BAROMÈTRE SOCIAL DU MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION

RÉALISÉ PAR PEOPLE VOX - 2017

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE
L'ALIMENTATION

DÉROULEMENT ET COLLECTE DE L'ENQUÊTE 2017

- DANS LE CADRE D'UNE DÉMARCHE D'ÉCOUTE ET D'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, LE MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION A SOUHAITÉ LANCER UNE PREMIÈRE ENQUÊTE AUPRÈS DE L'ENSEMBLE DES AGENTS QU'IL EMPLOIE ET RÉMUNÈRE.
- **OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE :**
  - FAIRE UN CONSTAT OBJECTIF DES SOURCES DE SATISFACTION ET D'INSATISFACTION DES AGENTS DU MAA,
  - COMPRENDRE CE QUI APPARAIT COMME ESSENTIEL POUR CES AGENTS DANS LEUR QUOTIDIEN AU TRAVAIL,
  - IDENTIFIER DES AXES D'AMÉLIORATION ET S'INSCRIRE DANS UNE LOGIQUE DE PROGRÈS.

- ENQUÊTE RÉALISÉE DU **MERCREDI 27 SEPTEMBRE AU VENDREDI 20 OCTOBRE 2017**.
- QUESTIONNAIRE HÉBERGÉ SUR LA PLATEFORME D'ENQUÊTES EN LIGNE DE PEOPLE VOX.
- MAILS AVEC LIENS PERSONNALISÉS OU CODES D'ACCÈS / RÉPONSES UNIQUES / ANONYMAT DES RÉPONDANTS / CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES.
- THÉMATIQUES : CONDITIONS DE TRAVAIL, RELATIONS PROFESSIONNELLES, ORGANISATION DU TRAVAIL, CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE, PARCOURS PROFESSIONNEL, MANAGEMENT.

- **AU GLOBAL, 7557 COLLABORATEURS SUR LES 23845 INTERROGÉS ONT PARTICIPÉ À CETTE ÉTUDE SOIT UN TAUX DE PARTICIPATION DE 31,7%.**
- CE TAUX PARTICIPATION EST POSITIF ET PERMET NOTAMMENT DE GARANTIR UNE BONNE REPRÉSENTATIVITÉ DES RÉSULTATS EN SUIVANT AVEC DES MARGES D'ERREUR TRÈS FAIBLES COMPRISES ENTRE 0,3% ET 0,6% AU MAXIMUM (50% DE SATISFACTION).

MÉTHODOLOGIE DE LECTURE DES RÉSULTATS

Seuil de satisfaction

AFIN D'AVOIR UNE LECTURE IMMÉDIATE DES RÉSULTATS, PEOPLE VOX A FIXÉ CERTAINS SEUILS DE SATISFACTION À ATTEINDRE :

1 - OBJECTIF OPTIMAL DE SATISFACTION

SUR UNE BASE DE 100 AGENTS : **80%** DE RÉPONDANTS SATISFAITS.

2 - OBJECTIF MINIMUM DE SATISFACTION

DANS LE CADRE DE BAROMÈTRES SOCIAUX, PEOPLE VOX CONSIDÈRE QU'UN TAUX DE **70%** EST DÉJÀ TOUT À FAIT CORRECT.

3 - SEUIL DE MAUVAISE PERFORMANCE

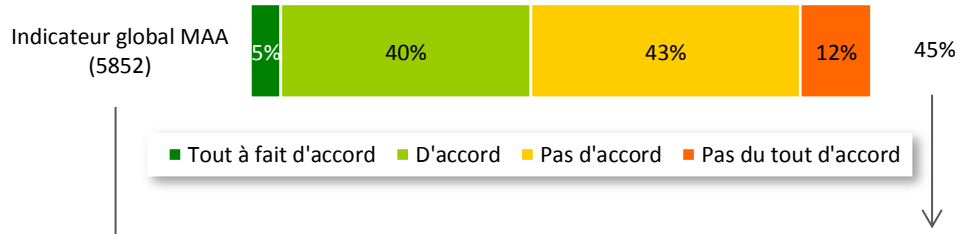
UNE SATISFACTION INFÉRIEURE À **60%** (MOINS DE 3 AGENTS SUR 5) EST CONSIDÉRÉE COMME UNE MAUVAISE PERFORMANCE.

Analyse de la satisfaction

JE SUIS PLUTÔT CONFIANT(E) POUR L'AVENIR CONCERNANT MA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL :
BASE : 6265 RÉPONDANTS

Libellé de la question analysée
Nombre de répondants dans la base totale

S/T SATISFACTION



Nom de la segmentation étudiée Entre (), le nombre de répondants à la question pour la population étudiée.

Le pourcentage de satisfaits se calcule en additionnant les « tout à fait d'accord » et les « D'accord ». C'est ce score qu'il faut comparer aux seuils de satisfaction fixés.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE
L'ALIMENTATION

People Vox

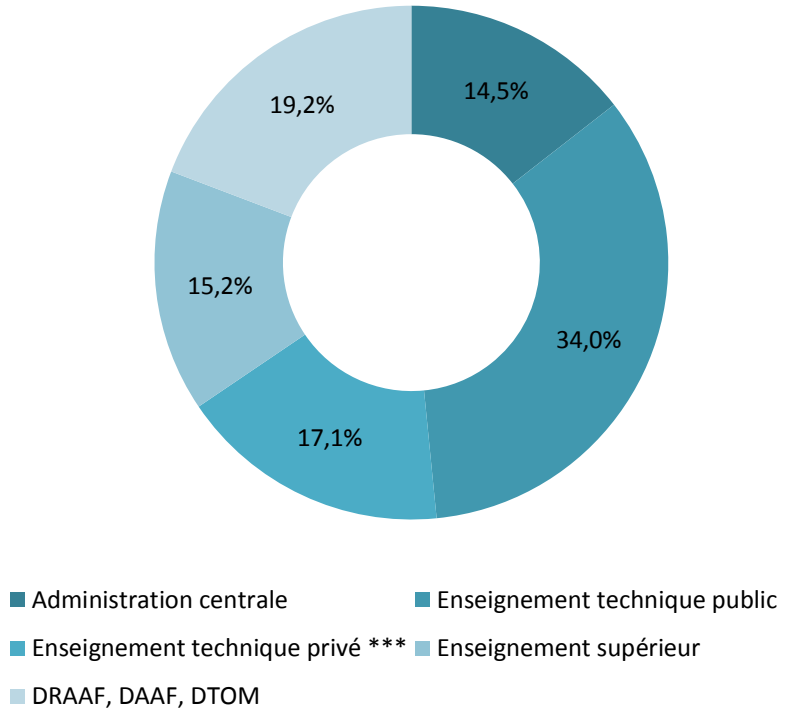
PARTICIPATION

DÉTAIL TAUX DE PARTICIPATION

Quel est votre secteur d'affectation ?			
Réponse	**Répondants**	**Effectifs**	**Participation**
Administration centrale	1093	2000	54,7%
Enseignement technique public	2567	11708	21,9%
Enseignement technique privé ***	1292	4793	27,0%
Enseignement supérieur	1152	2744	42,0%
DRAAF, DAAF, DTOM	1453	2600	55,9%
PARTICIPATION GLOBALE	7557	23845	31,7%

**** Non représenté dans cette synthèse.*

Distribution des secteurs parmi les répondants



DÉTAIL TAUX DE PARTICIPATION

Êtes-vous ?		
Réponse	**Décompte**	**Pourcentage**
Titulaire	5594	89,3%
Contractuel	671	10,7%

À quelle catégorie appartenez-vous ?		
Réponse	**Décompte**	**Pourcentage**
Catégorie A	3981	63,5%
Catégorie B	1530	24,4%
Catégorie C	754	12,0%

Travaillez-vous ?		
Réponse	**Décompte**	**Pourcentage**
À temps plein	5374	85,8%
À temps partiel	891	14,2%

Assurez-vous des fonctions principales ?		
Réponse	**Décompte**	**Pourcentage**
D'enseignant	2736	36,2%
D'enseignant chercheur	276	3,7%
Techniques ou de contrôle	1226	16,2%
Administratives	2814	37,2%
D'éducation (CPE, TFR vie scolaire)	177	2,3%
Sociales et santé	108	1,4%
Scientifiques	220	2,9%

Exercez-vous des fonctions d'encadrement hiérarchique ?		
Réponse	**Décompte**	**Pourcentage**
Oui (Y)	1639	34,0%
Non (N)	3182	66,0%

[SUITE] DÉTAIL TAUX DE PARTICIPATION

Êtes-vous ?		
Réponse	**Décompte**	**Pourcentage**
Une femme	2855	37,8%
Un homme	4702	62,2%

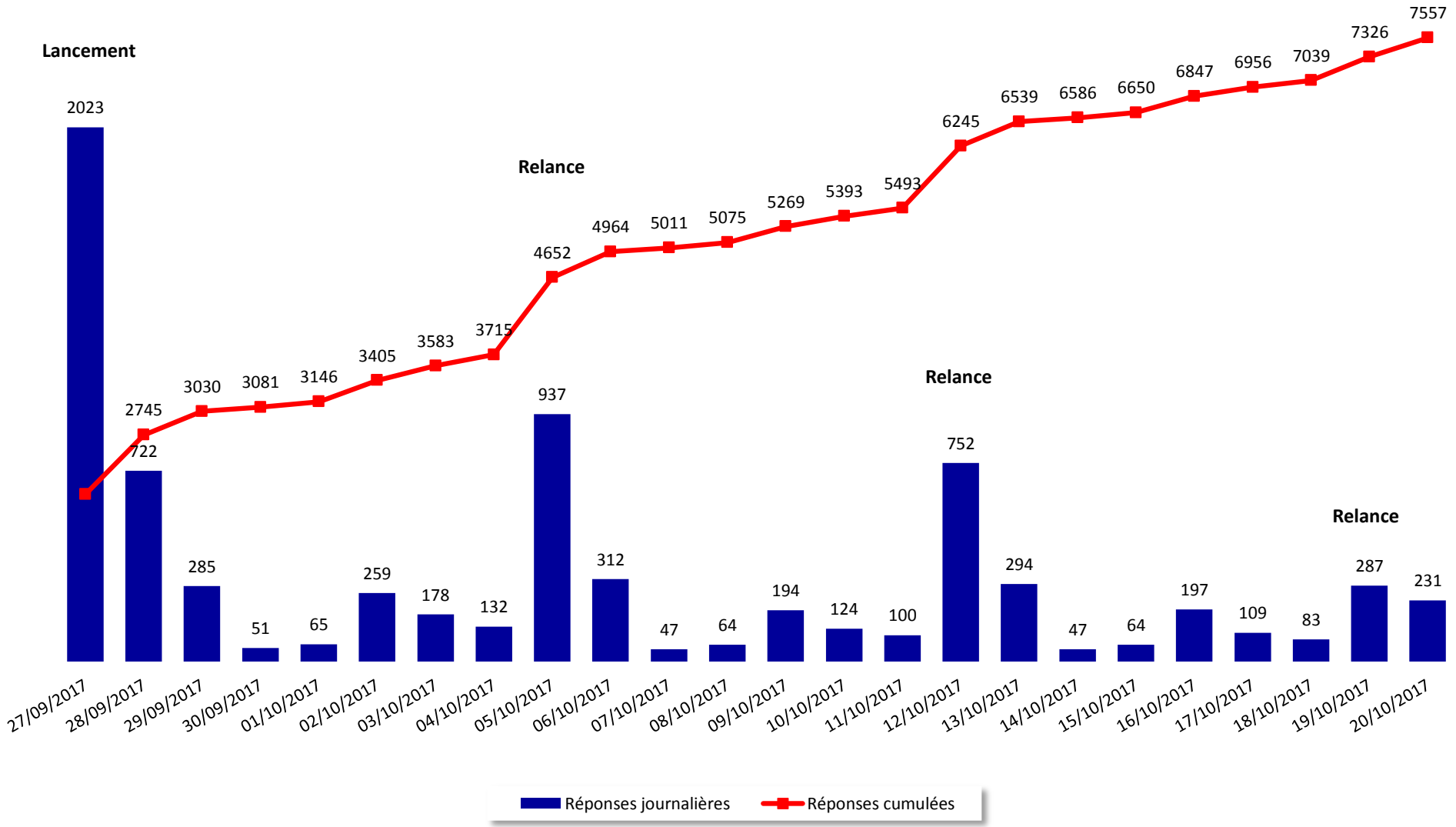
Quelle est votre ancienneté au sein de votre poste actuel ?		
Réponse	**Décompte**	**Pourcentage**
Moins de 2 ans	1392	18,4%
Entre 2 et 5 ans	1522	20,1%
Entre 5 et 10 ans	1214	16,1%
Supérieure à 10 ans	3429	45,4%

Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous ?		
Réponse	**Décompte**	**Pourcentage**
Jusqu'à 29 ans	300	4,0%
Entre 30 et 39 ans	1238	16,4%
Entre 40 et 49 ans	2577	34,1%
Entre 50 et 59 ans	2824	37,4%
60 ans et plus	618	8,2%

Quelle est la durée moyenne journalière, aller-retour, de votre trajet domicile-travail ?		
Réponse	**Décompte**	**Pourcentage**
45 min ou moins	4531	60,0%
Entre 45 min et 1h30	2050	27,1%
Entre 1h30 et 2h	575	7,6%
Plus de 2h	401	5,3%

Mon temps de trajet dans l'exercice de mes missions (hors trajet domicile-travail), est, en moyenne par semaine :		
Réponse	**Décompte**	**Pourcentage**
Inférieur à 2h	5587	73,9%
Entre 2 et 4h	1043	13,8%
Entre 4 et 6h	503	6,7%
Supérieur à 6h	424	5,6%

ÉVOLUTION DE LA PARTICIPATION DURANT LA PHASE DE COLLECTE

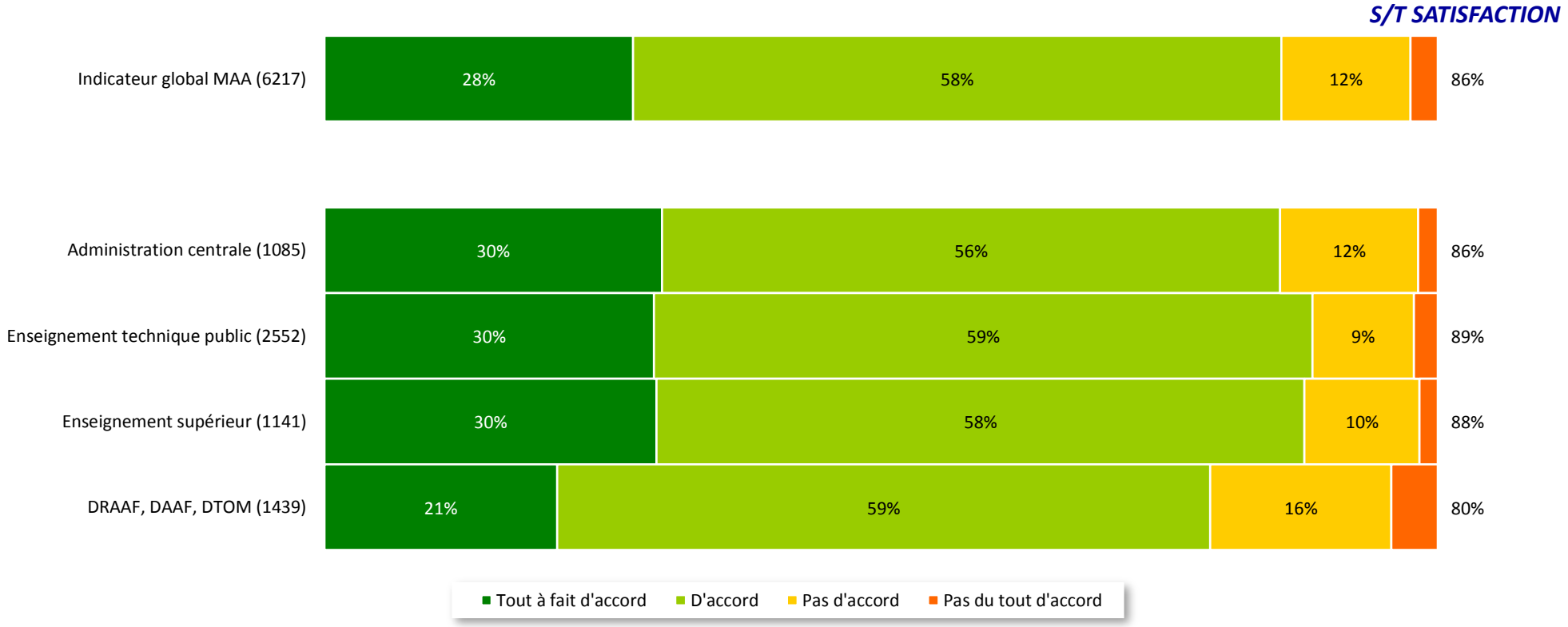


Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE
L'ALIMENTATION

CONDITIONS DE TRAVAIL

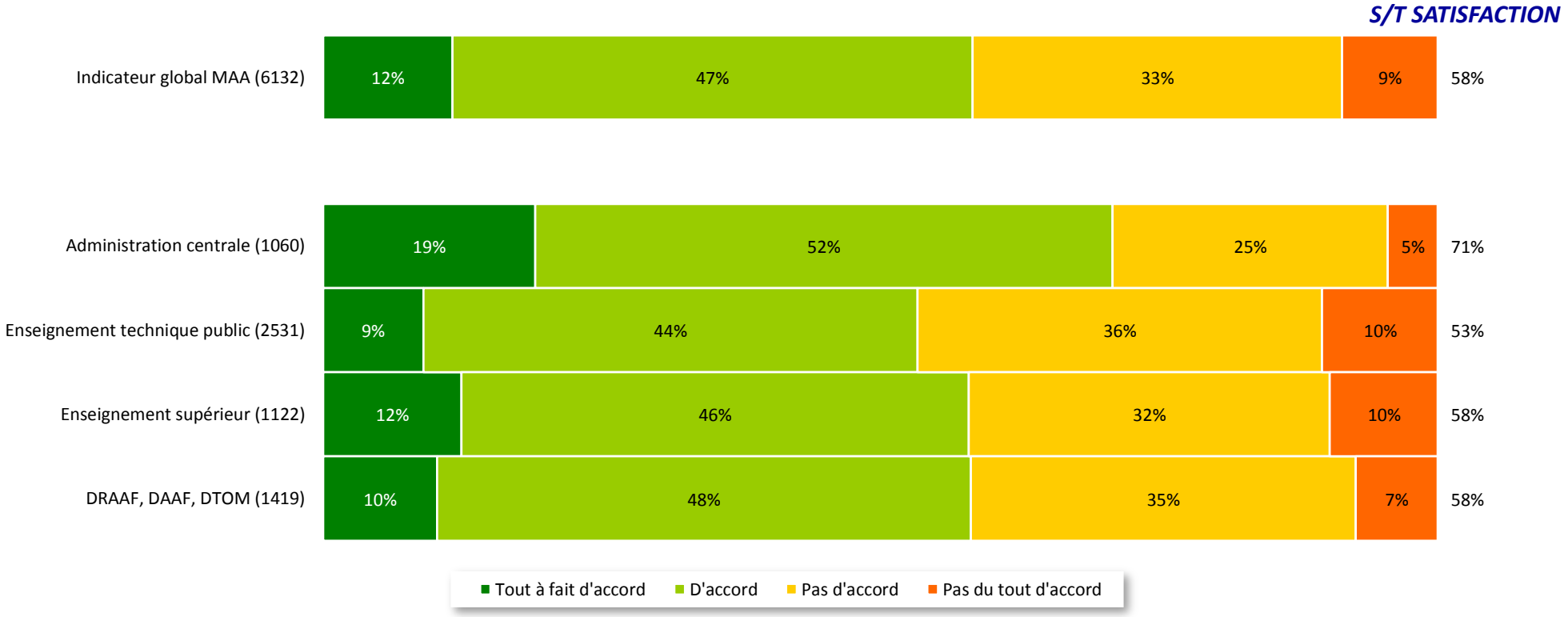
DANS L'ENSEMBLE, JE SUIS SATISFAIT(E) DE MON TRAVAIL :
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Satisfaction du travail

86% se déclarent satisfaits de leur travail au sein du MAA. Ils sont 89% au sein de l'enseignement technique public et 80% en DRAAF/DAAF/DTOM. Des scores très positifs, supérieurs au seuil de 80%.

DANS L'ENSEMBLE, JE SUIS SATISFAIT(E) DE MES CONDITIONS DE TRAVAIL :
BASE : 6265 RÉPONDANTS

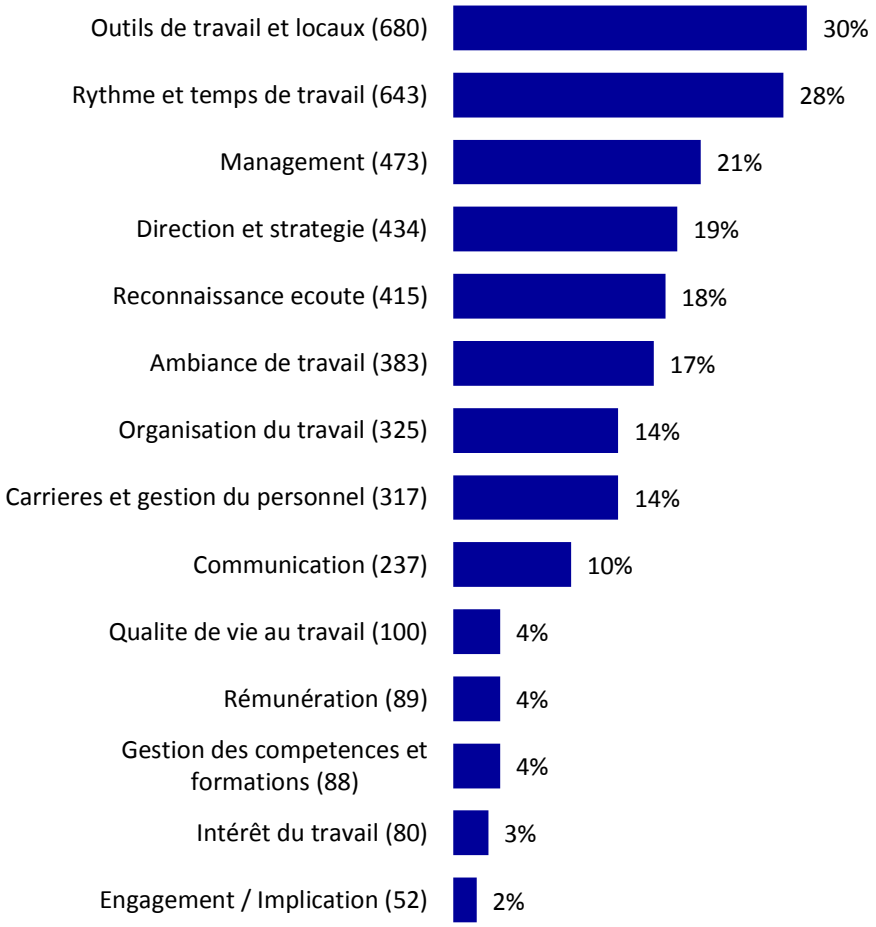


Satisfaction des conditions de travail

Seuls 58% des répondants sont satisfaits de leurs conditions de travail, vraie marge de progression sur cet indicateur. Ils sont 71% à être satisfaits au sein de l'Administration centrale contre seulement 53% pour l'enseignement technique public.

QUESTIONS OUVERTES

Pour quelle(s) raison(s) principale(s) êtes-vous insatisfait(e) de vos conditions de travail au quotidien ? (2305 commentaires)



1 - Outils de travail et locaux

« Les outils informatiques sont complétement dépassés au regard des outils disponibles sur le marché. »

« Les outils informatiques ne sont pas adaptés et performants open office n'est pas très pratique. »

« Conditions matérielles insatisfaisantes (bureau minuscules, pas de double écran etc...). »

« Travaille dans un bâtiment borne (aucune fenêtre vers l'extérieur) du lundi au vendredi. »

2 - Rythme et temps de travail

« Très grosse charge de travail. »

« Augmentation de la charge de travail et baisse des effectifs alloués. »

« Temps de travail très important, rend difficile la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. »

3 - Management

« Pas de prise en compte des situations compliquées par la hiérarchie. »

« Sentiment d'aucune écoute de la hiérarchie et d'aucun soutien. »

« Il existe de très gros problèmes relationnels avec ma hiérarchie, ce qui ne me permet pas d'accomplir mes missions convenablement. »

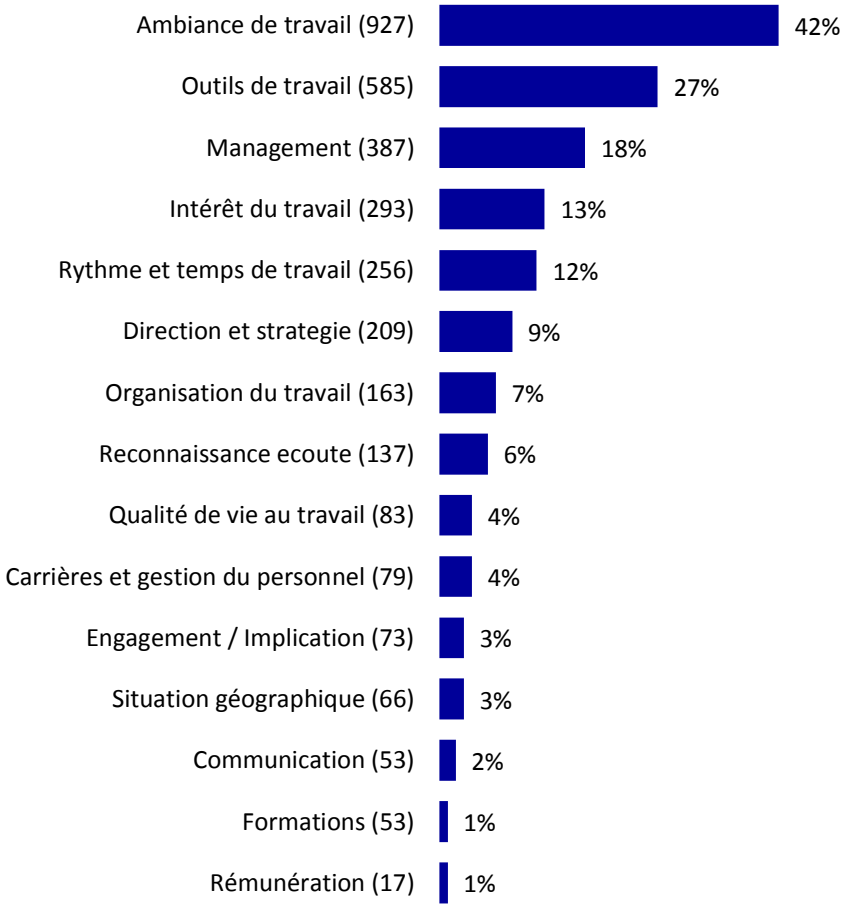
4 - Reconnaissance et écoute

« A cause du manque de reconnaissance de mes compétences dans ma progression de carrière. »

« Peu de reconnaissance. »

« Pas de reconnaissance de l'administration. »

Pour quelle(s) raison(s) principale(s) êtes-vous satisfait(e) de vos conditions de travail au quotidien ? (2202 commentaires)



1 - Ambiance de travail

« Ambiance de travail et respect de la part des collègues. »
« Bonne ambiance au sein de mon équipe. »
« Bonne ambiance dans le service dialogue possible avec la hiérarchie. »
« Bonne cohésion dans l'équipe, considération de la part de mes hiérarchiques. »
« Il y a une bonne entente en générale et si quelque chose ne va pas on en discute tout de suite. »

2 - Outils de travail

« Les matériels et locaux sont également bien adaptés et permettent d'améliorer les conditions de travail. »
« Je dispose de tout ce qui est nécessaire pour exercer les tâches qui m'incombent. »
« Les conditions matérielles (pièce, bureau, ordinateur) sont correctes, et les équipements professionnels spécifiques aussi (laboratoire neuf, plan qualité). »

