Baromètre social du ministère de l'Agriculture : une analyse en trompe-l'œil !

Le baromètre social réalisé en 2017 au ministère de l'Agriculture a été présenté le 13 mars 2018, en groupe de travail présidé par Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines du MAA.

La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Gisèle Bauland et Stéphanie Clarenc.

Après avoir consulté les organisations syndicales, le ministère a lancé fin 2017 une enquête en ligne afin de mieux connaître le ressenti de ses agents sur leurs conditions de travail. Sur les 19 052 agents interrogés, 6 265 ont répondu, soit un taux de participation de 32,8 %.

Le périmètre des « sondés » était celui du CTM, c'est-à-dire tous les agents titulaires ou contractuels employés par le MAA.

Ce périmètre ne comprend pas :

– les DDI, déjà interrogées par ailleurs ;

– l'enseignement technique et supérieur privé ;

– les agents contractuels sur budget (ACB).

La CFDT a participé à son élaboration au sein des groupes de travail préparatoires au lancement de l'enquête.

Le questionnaire a été élaboré en cohérence avec celui des DDI, afin de permettre une comparaison entre les résultats, tout en intégrant les spécificités de l'enseignement agricole. Son objectif était de proposer aux agents un questionnement pertinent qui reflète fidèlement leurs préoccupations quotidiennes au travail.

Ces résultats peuvent être analysés en mettant en relation les chiffres du bilan social du MAA.

Des regrets, des regrets…

La présentation des résultats par le prestataire (People Vox) a été beaucoup trop descendante, avec un défilé de 90 diapos sans beaucoup d'analyse mais des statistiques brutes…

Cela amène la CFDT à formuler les remarques suivantes, dans l'espoir d'une amélioration pour les prochaines fois :

– période trop courte et mal choisie pour réaliser cette enquête, sur un mois au moment de la rentrée scolaire ; à cela s'est ajouté un manque d'information au sein des EPLEFPA ;

– non prise en compte des agents contractuels sur budget d'EPLEFPA (et ils sont très nombreux) ;

– proportion de deux tiers des répondants de catégorie A, ce qui biaise certains résultats ;

– absence d'analyses plus fines, par exemple entre les DRAAF fusionnées et les autres ; entre les différentes directions de l'administration centrale ; selon des tranches d'âge ;selon les catégories (A, B, C)…

– le parti pris sur les diapos 40 et 61 de ne pas poser certaines questions aux agents des lycées, comme s'il n'y avait que des enseignants dans les lycées ;

– le manque d'analyse sociologique et de grilles de lecture de tous ces chiffres et de toutes ces listes de commentaires.

> *En résumé, la CFDT reste sur sa faim, et sera très attentive à ce que tous ces chiffres ne servent pas qu'à un point zéro. Un plan d'action est attendu et a été réclamé !*

En résumé, ce qu'il faut retenir

On se forme assez bien au ministère mais pour combien de temps ?

Un des points forts mentionnés par les agents est la

possibilité qui leur est offerte de s'inscrire et de suivre les formations nécessaires à l'exercice des missions. Toutefois, trop d'agents renoncent à suivre les formations en raison d'une charge de travail trop importante. Au-delà, une très grande partie des agents n'est pas satisfaite de l'accompagnement dans l'évolution des carrières et des promotions. Un pessimisme ambiant règne puisque presque la moitié des agents de l'enseignement technique et supérieur estiment que leurs perspectives de carrière vont se dégrader dans les prochaines années.

> *La CFDT souhaite que les prochains plans nationaux et régionaux de formation prennent en compte ces nombreuses attentes. Du fait des nouvelles grandes régions, une attention particulière devra être portée pour éviter les lieux de formations trop éloignés des agents.*

Une réelle solidarité entre collègues, mais ne cache-t-elle pas les difficultés rencontrées avec les hiérarchies ?

Lorsqu'un agent rencontre une difficulté, les soutiens les plus bienveillants proviennent principalement des collègues, ensuite du responsable hiérarchique direct. Par contre, de manière générale, les agents attendent plus de soutien (et de moyens) de la part des acteurs de la prévention et de la direction.

La CFDT participe à tous les groupes de travail issus du CHSCT-M ; ces questions de manque de moyens sont toujours au cœur des débats.

La fierté d'appartenir au service public, mais elle ne suffit pas à rester optimiste !

Un fort sentiment d'appartenance et une grande fierté de travailler aussi bien pour des missions de service public (94%) que pour le ministère de l'Agriculture (88%) se dégage de l'enquête. C'est une preuve de l'engagement des agents malgré un contexte ressenti comme étant de plus en plus difficile.

Même si on peut se réjouir de cette fierté, la CFDT s'inquiète des prochaines mesures annoncées liées au plan « Action Publique 2022 », qui pourraient faire diminuer significativement ces chiffres.

Doit-on se satisfaire d'un tel chiffre ? Pas si sûr…

65,4% des agents se considèrent comme étant satisfaits de leur situation (30% de très satisfaits). Ce chiffre positif ne doit pas masquer une autre réalité : celle des insatisfaits et des invisibles qui doivent aussi être écoutés. De même, les résultats de ce baromètre montrent que la culture commune

reste à développer, en particulier dans l'enseignement agricole et dans les DRAAF où les récentes fusions qu'ont connu ces structures expliquent sans doute les résultats.

