

Enquête sur les déplacements domicile travail

Printemps 2013

Faite par le SGEN-CFDT de Basse-Normandie



Enquête réalisée auprès de tous les personnels du Second degré disposant d'une adresse électronique en @ac-caen.fr (enseignants, personnels d'éducation sauf assistants d'éducation, personnels administratifs).

20 questions étaient posées sur un formulaire en ligne.
Les réponses étaient volontaires et anonymes.

1356 réponses ont été enregistrées, pour 8960 personnels concernés. Le taux de réponses a donc été de 15%.

Nous ne cherchons pas à travers cette étude à dénoncer un mauvais fonctionnement, mais simplement à prendre la mesure d'un problème qui est souvent évoqué par les collègues mais qui n'apparaît pas dans le bilan social.

En tant qu'organisation syndicale représentative, le SGEN-CFDT de Basse-Normandie participe à l'affectation des collègues et à l'établissement des règles de mutations.

Il siège aussi dans les CHSCT qui désormais traitent aussi des conditions de travail.

Quelle valeur peut avoir cette enquête ?

La représentativité est difficile à établir sur une enquête de ce type.

L'âge des personnes ayant répondu correspond à la structure de l'académie :

12 % des personnes ont moins de 30 ans (13% pour l'académie).

67% ont de 30 à 50 ans (62% pour l'académie).

19% ont plus de 50 ans (26% pour l'académie).

Quelle valeur peut avoir cette enquête ?

Pour le statut, on trouve une **surreprésentation des catégories à priori les plus concernées : contractuels et TZR.**

16% des réponses proviennent de collègues contractuels (dans l'académie, ils représentent 6% des enseignants, 8% des personnels d'éducation, 14% des personnels d'orientation et des IATSS).

Les TZR représentent 12% du total des réponses, et 15% de l'ensemble des personnels titulaires (8,4 % des enseignants dans l'académie).

Nous avons mis de côté les réponses des stagiaires (46) dont les modalités d'affectation ont et vont beaucoup changer.

Cependant, il ne faut pas penser que seuls les collègues qui ressentent un problème lors de leur déplacement domicile-travail ont répondu. Ainsi, 400 réponses déclarent moins de 30 minutes de durée de déplacement quotidien, et 250 sont à moins de 10 kilomètres de leur lieu d'exercice.

Quelle valeur peut avoir cette enquête ?

Nous ne pouvons donc donner à cette enquête la valeur d'un sondage. Les pourcentages se référant à la totalité des collègues n'auraient pas grand sens car nous ne disposons pas à priori d'un échantillon représentatif. Ce n'est d'ailleurs pas le but.

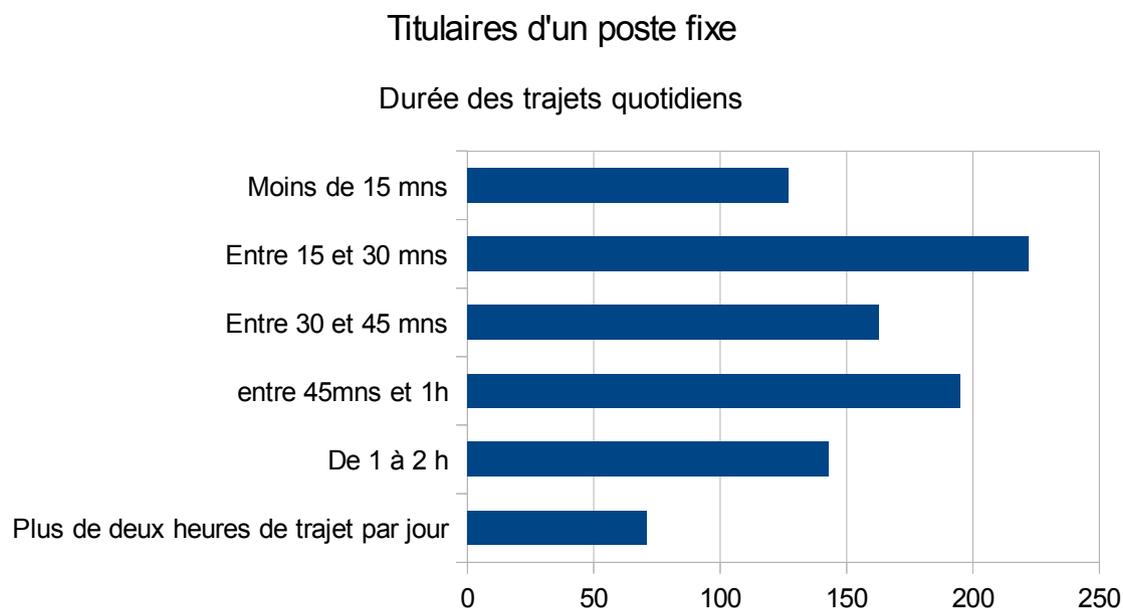
C'est la valeur absolue du nombre de réponse qui est intéressante. Les problèmes soulevés par cette enquête ne sont pas limités à quelques cas marginaux.

