

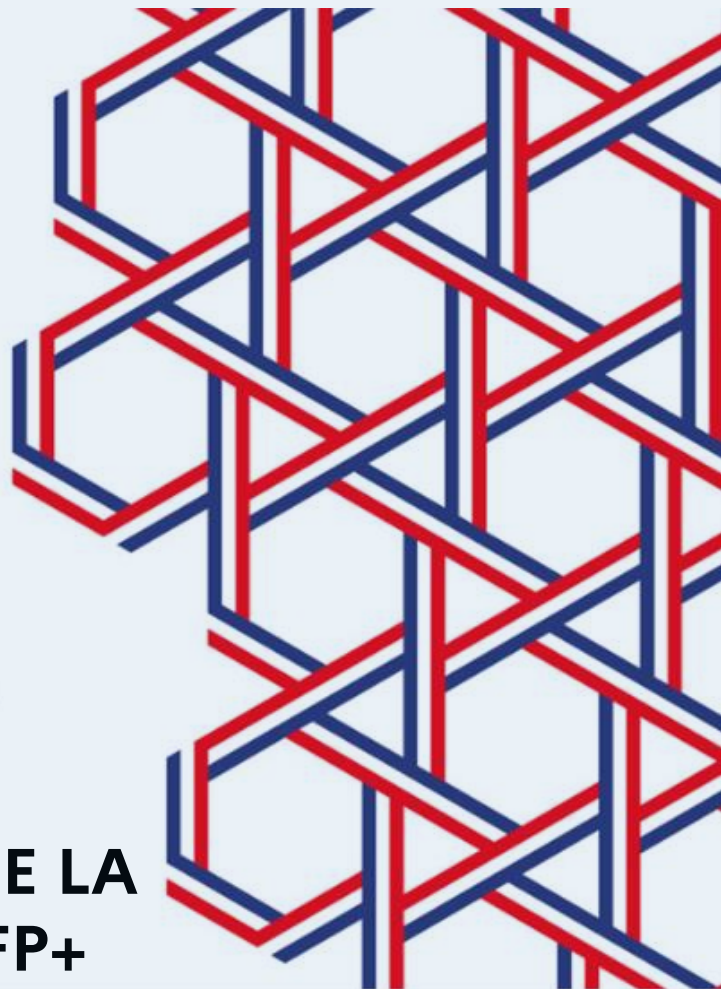


**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

FONCTION PUBLIQUE +

SYNTHÈSE DES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DE LA CONSULTATION FP+



Analyse quantitative_30 octobre 2023



**FONCTION
PUBLIQUE +**

Sommaire

La consultation

Les engagements FP+

Point méthodologique

Lexique

Panorama global de la participation

Principaux enseignements sur l'attractivité de la FP

Principaux enseignements sur les engagements FP+

Principaux enseignements sur les objets concrets
FP+

Engagement 1 | Une relation managériale
fondée sur la confiance, la responsabilisation
et donnant du sens aux missions

Engagement 2 | Un cadre respectueux de la
santé des agents et de leur équilibre

Engagement 3 | Un équipement et des
espaces de travail adaptés aux nouveaux
usages

Engagement 4 | Un accompagnement RH au
service des agents à toutes les étapes de leur
parcours

Engagement 5 | Un engagement exemplaire
pour l'égalité professionnelle et la réussite
des grandes transitions

Engagement 6 | Une attention particulière
portée au logement des agents

ANNEXE

Questionnaire de la consultation FP+

La consultation

Le programme Fonction Publique + est un programme de transformation des modes et des conditions de travail dans la fonction publique qui est fondé sur une démarche d'amélioration continue. Il repose sur 6 engagements pour améliorer les conditions et la qualité de vie au travail :

1. **Faire évoluer les pratiques managériales** afin de bâtir une relation de confiance, de responsabilité et redonner du sens aux missions des agents ;
2. **Garantir aux agents un cadre de travail respectueux de leur santé** et de leur équilibre, favorisant les coopérations et l'efficacité individuelle et collective ;
3. **Doter les agents d'outils et d'espaces de travail adaptés** aux nouveaux usages collaboratifs et numériques, et au télétravail ;
4. **Simplifier le quotidien des agents en matière de ressources humaines** et leur proposer un accompagnement tout au long de leur parcours ;
5. **Poursuivre l'engagement pour l'égalité professionnelle**, la reconnaissance de la diversité des profils et la réussite des grandes transitions, notamment écologique ;
6. Accompagner les agents publics sur la **question du logement** ;

Ces six promesses employeur ont été définies dans le cadre d'ateliers de travail et de concertations menés en 2023 avec une centaine d'agents des trois versants de la fonction publique.

Dans la continuité de cette démarche de co-construction, le ministre de la Transformation et de la Fonction publique Stanislas GUERINI a lancé une consultation en ligne qui s'est déroulée du 20 juin au 30 septembre auprès de l'ensemble des agents de la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière, conformément aux décisions du Comité interministériel de la transformation publique du 9 mai 2023.

Lors de cette consultation, 110 253 agents des 3 versants se sont ainsi exprimés pour donner leur avis sur les six engagements selon 3 modalités possibles :

- Répondre à l'enquête en ligne,
- Partager des suggestions,
- Voter pour des propositions déposées par d'autres agents,

Ces contributions des agents publics vont permettre d'affiner les six engagements initiaux du programme Fonction Publique + qui seront ensuite déclinés et animés de façon déconcentrée dans des collectifs de travail, afin de s'adapter à la réalité et à la diversité des besoins.

Ces contributions viendront ainsi nourrir les plans d'actions des managers et des collectifs de travail qui en définiront des mesures concrètes adaptées aux enjeux des équipes qu'ils dirigent.

Le premier volet quantitatif des résultats de cette enquête en ligne fait l'objet du présent rapport qui sera enrichi avec l'analyse qualitative des 262 564 contributions aux questions ouvertes et des 10 347 contributions de la boîte à idées. Au total l'ensemble de ces 383 164 contributions pourront alimenter et contribuer à la suite de la mise en œuvre du programme FP+ .

Les engagements FP+



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 ?



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

Est-ce que je suis associé, consulté sur la vie de mon service ? Comment je peux concilier ma vie perso et ma vie pro ?



Un équipement et des espaces de travail adaptés aux **nouveaux usages**

Est-ce que mon équipement de travail, notamment numérique, est adapté à mes missions ?



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

Est-ce que je suis accompagné, si je veux faire une mobilité ?



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

Comment est-ce que mon administration est engagée sur l'égalité entre les femmes et les hommes ? Sur la question de la transition écologique ?



Une attention particulière portée au **logement** des agents

Est-ce que je suis informé, aidé pour la recherche d'un logement ?



Point méthodologique

La consultation sur le programme Fonction Publique + permettait aux participants (agents des trois versants de la fonction publique) de contribuer en complétant un questionnaire (questions fermées, champs libres et questions ouvertes^[1]).

Le questionnaire était composé de plusieurs types de questions :

- Des questions fermées simples : choisir une ou plusieurs réponses dans une liste de propositions données sous forme de cases à cocher ;
- Des questions fermées de priorisation : hiérarchiser des propositions selon un critère prédéfini ;
- Des questions fermées de notation de propositions : attribuer à des propositions une note allant de 1 à 10 ;
- Des questions ouvertes et des champs libres : permettre aux participants de rédiger une contribution libre. Ces éléments ne font pas partie des résultats analysés dans ce document et seront communiqués ultérieurement.

Un ensemble de questions d'identification a été posé qui permet de filtrer les réponses et de distinguer les résultats selon les profils de répondants.

Les différents filtres utilisés sont les suivants : versant de la fonction publique (État, territoriale, hospitalière) ; statut (titulaire, contractuel, autre) ; type d'employeur dans la fonction publique d'État / dans la fonction publique territoriale / dans la fonction publique hospitalière ; catégorie (A+, A, B, C) ; âge ; situation d'encadrement.

A noter : Seules les deux premières questions d'identification étaient obligatoires. Par ailleurs, le formulaire ne comportait pas de question permettant de connaître le genre des répondants, ni leur provenance géographique ou le type de structure et l'administration de rattachement plus précise. Il n'est donc pas possible d'affiner l'analyse avec ces éléments.

L'analyse et la synthèse de la consultation figurant dans ce document restituent **les données quantitatives** (réponses aux questions fermées).

Les questions fermées donnent lieu à des résultats chiffrés (pourcentage, note moyenne obtenue, etc.) qui sont commentés.

L'analyse est affinée en appliquant successivement les filtres pour cibler un groupe de répondants.

110 253 répondants ont participé à la consultation parmi les 5,7 millions d'agents publics. Cette consultation a suscité un fort intérêt avec plus de 383 164 contributions.

Cette volumétrie importante va permettre de tirer des enseignements qui pourront répondre aux attentes des nombreux agents qui se sont exprimés.

Rappels méthodologiques préalables à l'analyse des résultats :

L'échantillon de répondants ne correspond pas en termes de structure à la répartition des agents publics selon différentes caractéristiques (en particulier, le versant, la catégorie, le statut voire le lieu de travail). Ces biais sont inhérents à toute consultation ouverte puisque ne contribuent que ceux qui souhaitent contribuer. Aucun redressement n'a été effectué.

Toutefois, le nombre de répondants est suffisant pour s'intéresser à des groupes particuliers. En revanche, compte tenu de la difficulté de s'assurer de la significativité statistique des écarts entre groupes, il n'y aura pas de comparaison entre ces groupes.

[1] L'analyse et la synthèse des questions ouvertes et des champs libres ne font pas l'objet de ce document.

Lexique

FP+ : Programme Fonction Publique +

FP : Fonction Publique

FPE : Fonction Publique d'État

FPT : Fonction Publique Territoriale

FPH : Fonction Publique Hospitalière

SD : Services Déconcentrés

AC : Administration Centrale

EMS : Établissements médico-sociaux

EPCI : Établissement public de coopération intercommunal (communauté de communes, commune d'agglomération, communauté urbaine, métropole etc.)

CHU / CHR : Centre Hospitalier Universitaire / Régional

CH : Centre Hospitalier

RPS : Risques Psycho-Sociaux

Panorama global de la participation

1. Profil des répondants

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

A Retenir

110 253 agents de la fonction publique ont répondu à la consultation FP+.

32,2% des répondants sont de **catégorie B**.

59,8% des répondants issus de la FPE travaillent en **administration déconcentrée***.

Enseignements clés

Répartition par type de fonction publique

FPE : 50,7% de répondants vs 45% dans la FP

FPT : 24,7% vs 34% dans la FP

FPH : 24,1% vs 21% dans la FP

- **Au sein de la FPE***: **59,8% en SD**, 17,5% en AC, 20,6% en établissement et 2,1% dans d'autres entités (autorités administratives indépendantes, services de l'Etat à l'étranger etc.)
- **Au sein de la FPT***: **47,4% en commune**, 14,1% en département, 26,9% en EPCI, 3,5% en région et 8,1% dans d'autres entités (établissement public local, SDIS, etc.)
- **Au sein de la FPH***: **32,7% en CH**, 60,2% en CHU / CHR, 4,7% en EMS et 2,4% dans d'autres entités.

Répartition par type de catégorie

Catégorie A : (38,4% vs 26% dans la FP) et A+ (9,2% vs 2% dans la FP)

Catégorie C : 20,3% vs 45% dans la FP

Catégorie B : **32,2% vs 17% dans la FP**

Répartition par type de statut

Titulaires : **85,8% vs 72% dans la FP**

Contractuels 12,5% vs 22% dans la FP dont la majorité sont **des jeunes** 42% de - 25 à 35 ans **en catégorie A (50,9%)**

Répartition par âge :

44,3% des répondants ont entre 36 et 49 ans. La structure des répondants par âge est fidèle à celle de la FP.

Répartition par situation :

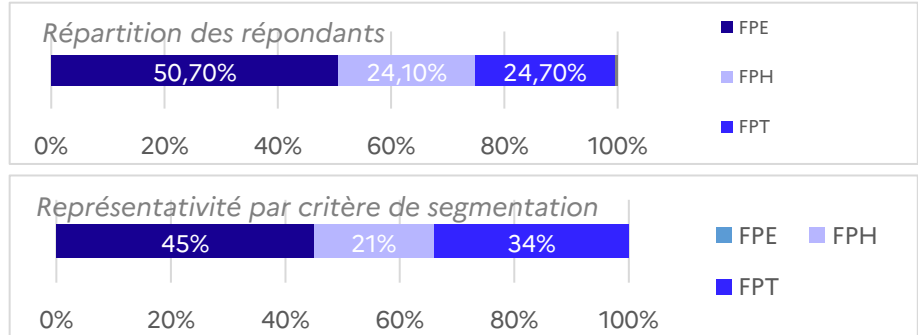
35% des répondants sont en situation d'encadrement.

