

Compte-rendu

A Paris, le 29 mars 2024

Baromètre Social 2023 : Éclairage sur le climat au Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (MASA)

Comité social d'administration

« Administration centrale » du 28 mars 2024

Ce Comité social d'administration « Administration centrale » était présidé par : Cécile BIGOT-DEKEYZER, secrétaire générale du MASA

FO Agriculture était représentée par : Patrice CHASSET et Mathieu PINSON

Résumé : Faisant suite à celui réalisé en 2020, le baromètre social a été réalisé en 2023 au sein du Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (MASA). Le compte-rendu de **FO Agriculture** reprend et commente les résultats de l'enquête réalisée au niveau de l'administration centrale. Il souligne une baisse de la satisfaction globale et de la charge de travail adaptée, ainsi que des perceptions mitigées concernant les conditions de travail et la coopération interne. En revanche, il met en avant des relations de travail satisfaisantes, une bonne autonomie dans le travail, et une conciliation satisfaisante entre vie professionnelle et vie personnelle. Ce compte-rendu évoque également des points d'amélioration concernant l'accompagnement RH et le niveau de connaissance des dispositifs d'aide. Les résultats indiquent une légère baisse de satisfaction par rapport à 2020, mais une amélioration dans la gestion du télétravail et une augmentation de la sensibilisation aux actes de violence et de harcèlement.

[Voir la présentation des résultats du baromètre social MASA-2024I](#)

Introduction

Le baromètre social est un outil précieux pour évaluer le climat organisationnel et la satisfaction des agents au sein d'une institution. Dans le contexte du Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (MASA), cette analyse permet de dresser un portrait fidèle de l'état d'esprit et des perceptions des employés vis-à-vis de leur environnement professionnel. En examinant les résultats du baromètre social du MASA, **FO Agriculture** est en mesure de discerner les éléments de satisfaction, mais également les points d'insatisfaction rencontrés par les agents, offrant ainsi des pistes de réflexion pour l'amélioration continue de l'organisation. Aussi plusieurs domaines nécessitent une attention particulière de la part des décideurs et des gestionnaires des ressources humaines. Les chiffres indiqués ci-après sont relatifs à l'administration centrale.

Points faibles

Baisse de la satisfaction globale : Une baisse significative de la satisfaction globale a été observée, passant de 86% en 2017 à 76% en 2023. Cette tendance à la baisse peut indiquer des préoccupations croissantes parmi les agents quant à différents aspects de leur environnement de travail.

Charge de travail intense : Un point négatif récurrent concerne l'intensification de la charge de travail, avec seulement 54% des agents estimant que leur charge de travail est adaptée. De plus, seulement 58% estiment disposer du temps nécessaire pour exécuter leur travail de manière satisfaisante, ce qui peut entraîner des tensions et du stress.

Perception de dégradation des conditions de travail : Près de la moitié des agents de l'administration centrale (46%) estiment que leurs conditions de travail se sont dégradées au cours des trois dernières années, notamment en raison de la charge de travail et de l'environnement de travail.

Faible coopération et transversalité : La coopération entre les entités et les structures est moins mise en avant par les agents, avec seulement 62% estimant qu'elle est satisfaisante. De plus, moins d'un agent sur deux (moins de 50%) déclare que les procédures au sein de la structure sont claires, précises et efficaces, ce qui peut entraver la productivité et la qualité du travail.

Dialogue social : Bien que 60% des agents se disent satisfaits du dialogue social, cette satisfaction est comparable à celle de 2020 et peut indiquer des lacunes persistantes dans la communication et la collaboration au sein de l'organisation.

Confiance en l'avenir mitigés : Seulement 50% des agents se déclarent confiants quant à leur avenir en termes de qualité de vie et de conditions de travail, ce qui peut refléter des préoccupations quant aux perspectives professionnelles et à la stabilité de l'emploi.

Besoin d'amélioration de l'accompagnement RH : Seulement 47% des agents se déclarent satisfaits de l'accompagnement pour évoluer professionnellement, ce qui suggère un besoin d'amélioration dans le soutien offert par les ressources humaines pour le développement de carrière des agents.

Points forts

Relations de travail satisfaisantes : Les agents du MASA expriment une bonne appréciation des relations de travail, avec des scores élevés de satisfaction. Ils sont notamment satisfaits des relations avec leurs collègues de leur équipe (95%), leurs partenaires extérieurs et usagers (92%), ainsi que leur hiérarchie directe (86%). Cette satisfaction témoigne d'un environnement de travail propice à la collaboration et à la coopération.

Autonomie et conciliation vie professionnelle-vie personnelle : Les agents se disent satisfaits de leur autonomie dans le travail, ce qui est un facteur important pour la prévention des risques psychosociaux. De plus, une grande majorité (97%) déclare être satisfaite de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, ce qui indique une prise en compte efficace de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle au sein de l'organisation.

