

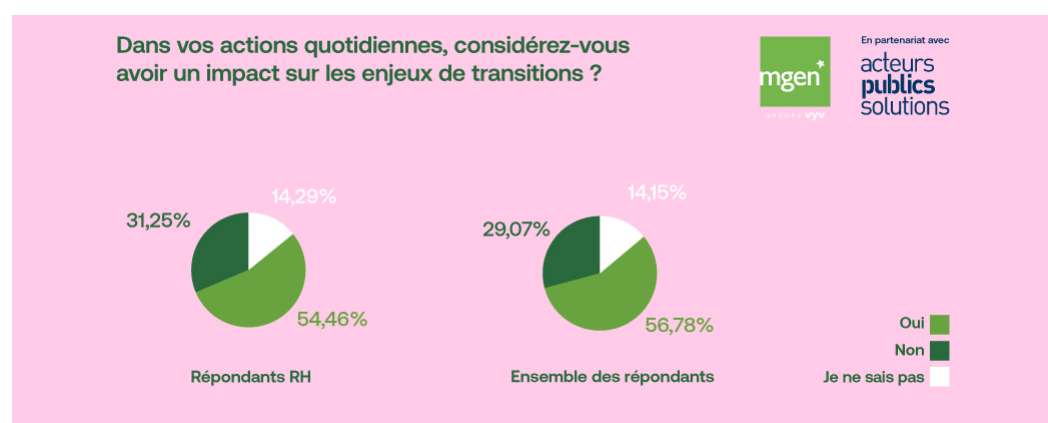
Enquête exclusive : les agents publics veulent avoir prise sur les transitions

Sylvain Henry

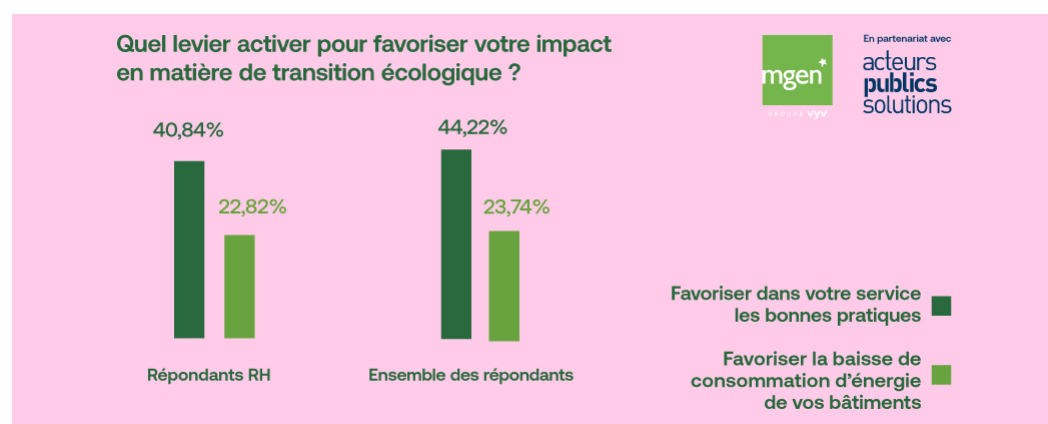
La troisième enquête de l'Observatoire RH de la fonction publique, mis en place par MGEN en partenariat avec Acteurs publics Solutions, aborde les enjeux de "sens" dans la fonction publique, appréhendant le ressenti des agents et des managers concernant leur rôle et leur impact sur les problématiques de transitions sociales, solidaires et durables et plus largement sur les questions "humaines" en matière de gestion des ressources humaines.

L'enquête distingue les réponses des "répondants RH" (directeurs et responsables des ressources humaines, managers dirigeants et encadrants) de celles de l'ensemble des répondants. Les réponses des deux cibles se rejoignent. L'enquête s'inscrit dans une actualité forte relative à la fonction publique, avec notamment l'annonce d'un projet de loi à venir réformant la fonction publique dont les contours seront rendus publics à la fin de l'année ou au début de l'année 2024. Les problématiques de sens et d'attractivité seront centrales dans ce texte de loi.

