



Ministères - Services - Etablissements

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

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

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

**Formation spécialisée ministérielle
santé/sécurité/conditions de travail**

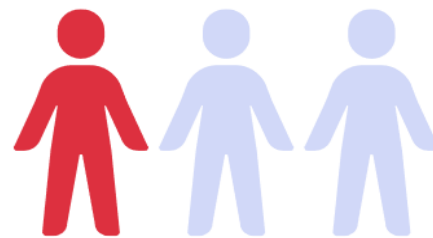
Flash In **FO** Baromètre social 2023

Les agents du pôle ministériel (enfin hors ceux affectés en DDI et au sein des établissements publics...soient à peu près 35 000 agents non pris en compte ou pris en compte dans un autre baromètre) ont été sollicités du 30 mai au 14 juillet à une enquête permettant de définir un baromètre social.

Les questions se rapprochant du précédent baromètre réalisé en 2021, vous trouverez ici l'analyse de FO et les comparaisons avec les chiffres de 2021.

L'administration se vantant d'une amélioration des résultats, FO a voulu savoir si c'était réel. Parce que derrière les effets d'annonce, se cachent souvent pas mal d'enseignements. Et nous n'avons pas été déçus !

Voici ce que l'on peut en retenir en quelques chiffres :



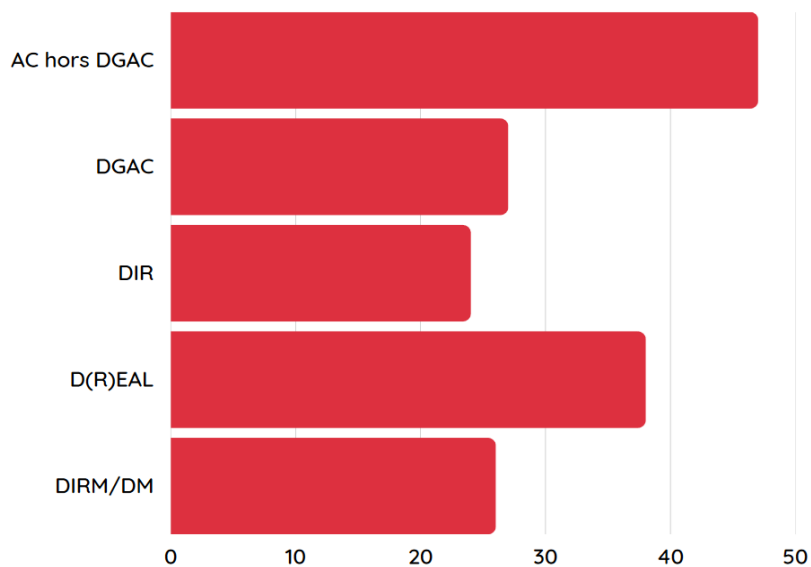
33% de répondants



Une grosse dégradation de la satisfaction sur le niveau de rémunération

TRANSPARENCE
CHARGE
ENSEMBLE
CONCERTATION
SOUTIEN MOYENS
ACCUEIL
CHANGEMENTS

Qui a répondu ?



Le premier détail par Directions :

AC : des résultats plus favorables que la moyenne sur l'ensemble des dimensions mais une alerte sur l'évolution professionnelle.

DGAC : une meilleure satisfaction sur les salaires et une plus grande fierté mais un soucis de reconnaissance du travail

DREAL : une amélioration de la situation globale mais qui cache de grandes disparités entre directions

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

DIRM : une dégradation de la situation inquiétante

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 :

Appréciation générale de la relation au travail : un état d'esprit au travail inquiet face à l'urgence climatique et écologique et une surcharge de travail toujours présente !

29% sont dans un esprit positif contre 53% dans un esprit négatif !

se déclarent fiers de travailler pour MTE/MCTRCT/MM (idem qu'en 2021, en dessous du benchmark fonction publique)

+7500 verbatims

Avec plus de 7500 verbatims (66% des répondants, moins qu'en 2023), 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, comme en 2021 !

