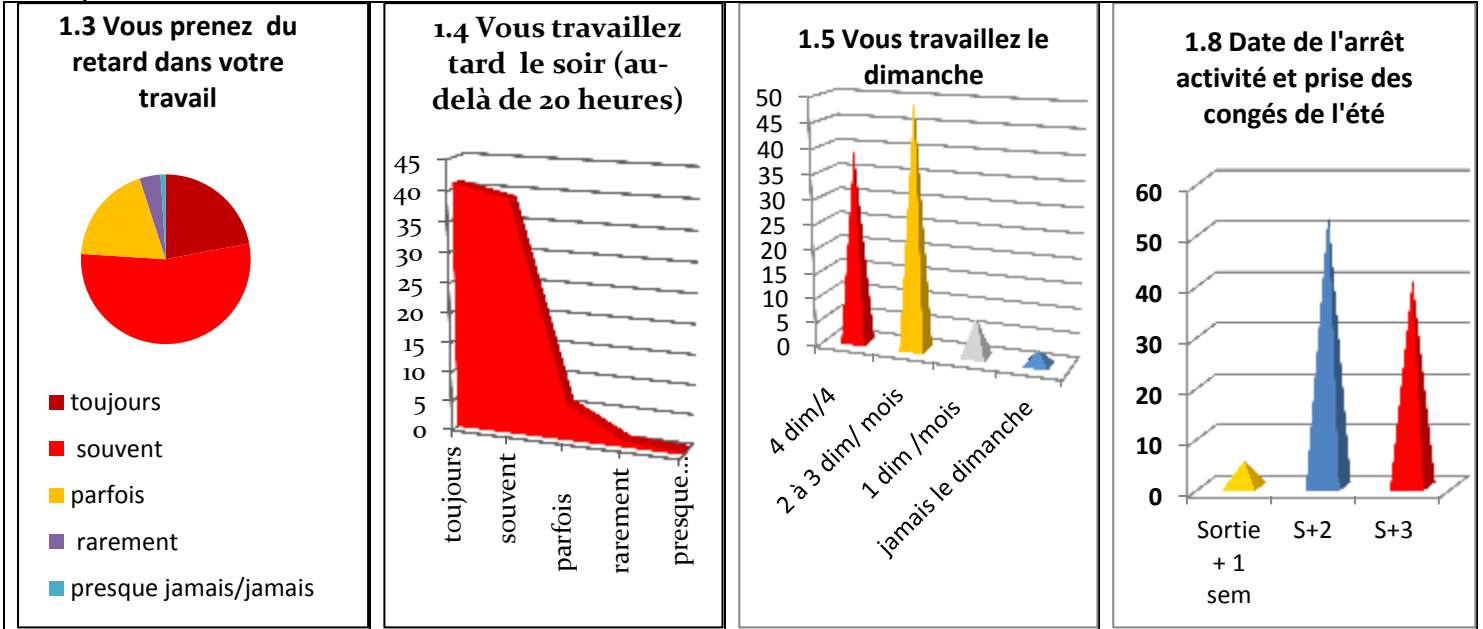