L'étude est divisée en trois catégories qui ont chacune leur problématique : les titulaires d'un poste fixe, les TZR et les contractuels.

Les titulaires d'un poste fixe

Ils sont 921 à avoir répondu à l'enquête.

Nous sommes partis de la durée du trajet fait chaque jour.



224 collègues déclarent un déplacement supérieur à une heure.

Les titulaires d'un poste fixe

Une situation qui dure.

Les collègues qui ont plus de deux heures de trajet par jour (71 personnes) sont dans cette situation depuis plus de 2 ans pour 80% d'entre eux, plus de 5 ans pour 50%.

Pour les collègues qui ont entre une et deux heures de trajet (143 personnes), les chiffres sont respectivement de 73 et 44%

On peut donc en déduire que plus l'éloignement est important, plus la situation risque de durer.

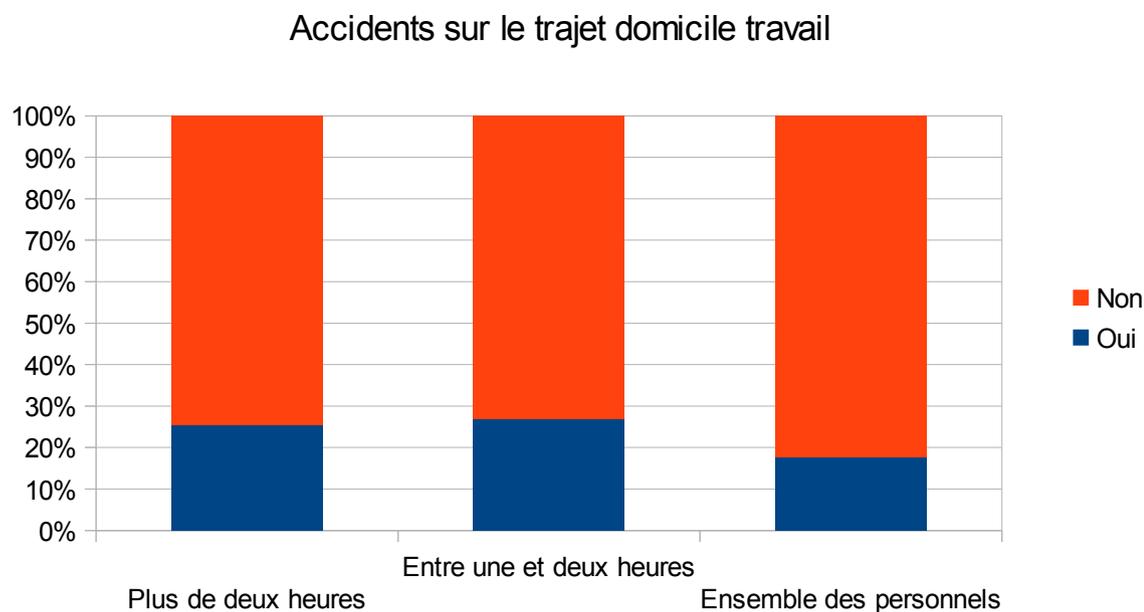
Les titulaires d'un poste fixe

Une situation qui n'est pas sans danger.

Sur les 71 collègues qui ont plus de deux heures de trajet, 17 (24 %) ont eu un accident de la route lors de ce trajet.

Pour les 143 collègues ayant entre une heure et deux heures, 37 (26 %) ont eu un accident.

Le taux est de 17% pour l'ensemble des réponses.



