

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 dégagent 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](#) !

[Baromètre social des DDI : quid des agents du MAA ?](#)

Le 13 septembre 2017, les résultats du baromètre social concernant les agents du ministère de l'Agriculture en DDI et DDD ont été présentés aux organisations syndicales.

La CFDT était représentée par Jean-François Le Clanche et Denis van der Putten.

Le contexte

Fin 2016 a été décidée la mise en place d'un baromètre social pour les agents en poste en DDI et DDD. Le questionnaire a été débattu dans les instances (comité technique du [13 décembre 2016](#) et

CHSCT du [30 novembre 2016](#)). L'enquête en ligne s'est déroulée du 25 janvier au 28 février 2017, et l'institut BVA s'est vu confier le traitement et l'analyse des résultats.

Les résultats ont été présentés lors du [CHSCT des DDI du 4 juillet 2017](#) pour l'ensemble de la population enquêtée. Une restitution dans chaque ministère concerné est en cours et une présentation dans chaque direction est également prévue.

La CFDT regrette que l'analyse par ministère soit moins complète que l'analyse pour l'ensemble des DD.

Au global, 10 950 agents ont répondu à l'enquête, soit un taux de participation de 37 %.

Parmi eux, 3 066 agents du MAA, soit 35 % des répondants. Ces scores sont dans la moyenne basse des études de climat social réalisées par BVA. L'administration confirme que les données récoltées resteront confidentielles.

La CFDT souligne que dans certaines directions, l'information a été relayée tardivement aux agents, en période de congés scolaires, et que la diffusion de l'enquête par l'intermédiaire des directeurs a été une difficulté pour certaines structures. La CFDT demande que l'organisation de la prochaine enquête soit moins précipitée, afin d'obtenir un meilleur taux de réponse.

La CFDT regrette l'absence d'une partie du contingent annuel d'agents contractuels aux dates de l'enquête. Elle demande que lors de la prochaine édition, la date choisie permette d'interroger les agents contractuels et qu'une catégorie spécifique soit créée afin d'analyser leur situation.

Les résultats

70 % des agents se déclarent globalement satisfaits de leur travail. La satisfaction à l'égard des conditions de travail des agents est modérée : 59 %, alors que les conditions matérielles de travail conviennent à 75 %.

Pour la quasi-totalité des agents, les relations au travail avec les collègues, la hiérarchie et les partenaires sont très bonnes (de 80 % à 95 % de satisfaction). 90 % des personnels encadrants estiment avoir d'excellentes relations avec leur collaborateurs. Les agents ont un bon niveau de

satisfaction à l'égard de leur supérieur hiérarchique : 79 % des agents estiment disposer d'une marge de manœuvre suffisante pour organiser leur travail et 72 % d'objectifs clairs.

La CFDT se réjouit que les résultats de l'enquête montrent que les conditions matérielles, l'ambiance au travail et les relations humaines sont jugées satisfaisantes par les agents en DDI.

Pour 78 % des agents, il existe de bonnes possibilités de concilier vie personnelle et vie professionnelle. L'enquête nationale détaille les réponses : 71 % des agents de catégorie A sont d'accord, 81 % des agents de catégorie B et 87 % des agents de catégorie C.

Cette enquête souligne cependant de très fortes disparités en fonction des directions. En outre, 39 % des agents estiment manquer de reconnaissance dans leur travail.

La CFDT souhaite que l'enquête pour le prochain baromètre social, ou une enquête plus ciblée, permette de préciser les améliorations attendues par les agents pour mieux concilier vie privée et vie professionnelle, pour obtenir une plus grande reconnaissance de leur travail.

Plus des trois quarts des agents ayant répondu (78%) estiment que leur charge de travail est inadaptée. Le rythme de travail a une incidence négative sur la santé pour plus d'un agent sur trois (40 %). Ce qui se traduit, pour les personnes concernées, par de la fatigue (82%), de l'anxiété (63%), de la nervosité (44%) ou de l'irritabilité (40%).