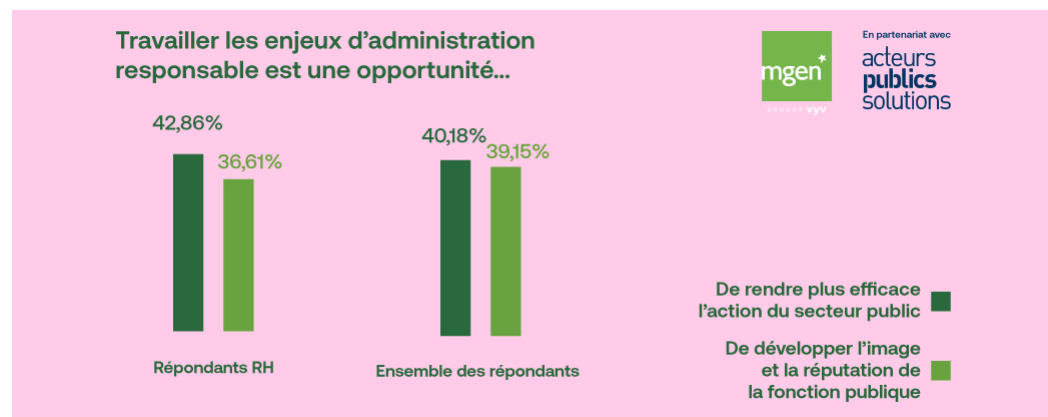
L'enquête teste le ressenti des agents quant à des solutions et approches pragmatiques en matière de gestion des ressources humaines. Premier enseignement : les agents ne sont pas dépourvus face aux transitions. Ainsi, ils affirment à 56 % avoir un impact réel dans leurs interventions quotidiennes (54 % des répondants RH).



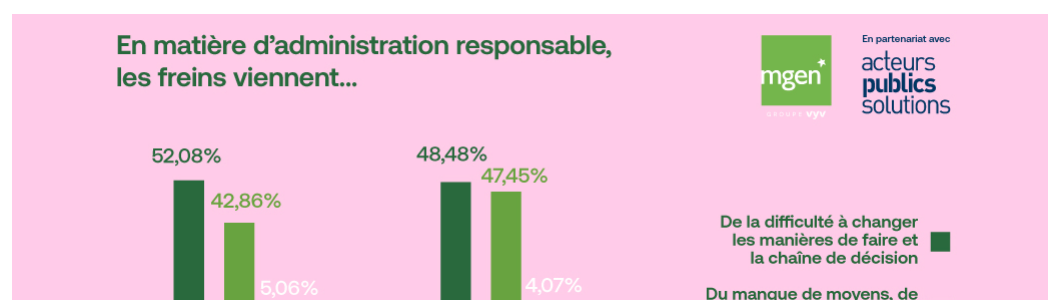
Et quand on leur demande quelles sont les solutions prioritaires à mettre en œuvre, ils mettent en avant en priorité les bonnes pratiques telles que les écogestes, la limitation de mails ou l'archivage (40% de l'ensemble des répondants, 44% des répondants RH), devant des actions favorisant la baisse de consommation d'énergie des bâtiments.



L'administration exemplaire et responsable est un accélérateur d'efficacité : elle rend l'action publique plus efficace (40 % des agents, 42 % des répondants RH) et permet de renforcer l'image de la fonction publique (39 % des agents, 36 % des répondants RH).