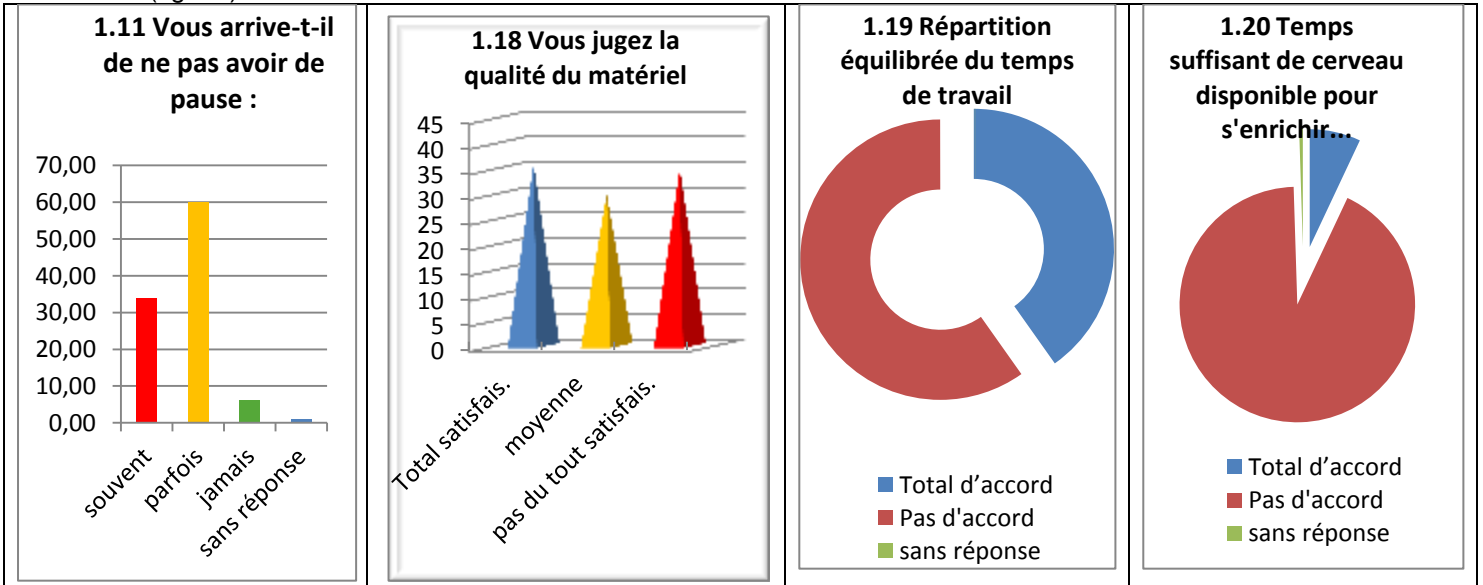