On peut en déduire que le risque de souffrance lié à une charge de travail trop importante demeure élevé pour environ 1 226 agents. La CFDT souligne, une nouvelle fois, l'importance des actions de prévention des pathologies psychiques et physiques (RPS) liées au travail.

Dans les situations difficiles, pour plus de 7 répondants sur 10, le supérieur hiérarchique direct est concerné par le bien-être de son équipe, à l'écoute et solidaire. En cas de difficulté, les collègues sont jugés bienveillants par 8 répondants sur 10. Si les agressions physiques existent (4% des agents en subissent plusieurs fois par an, soit plus de 240 agents touchés...), plus d'un agent sur deux est

agressé verbalement au moins une fois par an.

La CFDT estime que la politique de lutte contre les agressions des agents doit être encore renforcée : tout doit être fait pour que le nombre des agressions diminue. La CFDT demande la mise en place d'outils de suivi en temps réel visant à détecter les situations d'urgence de façon plus réactive. À cette fin, tous les réseaux du ministère doivent être mobilisés (organisations syndicales, assistants sociaux, médecins de prévention, ISST et IGAPS), et tous les outils mobilisés ([fiche de signalement](#), [circulaire DDI](#), [guide DGAFP](#), [guide de prévention du MAA](#)).

Globalement, l'accompagnement en termes de ressources humaines satisfait 60 % des répondants.

S'agissant de la formation continue, dans la quasi-totalité des cas le supérieur hiérarchique direct permet de s'inscrire et de suivre la formation demandée. Mais l'enquête d'ensemble montre qu'un agent sur deux a déjà renoncé à une formation, principalement en raison d'une charge de travail trop lourde.

La CFDT estime que les agents doivent pouvoir disposer de conditions de travail qui leur permettent un parcours professionnel riche et diversifié, ce qui passe par un libre accès à la formation. La CFDT demande que tous les membres de la chaîne hiérarchique veillent à ce que les besoins en formation soient bien identifiés lors des entretiens annuels et que les agents soient en mesure d'accéder à la formation.

Les répondants sont très partagés quant à leur accompagnement pour évoluer professionnellement en cas de changement d'affectation : 56 % sont insatisfaits, dont 14 % fortement insatisfaits.

Les agents attendent une gestion des ressources humaines efficace. À cet effet, la CFDT demande que les moyens du SRH soient à la hauteur de ces attentes. Elle s'interroge sur d'éventuelles pistes de progrès du dispositif de conseil en mobilité, carrière et d'accompagnement personnalisé du ministère.

Il est notable, au vu des résultats présentés, mais aussi du [rapport de la mission inter-inspections](#) d'examen de l'organisation et du fonctionnement des DDI que l'absence de culture commune persiste dans toutes les DD, pour l'ensemble des agents, y compris les

agents du ministère de l'Agriculture. Par ailleurs, 67 % des agents du ministère de l'Agriculture sont pessimistes lorsque l'on évoque l'avenir de leur qualité de vie au travail.

Pour la CFDT, c'est le signe que les réorganisations des DDI et DD déléguées doivent cesser : le temps est venu d'une nécessaire stabilisation pour faire vivre les missions, avec les moyens humains ou matériels adéquats et une vision claire des politiques publiques.

Le baromètre social du MAA

L'enquête est réalisée du 27 septembre au 20 octobre 2017 inclus. Les résultats et l'analyse pourraient être disponibles début 2018.

La [CFDT a insisté fin 2016](#) sur la nécessaire coordination avec le baromètre des DDI, afin de disposer de données similaires. Elle a également demandé d'élargir le périmètre aux agents rémunérés sur les budgets des établissements d'enseignement (30% des effectifs), dans la mesure où ils font partie intégrante de la communauté de travail du MAA.

La CFDT insiste également pour que le ministère incite les établissements publics sous sa tutelle (Anses, INAO, IFCE ...) à diligenter leur baromètre social.

La CFDT précise que si la mise en place d'un baromètre social peut permettre d'avoir une vision d'ensemble à l'échelle du MAA, il doit être considéré comme complémentaire des enquêtes RPS, chacun de ses outils devant conduire à la mise en œuvre de plans d'actions ciblées, pour lesquels la CFDT souhaite que des moyens soient mobilisés à la juste hauteur des enjeux.

