



Syndicat des attachés

ADMINISTRATIONS PARISIENNES

Radiographie des attachés d'administrations parisiennes

Résultats et analyse du questionnaire
sur les conditions de travail des attachés

DÉCEMBRE 2011

Le 15 juin 2011, le Syndicat UNSA des attachés des administrations parisiennes a lancé un questionnaire sur les conditions de travail des attachés. Cette enquête, inédite, a remporté un beau succès ! Envoyée à 980 attachés (*), 606 d'entre eux ont apporté leur contribution, soit un taux de participation de près de 62 %.

Sans conteste, ce taux est significatif de l'intérêt de nos collègues pour cette démarche, indépendamment de toute considération ou appartenance syndicale. Il est aussi révélateur d'un manque : de nombreux commentaires s'interrogent sur le rôle de la direction des ressources humaines, qui aurait dû s'emparer de ces questions mais qui apparaît comme « *trop gestionnaire, passive, non à l'écoute de ses cadres* ».

Au final, 526 questionnaires ont pu être exploités, 80 attachés ayant systématiquement choisi dès la première question de cocher l'option « *je ne souhaite pas répondre* ». Doubte sur l'anonymat des réponses, méfiance vis-à-vis des syndicats, sentiment que de toute façon rien ne changera ? Ces réponses possibles, et sans doute d'autres, expliquent sûrement ce vote blanc, que nous ne voulions pas passer sous silence pour autant.

Le syndicat adresse ses sincères remerciements à tous les collègues qui, malgré quelques difficultés techniques dues au trop grand nombre de connections simultanées dès la parution de l'enquête, malgré aussi la longueur du questionnaire (mais nous avons voulu être exhaustif), ont répondu avec sincérité à nos questions sur leurs conditions de travail telles qu'ils les vivent au quotidien. Qui plus est, ils ont souvent précisé leurs opinions en complétant les champs libres et en faisant part de suggestions pertinentes. Merci d'avoir pris le temps nécessaire, malgré une durée du travail déjà bien dense !

Vous trouverez dans les pages qui suivent notre analyse concernant les résultats les plus marquants de l'enquête. Vous constaterez, sur certains sujets, que vos réponses mettent à mal des idées reçues, tandis que d'autres viennent confirmer un malaise.

En fin de document, vous retrouverez tous les résultats organisés selon les 7 grands thèmes du questionnaire : l'organisation du travail, l'environnement de travail, la reconnaissance, la formation, la mobilité, la santé au travail, les autres questions.

Nous formons le vœu que cette étude, dont l'adjointe au Maire de Paris en charge des ressources humaines et la Direction des Ressources Humaines sont destinataires, soit prise en compte pour l'amélioration des conditions de travail des attachés d'administrations parisiennes, en particulier sur le temps de travail, l'évolution de carrière et des rémunérations, et la santé.

(*) soit tous les attachés en fonction dans les administrations parisiennes, à l'exception de ceux accueillis en détachement dans d'autres administrations ou établissements publics, ou ceux n'exerçant pas leurs fonctions pendant les deux mois (15 juin - 15 septembre) où le questionnaire est resté en ligne.



1. L'organisation du travail

Une très nette majorité d'attachés (84 %) travaille au-delà de 39 heures par semaine.

Parmi eux, une moitié travaille régulièrement après 19h 30.

La moitié des attachés également signale des réunions débutant à 18 h et plus. Il est permis de s'interroger sur l'opportunité de commencer des réunions à cette heure, dans la mesure où la fatigue - et donc une certaine baisse de productivité - peut légitimement commencer à se faire sentir après une journée de travail déjà bien remplie.

Près de 60 % des attachés considèrent que le temps de travail s'est amplifié au cours des dernières années. Les commentaires rapportent que la charge de travail et les exigences sont toujours plus élevées... avec toujours moins d'effectifs !

Ces horaires ne sont pas sans conséquences. Ainsi, plus de la moitié (55 %) des attachés considère qu'ils perturbent leur vie familiale et / ou sociale.

Malgré la charge de travail et l'extension des clefs "nomades", une grande majorité tente tout de même de préserver ses week-ends en n'amenant que rarement des dossiers à traiter à leur domicile et en évitant de répondre aux mails. Mais reste une part toujours trop importante (25 %) de collègues qui travaillent régulièrement ou fréquemment chez eux. Quant aux mails professionnels, qu'en serait-il s'il était possible d'y accéder depuis un webmail ? Le progrès technologique n'est sûrement pas un progrès pour l'équilibre personnel.

91 % des attachés sont quelquefois ou souvent interrompus par des urgences. Seules 29 % de ces urgences étant inhérentes aux fonctions exercées, une meilleure organisation du travail permettrait de réduire considérablement ces interruptions pour se consacrer à un travail de fond et donner un sens au travail.

Un point positif : les deux tiers des attachés peuvent facilement prendre leur congés annuels et RTT. Mais *prendre facilement* ne veut pas dire *tout prendre...* Par ailleurs, reste un tiers de collègues qui rencontre des difficultés, et encore un peu plus lorsqu'il s'agit de prendre les jours de récupération. Les pratiques concernant ces jours de récupération sont variables d'une direction à l'autre. Ainsi, certains collègues n'y ont pas droit, d'autres renoncent à les demander du fait d'une « incitation » de leur hiérarchie, et enfin un établissement public n'accorde que 4 jours (sur 8 maximum).

81 % des attachés ont ouvert un compte épargne temps, avec une valeur médiane de 42 jours épargnés, soit près de 2 mois d'activité. Seuls 20 % l'ont déjà utilisé, et 25 % signalent ne pas pouvoir le faire du fait de leur charge de travail.

Si, à l'origine, la diminution du temps de travail devait constituer un progrès social, il est assez clair, du fait des contraintes professionnelles, que la consommation de ces jours sera délicate. Aussi, près des trois quarts des attachés seraient favorables à leur monétisation, et plus encore (83 %) seraient intéressés par une transformation en points de retraite additionnelle. Ce dernier résultat peut être mis en lien avec l'inquiétude générée par les réformes des retraites successives.

Au sujet du temps de travail, on peut signaler un document intéressant, la "Charte du Temps" de la Direction Générale du Trésor. La Ville de Paris pourrait utilement s'en inspirer pour élaborer un guide des bonnes pratiques.



2. L'environnement de travail

Affichons d'emblée ce qui constitue l'une des bonnes nouvelles de cette enquête : malgré les problèmes de réseau, les logiciels dépassés, les fournitures que certains, lassés de réclamer, finissent par acheter eux-mêmes, le ménage qui laisse à désirer, et quelques situations critiques en terme de surfaces de bureaux...

64 % des attachés considèrent que leurs conditions matérielles de travail sont plutôt bonnes ou excellentes, et 30 % les trouvent correctes !

Seuls 16 % partagent leur bureau, et 1 % leur poste de travail. Ces éléments sont importants car ils font partie intégrante de l'ambiance au travail. Il faut espérer que ces conditions soient préservées et que la tendance aux "open space" passe très vite de mode, tant elle est dévastatrice sur le plan de la destruction de la personnalisation et des nuisances au travail.

Parmi les personnes qui partagent leur bureau, on note que près de la moitié cohabite avec d'autres attachés, et près d'un tiers avec leurs subordonnés. À moins que cette situation ne traduise un manque de surface de bureaux, on peut considérer qu'elle favorise le travail collaboratif, le partage, la créativité, et que cela sert l'intérêt de la collectivité.

Près des trois quarts des attachés encadrent du personnel. Parmi eux, près de 40 % sont à la tête d'équipes de plus de 10 personnes. **Encore une nouvelle réjouissante : 92 % des attachés peuvent compter sur leurs collaborateurs !** Cela traduit un esprit d'équipe, une reconnaissance mutuelle entre les attachés et leurs subordonnés, le sens du service public, ce qui ne peut qu'être bénéfique en termes de résultats. Quant à ceux qui n'ont pas cette opportunité, ils en attribuent la cause de façon assez nette au manque de compétence de leurs collaborateurs, suivi d'un manque de motivation.

Si, majoritairement, les attachés disposent des informations pour exercer leurs missions d'encadrement, ce n'est pas le cas pour plus

d'1/3 d'entre eux, ce qui reste trop élevé. Les délais de réponses restent très variables en fonction des services auxquels on s'adresse, et un "engagement qualité" pourrait être développé sur ce point.

Ce manque d'informations peut mettre nos collègues en difficulté au moment de leur prise de fonction et même par la suite, et cela est d'autant plus dommageable que la plupart encadre du personnel. Aussi, il serait utile d'organiser des parcours de formation individualisés, de remettre le tutorat au goût du jour, ou encore d'organiser des "tables rondes solidaires" afin que les cadres puissent exprimer leurs inquiétudes et bénéficier d'un retour d'expériences et de conseils.

La question ouverte : « *quelles informations à destination des personnels d'encadrement souhaiteriez-vous voir traiter sur le site Internet du syndicat ?* » a reçu de très nombreuses réponses, ce qui démontre malgré tout un manque d'informations à destination des cadres. Plusieurs commentaires tournent autour des niveaux de primes, de l'évolution de carrière, des moyens à disposition pour motiver ses collaborateurs dans un contexte de réduction des dépenses. D'autres, tout aussi nombreux, concernent l'accompagnement des équipes, l'évaluation, la gestion des situations difficiles.

Au-delà des informations statutaires, disponibles sur Intraparis, les attachés ont besoin de connaître les pratiques de leur direction. Ils réclament de la transparence, du soutien et du courage managérial, en particulier lorsqu'il s'agit de traiter des situations délicates.

~

3. La reconnaissance

Les sentiments sont très partagés sur la reconnaissance au travail : 44 % considèrent que les fonctions dévolues aux attachés se sont dégradées, 66 % estiment que les postes d'attachés sont dévalorisés ou déqualifiés, mais seulement 15 % ont le sentiment de ne pas être reconnus dans l'exercice de leurs fonctions. Pour plus de la moitié, la reconnaissance est variable en fonction des personnes et des moments, et 30 % des collègues se sentent reconnus. On peut donc tirer la conclusion que **les attachés sont critiques sur la perception du corps et son évolution, mais qu'ils font une distinction claire entre le général et le particulier**, leur permettant de ne pas sombrer dans une victimisation personnelle.

D'ailleurs plus des trois quarts d'entre eux ont pu acquérir de nouvelles compétences et encore plus estiment que leur hiérarchie est à leur écoute (complètement ou parfois), ce qui renforce le sentiment d'expertise et de reconnaissance. Ils sont alors plutôt indulgents avec leurs supérieurs, 44 % considérant que si leurs suggestions ne sont pas mises en œuvre, c'est que leur hiérarchie elle-même n'en a pas les moyens. Notons tout de même que « *le manque de volonté ou de courage* » de cette hiérarchie constitue une explication pour 27 %.

Inversement, parmi les 11 % d'attachés qui considèrent que leur hiérarchie n'est pas à leur écoute, beaucoup de commentaires relatent une organisation trop rigide, des difficultés à déléguer, à faire confiance, un manque de professionnalisme et un mépris de leur hiérarchie qui considère les attachés comme des exécutants.

Dans la légitime quête de sens et de reconnaissance, on pourrait considérer que la participation à des réunions et des groupes de travail constitue un point positif. Encore faut-il que les attachés y trouvent leur place. Hélas ! **81 % de nos collègues estiment qu'on leur impose parfois d'assister à des réunions peu utiles ou inutiles**, alors que 74 % considèrent qu'ils ne sont pas toujours conviés à des réunions auxquelles ils devraient assister...