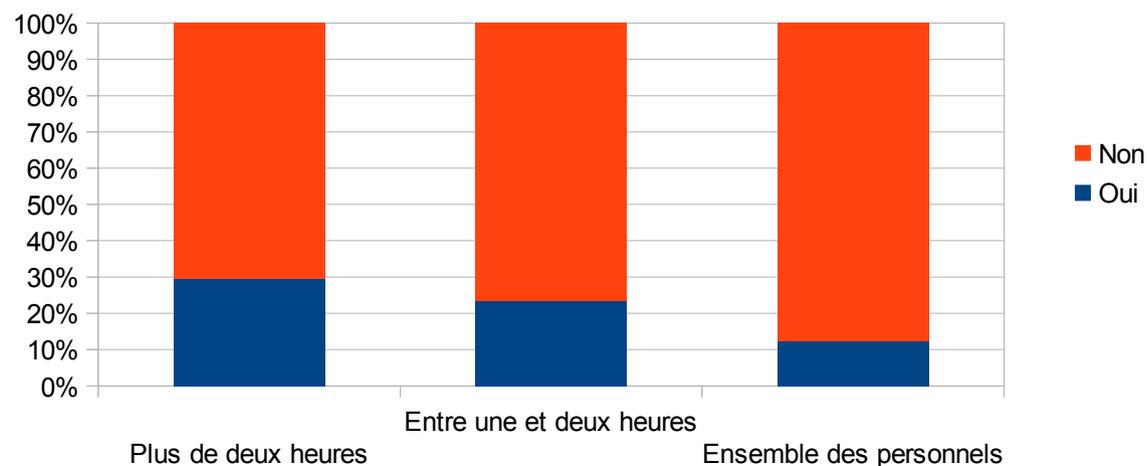
Les titulaires d'un poste fixe

Une situation qui n'est pas sans danger (suite)

Le graphique montre clairement l'importance des arrêts consécutifs aux longs trajets. 30% des collègues titulaires d'un poste qui font plus de deux heures par jour ont eu un arrêt maladie imputé aux déplacements dans les deux dernières années. C'est 12% pour l'ensemble des réponses.

Les arrêts maladie dues aux trajets

Dans les deux dernières années

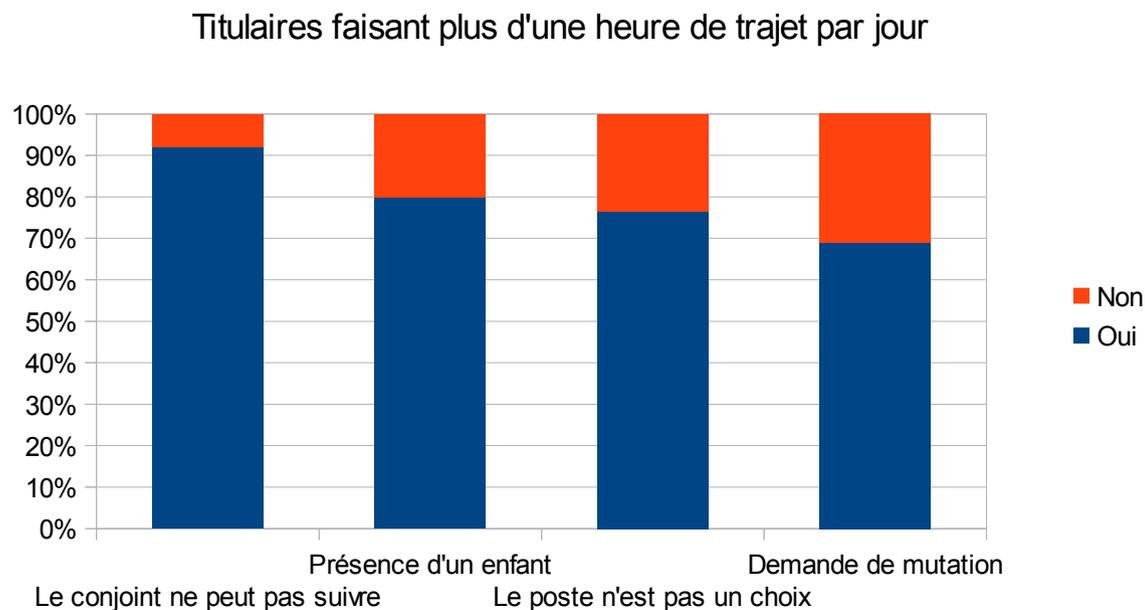


Les titulaires d'un poste fixe

Une situation subie

Dans plus de 90% des cas, pour les collègues qui ont plus d'une heure de trajet, le conjoint ne peut pas déplacer son lieu d'activité ; dans plus de 80% des cas, il y a un enfant ; dans 75% des cas, le poste n'avait pas été souhaité (première nomination, extension, absence de poste plus proche).