Ces baromètres sociaux n'auront de sens que s'ils s'accompagnent d'une véritable volonté d'agir.

La CFDT y veillera au sein des CT et des CHSCT du ministère, des DDI et des établissements.

N'hésitez pas à [nous contacter](#) pour toute précision sur ces enquêtes ou pour nous faire part de vos

réactions.

Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail des DDI (4 mai et 4 juillet 2017)

À l'ordre du jour de ces CHSCT :

- circulaire relative à la protection des agents ;
- baromètre social des DDI ;
- harmonisation financière de la participation de l'employeur à restauration collective ;
- points divers.

Circulaire relative à la protection des agents

Les CHSCT des DDI des 4 mai et 4 juillet 2017, présidés par Serge Duval, directeur des services administratifs et financiers, ont permis de finaliser le texte de la circulaire relative à la protection des agents des DDI exerçant des missions en relation avec le public.

Ce texte s'inspire fortement du cadre préexistant au ministère en charge de l'agriculture [[voir l'instruction](#)], où [un guide de prévention est en cours d'élaboration](#) et précise certaines modalités, notamment pour les éventuels dépôt de plainte et actions en justice.

La CFDT a œuvré pour une publication rapide de ce texte, qui doit concourir, pour l'ensemble des agents en DDI, quelle que soit leur origine ministérielle, à une meilleure reconnaissance des situations d'agressions et à une meilleure prise en compte et accompagnement.

Baromètre social des DDI

Après les derniers débats fin 2016 sur les [questions du baromètre social des DDI](#), l'enquête en ligne a été réalisée par la DSAF avec le soutien du SGMAP auprès de l'ensemble des agents exerçant leurs fonctions dans les directions départementales interministérielles (DDI) et les directions départementales déléguées (DDD), du 25 janvier au 28 février 2017 .

La CFDT souligne que dans certaines directions l'information a été relayée tardivement aux agents, en période de congés scolaires, ce qui explique sans doute le faible taux de réponses (37 %).

L'exploitation des données a été confiée à un prestataire, BVA, qui a restitué en séance les éléments à l'échelle du territoire national. Chaque ministère a par ailleurs été destinataire des résultats concernant ses agents, et chaque direction départementale (DD) également.

La CFDT regrette qu'une analyse par ministère ou par DD n'ait pas été prévue dans le cadre de la présente instance et ne manquera pas de [solliciter les structures ad hoc](#). Elle ne s'interdit pas de porter à nouveau le sujet en interministériel si besoin.

Il est notable, au vu des résultats présentés, mais aussi du [rapport de la missions inter-inspections d'examen de l'organisation et du fonctionnement des DDI](#), que l'absence de culture commune persiste dans toutes les DD.

Pour la CFDT, c'est le signe que les réorganisations doivent cesser : le temps est venu d'une nécessaire stabilisation, pour faire vivre les missions, avec les moyens adéquats, dans ces structures.

En réponse, l'administration indique qu'un groupe de travail « dialogue social » sera réuni en septembre 2017, pour se saisir notamment des conclusions du rapport.

Harmonisation financière de la participation de l'employeur à la restauration collective

Une expérimentation menée en Normandie pour une harmonisation de la participation financière des employeurs à la restauration collective va être déployée en octobre 2017.

Cela concerne 14 services, représentant 1 872 agents répartis sur 57 sites, pour un nombre total de repas facturés en 2016 de 76 994.

Après une phase d'enquête en mai-juin sur les dispositifs existants dans les structures, l'objectif opérationnel est que, à partir du 1^{er} octobre 2017, tous les agents d'une même DDI déjeunant dans le même restaurant aient, à condition d'indices équivalente, le même reste à charge. Le programme

333 couvrira le surcoût de l'harmonisation. En fonction des résultats, un élargissement à toutes les DDI est envisagé pour 2018, puis aux directions régionales et préfetures en 2019-2020.