Le SNIA IPR a réalisé une grande enquête sur nos conditions de travail. Le questionnaire, composé de 48 items, répartis dans cinq domaines a été accessible, dans la partie sécurisée du site syndical du 2 au 23 mai 2016. 57 % des adhérents ont répondu au questionnaire. L'échantillon est composé pour moitié de collègues ayant entre 50 et 60 ans, et un tiers de 40 à 49 ans. Comme nous l'avions annoncé dans le dernier flash, nous vous proposons une sélection des résultats de cette enquête. Elle sera consultable dans sa totalité sur le site du SNIA-IPR (accès réservé).

**1) Sur les conditions de travail :**



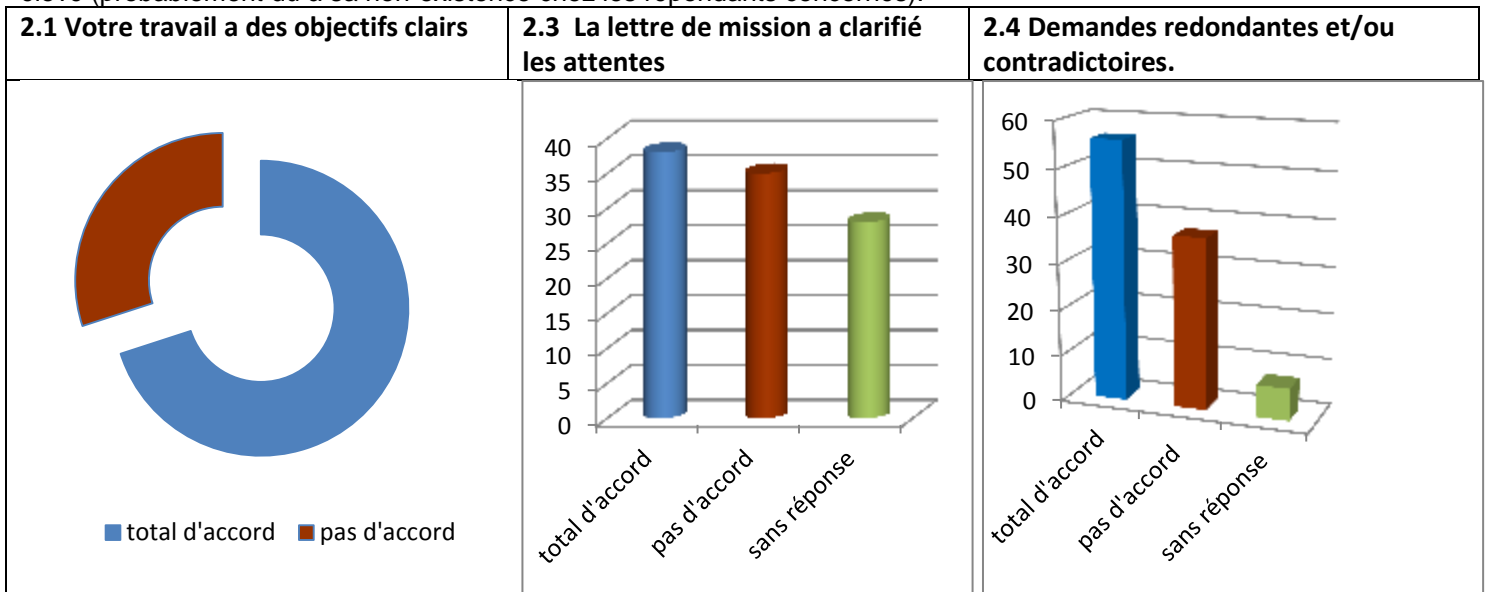
Les IA-IPR ayant répondu à l'enquête, dans leur très grande majorité, commencent l'année scolaire à R-2 et la terminent à S+2 voire S+3 (fig 1.8). Les journées sont chargées, puisqu'ils sont environ 80 % à travailler au-delà de 20 heures (fig 1.4), les dimanches (fig 1.5), et une grande partie des vacances scolaires (72 % travaillent des jours pendant toutes les périodes des vacances scolaires). Ceci n'empêche pas que 77 % indiquent prendre toujours ou souvent du retard dans leur travail (fig 1.3).



