



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE
L'ALIMENTATION

GT Baromètre social

10 octobre 2019

Ordre du jour du GT baromètre social

1. Retour sur le baromètre social 2017 : fonctionnement et résultats
2. Des actions « baromètre social »
3. Les actions à venir
4. Le renouvellement du baromètre social en 2020

1-Retour sur le baromètre social 2017 : contexte de mise en place du BS

- mise en place d'un baromètre social inscrite à la feuille de route sociale 2017, à la demande des OS
- une logique interministérielle forte (préconisation DGAFF, déjà en place Bercy, Intérieur, Sociaux et depuis 2017 sur le périmètre des DDI).
- Un travail concerté en GT avec les OS le 15 mars 2017
- Réalisé du 27 septembre au 20 octobre 2017 par le prestataire People Vox en adaptant le modèle des DDI

1-Retour sur le baromètre social 2017 : les objectifs du BS

Les objectifs :

- faire un constat objectif des sources de satisfaction et d'insatisfaction des agents du MAA,
- comprendre ce qui apparaît comme essentiel pour ces agents au MAA,
- identifier les axes d'amélioration et s'inscrire dans une logique de progrès

Retour sur le baromètre social 2017 : périmètre

- Le périmètre :
- AC – DRAAF-DAAF-DTOM,
- enseignement technique public et privé et enseignement supérieur,
- non compris les agents MAA en DDI compte tenu du BS des SPM

Retour sur le baromètre social 2017 : restitutions

- Les restitutions : nationale, 5 par regroupements, 32 synthèses régionales, 7 synthèses pour AC
- Des résultats portés à connaissance début 2018 :
 - de l'administration
 - des OS (GT du CTM et du CHSCTM du 14 février 2018, CT DRAAF du 15 février 2018, CTEA du 21 mars 2018, CNESERAAV du 25 mai 2018, CCM du 15 mars et CT AC du 22 mars et CHSCT AC du 13 mars)

Retour sur le baromètre social 2017- fonctionnement du questionnaire

- questionnaire hébergé sur la plateforme d'enquête en ligne « People Vox » prestataire retenu après MEC
- mails avec liens personnalisés ou code d'accès, répondants uniques, anonymat des répondants, confidentialité des données

Retour sur le baromètre social 2017- les thèmes du questionnaire

-questions sur 6 thématiques :

1. conditions de travail,
2. relations professionnelles,
3. organisation du travail,
4. conciliation vie professionnelle/vie personnelle,
5. parcours professionnel et
6. management

Retour sur le baromètre social 2017- des chiffres clés

-7557 répondants sur les 25 107 agents interrogés, soit un taux de participation de **30,1%** avec des variations de 27% dans enseignement privé à 46% en AC

-note de satisfaction globale de **65,4%**

Retour sur le baromètre social 2017 : les points forts

Les sujets les plus appréciés <70%

Chapitre	Libellé	Moyenne Indicateur global MAA
Conditions de travail	Je suis satisfait(e) de mon travail	85,97%
	J'arrive à concilier ma vie professionnelle et ma vie personnelle	79,01%
	Relations de travail avec les collègues de mon équipe	93,46%
	Relations de travail avec les collègues de ma structure	92,02%
	Relations de travail avec ma hiérarchie directe	84,16%
	Relations de travail avec ma direction	78,73%
	[AC, DRAAF, DAAF] Relations de travail avec mes partenaires extérieurs	93,75%
	Relations de travail avec les usagers	93,76%
	Relations de travail avec les élèves, étudiants, apprentis, stagiaires	96,45%
	Relations de travail avec les collègues de mon établissement	89,29%
	Relations de travail avec la vie scolaire ou les directions transversales de mon établissement	85,06%
	Relations de travail avec la direction de l'établissement	70,36%
	[EPL, Sup] Relations de travail avec mes partenaires extérieurs	97,21%
	Relations de travail avec les familles	92,79%
	Relations de travail avec l'équipe que j'encadre	92,39%
Relations avec la hiérarchie	Mon poste et mes responsabilités sont clairement définis	75,67%
	Mon (ma) responsable hiérarchique est facilement accessible	80,57%
	Je dispose d'une marge d'initiative suffisante pour organiser mon travail	88,06%
Accompagnement RH	J'ai des objectifs professionnels clairs	73,80%
	Mon (ma) responsable hiérarchique me permet de m'inscrire et de suivre les formations nécessaires	87,12%
Soutien dans les situations difficiles	[Qualité du soutien] De la part de mon (ma) responsable hiérarchique	73,34%
	Mes collègues peuvent m'aider en cas de difficultés	82,31%
Communication interne	Je dispose des informations suffisantes sur l'actualité et l'évolution de ma structure	71,65%
Sentiment d'appartenance institutionnelle	Je suis fier(e) de travailler pour des missions de service public	93,70%
	Je suis fier(e) de travailler pour le MAA	87,88%