*A noter : les 110 253 répondants tout versant confondus se répartissent ainsi : 55 912 sont issus de la FPE, 27 198 de la FPT, 26 585 de la FPH et 557 ne sont dans aucune de ces situations

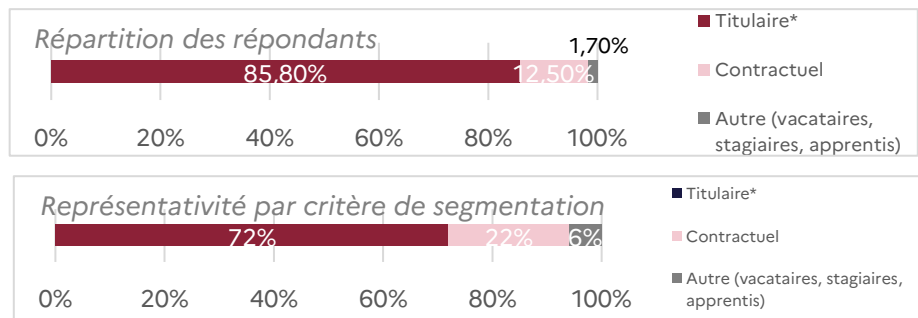
1. Profil des répondants

Répartition des répondants profilée

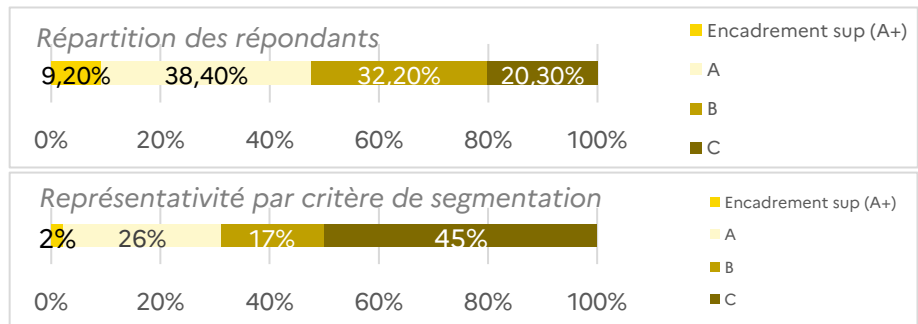
Répartition par fonction publique (%)



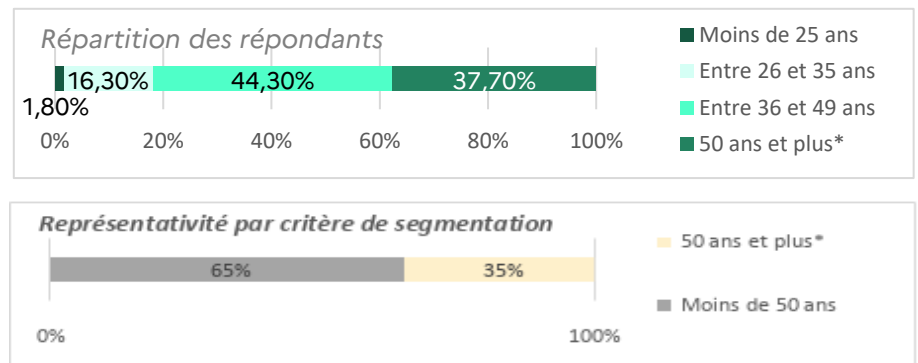
Répartition par statut (%)



Répartition par catégories (%)



Répartition par âge (%)



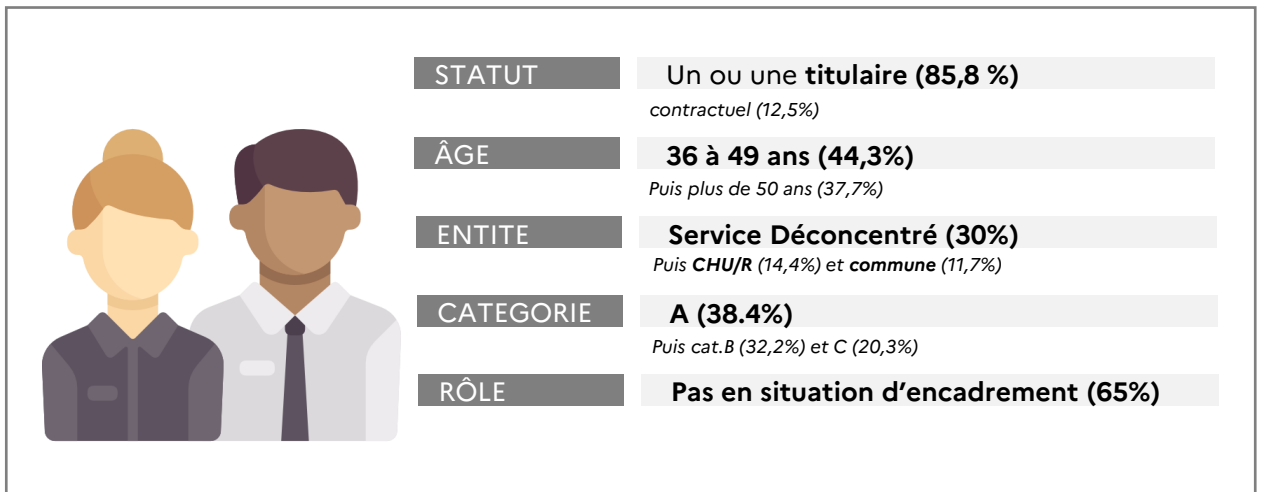
Nombre de répondants en situation d'encadrement

35%

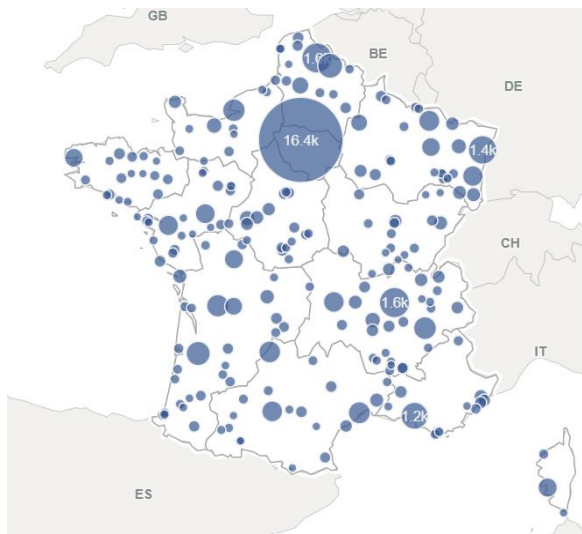
Les données par critères de segmentation sont de source DGAFP : Caractéristiques et localisations des postes de la Fonction Publique en 2021 publiées en 2022 (données stats rapides n°98)

1. Profil des répondants

Carte d'identité du profil-type répondant

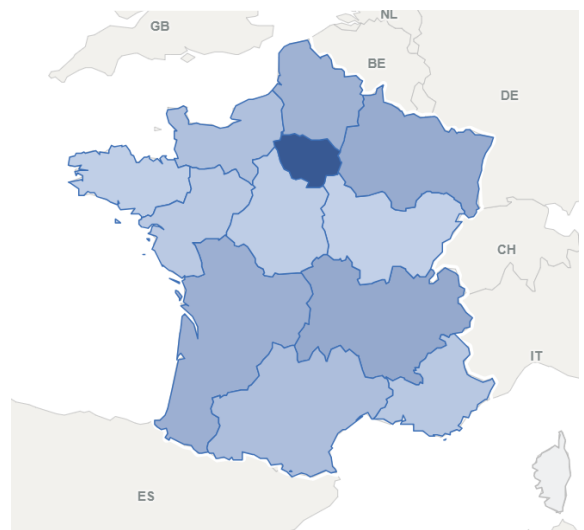


Cartes de répartition des visites du site de la consultation FP+



Nombre de visites par villes*

*Seules les visites des agents ayant accepté les cookies de la page sont recensées



Nombre de visites par régions*

Les agents volontaires pour contribuer à la suite du programme

9349 agents

souhaitant être **informés des suites** du Programme FP+

5648 agents

souhaitant être **mobilisés sur le déploiement** du programme.

1. Profil des répondants

Chiffres clés des contributions

110.253 répondants au questionnaire.

262.564 contributions aux 10 questions ouvertes et 4 champs libres.

10.347 contributions dans la boîte à idées (6642) et commentaires (3705).

Soit un total de 383 164 contributions à analyser

Nombre de contributions aux questions ouvertes par thématique (classement décroissant)

Programme FP+ : Engagements : 53 062 + Besoins alloués : 55 722

Gestion RH : Irritants : 35 769 + Accompagnement : 2 844

Santé et équilibre : CET : 29 791 + Priorités : 6 105

Relations managériales : Formation à l'évaluation : 11 633

Équipements environnement de travail : Outils numériques : 15 263 + Pratique du télétravail : 13 419

Exemplarité égalité et transitions : Egalité professionnelle : 9 675 + Mentorat : 3 582

Attractivité de la FP : Entrée : 10 888 + fidélisation : 9 471

Logement : Leviers prioritaires : 5 340

Principaux enseignements sur l'attractivité de la FP

1. Attractivité à l'entrée

Un top 5 des motivations identique pour les trois versants de la fonction publique mais dont le classement reflète des spécificités métiers. Servir l'intérêt général est classé en priorité pour tous les répondants. La sécurité de l'emploi reste un moteur pour certaines catégories.

Quelles sont les principales raisons qui ont motivé votre entrée dans la fonction publique ?

A Retenir

65% des répondants ont mis « le désir de servir l'intérêt général » dans leur top 5 sur 12 critères.

36% l'ont choisi en 1er critère d'entrée dans la FP.

1 répondant sur 10 priorise le **statut/prestige social, le salaire ou l'image positive** de la fonction publique comme critère de motivation d'entrée dans la FP.

Enseignements clés

Répartition par type de fonction publique

Pour les répondants en **FPE et FPT** « le désir de servir l'intérêt général » est la **1ère motivation** à l'entrée et « les possibilités de carrière et de mobilité » est le plus souvent cité.

En **FPH**, les répondants motivent leur entrée dans la FP pour « être au service et en contact des usagers ».

Enfin « le choix d'un métier spécifique » apparaît fréquemment près du top 5 pour les agents des **CH et CHU**.

Répartition par type de catégorie

La sécurité de l'emploi apparaît en 1ère position pour les répondants en catégorie B et C et en 2^e position pour les répondants en catégorie A.

Les répondants en **catégorie A+** déclarent rentrer dans la fonction publique pour les **possibilités de carrière et de mobilité**.

Répartition par structures/âge/situation:

Ces critères n'ont pas de forte influence sur les raisons qui motivent l'entrée dans la FP.

1. Attractivité à l'entrée

Quelles sont les principales raisons qui ont motivé votre entrée dans la fonction publique ?

Classement par score total :

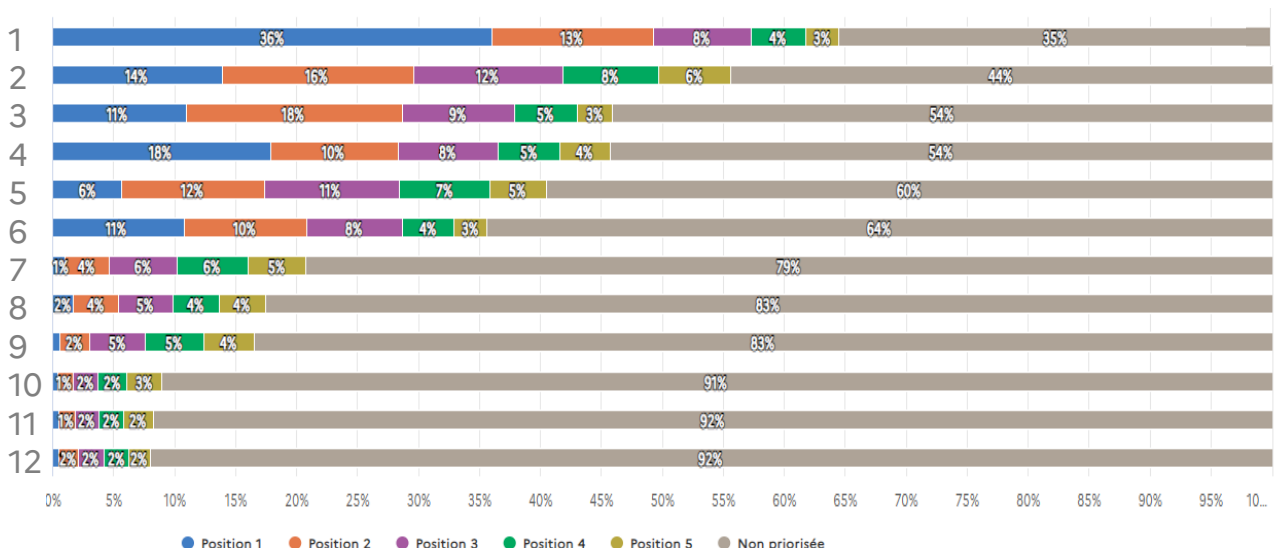
Nombre de répondants : 109 530

1. Le désir de servir l'intérêt général
2. La sécurité de l'emploi
3. Être au service et en contact des usagers
4. Une opportunité qui s'est présentée
5. Les possibilités de carrière et de mobilité
6. Le choix d'un métier spécifique
7. Les conditions de travail
8. Des membres de votre famille étaient fonctionnaires
9. L'ambiance et le collectif de travail
10. Le statut ou le prestige social
11. Le salaire
12. L'image positive de la fonction publique

Raisons 1 et 2

Intérêt général
et
Sécurité de
l'emploi

Scores complets pour chaque raison proposée :



2. Fidélisation des agents

Le désir de servir l'intérêt général reste le 1^{er} moteur dans la FPE suivi en 2^e position par les possibilités de mobilité et de carrière. Dans la FPH et la FPT, la priorité est le sentiment d'être utile puis d'être au service et en contact avec les usagers.

