



Groupe de travail « Baromètre social » du 20 mars 2024

COMPTE-RENDU

Paris, le 26 mars 2024

L'UNSA-AAF était représentée par Emilie Cerisier, Jérôme Chaur et Franck Garrigues.

Le baromètre social est un outil qui permet d'avoir un ressenti des agents sur les conditions de leur activité professionnelle.

Avant d'échanger sur les données présentées dans le baromètre social, l'administration a souhaité présenter les dispositifs développés au MASA concernant les conditions de travail des agents et pour lesquels le baromètre social servira notamment de base de discussion :

- **Le programme national de prévention**, avec deux déclinaisons : l'une sur le périmètre administration centrale et l'autre sur le périmètre du CSA-Ministériel. Chaque structure peut également mener des actions au plus près des agents en accord avec le programme national de prévention.
- **Le programme d'accords collectifs en négociations ministérielles** : avec l'accord télétravail qui a déjà été signé, la négociation égalité-diversité qui est en cours, la négociation sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) inscrite sur la feuille de route sociale 2024 et la négociation sur le plan handicap qui devrait se tenir sur le deuxième semestre 2024.
- **Le travail sur l'attractivité des métiers, dans l'enseignement et en dehors.**

Les organisations syndicales sont ensuite intervenues sur les données du baromètre social.

L'UNSA a insisté sur la charge de travail des agents (mise en exergue dans plusieurs résultats négatifs sur les conditions de travail). Les collègues n'ont plus de marge de manœuvre, ils travaillent sans relâche pour remplir leurs missions et cela masque le manque de moyens. Ceci explique peut-être aussi le faible taux de réponse au baromètre social (35 %). Cela rejoint aussi un point d'inquiétude de l'UNSA sur l'absence de connaissance de la charte des temps (connue seulement de 21 % des agents) et qui, en lien avec le point précédent, n'est certainement pas respectée et nécessiterait des indicateurs dans le futur plan d'actions en lien avec la QVCT.

Rédaction alternative ?

L'UNSA croit que si cette charte des temps était connue et respectée, l'administration se rendrait très vite compte des manques d'effectifs et pourrait mesurer la surcharge de travail que les agents supportent.



Le dernier point abordé par l'UNSA était les entretiens professionnels (non effectués pour 44 % des répondants, principalement dans l'enseignement) alors que ce dernier est nécessaire pour fixer des objectifs clairs (point irritant dans l'organisation du travail des répondants) et évaluer les besoins en formation.

L'UNSA s'inquiète également du manque de connaissance des agents de la cellule de signalement des discriminations, du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles du ministère.

L'administration a répondu sur la charge de travail des agents que les employeurs devront, sur la base des résultats au baromètre social, croiser les éléments de ressenti des agents avec les conditions d'organisation et de charge du travail au sein des structures pour ensuite décliner des adaptations d'organisation.

L'UNSA a attiré l'attention du SRH sur l'organisation du travail qui impacte la charge de travail et sur les différents niveaux de résistance des agents à la surcharge de travail. Si certains agents seront en capacité de dire stop rapidement en cas de surcharge, d'autres attendront et l'alerte arrivera trop tard (risque RPS).

Des outils mis en œuvre par l'ANACT pour évaluer les charges de travail collectif pourraient permettre de mettre en évidence un certain nombre d'irritants. L'ambition sera d'apporter plus de sérénité et de régler certains problèmes dans les services. Le MASA va se renseigner auprès d'eux.

Les travaux sur les emplois et les compétences permettront également de définir les compétences nécessaires au MASA et de réaffecter les effectifs aux bons endroits.

Pour une meilleure connaissance, le ministère souhaite proposer un webinaire avec les agents pour présenter les enjeux du baromètre social et ainsi augmenter la participation.

Pour la cellule de signalement des discriminations, l'administration est consciente que la communication ministérielle sur la cellule ne suffit pas et que de nouvelles modalités doivent être trouvées.

Enfin, sur les entretiens professionnels, le service des ressources humaines confirme que chaque agent doit avoir un entretien et que même si ce n'est pas le cas, ce chiffre progresse. La généralisation d'Estève permet de mieux suivre la mise en œuvre des entretiens (près de 90 % en DRAAF).

Le SRH a ensuite présenté plusieurs axes de travail qui ressortent des résultats des données sociales :

- Adaptation de l'environnement et des modes de travail ;
- Adaptation des pratiques managériales ;
- Accompagnement des évolutions organisationnelles et numériques ;
- Prévention des risques psycho-sociaux ;
- Renforcement de l'accompagnement des agents dans leurs démarches RH et plus généralement dans leurs « parcours utilisateurs » ;
- Prévention et lutte contre les violences et agressions, protection des agents ;
- Accompagnement du maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelles ;
- Définition d'orientations de formations métier ;
- Dialogue social.

Un premier axe d'actions sera **la simplification** : simplification des outils numériques (système d'information, logiciel métiers, applications), simplification des procédures ; proposer un accompagnement renforcé à l'utilisation des outils, de travailler sur l'utilisation raisonnée du mail au quotidien sera un axe majeur pour apporter du mieux au quotidien.

Un deuxième axe prévoit l'accompagnement des managers : entraînement du collectif, répartition de la charge de travail avec un parcours de formation pour les encadrants, notamment les primo-encadrants.

Concernant la formation, le ministère prévoit l'actualisation des organisations pluriannuelles de la formation continue pour tenir compte de ces priorités.

Pour le renforcement de l'accompagnement des agents, il est prévu une articulation renforcée entre la RH de proximité et celle de centrale. Le MASA souhaite une mise en œuvre d'outils pratiques et une articulation plus étroite entre les acteurs (RAPS, assistants sociaux, ISST). Le MASA proposera également aux RH de proximité mais aussi aux organisations syndicales un outil de ticketing pour adresser les questions au bon niveau RH. L'objectif est de traiter les demandes plus efficacement et réduire la sollicitation des bureaux de gestion.

La prévention et la lutte contre les violences seront déclinées en trois axes :

- Les bilans : interventions de la cellule, bilans des agressions, analyse et compréhension des problématiques,
- Les mesures de correction : communication notamment pour faire connaître les dispositifs de signalement, de protection,
- L'affichage des mesures prises : pour montrer aux agents que cette cellule agit.

Le dernier axe concerne l'accompagnement au maintien dans l'emploi. En lien avec la prévoyance, un travail est engagé sur le reclassement et le retour à l'emploi d'agents en situation médicale spécifique (diffusion prochainement).

D'autres points feront également partis du travail engagé comme la prévention des risques psycho-sociaux ou le dialogue social.

Même si le travail pour les conditions de travail est important, l'UNSA continue de porter que le manque de moyens humains reste le facteur limitant pour l'amélioration du quotidien des agents, que ce soit pour retrouver de la marge de manœuvre, prendre le temps de se former correctement ou travailler sur une meilleure organisation au sein des services.