



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

RÉUNION MULTILATÉRALE SUR L'ORGANISATION, LES CONDITIONS ET LES ENVIRONNEMENTS DE TRAVAIL

2 MAI 2024



Ordre du jour

- 1. INTRODUCTION**
- 2. APPROFONDISSEMENT DES ENSEIGNEMENTS DE LA CONSULTATION
FONCTION PUBLIQUE +**
- 3. TRAVAUX PREPARATOIRES A LA NEGOCIATION
« Organisation, conditions et environnements de travail »**
- 4. TOUR DE TABLE**
- 5. CONCLUSION**

INTRODUCTION

Stanislas GUERINI

Ministre de la Transformation
et de la Fonction publiques

Le lancement d'une négociation sur l'organisation, les conditions et les environnements de travail



Les enseignements issus de la
consultation Fonction publique +

Les enseignements des consultations
ouvertes avec les partenaires sociaux

La négociation sur l'organisation, les
conditions et les environnements de
travail

Les concertations/négociations sur
les autres chantiers de l'agenda social

APPRONDISSEMENT DES ENSEIGNEMENTS DE LA CONSULTATION FONCTION PUBLIQUE +

Axelle BARRAU

Directrice du Programme
Fonction Publique +

Les résultats quantitatifs de la consultation Fonction Publique +

CONSULTATION FONCTION PUBLIQUE +

Réinterroger les pratiques de la fonction publique à la lumière des remontées de ceux qui en sont les **acteurs au quotidien**.



Une consultation nationale inédite
ouverte de juin à septembre 2023
pour répondre aux attentes et propositions
des agents.

110 253
répondants

Des répondants au questionnaire de la consultation issus des **trois versants** de la fonction publique dont **50,7%** issus de la FPE, **24,7%** de la FPT et **24,1%** de la FPH

272 911
contributions

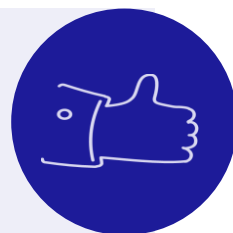
262 564 contributions qualitatives à analyser (10 questions ouvertes et 4 champs libres dans le questionnaire)

10 347 contributions qualitatives inscrites dans la « boîte à idées »

+ 9 000
agents

+ 9 000 agents souhaitent être informés des suite du programme FP+ et **+ 5 500 agents souhaitent être mobilisés** sur le déploiement du programme

Une relation managériale fondée sur la confiance, la responsabilisation et donnant du sens aux missions



Consultation FP+

85%

Des agents n'ayant pas accès à des enquêtes de climat social (65%) l'estimeraient utile

↳ Faire évoluer les structures et compétences managériales

86%

des encadrants ayant suivi une **formation au management (59%)** l'estiment utile

51%

des contributions de la boîte à idées (BAI) sur l'engagement « management » concernant le **besoin d'évolution des structures et compétences managériales**

↳ Faire évoluer l'évaluation professionnelle

60%

estiment utile une **formation à la préparation de l'évaluation professionnelle**

36%

Priorisent la thématique : « **comment évoquer le quotidien et les conditions d'exercice des fonctions ?** »

↳ Améliorer les règles de l'évolution professionnelle

25%

des contributions issues de la boîte à idées (BAI) sur l'engagement « management » concernant **les règles de l'évolution professionnelle**

25%

des contributions issues de la question ouverte (QO) sur formations à l'évaluation professionnelle concernant les **parcours et l'évolution professionnelle**



Favoriser le déploiement du management de la subsidiarité en travaillant avec le collectif de travail pour définir le bon niveau de prise en charge des activités



Un cadre respectueux de la santé des agents, des collectifs respectueux de leur équilibre



73%

Des agents se disent intéressés par une **réorganisation de leur temps de travail**

↳ **Faire évoluer et assouplir l'organisation du temps de travail**

↳ **Prévenir les risques de santé au travail**

↳ **Développer la cohésion d'équipe et l'organisation des collectifs de travail**

Résultats
quantitatifs

81%

des agents n'ont **pas** vu leur **temps de travail** être **aménagé**

27%

des agents mentionnent **l'épuisement professionnel** comme problématique de santé prioritaire