Quelles sont les principales raisons pour lesquelles vous continuez à travailler dans la fonction publique ?

A Retenir

Plus de 50% des répondants ont mis dans leur **top 5** « le désir de servir l'intérêt général », « le sentiment d'être utile » et « la sécurité de l'emploi ».

Plus de 22% placent en 1^{ère} motivation la sécurité de l'emploi.

Enseignements clés

Répartition type de fonction publique

Les répondants en FPH et FPT déclarent rester principalement pour « le sentiment d'être utile ».

- **Au sein de la FPE** les répondants travaillant en **AC** déclarent rester davantage dans la fonction publique pour **l'ambiance et le collectif de travail** que chez les autres employeurs de la FPE (top 5).
- **Au sein de la FPT** les répondants travaillant dans **une région** déclarent rester davantage dans la fonction publique pour **les conditions de travail** que chez les autres employeurs de la FPT (top 5).
- **Au sein de la FPH** les répondants déclarent en priorité rester pour le **choix d'un métier spécifique** (top 5).

Répartition par type de statut

Les répondants **titulaires déclarent rester pour la sécurité de l'emploi**, les contractuels pour le sentiment d'être utiles.

Répartition par type de catégorie :

Les répondants des catégories A+ et A déclarent rester dans la fonction publique pour le désir de servir l'intérêt général, ceux en **catégories B et C pour la sécurité de l'emploi**.

2. Fidélisation des agents

Quelles sont les principales raisons pour lesquelles vous continuez à travailler dans la fonction publique ?

Classement par score total :

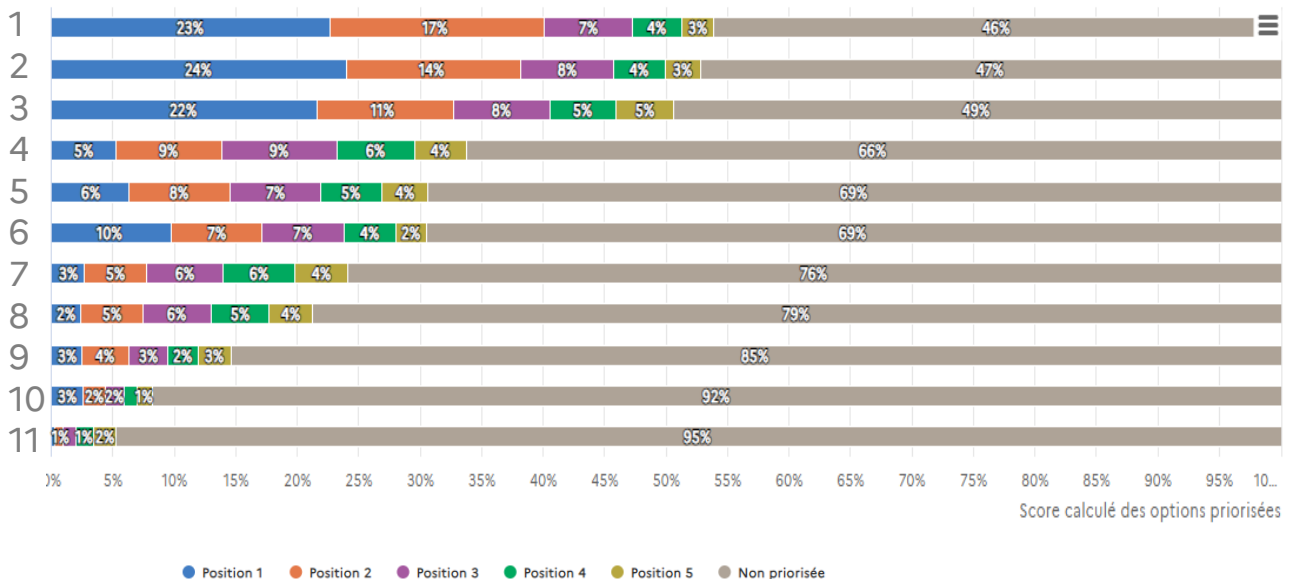
Nombre de répondants : 105 500

1. Le désir de servir de l'intérêt général
2. Le sentiment d'être utile
3. La sécurité de l'emploi
4. Être en service et en contact des usagers
5. Les possibilités de carrière et de mobilité
6. Le choix d'un métier spécifique
7. L'ambiance et le collectif de travail
8. Les conditions de travail
9. Le salaire
10. L'obligation de l'engagement statutaire (suite à un concours, une école, etc.)
11. Le statut ou le prestige social

Raisons 1 et 2

**Intérêt général
et
Sentiment
d'être utile**

Scores complets pour chaque raison proposée :



3. Recommandation à un proche

Quelle que soit la situation des agents, la note de recommandation est en deçà de la note moyenne, en particulier au sein des petits collectifs de travail.

Recommanderiez-vous aujourd'hui [sur une échelle de 1 à 10] :

- à un proche de travailler dans la fonction publique ?
- à un proche de travailler sur un poste similaire au vôtre ?

A Retenir

Note moyenne donnée 4,9/10 : les répondants recommandent modérément à leurs proches de travailler dans la fonction publique.

Note moyenne donnée 4,8/10 : les répondants recommandent modérément à leurs proches de travailler sur un poste similaire au leur.

Plus les collectifs sont petits, moins les répondants recommandent la fonction publique.

Enseignements clés

Recommanderiez-vous...de travailler dans la fonction publique

Répartition par type de FP

FPE : 5,1 /10 [**4,6 /10 en établissement vs 5,5 /10 en centrale**]

FPH : 4,8 /10 [**4,5 en CH et 4,7 /10 en CHU/CHR**]

FPT : 4,6 /10 [**4,6 /10 en commune vs 5,5 /10 en région**]

Répartition par type de statut :

Catégorie A+ : 5,4 /10

Catégorie A : 4,9 /10

Catégorie B et C : 4,8 /10

Répartition par type de catégorie :

Titulaires : 4,8 /10

Contractuels : 6/10

Répartition par âge : **Moins de 25 ans** : 6,2 /10 vs 50 ans et + : 4,7 /10

Recommanderiez-vous ...de travailler sur un poste similaire au vôtre

Répartition par type de FP :

FPE : 4,9 /10 [4,5 en établissement vs 5,3 /10 en centrale]

FPH : 5 /10 [**4,6 en CHU/CHR vs 4,3 /10 en CH**]

FPT : 4,5 /10 [5,4 /10 en région vs 4,7 /10 en commune]

Répartition par type de statut :

Catégorie A+ : 5,4 /10

Catégorie A : 4,9/10

Catégorie B : 4,6/ 10

Catégorie C : 4,7/10

Répartition par type de catégorie :

Titulaires : 4,7 /10

Contractuels : 5,7 sur 10

Répartition par âge : **Moins de 25 ans** : 6,1 /10 vs 50ans et + : 4,6 /10

3. Recommandation à un proche

Recommanderiez-vous aujourd'hui [sur une échelle de 1 à 10] :

- à un proche de travailler dans la fonction publique ?
- à un proche de travailler sur un poste similaire au vôtre ?

1... de travailler dans la fonction publique ?

Nombre de répondants : 107 309

Moyenne : **4,9** sur 10

Médiane : **5** sur 10

Notes de recommandations

Près de la moyenne

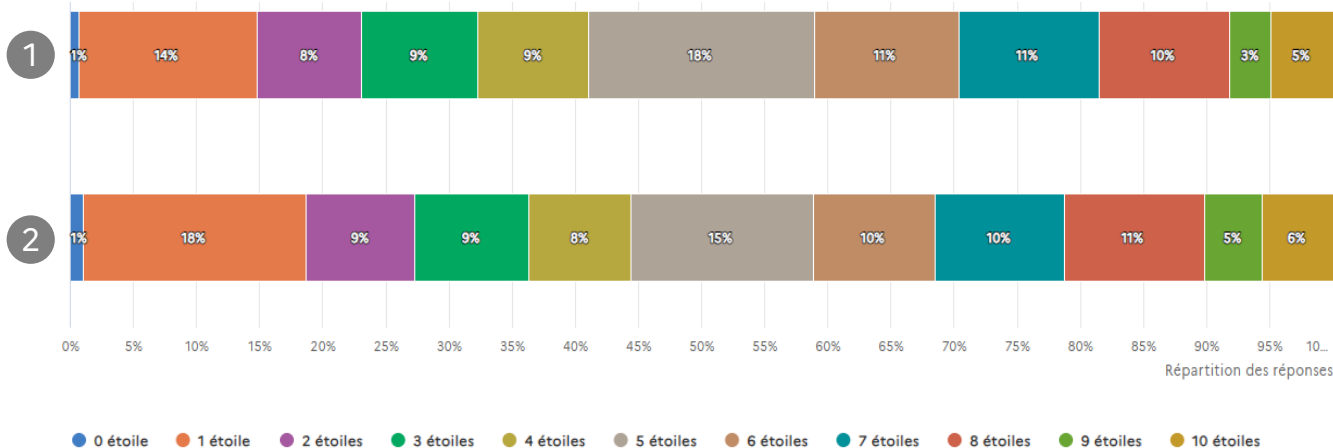
2... de travailler sur un poste similaire ?

Nombre de répondants : 107 309

Moyenne : **4,8** sur 10

Médiane : **5** sur 10

Répartition des notes par réponses



Principaux enseignements sur les engagements FP+

1. Effectivité des engagements FP+

La nécessité d'améliorer l'effectivité des engagements au quotidien fait consensus. Elle est particulièrement forte en FPH. La marge de progression perçue grandit à mesure de l'avancée dans la carrière.

Considérez-vous que chacun des six engagements suivants est effectif dans votre quotidien de travail ?

A retenir

La moyenne générale de l'effectivité sur l'ensemble des engagements est **4,02/10**

L'engagement 6 sur le logement obtient la note la plus basse (2,2/10)

La note la plus élevée concerne les relations managériales (4,9/10 – engagement 1)

La seconde note la moins élevée concerne l'accompagnement RH (3,7/10 - engagement 4)

Enseignements clés

Répartition par type de FP

Les répondants en FPH donnent la **moyenne des notes des engagements la plus basse** (3,52/10).

Les répondants en FPT donnent la **moyenne générale la plus haute** (4,35/10) sauf sur le logement (2,2/10).

- **Au sein de la FPT**, les répondants des établissements publics locaux, SDIS, etc. jugent les engagements plus effectifs que les autres (4,73/10 vs 4,67/10 dans les EPCI, 4,27/10 dans les communes et 4,18/10 dans les départements).

Répartition par type de catégorie

Les répondants en catégorie A+ estiment les engagements légèrement **plus effectifs** que ceux des autres catégories.

Répartition par type de statut

Les **répondants contractuels** jugent les engagements plus effectifs que les titulaires (4,53/10 vs 3,95/10).

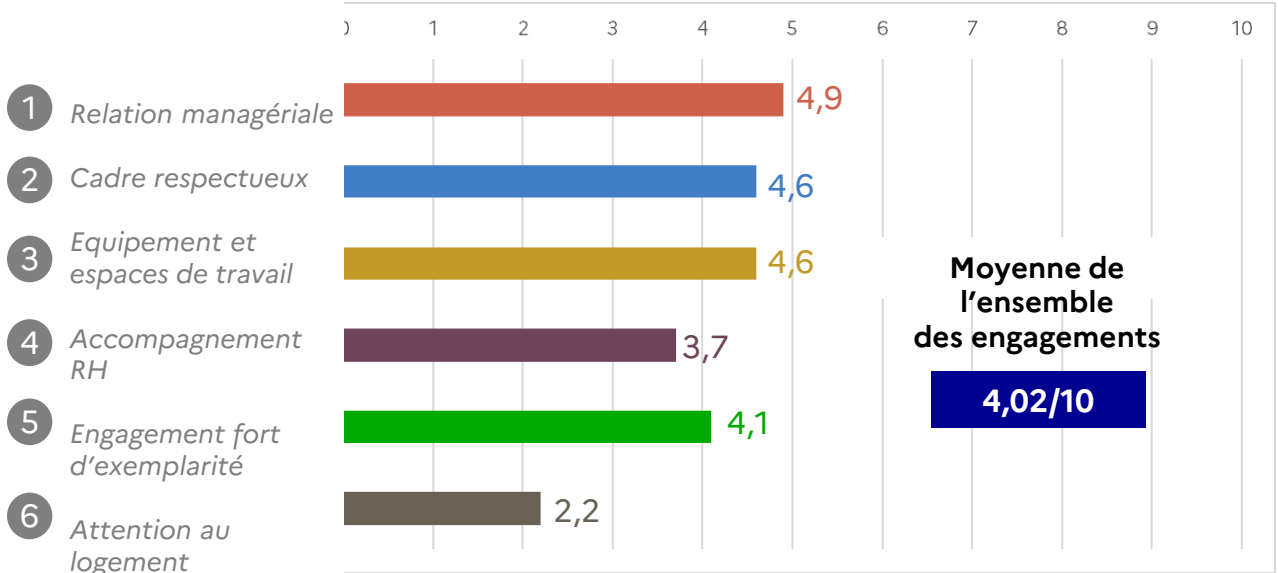
Répartition par âge

Plus l'âge des répondants est élevé, plus la moyenne des notes est basse : les répondants de moins de 25 ans donnent une note moyenne de 5,03/10 (3,95/10 pour les 50 ans et plus).

