



**MINISTÈRES  
TRANSITION ÉCOLOGIQUE  
COHÉSION DES TERRITOIRES  
MER**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# **Baromètre social du pôle ministériel Exploitation des résultats et actions à mettre en oeuvre**

**Réunion du 21 janvier 2022**

## Rappel du contexte

- ✓ Un engagement de la ministre lors du CTM du 29 septembre 2020, de mettre en place en 2021 un baromètre social permettant de mesurer la satisfaction des agents travaillant au sein du pôle ministériel et d'améliorer leurs conditions de vie au travail au regard des résultats constatés.
- ✓ Le baromètre social est une action du plan de prévention des RPS 2021-2022 (action3)
- ✓ L'enquête du baromètre social s'est déroulée du 1<sup>er</sup> juin au 14 juillet 2021
- ✓ Une restitution des résultats a été réalisée aux membres du CHSCT-M lors de la séance du 14 octobre 2021, à la FSU le 18 octobre 2021 et aux chefs des services déconcentrés par « groupes d'employeurs » ; une infographie et les résultats globaux ont été diffusées aux agents (et mis sur intranet)
- ✓ Une motion a été votée par les membres du CHSCT-M à l'unanimité demandant leur association aux travaux d'exploitation du baromètre et des suites à engager => réponse favorable de la SG (courrier du 23 novembre 2021)

# Rappel du contenu et des principaux résultats du baromètre social ministériel

- ✓ **63 questions**
- ✓ **3 thématiques principales :**
  - Les conditions de travail
  - Le « fonctionnement de mon service/ direction »
  - Le « développement de mes compétences et mon évolution professionnelle »
- ✓ **Un taux de réponse de 31%, 11314 répondants**
- ✓ **3 constats principaux issus des résultats :**
  - 1/ Une Qualité de Vie au Travail satisfaisante malgré une charge de travail soutenue
  - 2/ Des missions intéressantes, mais des attentes en matière d'autonomie et de transparence managériale
  - 3/ Le fonctionnement collectif au sein de chaque direction constitue un enjeu de progrès majeur

# 1/ Une Qualité de Vie au Travail satisfaisante malgré une charge de travail soutenue

## Points positifs à maintenir et à poursuivre :

- ✓ Une satisfaction portée avant tout par la nature des missions (utilité et diversité) et les relations de travail (items qui ressortent en lien avec analyse des verbatims)
- ✓ Un environnement de travail plaisant et sécurisant, avec un équipement adapté aux missions  
=> Maintenir la politique d'équipement et d'amélioration des locaux
- ✓ Le télétravail, un mode de travail à poursuivre  
=> La négociation en cours d'achèvement d'un accord ministériel vise à répondre à ce besoin ; un déploiement très important du télétravail en mode pérenne (quadruplement par rapport à la période antérieure à la crise sanitaire) a d'ores et déjà été constaté lors de la 1<sup>ère</sup> enquête flash du mois d'octobre 2021.

# Une Qualité de Vie au Travail satisfaisante malgré une charge de travail soutenue

## Points à améliorer :

### ✓ La qualité de vie au travail

⇒ Le mois de la QVT avait été un succès au regard de la bonne participation des agents aux différentes actions organisées, confirmant une attente des agents en faveur d'actions plus ambitieuses.

⇒ Engagement d'une réflexion nationale pour l'identification d'actions complémentaires renforcées

### ✓ Charge de travail et équilibre vie privée/vie professionnelle

⇒ Principe d'une négociation à venir sur le droit à la déconnexion inscrit dans le projet d'accord ministériel sur le télétravail

⇒ Veiller à ce que les simplifications/revue des process aient un impact positif sur charge de travail

Déclinaison locale de ces points : actions 2 à 7 du plan de prévention des RPS et notamment l'action 4 (Élaboration par les services de chartes de qualité de vie au travail puis l'intégration d'un volet QVT dans leur projet de service, en commençant par l'axe « charte du temps »)