17% des contributions issues de la BAI sur l'engagement « conditions et santé au travail » concernent **l'amélioration de l'encadrement des collectifs de travail**

Contributions BAI
ou question
ouverte

35%

des contributions issues de la BAI sur l'engagement « conditions et santé au travail » concernent **l'assouplissement et l'évolution de l'organisation du temps de travail**

26%

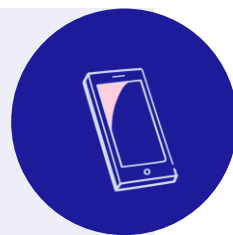
des contributions issues de la BAI sur l'engagement « conditions de vie et santé au travail » concernent **l'adaptation des organisations pour mieux prévenir, accompagner et protéger les agents**



Moins de règles, de la souplesse dans les modes d'organisations, et un collectif solide, pas un cumul d'individualités



Un équipement et des espaces de travail adaptés aux nouveaux usages



Consultation FP+

45%

Des agents priorisent de meilleurs outils numériques pour améliorer leurs pratiques du télétravail



Adapter les espaces de travail, les équipements et le mobilier



Améliorer les outils numériques à la disposition des agents



Améliorer la gestion du télétravail

Résultats
quantitatifs

55%

citent les **espaces de convivialité** pour adapter leurs espaces de travail

79%

privilégient l'**ordinateur portable** comme outil dont tout agent devrait disposer

38%

des contributions issues de la QO sur le télétravail concernent **la mise à disposition ou l'aide à l'achat d'équipements**

44%

des contributions issues de la BAI sur l'engagement « équipement et espaces de travail » concernent **les locaux, les espaces de travail, les équipements et le mobilier de travail**

31%

des contributions issues de la BAI sur l'engagement « équipement et espaces de travail » concernent **les outils numériques**

14%

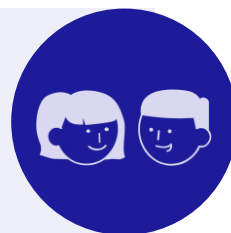
des contributions issues de la BAI sur l'engagement « équipement et espaces de travail » concernent **l'amélioration de la gestion du télétravail**



Nous avons de plus en plus de projets communs entre services mais l'organisation des bureaux n'est pas toujours aidante : il serait intéressant de réaménager les espaces pour prévoir des salles de réunion moins classiques et plus adaptées au mode « projet ».



Un accompagnement RH au service des agents à toutes les étapes de leur parcours



70%

Des répondants ont le sentiment d'être **confrontés à des irritants** dans leur gestion RH au quotidien



Accompagner les parcours professionnels et les mobilités



Simplifier les démarches administratives et les délais



Transformer et améliorer l'organisation de la fonction RH

Résultats
quantitatifs

49% sont intéressés par une **mobilité** ou une **reconversion**
[dont **36%** dans la fonction publique]

36% proposent des **simplifications de démarches administratives** et des **délais**

21% des contributions issues de la QO sur les pistes d'amélioration RH concernent le **renforcement de la proximité** et la **performance des agents RH**

Contributions BAI ou question ouverte

42% des contributions issues de la BAI sur l'engagement « accompagnement RH » concernent l'**accompagnement des parcours professionnels**

36% des contributions issues de la QO sur les pistes d'amélioration RH concernent la **simplification des démarches** et la **réduction des délais**

24% des contributions issues de la BAI sur l'engagement « accompagnement RH » concernent le **l'amélioration de l'organisation interne de la fonction RH**



Le « dites le nous une fois » devrait s'appliquer aux RH de chaque administration.



Mettre en place des relais RH de proximité ayant des moyens en adéquation avec leurs missions



Un engagement pour l'égalité professionnelle et la réussite des grandes transitions



24%

Des agents priorisent l'adaptation de l'organisation du travail pour renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes

↳ Garantir l'égalité entre les femmes et les hommes

↳ Garantir l'égalité professionnelle entre tous les agents

↳ Prendre en compte la transition écologique

Résultats
quantitatifs

60% citent la **correction des écarts de rémunération** comme priorité pour renforcer l'égalité F/H

Contributions
BAI ou question
ouverte

52% des contributions issues de la QO sur l'égalité professionnelle concernent **l'égalité femmes/hommes, la prise en compte de la parentalité et l'égalité salariale**