Seuls 70% des collègues demandent cependant une mutation.

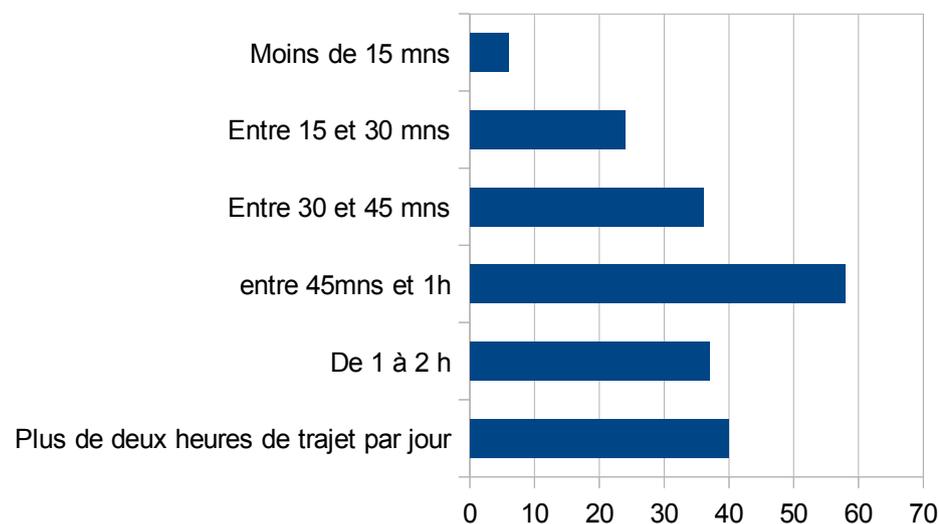


Les Contractuels et les TZR

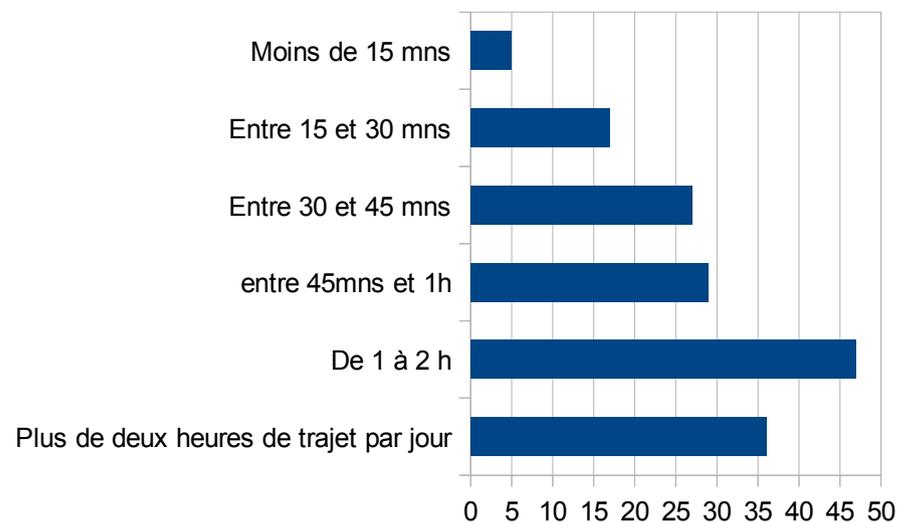
Ils sont 201 contractuels et 161 TZR à avoir répondu à l'enquête.

Comme leur situation change tous les ans, voire plusieurs fois par an, il est difficile d'utiliser les mêmes types de données que précédemment.