Quant aux groupes de travail et projets de service, si plus de la moitié des attachés y sont conviés, 57 % d'entre eux pensent que leur participation n'est pas toujours pertinente. À cela s'ajoute une mise en œuvre concrète des projets dans 50 % des cas seulement, et un fort sentiment

que le temps consacré n'est pas équilibré par rapport aux résultats. Enfin, cette implication reste peu valorisée : quelques remerciements tout au plus.

Par ailleurs, **plus de la moitié des attachés est amenée à faire le travail d'autres personnes du fait de postes vacants**. On pourrait y voir un intérêt si cela restait ponctuel et du niveau d'un cadre A, mais pour moitié, il s'agit de remplacer leurs subordonnés, ce que la hiérarchie semble considérer comme normal. Rien d'étonnant alors à ce que nos collègues aient l'impression que les postes d'attachés sont dévalorisés ou déqualifiés (cf. supra) !

Le sentiment d'un **équilibre entre l'effort et la rétribution est, quant à lui, majoritairement contesté** (seul un tiers des attachés l'éprouve). Des comparaisons au détriment des attachés sont établies avec les contractuels et les supérieurs hiérarchiques. D'autres collègues calculent (fort justement) un taux horaire de rémunération particulièrement faible (compte tenu du temps réel passé au travail), ou font le parallèle entre la stabilité du salaire et l'augmentation du coût de la vie, etc.

La "haute administration" conserve l'idée que les attachés d'administrations parisiennes sont mieux rémunérés que les autres attachés territoriaux exerçant leurs fonctions dans des collectivités territoriales autres que Paris. Mais qu'en sait-elle ? On peut noter à cet égard qu'aucune étude comparative prenant en compte le plus grand nombre de paramètres possibles (dont celui du coût de la vie constaté dans les différentes collectivités locales) n'a été effectuée à ce jour sur ce sujet, malgré les demandes répétées du Syndicat UNSA des attachés des administrations parisiennes.

Rappelons la revendication partagée par les syndicats d'un meilleur déroulement de carrière avec, notamment, un avancement d'échelon à la durée minimale, très répandu dans les collectivités territoriales.

Rappelons enfin la demande de notre organisation syndicale de voir porté le nombre de chefs de service administratif (CSA) à 10 % de l'effectif total du corps des attachés d'administrations parisiennes.

~

4. La formation

74 % des attachés n'utilisent pas leur DIF (droit individuel à la formation), pour moitié par manque de temps et pour l'autre moitié en l'absence de projet de formation particulier. Par ailleurs, quelques-uns n'ont toujours pas compris ce qui pouvait entrer dans le DIF ou non.

La durée du temps de travail a déjà été évoquée en partie 1 de ce rapport, et on constate là une autre incidence : **les attachés ne disposent pas du temps nécessaire pour réfléchir à l'acquisition de nouveaux savoirs et se former en conséquence.**

D'ailleurs, un quart des attachés n'a effectué aucune formation en 2010 et 36 % ont suivi entre 0,5 et 2,5 jours de stage, ce qui est inquiétant au regard des compétences et de l'adaptabilité attendues d'un cadre A. **Comment recruter toujours plus de personnes en détachement au motif qu'elles sont considérées comme immédiatement opérationnelles et ne pas accorder plus de place à la formation des cadres parisiens ?**

Malgré tout, les formations demandées sont majoritairement accordées, et sont réalisées pour moitié dans des délais raisonnables. Pour l'autre moitié, plusieurs commentaires font état de délais supérieurs à plusieurs mois, voire un an (!).

À noter également que, pour les formations refusées, près du tiers des collègues n'en connaissent pas toujours (ou pas du tout) le motif, ce qui reste trop élevé.

La hiérarchie s'implique moyennement (41 %) dans ce domaine, en suggérant à ses collaborateurs de suivre des formations. Pour les trois quarts, ces suggestions sont cependant jugées pertinentes, ce qui montre une bonne connaissance des métiers et des compétences nécessaires.

Si 60 % des attachés estiment que l'offre de formation de la DRH est adaptée à leurs métiers et spécificités, il convient de prendre en compte les 40 % qui ne trouvent pas satisfaction dans cette offre, notamment parce qu'ils exercent des métiers très spécifiques et / ou émergents. Ils s'éloignent donc de

l'offre de formation trop générale de la DRH et recourent, lorsqu'ils le peuvent, à des organismes extérieurs.

Insistons sur la nécessité d'organiser des parcours de formation individualisés dès l'entrée en fonction dans le corps des attachés, et de pouvoir faire un point à chaque changement de poste pour repérer les nouvelles compétences à acquérir et bénéficier rapidement des formations adaptées.

Insistons encore sur la nécessité de considérer la formation comme un outil déterminant de la mobilité et de pouvoir offrir aux cadres A la possibilité de se former pour accéder à un nouveau projet professionnel en phase avec les besoins de la collectivité parisienne.

Pour cela, une plus forte implication de la DRH est attendue, car les Directions se cantonnent la plupart du temps à ce qui est immédiatement utile et/ou obligatoire.

5. La mobilité

29 % des attachés (en tout cas ceux ayant répondu à l'enquête) ont cherché à changer de poste au cours de ces derniers mois. Si toutes ces recherches aboutissaient et que le taux se maintenait au fil des ans, cela signifierait qu'un attaché changerait de poste en moyenne tous les 3 à 4 ans. Mais la "vraie vie" n'est pas si simple ...

Les trois quarts d'entre eux font acte de candidature en interne, ce qui montre un attachement à la collectivité parisienne. Quelques-uns recherchent simultanément à la Ville et dans la Fonction publique territoriale ou de l'Etat, et une petite minorité en dehors de la Fonction publique. La Fonction publique hospitalière n'a jamais été citée parmi les réponses.

Parmi les motifs de refus donnés par les recruteurs, il faut signaler les trop nombreuses absences de réponse (29 %), suivi du fourre-tout « *autre* » (recrutement d'un contractuel, d'un fonctionnaire immédiatement opérationnel, d'un candidat meilleur, etc.), puis du traditionnel « *n'a pas le profil* », sans oublier le « *trop vieux* » qui recueille 11 % des suffrages.

Ainsi, l'allongement du nombre d'années de travail et la simple bienséance semblent complètement étrangères à certains recruteurs, qui n'hésitent pas à affirmer à des collègues ayant encore une bonne quinzaine d'années de vie professionnelle devant eux qu'ils sont trop âgés !

Les candidat(e)s estiment, quant à eux, pour plus de la moitié (55 %) que les recruteurs préfèrent faire appel à leur réseau, puis viennent les « *autres motifs* » parmi lesquels on trouve la surqualification, l'éternelle ambiguïté généraliste (ce qu'est le corps des attachés) / spécialiste (ce qui est recherché), la culture du jeunisme, la difficulté de sortir de sa direction, etc. À noter que 10 % des attachés concernés ne savent pas identifier les freins rencontrés.

71 % des collègues en recherche de mobilité sont favorables à la mise en place d'un atelier de la mobilité, dont les objectifs seraient de formaliser et valider un projet de mobilité, le réajuster si besoin, élaborer un plan d'action, se préparer à sa mise en œuvre, connaître les différentes possibilités statutaires liées à la mobilité, etc.

En revanche peu de personnes (14 %), qu'elles soient en recherche de mobilité ou non, ont demandé à bénéficier d'un bilan de compétences. Une moitié n'en ressent pas le besoin, d'autres n'y ont pas pensé, d'autres encore n'ont pas le temps... Pour ceux qui l'ont effectué, l'impact direct sur la mobilité est mitigé : la moitié considère que ce bilan a été utile ou très utile, l'autre moitié peu ou pas utile.

En terme de mobilité des cadres, une note de la Secrétaire Générale de la Ville de Paris datant de juillet 2010 avait suscité des remous et certains directeurs s'étaient emparés sans discernement de cette instruction pour inviter leurs collaborateurs à voir « *si l'herbe n'était pas plus verte ailleurs* ». Pour autant, la portée de cette note a été limitée, puisque seuls 21 % des attachés se sont vu suggérer une mobilité avec plus (8 %) ou moins (13 %) d'insistance.

Enfin, la question ouverte « *que vous soyez en recherche de poste ou non, quels outils vous sembleraient utiles dans le cadre d'un projet de mobilité ?* » a remporté un beau succès ! Transparence et responsabilité (pourquoi publier des postes déjà pourvus ?), bourse des métiers, profils de poste mieux construits, entretiens individuels avec des responsables RH expérimentés, SRH et DRH moins passifs, organisation d'une période de tuilage ou de dispositifs limitant la déperdition de l'information, sont des sujets majoritairement évoqués.

Le Syndicat UNSA des attachés des administrations parisiennes partage bien entendu tous ces constats et toutes ces propositions, et espère vivement que la création d'une Sous-direction de l'encadrement supérieur va permettre d'apporter une amélioration significative dans la gestion des cadres A parisiens.

Concernant la mobilité, en particulier, **des postes de référent-mobilité-carrière pourraient utilement être créés**, à l'instar des pratiques de plusieurs ministères.



6. La santé au travail

C'est l'une des grandes révélations de cette enquête. Malgré les précautions prises dans la rédaction de la question (distinguer ce qui relève de problèmes médicaux antérieurs ou indépendants de votre situation professionnelle des évolutions touchant les conditions de travail qui pourraient générer ou aggraver des problèmes de santé), **42 % des attachés considèrent que leurs conditions de travail ont eu un impact négatif sur leur santé au cours de ces dernières années.**

Ce taux élevé est d'autant plus inquiétant que 50 % des attachés (quelle que soit leur réponse à la question précédente) n'ont pas rencontré le médecin du travail depuis plus de 5 ans.

On note pour autant que les attachés ayant mentionné un lien conditions de travail / santé sont peu demandeurs de rencontrer le médecin du travail, les deux tiers n'en voyant pas l'intérêt ou n'en ressentant pas le besoin. Certains bénéficient d'un suivi par leur médecin traitant, tandis que d'autres ont identifié seuls les causes de leurs problèmes de santé... et sont assez fatalistes.

Ce manque de reconnaissance de la médecine professionnelle n'a rien d'étonnant : pas de suivi régulier pour les cadres, avis d'aptitude des subordonnés - notamment les restrictions et autres recommandations - incompatibles avec les contraintes des services... Points à nuancer cependant, en prenant en compte le manque de moyens du fait de la difficulté de recruter des médecins en nombre suffisant.

Toutefois, pour ceux qui ont consulté le médecin du travail, cette rencontre a eu un effet bénéfique dans 54 % des cas.

Le psychologue du travail n'est pas sollicité non plus, pour les mêmes raisons que le médecin du travail, et aussi parce qu'il peut y avoir des manifestations qui ne sont pas d'ordre psychologique. Si, pour la minorité qui a eu recours à ce spécialiste, la demande a été prise en compte dans un délai rapide, le résultat n'a pas été satisfaisant (à nuancer toutefois du fait du faible nombre d'occurrences). Quelques collègues ont signalé un suivi « à l'extérieur ».

En revanche, 38 % des collègues ont discuté de ces difficultés avec leur hiérarchie. Pour plus de la moitié, cette discussion n'a pas eu d'effets bénéfiques. Pour ceux qui n'en ont pas discuté, soit cela est trop difficile pour eux, soit ils regrettent l'indifférence de leurs dirigeants. Ils signalent aussi que ce n'est pas une priorité malgré les beaux discours sur les risques psycho-sociaux (RPS).

Qu'ils aient des problèmes de santé ou non, il est intéressant de constater que **la moitié des attachés ne sait pas si le Comité Hygiène et Sécurité de leur direction est actif en matière de RPS**, et que plus d'un tiers ne sait pas si cette instance diffuse suffisamment d'informations à ce sujet. Peut-être n'est-ce pas un sujet de préoccupation ni une priorité pour eux non plus ?