> *La CFDT demande avec insistance qu'une analyse plus précise de ces chiffres soit réalisée pour les DRAAF et les écoles fusionnées.*

Des conditions de travail qui se dégradent et le sentiment de ne pas être accompagné !

La moitié des agents considèrent que les conditions de travail se dégradent et que leur charge de travail est excessive. Cette situation a un impact négatif sur le bien-être des collègues concernés, ce qui se traduit par de la fatigue, de l'anxiété, de la nervosité et de l'irritabilité.

> *Ce résultat n'est pas une surprise pour la CFDT qui ne cesse d'intervenir dans les différents comités où elle siège pour alerter l'administration sur ces points.*

Des agents pas assez reconnus et en confiance très relative avec leur hiérarchie.

Concernant le management, l'accessibilité et l'écoute du responsable hiérarchique direct sont reconnues. Malgré ce management disponible, on remarque dans les réponses que des

améliorations sont possibles sur la reconnaissance du travail, le respect des engagements, la prise en compte des propositions et la consultation des agents concernant leur travail au quotidien.

Des agressions verbales ou physiques fréquentes, des discriminations inacceptables.

40% des agents ayant répondu 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. Près de 20% des répondants (1 050 agents) estiment avoir vécu une situation de discrimination au cours des dix dernières années au sein du ministère. Ce chiffre très préoccupant ne reflète qu'une partie de la réalité puisque dans les EPLEFPA peu d'agressions sont enregistrées (manque de culture et de communication) ; c'est un point d'alerte à communiquer aux DRAAF.

> *La CFDT alerte l'administration sur ce point. La mise en place d'une cellule de lutte contre les discriminations – qui est en cours d'installation – paraît plus que jamais utile et nécessaire.*

Une grande inquiétude pour les collègues de l'enseignement supérieur, ce n'est pas faute

d'intervenir en CHSCT !

Plus de 50 % des agents de l'enseignement supérieur (contre 36 % dans l'enseignement technique) estiment qu'il n'existe pas de culture commune dans leur établissement. Ce chiffre est inquiétant et montre la faiblesse du collectif dans certaines écoles. On peut supposer que ce sont les écoles qui ont fusionné qui sont concernées.
L'enseignement supérieur se distingue par le signalement d'un réel manque de coopération entre les entités d'une même structure et par l'absence de procédures claires, précises et efficaces. Le dialogue social n'y est pas considéré comme satisfaisant (51%).

> *La CFDT interprète cette situation comme étant la manifestation des conséquences des fusions d'écoles et de la fausse autonomie des équipes, ce qui génère souffrance et manque d'identité.*

Les agents du ministère manquent de confiance en l'avenir

L'analyse du questionnaire montre que les agents sont pessimistes sur l'avenir de leur qualité de vie au travail. Plus particulièrement, dans l'enseignement agricole, c'est 43 % des agents qui déclarent un manque de confiance (39 % pour les DRAAF). Ce pessimisme se matérialise principalement par le manque de direction et de stratégie, et la faible

reconnaissance au travail sous toutes ses formes (écoute, carrière…), ainsi que la charge de travail.

En conclusion

Les agents de l'ensemble du ministère expriment un niveau de confiance en l'avenir de la qualité de vie au travail plutôt faible, impacté notamment par les réorganisations (service déconcentrés des nouvelles régions) et une charge de travail peu adaptée. La CFDT souhaite que le ministère intègre la pleine mesure de ces données dans les projets qu'il compte mener à l'avenir, notamment en matière de fusions de services ou de structures. Des mesures d'accompagnement doivent être mises en place, des plans d'actions proposés et des points d'étapes effectués pour évaluer ces mesures correctives. Sur certains points il y a urgence.

Dans les entreprises privées, c'est la rémunération qui génère du « bruit », alors que dans la fonction publique c'est plutôt l'inquiétude sur l'avenir : les agents ne peuvent plus travailler avec autant d'incertitudes sur leur avenir !

Et enfin, pour reprendre l'expression favorite du prestataire, « *il y a de très nombreux gisements de progrès* » ! Nous espérons que l'administration l'aura entendue !

L'analyse de ce questionnaire doit être déclinée et présentée en CT-AC, en CT des DRAAF, en CTEA et CTREA. L'examen par

région, par direction générale ou pour l'enseignement agricole n'a pas fait partie de la commande passée au prestataire ; chaque direction est donc « libre » pour transmettre un extrait choisi des chiffres et en faire sa propre analyse !

> *La CFDT déplore cette absence de commande et veillera néanmoins à ce que chaque instance locale puisse se saisir des résultats concernant sa structure, pour déboucher sur des plans d'actions locaux d'ici l'été 2018 et alimenter le plan d'action national qui devrait être présenté à l'automne.*

Enfin, ce premier baromètre permet de connaître le ressenti des agents au moment où il a été réalisé. Il sera intéressant de le renouveler afin de suivre son évolution. À ce titre, une périodicité de 2 ans est prévue.

Vos représentants CFDT restent disponibles pour tout complément. N'hésitez pas à les contacter !