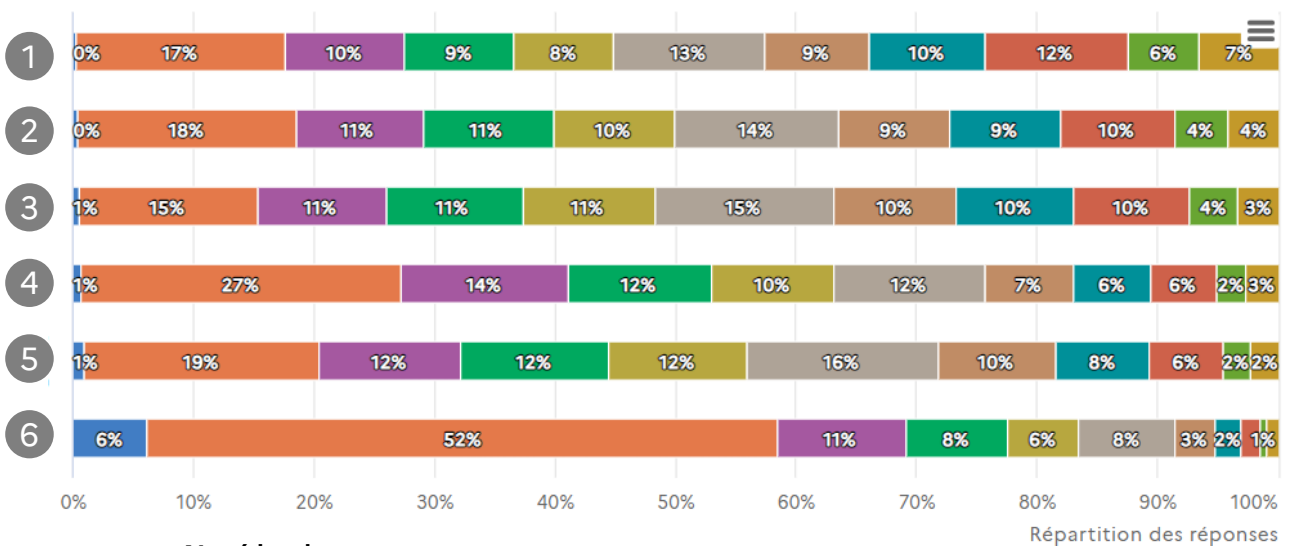
1. Effectivité des engagements FP+

Considérez-vous que chacun des six engagements suivants est effectif dans votre quotidien de travail ?

Note moyenne par engagement Nombre de répondants : 110 043

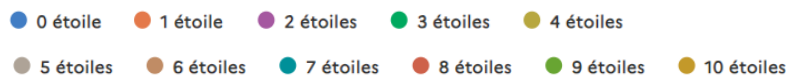


Répartition des notes par engagement Nombre de répondants : 110 043



Noté le plus souvent 1/10

Accompagnement RH (27%)



2. Les engagements FP+ comme réponse aux enjeux d'attractivité

Les répondants sont partagés sur cette question, en particulier dans les petits collectifs.

Les engagements du programme vous semblent-ils de nature à répondre aux enjeux d'attractivité dans la fonction publique, autres que ceux touchant aux parcours et aux rémunérations ?

A Retenir

Près d'un répondant sur deux pense que les engagements du programme FP+ sont de nature à répondre aux enjeux d'attractivité de la FP (47%)

(réponse par « oui, pleinement » ou « oui, pour l'essentiel »)

Enseignements clés

Répartition par type de fonction publique

En FPT les répondants déclarent être plus convaincus que ceux des autres versants par les 6 engagements (51,4% de réponses positives en FPT).

- **Au sein de la FPE:** les répondants travaillant en AC sont les plus convaincus (51,7% contre seulement 42,7% dans les établissements).
- **Au sein de la FPT:** les répondants travaillant en EPCI sont les plus convaincus (55,8% contre seulement 48% dans les communes).
- **Au sein de la FPH:** quelles que soient leurs structures d'appartenance, seuls 44,1% des répondants se déclarent convaincus.

Répartition par âge

Les répondants de moins de 25 ans se déclarent convaincus par les engagements à 64,5% tandis que ceux de 26 à 35 ans se déclarent convaincus à 53%, ceux de 36 à 49 ans à 47,3% et ceux de 50 ans et plus à 44,1%.

2. Les engagements FP+ comme réponse aux enjeux d'attractivité

Les engagements du programme vous semblent-ils de nature à répondre aux enjeux d'attractivité dans la fonction publique, autres que ceux touchant aux parcours et aux rémunérations ?

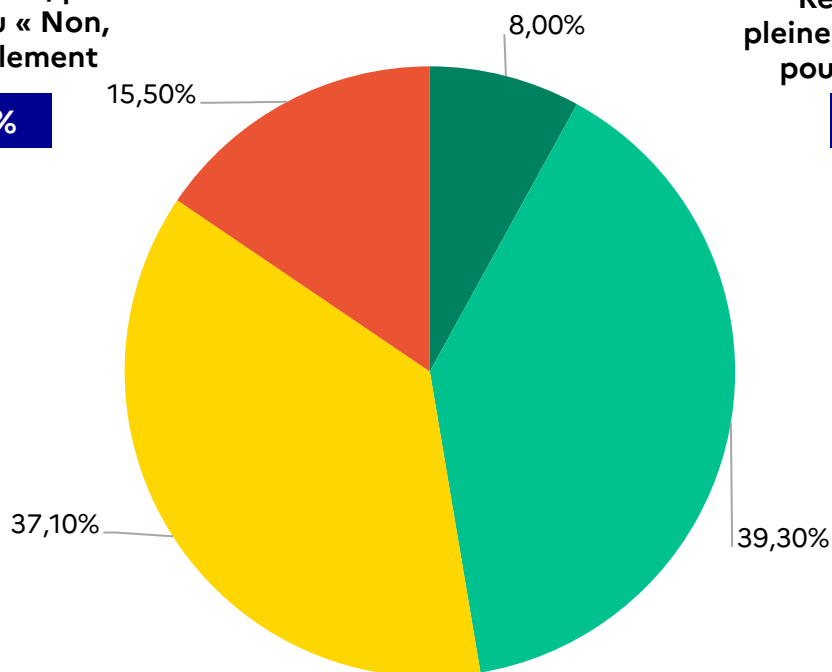
Nombre de répondants : 109 423

Réponse « Non, pas du tout » ou « Non, que partiellement »

52,6%

Réponse « Oui pleinement » ou « Oui pour l'essentiel »

47,3%



■ Oui pleinement

■ Oui pour l'essentiel

■ Non que partiellement

■ Non pas du tout

3. Mise en place d'un Label FP+

Les avis sont partagés sur l'utilité d'un label. L'intérêt est plus marqué dans la FPT, dans les établissements de santé et pour les jeunes générations.

La mise en place d'un label « Fonction Publique + » affiché par les employeurs qui répondent à l'ensemble des engagements serait-elle de nature à vous inciter à candidater à un poste auprès de cet employeur ?

A Retenir

35,5% des répondants déclarent que la mise en place d'un label FP+ les inciteraient à candidater à un poste et **13,4%** se déclarent encore indécis.

Enseignements clés

Répartition par type de FP

Les répondants en FPE déclarent des réponses positives à hauteur de 30%, tandis que ceux en FPH déclarent des réponses positives à 37% et en FPT à 45,4% avec pour tous les versants une part importante d'indécis.

- **Au sein de la FPE** : les SD et les établissements se déclarent convaincus à respectivement 28,7% et 29,1%, les AC à 35,3%.
- **Au sein de la FPT** : les réponses sont partagées quelle que soit l'échelle de collectivité considérée.
- **Au sein de la FPH** : les répondants en EMS se déclarent plus convaincus que ceux des autres structures (43,6%).

Répartition par type de catégorie

Les répondants de catégorie C se disent les plus partagés, (42,3% de réponses positives). Concernant les autres catégories, moins de 50% des réponses sont positives.

Répartition par type de statut

Les répondants contractuels se déclarent plus convaincus que les titulaires (43,5% positives vs 34,2% positives pour les titulaires).

Répartition par âge

Les répondants de moins de 25 ans se déclarent majoritairement convaincus de la mise en place d'un label FP+, ce qui est moins le cas pour les autres classes d'âge (51,6% de réponses positives vs 33,4% pour les plus de 50 ans).

3. Mise en place d'un Label FP+

La mise en place d'un label « Fonction Publique + » affiché par les employeurs qui répondent à l'ensemble des engagements serait-elle de nature à vous inciter à candidater à un poste auprès de cet employeur ?

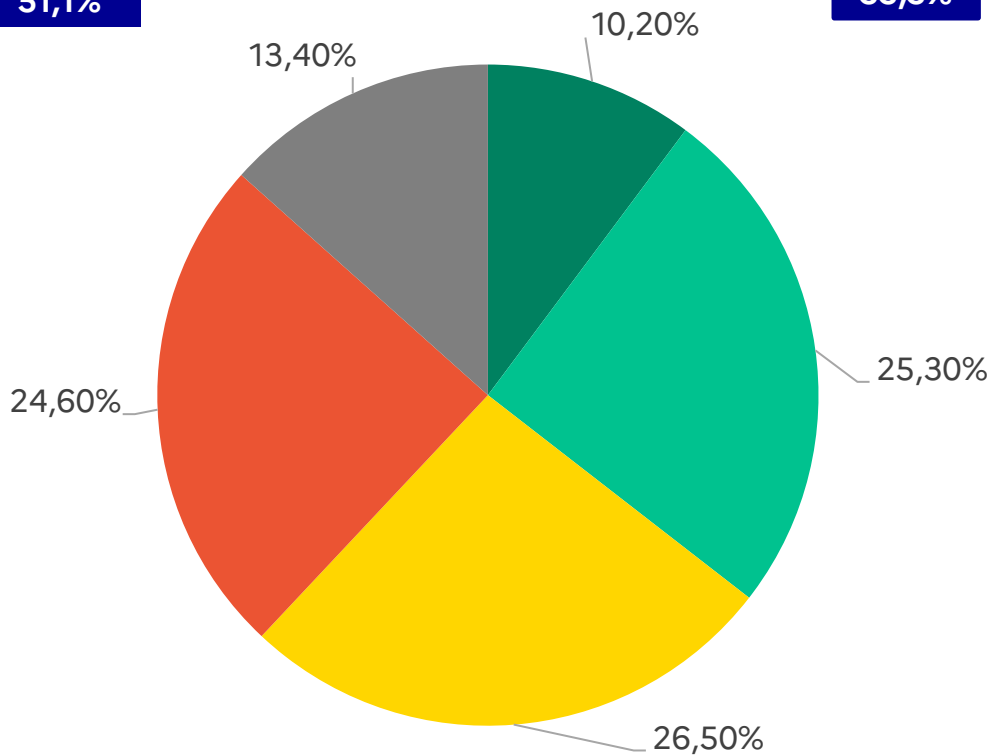
Nombre de répondants : 110 263

Réponse « Non, pas du tout » ou « Non, que partiellement »

51,1%

Réponse « Oui pleinement » ou « Oui plutôt »

35,5%



■ Oui pleinement

■ Oui plutôt

■ Non que partiellement

■ Non pas du tout

■ Je ne sais pas

Principaux enseignements sur les objets concrets FP+

Objets concrets alimentant
l'engagement 1

-

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

1. Formation à l'évaluation professionnelle (1/2)

L'importance de l'évaluation professionnelle est pleinement reconnue, une majorité de répondants est convaincue de la nécessité d'y être formé.

Une formation à la préparation de l'évaluation professionnelle vous semble-t-elle utile ?

A Retenir

60% des répondants jugent utile la formation à la préparation de l'évaluation professionnelle.

Plus particulièrement **au sein de la FPT: 70%** des réponses sont positives dont 35,4% de « oui pleinement ».

Enseignements clés

Répartition par type de fonction publique

Les **répondants FPT semblent les plus convaincus : 35,4% de oui pleinement** vs 26,7% dans la FPE et 22,6% dans la FPH

- Au sein de la FPT: les **répondants en communes et EPCI se disent plus convaincus : 70,8% et 71% de réponses positives.**
- Au sein de la FPH: les répondants en **EMS se déclarent les plus convaincus : 59,9% réponses positives .**
- Au sein de la FPE: les répondants en **établissements se déclarent moins convaincus 13,9% répondent « Non pas du tout ».**

Répartition par type de catégorie

La perception de l'utilité de la formation professionnelle augmente avec les catégories de poste : 69,2% de réponses positives pour les répondants A+ vs 56,9% en catégories C

Répartition par situation :

Les répondants en situation d'encadrement se déclarent les plus convaincus : 36,8% répondent « Oui pleinement » contre 23,1% pour les non encadrants.