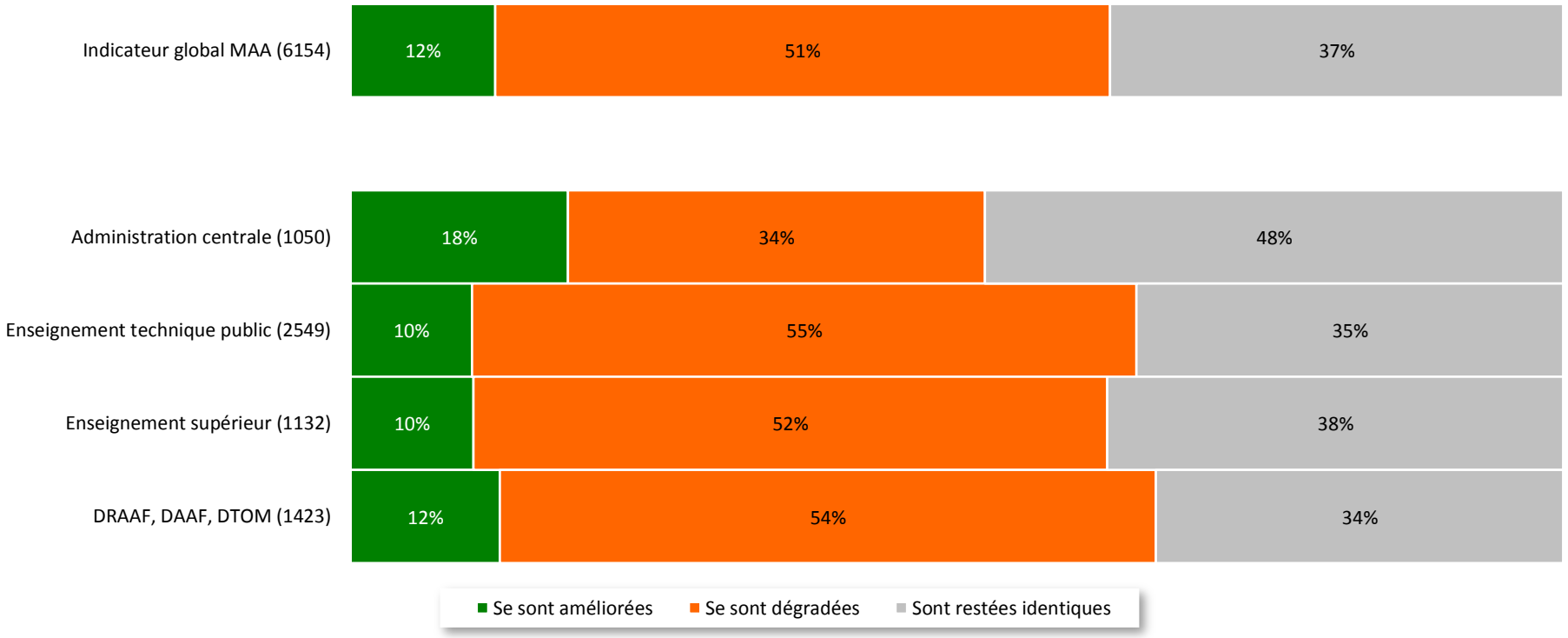
3 - Management

« Hiérarchie à l'écoute et simplifiée par la présence du service sur un seul site. »
« Autonomie dans le travail. »
« Grande autonomie d'action reconnaissance de mes actions au niveau hiérarchique et des collègues, des jeunes et de leur famille. »

4 - Intérêt du travail

« Intérêt des sujets traités responsabilisation dans l'exercice des missions. »
« Mon travail me passionne et c'est bien là ma plus grande motivation. »
« Je trouve mes missions intéressantes. »
« La satisfaction vient aussi de la passion pour le métier : la technique, l'envie de partager, de communiquer, de transmettre aux élèves. »

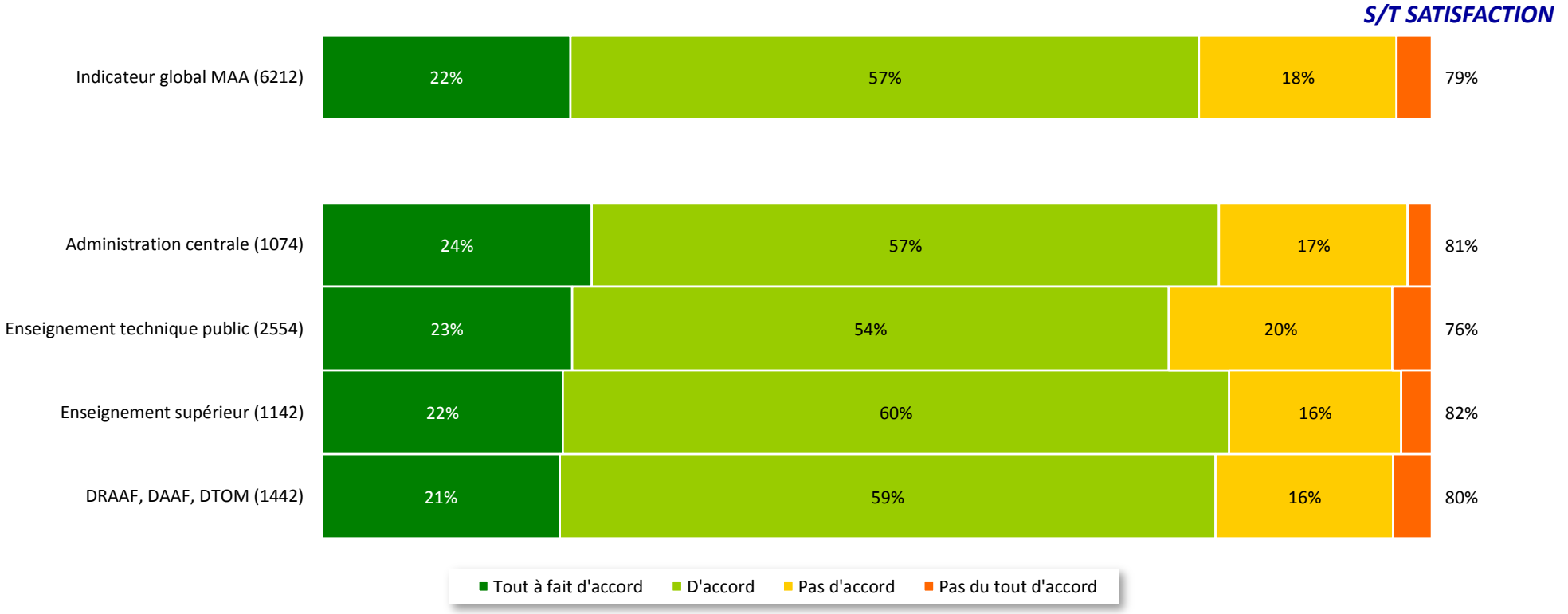
GLOBALEMENT, POUVEZ-VOUS DIRE QUE DURANT CES 3 DERNIÈRES ANNÉES, VOS CONDITIONS DE TRAVAIL :
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Évolution des conditions de travail

51% des agents estiment que leurs conditions de travail se sont dégradées au cours des 3 dernières années (55% pour l'enseignement technique public). Pour 12%, elles se sont améliorées (18% pour l'Administration centrale). Enfin, pour 37%, elles sont restées identiques.

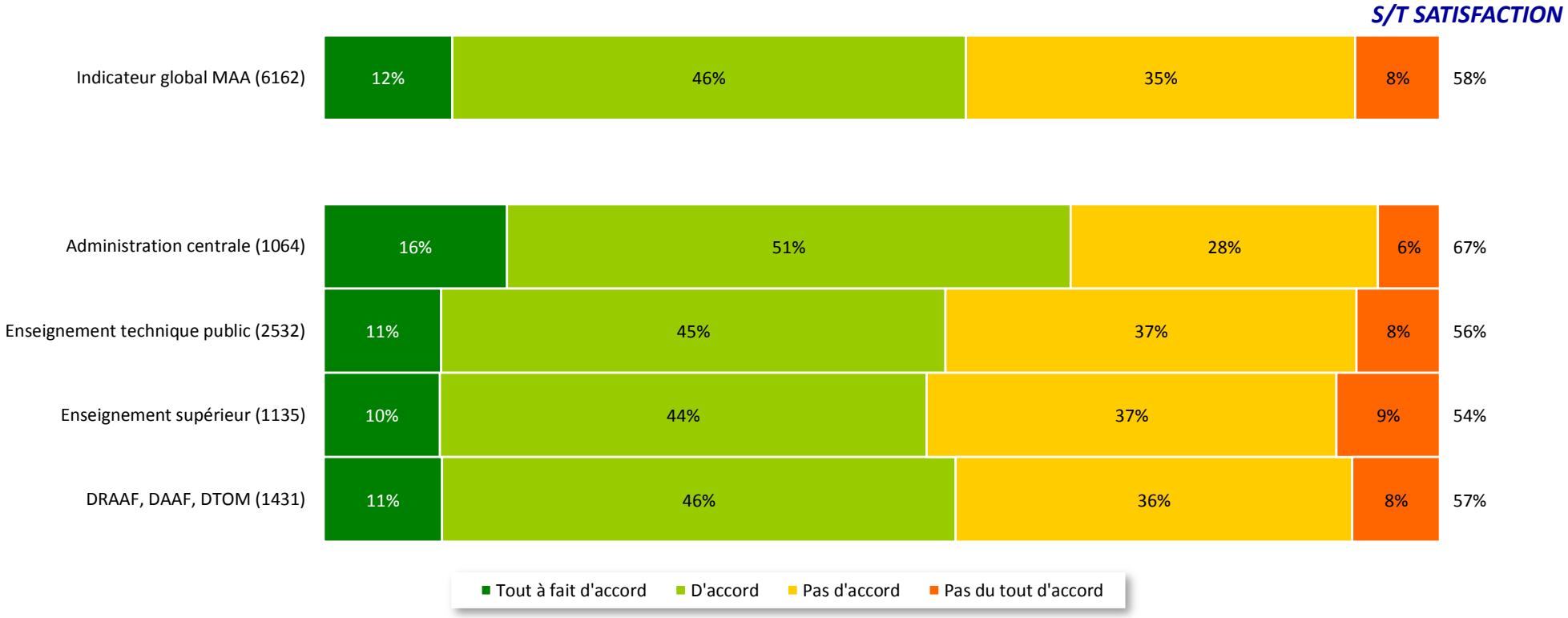
DANS L'ENSEMBLE, J'ARRIVE À CONCILIER MA VIE PROFESSIONNELLE ET MA VIE PERSONNELLE :
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Conciliation vie personnelle et vie professionnelle

Près de 4 agents sur 5 arrivent à concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle. 76% pour l'enseignement technique public et 82% pour l'enseignement supérieur. Ces scores sont plutôt très encourageants.

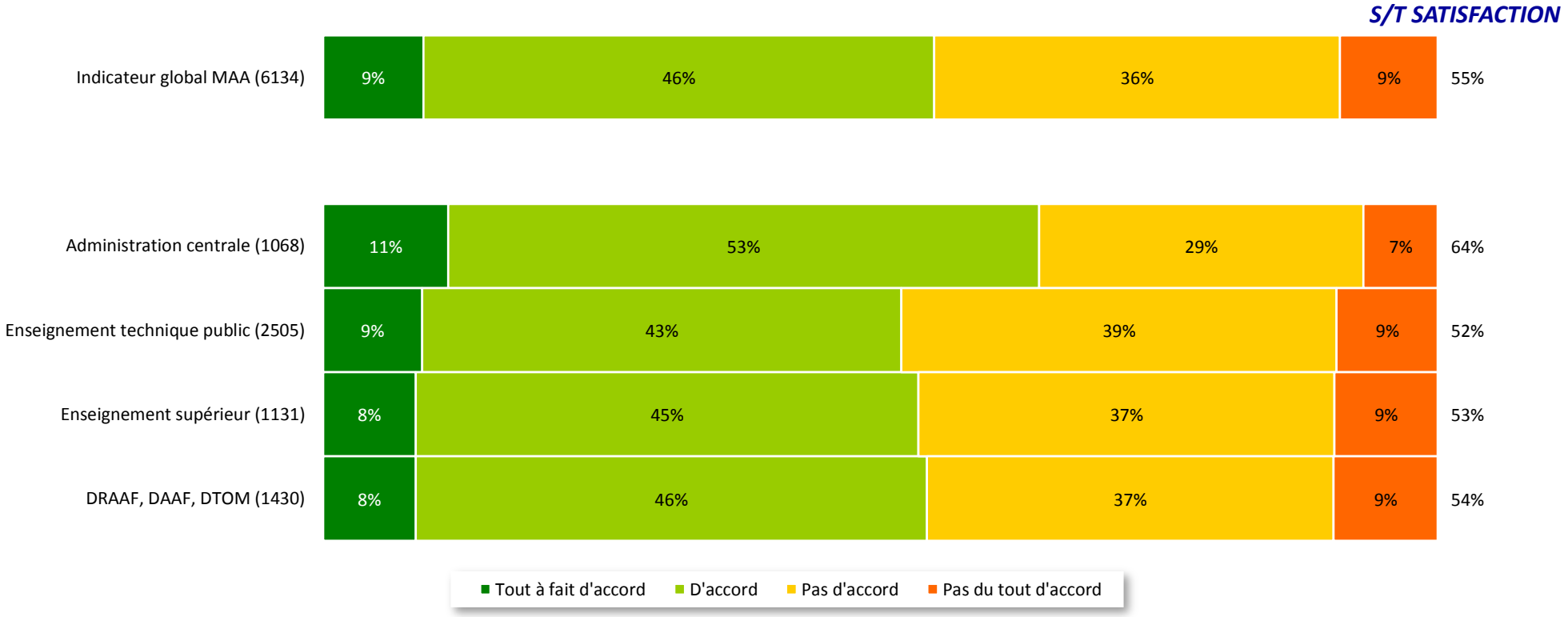
DANS L'ENSEMBLE, JE DISPOSE DU TEMPS NÉCESSAIRE POUR EXÉCUTER DE FAÇON SATISFAISANTE MON TRAVAIL :
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Compatibilité temps et charge de travail

58% disposent du temps nécessaire pour exécuter de façon satisfaisante leur travail. Excepté l'Administration centrale avec un score de 67%, les 3 autres secteurs sont en dessous des 60% de satisfaction notamment l'enseignement supérieur (54%). Possibilité d'actions sur cet indicateur.

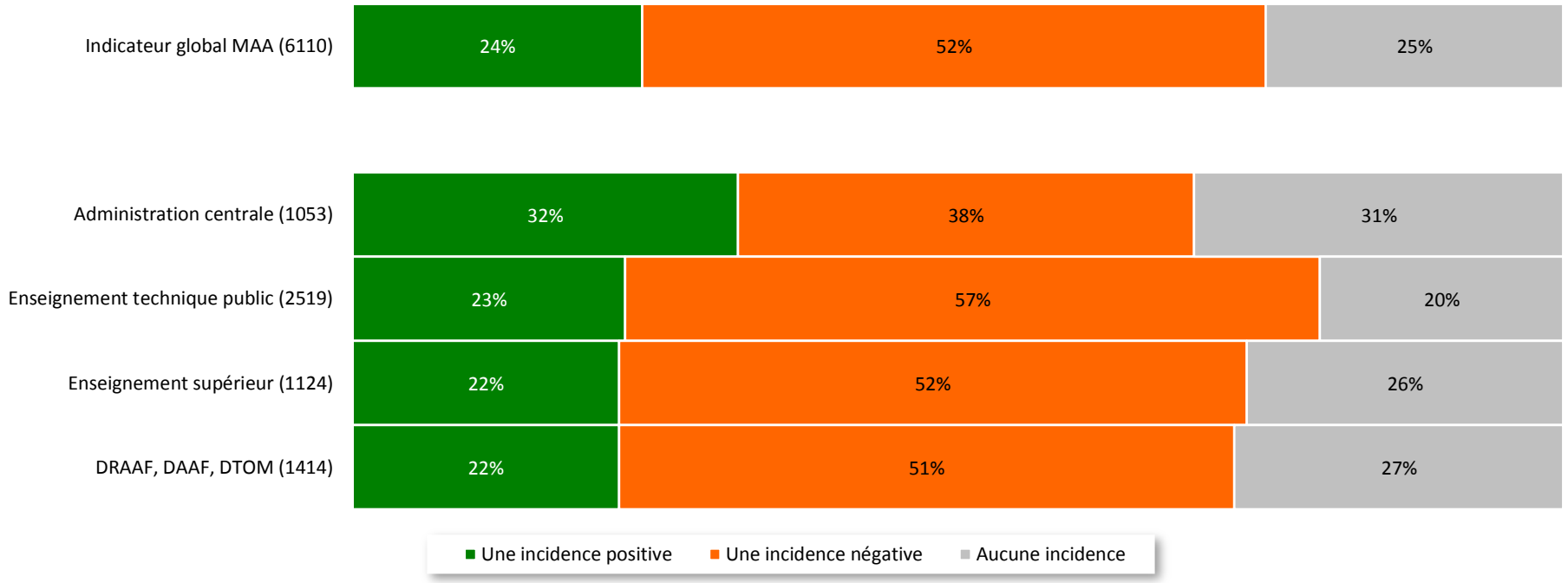
DANS L'ENSEMBLE, J'ESTIME QUE MA CHARGE DE TRAVAIL EST ADAPTÉE :
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Charge de travail

55% sont d'accord pour dire que leur charge de travail est adaptée. En lien avec l'indicateur précédent sur le temps de travail, marge de manœuvre sur cette charge de travail.

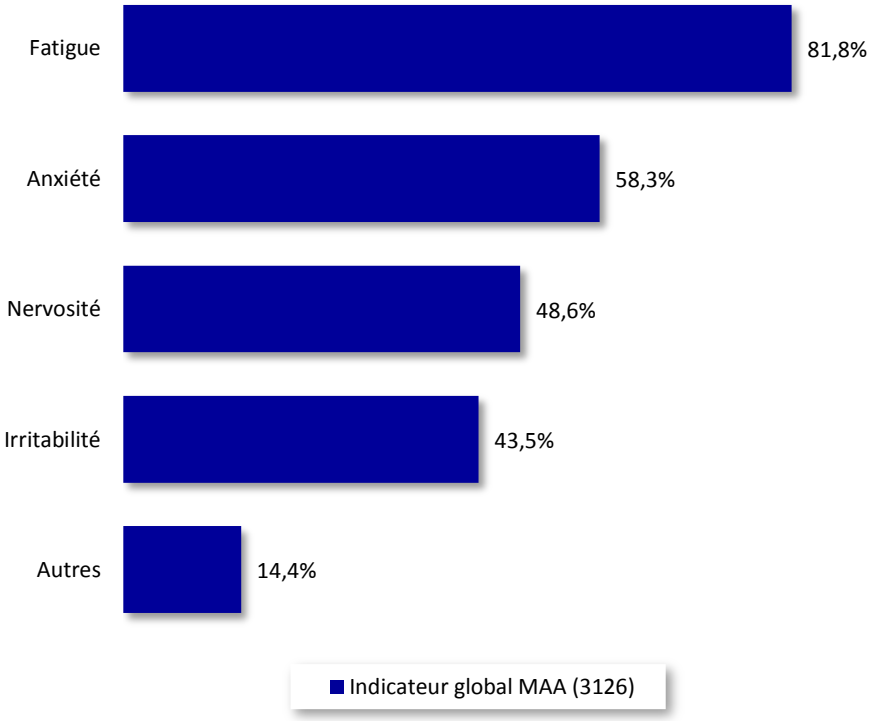
MES CONDITIONS DE TRAVAIL ONT-ELLES UNE INCIDENCE SUR MON BIEN-ÊTRE ?
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Conditions de travail et bien-être

52% estiment que leurs conditions de travail ont une incidence négative sur leur bien-être (57% pour l'enseignement technique public), 24% une incidence positive (32% pour l'Ad. centrale) et 25% aucune incidence. À noter que ceux qui ne sont pas satisfaits de leurs conditions de travail (cf. question plus haut), sont 87% à répondre une incidence négative contre seulement 26% pour ceux qui sont satisfaits.

[SI INCIDENCE NÉGATIVE] QUELLES SONT LES INCIDENCES ?
BASE : 6265 RÉPONDANTS



	Indicateur global MAA	Administration centrale	Enseignement technique public	Enseignement supérieur	DRAAF, DAAF, DTOM
Fatigue	81,80%	79,40%	82,70%	83,30%	79,90%
Anxiété	58,30%	50,30%	59,20%	61,60%	58,20%
Nervosité	48,60%	40,90%	53,70%	45,70%	45,00%
Irritabilité	43,50%	39,30%	45,20%	42,60%	42,90%
Autres	14,40%	11,20%	13,40%	16,20%	16,90%

Bien-être au travail

Parmi les réponses « incidence négative » à la question précédente, la principale conséquence est la fatigue pour 82%. L'anxiété est ressentie par 58% et la nervosité par 49% (54% pour l'enseignement technique public).

Quelles sont les incidences ? Si " Autres ", précisez ? (438 commentaires)

1 - Stress (83 commentaires)

Stress faire des choses en urgence car manque d'anticipation de l'encadrement.
Stress, impact sur la vie familiale.
Maladie longue durée aggravée par le stress.
Je souffre d'affections chroniques directement sous dépendance du stress au travail, et des conditions physiques et de la pression psychologiques imposées.

2 - Problèmes de santé (72 commentaires)

Dégradation de la santé.
Migraine journalière.
Poussée d'hypertension.
Problèmes dermatologiques et digestifs (le corps parle...), envie de vomir tous les matins avant d'arriver au travail.
Le stress, la fatigue induisent des problèmes de tension (cœur) et musculaires.... " en avoir pleins le dos " !!!

3 - Démotivation (66 commentaires)

Stress, perte d'envie et de dynamisme, démotivation.
Démotivation et plus d'intérêt.
Perte de sens du travail lorsque l'administratif l'emporte sur le pédagogique.
Moins de sentiment d'être utile, de motivation...

4 - Douleurs (63 commentaires)

Lombalgies chroniques.
Douleurs articulaires.
Douleurs musculaires, maux de tête, insomnies, problèmes digestifs....
Maux de tête et douleurs aux épaules.
Douleurs cervicales, épaules.

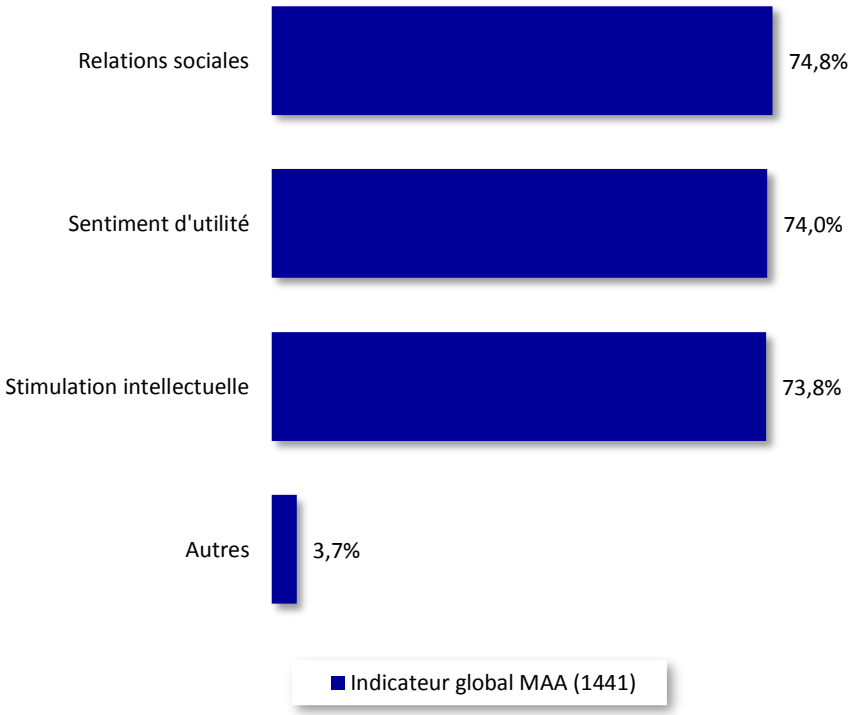
5 - Troubles du sommeil (52 commentaires)

Insomnies.
Problèmes de sommeil.
Angoisses, inquiétudes, insomnies, appréhensions, lassitude.
Troubles du sommeil.

6 - Dépression - Burn out (49 commentaires)

Burn out et pensées suicidaires.
Troubles de tension et symptômes dépressifs.
Idées noires. Peur de ne pas y arriver, ne pas me sentir à la hauteur.
Sujet à la dépression voire burn out.
Burn out + envie de démissionner.
Remise en question perte de confiance en soi estime de soi.

[SI INCIDENCE POSITIVE] QUELS SONT VOS MOTIFS ?
BASE : 6265 RÉPONDANTS



	Indicateur global MAA	Administration centrale	Enseignement technique public	Enseignement supérieur	DRAAF, DAAF, DTOM
Relations sociales	74,80%	74,00%	74,40%	76,40%	75,20%
Sentiment d'utilité	74,00%	67,30%	78,30%	78,00%	69,90%
Stimulation intellectuelle	73,80%	79,80%	69,20%	78,50%	71,90%
Autres	3,70%	3,40%	4,10%	2,00%	4,60%

Bien-être au travail

Parmi ceux dont les conditions de travail ont une incidence positive sur leur bien-être, 75% estiment que cela provient des relations sociales au sein de leur structure, 74% ont un sentiment d'utilité (67% en Ad. centrale) ou une stimulation intellectuelle (69% pour l'enseignement technique public).