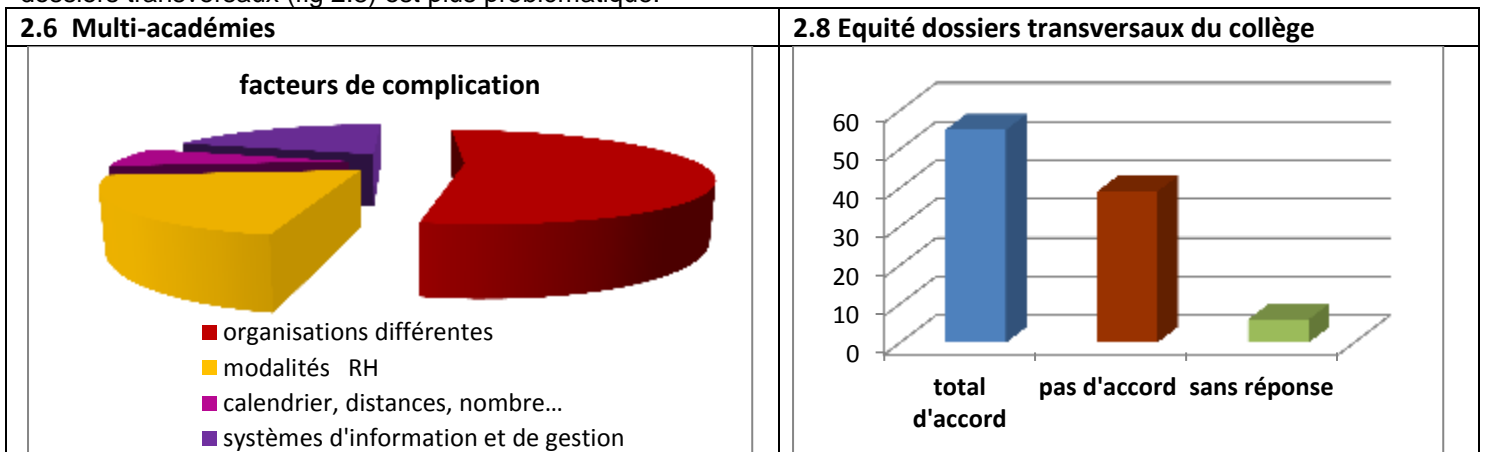
Par conséquent les pauses déjeuners sont insuffisantes voire très insuffisantes pour la moitié des collègues. Ils sont même 60 % à ne pas en prendre parfois et 34 % souvent (fig 1.11). La pause méridienne est parfois réduite à la prise de sandwich en voiture. Les IPR déplorent aussi des temps de déplacement qui oscillent entre 2 et 4 heures et peuvent atteindre 6 heures pour les académies étendues, jugés fatigants donc dangereux avec des risques d'endormissement. La situation des collègues affectés sur plusieurs académies, outre les durées de déplacements, se caractérise par l'importance des nuitées passées en dehors du domicile familial. 15 % des collègues déclarent en passer plus de 10 par trimestre. Ces nuitées sont pour un tiers d'entre-elles massées. Les locaux mis à disposition des IA-IPR dans les rectorats sont jugés peu ou pas satisfaisants pour 35 % des collègues et moyennes pour 15 %. Même constat concernant le matériel (fig 1.18) où seuls 36 % le jugent satisfaisant. Enfin 60 % des collègues mentionnent une charge de travail, une diversité des tâches, et des contraintes de calendrier qui relèvent de l'équilibrisme (fig 1.19). Parmi les effets de cette situation, 9 IA-IPR sur 10 estiment ne pas avoir assez de temps de cerveau disponible pour s'enrichir intellectuellement, développer leurs compétences et maintenir leur veille pédagogique, scientifique ou technologique (fig 1.20).

## 2) Définition des objectifs :

Pour la majorité des collègues (70%) les objectifs apparaissent clairs (fig.2.1). Le différentiel est faible entre débutants (65%) et expérimentés (75%), celui entre hommes (65%) et femmes (80%) est notable (15%) ; la responsabilité de plusieurs académies amplifie le désaccord (+8,5%). De même, les attentes du supérieur hiérarchique) claires pour 60%, le sont sensiblement moins pour les stagiaires et les multi-académies. La réalité du travail quotidien est compliquée par l'abondance et l'urgence des demandes, perçues comme étant contradictoires par 56% (fig 2.4), avec l'impression d'une répartition des tâches avec les services qui gagnerait à être clarifiée et stabilisée. La lettre de mission (fig. 2.3) recueille certes l'adhésion d'une majorité (38%), mais aussi un taux d'opinions négatives ainsi qu'un taux d'absence de réponses élevé (probablement du à sa non-existence chez les répondants concernés).