La CFDT considère cette expérimentation comme positive : l'harmonisation « par le haut » des conditions financières d'exercice étant un facteur non négligeable à la constitution de vraies communautés de travail. Mais nous n'avons aucune garantie quant à l'enveloppe budgétaire allouée pour le budget 2018. À suivre donc...

À noter : la Normandie fait également l'objet d'une expérimentation, retenue dans le cadre d'un dossier « innovation RH », concernant une prise en charge interministérielle (opérationnelle et financière) de la médecine de prévention.

Points divers : maladie de Lyme, télétravail et SEA en DDT(M)

Enfin, à la demande des représentants des personnels, qui constatent une inquiétude croissante des agents concernant la [maladie de Lyme](#) et relèvent des initiatives intéressantes en matière de prévention dans plusieurs ministères (Agriculture et IGN notamment) qu'il conviendrait sans doute de mutualiser, l'administration a accepté de se saisir du sujet en interministériel.

La CFDT sera attentive à faire avancer ce sujet, tant au niveau de la prévention que de la reconnaissance en tant que maladie professionnelle.

La CFDT a souhaité que le sujet du télétravail soit porté à la prochaine réunion du CHSCT des DDI, pour en dresser un bilan quantitatif et qualitatif. En effet, l'application des textes est très disparate d'une direction à l'autre, certaines mettant en place des « chartes » allant à l'encontre des textes [[Lire la situation en Lozère](#)]. Dans chaque direction, la CFDT reste attentive aux conditions de mise en œuvre du télétravail, qui constitue un outil concret d'amélioration de la qualité de vie au travail, à condition que toute la chaîne de management « joue le jeu ».

La CFDT veillera enfin à ce que le sujet des SEA en DDT(M) puisse faire l'objet d'un examen en CHSCT des DDI en tant que de besoin.

Le [rapport réalisé par le cabinet Orseu](#) à la demande du CHSCT-M du MAA préconise en effet, non seulement des mesures à prendre au niveau ministériel, mais également au sein des communautés de travail des DDT(M). Après une première séquence de travail au sein des instances du MAA, à laquelle [la CFDT participe activement](#), il sera sans doute nécessaire de prendre des mesures en faveur des communautés de travail impactées.

Délégation CFDT : Géraldine Chadirat (DDT31), Myriam Prigent (DDPP29), Stéphane Boutorine

(DDT 69) et Thibault Favier (DDPP91).

Pour toute question sur ces sujets, n'hésitez pas à [contacter](#) la permanence du SPagri !

Retrouvez ce communiqué sur le site [CFDT Fonctions publiques](#).

Mise en place d'un baromètre social dans les DDI

Le groupe de travail DDI du 6 octobre dernier a été informé de la mise en place rapide d'un baromètre social dans les DDI (directions départementales interministérielles).

La CFDT était représentée par Myriam Prigent (UFFA-CFDT et SPagri-CFDT).

Cette mise en place fait écho aux autres actions similaires dans les ministères, [dont nous vous parlions en septembre dernier](#). À cette époque, nous avons d'ailleurs demandé que l'action poursuivie au MAAF soit bien coordonnée avec celle conduite dans les DDI, pour que l'on puisse interpréter correctement les chiffres obtenus, en particulier que les questions et les indicateurs soient de même nature.

Réunion du groupe de travail DDI (DSAF, ministères, organisations syndicales) du 6 octobre 2016

Objectif du baromètre social : à court terme, mieux connaître le ressenti des agents sur les conditions de travail et le bien-être au travail pour prévenir des risques psychosociaux (RPS). À moyen et long terme, l'objectif est de développer une culture de prévention des risques et bien entendu d'améliorer la qualité de vie au travail.

Un questionnaire de 40 questions, axé sur 7 thèmes (conditions de travail, relations avec la hiérarchie, accompagnement RH au quotidien, soutien dans les situations difficiles, communication,

sentiment d'appartenance institutionnelle, perspectives et suggestions) est en cours d'élaboration. La base de travail est le questionnaire baromètre social des services centraux du premier ministre.

Ce questionnaire sera à destination des 29 900 agents des 238 DDI (y compris les agents DDI en directions départementales déléguées).