Quels sont vos motifs ? Si " Autres ", précisez ? (51 commentaires)

Extraits de commentaires :

« En plus du sentiment d'utilité qui peut paraître quelque peu univoque, j'ai aussi le sentiment de contribuer au service public. Cela peut sembler évident venant d'un agent de la fonction publique mais je crois sincèrement apporter une contribution au fonctionnement de l'État et aux personnes pour qui je peux travailler, cela donne du sens à mon action et contribue à mon bien-être global. »

« La situation de télétravail a une incidence positive, en même temps qu'un sentiment de "reconnaissance" envers mes supérieurs. »

« En améliorant mes conditions de travail (mutation sur d'autres fonctions) j'ai amélioré ma santé et mon bien-être. »

« Amélioration de mon autonomie de travail et légère amélioration de mon traitement. »

« Travail agréable dans des conditions de travail adaptées, trajet domicile/travail à vélo, un cadre agréable, des rythmes bien dosés : un bilan très positif de mes conditions. »

« Conciliation vie professionnelle avec vie familiale et sociale. »

« Mon travail fait parti de mon équilibre. Nécessaire pour bien vivre mon rôle familial et sociale (amis, association). »

« L'autonomie et la capacité à proposer des idées et de les mettre en œuvre. »

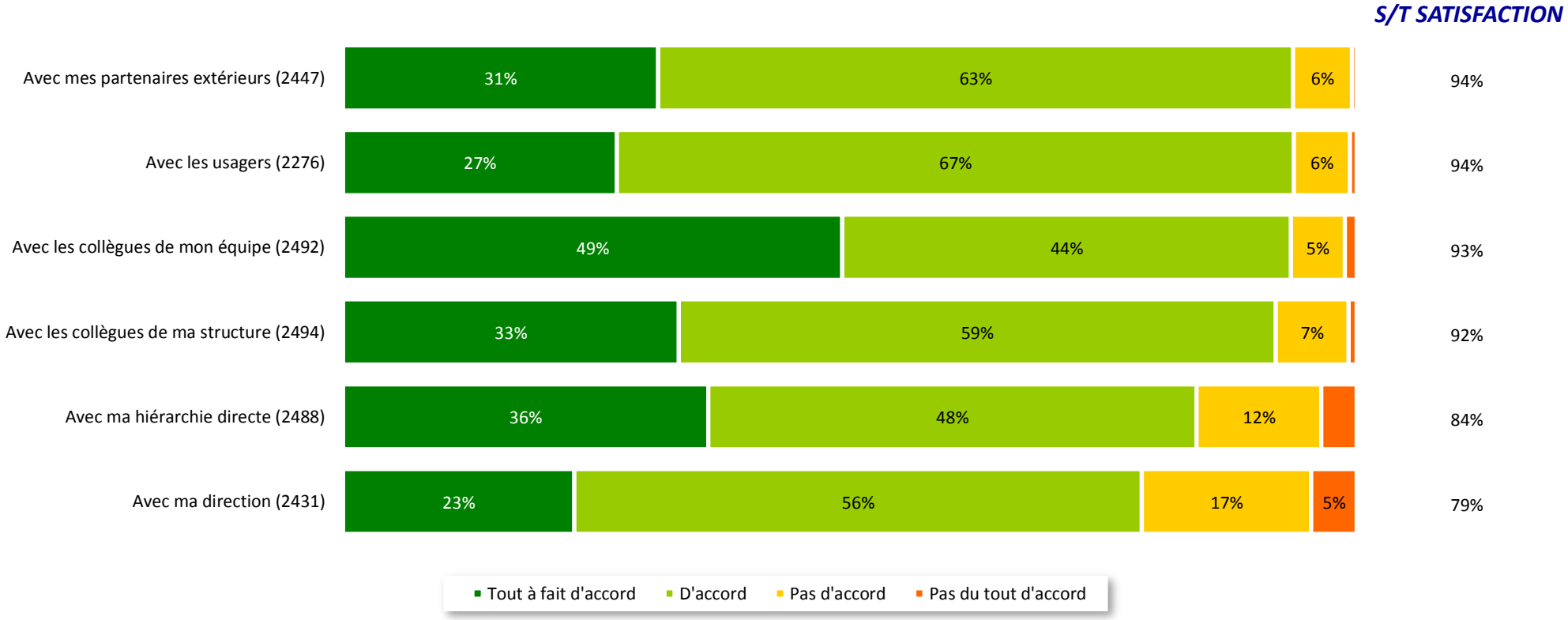
« Nouvelles missions très intéressantes. »

« Stabilité dans des missions enfin pérennes. »

« Bien être et satisfaction personnelle. »

« Variété des contacts et des activités. »

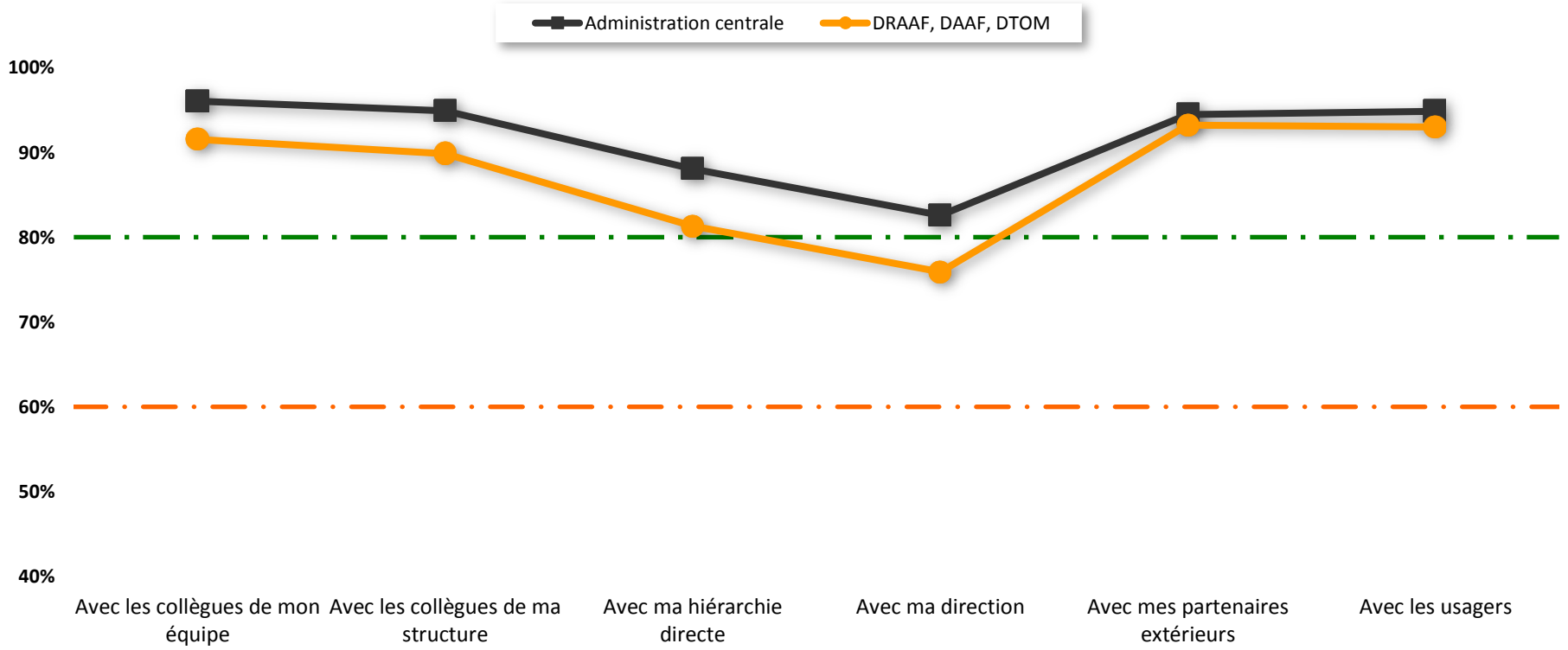
MES RELATIONS DE TRAVAIL SONT SATISFAISANTES :
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Relations dans le travail [Administration centrale et DRAAF-DAAF-DTOM]

Dans l'ensemble, les relations de travail sont plutôt très positives notamment avec les partenaires extérieurs (94%), les usagers (94%), les collègues de leur équipe (93%) et les collègues de leur structure (92%). Seul le score sur les relations avec la direction est légèrement en dessous des 80% de satisfaction (79%).

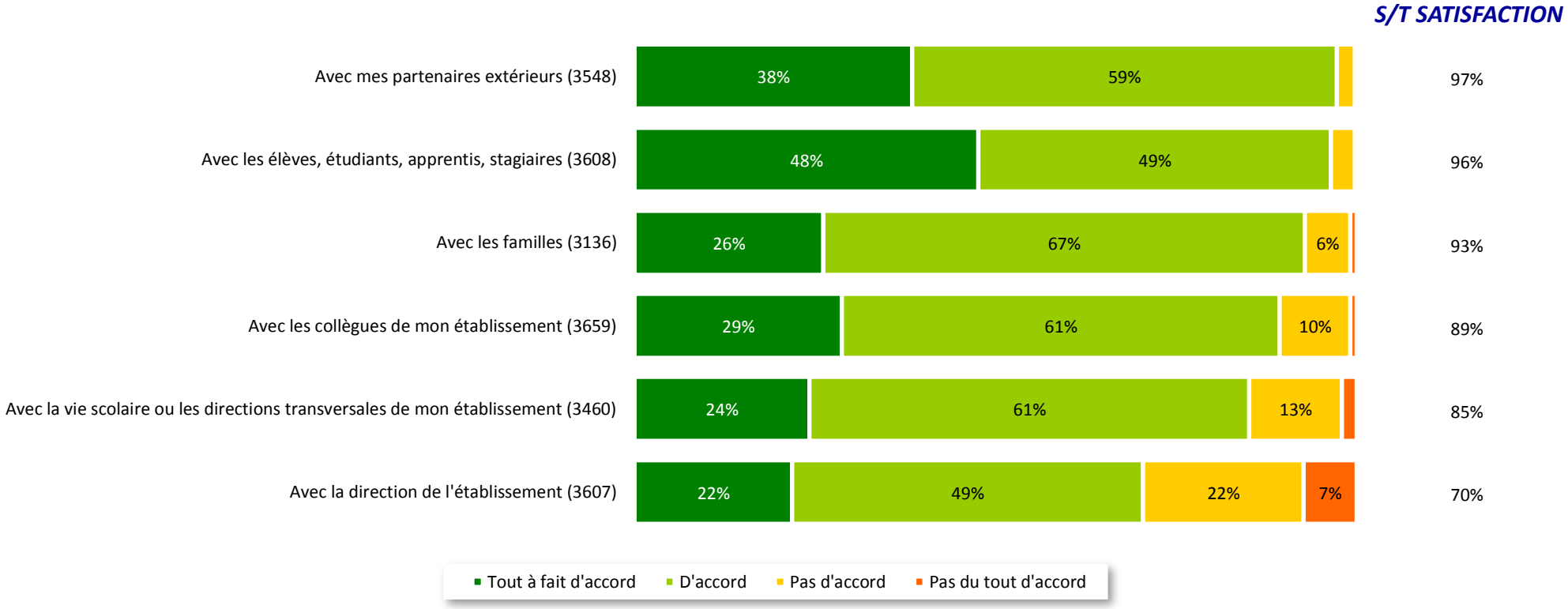
MES RELATIONS DE TRAVAIL SONT SATISFAISANTES :
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Relations dans le travail [Administration centrale et DRAAF-DAAF-DTOM]

Les scores sont assez similaires entre l'Administration centrale et les DRAAF/DAAF/DTOM. Seules les DRAAF/DAAF/DTOM sont en dessous du seuil sur les relations avec la direction.

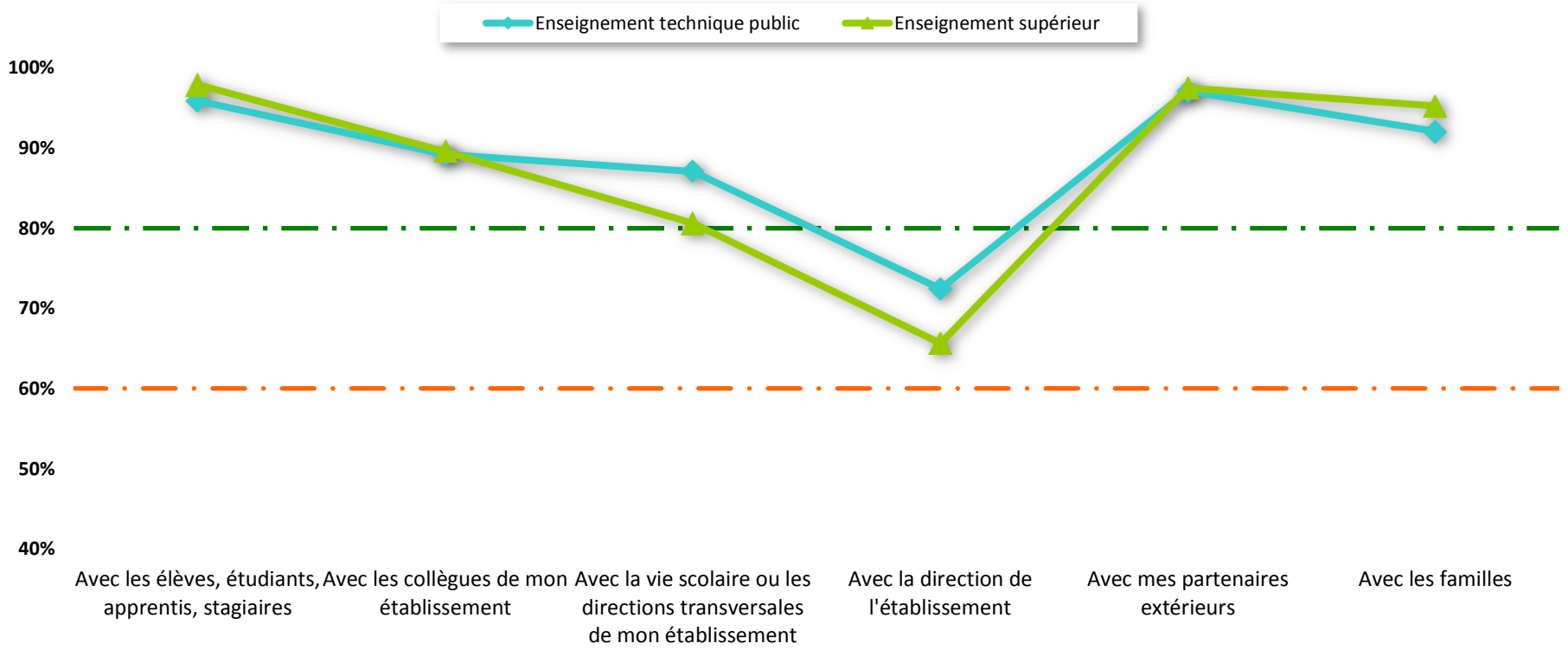
MES RELATIONS DE TRAVAIL SONT SATISFAISANTES :
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Relations dans le travail [Enseignement technique public et Enseignement supérieur]

Dans l'ensemble, les relations de travail sont plutôt très positives notamment avec les partenaires extérieurs (97%), les élèves (96%), les familles (93%) et les collègues de leur établissement (89%). Seul le score sur les relations avec la direction est en dessous des 80% de satisfaction (70%).

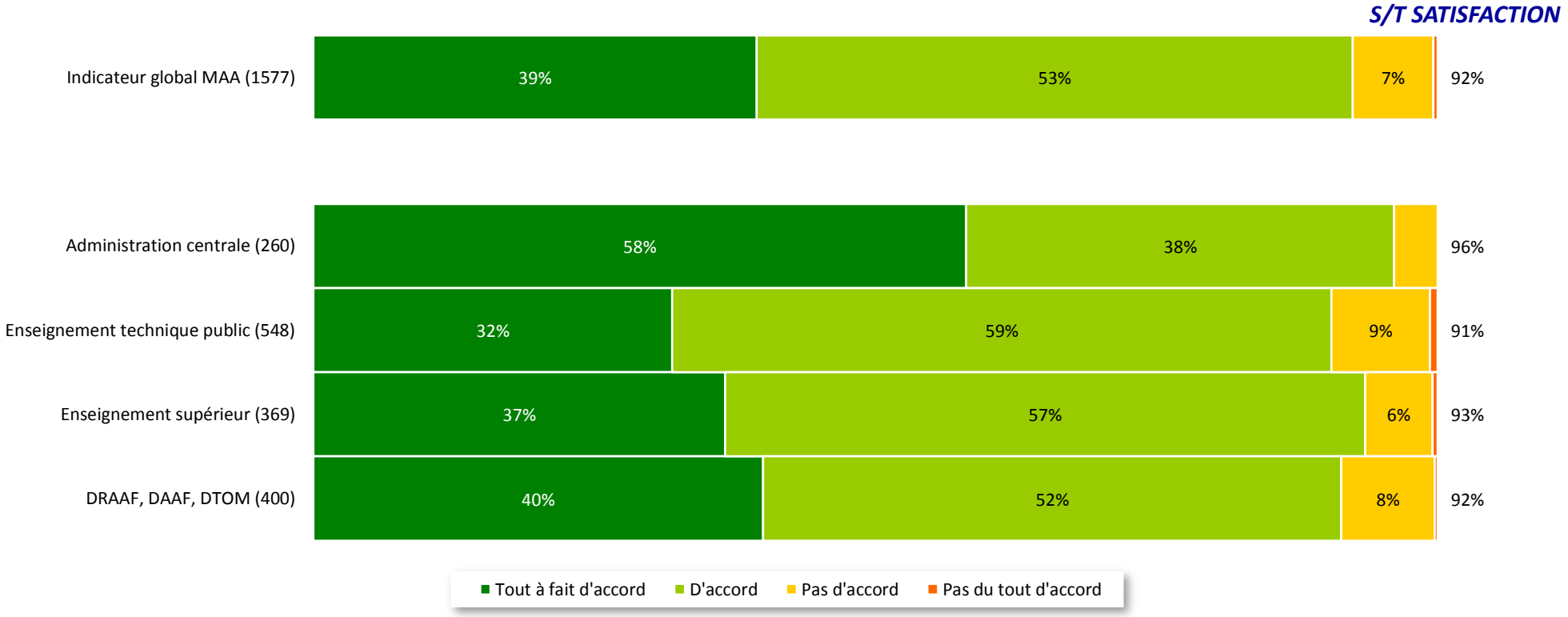
MES RELATIONS DE TRAVAIL SONT SATISFAISANTES :
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Relations dans le travail [Enseignement technique public et Enseignement supérieur]

Peu de différences entre l'enseignement technique public et le supérieur sur ces questions des relations de travail. Les scores sont en dessous du seuil sur la relation avec la direction de l'établissement (66% de satisfaits pour le supérieur).

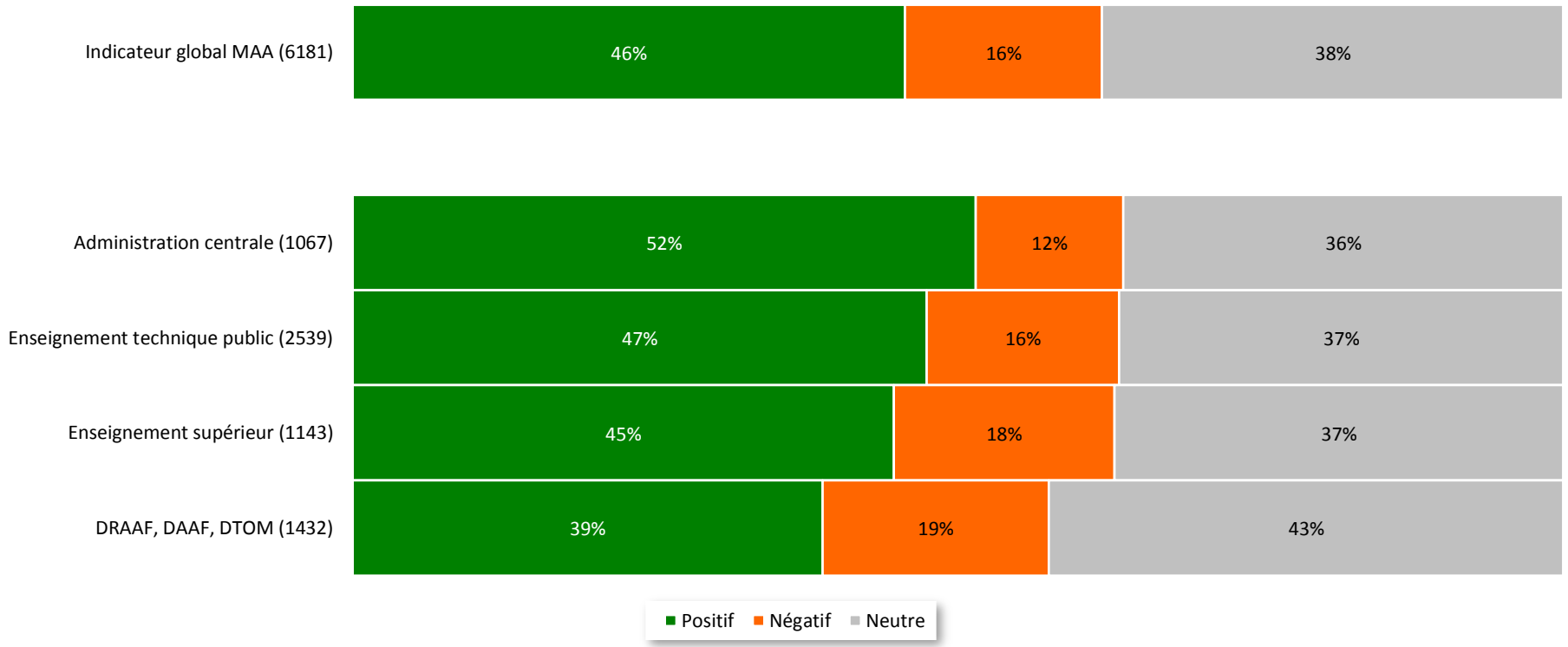
MES RELATIONS DE TRAVAIL AVEC L'ÉQUIPE QUE J'ENCADRE SONT SATISFAISANTES :
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Relations dans le travail [Fonctions d'encadrement]

Parmi ceux exerçant des fonctions d'encadrement (1577 répondants), 92% sont satisfaits des relations avec leur équipe. Pourcentages homogènes par secteur, supérieurs à 90% de satisfaction.

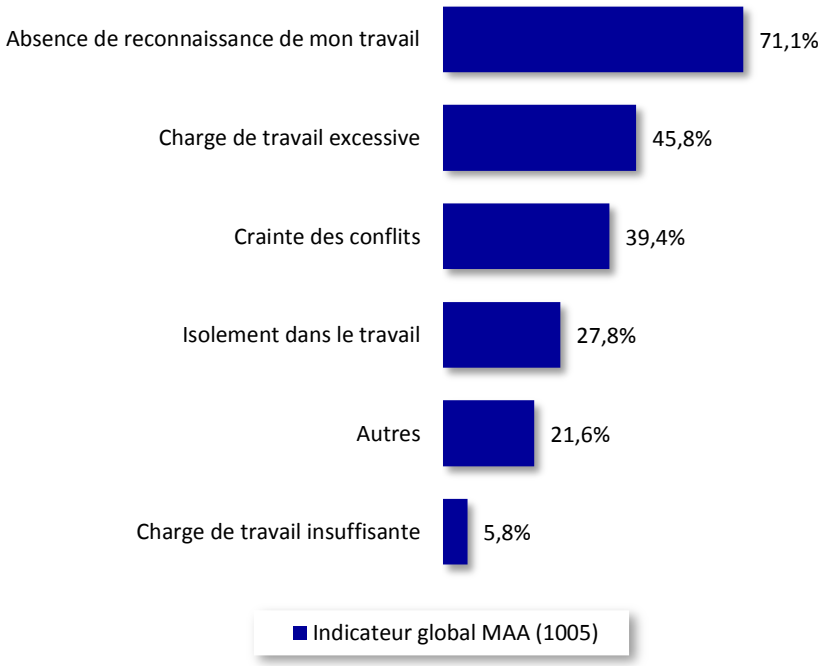
LORSQUE JE ME RENDS AU TRAVAIL, MON SENTIMENT EST :
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Sentiment en venant travailler

46% estiment que leur sentiment est positif lorsqu'ils se rendent au travail (52% en Administration centrale), 38% ont un sentiment neutre et 16% un sentiment négatif (19% en DRAAF/DAAF/DTOM).

[SENTIMENT NÉGATIF] POUR QUELLE(S) RAISON(S) ? [3 RÉPONSES POSSIBLES]
BASE : 6265 RÉPONDANTS



	Indicateur global MAA	Administration centrale	Enseignement technique public	Enseignement supérieur	DRAAF, DAAF, DTOM
Absence de reconnaissance de mon travail	71,10%	59,20%	73,10%	72,60%	72,80%
Charge de travail excessive	45,80%	45,40%	47,00%	47,10%	43,00%
Crainte des conflits	39,40%	21,50%	48,50%	42,30%	32,10%
Isolement dans le travail	27,80%	31,50%	24,40%	28,40%	30,60%
Autres	21,60%	26,20%	19,90%	18,30%	24,50%
Charge de travail insuffisante	5,80%	12,30%	2,20%	4,80%	8,70%

Sentiment négatif en venant travailler

Parmi ceux qui ont un sentiment négatif, 71% estiment que cela est dû principalement à une absence de reconnaissance dans leur travail. Pour 46%, il s'agit d'une charge de travail excessive et 39% ont une crainte des conflits (49% pour l'enseignement technique public). Enfin, 28% se sentent isolés dans leur travail (scores plus élevés pour l'Ad. centrale et les DRAAF/DAAF/DTOM).

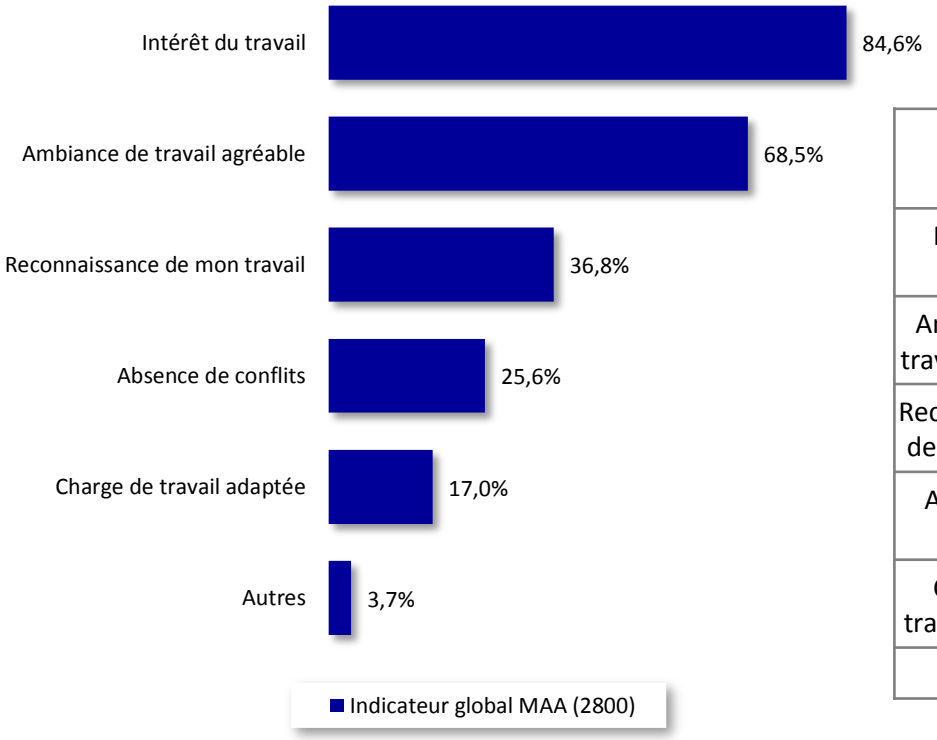
[Sentiment négatif] Pour quelle(s) raison(s) ? Si " Autres ", précisez ? (202 commentaires)

Un manque d'intérêt pour les missions, une charge de travail inadaptée (excessive ou insuffisante), une organisation du travail parfois peu claire et un stress pour venir au travail (transport) génèrent ce sentiment négatif parmi les réponses formulées.

Extraits de commentaires

« Le poste ne me convient pas. Inadéquation de mes attentes professionnelles avec le contenu du poste. »
« Manque d'intérêt pour les missions du poste. »
« Travail d'exécutant ne laissant pas libre cours à l'initiative. »
« Manque de sens et insatisfaction (travail intéressant mais qui perd son sens sous la charge de travail et le retard pris, et le manque de temps pour bien faire les choses). »
« Difficultés pour voir aboutir les projets. »
« Organisation défaillante afin d'étaler dans le temps les projets qui s'ajoutent au travail de base. »
« Manque de visibilité sur les mission ou tâches à venir, incertitude sur le devenir de certaines missions. »
« Le manque de personnel, le manque de temps pour que l'organisation soit pensée et appliquée. »
« Inquiétude quant à l'avenir de la fonction publique, pour mon évolution et fin de carrière. »
« Sentiment d'inutilité qui se généralise dans la structure et qui aurait tendance à être contagieux. »
« Aucun management, ni implication de l'encadrement sur mes missions. »
« Inertie, absence de management, pas de ligne directrice, pas de dynamique, pas de communication au sein du service ni venant de la direction, os inexistantes.
« Travail d'équipe quasi impossible dans mon service, manque de concertation, manque de communication, conflits entre agents. »
« Absence de communication efficace avec la hiérarchie. »
« Soutien des instances supérieures (direction) insuffisante en cas de problème ou de conflit. »
« Multitude de problèmes de fonctionnement qui impacte au quotidien. »
« Mauvaise ambiance ; incompétence de collègues ; problème financier de l'établissement avec répercussion sur le travail quotidien ; problèmes techniques (notamment informatique) et personne de responsable pour les régler. »
« Climat d'insécurité et manque de confiance. Défiance. »
« Impossibilité d'allier vie personnelle et professionnelle. »
« Durée des transports pour rejoindre un travail que je n'ai pas vraiment choisi et où je ne suis pas très bien secondé. »
« Fatigue des transports et anticipation de la fatigue liée au bruit de la rue de Varenne. »

[SENTIMENT POSITIF] POUR QUELLE(S) RAISON(S) ? [3 RÉPONSES POSSIBLES]
BASE : 6265 RÉPONDANTS



	Indicateur global MAA	Administration centrale	Enseignement technique public	Enseignement supérieur	DRAAF, DAAF, DTOM
Intérêt du travail	84,60%	81,40%	87,40%	86,40%	80,10%
Ambiance de travail agréable	68,50%	73,00%	63,40%	69,00%	74,60%
Reconnaissance de mon travail	36,80%	42,70%	35,40%	36,50%	34,40%
Absence de conflits	25,60%	32,10%	21,50%	24,30%	29,20%
Charge de travail adaptée	17,00%	17,90%	16,50%	14,60%	19,60%
Autres	3,70%	1,60%	4,60%	2,40%	4,90%

Sentiment positif en venant travailler

Parmi ceux qui ont un sentiment positif, l'intérêt du travail est la principale motivation à 85%. L'ambiance de travail arrive en 2nde position avec 69% (notamment pour l'Ad. centrale et les DRAAF/DAAF/DTOM) suivie par la reconnaissance du travail avec 37% (43% pour l'Ad. centrale).