Les principales difficultés remontées dans les verbatims sont, comme en 2021, la charge de travail et le travail en urgence, le manque de soutien et de considération, un équipement peu adapté, un manque de transparence, des circuits trop longs, des discours discordants, des réorganisations et des réductions d'effectifs et une inquiétude sur l'avenir.

Bref assez loin du tableau dressé par l'administration et les ministres !

Doit-on rappeler que, tout comme en 2021, le chiffre de fierté au travail accompagné des autres retours est plus inquiétant que rassurant. Et ce n'est pas le chiffre de 61% des agents qui recommanderait le ministère (nouvelle thématique enquêtée) qui nous rassurera, surtout avec une énorme disparité entre services et entre zones géographiques. Les principales raisons de cette recommandation sont le contenu du travail et l'ambiance de travail. Mais les gros points négatifs sont le fonctionnement et le manque de culture commune.

Tout serait-il dit ?

Autre enseignement, le télétravail :

93 %

60% des agents télétravaillent (en recul de 13% par rapport à 2021) et 93% en sont satisfaits.

Qualité de vie au travail

3 agents sur 4 estiment que le pôle ministériel agit vraiment sur au moins un des sujets pour améliorer la qualité de vie, avec un engagement sur le télétravail (1/2), l'égalité femmes-hommes (1/3), le droit à la déconnexion (1/4).



Cependant, quand il s'agit de mettre une **note à la qualité de vie au travail**, les agents attribuent un 6.5/10, comme en 2021. On cherche donc l'amélioration tant vantée par l'administration !! (cela varie en fonction des Directions : par exemple 6.8 en administration centrale et 6.1 en DIR.

Le benchmark FPE hors EN est plutôt de **7/10**. La différence avec le benchmark fonction publique s'accroît !

Cette note peut s'expliquer par les résultats suivants :



Charge non adaptée



Travail dans l'urgence

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.

L'environnement de travail est jugé sûr et les équipements adaptés aux missions.

Malgré un droit à la déconnexion globalement respecté pour 78% des répondants (en hausse depuis 2021), l'équilibre vie est jugé globalement bon pour 72% des répondants (sans évolution depuis 2021 et très en deçà du benchmark fonction publique). Cet équilibre est bien plus en recul chez les managers et en DIR.

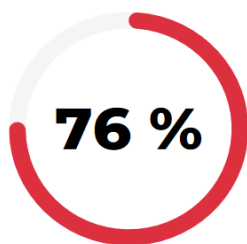
Le commentaire de FO :

Au premier abord, ces chiffres pourraient sembler rassurants : les agents aiment leur métier et pensent recommander leur employeur. Cependant, couplé à la surcharge de travail et aux résultats qui viennent après, ils doivent alerter ! Ils doivent d'autant plus alerter sur l'esprit négatif sur leur action face à l'urgence climatique.

La note de qualité de vie au travail qui n'a pas augmenté depuis les accords signés ainsi que l'analyse des verbatims des agents laissent à penser que la situation au ministère est loin d'être meilleure qu'il y a deux ans.

Le point positif tout de même est le développement du télétravail.

Accompagnement et développement professionnel



des répondants satisfaits de leurs missions (contre 78% en 2021).

Pour 75% des répondants, les missions sont claires et bien définies (73% en 2021).

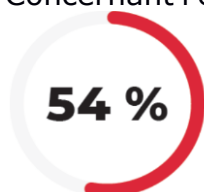
On constate alors les problématiques avec des attentes de plus d'autonomie et compris chez les managers :

64 % des répondants jugent avoir une marge de manœuvre suffisante (65% en 2021 et 71 benchmark) et 60 % trouvent que leurs idées sont considérées (61 en 2021 et 68 benchmark).