40% des contributions issues de la BAI sur l'engagement « égalité et responsabilité » concernent **l'évolution des critères et modalités d'évaluation professionnelle**

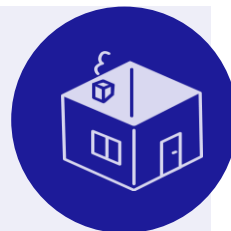
19% des contributions issues de la BAI sur l'engagement « égalité et responsabilité » concernent **la transition écologique et la lutte contre le dérèglement climatique**



Une des motivations premières d'entrée dans la fonction publique est le **service de l'intérêt général**. Quel sens lui donner quand les services publics passent à côté de l'enjeu actuel majeur et incontournable qui est l'adaptation au **changement climatique** et la prise en compte des questions environnementales ?



Une attention particulière portée au logement des agents



Consultation FP+

30%

souhaitent **davantage d'information** sur les dispositifs d'aides existants et sont en faveur d'une **plateforme d'offre de logements**

↳ Faciliter l'accès au logement

Résultats
quantitatifs

15%

demandent un **accès facilité** ou une **priorité d'attribution** pour certains métiers

Contributions BAI ou
question ouverte

33%

des contributions issues de la QO et de la BAI sur l'accès au logement concernent **le soutien des agents dans leur accès au logement**

↳ Garantir la disponibilité et la qualité des logements

22%

demandent une **priorité d'accès à des logements sociaux et intermédiaires**

37%

des contributions issues de la QO et de la BAI sur l'accès au logement concernent la **disponibilité des logements**

12%

des contributions issues de la QO et de la BAI concernent **l'égalité dans l'accès au logement**

↳ Des informations claires et transparentes sur les dispositifs d'aides et sur l'offre de logements disponibles

18%

Des contributions issues de la QO et de la BAI sur l'engagement « logement » concernent **l'information et l'accompagnement à la recherche de logement**

« Mais à quoi avons-nous accès en réalité ? Nous n'avons même pas l'information de base. En matière de logement, c'est toujours le système D qui prévaut ; rien pour les agents. »



En synthèse : huit engagements se dégagent de la consultation

Les
engagements
réciproques
entre agents
et employeurs



Une organisation et un management qui responsabilisent les acteurs et augmentent leur capacité d'agir, dans un cadre de **confiance**



Des **équipes engagées** pour une meilleure organisation du travail collectif dans toutes ses dimensions



Un **environnement numérique** performant et des **espaces de travail** adaptés aux nouveaux usages



Une exemplarité dans la **transformation écologique**



Un **accompagnement RH de proximité** au service et au bénéfice des agents tout au long de leur parcours



Des organisations qui préservent la **santé et la sécurité des agents** au travail



Un **engagement continu pour l'égalité professionnelle**, la reconnaissance de la diversité des profils et des parcours



Un **meilleur accompagnement** des agents publics sur la question du **logement**

Les suites du déploiement du programme FP+ seront abordées lors d'un GT dédié

Les suites du programme d'amélioration continue Fonction Publique +



- Dans les suites de la consultation, **objectif de déployer un programme d'amélioration continue pour faire vivre les huit engagements sur le terrain et essayer les bonnes pratiques**



- **Proposition d'accompagnement par la DITP d'administrations des trois versants qui souhaiteraient s'engager dans le programme dès 2024**



- **Proposition de réunir un groupe de travail dans les prochaines semaines, animé par la DITP, pour partager les objectifs et la méthodologie de déploiement de ce programme**

TRAVAUX PRÉPARATOIRES A LA NEGOCIATION SUR L'ORGANISATION, LES CONDITIONS ET LES ENVIRONNEMENTS DE TRAVAIL

Nathalie COLIN

Directrice générale de l'administration et de la fonction publique

Liste des thématiques évoquées lors des groupes de travail préparatoires des 21 mars et 25 avril



Articulation vie professionnelle – vie personnelle



Engagement citoyen, sociétal et environnemental



Environnements physiques et numériques de travail (*télétravail, intelligence artificielle*)