[Sentiment positif] Pour quelle(s) raison(s) ? Si " Autres ", précisez ? (94 commentaires)

Extraits de commentaires :

« La possibilité de télétravailler. »

« Sens du service rendu au public. »

« Le contact avec les élèves, les relations sociales avec mes collègues. »

« Souhait de faire évoluer les choses, de contribuer à une dynamique positive et d'amélioration. »

« Relations positives et constructives avec les partenaires et les autres services de l'État. »

« Marge de manœuvre organisationnelle. »

« Différents lieux de travail, université, entreprise, centre de formation (donc lieux de travail variés). »

« J'enseigne mais j'apprends aussi - j'ai une vrai échange avec les agents qui travaillent avec moi sur les sujets de fond. »

« Sentiment d'être socialement utile. Des résultats visibles et des partenaires extérieurs avec lesquels il est possible de développer des projets communs. »

« Encore beaucoup d'intérêt et de motivation pour mon travail malgré les difficultés. »

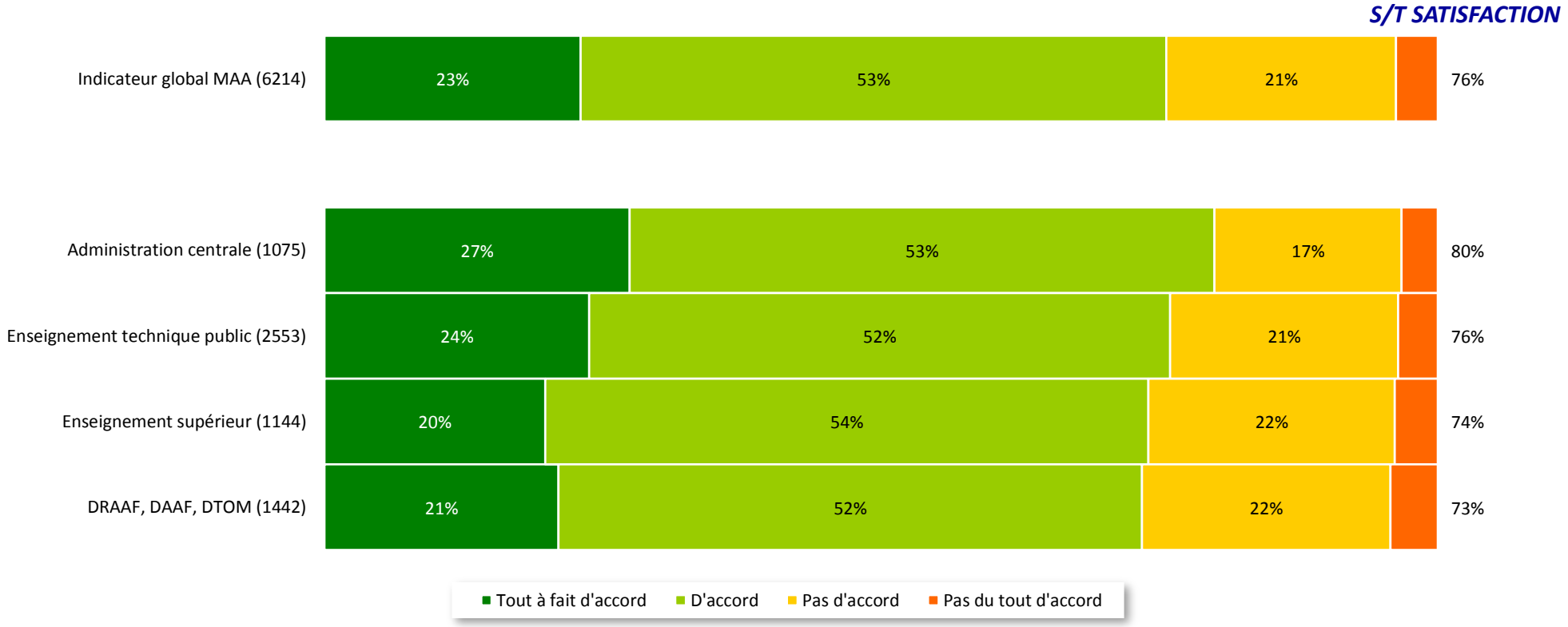
« La mission d'enseignement et de transfert du savoir, l'accompagnement de jeunes en construction demeure un objectif qui donne du sens à ma mission. »

« Parce que je suis d'une nature optimiste et que j'ai des très bonnes collègues dans la structure entière. »

« Sentiment d'apporter quelque chose aux apprenants. »

« Dynamisme et créativité des équipes en place. »

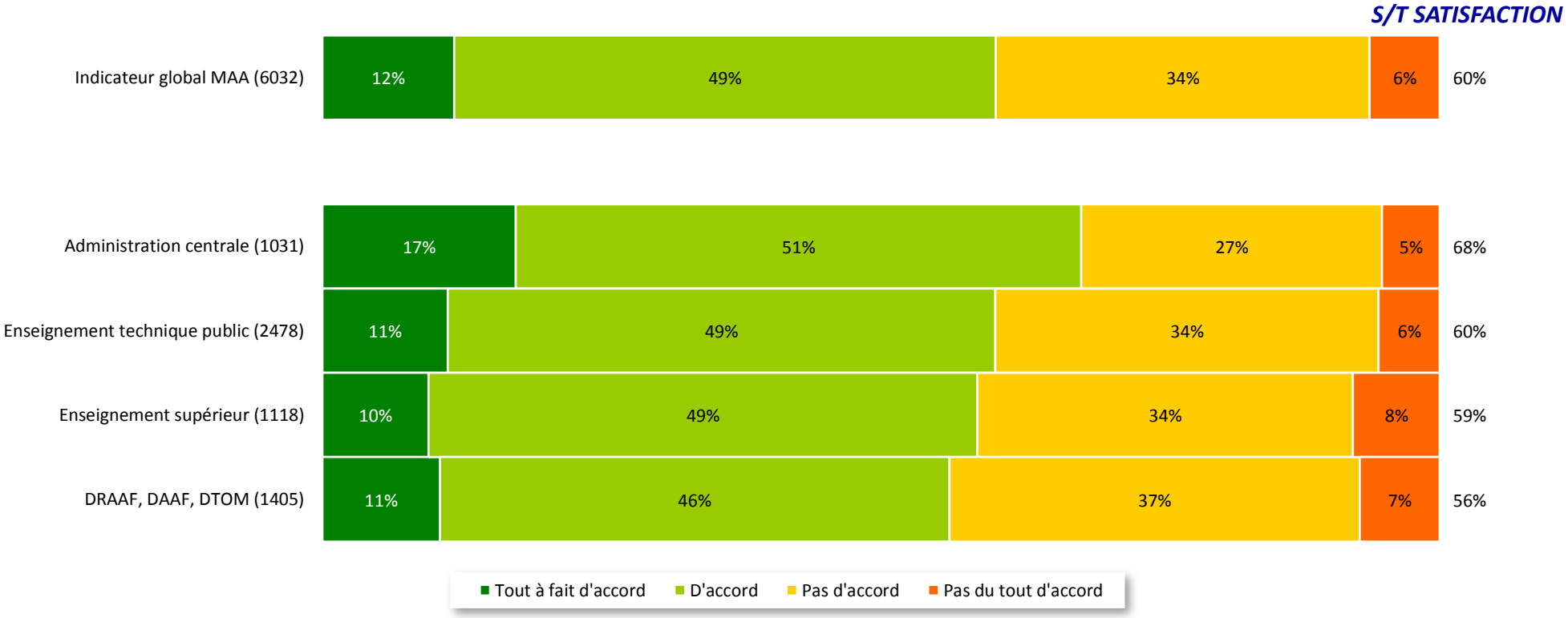
DANS L'ENSEMBLE, MON POSTE ET MES RESPONSABILITÉS SONT CLAIREMENT DÉFINIS :
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Poste et responsabilités

76% s'accordent à dire que leurs poste et responsabilités sont clairement définis. 80% en Administration centrale et 73% en DRAAF/DAAF/DTOM.

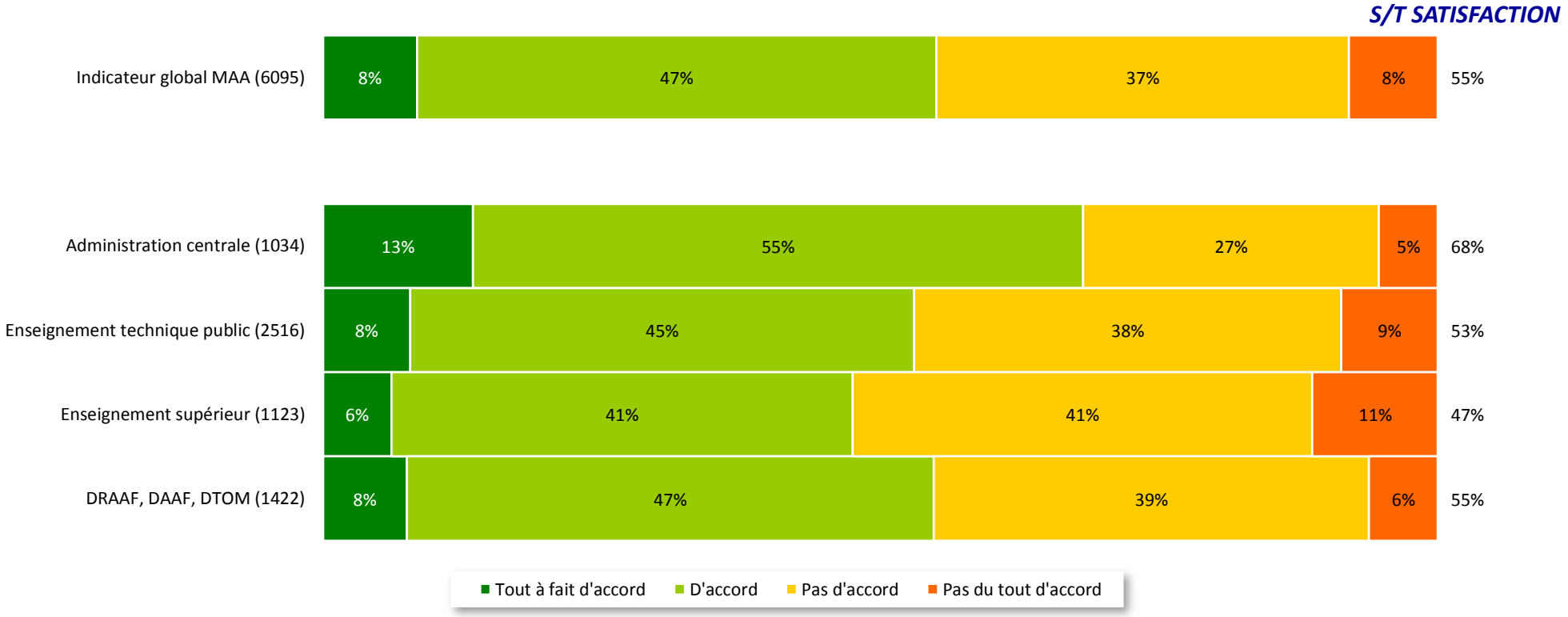
DANS L'ENSEMBLE, L'ORGANISATION ACTUELLE DE MON ÉQUIPE ME PERMET DE TRAVAILLER EFFICACEMENT :
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Organisation du travail

L'organisation actuelle de leur équipe permet de travailler efficacement pour 60% (68% en Ad. centrale). Deux agents sur cinq en sont donc insatisfaits notamment en DRAAF/DAAF/DTOM où le score d'insatisfaits est de 44%.

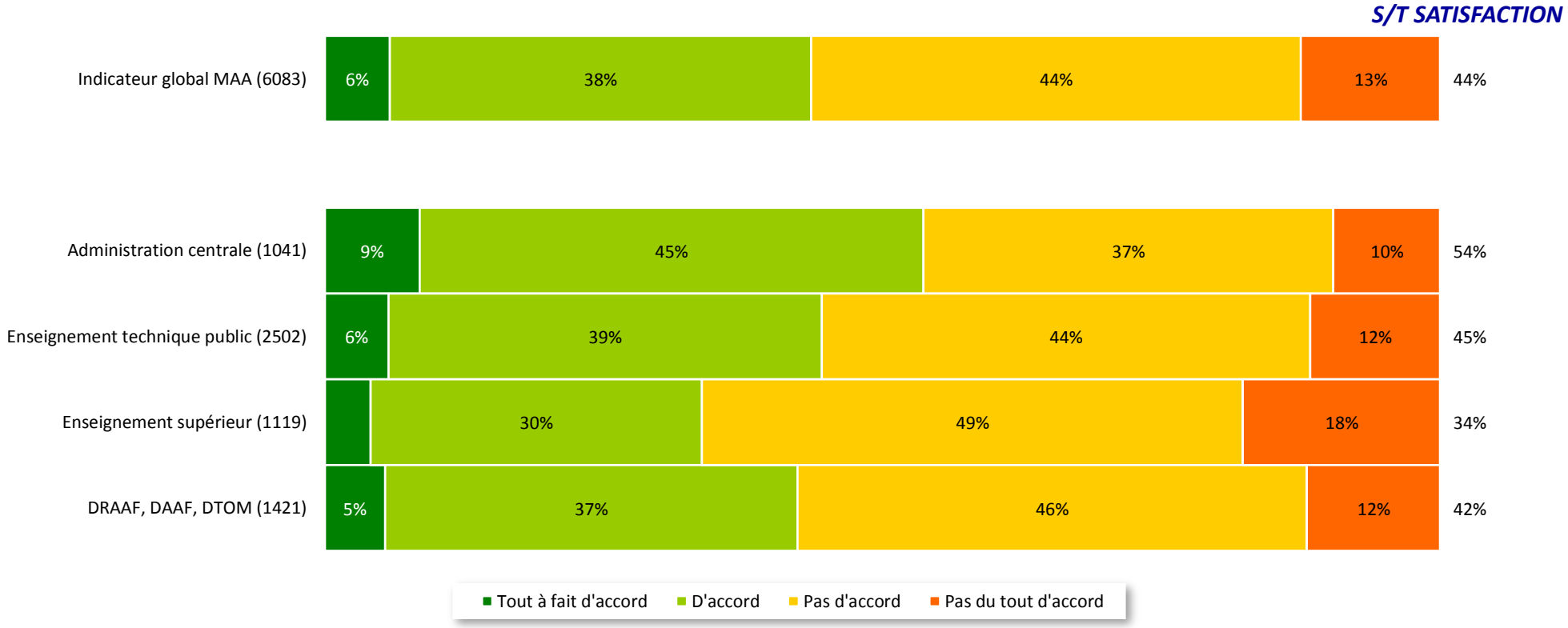
DANS L'ENSEMBLE, IL EXISTE UNE BONNE COOPÉRATION ENTRE LES ENTITÉS DE MA STRUCTURE : BASE : 6265 RÉPONDANTS



Coopération entre entités

Pour 55% seulement, il existe une bonne coopération entre les différentes entités de leur structure. 47% au sein de l'enseignement supérieur contre 68% pour l'Administration centrale.

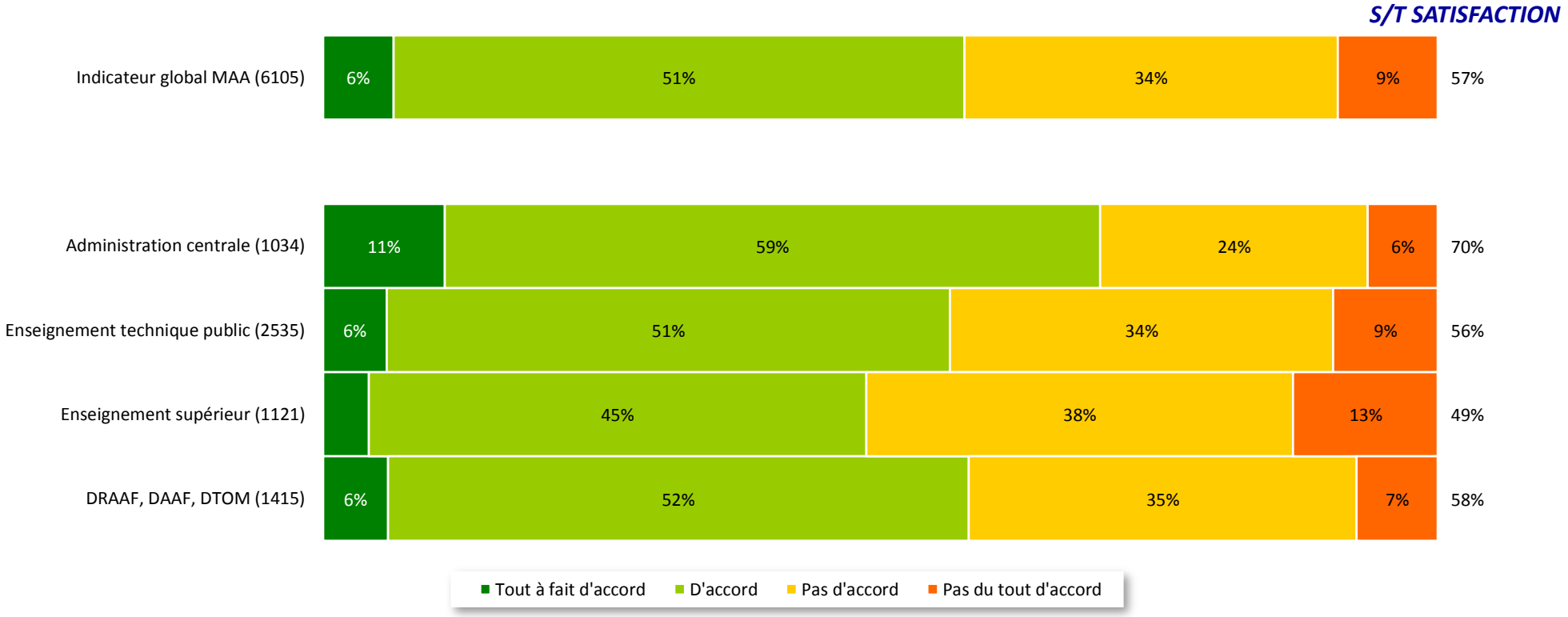
DANS L'ENSEMBLE, LES PROCÉDURES AU SEIN DE MA STRUCTURE SONT CLAIRES, PRÉCISES ET EFFICACES : BASE : 6265 RÉPONDANTS



Procédures internes

44% indiquent que les procédures au sein de leur structure sont claires, précises et efficaces : indicateur relativement faible. Ils sont seulement 34% dans l'enseignement supérieur.

DANS L'ENSEMBLE, JE SUIS SATISFAIT(E) DES CONDITIONS DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA STRUCTURE OÙ JE TRAVAILLE ?
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Dialogue social

57% des répondants sont satisfaits des conditions du dialogue social dans leur structure : 70% pour l'Administration centrale et 49% pour l'enseignement supérieur.

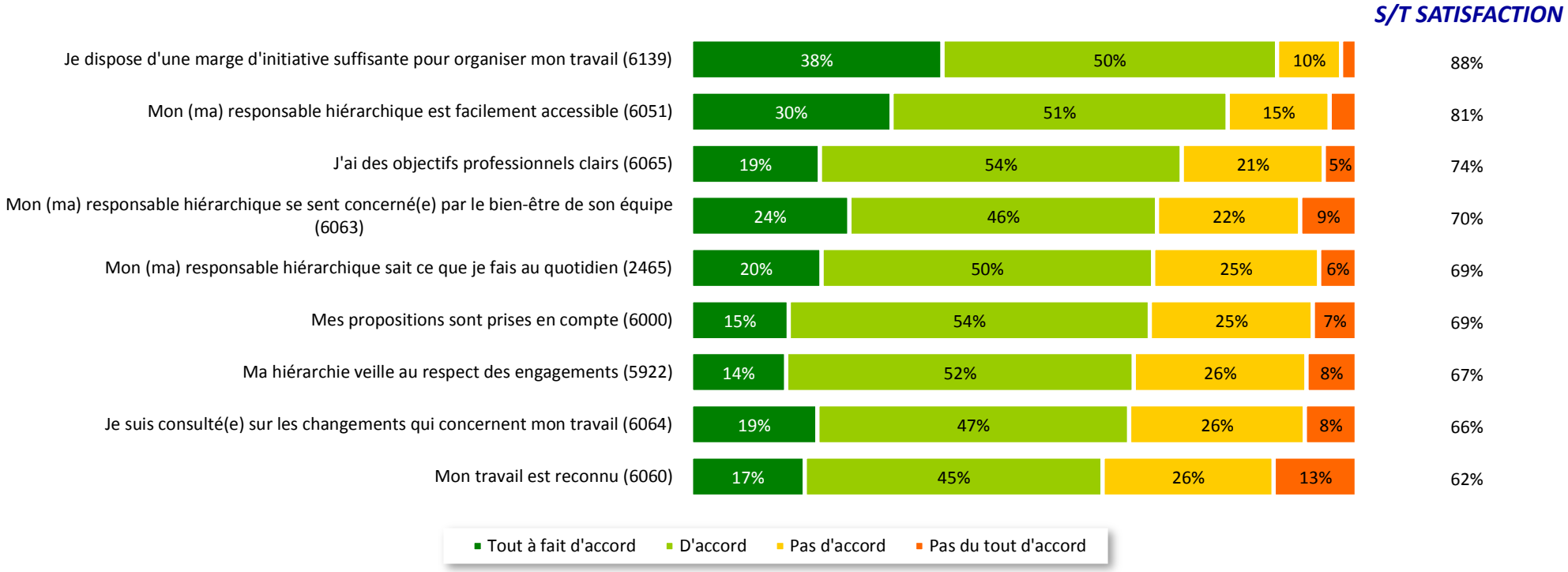
RELATIONS AVEC LA HIÉRARCHIE

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE
L'ALIMENTATION

RELATIONS AVEC LA HIÉRARCHIE

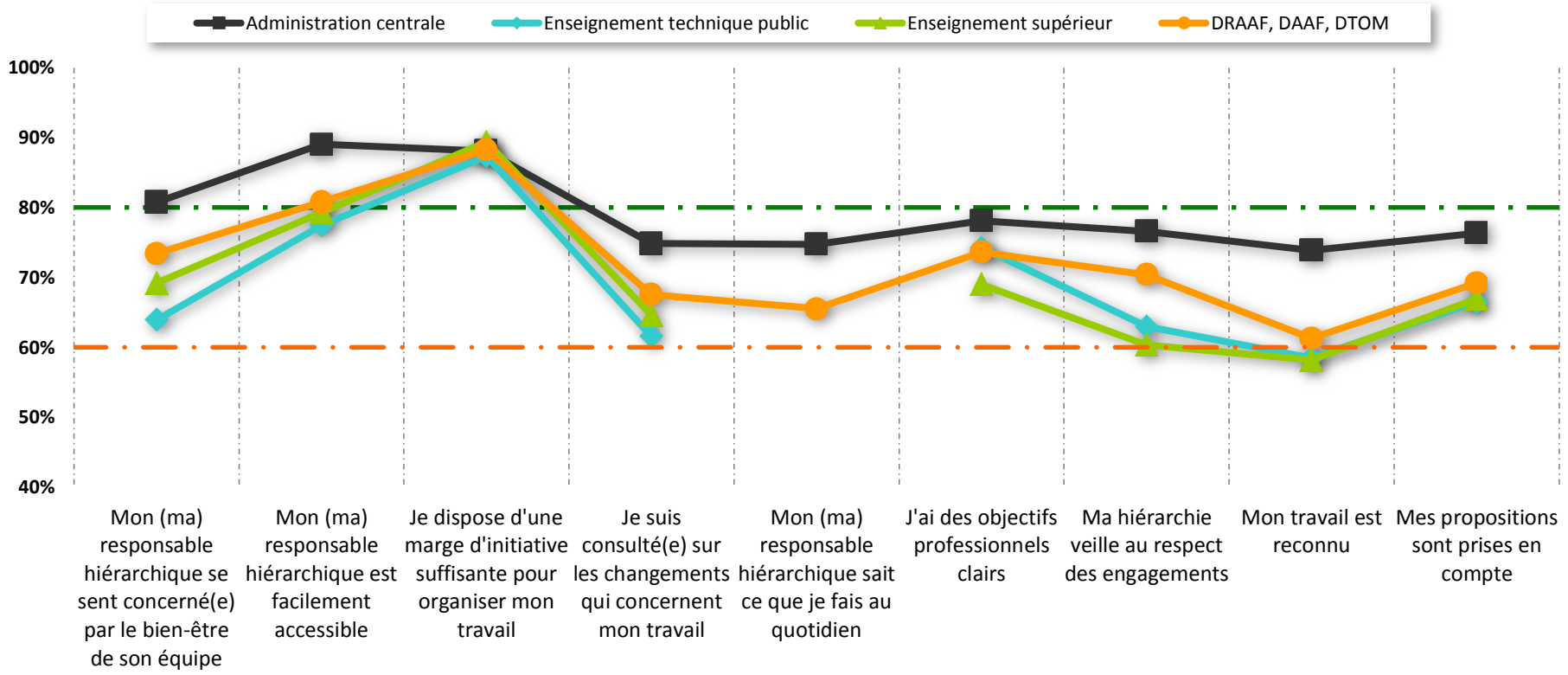
DANS L'ENSEMBLE :
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Relations avec la hiérarchie

Globalement, deux points très positifs : initiative pour l'organisation du travail (88%) et l'accessibilité du responsable hiérarchique (81%).
En revanche, 62% estiment que leur travail est reconnu par leur hiérarchie, 66% sont consultés sur les changements qui concernent leur travail. Enfin, 67% estiment que leur hiérarchie veille au respect des engagement.

DANS L'ENSEMBLE :
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Relations avec la hiérarchie

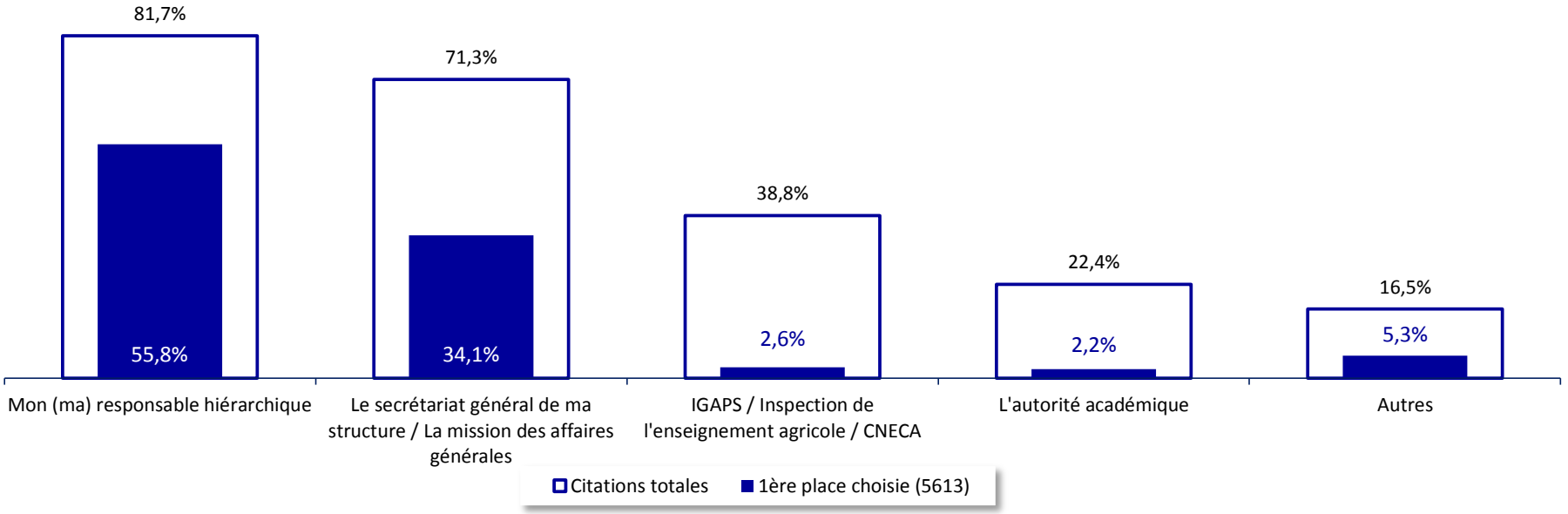
Globalement, des scores un peu plus élevés pour l'Administration centrale sur ce groupe de questions. Attention à la reconnaissance du travail pour l'enseignement technique public et le supérieur (58% de satisfaits).

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE
L'ALIMENTATION

ACCOMPAGNEMENT RH

EN CAS DE QUESTIONS RH, QUELS SONT VOS INTERLOCUTEURS PRINCIPAUX ?
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Interlocuteurs en cas de questions RH

L'interlocuteur principal en cas de questions RH est le responsable hiérarchique, aussi bien au global (82%) que cité à la 1ère place (56%). En 2nde position, le secrétariat général de la structure (71% au global).
Parmi les réponses « Autres » citées, les agents mentionnent principalement les syndicats (261 commentaires, les collègues (164 commentaires) et le SRH.

