

Transition Ecologique,
Développement Durable,
Environnement,
Biodiversité,
Technologies Vertes,

Energie, Climat, Transports,
Infrastructures,
Risques Naturels,
Risques Technologiques,
Equipeement, Logement,

Urbanisme,
Aménagement du Territoire,
Solidarité entre les
Territoires,
Renouvellement Urbain, Mer

CHSCT Ministériel

Flash In **FO** Baromètre social 2021

Les agents du pôle ministériel ont été sollicités du 1^{er} juin au 14 juillet à une enquête permettant de définir un baromètre social.

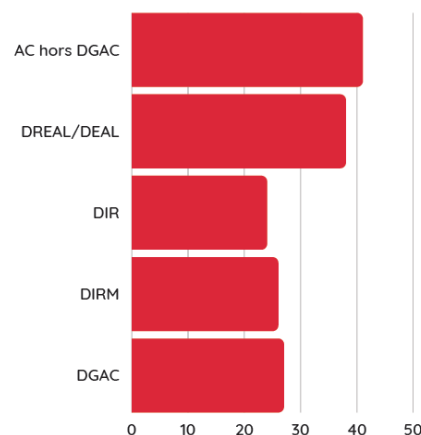
Les résultats ont été présentés « en primeur » et sans préparation aux membres du CHSCT-M le 14 octobre 2021.

Les agents auront sous peu l'intégralité de la présentation faite au CHSCT-M via le fil info.

Mais avant, voici ce que l'on peut en retenir en quelques chiffres :



C'est le taux de réponse avec une disparité en fonction des grandes directions :



Dans ces 31 %, ce sont majoritairement des **A** qui ont répondu. Pour correspondre plus à la réalité, les chiffres présentés ensuite ont été « redressés » par IPSOS afin d'être plus représentatif de la population du ministère.

Dans la suite, les résultats sont également comparés avec un « benchmark » réalisé par IPSOS chaque année sur un échantillon type correspondant à la fonction publique d'Etat hors éducation nationale. Cela permet de situer les réponses.

Voici les principaux enseignements :

Une qualité de vie satisfaisante malgré une charge de travail soutenue



se déclarent fiers de travailler pour MTE/MCTRCT/MM

8000 verbatims

Avec plus de 8000 verbatims (71% des répondants), on peut constater que les agents mettent en avant la **notion de service public et de bien commun**, la bonne ambiance de travail, la diversité des tâches et des interlocuteurs, les challenges, le goût de la technicité. Mais ils mettent également en avant dès cette question le fait d'avoir de moins en moins de raison de se satisfaire.

Les répondants mettent en avant globalement un environnement de travail plaisant et sécurisant :

Satisfaction de l'équipement à 73%

Satisfaction de l'ambiance à 71 %

Sur le télétravail, 3 agents sur 4 souhaitent poursuivre le télétravail (plusieurs jours par semaine).



Cependant, quand il s'agit de mettre une **note à la qualité de vie au travail**, les agents attribuent un 6.5/10 (cela varie en fonction des Directions : par exemple 6.7 en administration centrale et 6.2 en DIR

Le benchmark FPE hors EN est plutôt de 6.8.

Cette note peut s'expliquer par les résultats suivants :

4 agents sur 10 jugent la **charge non adaptée** et 6 sur 10 jugent travailler souvent dans l'**urgence**. Les managers semblent plus sujets à ce sujet de charge de travail

Autres éléments :

L'équilibre vie privée/vie professionnelle est jugé globalement bon pour 72% des répondants et le Droit déconnexion est respecté pour 72 % des répondants.

Le commentaire de FO :

Au premier abord, ces chiffres pourraient sembler rassurants : les agents aiment leur métier. Cependant, couplé à la surcharge de travail et aux résultats qui viennent après, ils doivent alerter ! C'est d'ailleurs ce que les médecins de prévention ont fait : un grand attachement aux missions dans un contexte décrit ensuite est une source de décompensation quand ces mêmes missions sont ensuite dénigrées, attaquées voire transférées/supprimées.

Des missions intéressantes, mais des attentes en matière d'autonomie et de transparence managériale



des répondants satisfaits de leurs missions.

Pour 73% des répondants, les missions sont claires et bien définies.
MAIS pour 67% seulement d'entre eux, ces missions permettent d'utiliser pleinement leurs compétences (en dessous du benchmark)

On constate alors les problématiques avec des attentes de plus d'autonomie y compris chez les managers :

65 % des répondants jugent avoir une marge de manœuvre suffisante (70 benchmark) et 61 % trouvent que leurs idées sont considérées.

Globalement, le thème de la responsabilité en ligne avec le benchmark mais il est constaté des marges de progrès sur le **feedback** :

Pour 84% des répondants, l'entretien professionnel est fait

Pour 63%, ils continuent d'apprendre

57% jugent avec des retours constructifs de leur management

Et 62 % considère gagner en responsabilité

Concernant l'évolution professionnelle, les résultats traduisent un sujet important :



Des répondants seulement à une **idée claire de leurs perspectives d'évolution**.