Organisation et modalités hybrides de travail



Rythmes de travail



Rôle de l'encadrant de proximité et qualité managériale



Transition environnementale



Santé au travail



Action sociale

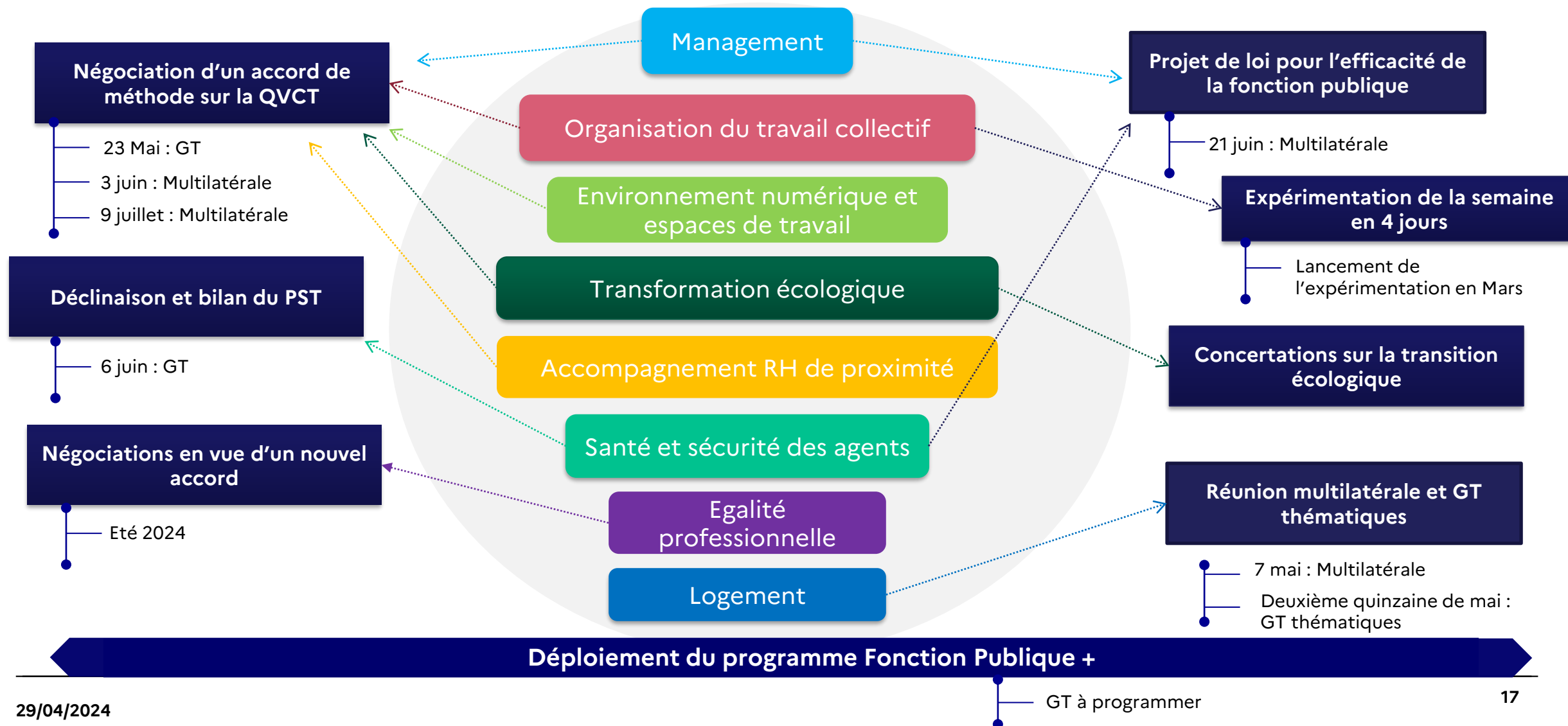


Égalité professionnelle



Usure professionnelle / reconversion / maintien dans l'emploi

Pour chaque thématique, une déclinaison partagée



A la suite des échanges en GT : Identification partagée de thématiques de négociation pouvant être organisées autour de trois grands axes



**Temps et
organisation du
travail**



**Relations
professionnelles et
collectifs de travail**



**Impacts des
transitions
environnementale
et numérique**

Proposition de méthodologie issue des groupes de travail

Objectifs



Aboutir à un accord de méthode d'ici l'été



Permettre l'intervention d'experts en matière d'évolution du monde du travail et / ou de QVCT



Prendre en compte de manière transversale des enjeux traités distinctement dans l'agenda social (égalité professionnelle, santé au travail...)

