



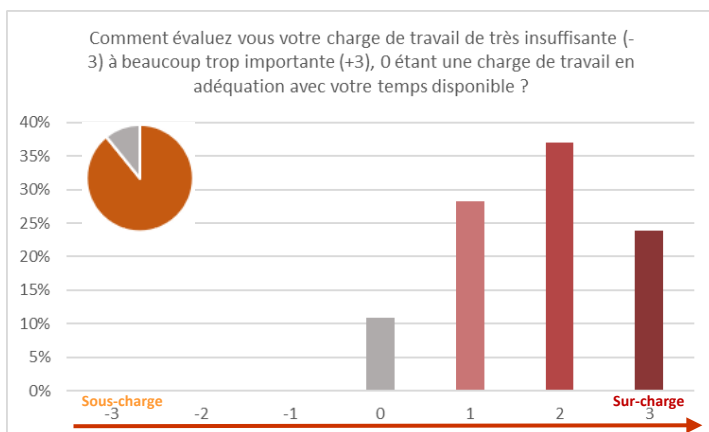
Evaluation 2023 charge de travail

Résultats et position EFA-GCG

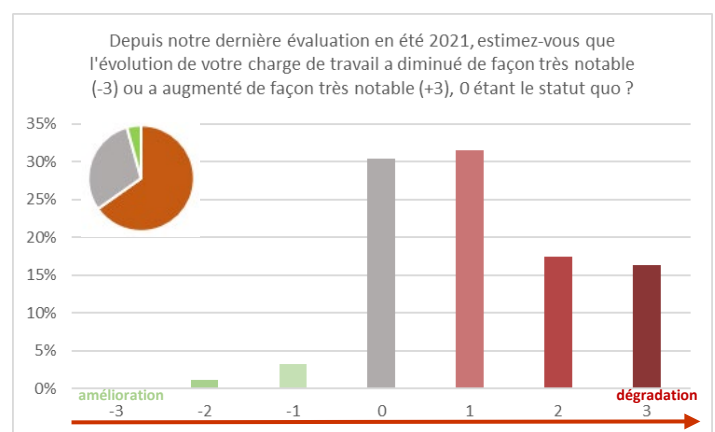
Le questionnaire sur la charge de travail et l'entretien annuel individuel proposé à l'ensemble du personnel du CNPF fin 2023 a recueilli une centaine de contributions. Nous vous proposons dans ce document une synthèse de ces contributions.

Le sujet de la charge de travail reste un enjeu majeur pour notre établissement pour lequel les solutions efficaces peinent à être déployées.

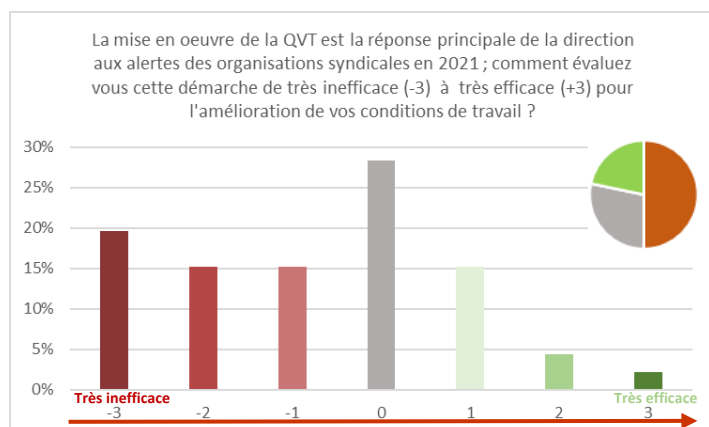
1. Résultats du questionnaire



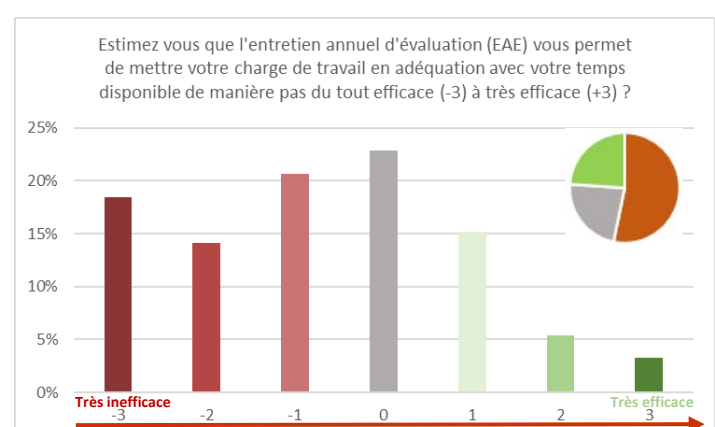
La surcharge de travail au CNPF représente toujours un risque majeur, **90% des répondants considèrent être en surcharge permanente**, dont le quart avec une charge perçue comme beaucoup trop importante.