Les principaux **obstacles** relevés sont le peu de postes disponibles, le corps/grade, ou le manque d'information sur les perspectives

L'accès à la formation est satisfaisant pour 85 % des répondants (aligné avec le benchmark).

Sur le sujet de la **reconnaissance** au travail, les résultats démontrent également un sujet à traiter :

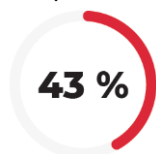
Pour 59 % des agents (sans différence pour manager ou non manager), la hiérarchie est attentive à eux (65 % pour le benchmark)

56% jugent leur rémunération correcte (le score est un peu meilleur chez les managers et moins bon chez les non managers)

48 % des répondants se sentent reconnus et valorisés (53 pour le benchmark), sans différence pour manager ou non manager

Dans les commentaires laissés (71% des répondants en ont laissé), on peut retrouver l'importance de la charge de travail et le manque de considération et de transparence du management comme principales difficultés.

Enfin, la **conduite du changement** est un enjeu majeur pour le MTE



seulement des répondants se jugent bien informés sur les réformes et les projets en cours

25 % des répondants se jugent « acteurs du changement »

Concernant les initiatives prises en matière de services publics écoresponsables, le résultat est très partagé : 32 oui / 30 sait pas /35 non

Enfin, concernant la **culture commune** au sein de la direction : 37 d'accord, 47 pas d'accord. Cela traduit un certain malaise.

Le commentaire de FO :

Cette partie est riche d'enseignements et nécessite réellement un travail sur plusieurs sujets. FO alerte depuis de nombreuses années sur ces sujets de reconnaissance, de réorganisations à marche forcée sans sens pour les agents (si ce n'est celui de l'économie budgétaire) et d'opacité dans les décisions.

Ces chiffres seront également à analyser au regard des extractions par Direction.

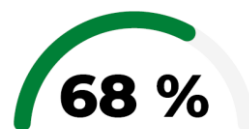
Le fonctionnement collectif au sein de la Direction constitue un enjeu de progrès majeur

Résultat au MTE/MCTRCT/MM

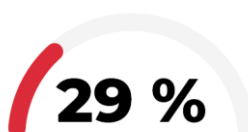
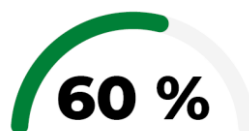
Benchmark



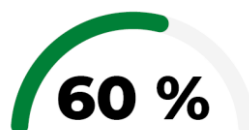
jugent le fonctionnement efficace



jugent le processus de décision clair



jugent le processus de simplification efficace



jugent les rôles clairs



jugent que les entités collaborent



50 % des répondants font des suggestions

Plus de concertation, stop diminution effectifs, plus de transparence, trop de changements, favoriser échanges entre les services, simplifier les procédures, reconnaissance travail et compétences par l'évolution carrière, clarifier la gouvernance, ...

Le commentaire de FO :

Cette partie doit réellement alerter l'administration et « chiffrer » le mal être des agents que FO remonte depuis de nombreux mois. Ce faisceau de remontée, couplé aux autres faisceaux (suivi accidents graves, suicides), nombres de sollicitations pour quitter la fonction publique, ... indique un problème dans le pôle ministériel que les ministres ne peuvent plus ignorer et sur lesquels il va falloir trouver des solutions. Le fait que plus de la moitié des agents ne se retrouve pas dans le collectif est particulièrement alarmant. Des données qui ne font que confirmer le malaise des agents affectés en DDI, qui ont fait l'objet d'un baromètre social dédié (en savoir plus [ICI](#))

Le premier détail par Directions :

AC : des résultats plus favorables que la moyenne sur l'ensemble des dimensions

DREAL : bonnes relations avec manager, des pratiques managériales appréciées mais plus d'attente sur clarification et stabilisation (ce qui n'est pas étonnant au vu du nombre de réorganisations subies par les DREAL)

DIR : en retrait sur toutes les dimensions – sujet sur la conduite du changement et la diminution des effectifs

DIRM : plaisir de venir travailler, plus d'écart entre manager et non manager – il semble y avoir un sujet sur la communication verticale

La suite :

Les agents recevront la présentation que nous avons découvert. Chaque direction (au sens grande direction) recevra l'analyse la concernant. Les directeurs devront alors saisir leur CHSCT pour en tirer des enseignements et mettre en place des mesures de prévention.

Au sein du CHSCT-M, les membres ont adoptés une motion pour que ce baromètre ne reste pas que simple « outil d'évaluation des plans » et qu'une réelle démarche de prévention soit engagée collectivement, avec transparence.

Pour FO, cela ne fait que conforter nos constats, nos alertes et nos revendications : changer de cap pour le pôle ministériel n'est plus seulement une nécessité, c'est désormais une urgence !