Pourtant, nombre de nos collègues sont confrontés à des difficultés soit personnelles, soit vis-à-vis de leurs collaborateurs. Plusieurs commentaires confirment la nécessité de mieux connaître les structures d'accompagnement proposées par la Ville, d'être mieux formés pour mieux accompagner les personnels fragiles, d'avoir une cellule d'écoute dédiée aux cadres. Et encore une fois, de la transparence, des bilans, etc.

~

7. Et pour mieux vous connaître ?

38 % des attachés ont un temps de trajet quotidien inférieur à 1 heure (aller/retour). Travailler et habiter à Paris, un rêve pour beaucoup ! Mais la réalité nous rappelle que 46 % de nos collègues ont un temps de trajet de plus d'une heure par jour, 15 % de plus de 2 heures, et même 1 % de plus de 3 heures. Cela ajoute encore à la fatigue et à l'impact de la vie professionnelle sur la vie familiale et/ou sociale.

D'autant que 44 % des attachés ont entre 1 et 4 enfants directement à charge. **Sans surprise les familles de 1 et 2 enfants à charge sont très présentes (87 %)**, tandis que les familles de 3 enfants et plus représentent 13 %.

L'âge moyen du premier enfant à charge mérite d'être nuancé du fait du "syndrome Tanguy" ; ou, plus sérieusement, faut-il y voir les conséquences directes de la crise économique ? Retenons alors l'âge médian, qui est de 15 ans pour le premier enfant, 11 ans et demi pour le second, 9 ans et demi pour le troisième... et 1 an pour le petit dernier !

Toutes les Directions municipales sont représentées dans notre enquête. Seuls 220 collègues ont choisi de faire figurer leur direction (certains ont considéré que cette mention était incompatible avec l'anonymat du questionnaire). Le "top five" de la mobilisation : DASCO, DASES, CASVP, DRH, et enfin DAC et DUCT à égalité. Si on trouve un effectif d'attachés important dans ces directions, il ne faut pas manquer de s'interroger sur les conditions de travail qui y règnent et qui ont pu inciter des personnels à répondre à l'enquête dont c'était précisément l'objet.

8 % des attachés sont constamment en contact avec les Parisiens dans l'exercice de leurs fonctions, et 19 % régulièrement. Près des trois quarts des collègues sont peu souvent ou jamais en contact avec des usagers.

De ce point de vue, on peut considérer que beaucoup échappent à l'insatisfaction et à l'agressivité des Parisiens, et que leurs conditions de travail en sont

privé, quoique d'autres sources de stress ne manquent pas. Et puis, n'oublions pas que le contact avec les Parisiens amène aussi des satisfactions. À ce propos, certains signalent que la reconnaissance ne vient pas de leur hiérarchie, mais des usagers !

Une mention spéciale pour les cinq collègues fonctionnaires depuis 1970 qui ont répondu au questionnaire ! Et résumons ces dernières statistiques par décennie : les attachés se sentent concernés par leurs conditions de travail quelle que soit leur ancienneté. Ainsi, 18 % des personnes ayant participé à notre enquête sont fonctionnaires (toutes Fonctions publiques confondues) depuis les années 1970, 28 % depuis les années 1980, 25 % depuis les années 1990, 29 % depuis les années 2000 et 2010.

Les attachés travaillent à la Ville de Paris (tous grades confondus) depuis les années 1970 pour 12 % d'entre eux, les années 1980 pour 27 %, les années 1990 pour 24 %, et les années 2000 et 2010 pour 36 %.

Et, pour aller un peu plus dans le détail, ils sont attachés d'administrations parisiennes depuis les années 70 pour 2 % d'entre eux, les années 80 pour 24 %, les années 90 pour 18 %, et les années 2000 et 2010 pour 56 %.

Enfin, nous avons voulu terminer le questionnaire par un clin d'œil publicitaire avec le désormais fameux : What else ? Est-ce "l'effet George Clooney", cette ultime question a entraîné un flot de réponses !

Les mots-clés sont : reconnaissance, considération, convivialité, solidarité, courage, soutien, équité, mérite, transparence, transmission, information, concertation, carrière, mobilité, qualité, responsabilité, compétence.

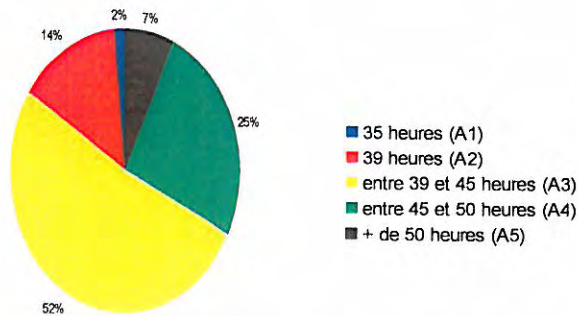
Tous les ingrédients de la recette du bonheur au travail ?

Tous les résultats du questionnaire
sur les conditions de travail
des attachés d'administrations parisiennes

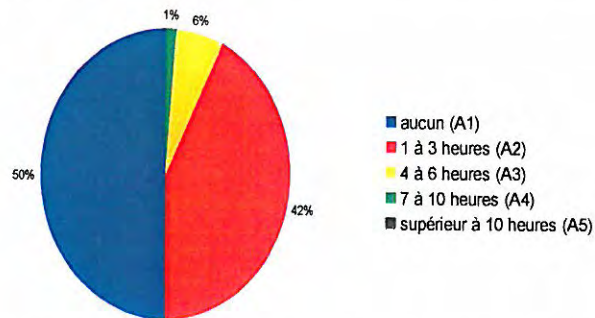
Précision utile : le total des pourcentages peut atteindre dans quelques rares cas +/- de 100 % en fonction des règles d'arrondis

L'organisation du travail

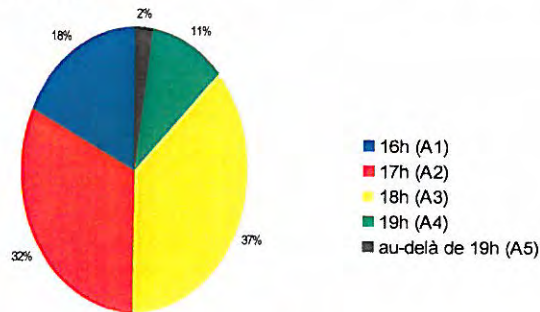
Question 1 : En moyenne, quelle est votre durée de travail hebdomadaire ?
(526 réponses)



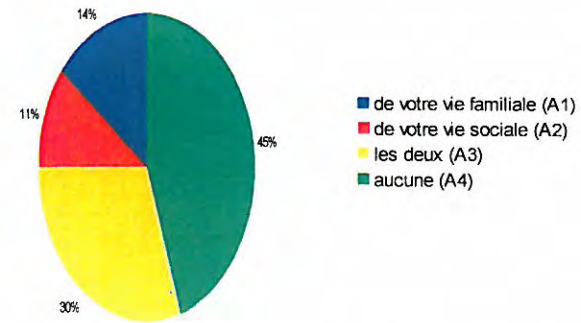
Question 2 : En moyenne, quel est le temps de travail hebdomadaire réalisé après 19h30 ?
(525 réponses)



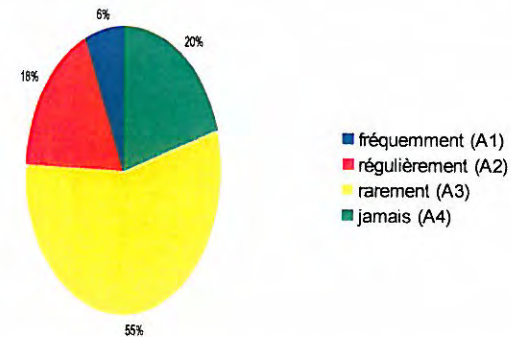
Question 3 : Au plus tard, à quelle heure débutent les réunions auxquelles vous êtes convié(e) ?
(526 réponses)



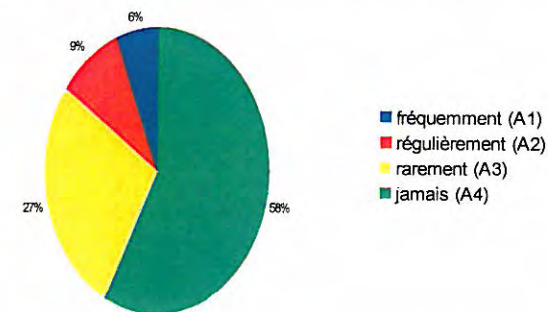
Question 4 : Ces horaires de réunion perturbent-ils l'organisation ?
(522 réponses)



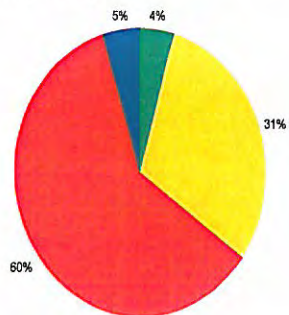
Question 5 : Amenez-vous du travail à votre domicile ?
(526 réponses)



Question 6 : Traitez-vous vos mails professionnels depuis votre domicile ?
(526 réponses)

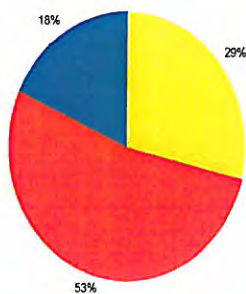


Question 7 : Maîtrisez-vous l'organisation de votre temps de travail et des priorités ?
(526 réponses)



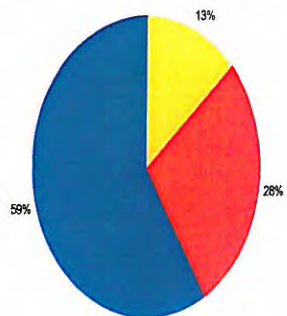
- oui je suis complètement autonome dans l'organisation de mon travail (A1)
- je suis généralement autonome mais souvent interrompu(e) par des « urgences » (A2)
- je suis généralement autonome mais quelques fois interrompu(e) par des « urgences » (A3)
- non je n'ai pas d'autonomie dans l'organisation de mon travail (A4)

Question 8 : Pensez-vous que certaines urgences pourraient être évitées grâce à une meilleure organisation ou bien qu'elles sont inhérentes à la fonction que vous occupez ?
(525 réponses)



- elles pourraient être évitées (A1)
- certaines pourraient être évitées (A2)
- elles sont inhérentes à la fonction (A3)

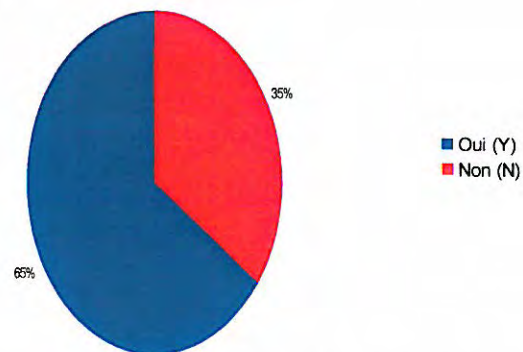
Question 9 : Avez-vous l'impression que votre temps hebdomadaire de travail s'est amplifié au cours de ces dernières années ?
(526 réponses)



- oui (A1)
- non (A2)
- je ne sais pas (A3)

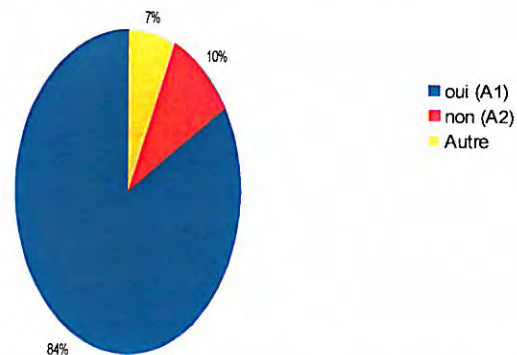
Tous les résultats du questionnaire
page 3/32