Depuis les dernières alertes des OS en 2021, près des **deux tiers des répondants ressentent une aggravation de la situation**. Seuls 5% estiment avoir connu une amélioration de leurs conditions de travail à ce sujet.



Après plus d'un an de fonctionnement, **la QVT est vécue comme inefficace par la moitié des agents**, mais 20% des répondants considèrent qu'elle a permis d'améliorer un peu la situation sur la charge de travail.



Plus de la moitié des répondants estime que l'entretien annuel d'évaluation ne permet pas de gérer les problèmes de surcharge. Moins d'un quart considèrent qu'il permet d'améliorer la situation.



La parole des collègues :

« Planifier 80% du temps de travail et pas plus, savoir dire non au-delà » / « pouvoir faire un vrai point sur mes missions en lien avec ceux qui les commandent (pas d'EAE validé depuis 2 ans + aucun suivi ni mise à jour concernant ma fiche de poste depuis 1999 ! » / « Proposer un compte rendu détaillé entre les résultats du bilan d'activités et le temps nécessaire pour chacune des activités réalisées. » / « Je vois pas comment on peut concilier ce problème avec l'entretien. » / « La seule manière de traiter la charge de travail lors des EAE est de prioriser avec son manager ses activités mais cela implique de laisser tomber certaines tâches qui sont "importantes". On revient toujours au même constat, il manque des effectifs !!!!! » / « Avoir, lors de l'entretien, un tableau synthétique des jours prévisionnels sur convention par personne pour l'année à venir (préparation RAF). Présentation par le N+1, discussion et ajustements en entretien. Ce tableau synthétique permet à la direction d'avoir une vision de la charge de travail annuelle sur les conventions. » / « Plus de personnels sur les missions régaliennes du CNPF » / « Pas d'idées supplémentaires pouvant être reliée à l'EAE, mais plutôt à des politiques d'établissement et peut-être à une organisation personnelle... savoir dire "non" plus souvent. » / « Être plus nombreux pour effectuer les missions que nous avons sur nos territoires. Avoir des modèles de procédure afin de perdre moins de temps sur la recherches d'informations. » / « Avoir des temps plus réguliers sur l'échange de connaissances et de savoir-faire. » / « Les mouvements de personnel font que la charge se répartit sur les collègues restants, ce qui au départ est imprévisible! » / « Il faut mieux la répartir en embauchant du personnel durable (c'est à dire qui ne partira pas dans les 5 ans). » / « Augmenter les effectifs pour diminuer la charge de travail est à mon sens la priorité N°1 » / « Lors des EAE bien entendu la charge de travail est prise en compte, mais c'est purement théorique, le nombre de jours collent parfaitement. Or, dans la réalité tout est bien différent car nous devons répondre aux différentes et très nombreuses sollicitations quasi quotidiennes qui viennent bouleverser ce beau planning.... » / « Le stress est permanent et à terme épuisement et démotivation. » / « Sous-effectif à tous niveaux » / « Embaucher des techniciens augmenterait la charge de travail du personnel administratif qui est déjà forte » / « Fixer des priorités dans les tâches avec sa hiérarchie et ses collègues pour identifier ce qui peut être mis en attente et traité ultérieurement voire pas traité du tout si manque de temps » / « arrêter de croire que le problème est local et enfin se dire qu'il est plus profond et notamment lié à la gestion qui est faite par les services généraux qui nous obligent à toujours travailler dans l'urgence (cf. déploiement des 26 ETP qui va être une catastrophe...) » / « Accepter que l'agent dise "non, c'est trop" et arrêter de le forcer à prendre toujours plus qu'il ne peut réellement endosser. » / « Stratégie claire de l'établissement notamment en termes de conventions... » / « La difficulté est la gestion des imprévus, de plus en plus significatifs et urgents (coupes, besoins pour des financements, sollicitations diverses) qui s'ajoutent à la charge existante (et plus ou moins planifiée dans les EAE). Ce socle de missions à réaliser est déjà très important (même sans les imprévus, ce serait difficile de les mener à bien et les nouvelles demandes au quotidien font exploser la charge de travail au regard de nos effectifs). » / « Peut-être faudrait-il aborder le sujet d'une façon spécifique, avec une grille d'évaluation et une aide à la recherche de solutions et peut-être jusqu'à une feuille de route si besoin. Peut-être que des outils d'auto-évaluation en amont de l'entretien permettraient de mieux aborder l'entretien annuel sur ce point. » / « Très peu de prise en compte de nos remarques lors des EAE !!!! Le travail est toujours important, sinon plus. » / « Depuis mon changement de poste en 20XX, je n'ai pas réellement eu d'EAE... J'en ai eu un partiel l'an dernier... » / « Ouvrir la possibilité d'alléger certaines missions sans continuellement en ajouter. » / « Déléguer certaines missions. » / « Avoir des objectifs clairs et précis » / « Augmentation du personnel ou suppression de missions » / « Oui : passer par le manager pour éviter les sollicitations parallèles, avoir un dialogue permanent avec les équipes pour hiérarchiser les priorités et se délester de travaux annexes. Travailler sur les méthodes de travail des agents » / « Affiner le chiffrage de la charge de travail et mettre des ETP en face » / « Fixer moins d'objectifs, éviter de se disperser sur un grand nombre de missions, ... » / « Dans un premier temps, que le principe du 70 % soit appliqué, voir vérifié » / « Définir les priorités du CNPF et estimer le temps imparti. Une fois effectué, il faut définir ce que l'on peut faire sur le temps restant. Nous n'avons plus les moyens de tout entreprendre et certains choix doivent être faits. » / « Il n'y a que le recrutement qui puisse améliorer la charge de travail. Il faut arrêter le flux tendu et adapter la charge des dossiers en fonction de délais demandés. Toutes les organisations informatiques du travail et compagnie ne sont que du mercurochrome sur une jambe de bois. » / « C'est pour faire joli qu'on met une limite de temps de travail défini sur les dossiers à 70% puisque en réalité on dépasse allégrement les 100% du temps de travail. Si il n'y a personne pour reprendre ce "surplus" de travail, nous sommes bien obligés de le faire quand même. » / « Commentaire sur la démarche QVT : elle a ajouté une charge de travail supplémentaire d'autant plus que ce n'est pas notre formation initiale il y a tout à apprendre. » / « L'EAE ressemble à de bonnes résolutions de début d'année. Les objectifs/temps sont définis on essaie d'y parvenir mais à quel prix ? Nous travaillons dans un contexte d'action/réaction de travail dans l'urgence et de raccourcissement des délais. Je ne pense pas que l'EAE soit la seule réponse ni le manque de moyens à la charge de travail. Le CNPF doit-il être absolument partout ? » / « Une suggestion peut-être "hors sujet" : notre établissement avait mis en place un système de management environnemental (SME) certifié ISO 140001 mais aussi des moyens de mise en œuvre pour y parvenir. On a gardé des pratiques (ACTIV, indicateurs) mais on a perdu la visibilité du fonctionnement de l'établissement à mon avis. La certification n'est pas obligatoire (coût) mais le SME avait plusieurs avantages organisationnels de planification harmonisation des pratiques/procédures intégration des évolutions réglementaires audits. De plus c'est dans l'air du temps et ce support pourrait aider à cadrer mesurer de nombreux points, détecter les dysfonctionnements et trouver des solutions communes pour y remédier : par exemple le BEGES QVT (-> notamment les "irritants" organisationnels de communications interne et externe, valorisation des compétences). » / « Merci pour ce questionnaire en espérant que cela ouvre à des réflexions constructives sur le fonctionnement du CNPF et sur l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail de ses agents. » / « Changer les échelles de temps » / « Créer des postes » / « Cela ne peut se traiter une fois par an. Les priorités doivent être revues en cours d'année. Prévoir a minima la possibilité de faire un ou des points intermédiaires. » / « 1. Prendre le temps de décrire vraiment l'activité de l'année passée (sur la base d'ACTIV, des Agendas, des fichiers modifiés) 2. Décrire le plus précisément possible les actions attendues pour l'année à venir 3. Les classer par ordre de priorité 4. Les actions au-delà des 80% (?) du temps de travail sont identifiés comme des options 5. Identifier les contraintes fortes désagréables qui plombent les agendas les actions et le moral » / « S'obliger à laisser un temps significatif pour les actions non programmables en début d'année. » / « Bien intégrer le temps dédié aux missions imprévisibles »

