



Baromètre social : en 2017 on était au bord du précipice, en 2023 on avance d'un pas ?

Lundi 18 mars l'administration a présenté le **baromètre social 2023** aux organisations syndicales.

Mis en place en 2017 cette enquête devait évaluer la satisfaction des agent.es sur le fonctionnement des services, la conciliation temps de travail / temps personnel, la reconnaissance professionnelle, l'organisation du travail, la relation avec les usager.es, etc., afin de « *mettre en œuvre de nouvelles actions et d'adapter, le cas échéant, les actions menées pour améliorer le quotidien des agents et les conditions de travail* » (baromètre social de 2017).

Au regard des questions posées en termes identiques dans d'autres organisations publiques ou privées, les résultats du ministère de la Culture étaient déjà alarmants en 2017. **En 2023 c'est encore pire !**

49 % (52% en 2017) des agent.es de l'administration centrale recommanderaient le ministère en tant qu'employeur à leurs ami.es et connaissances, alors que 84 % (85% en 2017) d'entre elles et eux sont attaché.es aux missions du Ministère.

81% des agent.es trouvent leur travail intéressant (83% en 2017), alors que seulement 54% (61% en 2017) s'épanouissent dans leur travail, et 55 % considèrent qu'elles et ils ont la possibilité de développer leur aptitudes et compétences (59%).

Le niveau de stress n'est acceptable que pour 48% des personnels (63% en 2017) et la charge de travail satisfaisante pour 47% (55% en 2017). Les efforts sont récompensés pour 35% d'entre nous (33% en 2017) et les possibilités d'évolution et de promotion semblent n'être que pour quelques 28% (30 % en 2017).

L'organisation du travail au ministère est manifestement problématique, 32% (44% en 2017) des agent.es considèrent qu'elles et ils ont les moyens de faire un travail de qualité, 36 % (45 % en 2017) que les idées nouvelles pour mieux travailler sont mises en œuvre, 37 % (50% en 2017) que l'organisation du travail est efficace.

La rétention de l'information semble être la règle, alors que 58 % (56% en 2017) des encadrant.es considèrent disposer d'informations nécessaires pour informer correctement leurs collaborateur.ices sur les différentes orientations du ministère, les agent.es estiment que seulement 43 % (68% en 2017) savent expliquer clairement ces orientations ou bien informer leurs collaborateur.rices (49% contre 59% en 2017).

Malgré nos alertes et les fausses promesses de l'administration pour justifier la réorganisation de l'administration centrale en 2021 (OAC), la coopération n'a fait que se dégrader. 37 % des agent.es (39 % en 2017) soit à peine plus d'un tiers, considèrent qu'il y a de la coopération au sein de leur direction, 21 % (35% en 2017) entre leur direction et le reste du ministère, 15 % (29% en 2017) entre les services centraux du ministère et les établissements publics. Ce dernier chiffre marque incontestablement que le rôle de tutelle voire de pilotage du ministère semble faire défaut aux yeux des agent.es, expliquant peut-être le manque de visibilité quant aux stratégies d'orientation citées plus haut...

En comparant les réponses aux enquêtes de 2017 et de 2023, nous pouvons vérifier que ce tout ce qui a été entrepris ces 6 dernières années au ministère de la Culture n'a fait que dégrader la situation.

Ce triste constat confirme ce que nous dénonçons depuis des années, notamment :

- Les sous effectifs alarmants dans tous les secteurs
- La surcharge de travail
- Les problèmes d'organisation et de managements devenus chroniques
- Le mal-être croissant, objectivé par les récents audits socio-organisationnels ou expertises RPS
- Les arrêts maladie en hausse de près de 60% entre 2021 et 2022

L'organisation et les conditions de travail sont de la responsabilité de ceux qui dirigent ce ministère.

Malgré des indicateurs négatifs, confirmés par les deux « baromètres sociaux » de 2017 et 2023, et qui corroborent nos constats de terrain, l'administration ne propose aucune analyse, ni aucune mesure ou plan d'action pour améliorer la situation.

La Section d'administration centrale (SDAC) de la CGT-Culture exige un plan d'action clair pour l'amélioration des conditions de travail qui prenne en compte :

- La charge réelle de travail
- Une organisation du travail qui facilite la collaboration entre les agent.es et la coopération entre les services
- Des objectifs clairs et partagés

C'est sur cette base que nous sommes prêt.es à travailler !

Paris, le 25 mars 2024