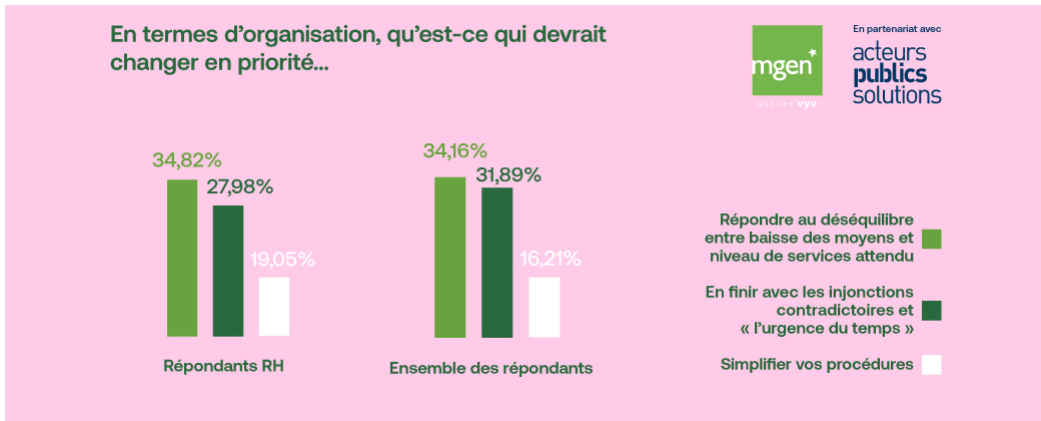


Quid des freins à lever pour pouvoir accélérer ? Ils viennent avant tout de postures culturelles anciennes : la difficulté à changer les manières de faire et la chaîne de décision sont citées en premier (48 % des agents, 52 % des répondants RH), devant le manque de moyens, de ressources humaines et de compétences.

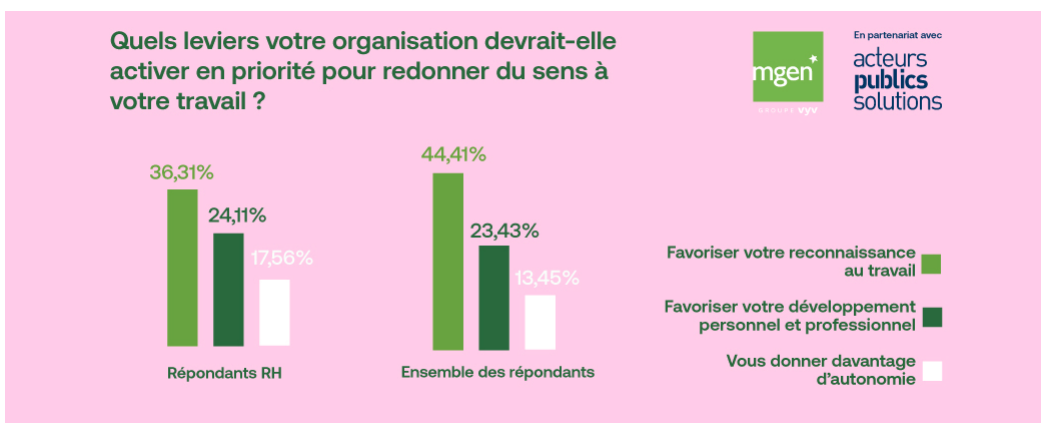




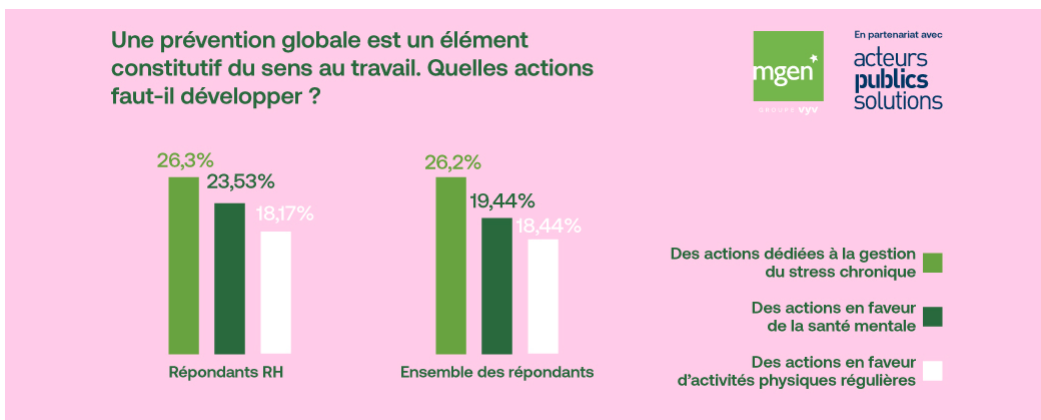
Si la réponse au déséquilibre entre baisse des moyens et niveau de services attendu est le premier item cité en réponse à la question des enjeux organisationnels (34 % pour l'ensemble des agents comme pour les seuls répondants RH), la problématique des injonctions contradictoires est également prioritaire.