Retour sur le baromètre social 2017 : les points d'amélioration

Chapitre	Libellé	Moyenne Indicateur global MAA
Conditions de travail	Je suis satisfait(e) de mes conditions de travail	58,28%
	Je dispose du temps nécessaire pour exécuter de façon satisfaisante mon travail	57,51%
	J'estime que ma charge de travail est adaptée	54,81%
	L'organisation de mon équipe me permet de travailler efficacement	60,26%
	Il existe une bonne coopération entre les entités de ma structure	54,96%
	Les procédures au sein de ma structure sont claires, précises et efficaces	43,60%
	Je suis satisfait(e) des conditions du dialogue social dans la structure où je travaille	57,49%
Relations avec la hiérarchie	Je suis consulté(e) sur les changements qui concernent mon travail	65,83%
	Mon (ma) responsable hiérarchique sait ce que je fais au quotidien	69,45%
	Ma hiérarchie veille au respect des engagements	66,57%
	Mon travail est reconnu	61,73%
	Mes propositions sont prises en compte	68,88%
Accompagnement RH	Je suis satisfait(e) de la qualité de l'accompagnement RH	55,89%
	Je dispose d'un accompagnement satisfaisant pour évoluer professionnellement	42,20%
	Je suis satisfait(e) de mon déroulement de carrière	54,99%
Soutien dans les situations difficiles	[Qualité du soutien] De manière générale	64,65%
	[Qualité du soutien] De la part des acteurs de la prévention	52,02%
	[Qualité du soutien] De la part de la direction de l'établissement	56,44%
	[Qualité du soutien] De la part de la vie scolaire	68,69%
	[Qualité du soutien] De la part de l'autorité académique	38,22%
	[Qualité du soutien] De la part des directions transversales de mon établissement	46,01%
	Votre responsable hiérarchique a-t-il conscience de cette situation d'agression	67,62%
Communication interne	Je dispose de toutes les informations nécessaires à la réalisation de mes missions	68,63%
Sentiment d'appartenance institutionnelle	J'ai le sentiment qu'une culture commune de la structure/établissement existe	58,41%
Perspectives et suggestions	Je suis plutôt confiant(e) pour l'avenir concernant ma qualité de vie au travail	45,06%

2.Des actions baromètre social : la cellule de signalement des discriminations

- Des actions ont été conduites au MAA en écho aux résultats du BS : la cellule de signalement des discriminations
- recueil des signalements individuels de discriminations
- cellule mise en place par la note de service SG/SRH/2018-291 du 16 avril 2018, pour une phase expérimentale, d'1 an
- Mise en conformité avec l'article 80 de la loi n° 2019-828 avec depuis le 9 septembre 2019, élargissement de son champ de compétence aux violences sexistes et sexuelles (VSS) au harcèlement et violences au travail et externalisation pour professionnalisation (IAPR et

Des actions baromètre social : le soutien d'un professionnel en cas de situations difficiles (1/3)

- Des actions conduites au MAA en écho aux résultats du BS : le recours à un prestataire extérieur pour traiter de situations difficiles.
- Note de service SG/SRH/SDDPRS/2019-15 du 9 janvier 2019 - Prestation de soutien psychologique assurée par l'IAPR -institut d'accompagnement psychologique et de ressources.
- 1-un dispositif téléphonique qui concerne les managers confrontés à des difficultés ponctuelles face à un événement déstabilisant (conflit, tension d'équipe, souffrance au travail...).
- Permet de travailler les représentations et émotions qui peuvent venir contrarier l'accompagnement effectif des agents.
- Aide le responsable lui-même à cheminer ou à élaborer, afin qu'il puisse se dégager d'un fort état de stress provoqué par l'événement et ses effets sur la communauté de travail.



Des actions baromètre social : le traitement des situations difficiles -(2/3)

- Soutient par des conseils, le manager dans les démarches et initiatives qu'il peut effectuer pour ou en direction de l'agent ou du collectif concerné, du point de vue du soutien humain.
- Après une première évaluation, le psychologue peut proposer à l'appelant d'autres rendez-vous téléphoniques dans la limite de 6 séances téléphoniques, passés à 4 séances dans le nouveau marché de juin 2018.