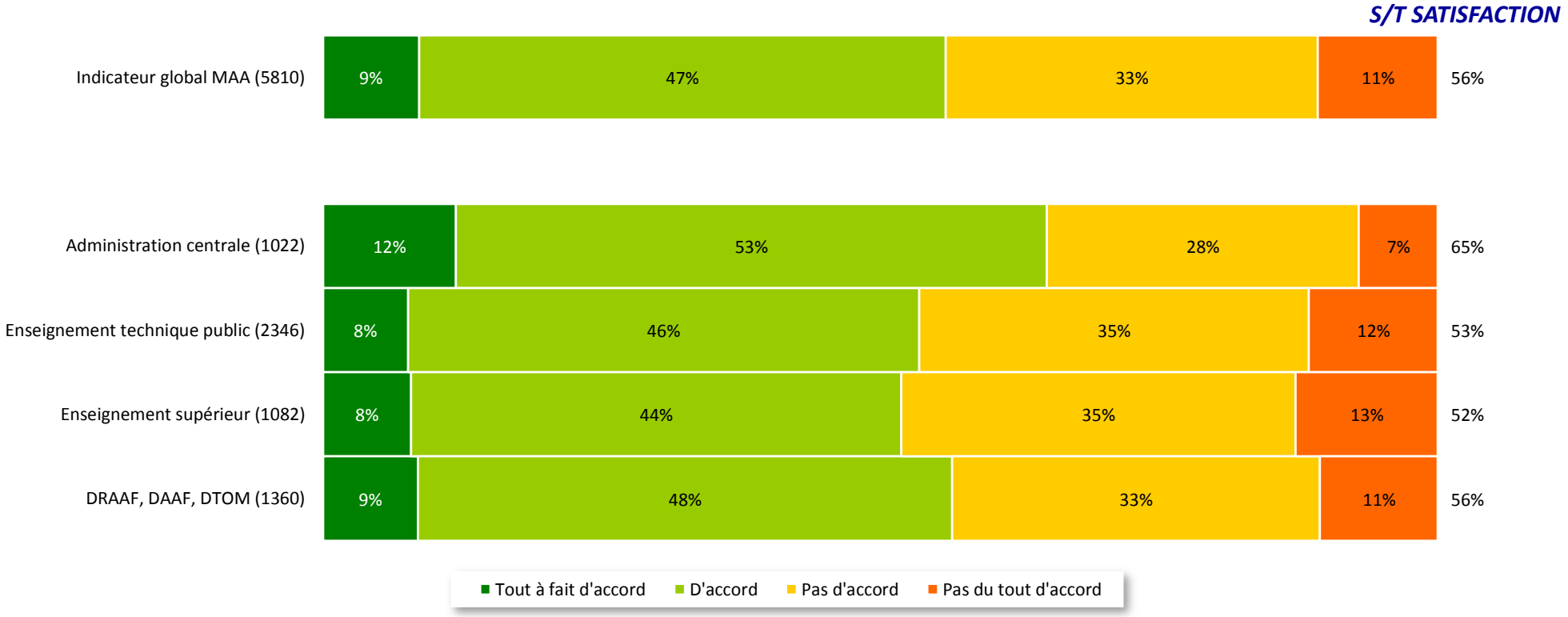
EN CAS DE QUESTIONS RH, QUELS SONT VOS INTERLOCUTEURS PRINCIPAUX ?
BASE : 6265 RÉPONDANTS

	Indicateur global MAA	Administration centrale	Enseignement technique public	Enseignement supérieur	DRAAF, DAAF, DTOM
Mon (ma) responsable hiérarchique	81,70%	81,60%	85,60%	77,60%	78,30%
Le secrétariat général de ma structure / La mission des affaires générales	71,30%	76,80%	58,50%	80,30%	82,20%
IGAPS / Inspection de l'enseignement agricole / CNECA	38,80%	31,00%	44,30%	32,30%	40,30%
L'autorité académique	22,40%	6,40%	40,30%	15,30%	9,30%
Autres	16,50%	13,20%	18,50%	14,90%	16,90%

Interlocuteurs en cas de questions RH

Le responsable hiérarchique est l'interlocuteur principal pour l'Administration centrale et l'enseignement technique public. En revanche, il s'agit du secrétariat général de leur structure pour le Supérieur et les DRAAF/DAAF/DTOM. Pour l'enseignement technique public, l'interlocuteur est à 40% l'autorité académique.

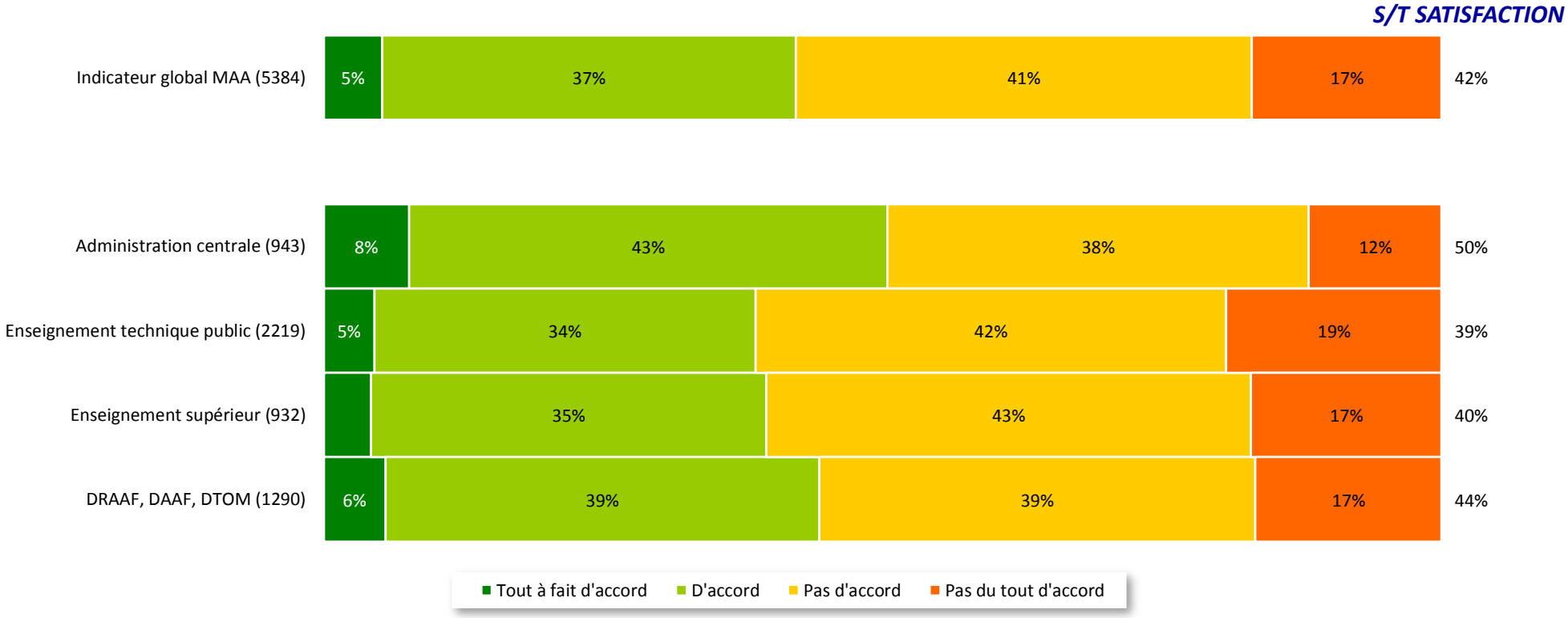
JE SUIS SATISFAIT(E) DE LA QUALITÉ DE L'ACCOMPAGNEMENT RH :
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Accompagnement RH

56% sont satisfaits de la qualité de l'accompagnement RH. 52% pour le Supérieur et 53% pour l'enseignement technique public contre 65% pour l'Administration centrale.

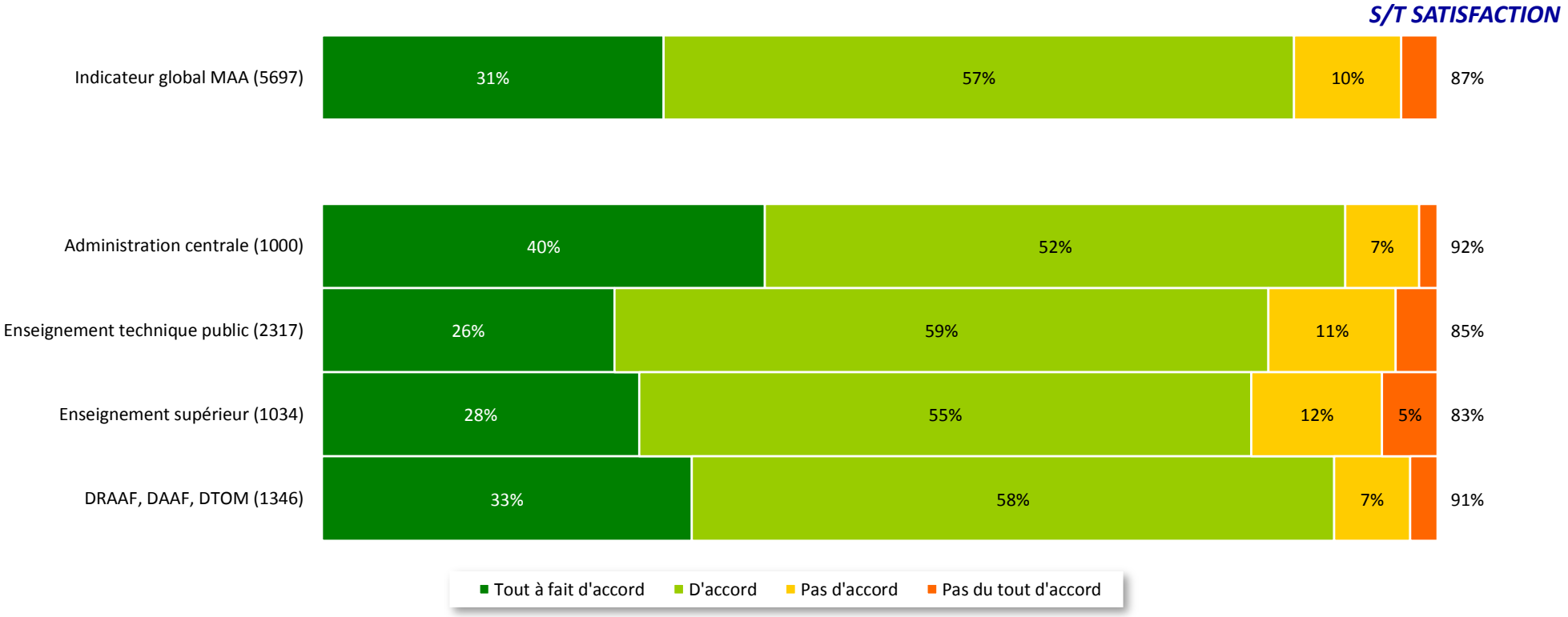
DANS UNE PERSPECTIVE DE CHANGEMENT D'AFFECTATION, JE DISPOSE D'UN ACCOMPAGNEMENT SATISFAISANT POUR ÉVOLUER PROFESSIONNELLEMENT : BASE : 6265 RÉPONDANTS



Accompagnement - Évolution professionnelle

42% seulement estiment disposer d'un accompagnement satisfaisant pour évoluer professionnellement. Ce score tombe à 39% pour l'enseignement technique public et 40% pour l'enseignement supérieur. De véritables attente visibles sur cet indicateur.

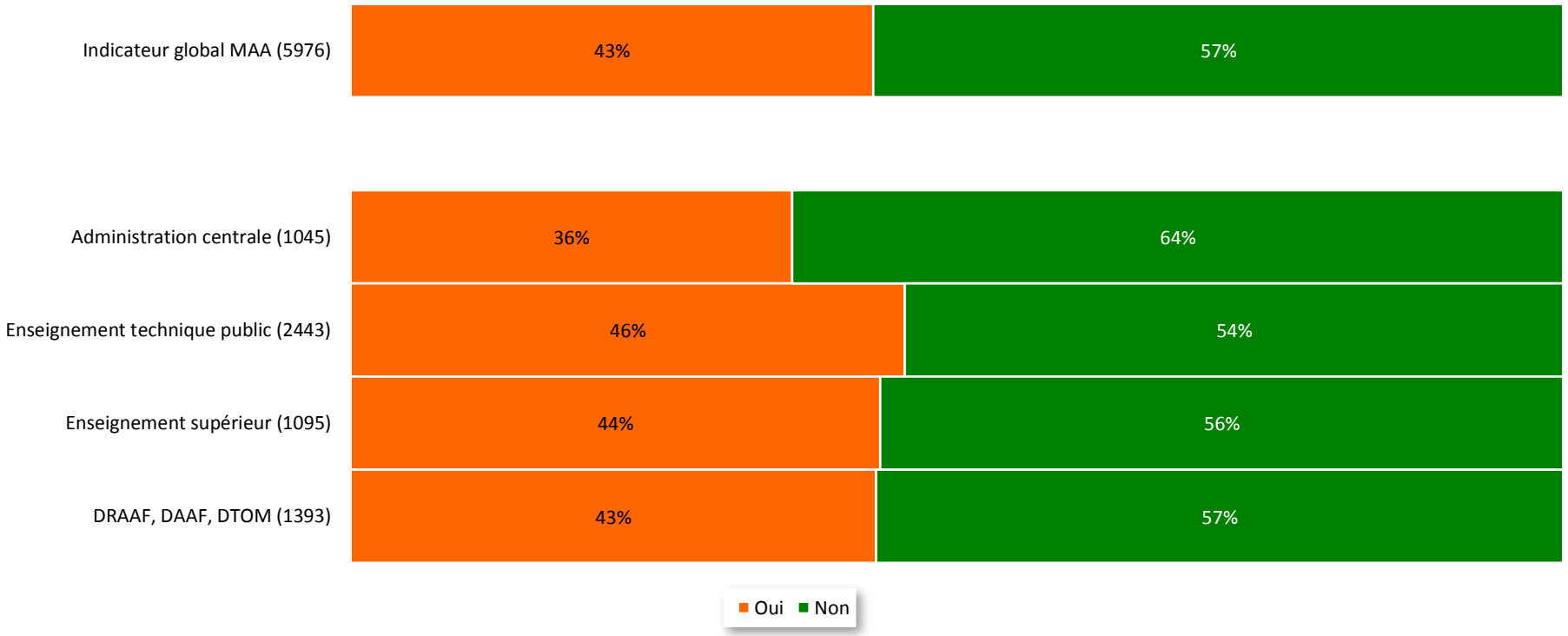
MON (MA) RESPONSABLE HIÉRARCHIQUE ME PERMET DE M'INSCRIRE ET DE SUIVRE DANS LEUR INTÉGRALITÉ LES FORMATIONS NÉCESSAIRES À L'EXERCICE DE MES MISSIONS : BASE : 6265 RÉPONDANTS



Formations - Responsable hiérarchique

Résultat très positif : 87% affirment que leur responsable hiérarchique leur permet de suivre les formations nécessaires à l'exercice de leurs missions. 92% pour l'Ad. centrale et 91% en DRAAF/DAAF/DTOM.

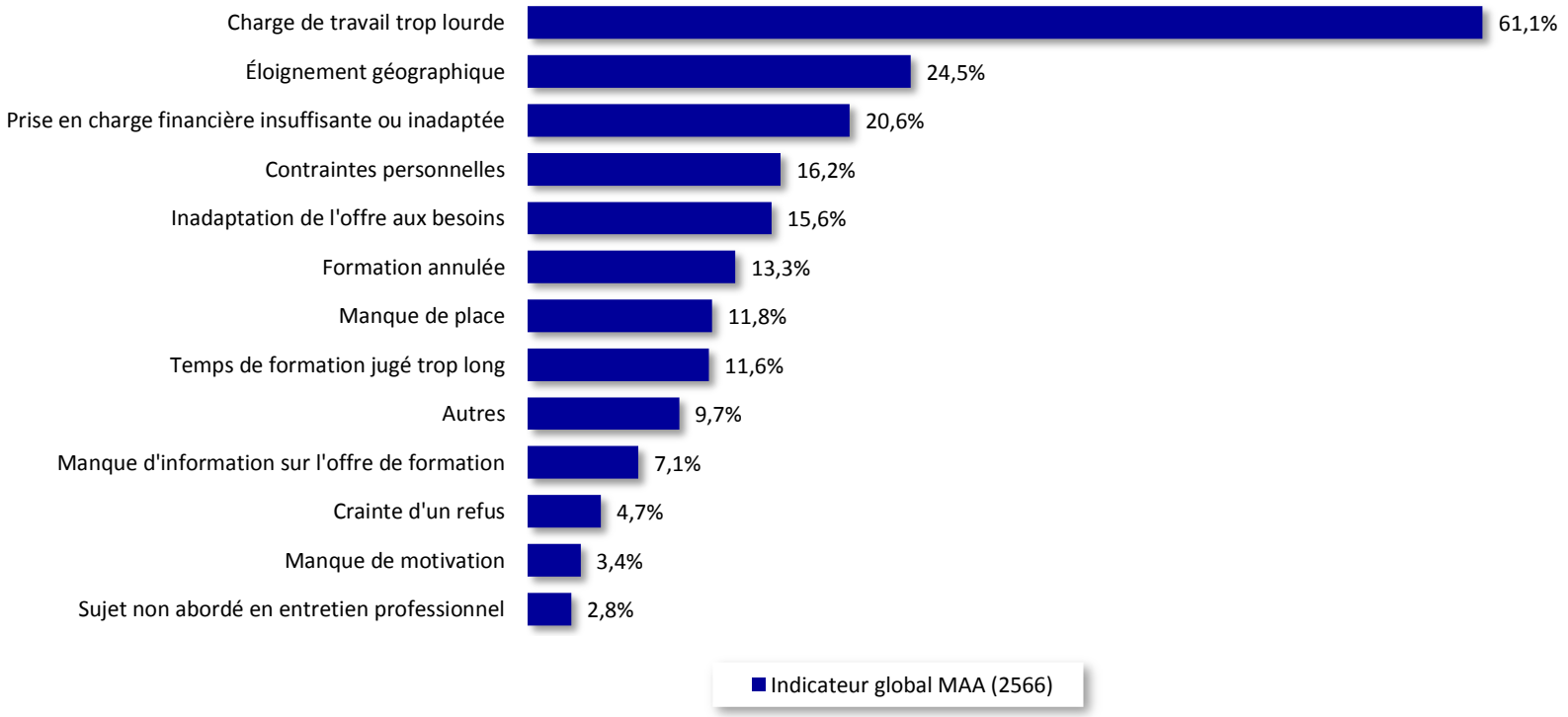
AVEZ-VOUS DÉJÀ RENONCÉ À UNE FORMATION ?
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Renoncement à une formation

Malgré la satisfaction du résultat précédent, 43% ont déjà renoncé à suivre une formation (36% pour l'Administration contre 46% pour l'enseignement technique public).

POUR QUELLE(S) RAISON(S) ? [3 RÉPONSES POSSIBLES]
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Renoncement à une formation

Parmi les 43% à avoir déjà renoncé à une formation, la principale raison largement évoquée est la charge de travail trop lourde (61%) et cela quel que soit le secteur concerné.

POUR QUELLE(S) RAISON(S) ? [3 RÉPONSES POSSIBLES]
BASE : 6265 RÉPONDANTS

	Indicateur global MAA	Administration centrale	Enseignement technique public	Enseignement supérieur	DRAAF, DAAF, DTOM
Charge de travail trop lourde	61,10%	68,20%	55,90%	62,30%	65,50%
Éloignement géographique	24,50%	5,00%	35,40%	12,40%	26,20%
Prise en charge financière insuffisante ou inadaptée	20,60%	9,80%	24,30%	28,10%	14,50%
Contraintes personnelles	16,20%	10,30%	18,40%	13,00%	18,30%
Inadaptation de l'offre aux besoins	15,60%	11,90%	18,60%	15,70%	12,30%
Formation annulée	13,30%	13,50%	14,50%	8,20%	14,80%
Manque de place	11,80%	13,80%	8,90%	14,30%	13,80%
Temps de formation jugé trop long	11,60%	14,10%	10,30%	13,60%	10,70%
Autres	9,70%	9,00%	10,50%	9,90%	8,70%
Manque d'information sur l'offre de formation	7,10%	4,00%	9,30%	8,00%	4,30%
Crainte d'un refus	4,70%	5,60%	4,70%	5,20%	3,80%
Manque de motivation	3,40%	2,70%	3,30%	5,00%	2,70%
Sujet non abordé en entretien professionnel	2,80%	2,10%	3,10%	4,00%	2,00%

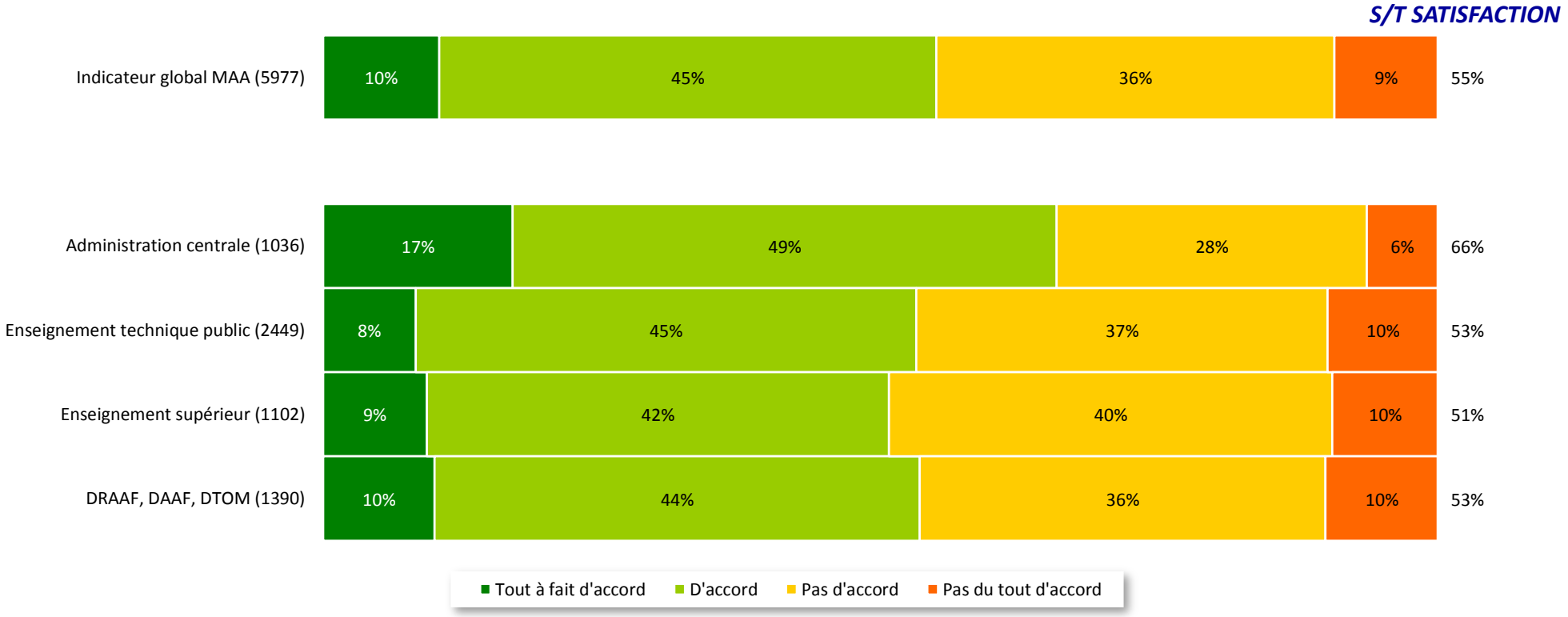
[Renoncement à une formation] Pour quelle(s) raison(s) ? Si " Autres ", précisez ? (233 commentaires)

Les autres principales raisons évoquées sont le refus du responsable hiérarchique, l'inadaptation des formations aux postes ou le manque de temps des agents.

Extraits de commentaires :

« Les formations qui m'intéressent sont adaptées à ma situation et expérience personnelle mais pas à mon poste je n'y ai donc pas accès. »
« Mon agenda ne me permettait pas de suivre cette formation. »
« Non validé par responsable hiérarchique direct, jugée inutile. »
« Refus hiérarchique d'une formation pourtant obligatoire pour l'exercice de mes missions. »
« La possibilité de formation via une visioconférence devrait être systématique. »
« Formation faite sur des périodes inadéquates par rapport aux contraintes de travail. »
« Choix du chef de ne pas m'inscrire pour maintenir la continuité du service. »
« Mon chef ne transmet pas en temps et en heure les demandes de formation. Résultat les inscriptions ne sont pas prises en compte. »
« Temps de réaction de la cellule formation trop long pour permettre l'inscription à une formation. »
« Refus de mon responsable hiérarchique. »
« Charge de travail trop importante ou activités pédagogiques liés à la saisonnalité (incontournable) aux dates de formation proposées. »
« Avance des frais de déplacement et d'hébergement à réaliser trop importante / et remboursements de ces frais arrivent très tardivement (souvent 3 à 4 mois minimum après la formation). »
« Refus du proviseur adjoint. Pas d'entretien professionnel depuis 3 ans. Communication entre proviseur adjoint et responsable RH enregistrant les demandes. »
« Remboursement de certaines formations jamais perçues. »
« Difficulté pour s'absenter de son établissement sans être remplacé. »
« Remboursement des frais très différés (6 mois) et là encore en dessous des coûts réels. »
« Nécessité de faire une demande argumentée et détaillée pour la prise en charge de la formation --> manque de temps. »
« Refus d'abandonner les apprenants pendant le temps de formation. »

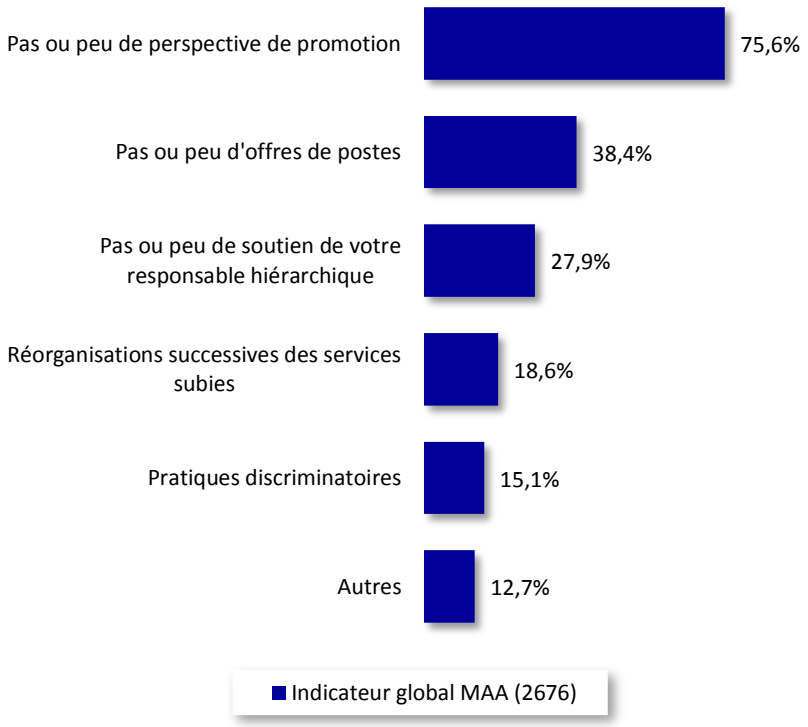
JE SUIS SATISFAIT(E) DE MON DÉROULEMENT DE CARRIÈRE :
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Déroulement de carrière

Le déroulement de carrière est jugé satisfaisant pour 55% des répondants dont 51% pour le Supérieur et 66% pour l'Administration centrale.

POUR QUELLE(S) RAISON(S) ? [3 RÉPONSES POSSIBLES]
BASE : 6265 RÉPONDANTS



	Indicateur global MAA	Administration centrale	Enseignement technique public	Enseignement supérieur	DRAAF, DAAF, DTOM
Pas ou peu de perspective de promotion	75,60%	75,10%	75,20%	83,00%	70,60%
Pas ou peu d'offres de postes	38,40%	37,10%	39,20%	35,90%	39,70%
Pas ou peu de soutien de votre responsable hiérarchique	27,90%	36,30%	25,30%	28,10%	27,80%
Réorganisations successives des services subies	18,60%	15,00%	12,20%	17,20%	33,10%
Pratiques discriminatoires	15,10%	17,30%	13,70%	14,80%	16,70%
Autres	12,70%	10,80%	14,40%	9,10%	13,90%

Insatisfaction du déroulement de carrière

Parmi ces insatisfaits, une très grande majorité (un agent sur 4) ont pas ou peu de perspectives de promotion (83% pour le Supérieur). En DRAAF/DAAF/DTOM, pour 33% il s'agit des réorganisations successives des services subies (19% au global). 36% en Ad. centrale estiment avoir peu de soutien de leur responsable hiérarchique (28% au global).