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

### Points positifs à maintenir et à poursuivre :

- ✓ Un contenu des missions intéressant et des objectifs clairs
- ✓ Des entretiens professionnels réguliers chaque année
- ⇒ Un suivi simplifié de la campagne grâce à l'outil Esteve (campagne qui vient d'être lancée début 2022 sur la base d'une généralisation)

Des formations nombreuses et accessibles aux agents sans restriction constatée

=> Poursuivre les échanges en commission de la formation professionnelle sous un angle plus stratégique

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

### Points à améliorer :

- ✓ Des attentes de plus d'autonomie et de marges de manœuvre, responsabilisation et développement (souhait de gagner en compétence, plus de délégation attendue et absence de retour sur la satisfaction du travail fourni) :
- ✓ plan managérial (PM)/Repères managériaux et pédagogie autour du management par la confiance; À titre d'illustration, le PM prévoit la formation systématique des primo-encadrants intégrant les Repères (des agents déjà en poste peuvent aussi s'inscrire)> formation co-animée MTE-MAA d'ores et déjà déployée avec un réseau de formateurs internes, en cours de digitalisation pour surmonter si besoin les aléas du contexte sanitaire, expertise FORCQ en cours pour faciliter le passage à l'échelle (complément par prestataire et/ou offre interministérielle) ; catalogue Management CMVRH diffusé début 2022
- ✓ Evolution professionnelle : informer davantage sur les parcours professionnels possibles : Renforcement de l'information sur les parcours : renforcement du positionnement et de la visibilité du réseau conseil à l'agent, nouvelles brochures avec témoignages (attachés, itpe, AUE...), forum mobilité des opérateurs (novembre) et dans le cadre du cycle de printemps, événements ITAC, offre CVRH...),

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

### Points à améliorer :

Reconnaissance : sentiment de ne pas être reconnu (sans nécessairement être en lien avec le niveau de rémunération)

- ⇒ Politique de rémunération et de carrière (promotions, indemnitaire)
- ⇒ Renforcer les actions de feedback dans le cadre du plan managérial (exemple d'actions à titre d'illustration : mise en valeur des ressources sur la bonne conduite des entretiens pro, invitation à constituer un « mur des mercis »)
- ⇒ Mieux valoriser les compétences > contribution pour ce faire du chantier Compétences

✓ Conduite du changement : un enjeu majeur

- ⇒ Action 10 du plan de prévention des RPS ; la mission d'accompagnement relative à la prévention des RPS dans le cadre des transformations devrait apporter des outils et méthodes pour répondre aux attentes des agents : meilleure communication des projets, être acteur du changement.



### 3/ Le fonctionnement collectif au sein des directions constitue un enjeu de progrès majeur

**Principal axe d'amélioration et point de vigilance** : nécessité de simplifier, de clarifier les responsabilités et de mieux structurer le processus de décision pour favoriser la collaboration et gagner en efficacité. Points à améliorer :

- ✓ Efficacité du fonctionnement collectif perfectible
  - ✓ Au-delà des moyens humains, des attentes de plus de concertation et de transparence, des objectifs mieux partagés, de stabilisation/clarification et de simplification (procédures et outils)
  - ✓ Dispositifs d'accompagnement RH relativement peu connus
    - ⇒ Politique ministérielle visant à développer les simplifications et la dématérialisation
    - ⇒ Nouvelles actions dans le cadre du plan managérial visant les pratiques du management intermédiaire (CMVRH travaille avec des DIR sur le type d'action à mener)
    - ⇒ Renforcer la communication sur les dispositifs existants - possibilités d'accompagnement SPES et CMVRH sur els collectifs de travail à promouvoir
- Déclinaison locale : réflexion en prenant appui sur les résultats du BaSo sur le mode de fonctionnement interne et les simplifications possibles à mettre en place

## Calendrier de travail :

- ✓ 4 février : attentes des contributions des OS pour enrichir les actions
- ✓ Fin février : finalisation des actions et saisine des services des suites du baromètre
- ✓ Fin février – automne 2022 : mise en œuvre des actions et préparation du baromètre suivant