La position d'EFA-CGC :

- Depuis son élection fin 2022, on attend toujours la première réunion de **la formation spécialisée hygiène et sécurité du CSA**. Nous demandons à ce qu'elle **se réunisse dans les meilleurs délais** pour traiter de la charge de travail au CNPF et des risques psychosociaux associés. Nous demandons également **la mise en place d'une mission d'évaluation indépendante des risques psychosociaux dans l'établissement** (ANACT-ARACT par exemple).
- Nous demandons que le sujet de la charge de travail avec **évaluation chiffrée de chaque mission** fasse l'objet d'un **chapitre dédié de l'entretien annuel d'évaluation**. La charge planifiée pur l'année suivante **ne devra pas dépasser 80% du temps disponible** et sa répartition au cours de l'année sera analysée pour identifier les périodes plus tendues.
- Nous demandons que chaque agent ait **un seul responsable direct qui centralise toutes les demandes de travail** et assure la responsabilité d'une charge de travail équilibrée.
- Nous demandons que l'établissement **mette en place une démarche qualité** permettant de s'assurer de la mise en place de procédures au bon niveau, adapté aux capacités d'action de l'établissement avec un principe d'amélioration continue des méthodes de travail et de communication **intégrant le retour de l'ensemble des agents de l'établissement**.