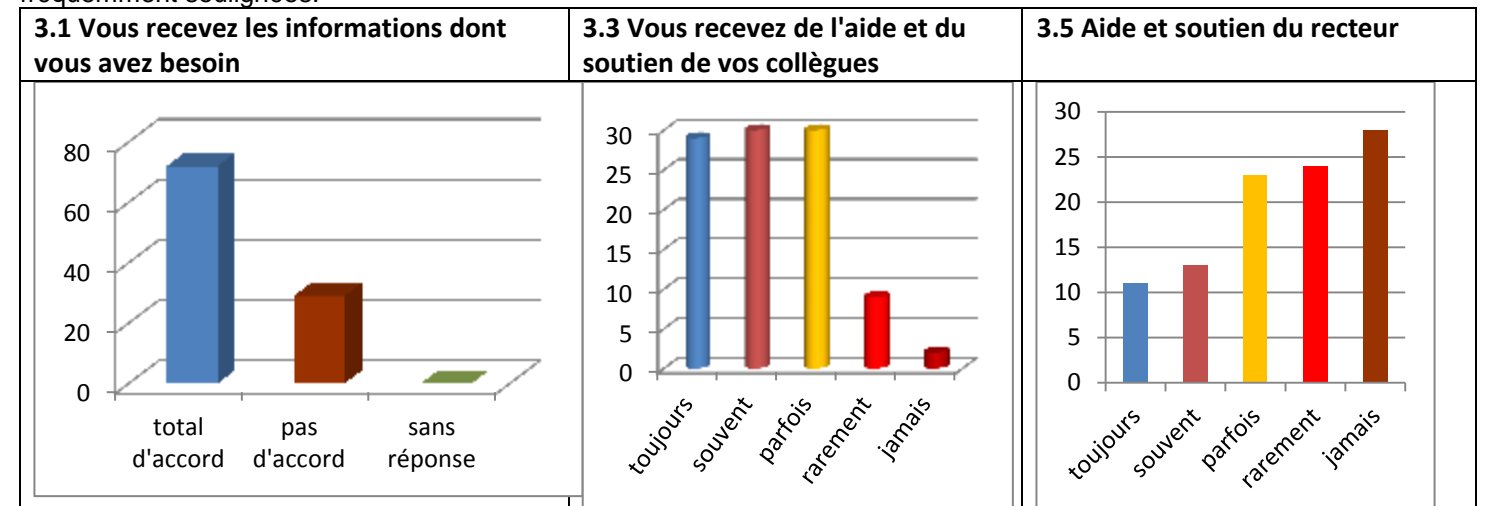


Les retours des multi-académies (fig. 2.6) confirment l'inconfort des collègues au regard des types de facteurs de complication identifiés. L'équité disciplinaire est jugée généralement satisfaisante alors que celle de la répartition des dossiers transversaux (fig 2.8) est plus problématique.



## 3. Soutien dans les missions :

La suffisance et la fiabilité des informations sont reconnues (fig. 3.1), leur quantité massive et leur urgence sont fréquemment soulignées.

