

Vocation et vécus professionnels face aux mutations du service public de l'environnement

Jean-Pierre LE BOURHIS
Chargé de recherche CNRS
Directeur UMR Arènes

15 novembre 2022



Présentation

Aperçu de la recherche

L'équipe

Coordination scientifique Jean-Pierre Le Bourhis (CNRS, Arènes UMR 6054) avec Stève Bernardin (Université Gustave Eiffel, LATTS, UMR 8134), Nathalie Berny (Sciences Po Rennes, Arènes UMR 6054). Réalisation des entretiens : Pierre Brasseur

Un partenariat avec l'IRES pour une enquête indépendante en sciences sociales sur les agents du Ministère de la Transition

Un constat , une question

Le constat d'un décalage propre au ministère : entre la nécessité affichée d'une action volontariste face aux urgences écologiques et la réalité d'une action publique environnementale contrainte par les réductions d'effectifs

La question : comment les agents vivent cette contradiction et l'écart entre leur choix de carrière (**vocation**) et la réalité des **conditions de travail**, entre leurs attentes et le **vécu professionnel** au quotidien ?

Méthode d'enquête

- Réalisation d'entretiens approfondis avec des agents (n=25) à partir d'un appel à témoignages ouvert et la constitution d'une base de contacts
- Choix d'une diversité de profils
 - 4 régions (Bretagne, Grand Est, Auvergne Rhône Alpes, Ile de France)
 - Eau, protection de la nature, climat énergie, bâtiment durable, risques, canaux.
 - 11 hommes, 7 femmes ; de 2 à 32 ans au Ministère, 6 à -7 ans d'ancienneté (moy.12,3)
 - 9 en DREAL ; 2 en Agence eau et OFB ; 1 dans ADEME, PNR, DDT, VNF, CEREMA
 - Mais : 17 Cat A/A+ (4 issues de Cat B et C) ; 1 cat B ; pas de fonctions supports
- Appui sur travaux antérieurs, documentation, bilans sociaux, presse spécialisée..



Pierre Lascoumes
avec
Laure Bonnau
Jean-Pierre Le Bourhis
Emmanuel Martinais

Le développement durable
Une nouvelle affaire d'État

écologie en questions



pu

Parcours professionnels au Ministère : une diversité de vocations

Question

Pour quelles raisons les agents entrent au Ministère, quels choix orientent leur parcours (formation, carrière) en fonction de quelles valeurs ?

- Pour beaucoup un choix positif ... en fonction de valeurs diverses
 - Défense de l'environnement et de la nature, allant du fonctionnaire engagé au « pas militant »
 - Volonté de promouvoir une «sensibilité environnementale » dans un secteur (énergie, eau, voies navigables, bâtiment), attachement à la défense d'un intérêt commun, public
 - A minima : un ministère d'opportunités, offrant des métiers nombreux, incarnant les valeurs du service public (neutralité, éthique et déontologie), une certaine égalité professionnelle H/F etc.
- Des choix et des valeurs ancrés dans les personnes
 - des expériences d'enfance (la montagne, les « anciens de la navigation ») ; des constats de dégradations
 - des formations qui sensibilisent (Sciences et vie Terre, écologie, biologie, géographie)

Le vécu des agents face aux mutations du service public de l'environnement

- Le sentiment d'un « grand décalage » entre des missions en croissance et des effectifs en baisse
 - La fonte des effectifs : « -25% en 12 ans », « 1+1 = 1 », « de 900 à 700 depuis 2016 »
 - Des missions qui s'empilent : rapportage, urgences de court terme (sécheresse), sensibilisation, « un problème, une loi », couvrir toutes les thématiques etc.
- Des effets sur le rapport au travail
 - Une pression permanente : « au taquet », « pas de mou », « comme un hamster », récits d'arrêts maladie, de dépressions, mal-être et départs
 - L'obligation mal vécue de l'abandon des missions : le « renoncement » comme habitude, « on apprend à dire non », l'obligation de choisir ses priorités seul.e
 - Un sentiment de prise de risque et de baisse de la qualité des processus (laisser passer « 1 dossier sur 10, 20 ou 30 »)

- Une perte de sens liées aux restructurations
 - Incompréhension des politiques nationales de fusion, centrées sur les économies de moyens
 - Crainte d'une disparition programmée des services (« mort de la DREAL », absorption des DDT dans l'Intérieur)
 - Perte de repères et sentiment de complexité face au foisonnement des intervenants (aménagement du territoire, énergie, logement, biodiversité), avec le départ du cœur de métier : « l'écologie part à l'OFB »
 - Une transformation des relations hiérarchiques : multiplication des cadres (« armée mexicaine »), manque de présence (distance gestionnaire) et de prise de responsabilité
- La « préfectoralisation » et le poids croissant du « politique » par rapport au « technique »
 - Pression verticale de l'exécutif via les Préfets jusqu'aux chefs de services ; contrôle accru et blocages
 - Sentiment de perte des valeurs d'égalité de traitement devant la loi, d'accroissement des pressions politiques, « fatigue » des « postes exposés »

- Un tableau à nuancer : les aspects positifs du métier, malgré tout
 - Une charge de travail variable et gérable pour certains services / agents , voire un sous emploi dans certains fonctions
 - Des conditions de travail considérées comme protégées dans certains services (« les 35h, le badgeage » qui limite les heures supplémentaires)
 - Les gratifications (symboliques) liées au maintien des valeurs de service public, au respect de la déontologie ; et l'efficacité de l'action (« voir les résultats »)
 - Mais conscience aussi d'un exceptionnalité « c'est pire ailleurs », « les DREAL, eux, c'est la bérézina » ; ou d'un statut protégé par rapport à d'autres (contractuels à « épée de Damoclès » ; chefs de service reprenant les dossiers)

Attitudes et engagement professionnel

Quels sont les attitudes adoptées par les agents face au décalage entre leurs valeurs et la réalité des conditions de travail ? Quel avenir envisagé dans ou hors du Ministère ? Trois profils types d'engagement ou de désengagement par rapport au métier

- Acceptation et résignation (n=7)
 - Ajustement à la situation face à l'évolution des métiers et des structures ou satisfaction
 - Abandon assumé des missions (« choisir ses combats ») et réduction acceptée des exigences
 - Espoir que les nouvelles conditions et mobilisations conduiront à une évolution
- Surinvestissement et engagement personnel (n= 8)
 - Compenser la réduction des moyens par le don de soi, un surtravail
 - Contournement des obstacles gestionnaires (« chanstique » du rapportage, des marchés, des règles RH)
 - Maintien d'un discours critique et tentatives d'agir en interne
- Retrait ou souhait de départ (n= 3)
 - Refus du « sacerdoce » demandé et sortie recherchée vers d'autres ministères, collectivités ou le privé
 - Arrêt maladie

Merci de votre attention

Des questions ?

Des propositions de complément d'enquête ?

Contact : jean-pierre.lebourhis@cnrs.fr