Question 10 : En règle générale, vous est-il possible de prendre facilement vos congés annuels et RTT ?
(525 réponses)



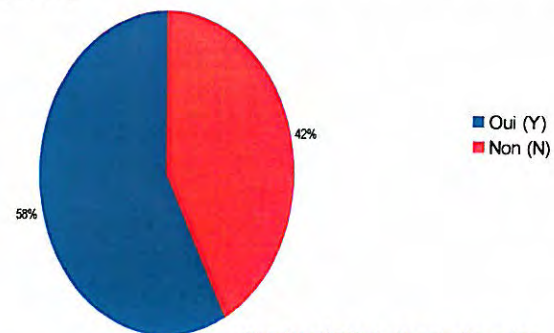
- Oui (Y)
- Non (N)

Question 11 : Avez-vous droit aux 8 jours de récupération (il convient de distinguer la pratique de la direction, que l'on cherche à connaître ici, du nombre de jours effectivement générés) ?
(526 réponses)



- oui (A1)
- non (A2)
- Autre

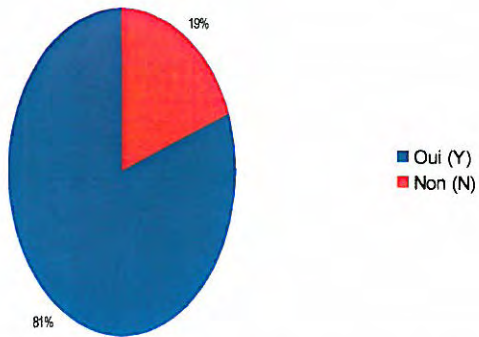
Question 11.2 : Vous est-il possible de prendre facilement ces 8 jours de récupération ?
(474 réponses)



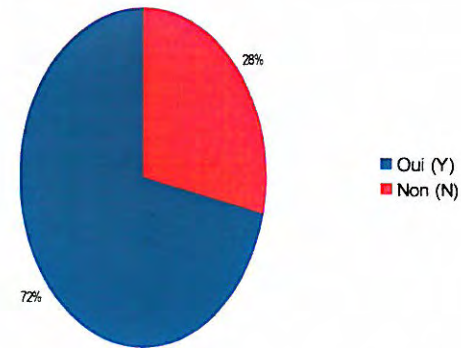
- Oui (Y)
- Non (N)

Tous les résultats du questionnaire
page 4/32

Question 12 : Avez-vous ouvert un compte épargne temps ?
(526 réponses)



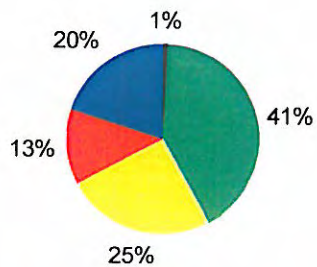
Question 12.4 : Êtes-vous intéressé(e) par une monétisation des jours déposés sur le compte épargne temps ?
(422 réponses)



Question 12.2 : Combien de jours contient votre compte épargne temps ?
(419 réponses)

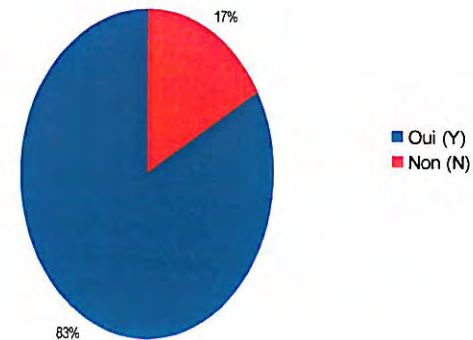
Moyenne	53,6
Valeur médiane	42

Question 12.3 : Utilisez-vous votre compte épargne temps ?
(424 réponses)



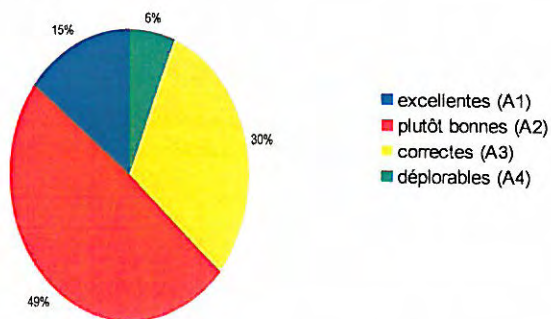
- oui je l'ai déjà utilisé (A1)
- non je n'ai pas fait de demande pour l'instant (par choix personnel) (A4)
- non je n'ai pas déposé assez de jours pour le débloquer (A2)
- non je n'ai pas fait de demande pour l'instant car ma charge de travail ne me le permet pas (A3)
- Autre

Question 12.5 : Êtes-vous intéressé(e) par une prise en compte au titre de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) des jours déposés sur le compte épargne temps ?
(424 réponses)

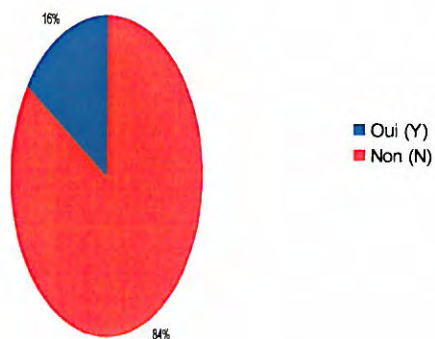


L'environnement de travail

Question 13 : Vous diriez que vos conditions matérielles de travail (bureau, poste de travail, matériel mis à votre disposition) sont :
(479 réponses)



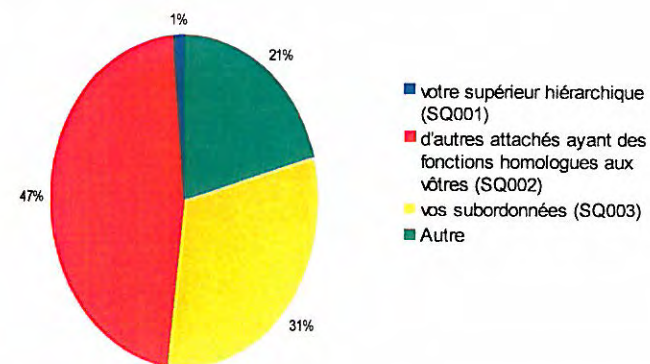
Question 14 : Partagez-vous votre bureau (en tant que pièce) ?
(480 réponses)



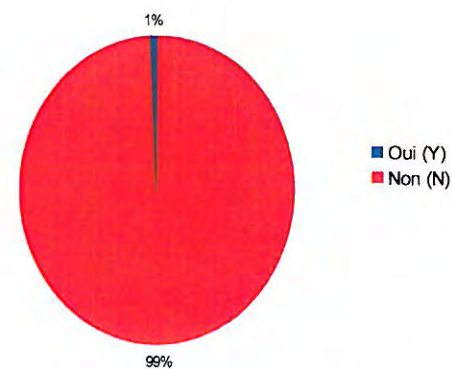
Question 14.2 : Avec combien de personnes partagez-vous votre bureau ?
(74 réponses)

Moyenne	1,96
Minimum	1,65

Question 14.3 : Avec qui partagez-vous votre bureau ?
(77 réponses)



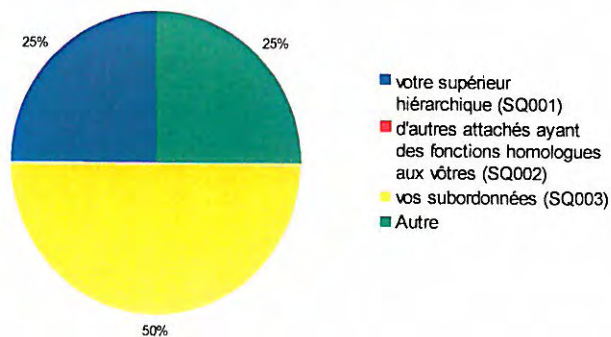
Question 15 : Partagez-vous votre poste de travail (le bureau en tant que mobilier, téléphone, ordinateur) ?
(478 réponses)



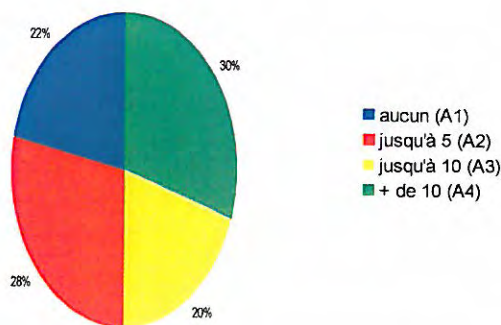
Question 15.2 : Avec combien de personnes partagez-vous ce poste de travail ?
(4 réponses)

Moyenne	2,25
Minimum	1

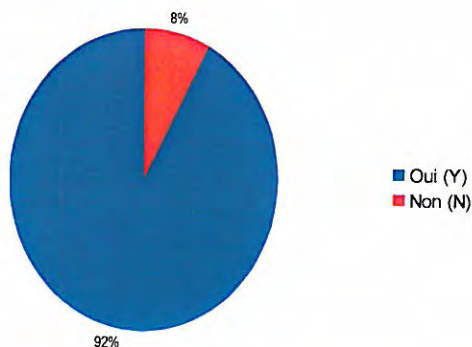
Question 15.3 : Avec qui partagez-vous ce poste de travail ?
(4 réponses)



Question 16 : Combien d'agent encadrez-vous directement ?
(480 réponses)

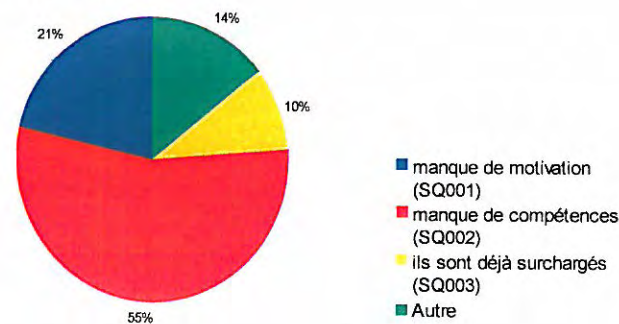


Question 16.2 : Pouvez-vous vous appuyer sur ces collaborateurs que vous encadrez ?
(376 réponses)

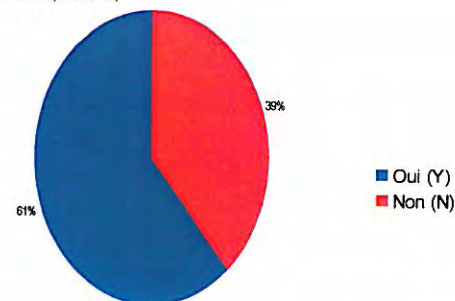


Tous les résultats du questionnaire
page 9/32

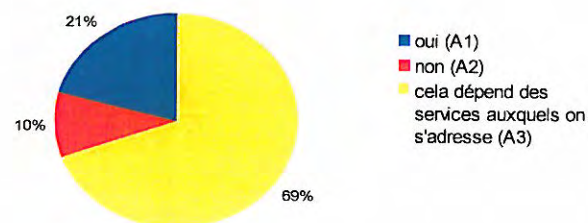
Question 16.3 : Pourquoi ne pouvez-vous pas vous appuyer sur ces collaborateurs que vous encadrez ?
(42 réponses)



Question 17 : Disposez-vous de toutes les informations pour exercer vos missions d'encadrement ?
(479 réponses)



Question 17.2 : Dans ce cas, obtenez-vous ces informations dans un délai raisonnable lorsque vous les demandez ?
(183 réponses)

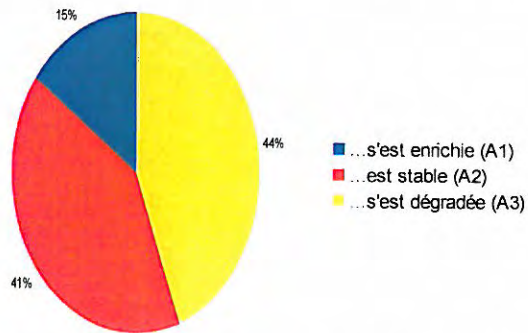


Question 18 : Quelles informations à destination des personnels d'encadrement souhaitez-vous voir traiter sur le site internet du syndicat : www.attaches-uns.com ? Réponse libre.