[Insatisfaction du déroulement de carrière] Pour quelle(s) raison(s) ? Si " Autres ", précisez ? (327 commentaires)

Extraits de commentaires :

« Trop de concurrence sur les postes d'encadrement et conditions de sélection non explicites (impression que certains proches de la hiérarchie sont favorisés). »

« Peu de perspectives pour mon grade, pas de prise en compte des compétences des chargés de mission. »

« Je suis contractuelle et lorsque que l'on passe la déprécarisation, on est recalée par le jury car on peut pas tout savoir. »

« Problème d'opportunité et problème de la règle des 3 ans sur poste trop restrictive et injuste et pas appliquée pour tous (trop d'exceptions liées par exemple aux agents pseudos. »

« Réorganisation des services et sous statut d'emploi difficile de trouver un poste sans perte de salaire. »

« Peu de reconnaissance de mes connaissances acquises. »

« Les obligations de mobilité de géographique non adaptées à mes contraintes familiales. »

« Très peu de cohérence entre mes missions et mon corps et grade d'appartenance. »

« Règles de mobilité inadaptées au regard des compétences développées. »

« Pas d'infos suffisantes sur les perspectives d'évolution sur mo indice et ma rémunération (pas de primes en tant que contractuel par exemple contrairement a ce qui se faisait quand j'étais enseignant. »

« Appartenance à un corps qui bloque la progression professionnelle. »

« Non reconnaissance des formations suivies et volonté de progresser (concours passés). »

« Échec de titularisation malgré les nombreux concours passés et réussis. »

« Postes de moins en mois nombreux et attractifs en terme d'intérêt des missions. »

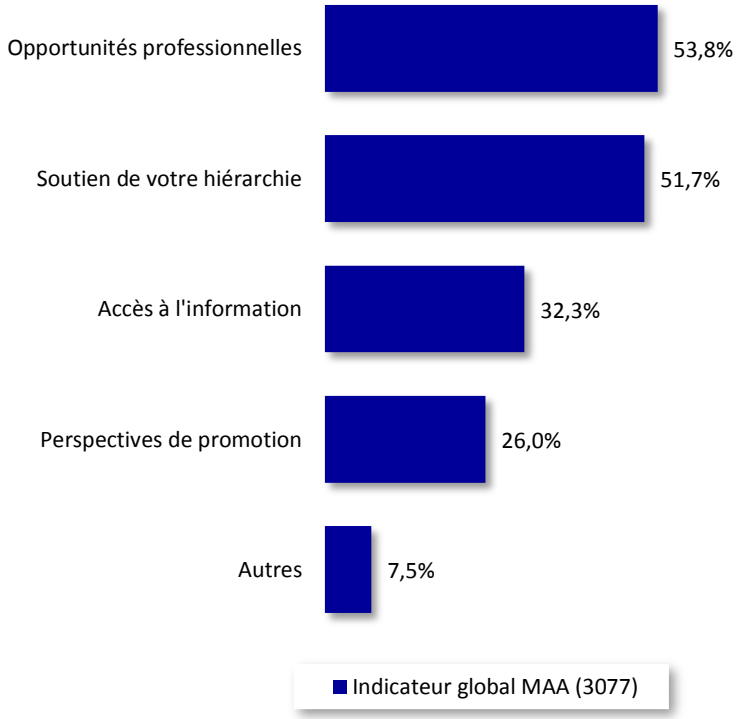
« Aucune impulsion de mobilité interne : des personnels depuis 25 ans dans le même poste, c'est ingérable et ça ne donne plus aucune valeur ajoutée. »

« J'exerce des fonction qui ne correspondent pas à ma catégorie. »

« Après 10 ans de service en catégorie b, titularisé sur un poste de catégorie c avec reprise d'indice au plus bas. »

« Peu d'informations diffusées sur le sujet, c'est à l'agent de faire ses propres recherches s'il veut évoluer. »

QUELS SONT LES FACTEURS FACILITANT ? [3 RÉPONSES POSSIBLES]
BASE : 6265 RÉPONDANTS



	Indicateur global MAA	Administration centrale	Enseignement technique public	Enseignement supérieur	DRAAF, DAAF, DTOM
Opportunités professionnelles	53,80%	65,40%	47,10%	46,60%	60,10%
Soutien de votre hiérarchie	51,70%	55,80%	50,10%	52,70%	50,10%
Accès à l'information	32,30%	29,60%	36,00%	28,70%	31,30%
Perspectives de promotion	26,00%	22,30%	25,00%	29,70%	28,30%
Autres	7,50%	5,90%	8,00%	8,20%	7,40%

Satisfaction du déroulement de carrière

54% estiment que les opportunités professionnelles est le facteur qui facilite le plus le déroulement de carrière (65% pour l'Ad. centrale contre 47% pour le Supérieur et l'enseignement technique public). En 2nde position à 52%, il s'agit du soutien de la hiérarchie et à 32% l'accès à l'information.

[Satisfaction du déroulement de carrière] Quels sont les facteurs facilitant ? Si " Autres ", précisez ? (209 commentaires)

Parmi les autres facteurs facilitant, les agents mentionnent en priorité les concours, leur mobilité et enfin leur propre volonté et investissement de progresser dans leur carrière.

Extraits de commentaires :

« Ma motivation personnelle car je ne compte que sur moi pour me renseigner et m'inscrire à des formations pour évoluer. »

« Prise en main de mon déroulement de carrière, implication et persévérance. »

« Le fait que je sois mobile. Jusqu'ici je me suis toujours débrouillée toute seule, sans que la hiérarchie soit conseil ou soutien. »

« Ma motivation personnelle et mon implication pour passer les concours en interne. »

« Le passage de concours professionnel constitue un levier de déroulement de carrière le plus égalitaire. »

« Ma carrière je l'ai faite seul avec l'avancement par le biais de concours avec le soutien de la hiérarchie de l'époque. »

« Réussite personnelle des examens professionnels me permettant d'évoluer en grade. »

« J'ai pu dérouler ma carrière en m'appuyant sur les différentes passerelles possibles dans la fonction publique. »

« Existence de concours permettant d'évoluer. »

« Concours et examens professionnels successifs : catégorie c à a aujourd'hui. »

« Mes efforts pour prendre des postes à responsabilité ou à enjeux. »

« Concours et accès information. »

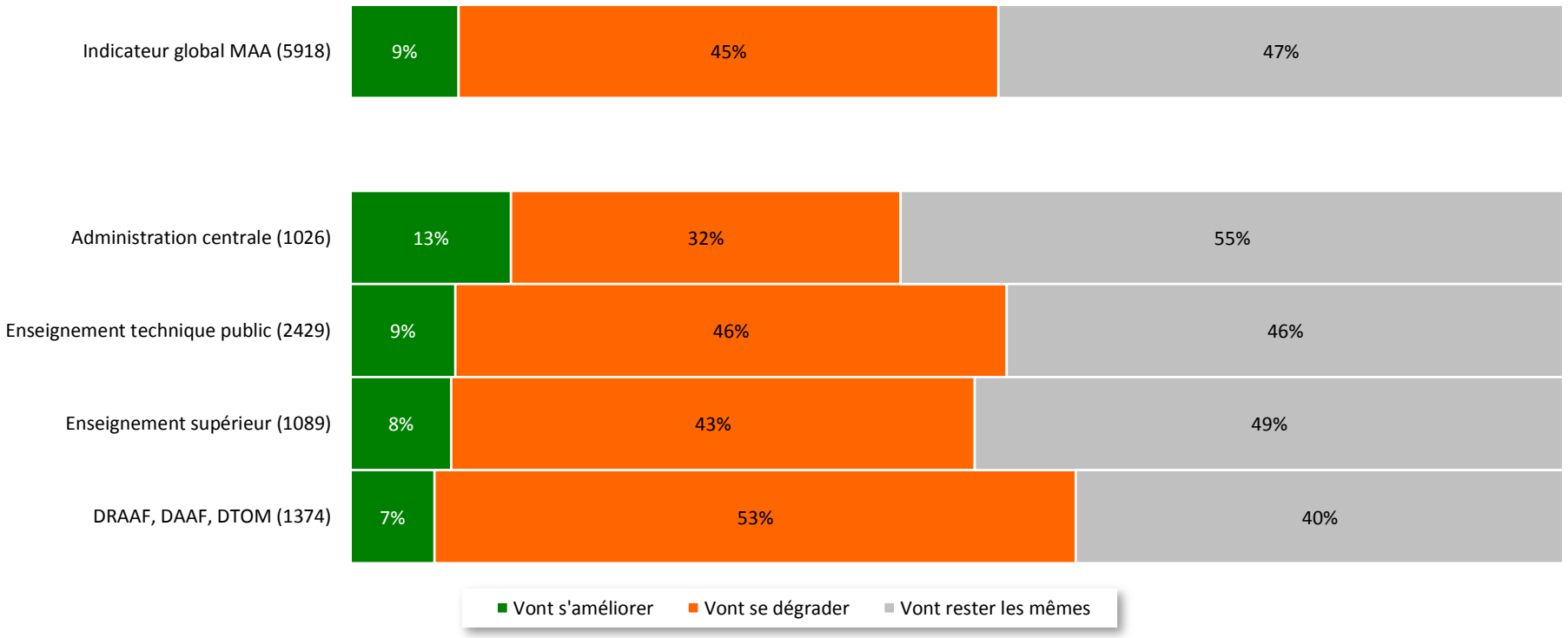
« Bonne connaissance des règles et du fonctionnement dans ce domaine d'où possibilité de me prendre en main. »

« Ma carrière se déroule conformément aux textes qui régissent des déroulés de carrières de mon corps d'appartenance, rien de plus. »

« Possibilité de choix de postes et de changements de domaine, mais en contrepartie il y a des concessions à faire en acceptant des mobilités géographiques. »

« Loi mobilité 2009. »

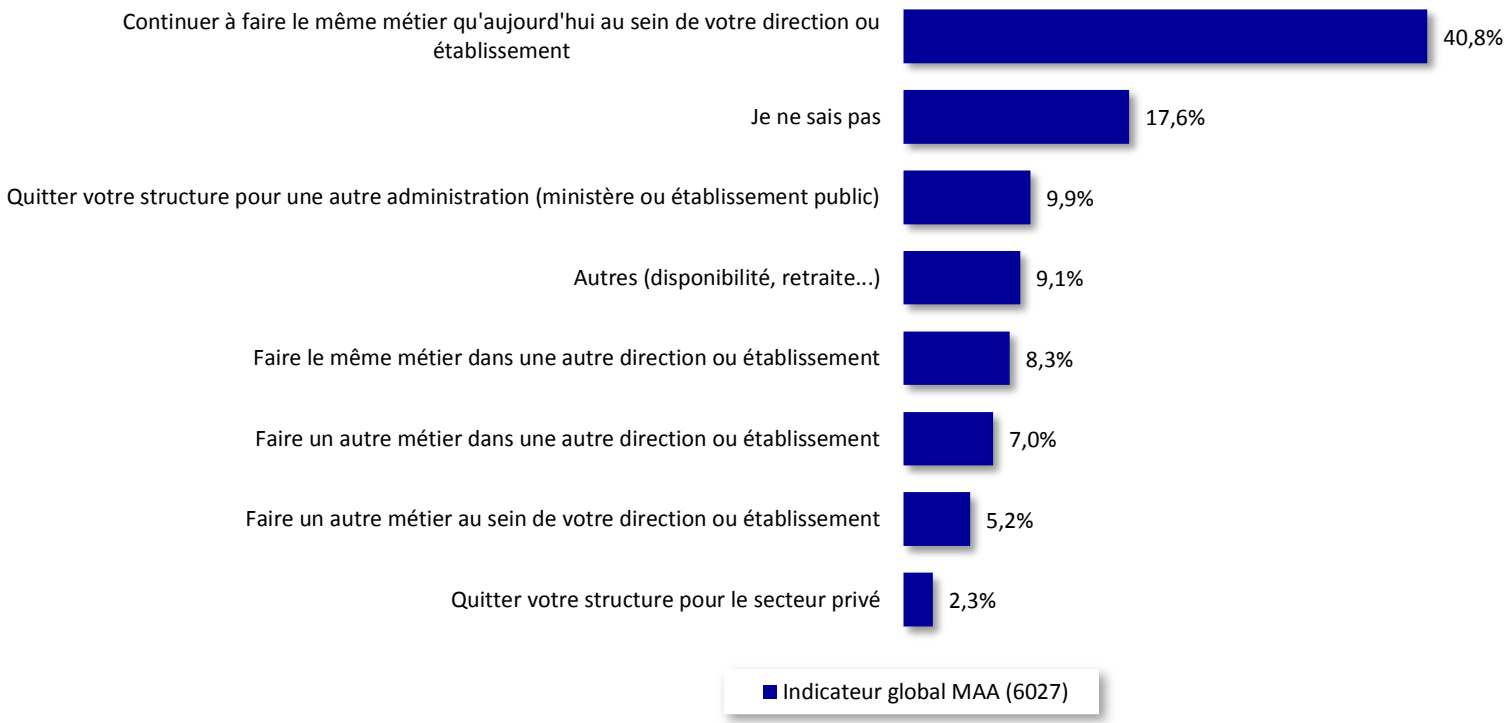
DANS LES PROCHAINES ANNÉES, ESTIMEZ-VOUS QUE VOS PERSPECTIVES DE CARRIÈRE AU SEIN DE CE MINISTÈRE ?
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Perspectives de carrière

Les agents sont plutôt pessimistes sur leurs perspectives de carrière au sein du MAA dans les prochaines années (notamment en DRAAF/DAAF/DTOM). En effet, 45% estiment qu'elles vont se dégrader, 47% qu'elles vont rester les mêmes et seulement 9% qu'elles vont s'améliorer.

QUE SOUHAITEZ-VOUS FAIRE DANS LES DEUX ANNÉES À VENIR ?
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Avenir professionnel

Malgré ce pessimisme sur leur évolution de carrière, 41% aimeraient continuer à faire le même métier dans la même direction/établissement. 12% aimeraient faire un autre métier quel que soit leur direction/établissement. 18% sont dans l'incertitude et 2% souhaitent quitter le secteur public.

QUE SOUHAITEZ-VOUS FAIRE DANS LES DEUX ANNÉES À VENIR ?
BASE : 6265 RÉPONDANTS

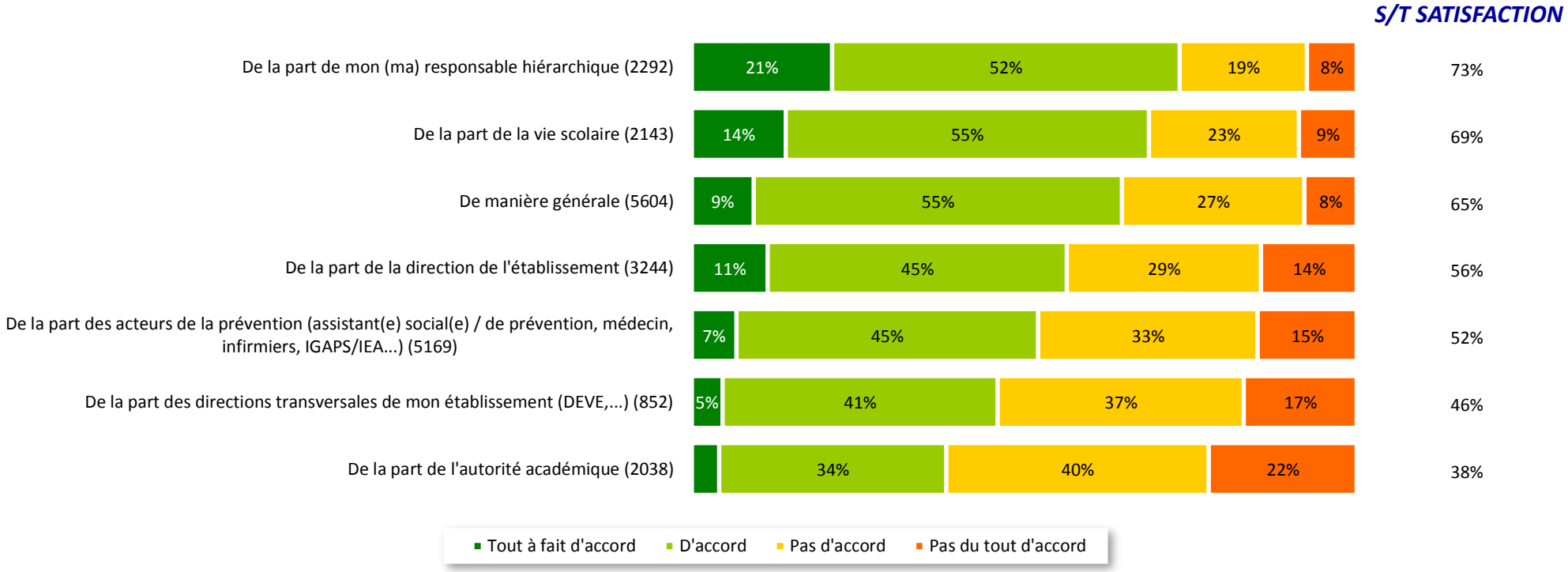
	Indicateur global MAA	Administration centrale	Enseignement technique public	Enseignement supérieur	DRAAF, DAAF, DTOM
Continuer à faire le même métier qu'aujourd'hui au sein de votre direction ou établissement	40,80%	31,80%	45,10%	47,10%	34,80%
Je ne sais pas	17,60%	16,40%	16,80%	17,70%	19,80%
Quitter votre structure pour une autre administration (ministère ou établissement public)	9,90%	14,70%	8,60%	7,50%	10,30%
Autres (disponibilité, retraite...)	9,10%	11,10%	8,20%	9,10%	9,10%
Faire le même métier dans une autre direction ou établissement	8,30%	6,40%	11,70%	6,50%	4,90%
Faire un autre métier dans une autre direction ou établissement	7,00%	10,30%	4,50%	4,10%	11,10%
Faire un autre métier au sein de votre direction ou établissement	5,20%	7,50%	2,40%	6,10%	7,70%
Quitter votre structure pour le secteur privé	2,30%	1,90%	2,70%	2,10%	2,20%

SOUTIEN DANS LES SITUATIONS DIFFICILES

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE
L'ALIMENTATION

JE SUIS SATISFAIT(E) DE LA QUALITÉ DU SOUTIEN QUE JE REÇOIS DANS LES SITUATIONS DIFFICILES AU TRAVAIL ?
BASE : 6265 RÉPONDANTS

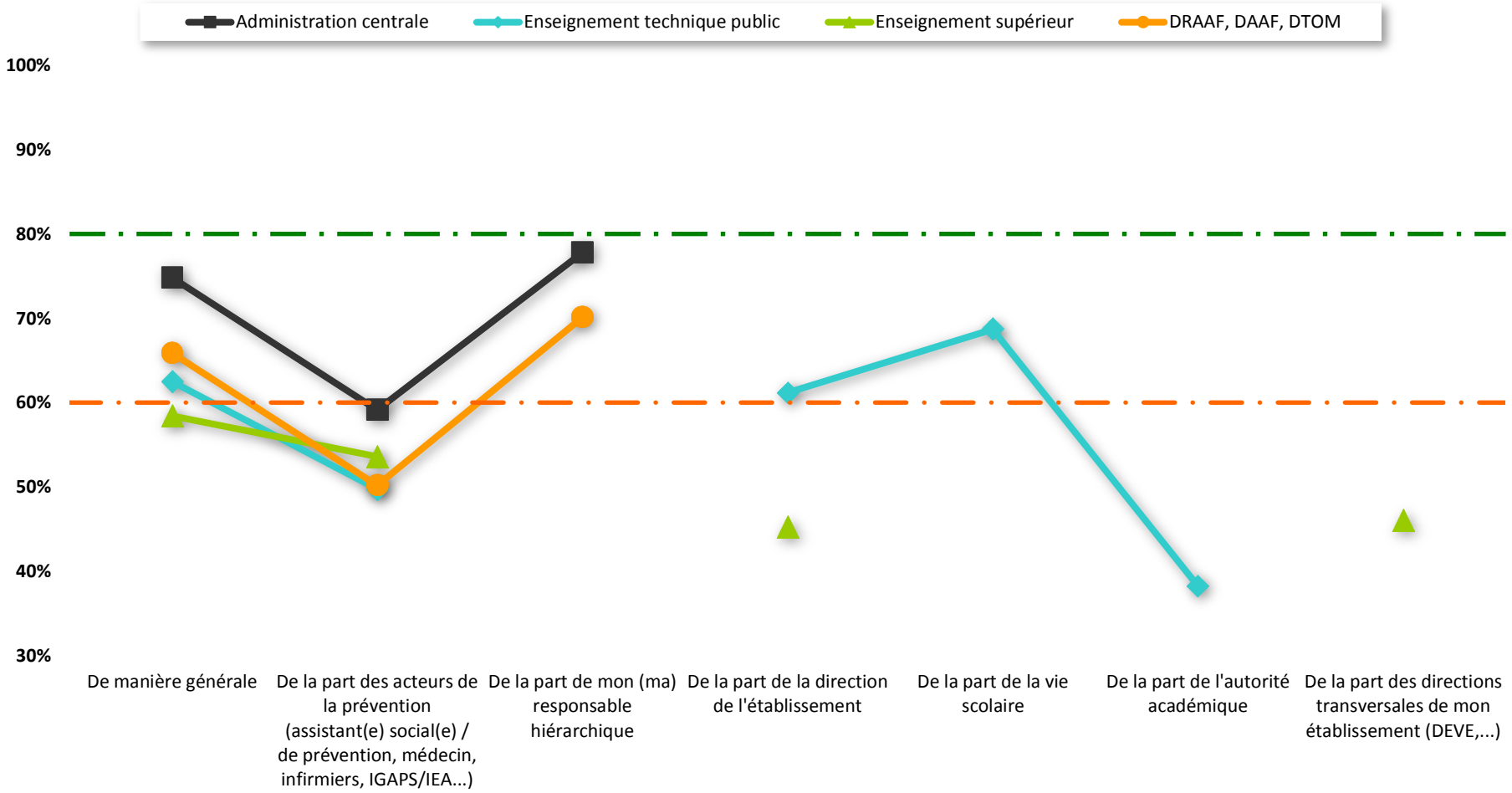


Soutien dans les situations difficiles

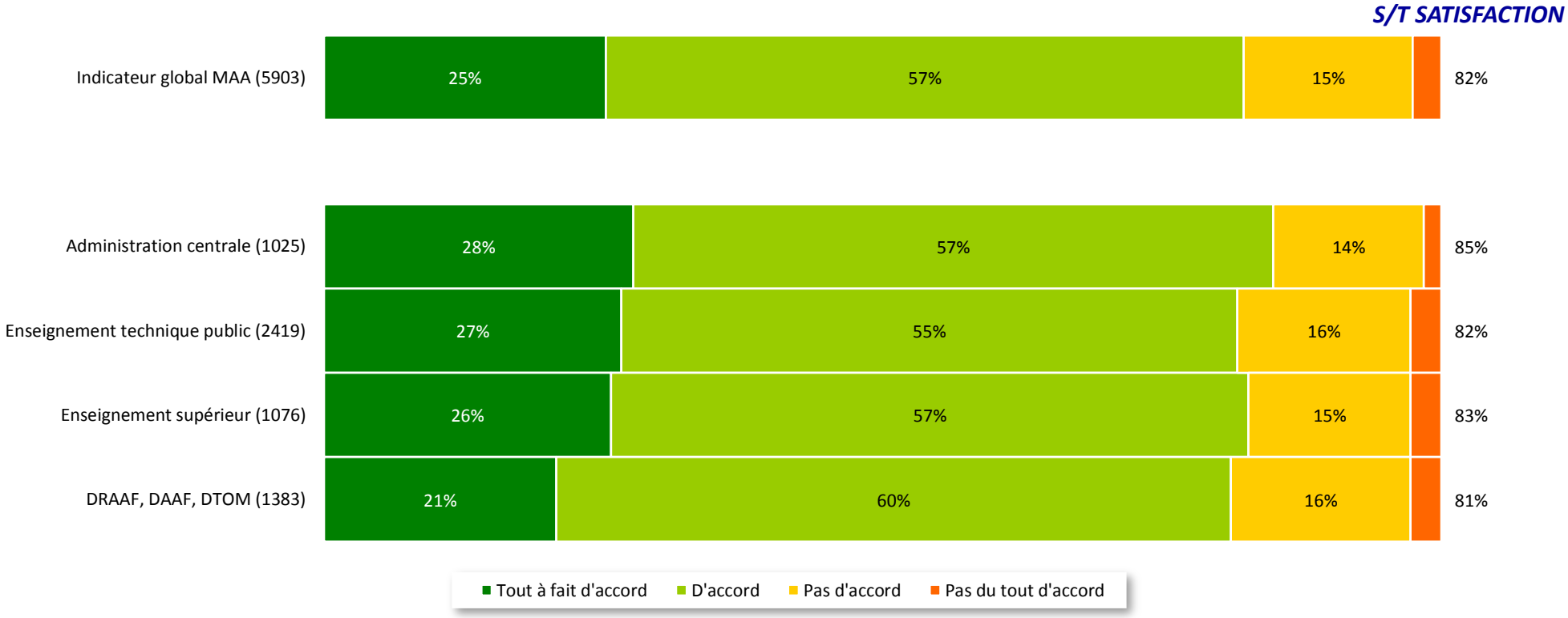
Globalement, un soutien dans les situations difficiles plutôt mitigés. Les répondants s'accordent à dire que le soutien de leur responsable hiérarchique est satisfaisant pour 73%. En revanche, 38% sont satisfaits du soutien de l'autorité académique (enseignement technique public) et 46% des directions transversales (enseignement supérieur). 46% pour le Supérieur concernant le soutien de la direction de leur établissement.

SOUTIEN DANS LES SITUATIONS DIFFICILES

JE SUIS SATISFAIT(E) DE LA QUALITÉ DU SOUTIEN QUE JE REÇOIS DANS LES SITUATIONS DIFFICILES AU TRAVAIL ?
BASE : 6265 RÉPONDANTS



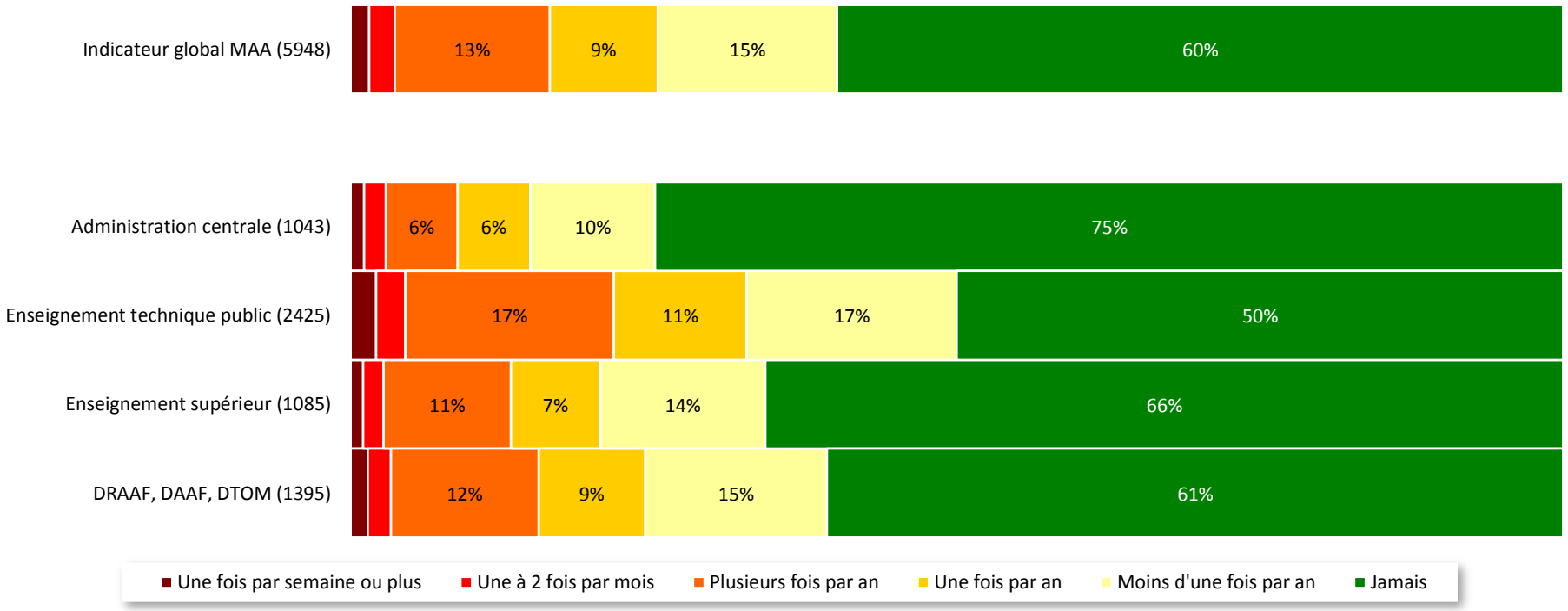
MES COLLÈGUES PEUVENT M'AIDER EN CAS DE DIFFICULTÉS (ORGANISATIONNELLES, RELATIONNELLES, ETC.) :
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Entraide en cas de difficultés

Le soutien des collègues en cas de difficultés semble primordial pour 82% des agents, unanimité quel que soit le secteur des répondants.