Répartition par âge

La perception de l'utilité de cette formation diminue avec l'âge : 64,3% de réponses positives pour les répondants de moins de 25 ans (vs 58,7% des 50 ans et plus).

1. Formation à l'évaluation professionnelle (1/2)

Une formation à la préparation de l'évaluation professionnelle vous semble-t-elle utile ?

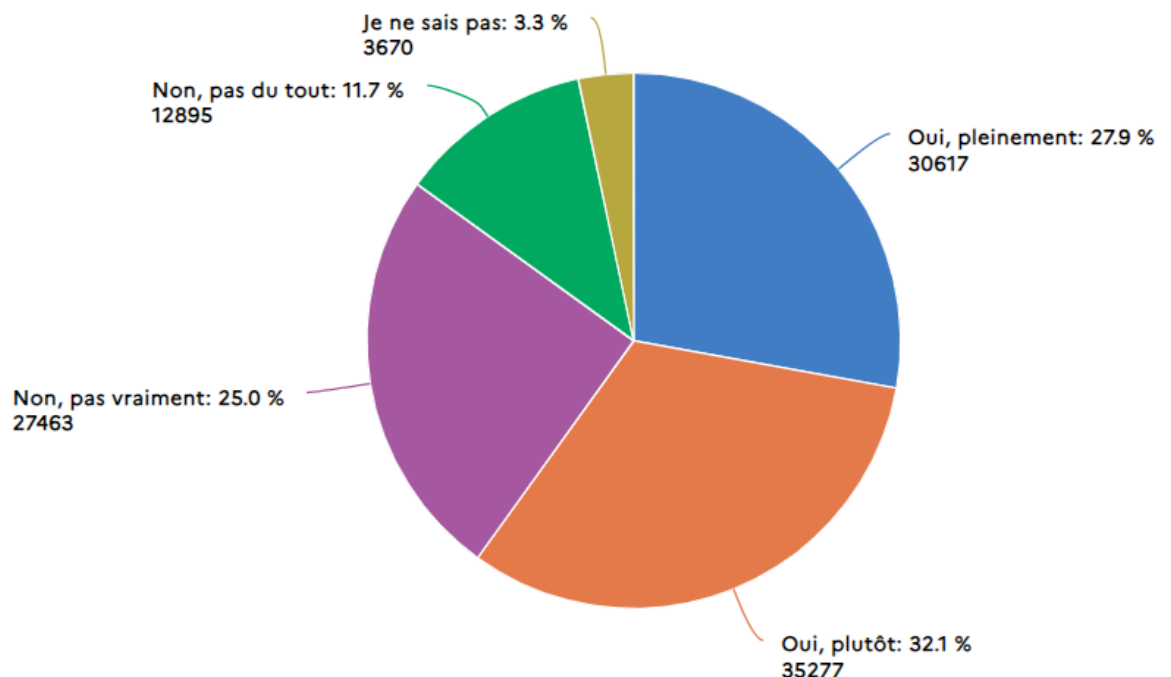
- Oui pleinement
- Oui plutôt
- Non, pas vraiment
- Non, pas du tout
- Je ne sais pas

Répartition des réponses au sein de la FP :

Nombre de répondants : 109 922

Réponse « oui pleinement » ou « oui, plutôt »

60%



2. Formation à l'évaluation professionnelle (2/2)

Une attente de formation en priorité sur la manière d'utiliser l'évaluation, dans le cadre de l'exercice quotidien des fonctions

Quelles thématiques vous sembleraient prioritaires dans une formation à l'évaluation professionnelle ?

A Retenir

37% des répondants placent en priorité 1 : « **Comment évoquer le quotidien et les conditions d'exercice des fonctions** ».

34% des répondants positionnent en 1 : « **Comment fixer des objectifs et apprécier des résultats** » .

29% des répondants positionnent en 1: « **Comment mener un entretien professionnel et éviter des biais** »

Enseignements clés

Répartition par type de fonction publique

Au sein de la FPT en région et en EPCI les répondants classent le plus souvent en premier « **Comment fixer des objectifs et apprécier des résultats** ». (respectivement 37% et 38%) .

Répartition par type de catégorie

Les répondants de **catégorie A+ et A** classent plus souvent en premier « **Comment fixer des objectifs et apprécier des résultats** » (respectivement 39% et 36%) .

Les répondants **A+** sont les seuls à classer en deuxième position « **Comment mener un entretien professionnel et éviter des biais** » (36% vs 30% en catégorie A, 27% en catégorie B, 25% en catégorie C) .

Répartition par situation :

Les répondants en situation d'encadrement classent plus souvent en premier « **Comment fixer des objectifs et apprécier des résultats** » (**39% vs 30% des non encadrants**)

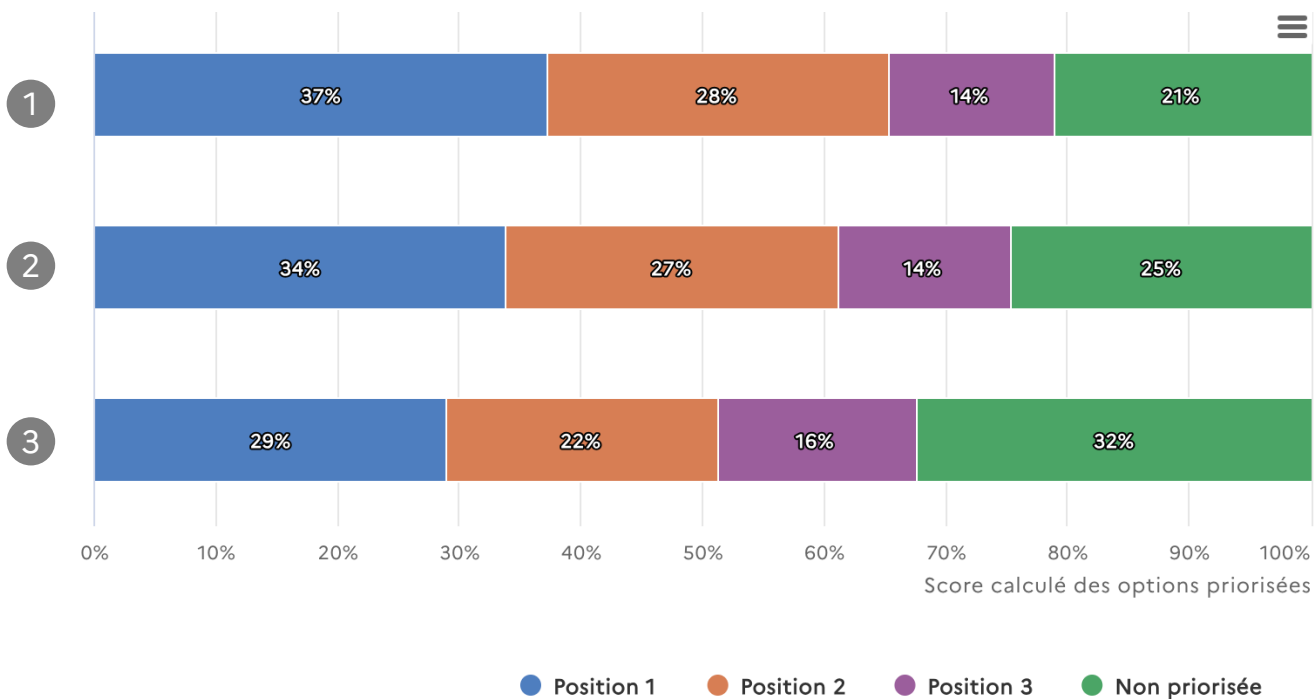
2. Formation à l'évaluation professionnelle (2/2)

Quelles thématiques vous sembleraient prioritaires dans une formation à l'évaluation professionnelle ?

1. Comment évoquer le quotidien et les conditions d'exercice des fonctions ?
2. Comment fixer des objectifs et apprécier des résultats ?
3. Comment mener un entretien professionnel et éviter les biais ?

Répartition des réponses au sein de la FP :

Nombre de répondants : 64 205



Position 1
« Comment évoquer le quotidien et les conditions d'exercice des fonctions »

37%

3. Enquête de climat social

Alors que son utilité fait l'unanimité, près de 2 répondants sur 3 déclarent ne pas bénéficier d'enquête, particulièrement dans les petits collectifs et sur les territoires.

Des enquêtes de climat social ou des consultations périodiques des agents sont-elles menées au sein de votre administration/collectivité/service ?
Et l'estimez-vous utile ?

A Retenir

65,1% des répondants n'ont pas accès à des enquêtes de climat social ou des consultations périodiques dans leur organisation.

84,8% des répondants les estimeraient utiles.

Enseignements clés

Répartition par type de fonction publique

En FPE 44,1% des répondants déclarent bénéficier d'une enquête de climat social vs 22,6% en FPT et 22,7% en FPH

- **Au sein de la FPE : les répondants en AC sont ceux qui déclarent bénéficier le plus d'enquêtes de climat social (49,9% vs 36% en établissement et 45,2% en SD).**
- **Au sein de la FPT : les répondants des régions déclarent en bénéficier le plus (39,3% contre 25,7% dans les départements, 25,1% dans les EPCI et 17,9% dans les communes).**
- **Au sein de la FPH : les répondants en CHU / CHR sont ceux qui déclarent en bénéficier le moins (26,2% contre 30,1% en CH et 30% en établissement médico-social).**

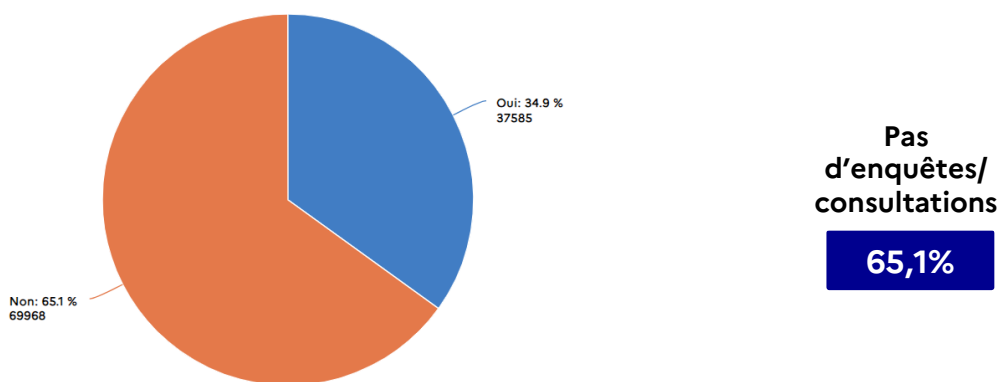
Répartition par type de catégorie

Plus la catégorie de pose augmente plus les répondants déclarent bénéficier d'enquêtes de climat social/ consultations (24,4% des catégorie C contre 54,5% des catégorie A+).

3. Enquête de climat social

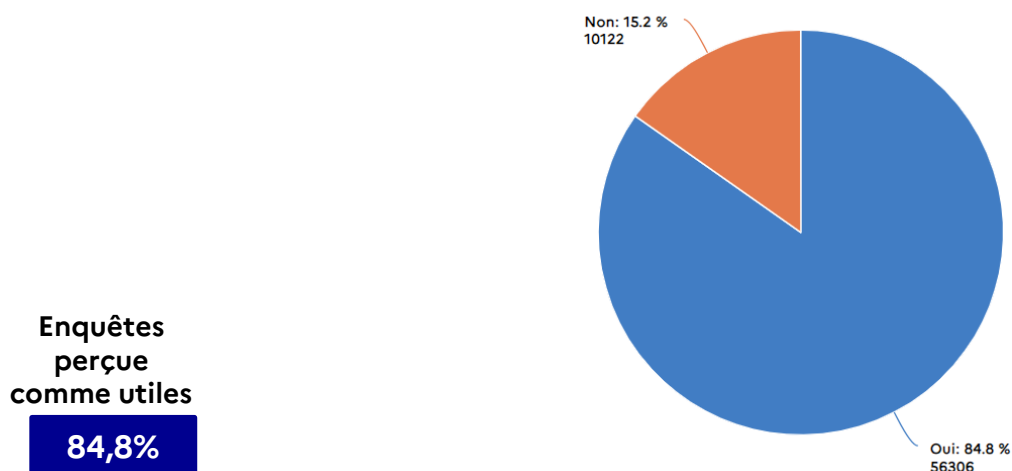
Des enquêtes de climat social ou des consultations périodiques des agents sont-elles menées au sein de votre administration/collectivité/service ?

Nombre de répondants : 107 553



Et l'estimez-vous utile ?

Nombre de répondants : 66 428



4. Formation au management

Plus de la moitié des encadrants déclarent avoir bénéficié d'une formation au management et sont convaincus de son utilité. Utilité largement reconnue par l'ensemble des répondants, non-encadrants compris.

Si vous êtes encadrant : avez-vous bénéficié d'une formation au management ?
L'estimez-vous utile ?

A Retenir

59% des encadrants déclarent avoir bénéficié d'une formation au management, et **85,7%*** d'entre eux l'estiment utile.

