

Comité technique ministériel des 24 et 25 mars 2021

Analyse baromètre social 1^{er} octobre - 6 novembre 2020

Quelques chiffres du dernier baromètre (2018) :

MAA : 30636 agents

Femmes : 18222 (59 %)

Hommes : 12414 (41%)

Age moyen : 48 ans

L'enseignement représente 15355 (technique) + 2788 (sup) =1143 ETPT soit 63 % des personnels du ministère mais 43 % des répondants à l'enquête (pendant les vacances scolaires)

Il y a 5000 ACB (contractuels) non inclus dans ces chiffres

| N° diapo | Titre | Éléments factuels | Observations | Actions potentielles |
|----------|----------------------------------|--|---|--|
| 3 | Participation | 5382 réponses sur un potentiel de 18000 | Il est dommage que les agents ne soient pas plus incités à répondre | - inciter les agents et leur hiérarchie - attention à la période de sondage |
| 4 | Profils des répondants | Majorité de femmes Secteur de l'enseignement agricole | Est-ce représentatif par rapport au nombre d'agents dans les secteurs/structures ? À la proportion de femmes ? | Si pas le cas, inciter dans les secteurs ayant peu répondu |
| 6 | Situation pendant le confinement | Près de 70 % étaient en télétravail. mais 9 % étaient toujours sur site et 14 % alternaient, le présentiel et le distanciel. | Pas de corrélation avec les secteurs. | |

| N° diapo | Titre | Éléments factuels | Observations | Actions potentielles |
|----------|---|--|--|--|
| 7 | Perception des infos données pendant le confinement | 1/4 des répondants estiment ne pas avoir assez d'infos du MAA | Nous savons que souvent les infos sont transmises par les OS | |
| 8 | MEP des mesures de prévention et de distanciation | 30 % estiment avoir eu des difficultés | | Revoir la tenue des CHSCT locaux avant déconfinement |
| 9 | Impact de la crise | La moitié estime a eu un impact négatif physique et psychologique. 1/3 considère qu'il y a eu un impact négatif sur l'équilibre entre vie pro/vie privée. | Nous savons qu'il est important d'accompagner les agents vers un retour en présentiel progressif et non immédiat et total. | Quel accompagnement ? |
| 11 | Satisfaction globale | 3/4 ne sont pas satisfaits du MAA comme employeur. | | |
| 13 | Satisfaction des conditions de travail | 1/3 insatisfaits la moitié juge que leurs conditions de travail se sont dégradées. | | |
| 14 | Temps et charge de travail | Pas trop d'évolution /2017 45 % estiment que la charge de W est inadaptée | Une corrélation avec un retour sur les entretiens pro et l'évaluation des objectifs serait intéressant et plus réaliste sur le ressenti des agents | |
| 15 | Relations de travail | Relations satisfaisantes pour les agents en Adm centrale DRAAF ... | On observe un retranchement des agents dans leur service certainement dû à la distanciation contextuelle. | |
| 16 | Relations de travail | Situation plus difficile pour l'enseignement avec la vie scolaire et la direction | | |
| 17 | Organisation et coopération | Plus de la moitié des répondants estiment que les procédures ne sont pas précises, claires et efficaces. | Cela peut engendrer des situations de difficulté au travail (RPS). | |

| N° diapo | Titre | Éléments factuels | Observations | Actions potentielles |
|----------|--|---|---|--|
| 18 | Conditions de dialogue social et évolution de la qualité de vie au travail | 55 % ne sont pas confiants pour leur avenir concernant la qualité de vie au travail. | Il existe encore beaucoup de travail pour le CHSCT sur la prévention des risques psychosociaux et globalement le bien-être au travail. | |
| 20 | Relations avec la hiérarchie | 1/3 estiment leur travail n'est pas reconnu. 1/3 ne sont pas consultés sur les changements qui les concernent. | Les bases de répondants ne sont pas les mêmes. Hormis la question spécifique à l'enseignement (1693/5382), certaines bases ne représentent que la moitié des sondés (ex : propositions prises en compte 2722/5382). | Potentiel problème d'échanges et de communication. |
| 22 | Accompagnement RH et formations | Plus de 50 % estiment ne pas être accompagné de manière satisfaisante dans le déroulement de leur carrière. | Nous constatons que les OS accompagnent les agents dans de nombreux cas et que certains agents peuvent faire leur carrière sans jamais voir leur IGAPS. | Inciter à rencontrer les IGAPS. |
| 23 | Déroulement de carrière et évolution des perspectives de carrière | Plus de 40 % sont insatisfaits estiment que leurs perspectives de carrière au MAA vont se dégrader. | Malheureusement , les nouvelles circulaires ne les contredisent pas. | |
| 25 | Soutien dans les situations difficiles | Les agents issus de l'enseignement se sentent moins soutenus dans les situations difficiles | Cela est en lien avec les difficultés relationnelles ressenties (diapo 16, relation au travail) | |
| 26 | Exposition à des actes de violence ou à des agissements sexistes | 35% (1800) y ont déjà été confrontés durant les 24 derniers mois. | Nombre important qui nécessite d'accentuer la prévention par la formation et de sensibiliser les directions sur la conduite à tenir dans ces situations. | Sensibiliser les directions sur leurs responsabilités dans le suivi de ses dossiers (fiche réflexe, dépôt de plainte systématique en cas d'agression même verbale par des usagers) |
| 27 | Situation de discrimination | 10 % ont vécu une discrimination dont la moitié dans l'évolution de carrière et les relations de travail quotidienne. | Une vigilance doit également être apportée aux discriminations syndicales souvent masquées. | |

| N° diapo | Titre | Éléments factuels | Observations | Actions potentielles |
|----------|--|---|--|--|
| 28 | Cellule de signalement des discriminations | Plus de la moitié ne connaissent pas l'existence de cette cellule. | En lien avec la diapo 26 et la sensibilisation des personnels et hiérarchiques. | -Développer la communication sur cette cellule. -Développer les automatismes dans la gestion de ces situations. |
| 30 | Niveau d'information | 30 % manquent d'informations sur la réalisation de leurs missions et l'actualité. | Ce nombre est sans doute inférieur à la réalité car il dépend de degré d'information que chaque agent estime avoir besoin. | |
| 32 | Sentiment d'appartenance | Plus de 40 % estiment qu'il n'y a pas de culture commune de la structure /établissement | Cela peut s'expliquer par la juxtaposition de missions diverses sans réels points communs dans les DDI par exemple | |



Suivez toute l'actualité sur notre site : fo-agriculture.fr