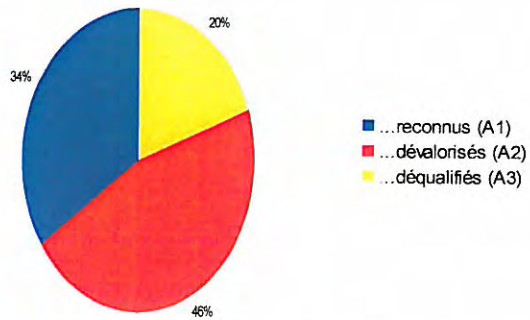
Tous les résultats du questionnaire
page 10/32

La reconnaissance

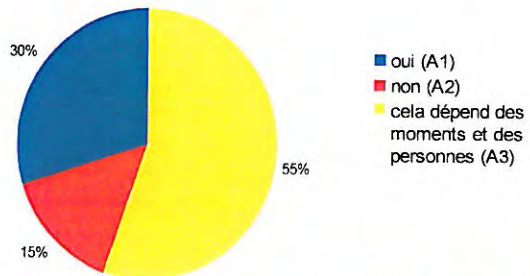
Question 19 : A propos de l'évolution des fonctions dévolues aux attachés en général, vous diriez qu'au cours de ces dernières années, elle...
(432 réponses)



Question 20 : En général, pensez-vous que les postes d'attachés sont ...
(430 réponses)

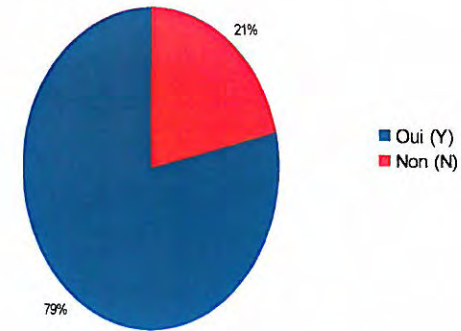


Question 21 : Et en particulier pour vous-même, avez-vous le sentiment d'être reconnu(e) dans l'exercice de vos fonctions ?
(432 réponses)

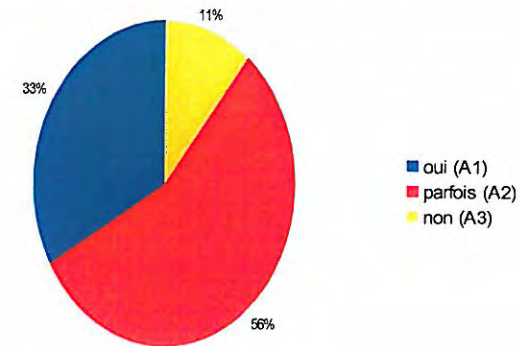


Tous les résultats du questionnaire
page 11/32

Question 22 : Avez-vous pu développer de nouvelles compétences ?
(431 réponses)

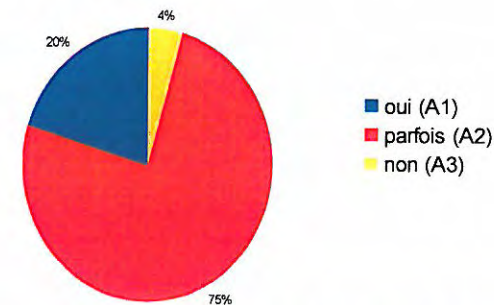


Question 23 : Estimez-vous que votre hiérarchie est à l'écoute de vos suggestions ?
(431 réponses)



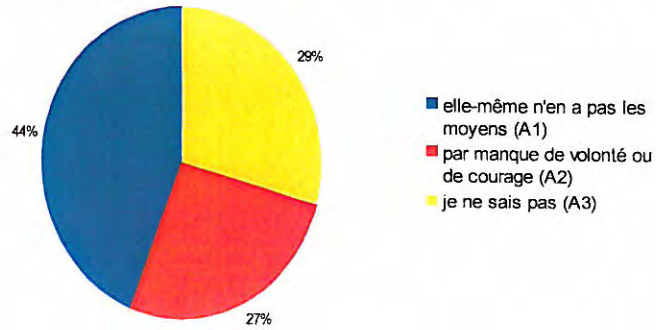
Question 23.2 : Selon vous, pourquoi votre hiérarchie n'est-elle pas à l'écoute de vos suggestions ?
Réponse libre.

Question 23.3 : Votre hiérarchie met-elle alors en œuvre vos suggestions ?
(384 réponses)

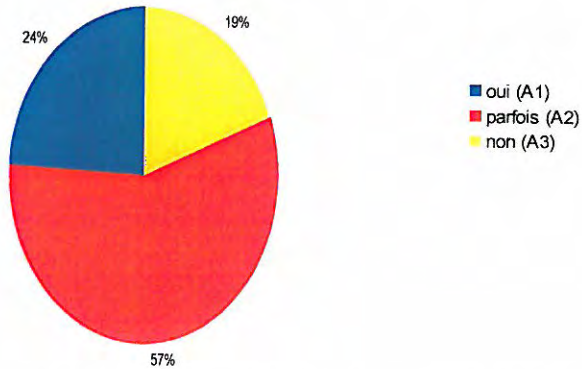


Tous les résultats du questionnaire
page 12/32

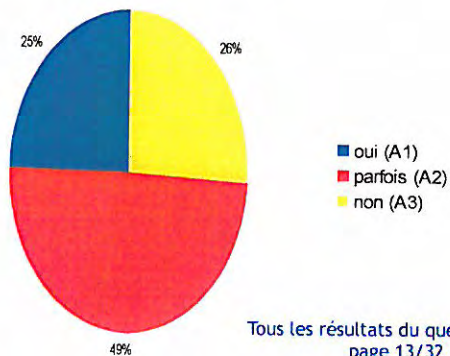
Question 23.3.1 : Selon vous, pourquoi votre hiérarchie ne met-elle pas (ou pas toujours) en oeuvre vos suggestions ?
(304 réponses)



Question 24 : Pensez-vous qu'on vous impose d'assister à des réunions peu utiles ou inutiles ?
(432 réponses)

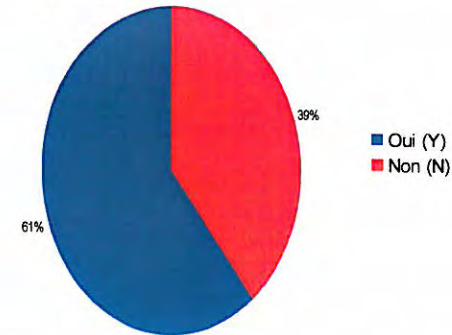


Question 25 : Pensez-vous qu'on ne vous convie pas à des réunions auxquelles vous devriez participer ?
(431 réponses)

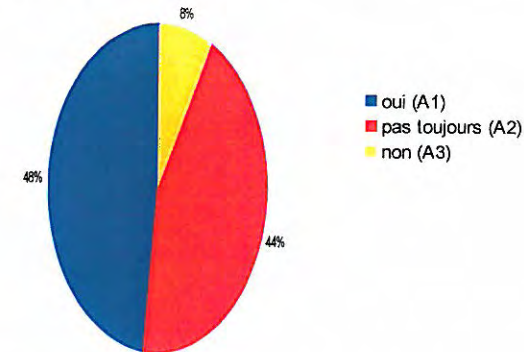


Tous les résultats du questionnaire
page 13/32

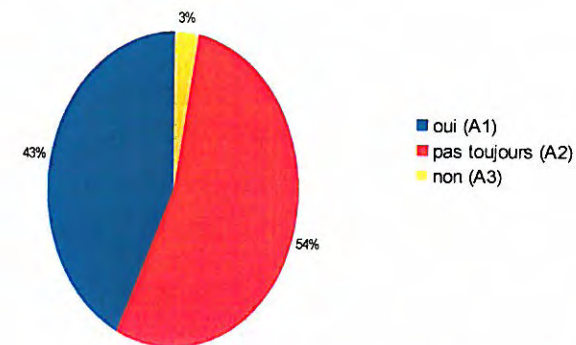
Question 26 : Êtes-vous amené(e) à participer à des projets de service pour votre direction ou inter-directionnels ?
(430 réponses)



Question 26.2 : Dans ce cas, êtes-vous préalablement consulté(e) pour faire partie d'un groupe de travail ? (262 réponses)

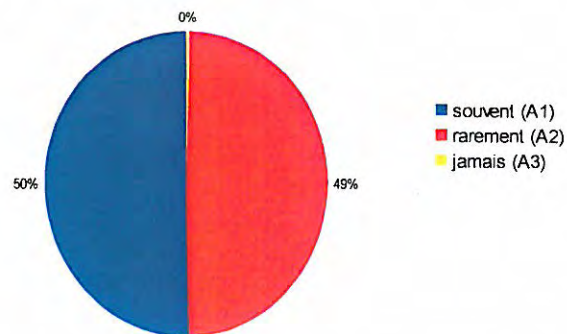


Question 26.3 : Votre participation à ce(s) groupe(s) de travail vous semble-t-elle toujours pertinente ?
(262 réponses)

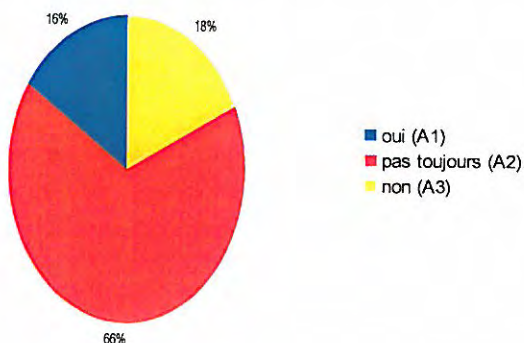


Tous les résultats du questionnaire
page 14/32

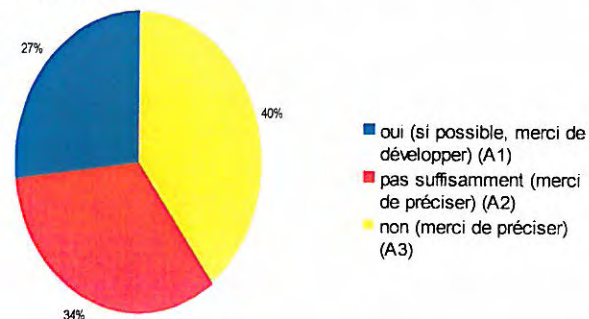
Question 26.4 : Ces projets de service pour votre direction ou inter-directionnels aboutissent-ils à une mise en œuvre concrète ?
(260 réponses)



Question 26.5 : Le temps consacré à ces projets est-il équilibré par rapport aux résultats ?
(262 réponses)