Des actions baromètre social : le traitement des situations difficiles (3/3)

- **2-l'intervention d'un psychologue au sein du service** : pour un diagnostic approfondi et l'élaboration d'un plan d'action. Nécessite préalablement la validation du SRH.
- Le psychologue propose les interventions sur site suivantes :
 - en individuel, auprès de l'équipe de direction ;
 - en collectif, auprès des agents du service concerné ;
 - en individuel, auprès des agents en souffrance au travail, à leur demande.
- La prestation totale ne peut excéder 6 demi-journées (3 jours), incluant notamment le temps de préparation des interventions de rédaction du diagnostic et du plan d'action qui sera mis en œuvre.



Des actions baromètre social : des compétences manageriales attendues

Des actions ont été conduites au MAA en écho aux résultats du BS :
la mise en place d'un référentiel des compétences manageriales -note de service SG/SRH/SDDPRS/2018-888 du 6 décembre 2018.

Permet :

- évaluation des compétences manageriales des cadres tant par auto-évaluation que par l'évaluation du supérieur hiérarchique ou lors des entretiens avec l'IGAPS
- réflexion des agents dans l'identification de leurs besoins en compétences
- Élaboration d'une charte ministérielle.



Des actions baromètre social : le tutorat de l'encadrement intermédiaire prévu par le plan managerial

- Des actions ont été conduites au MAA en écho aux résultats du BS : le tutorat de l'encadrement intermédiaire
- **note de service - SG/SRH/SDDPRS/2019-269**
- accompagnement à la prise de poste par un pair expérimenté de même niveau hiérarchique. relation de confiance, dénué de toute notion d'évaluation. volontariat. des échanges dans un contexte professionnel, par contact direct ou indirect. transmission de savoirs, savoir-faire, compréhension de certains savoir-être.
- **Ex : le cas du tutorat pour les cadres de proximité primo-accédants en services déconcentrés :**
 - durée : 1an maximum, non renouvelable ; démarre dans les 2 mois qui suivent la prise de fonction du tuteur. Doit être engagé au plus près de la prise de fonction.
 - objectifs : à adapter aux besoins du tuteur et au profil de poste et à définir clairement dans la convention.
 - modalités de travail: à fixer par le binôme, selon une base indicative de 2 rencontres physiques d'une journée, de temps d'échanges et d'entretiens à distance, fixes ou au fil de l'eau.



D'autres actions baromètre social

-la démarche de management par la qualité de la DGAL :
permet des gains concrets par l'amélioration des processus métiers et de l'organisation, mais également du management.
un outil au service du quotidien, un outil de prévention primaire des RPS.

3. Les actions à venir

- Suite à la tenue du séminaire de valorisation du BS du 6 novembre 2018, élaboration de propositions d'actions DRAAF et AC validées depuis SG

conditions de travail

- Evaluation des modalités de mise en œuvre du télétravail dans les directions et services, pour ce faire un premier bilan qualitatif lancé le 6 juin 2019 dans les structures afin de partager

sentiment d'appartenance institutionnelle

- à destination des nouveaux arrivants, un guide présentant l'intégralité du ministère, élaboré au moyen d'apports de chacune des directions et services déconcentrés. *Intégration à la proposition 4 du Programme national de prévention « développer une culture commune de la sécurité » - prioriser la formation à la sécurité des nouveaux arrivants – développer un guide du nouvel arrivant*

3. Les actions à venir

- communication interne

- depuis le niveau national, recommander une diffusion systématique, dans les structures concernées, des comptes rendus de réunions, CODIR notamment.

- soutien en cas de situation difficile

- action de niveau national, diffuser des fiches dites « réflexes ». *Intégration à la proposition 3 du Programme national de prévention « communication en matière de santé sécurité au travail » - développer des fiches réflexes notamment à destination des nouveaux arrivants*

- relations internes

- mise en place, à titre expérimental, des espaces de discussion (EDD), dans 10 ou 15 structures maximum
- *Intégration à la proposition 9 du Programme national de prévention « permettre les discussions professionnelles entre agents : qualité du travail, injonctions contradictoires, actions de transformation du travail, réformes professionnelles »*

4. Le renouvellement du baromètre social 2020

- Un objectif du BS 2020 : une possibilité de mesure et de comparaison des données 2017/2020
- Des préalables au lancement de la nouvelle procédure : revoir le questionnaire BS proposé pour les DDi par la DMAT – non lancé à ce stade
- Prévion de notification du marché et de début d'exécution : au plus tôt juin 2020 (à voir /BS DMAT)
- Informer les participants du séminaire du 8 novembre 2018
- D'autres impératifs à intégrer : exigences issues des cahiers des charges des labels diversité et égalité