Sentiment de fierté et d'appartenance : Les agents expriment un fort sentiment de fierté et d'appartenance à leur ministère, avec 94% d'entre eux se déclarant fiers d'appartenir au ministère. Ce fort sentiment d'attachement peut contribuer à renforcer l'engagement et la motivation des agents dans l'accomplissement de leur mission.

Politique de formation appréciée : Les agents saluent la politique de formation mise en place, avec 91% d'entre eux se déclarant satisfaits de la qualité des formations proposées. Cette satisfaction témoigne d'un investissement efficace dans le développement professionnel des agents et de leur accès à des opportunités de formation enrichissantes.

Soutien en cas de difficultés : Les agents expriment une satisfaction relativement élevée concernant le soutien reçu dans les situations difficiles au travail, avec 70% d'entre eux se déclarant satisfaits de la qualité du soutien. Cela inclut notamment le soutien de la hiérarchie directe (74%) et des collègues (39%), ce qui témoigne d'une culture d'entraide et de solidarité au sein de l'organisation.

Conclusion

Les réponses du type "plutôt d'accord" pourraient en fait inclure pour partie "ni satisfait/ni insatisfait" ou à "sans opinion". **FO Agriculture** considère donc que la satisfaction de l'ensemble des points a été surévaluée à travers cette enquête, puisque les réponses ne permettaient pas d'indiquer "ni satisfait/ni insatisfait" ou "sans opinion". En faisant abstraction de ce probable biais d'enquête, **FO Agriculture** tient à souligner les points suivants. Les résultats du baromètre social du MASA révèlent un tableau contrasté de la satisfaction des agents au sein de l'administration. Alors que certains aspects de l'environnement de travail suscitent des préoccupations, d'autres sont sources de satisfaction et témoignent des forces de l'organisation.

En ce qui concerne les points négatifs, il est essentiel que le MASA prenne des mesures pour répondre aux préoccupations croissantes des agents concernant la satisfaction globale, la charge de travail intense, la perception de dégradation des conditions de travail, la faible coopération et transversalité, ainsi que le dialogue social et la confiance en l'avenir. Ces points nécessitent une attention particulière de la part des différentes directions et des responsables des ressources humaines afin d'identifier les causes sous-jacentes et de mettre en œuvre des stratégies d'amélioration.

Cependant, les points positifs relevés dans le baromètre offrent également des opportunités pour renforcer la satisfaction des agents et promouvoir un environnement de travail épanouissant. Des relations de travail favorables, l'autonomie, la conciliation vie professionnelle-vie personnelle, le sentiment de fierté et d'appartenance au ministère, la politique incitative de formation, ainsi que le soutien en cas de difficultés sont autant d'éléments sur lesquels le MASA peut capitaliser pour renforcer l'engagement et le bien-être des agents.

Dans cette optique, il est nécessaire pour le MASA de développer des stratégies visant à améliorer les aspects identifiés comme problématiques tout en consolidant les points forts. Cela peut inclure des initiatives telles que l'optimisation des processus de travail, le renforcement du dialogue social, la promotion d'une culture de coopération et de soutien mutuel, ainsi que le développement des compétences et des opportunités de formation. En s'appuyant sur les enseignements du baromètre social, le MASA pourrait progresser vers une administration plus performante, épanouissante et résiliente pour l'ensemble de ses agents, si elle s'en donne les moyens



Être solidaires et avancer ensemble
Résister - Revendiquer - Reconquérir

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



L'équipe **FO Agriculture**

Annexe 1 : Profil des agents ayant répondu au Baromètre 2023 du Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire, basé sur les éléments du texte

Diversité démographique : Les répondants au questionnaire représentent une diversité en termes d'âge et de catégorie professionnelle, avec une majorité d'agents ayant 50 ans et plus, et principalement des agents de catégorie A.

Satisfaction au travail mitigée : Bien que la majorité des agents se déclarent satisfaits de leur travail, il y a une baisse significative de la satisfaction globale par rapport aux années précédentes. Certains indicateurs de satisfaction, tels que la charge de travail, ont également diminué.

Relations de travail : Les agents ont généralement des relations de travail positives avec leurs collègues, leur hiérarchie et les partenaires externes, malgré quelques signes de baisse dans la coopération transversale.

Conditions de travail : Les agents expriment une satisfaction modérée à l'égard de leurs conditions de travail, avec des préoccupations concernant l'environnement de travail, la charge de travail et le déroulement de leur carrière.

Télétravail : La généralisation du télétravail a été bien accueillie par les agents, qui ont bénéficié d'une plus grande autonomie. Cependant, cela a également entraîné des défis, notamment en ce qui concerne l'intensification de la charge de travail.

Accès à la formation et au soutien : Les agents sont généralement satisfaits de l'offre de formation, mais moins enthousiastes à propos de l'accompagnement pour l'évolution professionnelle. Ils se sentent soutenus dans les situations difficiles, mais des améliorations sont possibles dans certains domaines.