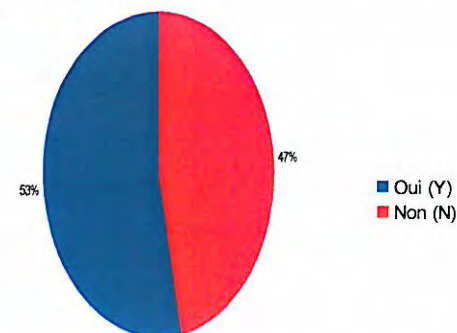


Question 26.6 : Votre participation à ces projets de service pour votre direction ou inter-directionnels est-elle valorisée (encouragements, remerciements, primes, autres formes) ?
(262 réponses)

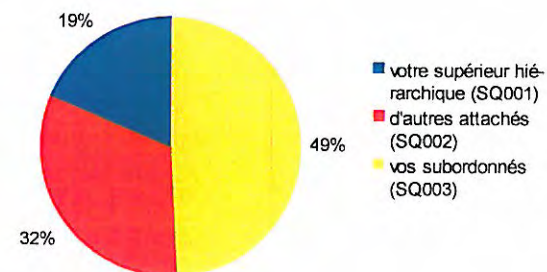


Tous les résultats du questionnaire
page 15/32

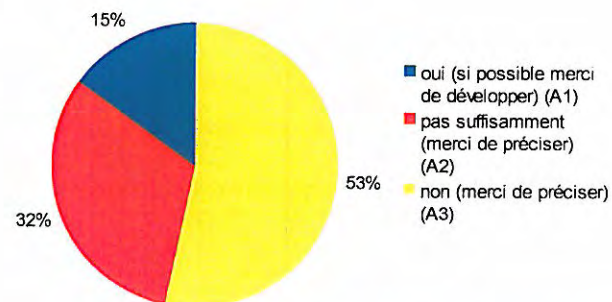
Question 27 : Êtes-vous amené(e) à faire le travail d'autres personnes, du fait de postes vacants au sein de votre direction ?
(430 réponses)



Question 27.2 : Lorsque vous êtes amené(e) à faire le travail d'autres personnes, du fait de postes vacants au sein de votre direction, s'agit-il alors d'un travail qui incomberait normalement à ; (354 réponses)

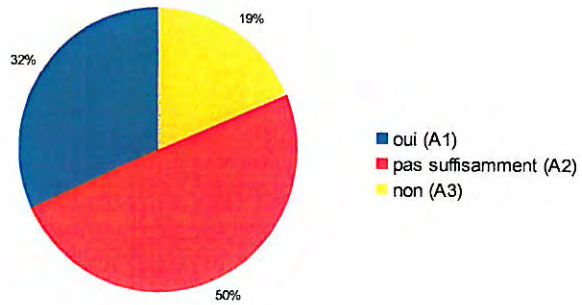


Question 27.3 : Le travail d'autres personnes que vous êtes amené(e) à faire, du fait de postes vacants au sein de votre direction, est-il valorisé (encouragements, remerciements, primes, autres formes) ?
(277 réponses)



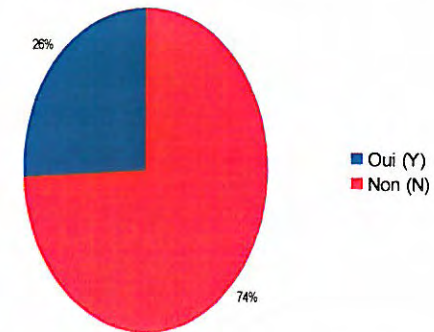
Tous les résultats du questionnaire
page 16/32

Question 28 : Globalement, avez-vous le sentiment que l'effort contribution/rétribution est équilibré (autrement dit que vous êtes payé(e) de manière juste comparativement au travail que vous fournissez) ?
(428 réponses)

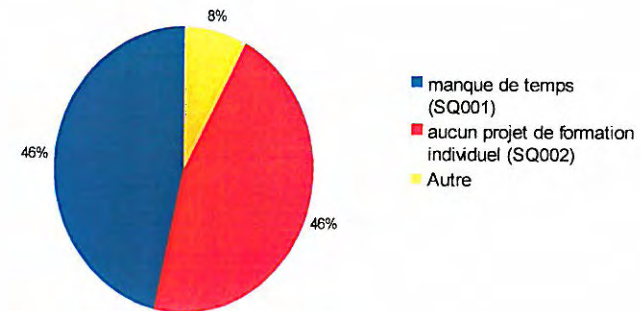


La formation

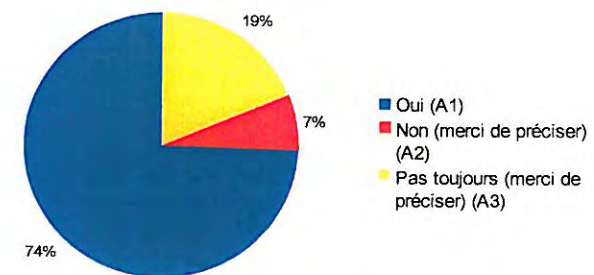
Question 29 : Utilisez-vous votre DIF (droit individuel à la formation) ?
(396 réponses)



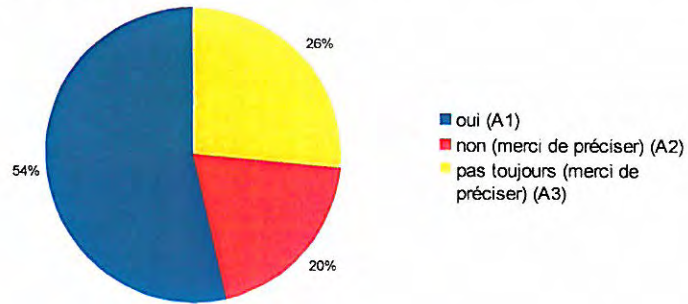
Question 29.2 : Pourquoi n'utilisez-vous pas votre DIF ?
(306 réponses)



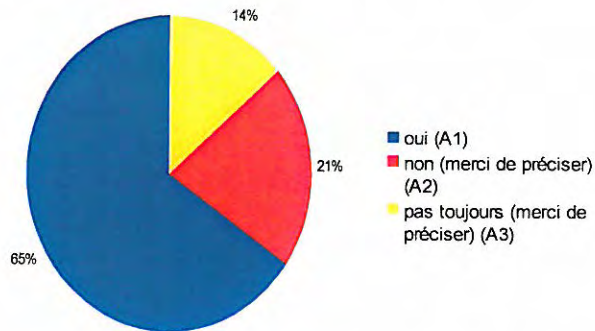
Question 30 : Les formations que vous demandez sont-elles accordées ?
(395 réponses)



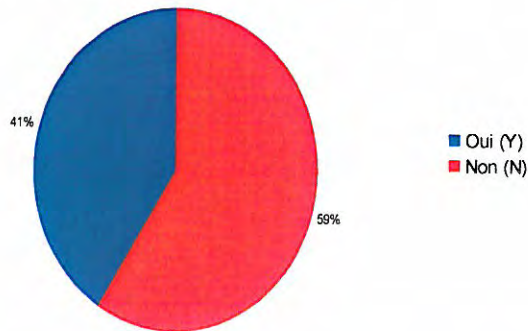
Question 31 : Lorsqu'une formation est validée, est-elle réalisée dans des délais raisonnables (notamment lors d'une prise de poste) ?
(393 réponses)



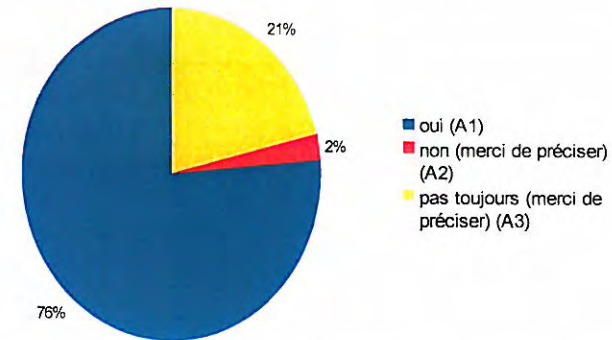
Question 32 : Lorsqu'une formation est refusée, en connaissez-vous le motif ?
(393 réponses)



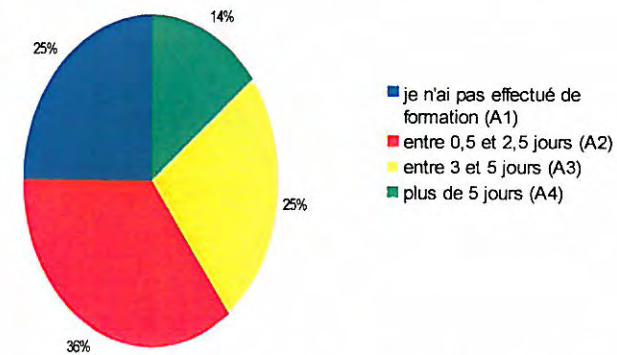
Question 33 : Votre hiérarchie vous suggère-t-elle de suivre certaines formations ?
(394 réponses)



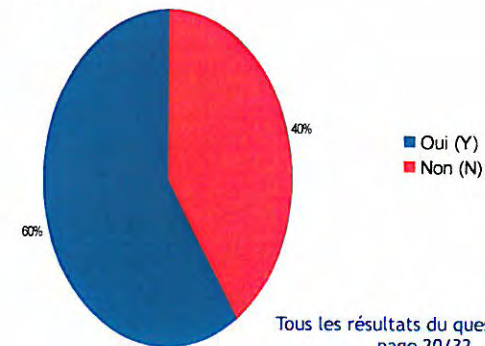
Question 33 .2 : Selon vous ces suggestions sont-elles pertinentes ?
(161 réponses)



Question 34 : Au cours de la dernière année (2010), combien de jours de formation avez-vous effectué ?
(394 réponses)

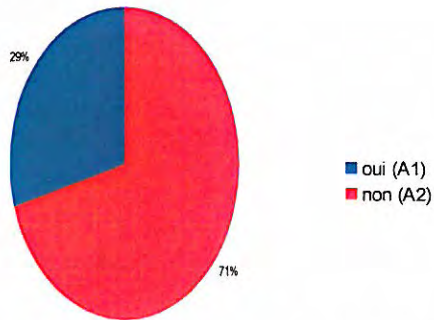


Question 35 : L'offre de formation de la DRH est-elle adaptée à vos métiers et à vos spécificités ?
(393 réponses)

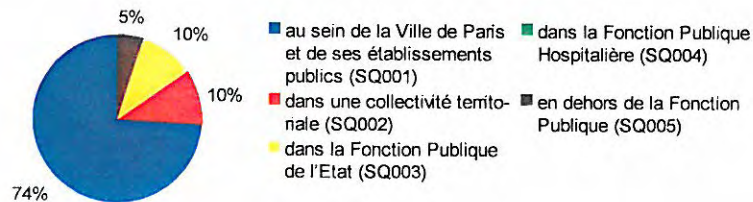


La mobilité

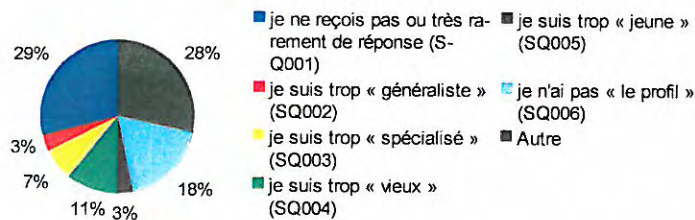
Question 37 : Avez-vous cherché, au cours de ces derniers mois, à changer de poste ?
(374 réponses)



Question 37.2 : Auprès de quel service avez-vous cherché un poste ?
(143 réponses)