Globalement, le thème de la responsabilité en dessous du benchmark mais il est constaté des marges de progrès sur le **feedback, sur l'offre de formations et sur la responsabilité. Ces chiffres n'évoluent pas depuis 2021 et restent inquiétants.**

Résultat au MTE/MCTRCT/MM		Résultats 202	Benchmark
64 %	continuent d'apprendre	63%	66 %
56 %	jugent avoir des retours constructifs de leur management	57%	61 %
61 %	considèrent gagner en responsabilité	62%	67 %

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



Des répondants seulement à une **idée claire de leurs perspectives d'évolution (54% en 2021 contre 62% en benchmark).**

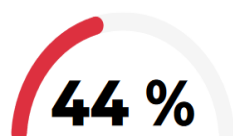
Les principaux **obstacles** relevés sont le peu de postes disponibles, le corps/grade (les plafonds de verre existant encore), la difficulté de mobilité géographique ou le manque d'information sur les perspectives ainsi que le manque de formation. **L'offre de formation et de développement** répond aux besoins de seulement **52 %** des répondants.

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

Résultat au MTE/MCTRCT/MM		Résultats 2021	Benchmark
59 %	jugent que la hiérarchie est attentive à eux	59%, sans différence pour manager ou non manager	69 %
50 %	jugent leur rémunération correcte	56% (le score est un peu meilleur chez les managers et moins bon chez les non managers)	
48 %	se sentent reconnus et valorisés	48% sans différence pour manager ou non manager	58 %

Dans les commentaires laissés, 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 MTECT



seulement des répondants se jugent bien informés sur les réformes et les projets en cours (contre 43% en 2021).

27 % des répondants se jugent « acteurs du changement » (25% en 2021) avec une augmentation surtout sur les catégories A (managers ou non).

Un autre retour intéressant se situe sur la gestion des situations difficiles et sur l'accueil des nouveaux.

- Sur l'accueil des agents, **1 agent sur 5 n'a bénéficié d'aucun dispositif d'accueil**
- En cas de situations difficiles, **1 agent sur 5 aurait vécu une situation difficile au travail sans soutien en retour**

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 mais inquiètent face à la stagnation des « scores » !



Dynamique collective et fonctionnement des services

Sur **les changements**, les réponses sur l'évolution des services est **très partagé** : 40% des répondants jugent qu'elle va dans le mauvais sens, 32% dans le bon sens et 28 ne sont prononcent pas.

Le niveau d'information sur les réformes ne bouge pas et la différence entre managers et non managers s'accroît signe d'un **défaut de transparence et de communication qui s'intensifie depuis 2021**.

Résultat au MTE/MCTRCT/MM		Résultats 2021	Benchmark
37 %	jugent le fonctionnement efficace	39 %	64 %
37 %	jugent le processus de décision clair	37 %	65 %
28 %	jugent le processus de simplification efficace	29 %	60 %
52 %	jugent les rôles clairs	52 %	75 %
40 %	jugent que les entités collaborent	42 %	68 %

50 % des répondants font des suggestions

Plus de concertation, plus de transparence, 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, ... **Bref les mêmes thèmes qu'en 2021 !**

De plus, le partage de valeurs communes fait clairement défaut : moins de 40% des répondants jugent qu'elle existe.

Le commentaire de FO :

Cette partie doit réellement alerter l'administration et « chiffre » le mal être des agents que FO remonte depuis de nombreuses années. 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. Surtout que ces données se sont encore détériorées depuis 2021 !

En conclusion, FO ne comprend absolument pas les propos rassurants des ministres et s'est bien employé à les déconstruire.

La suite :

Chaque direction (au sens grande direction) a reçu l'analyse la concernant. Les directeurs doivent alors saisir leur CSA-FS pour en tirer des enseignements et mettre en place des mesures de prévention.

Pour FO, cela ne fait que conforter nos constats, nos alertes et nos revendications : prendre conscience et changer de cap pour le pôle ministériel est une urgence !