39% des contractuels en situation d'encadrement déclarent plus avoir bénéficié d'une formation au management

61,7% des répondants ne sont pas en situation d'encadrement.

*Seuls les répondants ayant déclaré avoir reçu une formation avaient accès à la question sur son utilité

Enseignements clés

Répartition par type de fonction publique

Les répondants encadrants en **FPE ont le plus bénéficié d'une formation au management (61% vs 59% en FPH et 56% en FPT)** mais ils **l'estiment un peu moins utile que les répondants encadrants des autres versants** (82.3% vs en 89,8% FPT et 89,6% en FPH).

Les répondants FPH sont moins en situation d'encadrement que les autres versants (69,2% de non-encadrants)

- **Au sein de la FPE: les répondants en SD ont bénéficiés de cette formation à 66%.** La majorité des encadrants en établissement n'en a pas bénéficié (48%).
- **Au sein de la FPT: les répondants en régions sont les moins concernés par l'encadrement** (20.9% dont 66% sont formés au management). **Les répondants encadrants en communes sont les moins formés** (50% vs 34% en région)
- **Au sein de la FPH : les répondants encadrants en CH sont ceux qui ont le plus bénéficié de cette formation** (63%).

Répartition par catégorie

L'encadrement et l'accès à une formation au management augmentent avec les catégories de poste (11,3% de A+ vs 85,4% de C ne sont pas concernés par l'encadrement. Parmi les encadrants 73% de A+ ont reçu une formation vs 31% de C)

Répartition par statut

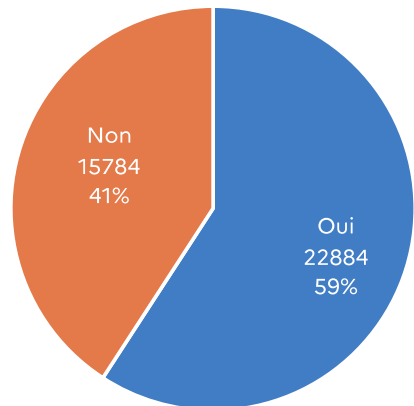
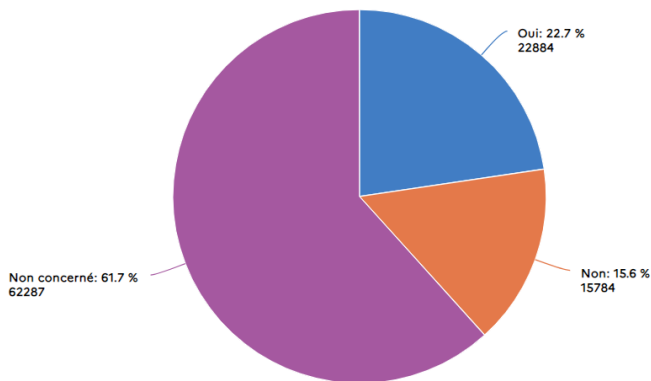
39% des répondants contractuels encadrants sont formés au management vs 62% pour les titulaires

4. Formation au management

Si vous êtes encadrant : avez-vous bénéficié d'une formation au management ?

Nombre de répondants : 100 955

Nombre de répondants sans les non concernés : 38 668

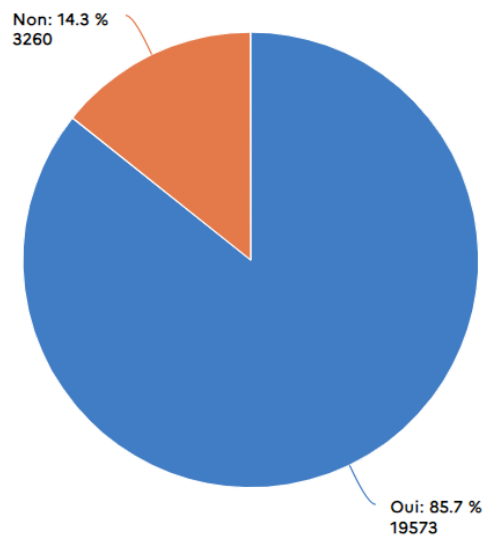


Formation reçue

59%

L'estimez-vous utile ?

Nombre de répondants : 22 833



Formation utile

85,7%

Objets concrets alimentant
l'engagement 2

-

Un cadre respectueux de la santé
des agents et de leur équilibre

1. Problématiques de santé au travail

La demande d'attention porte principalement sur l'usure professionnelle, en particulier dans sa dimension risques psychosociaux plus que fatigue physique ou troubles musculo-squelettique. La tendance s'inverse pour les catégories C.

Quelles problématiques de santé au travail mériteraient actuellement d'être suivies en priorité par votre employeur ?

A Retenir

27,3% des répondants pensent que l'épuisement professionnel mériterait d'être suivi en priorité par leur employeur.

En deuxième priorité viennent les risques psycho-sociaux (23%) puis la santé mentale (16,8%), les troubles musculo-squelettiques (14,6%) et la fatigue physique (11,7%).

Enseignements clés

Répartition par type de FP

En plus de l'épuisement professionnel qui reste une préoccupation majeure tout versant confondu, **les répondants issus de la FPE et de la FPT mentionnent un peu plus les RPS** que les autres (respectivement 25,5% et 22,7%).
Ceux **travaillant dans la FPH mentionnent un peu plus la fatigue physique** que les autres (14,9% contre 10,2% dans la FPE et 11,5% dans la FPT).

- **Au sein de la FPE: les répondants des établissements mentionnent davantage la santé mentale** (18,5%) que les répondants en AC (16,9%) ou en SD (16,5%).
- **Au sein de la FPT: les répondants des communes mentionnent davantage les troubles musculo-squelettiques** et la fatigue physique (respectivement 17,2% et 13,1%) que les répondants travaillant à des échelles de collectivité plus grandes (par exemple, dans les départements, les chiffres sont respectivement 14,6% et 10,1%).
- **Au sein de la FPH: les répondants des établissements médico-sociaux mentionnent un peu plus les RPS** (20,5%) que les répondants en CHU / CHR et CH (respectivement 17,9% et 19,1%) .

Répartition par statut :

Parmi les répondants, les **contractuels évoquent davantage la santé mentale** que les titulaires (19,4% vs 16,3%).

Répartition par âge

Les répondants de moins de 25 ans sont ceux qui mentionnent le plus la santé mentale (24,8% vs 14,4% des plus de 50 ans), et ceux de 36-49 ans sont ceux qui mentionnent le plus les RPS (23,3%).

Répartition par type de catégorie

Les répondants de catégorie A+ mentionnent davantage l'épuisement professionnel et les RPS que les autres catégories (respectivement 31,7% et 26,7%) et les répondants de **catégories C mentionnent davantage les troubles musculo-squelettiques** que les autres catégories (17%).

1. Problématiques de santé au travail

Quelles problématiques de santé au travail mériteraient actuellement d'être suivies en priorité par votre employeur ?

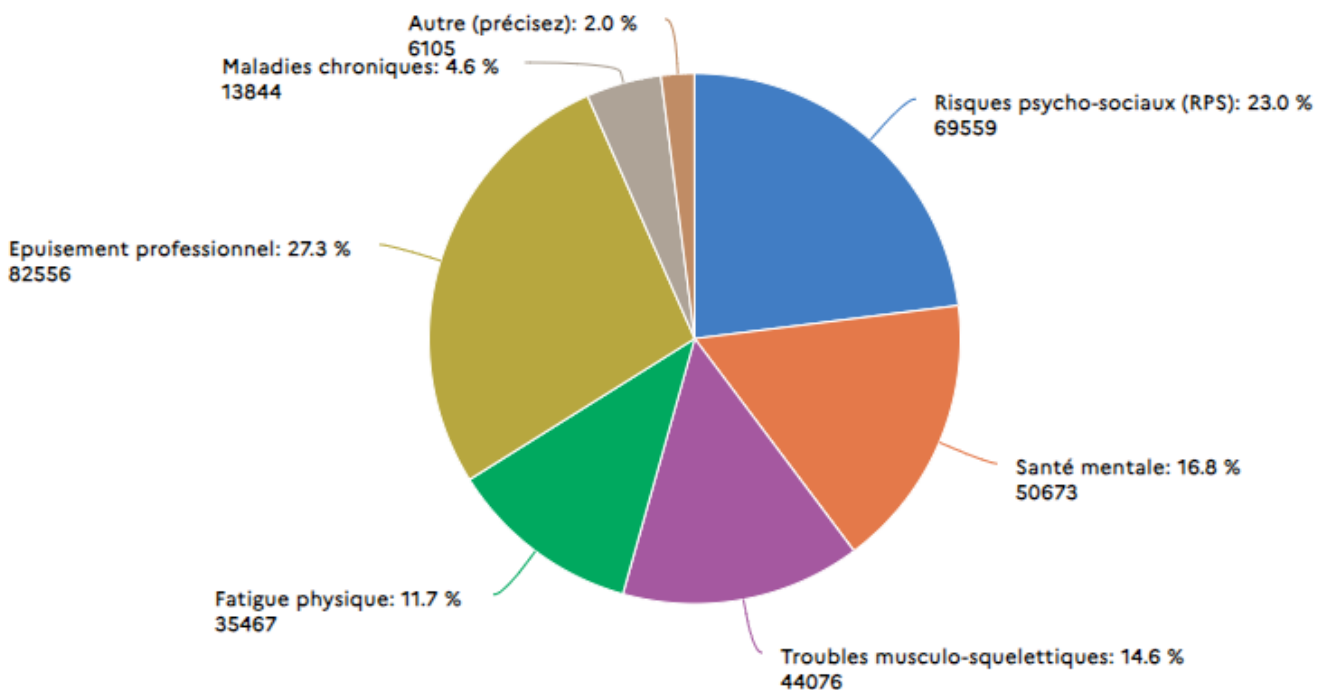
- Risques psycho-sociaux (RPS)
- Santé mentale
- Troubles musculo-squelettiques
- Fatigue physique
- Epuisement professionnel
- Maladies chroniques
- Autre (précisez)

Répartition des réponses au sein de la FP :

Nombre de répondants : 106 514

Épuisement
professionnel

27,3%



2. Organisation du temps de travail

Une très forte attente de réaménagement des temps de travail mais peu de nouvelles modalités proposées.

L'organisation de votre temps de travail a-t-elle été aménagée (semaine de 35h sur 4 jours, de 70 heures sur deux semaines, cycles de 12 heures etc.) ? Seriez-vous intéressé pour que votre employeur vous propose de réorganiser votre temps de travail (exemple : semaine de 35 heures sur 4 jours) ?

A Retenir

19,4 % des répondants déclarent que l'organisation de leur temps de travail a été aménagée.

72,6 % des répondants se disent intéressés par une réorganisation de leur temps de travail toutes catégories confondues.

Enseignements clés

Répartition par type de fonction publique

Les répondants FPT déclarent que leur organisation du temps de travail a été plus aménagée (29,5 % vs 14,2% en FPE et 20,4% en FPH). **Ils sont également les plus intéressés par un réaménagement** (75,6% contre 70,8% dans la FPT et 73,5% en FPH).

- **Au sein de la FPE:** les répondants en établissements déclarent plus souvent un réaménagement du temps de travail (20,2% vs 12,1% pour les SD). **Les répondants en AC sont les plus intéressés par une réorganisation de leur temps de travail** (74,8% vs 67,8% en établissement)
- **Au sein de la FPT:** les répondants en EPCI déclarent plus de réaménagements (35,5% vs 20,6% dans les départements). **Ceux travaillant dans les départements sont les plus intéressés par un réaménagement de leur temps de travail** (77,6% vs 74,6% en EPCI).
- **Au sein de la FPH:** les répondants en EMS déclarent plus de réaménagements (26,8% vs 18,8% pour les CHU / CHR). **Ceux en CHU/CHR et CH sont les plus intéressés (respectivement 73,5 et 74% vs 69,9% en EMS).**

Répartition par statut :

Les répondants contractuels souhaitent davantage réorganiser leur temps de travail que les titulaires (76,2% vs 72%).

Répartition par âge

L'intérêt d'un réaménagement de travail diminue avec l'âge (77,6% pour les moins de 25 ans contre 68,6% pour les 50 ans et plus).

Répartition par type de catégorie

Plus les répondants appartiennent à une catégorie élevée, moins ils déclarent que leur temps de travail a été aménagé (C: 23,2% vs A+ : 10,5%)
L'appartenance à une catégorie spécifique n'influe sur l'intérêt des répondants.

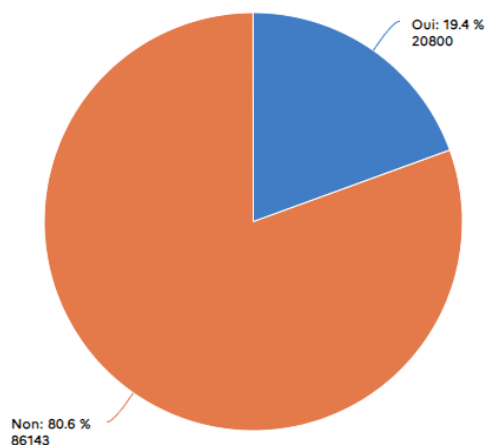
2. Organisation du temps de travail

L'organisation de votre temps de travail a-t-elle été aménagée (semaine de 35h sur 4 jours, de 70 heures sur deux semaines, cycles de 12 heures etc.) ?