Temps de déplacement quotidien chez les contractuels



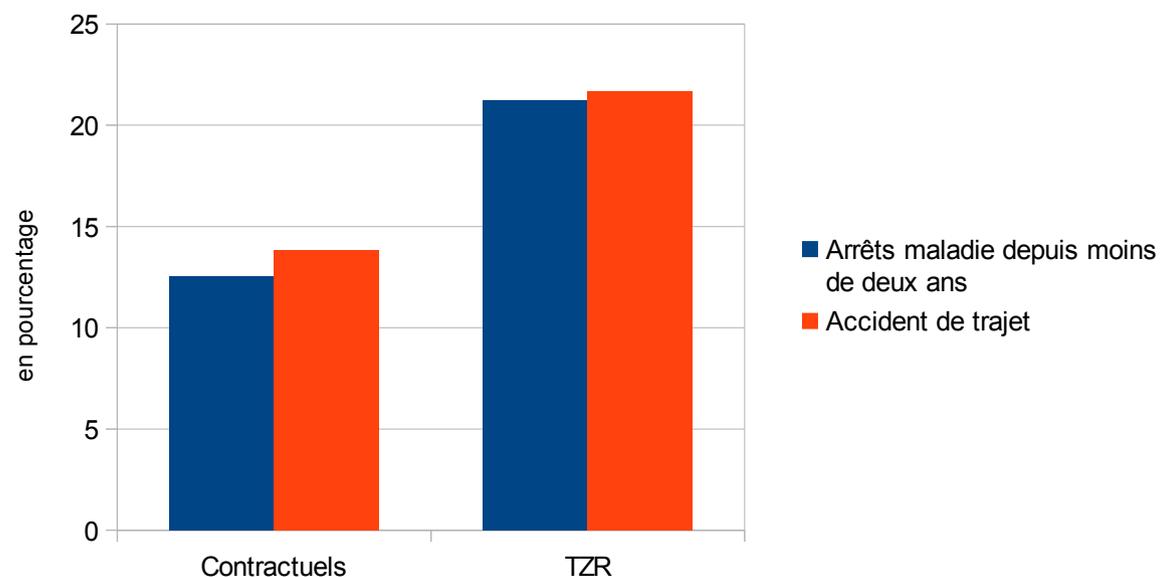
Temps de déplacement quotidien chez les TZR



Une comparaison de ces deux statuts, qui pour les déplacements domicile travail devraient à peu près avoir les mêmes caractéristiques, est surprenante.

Les Contractuels et les TZR

Les TZR déclarent presque deux fois plus d'accidents et d'arrêts maladie dues aux trajets que les contractuels.



Les TZR

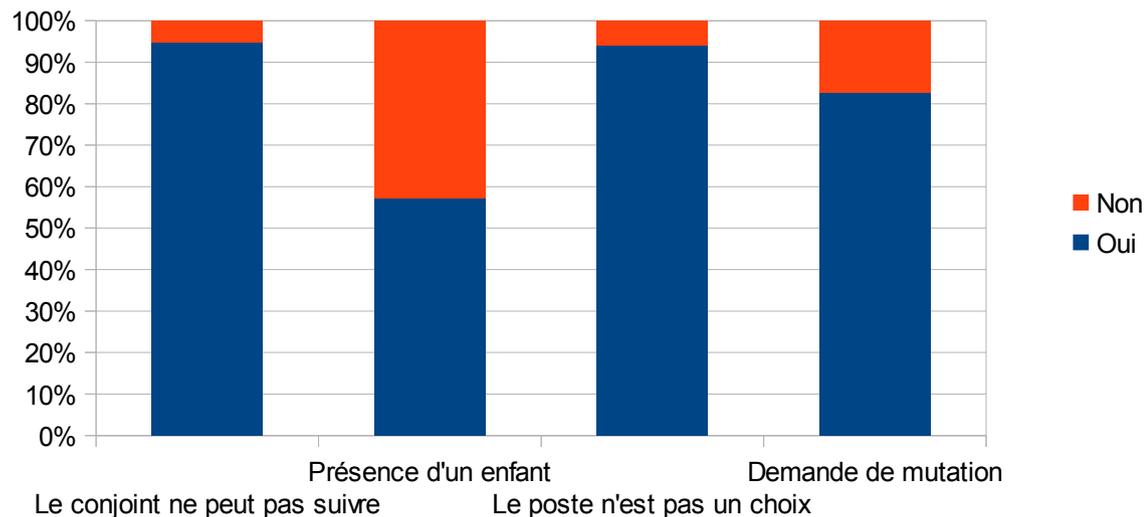
Une situation subie

Contrairement aux contractuels, les TZR ont une certaine stabilité dans une région donnée (zone de remplacement). On peut donc étudier ce qui ressort des mutations.