Perspectives d'avenir : Certains agents expriment des inquiétudes quant à leurs perspectives de carrière, mais la majorité reste confiante pour l'avenir, en dépit de certains défis liés aux conditions de travail et à l'évolution professionnelle.

Bien-être émotionnel : Bien que le baromètre ne fournisse pas de détails spécifiques sur le bien-être émotionnel des agents, il est possible de supposer que certains peuvent éprouver du stress ou de l'insatisfaction liés aux conditions de travail et à d'autres facteurs organisationnels.

En résumé, les agents ayant répondu au questionnaire présentent un profil diversifié en termes d'âge et de catégorie professionnelle, avec des niveaux de satisfaction au travail mitigés, mais généralement positifs en ce qui concerne les relations de travail et l'accès à la formation. Ils expriment quelques préoccupations concernant les conditions de travail et les perspectives de carrière, mais restent globalement confiants pour l'avenir au sein du ministère.

Annexe 2 : Profil possible d'un agent en souffrance selon le Baromètre 2023 du Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire

Charge de travail excessive : L'agent peut se sentir submergé par une charge de travail importante, notamment avec une intensification de la charge de travail au fil des années, comme indiqué par la baisse de satisfaction concernant la charge de travail.

Pression professionnelle : La baisse de satisfaction globale au travail et la perception d'une détérioration des conditions de travail peuvent indiquer une pression professionnelle croissante ressentie par l'agent.

Manque de soutien : Bien que les agents puissent se sentir soutenus dans certaines situations difficiles, comme en cas de harcèlement ou de violences, il peut exister un manque de soutien global, notamment en ce qui concerne l'accompagnement RH pour l'évolution professionnelle.

Problèmes relationnels : Les relations de travail semblent globalement satisfaisantes, mais il peut y avoir des situations de violence, de harcèlement ou de discrimination qui contribuent à la détresse de certains agents.

Déséquilibre vie professionnelle-vie personnelle : Bien que la conciliation entre travail et vie personnelle soit perçue positivement, le sentiment de ne pas disposer du temps nécessaire pour exécuter le travail de manière satisfaisante peut indiquer un déséquilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Manque de perspectives d'avenir : La baisse de la satisfaction concernant les perspectives de carrière et l'évolution professionnelle peut entraîner un sentiment de stagnation et d'insatisfaction chez certains agents.

Signes de détresse émotionnelle : Bien que ces signes ne soient pas explicitement mentionnés, la baisse de la satisfaction globale au travail, la détérioration des conditions de travail et la charge de travail accrue peuvent contribuer à des sentiments de tristesse, d'irritabilité ou de désintérêt pour le travail.

En résumé, un agent en souffrance au sein du Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire pourrait présenter des signes de stress, d'anxiété et de malaise liés à une charge de travail excessive, des pressions professionnelles, un manque de soutien, des problèmes relationnels et un sentiment de stagnation dans sa carrière.

Annexe 3 : Profil d'un agent satisfait selon le Baromètre 2023 du Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire

Satisfaction au travail : L'agent se déclare généralement satisfait de son travail, avec une majorité de répondants exprimant un niveau de satisfaction élevé.

Relations de travail positives : L'agent entretient des relations positives avec ses collègues, sa hiérarchie directe et les partenaires extérieurs. La satisfaction élevée dans ce domaine indique un environnement de travail favorable et des interactions harmonieuses avec les autres.

Autonomie et conciliation vie professionnelle-vie personnelle : L'agent apprécie son autonomie dans le travail et est satisfait de la conciliation entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle, ce qui contribue à son bien-être global.

Sentiment de fierté et d'appartenance : L'agent est fier d'appartenir au ministère et de contribuer aux missions de service public. Ce sentiment de fierté et d'appartenance renforce son engagement et son enthousiasme pour son travail.

Accès à la formation et au soutien : L'agent est satisfait de l'offre de formation et de la qualité des formations disponibles. De plus, il se sent soutenu dans les situations difficiles, que ce soit par ses collègues, sa hiérarchie ou les dispositifs d'assistance sociale et médicale.

Perspectives d'avenir positives : Malgré quelques agents exprimant des inquiétudes quant à leurs perspectives de carrière, l'agent heureux peut se sentir confiant dans son avenir professionnel au sein du ministère, ce qui lui procure un sentiment de stabilité et de sécurité.

Bien-être émotionnel : Bien que le texte ne fournisse pas de détails spécifiques sur le bien-être émotionnel, l'agent heureux peut être caractérisé par un sentiment général de satisfaction, d'accomplissement et de bien-être au travail, résultant de conditions de travail positives et de relations harmonieuses avec ses collègues et sa hiérarchie.

En résumé, un agent heureux au sein du Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire jouit d'un environnement de travail favorable, de bonnes relations interpersonnelles, d'opportunités de développement professionnel et d'un sentiment de fierté et d'appartenance à son organisation.