Nombre de répondants : 106 943

Organisation
du travail non
aménagée

80,6%

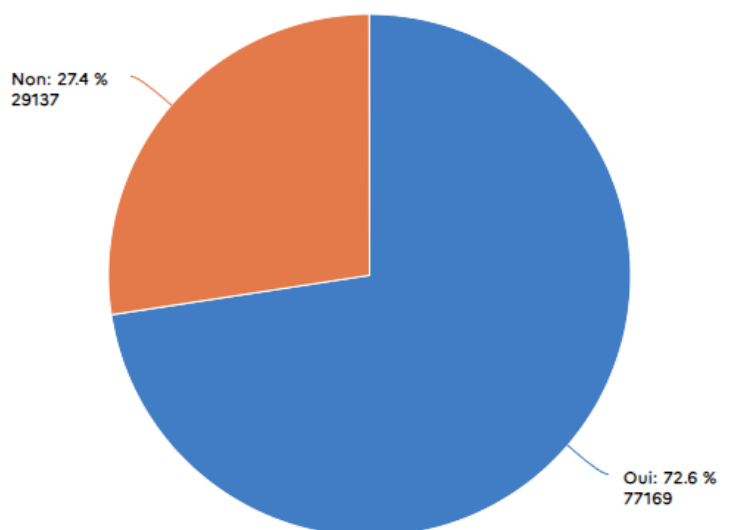


Seriez-vous intéressé pour que votre employeur vous propose de réorganiser votre temps de travail (exemple : semaine de 35 heures sur 4 jours) ?

Nombre de répondants : 106 306

Intérêt pour
une
réorganisation

72,6%



3. Compte Epargne Temps

Le CET est globalement assez répandu au sein de la FP, à l'exception de la FPH. La satisfaction à l'égard de ses modalités est inégale selon l'âge ou la catégorie.

Bénéficiez-vous d'un Compte Épargne Temps (CET) ?

Êtes-vous satisfait par ses modalités actuelles (plafond à 60 jours, portabilité, règles d'utilisation des jours de CET, etc.) ?

A Retenir

72,1% des répondants déclarent bénéficier d'un CET.

56,3% sont satisfaits de ses modalités actuelles.

Enseignements clés

Répartition par type de fonction publique

Les répondants en FPH déclarent moins bénéficier d'un CET (59,3% vs 77,7% en FPE et 72,9% en FPT) et **les répondants au sein de la FPT sont les plus satisfaits de ses modalités actuelles** (60,4% vs 54,9% en FPE et 55,2% en FPH).

- **Au sein de la FPE: seuls 50% des répondants en établissement déclarent bénéficier d'un CET** (vs 86,2% des répondants SD).
- **Au sein de la FPT: les répondants en départements sont ceux qui déclarent bénéficier le plus d'un CET** (80% vs 66% en communes).
- **Au sein de la FPH: les répondants en EMS déclarent moins bénéficier d'un CET** (39,3% vs 63,7% en CHU/R et 54,7% en CH) tandis que **les répondants en CH sont les moins satisfaits de ses modalités actuelles** (50,4% vs 57,4% en CHU/R).

Répartition par statut :

76,2% des répondants titulaires déclarent bénéficier d'un CET contre seulement 50% des répondants contractuels. Cependant, ces derniers sont davantage satisfaits des modalités actuelles du CET (65,1% vs 55,4%).

Répartition par âge

Plus les répondants appartiennent à une tranche d'âge élevée, plus ils déclarent bénéficier d'un CET ; mais moins ils en sont satisfaits (30,2% des répondants de moins de 25 ans déclarent en bénéficier contre 77,1% des 50 ans et plus. Par ailleurs, 68,5% des répondants de moins de 25 ans sont satisfaits contre 54,6% des 50 ans et plus.)

Répartition par type de catégorie

Plus les répondants appartiennent à une catégorie de poste élevée, plus ils déclarent bénéficier d'un CET ; mais moins ils en sont satisfaits (85,4% des répondants en catégorie A+ déclarent en bénéficier, contre 63% des catégories C.) **62,1% des répondants en catégories C sont satisfaits contre 50,5% des catégories A+.**

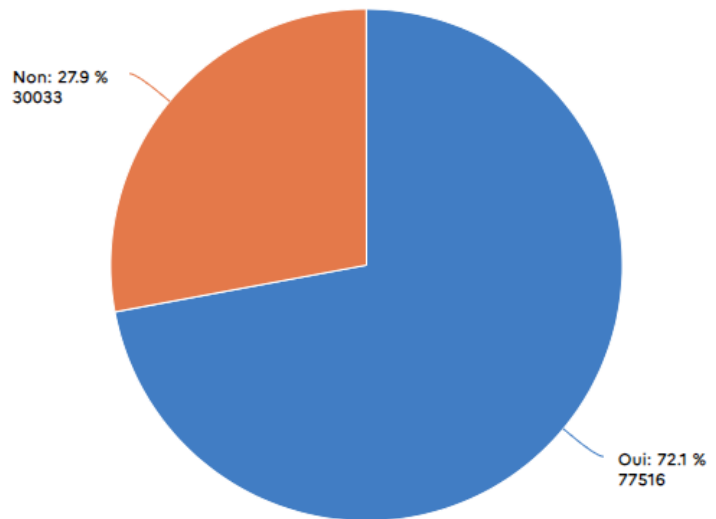
3. Compte Epargne Temps

Bénéficiez-vous d'un Compte Épargne Temps (CET) ?

Nombre de répondants : 107 549

Déclaration
d'un CET

72,1%

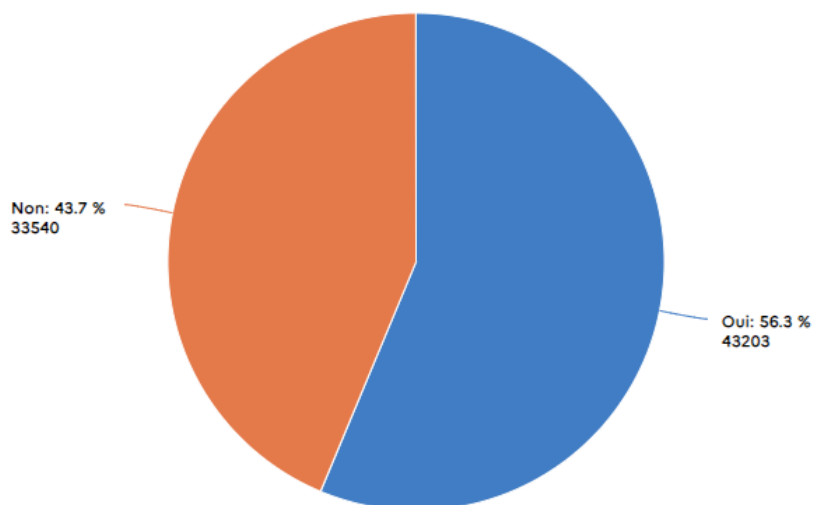


Êtes-vous satisfait par ses modalités actuelles (plafond à 60 jours, portabilité, règles d'utilisation des jours de CET, etc.) ?

Nombre de répondants : 76 743

Satisfaction
des modalités
du CET

56,3%



Objets concrets alimentant
l'engagement 3

-

Un équipement et des espaces de
travail adaptés aux nouveaux
usages

1. Les outils numériques

L'attente porte essentiellement sur l'équipement de base en informatique, téléphonie ainsi qu'en visioconférence et accès Wifi.

Selon vous, de quels outils numériques tout agent de la fonction publique devrait-il disposer dans ses fonctions ?

A Retenir

79% des répondants privilégient l'ordinateur portable (dont 62% qui le classent en 1ère position)

67% privilégient le pack bureautique. Puis viennent l'accès Wifi, le dossier dématérialisé, le smartphone et les outils de visioconférence.

L'accès réseau en nomade, les outils de gestion de projet, la tablette et la possibilité d'utiliser les outils numériques personnels sont quant à eux systématiquement classés en dernier.

Enseignements clés

Répartition par type de fonction publique

Les répondants de la FPE citent davantage le smartphone (53%) et les outils de visioconférence (48%) ; les répondants de la FPT davantage le dossier dématérialisé (52%) ou l'accès Wifi (41%). Les répondants de la FPH citent moins le smartphone (25%) par rapport aux autres versants.

- Au sein de la FPT en région et en département les outils de visioconférence et le smartphone sont davantage mentionnés, tandis que les répondants dans les communes et les EPCI mentionnent davantage le dossier dématérialisé.
- Au sein de la FPH, les répondants citent plus l'accès à une tablette (25%) que les autres versants.

Répartition par catégorie

Les répondants de catégorie A+ et A mentionnent davantage les outils de visioconférence (respectivement 66% et 51%).

Les répondants de catégorie B et C mentionnent davantage le dossier dématérialisé (respectivement 47% et 51%) et le smartphone.

Répartition par âge

Les répondants de moins de 25 ans citent à égalité le pack bureautique et l'ordinateur portable, mais placent toujours plus souvent l'ordinateur portable en première position (61%). Ceux de 50 ans et plus privilégient le pack bureautique (61%) et moins le smartphone (47%).

Répartition par statut :

Parmi les répondants, les contractuels citent prioritairement l'ordinateur portable (80%), le pack bureautique (76%) et les outils de visioconférence (52%).

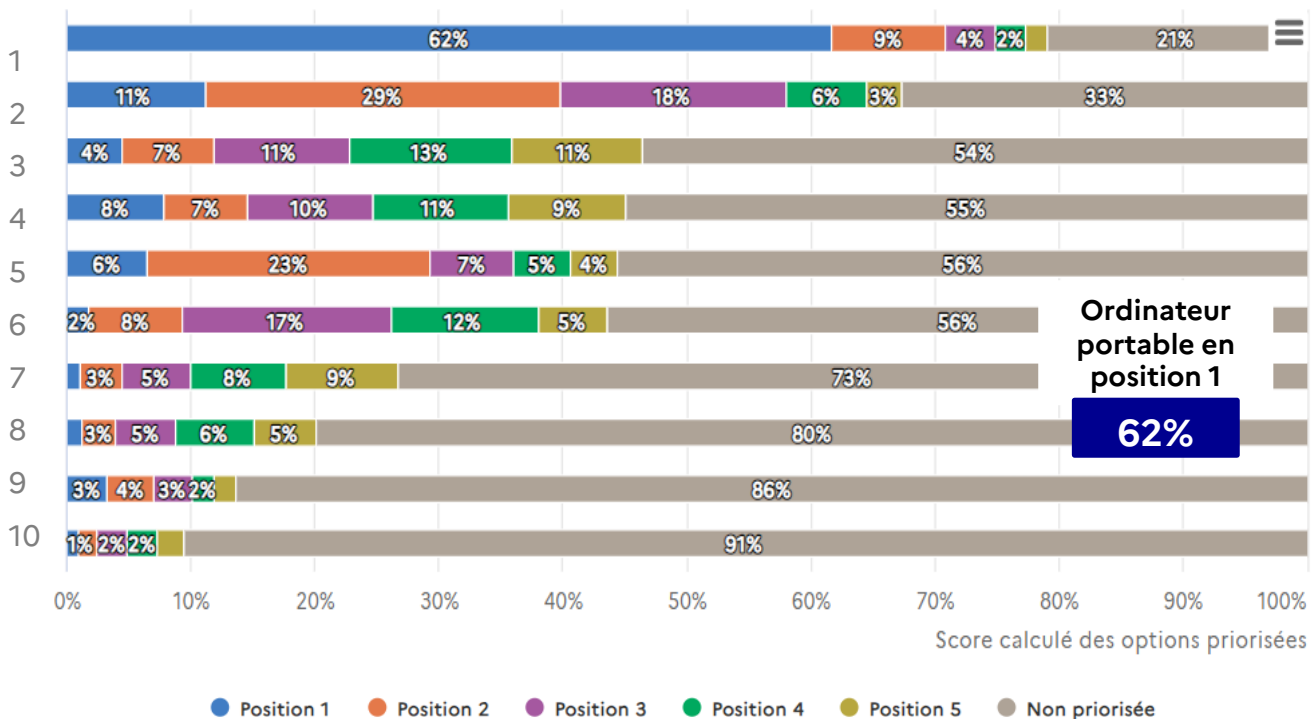
1. Les outils numériques

Selon vous, de quels outils numériques tout agent de la fonction publique devrait-il disposer dans ses fonctions ?

1. Ordinateur portable
2. Pack bureautique (suite office, logiciels, etc.)
3. Accès Wifi en nomade sur son lieu de travail
4. Dossier dématérialisé agent en ligne qui le suit tout au long de la carrière
5. Smartphone
6. Outils de visioconférence
7. Accès réseau en nomade sur son lieu de travail
8. Outils de gestion de projet
9. Tablette
10. Possibilité d'utiliser ses outils numériques personnels

Répartition des réponses au sein de la FP :

Nombre de répondants : 102 979



2. Le télétravail

L'attente principale concerne davantage le renforcement des moyens mis à disposition pour télétravailler (tels que des outils plus performants) que ses usages ou sa pratique. 1/4 des participants n'est pas en mesure de télétravailler.