Dans plus de 90% des cas, pour les collègues qui ont plus d'une heure de trajet, le conjoint ne peut pas déplacer son lieu d'activité ; dans plus de 50% des cas, il y a un enfant (population plus jeune que la moyenne) ; dans plus de 90% des cas, le poste n'avait pas été souhaité (première nomination, extension)

Plus de 80% des collègues demandent une mutation.

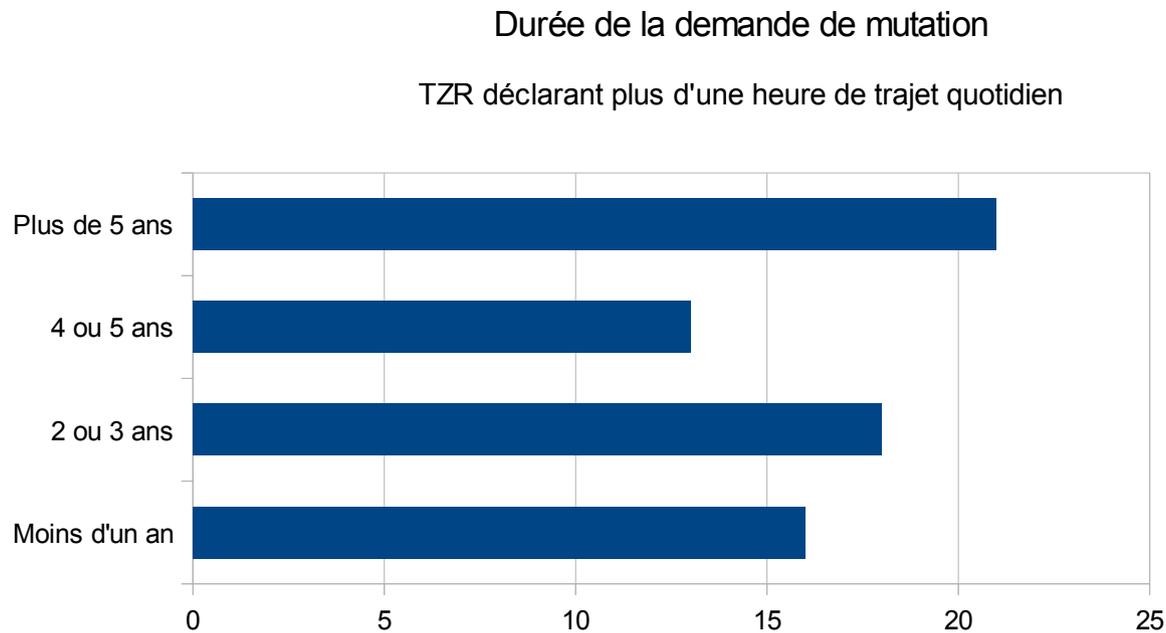
TZR faisant plus d'une heure de trajet quotidien



Les TZR

Une situation subie

Si les TZR qui ont plus d'une heure de trajet quotidien demandent massivement une mutation, beaucoup attendent longtemps.