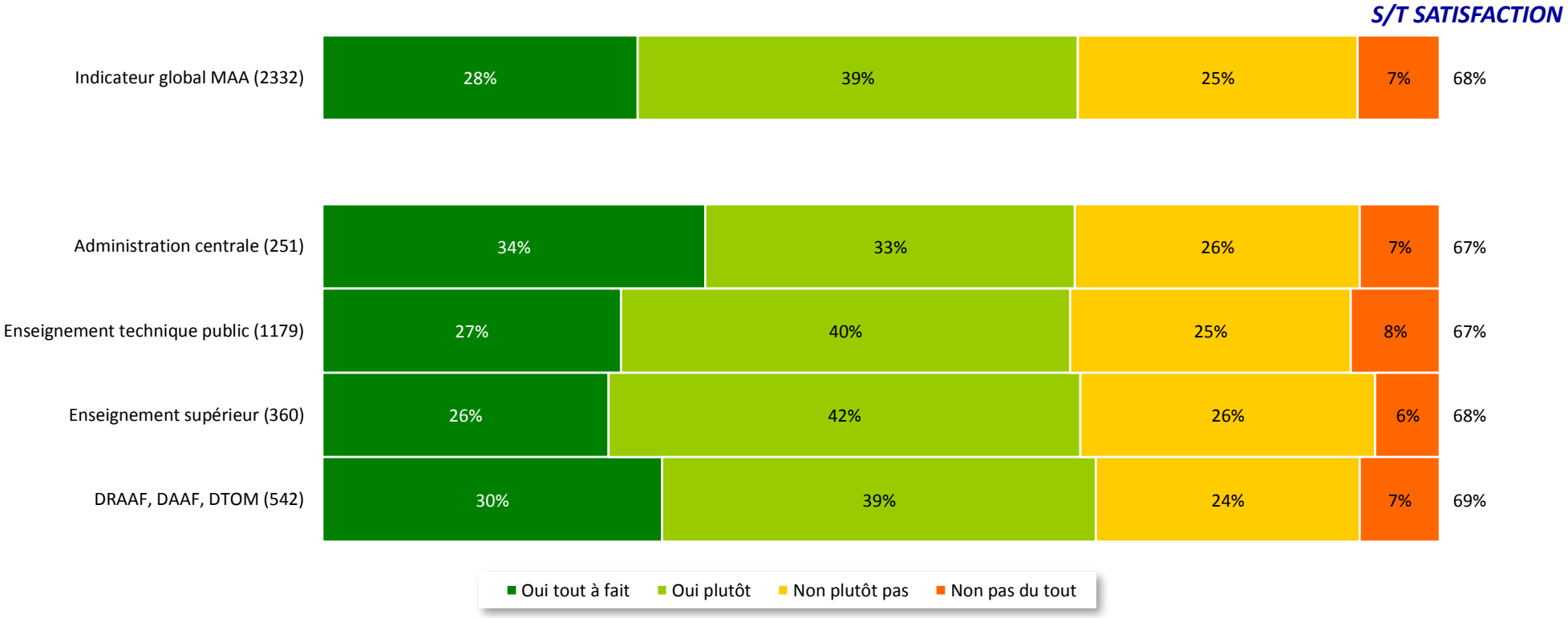
AVEZ-VOUS DÉJÀ ÉTÉ EXPOSÉ(E) À DES AGRESSIONS VERBALES, INJURES, MENACES ET/OU DES AGRESSIONS PHYSIQUES AU COURS DES 36 DERNIERS MOIS ?
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Agressions verbales et/ou physiques

40% ont déjà été victimes d'agressions verbales ou physiques au cours des 36 derniers mois dont 2% une fois par semaine ou plus, 2% une à deux fois par mois et 13% plusieurs fois par an. Les agressions sont beaucoup plus nombreuses pour l'enseignement technique public (50% ont subi au moins une agression dans les 3 dernières années contre 25% pour l'Administration centrale par exemple).

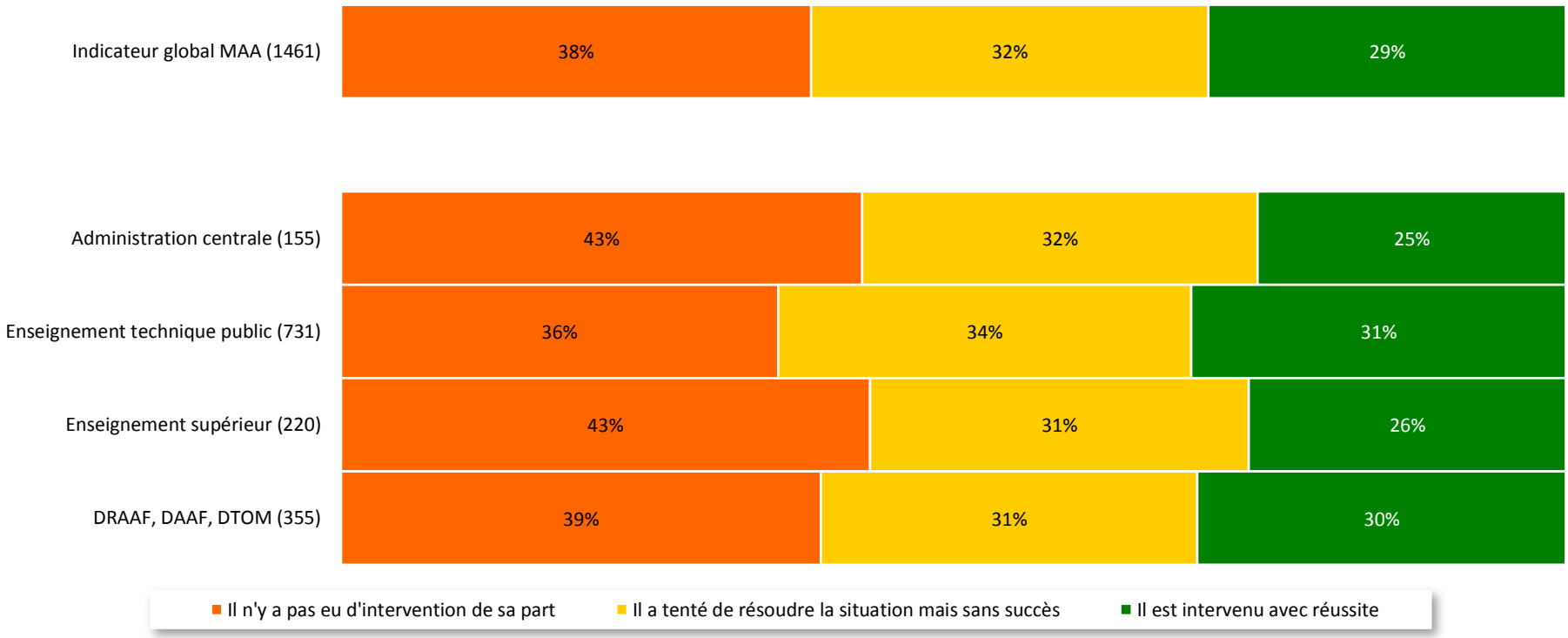
VOTRE RESPONSABLE HIÉRARCHIQUE A-T-IL CONSCIENCE DE CETTE SITUATION :
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Agressions verbales et/ou physiques - Conscience du responsable hiérarchique

Parmi ceux ayant subi une agression au cours des 3 dernières années, leur responsable hiérarchique en a eu conscience dans 68% des cas. Scores identiques (entre 67% et 69%) par secteur.

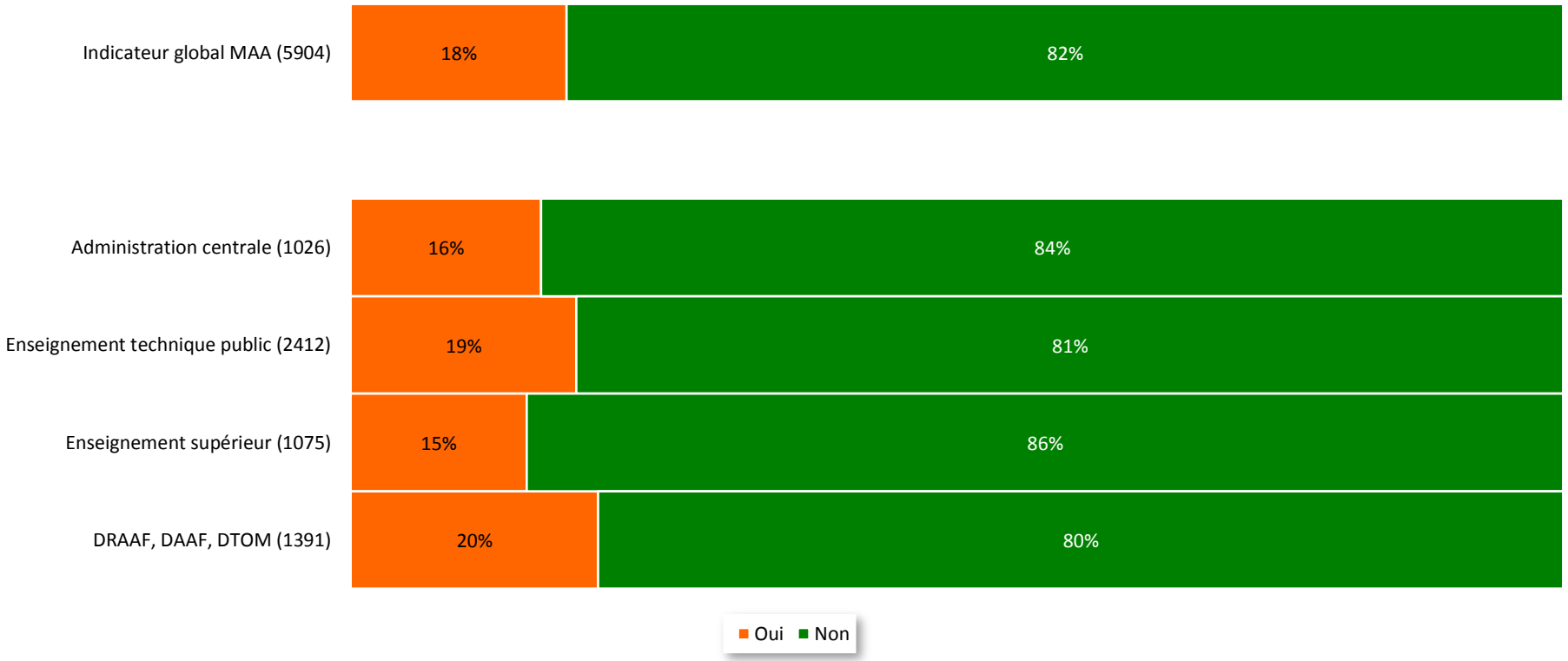
COMMENT A-T-IL RÉAGI ?
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Agressions verbales et/ou physiques - Réaction du responsable hiérarchique

En cas de conscience du responsable hiérarchique, il est intervenu avec réussite pour 29% et il est intervenu sans succès pour 32%. En revanche, il n'y a pas eu d'intervention de sa part pour 38% des cas.

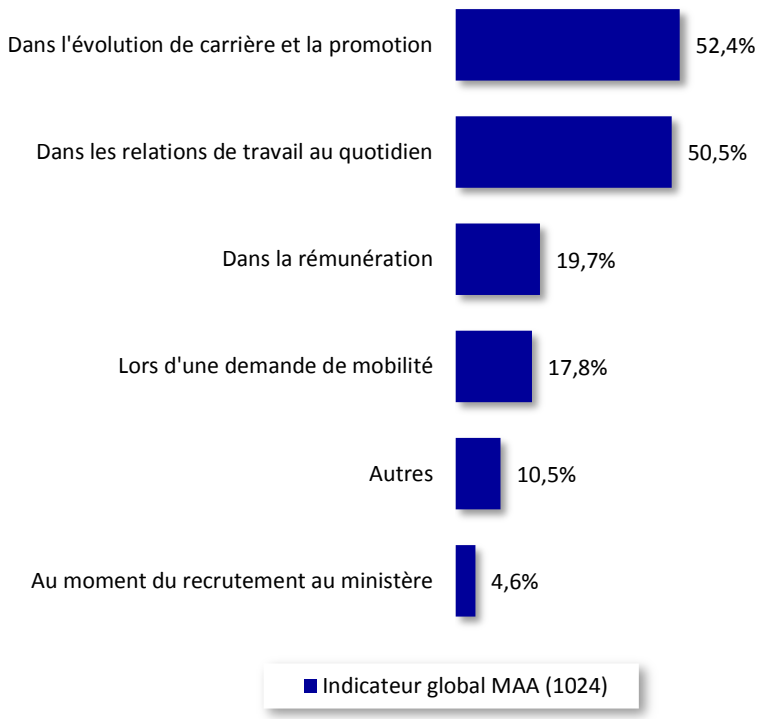
AVEZ-VOUS VÉCU UNE DISCRIMINATION CES 10 DERNIÈRES ANNÉES AU SEIN DU MAA OU DE VOTRE ÉTABLISSEMENT ?
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Discrimination

18% des répondants (1050 agents) estiment avoir vécu une situation de discrimination au cours des 10 dernières années au sein du MAA. 20% en DRAAF/DAAF/DTOM.

DANS QUELLE(S) SITUATION(S) ? [QUESTION MULTIPLE]
BASE : 6265 RÉPONDANTS



	Indicateur global MAA	Administration centrale	Enseignement technique public	Enseignement supérieur	DRAAF, DAAF, DTOM
Dans l'évolution de carrière et la promotion	52,40%	52,60%	46,40%	60,10%	57,90%
Dans les relations de travail au quotidien	50,50%	45,50%	55,70%	54,10%	43,20%
Dans la rémunération	19,70%	24,40%	20,60%	12,20%	19,80%
Lors d'une demande de mobilité	17,80%	26,30%	16,10%	8,80%	20,50%
Autres	10,50%	11,50%	9,70%	9,50%	11,90%
Au moment du recrutement au ministère	4,60%	3,80%	5,70%	3,40%	4,00%

Discrimination

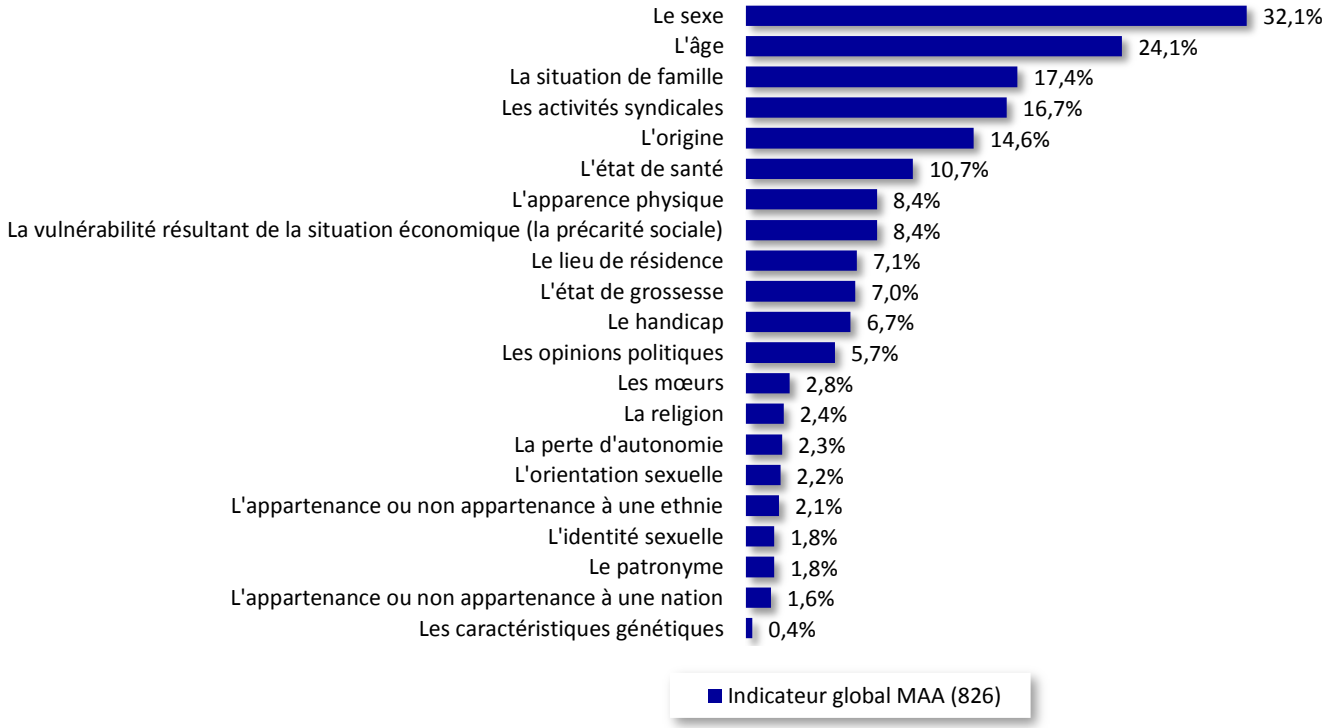
Parmi ces agents, les principales situations de discrimination concernent l'évolution de carrière (52% au global et 60% dans le Supérieur) et les relations de travail au quotidien (51% au global). 26% au sein de l'Administration centrale ont évoqué les demandes de mobilité. Pour l'enseignement technique public, le premier item choisi concerne les relations de travail (56%).

[Discrimination] Dans quelle(s) situation(s) ? Si " Autres ", précisez ? (97 commentaires)

Extraits de commentaires :

« Dans le cadre de restructuration, incitation marquée au départ par divers moyens. »
« Demande de mobilité et formation. »
« Lors de la refonte de mon poste. »
« Changement de ma fiche de poste pendant mon absence en congé maternité. »
« Lors du passage d'un oral pour un examen professionnel. »
« Tentative de licenciement lorsque j'ai appris à ma direction que je souffrais d'un cancer. »
« Réussite du concours sa et obligation de changer de poste dans un autre service alors que d'autres agents ont réussi ce même concours et restent sur le même poste. »
« Lors des concours, le respect de l'anonymat semble non respecté (consigne de ne pas rabattre le coin); donc il y a doute. »
« Changement radical de missions imposées lors de mon retour de congés maternité, sans me demander mon avis. Suppression du bureau occupé sans remplacement (transfert en salle de réunion, à libérer lors de chaque réunion). »
« Suite à un arrêt maladie pour burn out, le secrétaire général m'a dit que je devait faire profil bas car à cause de mon arrêt le service avait été désorganisé. »
« Reclassement suite à des problèmes de santé. »
« Pression sur les absences pour raisons syndicales. »
« Dans la réduction du temps de travail sur une demande d'un 80 %. »
« Au sujet d'une formation non financée par l'établissement, quand une démarche analogue était prise en charge pour un collègue. »

SELON VOUS, QUEL(S) ÉTAI(EN)T LE(S) CRITÈRE(S) DE DISCRIMINATION CONCERNÉ(S) ?
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Discrimination

Les deux principaux critères de discrimination sont le sexe à 32% et l'âge à 24%.
Par secteur, l'origine est le critère de discrimination pour 21% en Administration centrale. À 23%, l'enseignement technique public cite les activités syndicales.

SELON VOUS, QUEL(S) ÉTAI(EN)T LE(S) CRITÈRE(S) DE DISCRIMINATION CONCERNÉ(S) ?
BASE : 6265 RÉPONDANTS

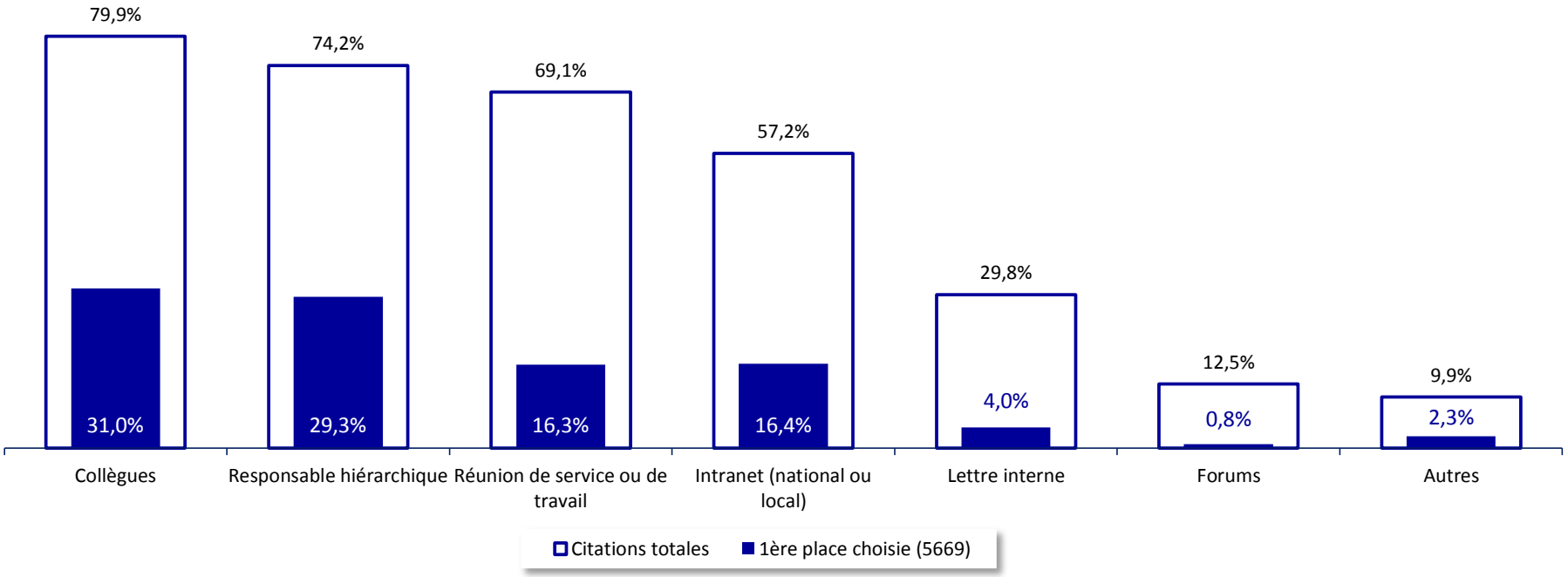
	Indicateur global MAA	Administration centrale	Enseignement technique public	Enseignement supérieur	DRAAF, DAAF, DTOM
Le sexe	32,10%	25,20%	34,40%	31,30%	32,60%
L'âge	24,10%	29,10%	17,80%	28,60%	29,10%
La situation de famille	17,40%	9,40%	20,30%	18,80%	16,70%
Les activités syndicales	16,70%	7,90%	22,50%	12,50%	14,50%
L'origine	14,60%	20,50%	11,40%	11,60%	18,10%
L'état de santé	10,70%	9,40%	11,40%	12,50%	9,30%
L'apparence physique	8,40%	10,20%	7,20%	8,90%	8,80%
La vulnérabilité résultant de la situation économique	8,40%	5,50%	10,60%	8,00%	6,60%
Le lieu de résidence	7,10%	10,20%	7,20%	3,60%	7,00%
L'état de grossesse	7,00%	4,70%	6,40%	10,70%	7,50%
Le handicap	6,70%	5,50%	6,90%	7,10%	6,60%
Les opinions politiques	5,70%	7,90%	6,90%	4,50%	3,10%
Les mœurs	2,80%	2,40%	2,80%	1,80%	3,50%
La religion	2,40%	5,50%	0,60%	0,90%	4,40%
La perte d'autonomie	2,30%	0,80%	2,80%	1,80%	2,60%
L'orientation sexuelle	2,20%	2,40%	2,20%	1,80%	2,20%
L'appartenance ou non appartenance à une ethnie	2,10%	3,90%	1,10%	0,90%	3,10%
L'identité sexuelle	1,80%	2,40%	1,70%	2,70%	1,30%
Le patronyme	1,80%	2,40%	1,70%	1,80%	1,80%
L'appartenance ou non appartenance à une nation	1,60%	2,40%	0,60%	1,80%	2,60%
Les caractéristiques génétiques	0,40%	0,00%	0,60%	0,00%	0,40%

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE
L'ALIMENTATION

COMMUNICATION INTERNE

QUELLES SONT VOS SOURCES PRINCIPALES D'INFORMATION SUR L'ACTUALITÉ DE VOTRE STRUCTURE ET LA RÉALISATION DE VOS MISSIONS ?
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Sources d'information - Actualité de la structure

Les principales sources d'information sur l'actualité de leur structure/établissement sont les collègues (31% cité à la 1ère place et 80% au global) et le responsable hiérarchique (29% cité à la 1ère place et 74% au global). La lettre interne ou les forums sont un peu moins cités.

Parmi les réponses « Autres », les syndicats sont les plus cités (140 fois sur 439 commentaires) puis les recherches sur Internet.

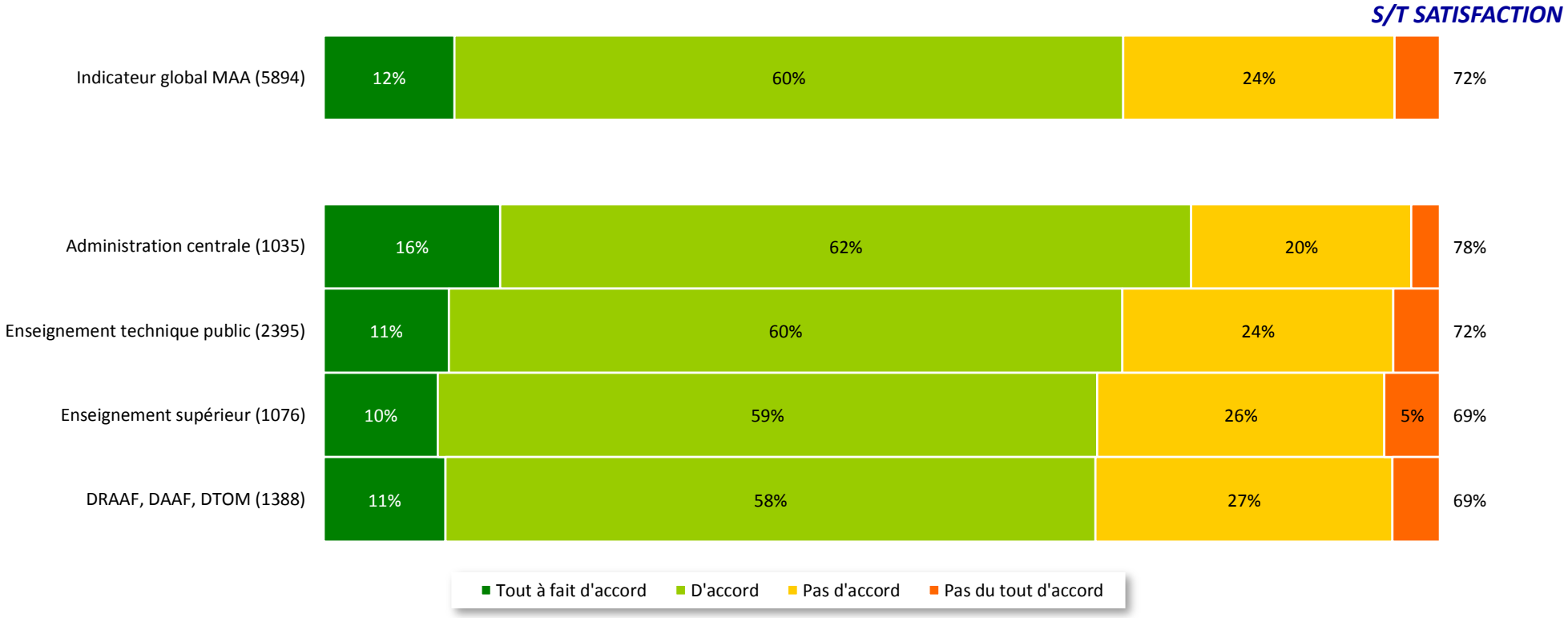
QUELLES SONT VOS SOURCES PRINCIPALES D'INFORMATION SUR L'ACTUALITÉ DE VOTRE STRUCTURE ET LA RÉALISATION DE VOS MISSIONS ?
BASE : 6265 RÉPONDANTS

	Indicateur global MAA	Administration centrale	Enseignement technique public	Enseignement supérieur	DRAAF, DAAF, DTOM
Collègues	79,90%	79,20%	81,00%	82,60%	76,60%
Responsable hiérarchique	74,20%	80,50%	73,10%	72,20%	73,00%
Réunion de service ou de travail	69,10%	69,30%	67,30%	71,70%	69,90%
Intranet (national ou local)	57,20%	52,50%	59,40%	45,60%	66,00%
Lettre interne	29,80%	29,10%	30,20%	35,20%	25,20%
Forums	12,50%	6,70%	18,00%	7,10%	11,80%
Autres	9,90%	7,70%	10,80%	10,10%	10,10%

Sources d'information - Actualité de la structure

Le classement des sources d'information est le même quel que soit le secteur des agents (collègues, responsable hiérarchique et réunions de service ou de travail).

