

GT MASA du 20/03/2024 : Baromètre Social au MASA

À la suite du groupe de travail sur le baromètre social du MASA, nous souhaitons vous informer sur des points clés et des actions **que l'administration souhaite** entreprendre pour garantir le bien-être et les droits des travailleurs au sein de notre ministère.

4 axes retenus à travailler en GT ou ateliers avec les acteurs de la prévention (ISST etc.) :

Administration centrale, négociations, attractivité et handicap.

Quelques constats à noter sur le baromètre social : augmentation des charges de travail, dégradation de la satisfaction, taux de participation des contractuels dérisoire, pas assez de remplacements des absences, postes non pourvus, concours pas ouverts, vision pessimiste sur déroulement de carrière, augmentation des signalements pour discrimination syndicale.

Pour les négociations :

1. Suivi de l'accord télétravail signé en 2022 : Un suivi sera mis en place en 2024 pour identifier les points de vigilance.

2. Accord sur l'Égalité et la Diversité : La signature d'un accord en avril 2024 mettra en avant la diversité et la santé des femmes.

3. Qualité de Vie au Travail (QVCT) : Un accord de méthode sera proposé aux organisations syndicales en tenant

compte des résultats du baromètre social. Prévus initialement en avril, un décalage des dates est à prévoir.

4. Négociation sur un « accord Handicap » : Une négociation est prévue au second semestre 2024 pour garantir l'inclusion et le soutien des travailleurs en situation de handicap.

Propositions de l'administration :

5. Webinaire sur le Baromètre Social : Des webinaires devraient être organisés par administration pour présenter et expliquer les enjeux du baromètre social aux agents et aux managers de proximité. Il faudrait décliner des GT et les problématiques au niveau local (Draaf et sup par exemple), le ministère serait en appui. Chaque structure recevra son propre baromètre, soulignant **l'importance des actions à mener localement.**

6. Gestion de la Charge de Travail : La charge de travail reste un point sensible. Des expérimentations seront menées pour trouver des solutions adaptées, avec un souci constant de qualité et de bien-être au travail.

7. Actions de Prévention et Déconcentration des Actes RH : L'utilisation d'outils d'analyse tels que celui proposé par l'ANACT sera encouragée pour une meilleure prévention. La déconcentration des actes RH sera accompagnée pour **garantir une réponse de qualité.** Le ministère souhaite éviter les sollicitations directes.

8. Pistes de Travail à la Suite du Baromètre Social :
Plusieurs pistes de travail ont été identifiées, notamment en matière d'environnement et de mode de travail, de management, de dialogue social, de prévention des violences, et d'accompagnement des agents (voir ci-dessous).

Pour aller plus loin

L'administration propose des pistes de travail à la suite du baromètre social :

Pour l'Elan Commun :

Concrètement, lors de cette réunion, l'administration a clairement affirmé sa prise de conscience des différents indicateurs – qui confirment la dégradation des conditions de travail au sein de notre ministère -, et exprimé sa volonté d'améliorer la situation. Difficile en effet de fuir le constat Nous attendons des précisions en matière de démarches et resterons vigilants, prêts à interpellier l'administration chaque fois que nécessaire, à plus forte raison après les annonces de réductions budgétaires.

1. Environnement et mode de travail

Usage du courrier électronique :

- o Encourager les initiatives locales et s'inspirer des bonnes pratiques recensées dans la bibliothèque des initiatives de la fonction publique.
- o Favoriser une utilisation efficace et pertinente du courrier électronique.

2. Management

Plan National de Prévention :

- o Des mesures spécifiques seront proposées pour avis lors de la réunion de la F3SCT du MASA le 26 mars 2024.
- o Un parcours de formation sera mis en place pour les primo-encadrants.

3. Dialogue Social

Webinaire pour les Encadrants :

- o Lorsque la note de service sur les droits syndicaux sera publiée, l'administration proposera d'organiser un webinaire pour les encadrants.
- o L'objectif est de favoriser un dialogue constructif et d'informer pour prévenir la discrimination syndicale.

4. Prévention et Lutte Contre les Violences

Bilans et mesures correctives :

- o Bilans suivi statistiques et des mesures de correction mis en place.
- o Une communication sur les outils et les dispositifs protection/sanctions sera diffusée.

5. Accompagnement du maintien dans l'emploi et prévention de l'usure professionnelle

Note de Service en projet :

- o Une note de service spécifique sera élaborée pour accompagner le maintien dans l'emploi et prévenir l'usure professionnelle.

6. Prévention des Risques PsychoSociaux (RPS)

Mesures déclinées dans le Plan National de Prévention :

o L'administration mettra en oeuvre des « actions concrètes » pour prévenir les RPS.

7. Renforcement de l'accompagnement des agents

Articulation Local-National :

o L'administration travaille à mieux articuler l'échelon local et national pour un accompagnement optimal des agents.

8. Expérimentation au SRH du « ticketing »

Renforcement du premier niveau de réponse :

o Une expérimentation sera menée au bureau de gestion des personnels de catégorie A et sous statuts d'emploi (BASE), ainsi qu'au bureau de gestion des personnels enseignants et des personnels de la filière formation recherche (BE2FR) pour améliorer la qualité de la réponse en matière de ressources humaines de proximité.

o L'expérimentation du « ticketing » inclura les régions Centre-Val de Loire et Occitanie, ainsi que FranceAgriMer et l'ASP.

o Cette initiative sera mise en place dès le mois de juillet pour une généralisation avant la fin de l'année 2024.

o Les organisations syndicales seront impliquées dans ce schéma.

Vos représentant.es de l'Élan Commun

[View Fullscreen](#)