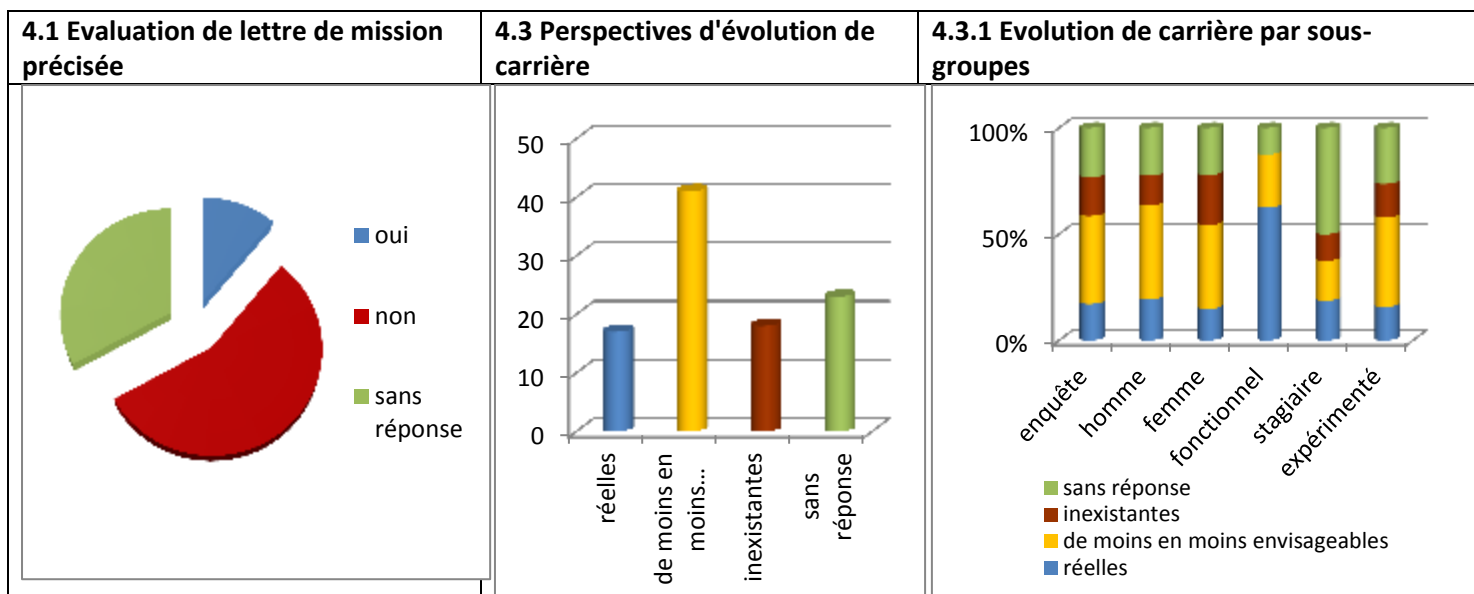


Le soutien de la part des collègues (fig 3.3) et celui des doyens est volontiers mis en avant, le métier reste souvent décrit comme « solidaire et /mais solitaire ». A ce titre, la distance avec l'autorité hiérarchique, « inaccessible », malgré des

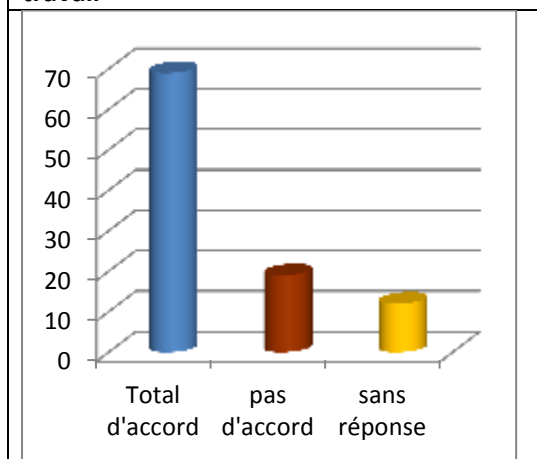
particularités locales est, elle, clairement établie. Le soutien en cas de remise en cause professionnelle ouvre toute la gamme des réponses proposées.

#### 4) Reconnaissance et évaluation :

Complémentaire à la variabilité inter-académique dans la rédaction et l'actualisation des lettres de mission, l'imprécision majoritaire de ses modalités d'évaluation (fig 4.1) confirme la nécessité de progression dans ce registre. Corollaire prévisible, l'information sur les perspectives de carrière est perçue comme très insuffisante voire inexistante pour 42% (fig 4.3). Le ressenti quant aux perspectives d'évolution est également négatif pour près de 50% avec un fort taux d'absence de réponses dans les deux cas, hormis pour les collègues sur des emplois fonctionnels (fig 4.3.1),