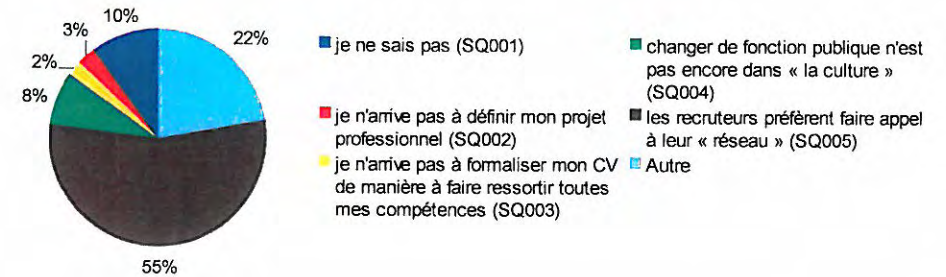


Question 37.2.2 : Quels motifs vous ont été donnés pour justifier le refus de votre candidature ?
(148 réponses)

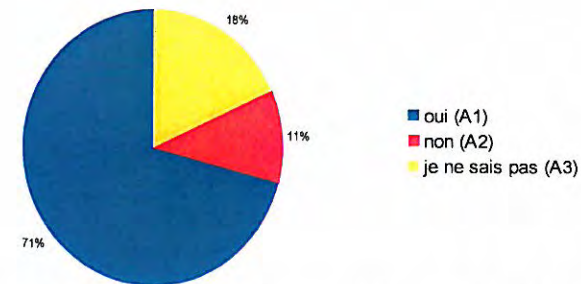


Tous les résultats du questionnaire
page 21/32

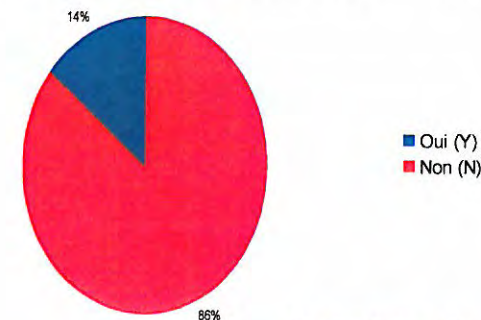
Question 37.2.3 : Selon vous maintenant, quel que soit l'endroit où vous avez postulé, quels freins avez-vous rencontrés ?
(139 réponses)



Question 37.2.4 : Seriez-vous favorable à la mise en place d'ateliers de la mobilité, dont les objectifs seraient de formaliser et valider un projet de mobilité, le réajuster (si nécessaire), élaborer un plan d'action, se préparer à sa mise en œuvre, et connaître les différentes possibilités statutaires (mutation, détachement, mise à disposition, etc) ?
(110 réponses)

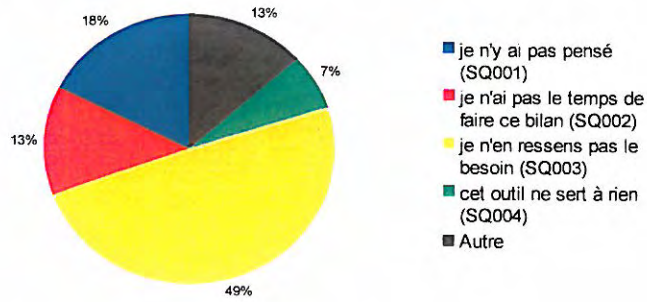


Question 37.2.5 : Avez-vous demandé à bénéficier d'un bilan de compétences ? (374 réponses)

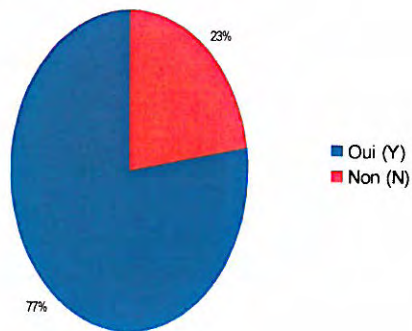


Tous les résultats du questionnaire
page 22/32

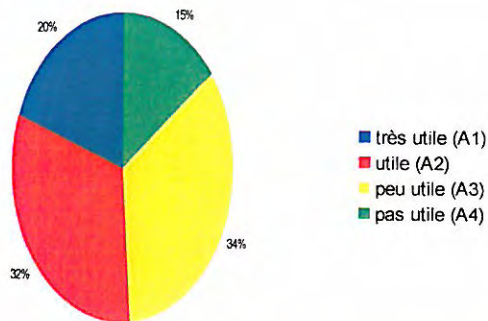
Question 37.2.5.1 : Pourquoi n'avez-vous pas demandé à bénéficier d'un bilan de compétences ?
(346 réponses)



Question 37.2.5.2 : L'avez-vous déjà réalisé ?
(53 réponses)

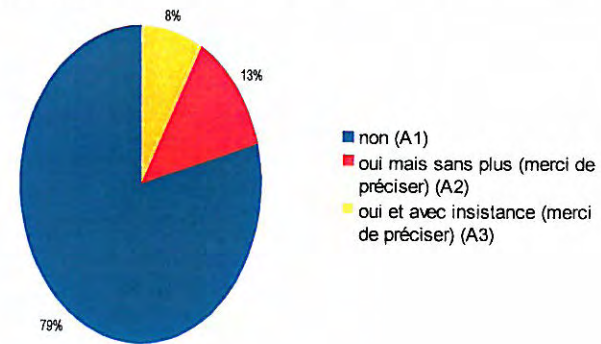


Question 37.2.5.2.1 : Quelle a été l'utilité directe de de bilan dans votre recherche de mobilité ?
(41 réponses)



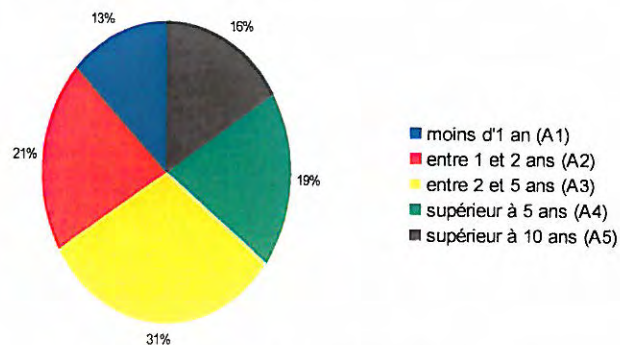
Question 38 : Que vous soyez ou non en recherche de poste, quels outils vous sembleraient utiles dans le cadre d'un projet de mobilité ?
Réponse libre.

Question 39 : Votre hiérarchie vous a-t-elle suggéré une mobilité ?
(373 réponses)

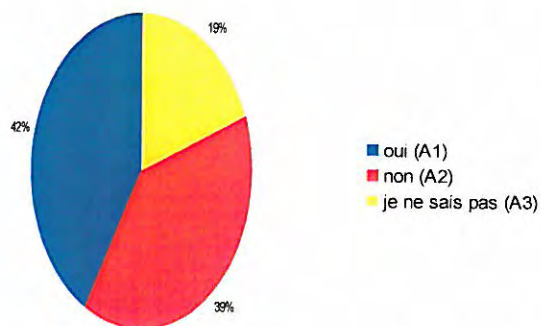


La santé au travail

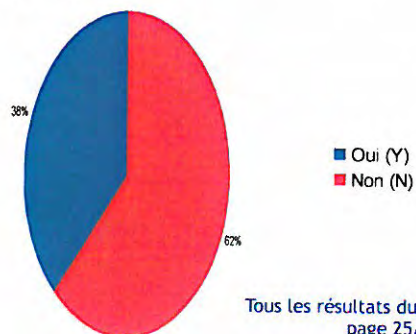
Question 40 : De quand date votre dernière visite avec le médecin du travail ?
(364 réponses)



Question 41 : Selon vous vos conditions de travail ont-elles eu un impact sur votre santé au cours de ces dernières années ? (distinguer ce qui relève de problèmes médicaux antérieurs ou indépendants de votre situation professionnelle, des évolutions des conditions de travail qui pourraient générer ou aggraver des problèmes de santé)
(362 réponses)

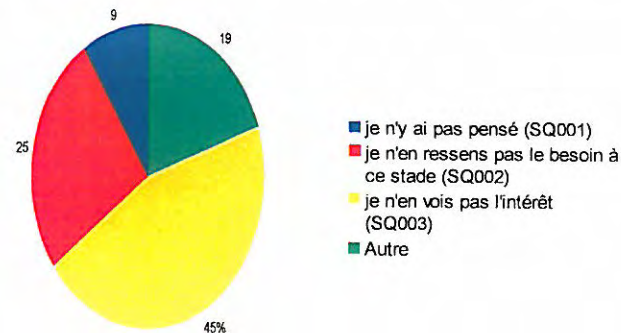


Question 41.2 : En avez-vous discuté avec votre hiérarchie ?
(151 réponses)

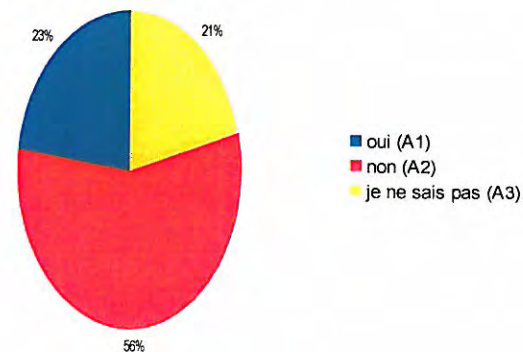


Tous les résultats du questionnaire
page 25/32

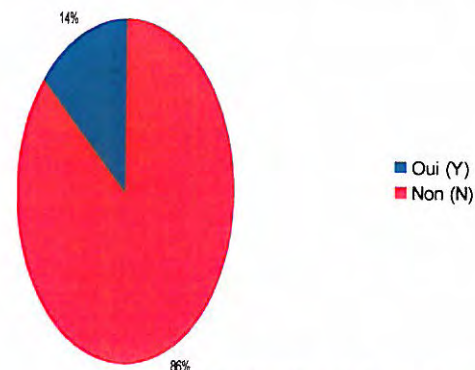
Question 41.2.1.1 : Pourquoi n'en avez-vous pas discuté avec votre hiérarchie ?
(97 réponses)



Question 41.2.1.2 : Cette discussion avec votre hiérarchie a-t-elle eu un effet bénéfique ?
(57 réponses)

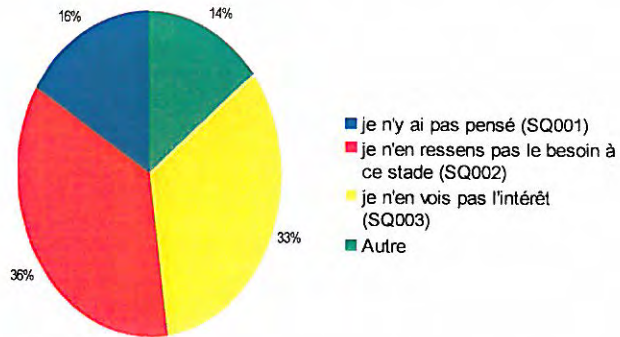


Question 41.2.2 : Avez-vous demandé à rencontrer le médecin du travail ?
(124 réponses)