Prochaines échéances

23 Mai

Groupe de travail DGAFF

3 Juin

Réunion multilatérale

9 Juillet

Réunion multilatérale

Focus sur des thématiques voisines inscrites dans l'agenda social : le logement des agents publics

Une priorité déclinée dans une approche trois versants et territorialisée, autour de trois grands axes :



Une mutualisation des ressources et des outils



Un accroissement de l'offre de logements grâce à la mobilisation du foncier public



Un accompagnement du parcours de logement des agents publics.

Un pilotage opérationnel grâce à la constitution d'une délégation au logement des agents publics

Une démarche coconstruite :

- **Groupe de travail le 21 mars** autour du futur délégué interministériel au logement des agents publics
- **Réunions bilatérales** en avril avec le Cabinet MTFP
- **Réunion multilatérale** le 7 mai de restitution et partage des conclusions de la mission confiée au député David AMIEL – certaines recommandations pourront être intégrées au PJJ pour l'efficacité de la fonction publique
- **Groupes de travail thématiques** à compter de la deuxième quinzaine de mai, selon des priorités partagées

Focus sur des thématiques voisines inscrites dans l'agenda social : l'égalité professionnelle



Un sujet fil rouge qui doit irriguer l'ensemble des thématiques de l'agenda social



Un bilan en cours de finalisation de l'accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes du 30 novembre 2018

- COSUI du 19 octobre 2023 et FS du 30 janvier 2024



L'orientation vers une négociation inscrite dans l'agenda social en vue d'un nouvel accord :

- Quelques pistes de thématiques qui pourraient être abordées : la santé des femmes, l'accompagnement de la parentalité et notamment de la parentalité...
- Objectif d'un lancement à l'été.

Focus sur des thématiques voisines inscrites dans l'agenda social : la santé et la prévention des risques au travail

Le déploiement en cours du premier plan Santé au travail dans la fonction publique 2022 – 2025

Un bilan de ce Plan à prévoir, avec **un groupe de travail dédié le 6 juin**, dans la perspective de la préparation d'un nouveau Plan Santé au travail

Des actions dédiées à la santé au travail et à la prévention, en déclinaison et en complément de ce Plan :

➡ *Maladies chroniques* → Plan d'accompagnement des agents publics malades et de leurs proches (fractionnement du jour de congé proche aidant notamment),

➡ *Prévention de l'usure professionnelle* → Travail à venir sur les fonds de prévention de l'usure dans la FPH et la FPT,

➡ *Dispositifs de maintien et de retour dans l'emploi pour les agents en congés maladie* → des engagements issus de l'accord prévoyance du 20 octobre 2023 pour la FPE ; en cours de déploiement pour la FPT ; et lancement à venir des négociations pour la FPH ;

➡ *Protection des agents publics* : premier baromètre des agressions à l'encontre des agents publics en juin, déploiement de formations (3 300 agents formés à fin avril), sécurisation des administrations avec une enveloppe de 3 millions d'euros déléguée en 2023...;

➡ *Développement des activités physiques et sportives* → Appel à projets pour accompagner les administrations.

Focus sur des thématiques voisines inscrites dans l'agenda social : la transition écologique

La transition environnementale : des enjeux de transformation dans l'organisation du service public et de l'organisation du travail des agents publics.

Plan d'actions qui a fait l'objet de concertations au début de l'année :

- Renforcer la **formation** des agents publics aux enjeux de transition écologique
- Accompagner la mobilisation du **télétravail** comme levier de transition écologique
- Permettre **des trajets et déplacements** des agents publics à moindre impact environnemental (Exemple : bornes de recharge électrique)
- Assurer **une gestion des sites et des espaces de travail** prenant en compte les enjeux de transition environnementale (Labellisation des préfectures, oasis de nature dans les bâtiments publics)
- Améliorer **l'efficacité énergétique** pour accroître le confort de travail
- Assurer une **alimentation plus respectueuse** de l'environnement et de la santé des agents



TOUR DE TABLE

Stanislas GUERINI

Ministre de la Transformation et de la Fonction
publiques



MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

Liberté

Égalité

Fraternité