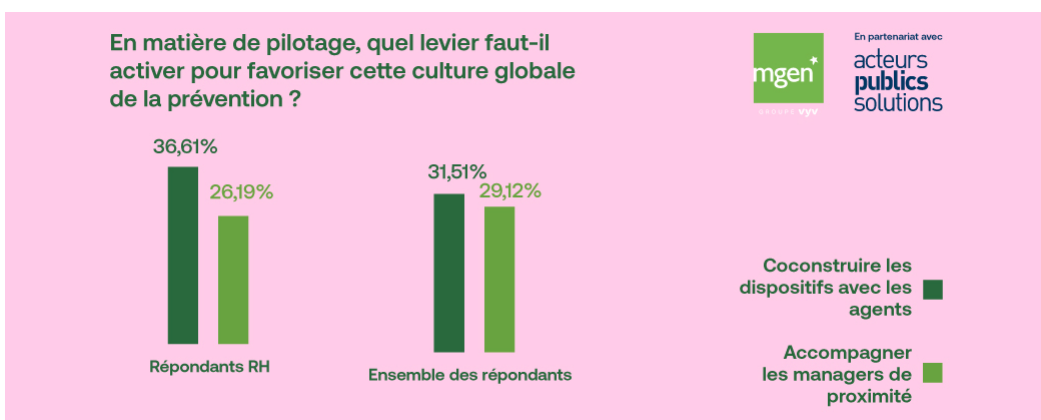
Quid du sens ? Il passe par la reconnaissance au travail (44% des agents, 34% des répondants RH) et le développement personnel et professionnel (23% des agents, 24% des répondants RH). Le "sens" s'appuie par ailleurs sur des agents pleinement épanouis, bénéficiant d'actions de santé et de prévention.



Pour porter une prévention "globale" prenant en compte tous les déterminants de santé, les agents comme les responsables RH mettent en avant de manière équilibrée 3 réponses : des actions dédiées à la gestion du stress chronique, des actions en faveur de la santé mentale et des actions en faveur d'activités physiques régulières.

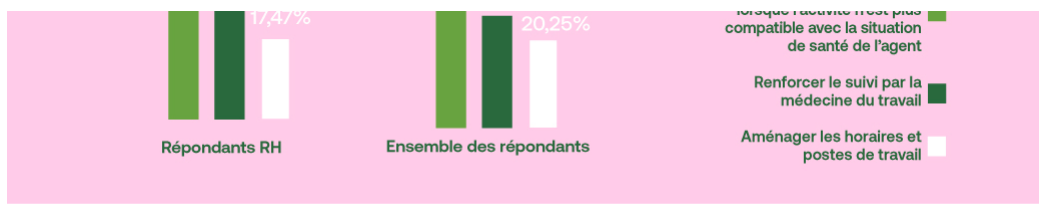


Cette prévention "holistique" suppose de coconstruire les dispositifs avec les agents (pour 31 % des agents et 36 % des répondants RH) et d'accompagner les managers de proximité (29 % des agents, 26 % des répondants RH). Elle porte également des enjeux de qualité de vie au travail, qui reposent en premier lieu sur une bonne organisation pour 37 % des agents et pour 40 % des répondants RH.



Le sens au travail relève également de l'accompagnement des agents malades. Les actions à privilégier : accompagner vers un changement de métier lorsque l'activité n'est plus compatible avec la situation de santé de l'agent (31 % des agents, 36 % des répondants RH) et le renforcement du suivi de la médecine du travail (22 % des agents, 21 % des répondants RH).





Le 7 novembre, l'Observatoire RH de la fonction publique organisait le colloque "Sens, transitions, pacte social : quelles réponses aux défis de la fonction publique ?" : [cliquer ici](#) pour revoir tous les débats et interviews.