

# Les résultats de la consultation Fonction Publique +

Le programme Fonction Publique + réinterroge les pratiques de la fonction publique à la lumière des remontées de celles et ceux qui en sont les acteurs au quotidien

## Chiffres clés



**+ de 110 000** répondants  
au questionnaire de la consultation



**+ de 270 000** contributions individuelles



**+ de 9 000** agents souhaitant être informés  
des suites du programme FP+

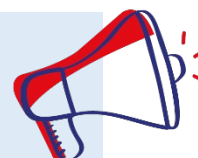
**+ 5 500** agents souhaitant être mobilisés  
sur le déploiement du programme FP+



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

## Participation à la consultation

Une consultation qui a mobilisé l'ensemble des agents dans les territoires et dans les trois versants de la fonction publique.



**État**  
**50,7%**  
de répondants vs **45%** dans  
la fonction publique

**Territoriale**  
**24,7%**  
de répondants vs **34%** dans  
la fonction publique

**Hospitalière**  
**24,1%**  
de répondants vs **21%** dans  
la fonction publique

## Attractivité de la fonction publique et fidélisation des agents

Les valeurs de la fonction publique sont des leviers de motivation et d'épanouissement en termes de sens, d'utilité et d'ancrage sur l'ensemble du territoire.



L'attachement  
à une identité  
métiers

**Entrée**  
**65%**  
des répondants ont mis « **le désir de servir l'intérêt général** » dans le top 5 des raisons qui ont motivé leur entrée dans la fonction publique

**Fidélisation**  
**+ de 50%**  
des répondants ont mis « **le désir de servir l'intérêt général** » et « **le sentiment d'être utile** » dans le top 5 des raisons de rester dans la fonction publique

# SYNTHÈSE DES RÉPONSES DES AGENTS À LA CONSULTATION

**1** **UNE RELATION MANAGÉRIALE FONDÉE SUR LA CONFIANCE, LA RESPONSABILISATION ET DONNANT DU SENS AUX MISSIONS**  
*Est-ce que mon manager me permet de prendre des initiatives ?*

**85%** estiment les **enquêtes de climat social/ consultations périodiques** utiles

## Attentes des agents

- **Evolution des structures et compétences managériales** : management horizontal et bienveillant, responsabilisation et droit à l'erreur
- **Formation renforcée au management et à l'évaluation professionnelle** : évaluation inversée «360 », intégration de l'évaluation au quotidien, gestion des conflits

**2** **UN CADRE RESPECTUEUX DE LA SANTÉ DES AGENTS, DES COLLECTIFS RESPECTUEUX DE LEUR ÉQUILIBRE**  
*Est-ce que je suis associé à la vie de mon service ? Comment concilier ma vie pro/perso ?*

**72,6%** sont intéressés par une réorganisation de leur **temps de travail**

## Attentes des agents

- **Evolution de l'organisation collective du travail** : flexibilité horaire, cohésion d'équipe et communication, méthodes de travail innovantes, pilotage collectif de la charge
- **Prévention des risques** : risques physiques, accidentologie et pénibilité ; risque psycho-sociaux, santé et charge mentale

**3** **UN ÉQUIPEMENT ET DES ESPACES DE TRAVAIL ADAPTÉS AUX NOUVEAUX USAGES**  
*Est-ce que mon environnement de travail est adapté à mes missions ?*

**50%** priorisent les **outils numériques**, leur prise en charge pour améliorer le **télétravail**

## Attentes des agents

- **Environnements et équipements performants** : modernisation, amélioration, simplification et harmonisation des outils et progiciels
- **Espaces de travail adaptés aux besoins professionnels** : espaces flexibles partagés et modulables

**4** **UN ACCOMPAGNEMENT RH AU SERVICE DES AGENTS À TOUTES LES ÉTAPES DE LEUR PARCOURS**  
*Est-ce que je suis soutenu dans mes démarches RH ? (mobilité,...)*

**69,3%** estiment être confrontés à des **irritants** dans leur **gestion RH au quotidien**

## Attentes des agents

- **Meilleur accompagnement des parcours** : soutien individuel et en proximité, stabilité et expertise du personnel RH, référents de proximité
- **Simplification des démarches** : dossier RH unique, délais de réponse, dématérialisation, harmonisation des processus RH

**5** **UN ENGAGEMENT POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LA RÉUSSITE DES GRANDES TRANSITIONS**  
*Est-ce que mon administration est engagée sur l'égalité H/F ? Sur la transition écologique*

**24%** priorisent l'adaptation de l'**organisation du travail** pour renforcer l'égalité professionnelle

## Attentes des agents

- **Egalité professionnelle F/H et prévention des discriminations** : politiques de recrutement, accès aux postes à responsabilité, politique d'action sociale harmonisée, facilitation des alertes, tolérance zéro
- **Exemplarité sur la transition écologique** : sensibilisation, prévention (bâtiments, santé), achat public écoresponsable, mesure d'impacts

**6** **UNE ATTENTION PARTICULIÈRE PORTÉE AU LOGEMENT DES AGENTS**  
*Est-ce que je suis informé, aidé pour la recherche de logement ?*

**30%** souhaitent davantage d'**information** sur les dispositifs d'aides et sont en faveur d'une **plateforme d'offre de logements**

## Attentes des agents

- **Mobilité et accompagnement personnalisé des agents** : accompagnement dans la recherche, information et transparence sur les dispositifs d'aides existants
- **Disponibilité et qualité des logements réservés** : parc logement sur tout le territoire, dont zones tendues