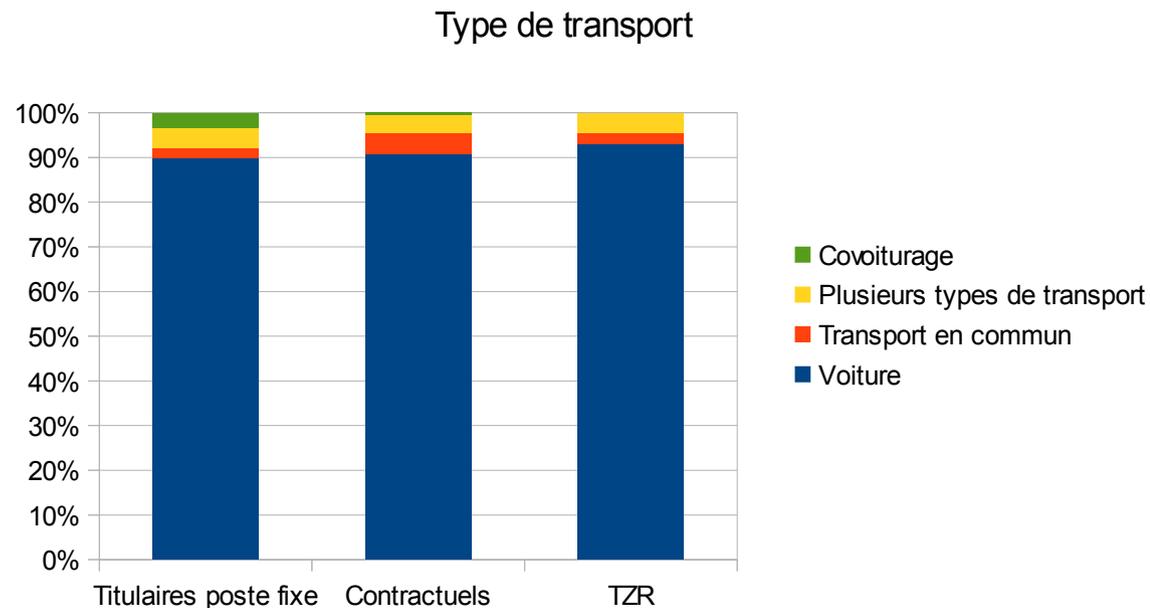


Pour l'ensemble des personnels

Les déplacements entre le domicile et le lieu de travail utilisent très peu les transports en commun.

De nombreuses remarques mettent en avant sur les longs trajets le temps d'attente qui se rajoute au temps de trajet, les horaires de train qui ne s'accordent pas avec les horaires de service, ou l'éloignement des gares.

Le covoiturage disparaît quasi complètement pour les TZR et les contractuels.



Pour l'ensemble des personnels

Les commentaires qui accompagnent souvent les réponses permettent aussi d'apporter quelques éléments.

- Les collègues mentionnent très majoritairement des problèmes de **fatigue**, c'est ce qui ressort en premier bien avant les considérations financières. Ce soucis peut aussi être mis en relation avec le nombre important d'accidents déclarés.
- Les **difficultés d'intégration** sont très souvent évoquées par les collègues qui vivent loin de leur établissement : ils sont frustrés de ne pouvoir s'impliquer plus fortement dans la vie de leur établissement (conseil d'administration, conseil pédagogique...).
- **Les relations avec les chefs d'établissement sont également parfois tendues**, les personnels ayant le sentiment que leur situation personnelle n'est pas prise en compte. Les emplois du temps prennent rarement en compte les trajets que doivent effectuer les personnels concernés.
- Beaucoup de réponses évoquent un **mal être** à la fois au travail mais également dans la **vie personnelle et familiale** qui est parfois jugée menacée.

Ce que nous proposons

Trois types de réponses peuvent être données :

- **ne pas faire trop durer les situations d'éloignement.**
- **Rendre les situations d'éloignement moins difficiles à vivre.**
- **Mobiliser tous les échelons administratifs pour le développement durable dans les transports**

Ce que nous proposons

Trois types de réponses peuvent être données :

- **ne pas faire trop durer les situations d'éloignement.**

Donner une bonification au mouvement intra en cas d'éloignement important pendant X années. Et ce à une échelle infra départementale.

- **Rendre les situations d'éloignement moins difficiles à vivre.**

Une possibilité plus grande d'être hébergé sur place avec une harmonisation des conditions d'hébergement.

Une prise en charge des frais d'hébergement.

Des remboursements de frais de déplacement pour les stagiaires qui effectuent souvent de nombreux kilomètres et qui ne déménagent pas pour 10 mois.

De même, une prise en charge des frais de déplacement domicile-travail pour les contractuels et/ou un établissement de rattachement, en particulier pour ceux qui sont en CDI.

Un emploi du temps adapté au temps de trajet important avec une prise en compte des horaires de train et une facilité pour les collègues de co-voiturer, essayer de libérer les première et dernière heures, limiter le nombre de déplacements ...)

- **Mobiliser tous les échelons administratifs pour le développement durable dans les transports.**

D'une manière générale, faire prendre en compte dans les emplois du temps la contrainte des horaires des transports en commun et la possibilité de covoiturage (création d'un espace sur le site du rectorat ?).