#### 4.4 Vous êtes traité(e) équitablement au travail

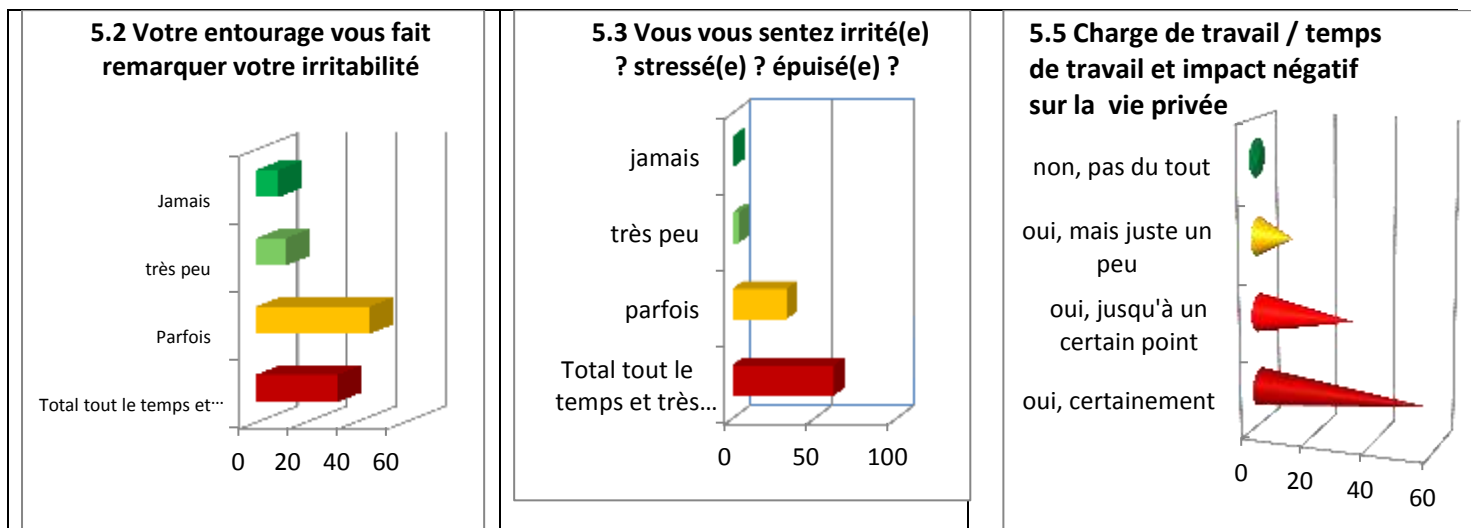


Le sentiment d'équité (fig. 4.4.) globalement partagé, est relativisé par un taux de réponses négatives tout de même significatif. Le taux de désaccord maximum est exprimé par les multi-académies (54%), les stagiaires manifestant un fort taux d'indécision (75%). Comme le soulignent les commentaires, diverses interprétations dans les réponses, les questions mêmes d'équité au travail et dans la résolution de conflit mériteront d'être affinées.

L'indice de reconnaissance confirme l'impression partagée des collègues d'un déficit certain au niveau des directeurs et responsables académiques qui tranche avec la reconnaissance forte ressentie de la part des enseignants ainsi que des chefs d'établissements.