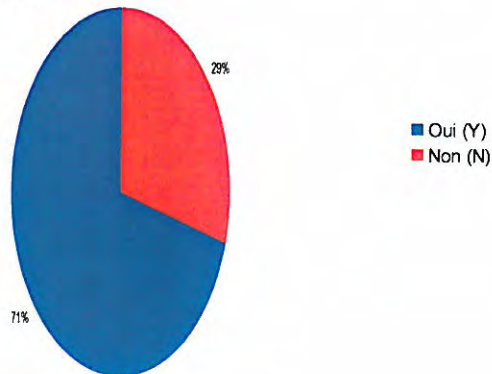


Tous les résultats du questionnaire
page 26/32

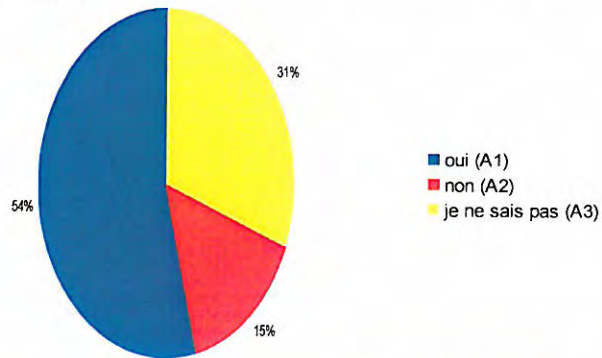
Question 41.2.2.1 : Pourquoi n'avez-vous pas souhaité rencontrer le médecin du travail ?
(111 réponses)



Question 41.2.2.2 : Votre demande a-t-elle été prise en compte dans un délai raisonnable (moins d'un mois) ?
(17 réponses)

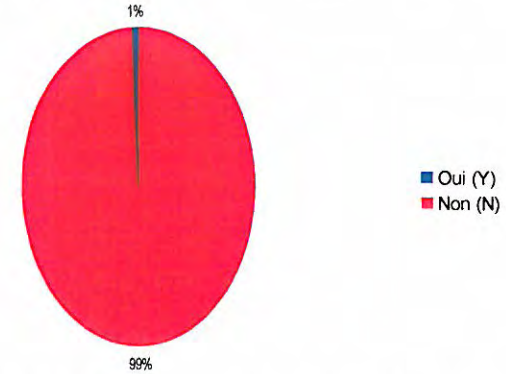


Question 41.2.2.2.2 : Cette rencontre avec un médecin a-t-elle eu un effet bénéfique ?
(13 réponses)

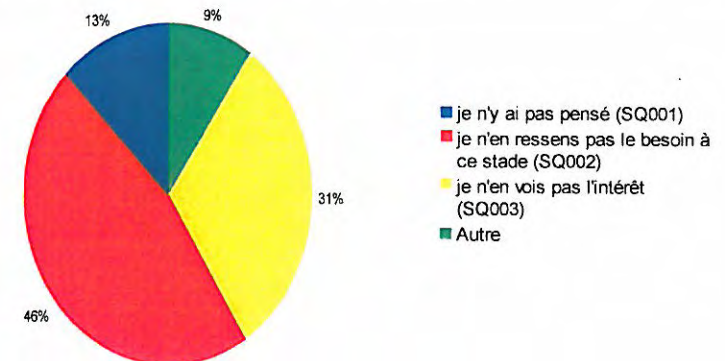


Tous les résultats du questionnaire
page 27/32

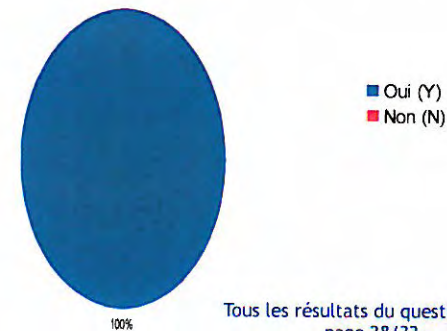
Question 41.2.3 : Avez-vous demandé à rencontrer un psychologue du travail ?
(126 réponses)



Question 41.2.3.1 : Pourquoi n'avez-vous pas souhaité rencontrer le psychologue du travail ?
(127 réponses)

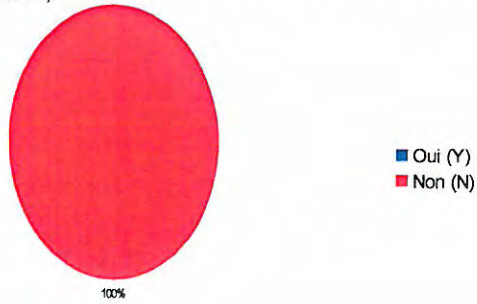


Question 41.2.3.2.1 : Votre demande a-t-elle été prise en compte dans un délai raisonnable (moins de 2 semaines) ?
(1 réponse)

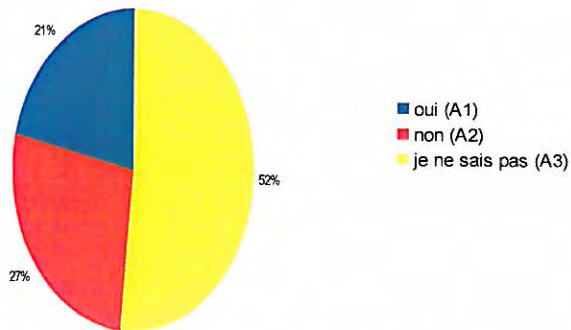


Tous les résultats du questionnaire
page 28/32

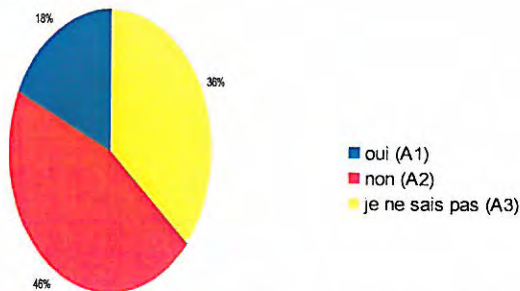
Question 41.2.3.2.2 : Cette rencontre avec un psychologue a-t-elle eu un effet bénéfique ?
(1 réponse)



Question 42 : Le Comité Hygiène et Sécurité de votre direction est-il actif concernant les risques psychosociaux ?
(364 réponses)



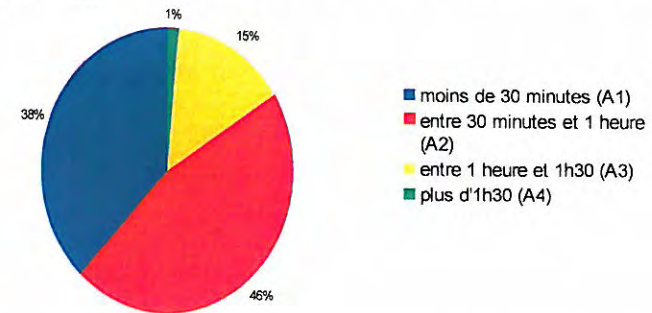
Question 43 : Le Comité Hygiène et Sécurité de votre direction diffuse-t-il suffisamment d'information sur ce sujet ?
(364 réponses)



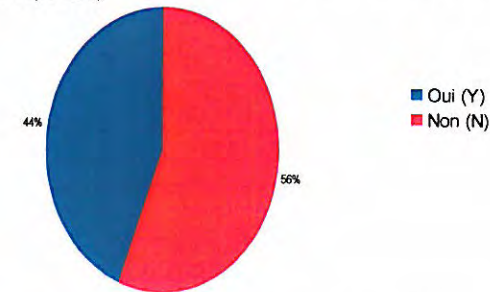
Question 44 : Quelles informations complémentaires souhaiteriez-vous obtenir sur les risques psychosociaux ou sur d'autres risques ? Réponse libre.

Les autres questions (pour mieux vous connaître)

Question 45 : Quelle est la durée de votre temps de trajet domicile / travail (aller simple) ?
(348 réponses)



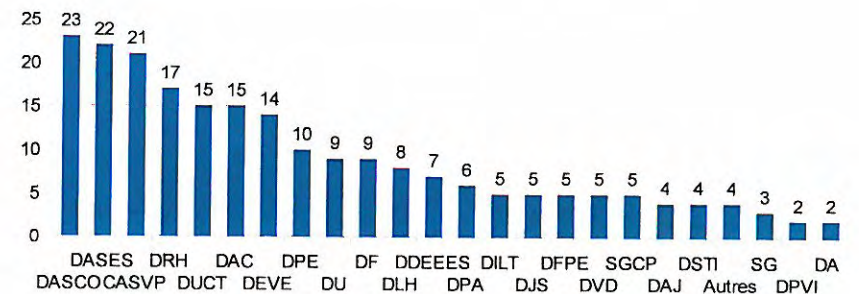
Question 46 : Avez-vous des enfants directement à charge ?
(348 réponses)



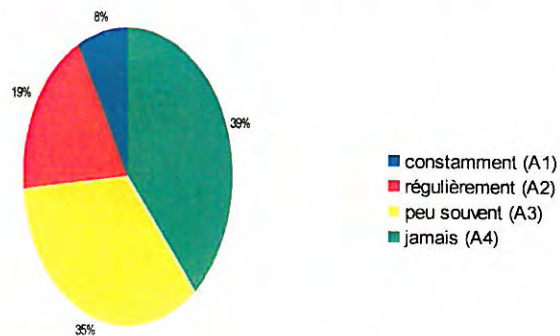
Question 46.1 : Quel âge ont vos enfants directement à charge ? (1er)
(146 réponses)

1er enfant : (Médiane) 15
2ème enfant : (Médiane) 11,50
3ème enfant : (Médiane) 9,50
4ème enfant : (Médiane) 1

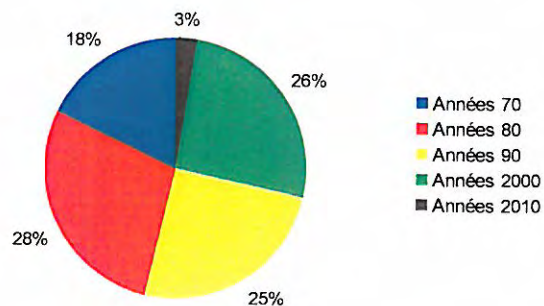
Question 47 : Dans quelle direction travaillez-vous ?
(220 réponses)



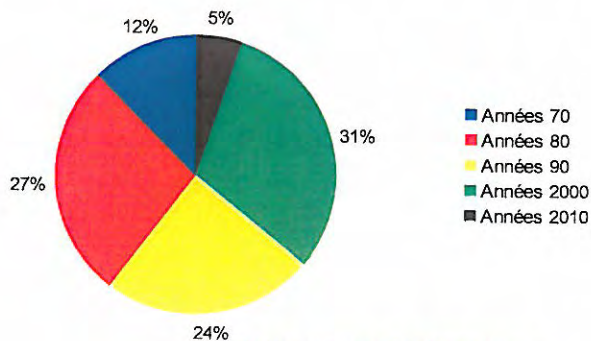
Question 48 : Dans votre fonction, êtes-vous en contact direct avec les parisiens ?
(348 réponses)



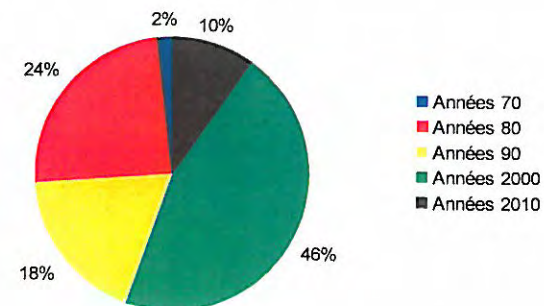
Question 49 : Depuis quelle année êtes-vous fonctionnaire (toutes fonctions publiques confondues) ?
(348 réponses)



Question 49.2 : Depuis quelle année travaillez-vous à la ville de Paris (tous grades confondus) ?
(348 réponses)



Question 49.3 : Depuis quelle année êtes-vous attaché(e) des administrations parisiennes ?
(348 réponses)



Question 50 : Quelles informations statutaires souhaiteriez-vous obtenir ?
Réponse libre.

Question 50.2 : What else ? Si vous souhaitez indiquer d'autres éléments importants relatifs à vos conditions de travail non abordés dans l'enquête, c'est le moment !
Réponse libre.