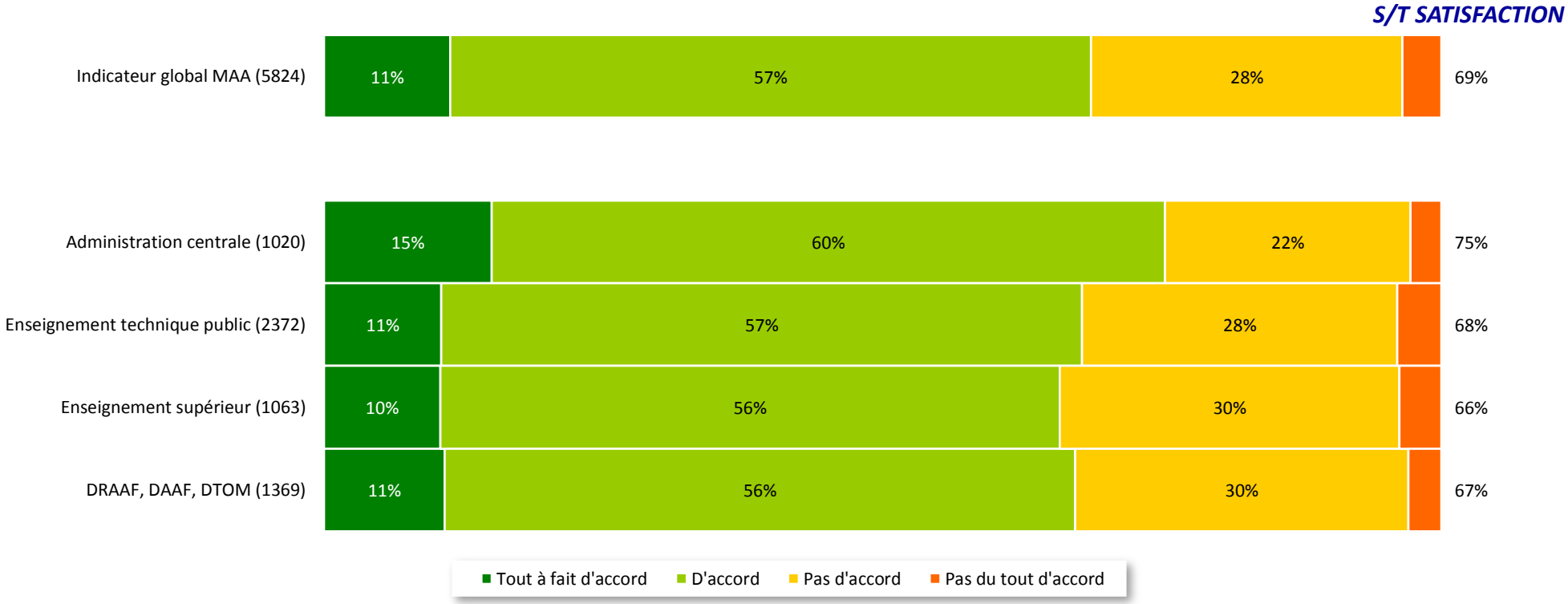
JE DISPOSE DES INFORMATIONS SUFFISANTES SUR L'ACTUALITÉ ET L'ÉVOLUTION DE MA STRUCTURE :
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Satisfaction des informations sur la structure

72% disposent des informations suffisantes sur l'actualité et l'évolution de leur structure. 78% pour l'Administration centrale contre 69% pour l'enseignement supérieur et les DRAAF/DAAF/DTOM.

JE DISPOSE DE TOUTES LES INFORMATIONS NÉCESSAIRES À LA RÉALISATION DE MES MISSIONS :
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Informations nécessaires dans la réalisation des missions

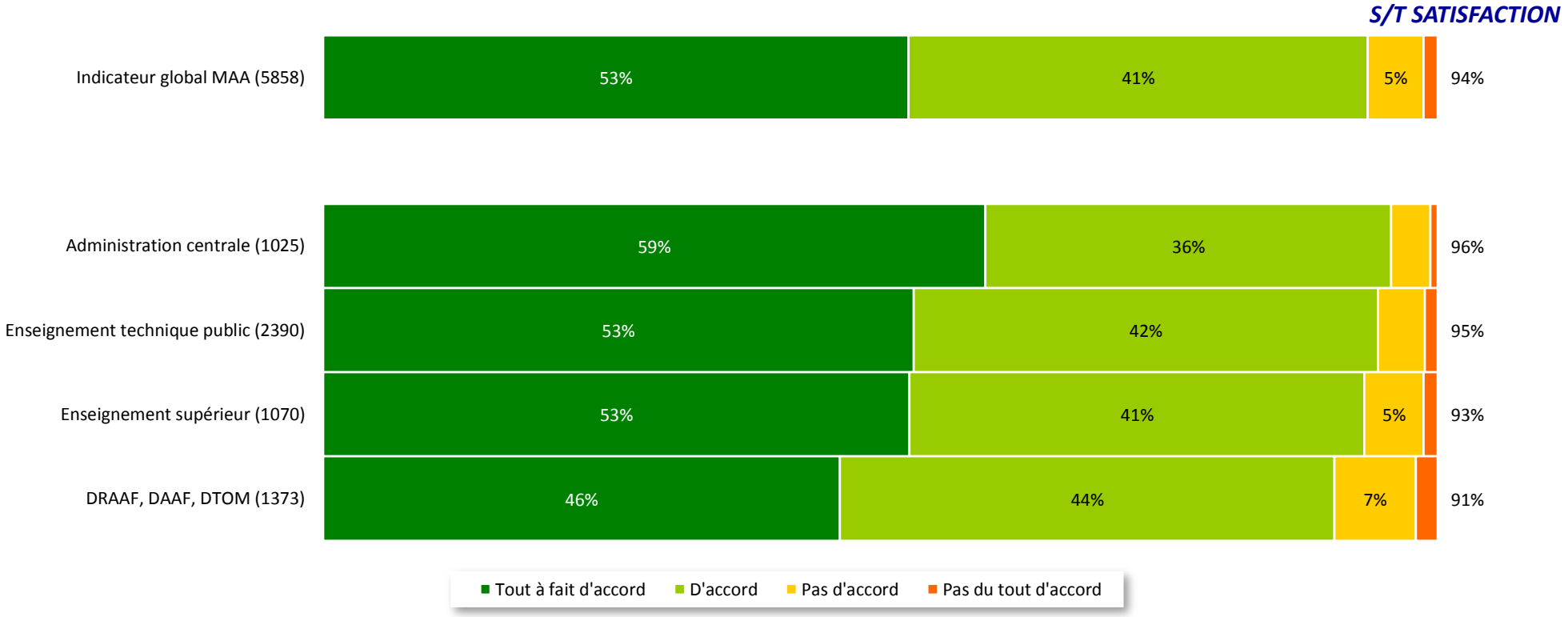
69% disposent de toutes les informations nécessaires à la réalisation de leurs missions. On retrouve avec les scores les moins élevés les mêmes secteurs qu'à la question précédente, à savoir, l'enseignement supérieur (66%) et les DRAAF/DAAF/DTOM (67%). L'Administration centrale obtient un score de 75% de satisfaction.

SENTIMENT D'APPARTENANCE INSTITUTIONNELLE

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE
L'ALIMENTATION

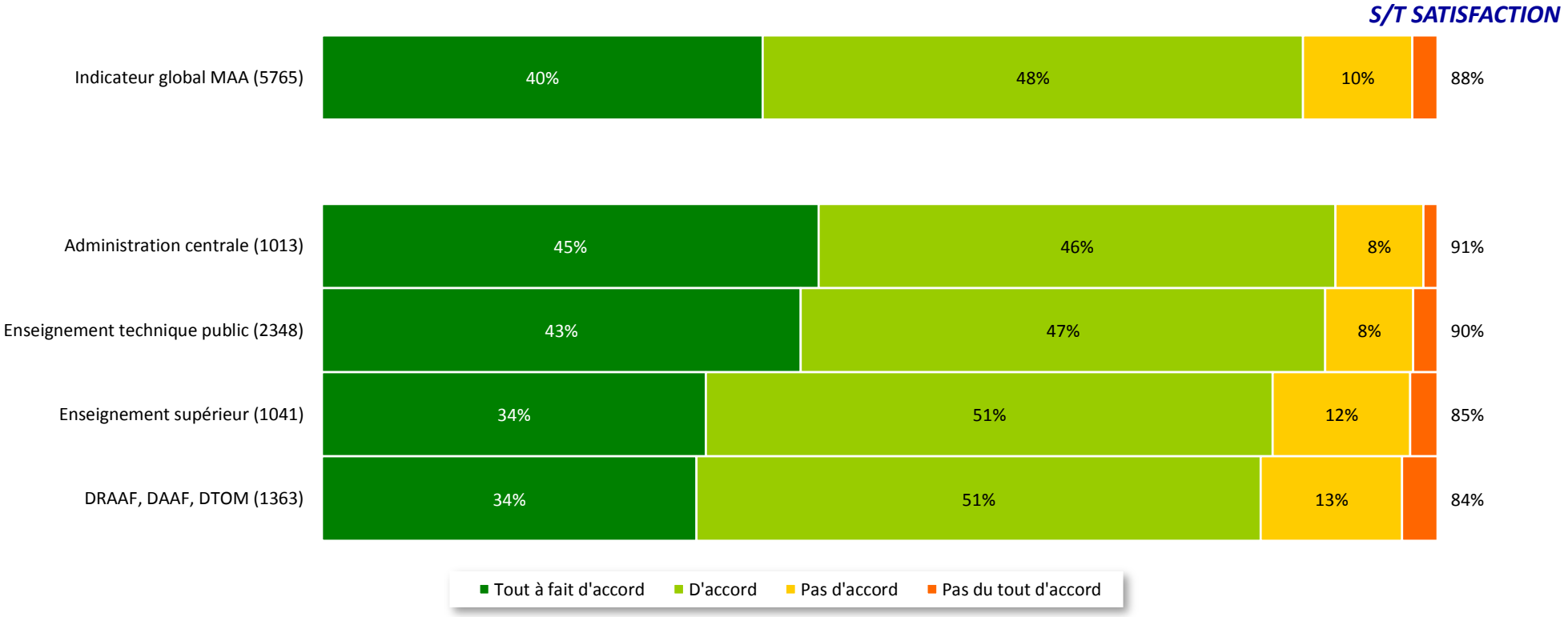
DANS L'ENSEMBLE, JE SUIS FIER(E) DE TRAVAILLER POUR DES MISSIONS DE SERVICE PUBLIC :
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Fierté de travailler pour des missions de service public

Une très grande fierté de travailler pour des missions de service public à l'unanimité : score de 94%. 96% pour l'Administration centrale et 91% en DRAAF/DAAF/DTOM.

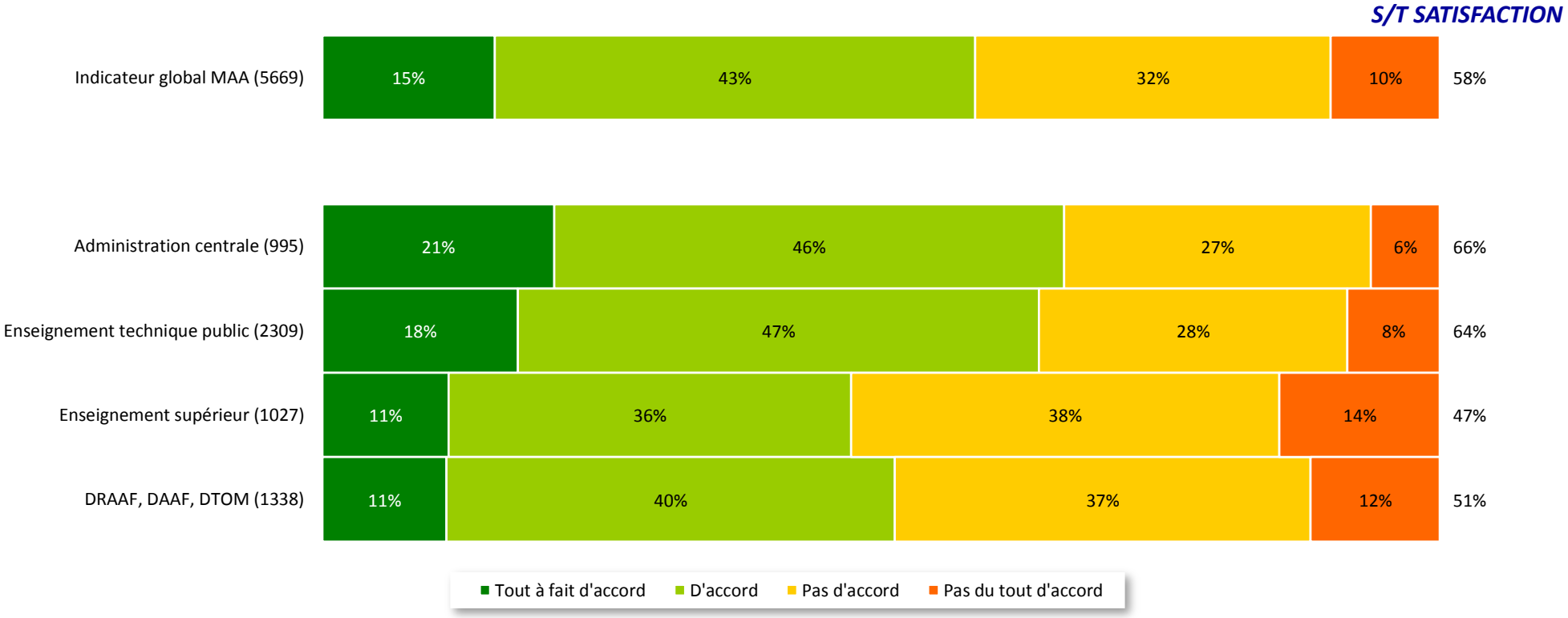
DANS L'ENSEMBLE, JE SUIS FIER(E) DE TRAVAILLER POUR LE MAA :
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Fierté de travailler pour le MAA

Également une grande fierté de travailler pour le MAA pour près de 9 agents sur 10 (88%) donc 91% pour l'Administration centrale et 90% pour l'enseignement technique public. Pour le Supérieur, le score est de 85% et 84% en DRAAF/DAAF/DTOM.

DANS L'ENSEMBLE, J'AI LE SENTIMENT QU'UNE CULTURE COMMUNE DE LA STRUCTURE/ÉTABLISSEMENT EXISTE :
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Culture commune

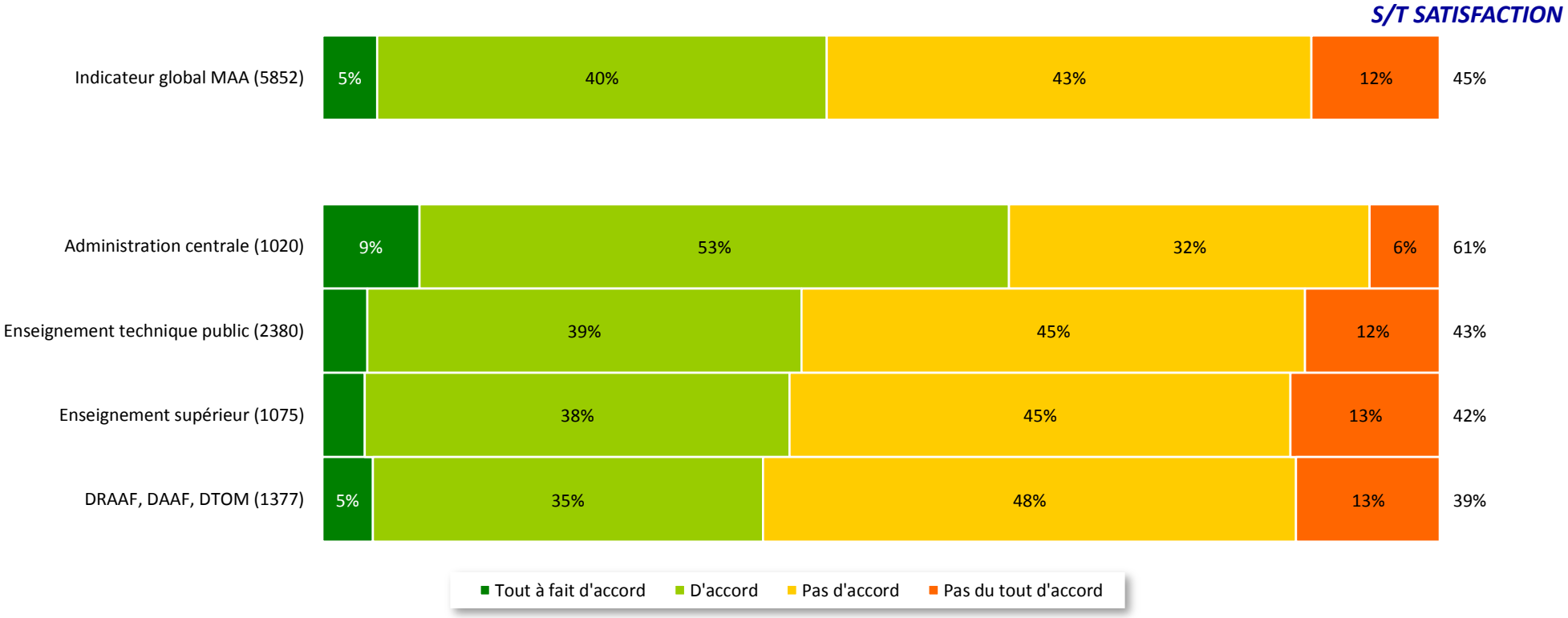
Un sentiment d'appartenance en demi-teinte. 58% estiment qu'une culture commune de leur structure/établissement existe. 47% seulement pour l'enseignement supérieur.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE
L'ALIMENTATION

PERSPECTIVES ET SUGGESTIONS

JE SUIS PLUTÔT CONFIANT(E) POUR L'AVENIR CONCERNANT MA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL :
BASE : 6265 RÉPONDANTS



Avenir - Qualité de vie au travail

Globalement, une pessimisme concernant l'avenir des agents. En effet, moins d'un sur deux est plutôt confiant sur la qualité de vie au travail dans les années à venir.

Si vous n'êtes pas confiant(e), pour quelle(s) raison(s) ? (2704 commentaires)

Manque de confiance en l'avenir dû aux restructurations et restrictions budgétaires dans la fonction publique (baisse des effectifs, et hausse de la charge de travail) générant des inquiétudes et du stress pour de nombreux agents du MAA.

1 - Direction et stratégie

« Je pense que l'avenir de la fonction publique et notamment de notre ministère est compromis. »
« Dégradation des conditions de travail de la fonction publique. »
« Comment rester force de proposition et motivé dans ce contexte ? »
« La réduction des moyens humains et budgétaires met en danger l'exécution des missions et la santé des agents. »
« Restriction à tous niveaux (postes, budgétaires....) incertitude sur l'évolution. »

2 - Gestion de carrière

« Évolution de carrière incertaine, risque de perte de salaire, de moins en moins de moyens humains alors que les missions sont les mêmes, pression permanente. »
« Manque de moyens pour les promotions professionnelles et pour la valorisation des salaires. »

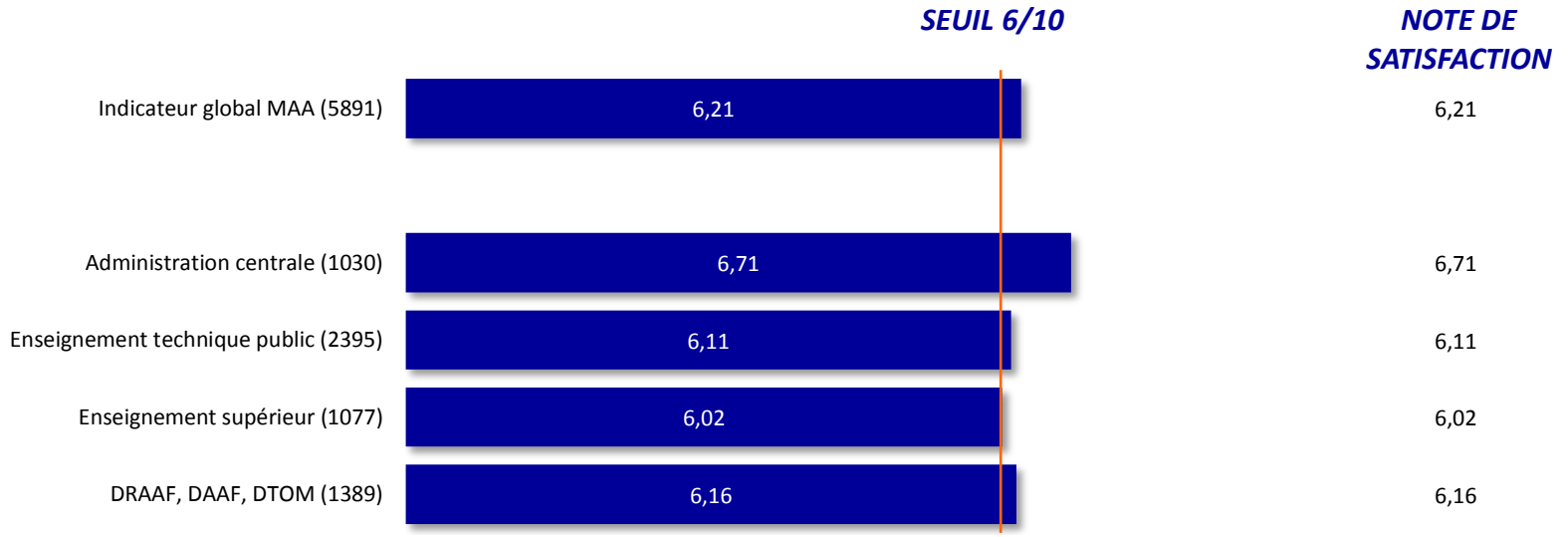
3 - Rythme et temps de travail

« Les restrictions de personnel et les appels à des cdd pour 3 mois ne permettent pas de penser que la charge de travail, déjà importante, va trouver un équilibre satisfaisant. »
« Les restructurations et les baisses d'effectif continuelles au Ministère de l'Agriculture et dans la fonction publique en général, laissent présager une charge de travail plus importante et donc une qualité de vie au travail dégradée dans les années à venir. »
« La charge de travail va continuer à augmenter. »

4 - Ambiance de travail

« Ambiance de travail délétère, la hiérarchie cultive cette ambiance de travail, conflictuelle... »
« Mauvaise ambiance entre collègues et avec la direction. »
« Les ambiance dans les établissement se dégradent de plus en plus. »

QUELLE EST VOTRE SATISFACTION GLOBALE CONCERNANT LE MAA COMME EMPLOYEUR (LA NOTE 1 EST LA PLUS FAIBLE ET LA NOTE 10 EST LA MEILLEURE) : (NOTES SUR 10) BASE : 6265 RÉPONDANTS



Satisfaction globale

Une note de satisfaction globale de 6,21/10, supérieure au seuil de 6/10. 65% des répondants mettent une note supérieure ou égale à 6 et sont donc considérés comme plutôt ou très satisfaits du MAA comme employeur.

Par secteur, l'Administration centrale obtient la note la plus élevée (6,71/10, 75% de satisfaction) reflétant l'ensemble des résultats tout au long du baromètre. Les autres secteurs sont relativement proches (entre 6,02/10 - 61% de satisfaction pour l'enseignement supérieur et 6,16/10 - 64,5% de satisfaction pour les DRAAF/DAAF/DTOM).

CONCLUSIONS

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE
L'ALIMENTATION

À RETENIR - POINTS FORTS

- Une note de satisfaction globale plutôt positive de 6,21/10, supérieure au seuil fixé par People Vox (6/10). Cela représente un pourcentage de satisfaits de 65,4% (dont près de 30% de très satisfaits).

- **CONDITIONS DE TRAVAIL:**
  - Véritables points forts de ce premier baromètre social, les relations internes dans le travail au sein du MAA, aussi bien avec les collègues (de l'équipe et autres), la hiérarchie ou les subordonnés, les partenaires extérieurs ou les usagers et familles.
  - Aussi, près de 86% sont satisfaits de leur travail au quotidien et 79% arrivent à concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle.
  - Enfin dans ce chapitre des conditions de travail, la clarté du poste et des responsabilités est considérée par les répondants comme satisfaisante.

- **RELATIONS AVEC HIERARCHIE :**
  - Concernant le management, l'accessibilité et la disponibilité du responsable hiérarchique sont reconnues.
  - Les agents semblent disposer également d'une marge d'initiative suffisante et appréciable pour organiser leur travail de manière autonome.
  - Pour finir, une très grande majorité estime avoir des objectifs professionnels clairs.

- **ACCOMPAGNEMENT RH :** le point fort de ce chapitre est la possibilité de s'inscrire et de suivre les formations nécessaires à l'exercice des missions, permise par le responsable hiérarchique. Ce dernier reste le principal interlocuteur en cas de questions RH.

- **SOUTIEN DANS LES SITUATIONS DIFFICILES :** en cas de difficultés, les soutiens les plus bienveillants proviennent principalement de la sphère proche des collaborateurs à savoir les collègues et le responsable hiérarchique.

- **COMMUNICATION INTERNE :** plus de 7 agents sur 10 se déclarent satisfaits des informations reçues sur l'actualité et l'évolution de leur structure. À noter que les collègues et le responsable hiérarchique sont les principales sources d'information à ce sujet.

- **SENTIMENT D'APPARTENANCE INSTITUTIONNELLE :** un fort sentiment d'appartenance et une grande fierté de travailler aussi bien pour des missions de service public (94%) que pour le MAA (88%). Aussi, plus de 40% des agents souhaitent continuer à faire le même métier au sein de leur direction ou établissement.

À RETENIR - POINTS D'AMÉLIORATION

- **CONDITIONS DE TRAVAIL:**
  - Des conditions de travail peu satisfaisantes pour plus de 4 agents sur 10, principalement dû à une charge de travail excessive couplée à un manque de temps pour exécuter de façon optimale les missions confiées, ainsi qu'à une organisation du travail permettant de travailler efficacement pour seulement 60%.
  - Plus d'un agent sur deux estiment que leurs conditions de travail se sont dégradées au cours des trois dernières années. Ces conditions de travail dégradées ont un fort impact négatif sur le bien-être des agents.
  - Un manque de coopération entre les entités est aussi mentionné par les agents et moins d'un répondant sur deux juge les procédures claires précises et efficaces.
  - Enfin, il existe des marges de manœuvre sur les conditions du dialogue social dans les structures.

- **RELATIONS AVEC HIERARCHIE :** malgré un management disponible, des améliorations sont possibles sur la reconnaissance du travail, le respect des engagements, la prise en compte des propositions et la consultation des agents en cas de changements concernant leur travail au quotidien.

- **ACCOMPAGNEMENT RH :** une très grande partie des agents n'est pas satisfaite de l'accompagnement RH et des attentes sont visibles sur l'accompagnement dans l'évolution des carrières des collaborateurs (perspectives de promotion). 45% estiment que leurs perspectives de carrière vont se dégrader dans les prochaines années.

- **SOUTIEN DANS LES SITUATIONS DIFFICILES :**
  - Si l'entraide et l'écoute sont satisfaisantes par la sphère proche, en revanche, en cas de difficultés, les agents attendent plus de soutien de manière générale des acteurs de la prévention et de la direction.
  - 40% ont déjà été victimes d'agressions verbales ou physiques au cours des 36 derniers mois dont 2% une fois par semaine ou plus, 2% une à deux fois par mois et 13% plusieurs fois par an.
  - 18% des répondants (1050 agents) estiment avoir vécu une situation de discrimination au cours des 10 dernières années au sein du MAA.

- **COMMUNICATION INTERNE :** un manque de communication sur les informations nécessaires à l'exercice des missions.

- **SENTIMENT D'APPARTENANCE INSTITUTIONNELLE :** en lien avec la coopération jugée peu satisfaisante entre les entités, plus de 40% des agents ne partagent pas le sentiment qu'une culture commune existe.

- **PERSPECTIVES :** un niveau de confiance en l'avenir de la qualité de vie au travail plutôt faible, impacté notamment par les réorganisations et une charge de travail peu adaptée.