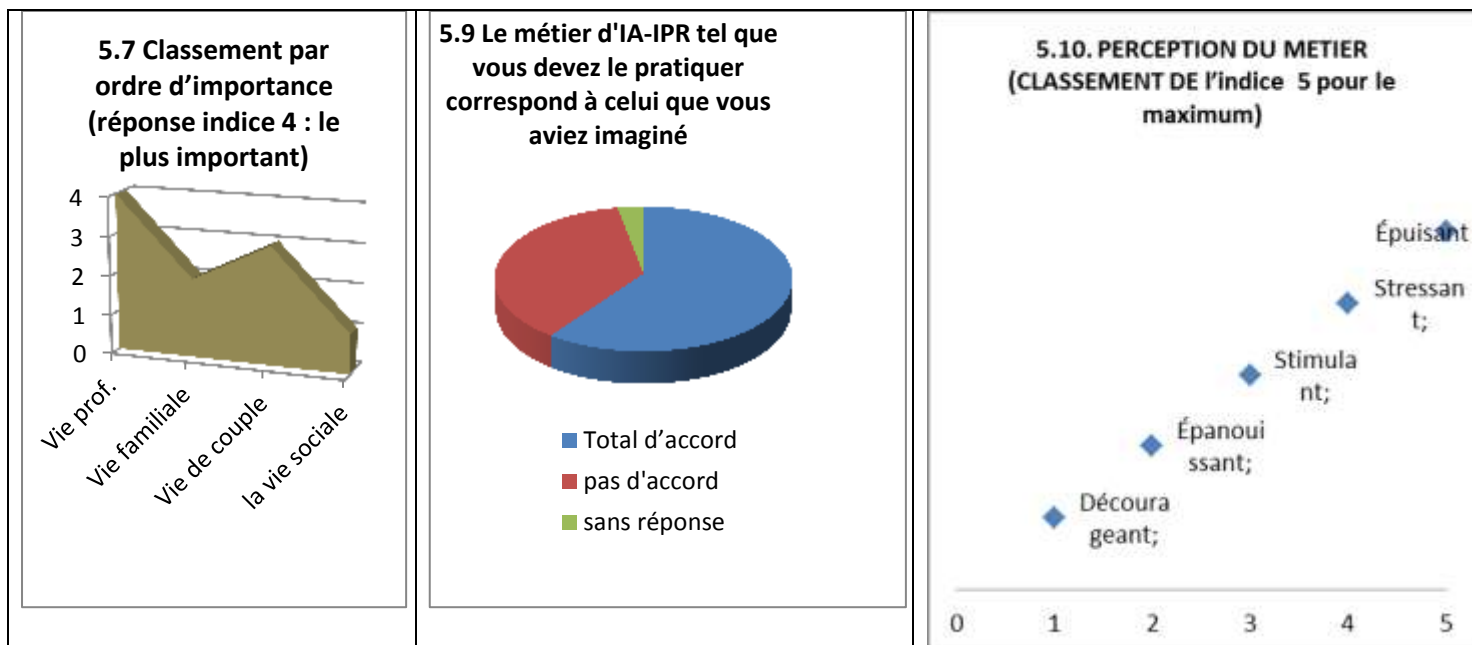
#### 5) Risques psychosociaux :

Si en très grande partie les collègues se considèrent en bonne santé, celle-ci reste fragile, 2/3 des IPR se sentent souvent voire tout le temps irrités (fig. 5.2) ou fatigués avec des cas de « burn in », de perte de sommeil, de fatigue chronique de stress et un tiers déclare que l'entourage le fait remarquer (fig. 5.3)



Par conséquent 4 IPR sur 5 estiment que la charge de travail a un impact négatif sur leur vie privée : climat familial dégradé, conflit avec le conjoint pouvant aboutir à des ruptures, absence de vie sociale... La généralisation du mode de correspondance électronique aggrave cette situation d'autant que la moitié des IA-IPR, indique ne pas avoir établi un cadre temporel stricte pour consulter leur mail professionnels.

Si un quart des IPR vit souvent voire tout le temps des situations éprouvantes ou déstabilisantes sur le plan émotionnel, l'ensemble du corps n'est pas épargné. Les collègues pointent particulièrement l'accompagnement de la réforme mais aussi des conflits à l'intérieur de l'équipe disciplinaire, du collège des IA-IPR, ou l'accompagnement des professeurs en difficultés et/ou en souffrance.



Ce constat n'empêche pas que la vie professionnelle demeure la première priorité des collègues (fig. 5.7). Ainsi 4 IPR sur 5 estiment que leur travail a du sens pour eux : « *je suis fière de ce que je fais et j'ai l'impression de faire bouger les lignes* ». Le métier apparaît d'abord comme épuisant, stressant avant d'être stimulant ou épanouissant (fig. 5.10): « *il y a beaucoup à faire pour faire avancer le système et pour accompagner les professeurs qui le rendent bien...heureusement* ». Cet engagement réel masque une évolution de la perception du métier tel qu'il a été imaginé et ce jour (fig. 5.9). « *Je savais par avance que c'était un métier de fou... je n'ai pas été déçu !* ». En cause « *la lourdeur des dossiers transversaux (qui) fait diminuer notre disponibilité auprès des enseignants* ».

Mohammed DARMAME et Christian CHAMPENDAL.