rapport au travail

Le sentiment de bien-être au travail est en moyenne à 5,32 sur une échelle de 1 à 10. **La faiblesse des rémunérations et le manque de reconnaissance conjugués à la précarité des contrats sont les facteurs principaux de démotivation** pour les personnels. Par ailleurs, 54 % des personnels ne s'impliquent pas davantage dans leur travail en raison du **manque d'équité** dans la façon dont elles et ils sont traité-es. On retrouve là le **besoin d'un cadrage national fort** pour lutter contre l'individualisation des conditions de travail.

En dépit de la **dégradation des conditions de travail**, **77 % des répondant-es sont attaché-es à la réussite de leurs stagiaires**.

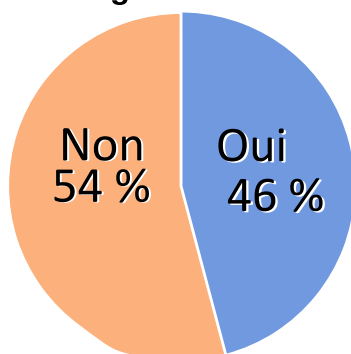


La santé et la sécurité au travail

Procédures en cas d'arrêt maladie ou d'accident du travail

Si globalement les collègues connaissent les procédures en matière d'arrêt maladie ou accident du travail, en revanche, elles et ils sont **67 % à ne pas avoir accès à une médecine du travail** et **21 % ne connaissent pas la réglementation à laquelle elles et ils sont rattaché-es**.

Savez-vous à qui vous adresser en cas de problème avec un collègue ou la hiérarchie ?



De même, elles et ils sont **48 % à ne pas avoir connaissance des registres concernant la santé et la sécurité au travail** : Registre de la Santé et Sécurité au Travail (RSST) et Registre des Dangers Graves et Imminents (RDGI).

Cela signifie que **les personnels interviennent dans des EPLE auxquels ils ne sont pas parfaitement intégrés**. À l'inverse, ils sont **68 % à être informés des consignes de sécurité en cas d'incendie ou d'attentat**.

On constate un **manque criant de la prise en compte de la santé et des conditions de travail** des personnels GRETA par l'institution et une **grande méconnaissance de la législation de la part des personnels eux-mêmes**.

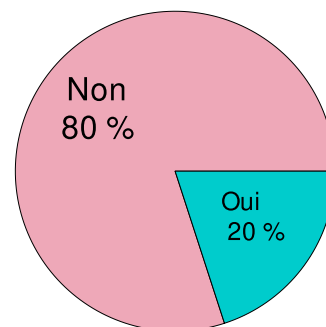
Situation de harcèlement moral ou de pression psychologique

En ce qui concerne les risques psycho-sociaux, l'information ne passe pas davantage puisqu'**elles et ils sont 55 % à avoir subi au moins une situation de harcèlement moral ou de pression psychologique** et **54 % ne savent pas à qui s'adresser en cas de problème avec un-e collègue ou la hiérarchie**.

La représentation du personnel

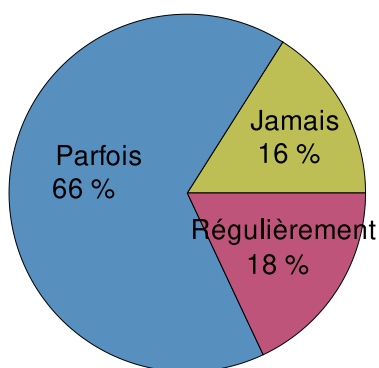
Le résultat à ces questions ne peut se comprendre sans avoir à l'esprit qu'un grand nombre des répondant-es est en CDI (donc bien intégré) et a certainement été sollicité pour répondre au questionnaire directement par un-e représentant-e syndical-e. Ces personnes connaissent leurs représentant-es du personnel, mais **4 sur 10 ne se sentent pas concerné-es par les élections à la commission du personnel**. Enfin une très grande majorité n'a pas connaissance des textes qui régissent leur emploi.

Êtes-vous informé-e des textes et décrets qui concernent votre emploi ?



Les échanges internes et diffusion de l'information

Êtes-vous mis-e au courant des informations relatives aux RH, à l'activité et le développement ?



La communication interne concernant la gestion du GRETA fonctionne très difficilement, moins d'un agent sur cinq estime recevoir régulièrement des informations concernant les RH et l'activité du Greta.

Si l'esprit d'équipe peut se développer chez les personnels administratifs et les coordos, cela est rendu beaucoup plus difficile pour les formateur-trices du fait de leur éclatement sur des lieux de formation différents. L'intégration est d'autant plus compliquée.

Pour améliorer les conditions de travail, la CGT Éduc'action revendique :

Une augmentation salariale demandée par **89%** des répondant-es !

La titularisation de tou-ttes les contractuel-les GRETA sur poste permanent !

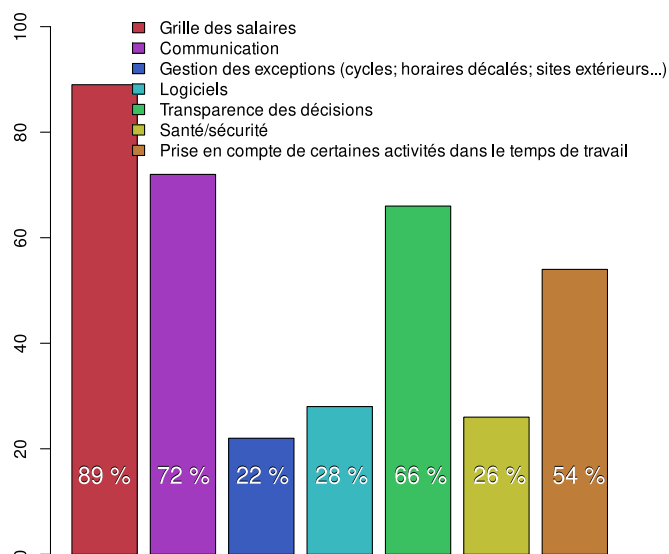
Avec la **création d'un véritable statut** pour les personnels enseignants et les CFC !

Une amélioration des conditions de travail par :
la mise en place d'un **cadre règlementaire commun** à toutes et tous,

la mise en place **d'une communication et de décisions transparentes**,

à même de créer un climat de travail plus confiant et serein.

Quelles sont les améliorations à effectuer en priorité dans votre Greta ?



Plus globalement, la CGT défend un véritable service public de la formation professionnelle continue.