Le calendrier est assez contraint puisque l'ambition de l'administration est que le questionnaire puisse être mis à la disposition des agents à partir de mi-janvier 2017 et jusqu'à mi-février 2017.

Le questionnaire sera accessible *via* un lien internet. Un cabinet privé sera chargé de collecter les réponses et d'en faire l'analyse. La confidentialité des réponses sera assurée.

Une première présentation de l'analyse sera présentée aux organisations syndicales du comité technique central des DDI vers les mois de mars-avril 2017. Un plan d'action devra être mis en place.

Chaque ministère sera également destinataire des résultats de l'enquête ainsi que chacune des directions départementales. Charge à eux de les présenter en CHSCT et de mettre en place un plan d'action complémentaire si nécessaire [*compte rendu intégral dans le document ci-dessous*].

Pour la CFDT, la mise en place de ce baromètre social est intéressante si, et seulement si, ce n'est pas une énième enquête qui n'aboutit à rien.

Il faut que le questionnaire soit élaboré en concertation avec les représentants des personnels et présenté dans les instances (CT et CHSCT centraux). Il faut que le plan d'action soit mis en place à l'issue de l'analyse et qu'il soit suivi dans sa mise en œuvre. L'appropriation locale des résultats des analyses est une nécessité ainsi que l'adaptation du plan d'action si besoin.

[cr_barometre_social_ddi_06-10-16](#)

Mise en place d'un baromètre social au ministère de l'agriculture

En mettant en place un baromètre social, le secrétariat général emboîte le pas à un certain nombre d'administrations (finances, action sociale, police nationale, services du premier ministre ...). Il répond à la demande faite en CTM par certaines organisations syndicales suite au malaise observé dans les DRAAF en lien avec la réforme territoriale.

Un groupe de travail du CTM s'est ainsi réuni vendredi 16/09 pour débattre des modalités de mise en oeuvre.

L'administration propose de faire réaliser cette enquête en avril 2017 (puis tous les 2 ans) par un prestataire indépendant via un **formulaire internet** accessible aux agents MAAF (AC, DRAAF, enseignement technique et supérieur). Les agents en DDI seront enquêtés dans le cadre d'un projet analogue conduit par les services du Premier Ministre.

Aux cotés de la majorité des Organisations Syndicales, la CFDT a insisté sur la nécessaire coordination avec le **baromètre des DDI**, afin de disposer de données similaires. Il a également été demandé d'élargir le périmètre aux agents rémunérés sur les budgets des établissements d'enseignement (30% des effectifs), dans la mesure où ils font partie intégrante de la communauté de travail MAAF, puisqu'ils votent au CTM. La position de l'administration consistant à considérer que c'est à l'employeur de mener ce type de démarche serait une erreur manifeste de méthode .

La CFDT a par ailleurs précisé que, si la mise en place d'un baromètre social peut permettre d'avoir une vision d'ensemble à l'échelle du MAAF, il doit être considéré comme **complémentaire aux enquêtes RPS**. Les baromètres sociaux et les enquêtes RPS sont deux outils différents mais certaines préoccupations sont communes. Et à l'issue de celles-ci, il convient de mobiliser les moyens pour la mise en oeuvre des plans d'actions.

A coté de ces démarches à long terme basées sur la mesure d'un certain nombre d'indicateurs, il est essentiel de mettre en place des outils de suivi en temps réel visant à détecter les situations d'urgence de façon plus réactive. A cette fin, tous les réseaux du ministère doivent être mobilisés (organisations syndicales, assistants sociaux, ISST, et IGAPS).

Ce baromètre social n'a de sens que s'il s'accompagne d'une véritable volonté d'agir. La

CFDT y veillera au sein du CTM et du CHSCTM.

Rendez-vous en octobre au prochain groupe de travail pour l'élaboration du questionnaire.

Vos représentants CFDT à ce groupe de travail étaient (par ordre alphabétique) Géraldine Chadirat (SPAgri), Philippe Hedrich (SGEN), Frédéric Mahé (SPAgri), et Jacques Moinard (SPAgri).