Si vous êtes en situation de pouvoir télétravailler, que souhaiteriez-vous voir améliorer dans votre pratique du télétravail ? [question de priorisation]

A Retenir

48% des répondants priorisent la meilleure prise en charge financière des coûts induits et **45%** de meilleurs outils numériques.

Seuls **8%** des répondants priorisent le fait de disposer de davantage de temps de rencontre avec leur équipe.

1 répondant sur 4 n'est pas en situation de pouvoir télétravailler.

Enseignements clés

Répartition par type de fonction publique

- **Les répondants de la FPE sont davantage en situation de pouvoir télétravailler** (16% ne télétravaillent pas).
- Dans la **FPT les répondants citent davantage les formations** sur les bonnes pratiques du télétravail (24%).
- **50% des répondants de la FPH ne sont pas en situation de pouvoir télétravailler.** Ils citent davantage l'accès à de **meilleurs outils numériques** (33%) que la meilleure prise en charge financière (26%).
 - **Au sein de la FPE en AC, les répondants citent plus souvent l'accès à un tiers lieu** (31%).
 - **Au sein de la FPT en région et en département, les répondants citent plus souvent l'accès aux tiers lieux (respectivement 30% et 24%)** que les autres versants ; tandis que ceux dans les **communes sont plus nombreux à ne pas être en situation de pouvoir télétravailler** (35% contre 13% en région et 17% en département). Ils mentionnent plus souvent l'accès à distance au réseau et aux dossiers de travail (26%). Ceux en EPCI mentionnent davantage les formations aux bonnes pratiques (26%).

Répartition par type de catégorie

- **Les répondants de catégorie A+ citent beaucoup plus souvent les meilleurs outils numériques (55%)** que la meilleure prise en charge financière (39%).
- Ils sont plus nombreux à être en situation de pouvoir télétravailler (85% contre 78% pour les A, 75% pour les B).
- **Les répondants de catégorie C sont bien plus nombreux à ne pas être en situation de pouvoir télétravailler (38%).**

Répartition par âge

- **Les répondants de moins de 25 ans citent un peu plus en position 1 les meilleurs outils numériques (24%)** que la prise en charge financière (16%). Ils sont plus nombreux à ne pas pouvoir télétravailler (plus de 36%)

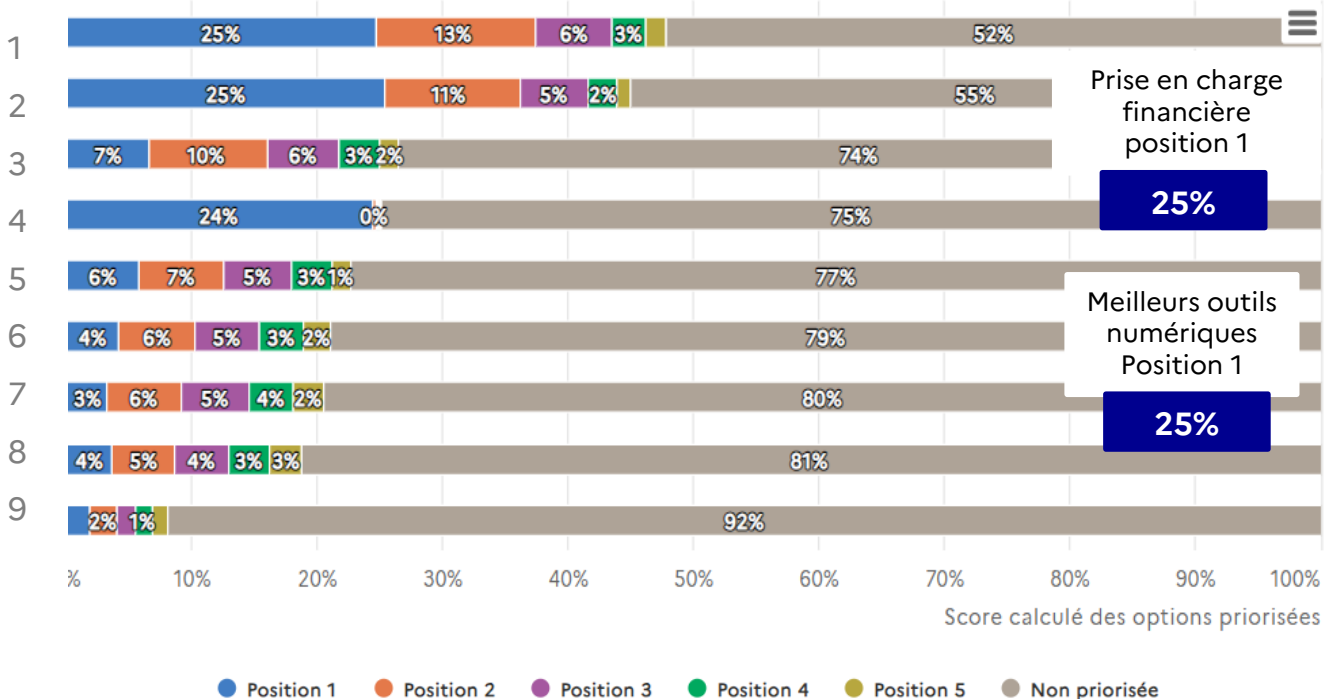
2. Le télétravail

Si vous êtes en situation de pouvoir télétravailler, que souhaiteriez-vous voir améliorer dans votre pratique du télétravail ?

1. Suite office, logiciels, etc) sur mon lieu de télétravail
2. Une meilleure prise en charge financière des coûts induits (outils de visioconférence, outils de bureautique, repas, énergie etc.)
3. De meilleurs outils numériques (outils d'audio/ visioconférence, espace numérique de dossiers partagés, messagerie, double écran, etc.) sur mon lieu de télétravail
4. De meilleurs outils de bureautique (suite office, logiciels etc.)
5. Je ne suis pas en situation de pouvoir télétravailler - Non concerné
6. Un accès à distance sur mon réseau de travail et mes dossiers
7. Un accès facilité à un tiers lieu proche de mon domicile (espace de travail qui n'est ni mon domicile ni mon lieu de travail habituel, par exemple un espace de coworking)
8. Une organisation du travail favorisant les temps d'échange en équipe, même à distance
9. Des formations sur les bonnes pratiques en télétravail
10. Davantage de temps de rencontre avec mon équipe

Répartition des réponses au sein de la FP :

Nombre de répondants : 82 549



3. Les espaces de travail

L'attente porte majoritairement sur le réagencement des espaces d'échanges et de repos. Les jeunes citent plus fréquemment (2/3) les espaces décroissés

En tant qu'agent, de quoi auriez-vous besoin pour mieux adapter vos espaces de travail habituels aux nouveaux usages ? [question de priorisation]

A Retenir

55% des rpondants citent la mise à disposition d'espaces de convivialité et **53%** d'espaces de repos.

25% des rpondants citent en position 1 la nécessité d'espaces pour s'isoler.

Moins d'un rpondant sur cinq (17%) priorise des espaces plus décroissés et lumineux et des salles de réunions classiques.

Enseignements clés

Répartition par type de fonction publique

Dans la FPE : les outils numériques homogènes inter fonctions publiques sont mentionnés plus largement (46%) que dans les autres versants. Dans la FPT les endroits pour s'isoler sont classés en 1^{er}. Dans la FPH, les espaces de repos et les espaces décroissés et plus lumineux sont les items les plus mentionnés. (respectivement 61% et 24%).

- Au sein de la FPE : les rpondants en AC mentionnent plus souvent les endroits pour s'isoler (52%); ceux en SD mentionnent davantage le confort acoustique (51%) et les outils numériques homogènes inter fonctions publiques (48%); ceux en établissement mentionnent plus souvent les espaces de repos (55%).
- Au sein de la FPT : les rpondants en région classent en dernier les salles de réunions classiques (14%), et mentionnent plus souvent l'amélioration du confort acoustique (54%) et les endroits pour s'isoler (53%) ; ceux dans les communes mentionnent encore moins souvent les petites salles de réunion (21%) ; ceux en EPCI mentionnent un peu plus souvent les endroits pour s'isoler (50%).
- Les rpondants de la FPH mentionnent presque à égalité les espaces de repos et de convivialité (respectivement 61% et 60%) et mentionnent plus souvent les espaces décroissés (24%) que les autres versants (14% pour la FPE et 15% la FPT).

Répartition par âge

Plus les rpondants sont jeunes, plus les espaces de repos, les endroits où s'isoler pour téléphoner et les espaces plus décroissés sont priorités (environ deux rpondants sur trois dans les tranches d'âge 25 à 35 ans). A partir de 36 ans et pour les 50 ans et plus : le confort acoustique est privilégié par près d'un rpondant sur deux.

Répartition par type de catégorie

Plus la catégorie de poste est élevée, plus sont priorités par les rpondants, les outils numériques inter fonctions publiques (51% pour les A+, 41% pour les B et 35% pour le C), les petites salles de réunion (35% pour les A+, 30% pour les A, 20% pour les B et 15% pour les C). Les salles de réunion classiques sont peu priorités quelle que soit la catégorie.

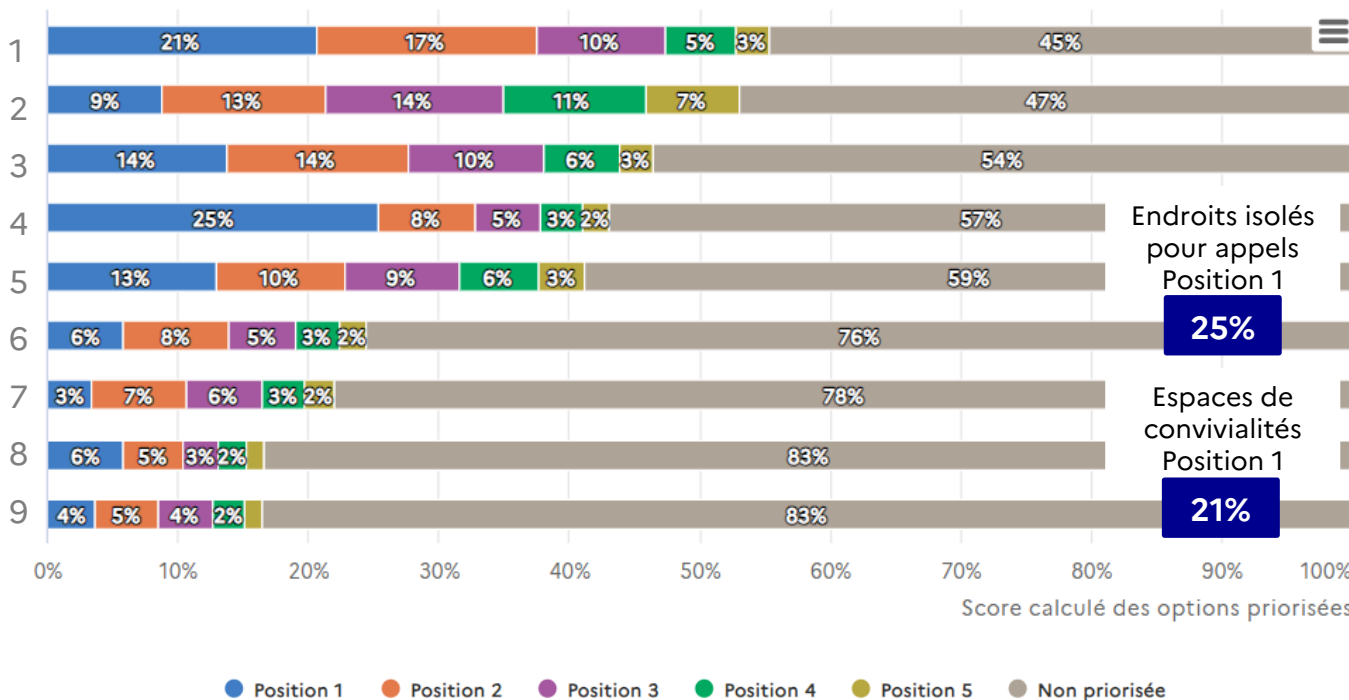
3. Les espaces de travail

En tant qu'agent, de quoi auriez-vous besoin pour mieux adapter vos espaces de travail habituels aux nouveaux usages ?

1. Des espaces de convivialité
2. Des espaces de repos
3. Une amélioration du confort acoustique
4. Des endroits pour m'isoler afin de passer des appels téléphoniques - participer à des visioconférences
5. Des outils numériques homogènes inter fonctions publiques
6. Des petites salles de réunions pour 3 ou 4 personnes
7. Des espaces de créativité
8. Davantage de salles de réunions classiques
9. Des espaces plus découloisonnés et plus lumineux

Répartition des réponses au sein de la FP :

Nombre de répondants : 94 204



Endroits isolés pour appels Position 1

25%

Espaces de convivialités Position 1

21%

Objets concrets alimentant
l'engagement 4

-

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

1. Les irritants de la gestion RH

Les trois versants s'accordent sur une marge de progression de la gestion RH que traduit la proportion élevée d'irritants. Cette perception croît avec la catégorie et le niveau d'encadrement.

Dans votre gestion RH au quotidien, avez-vous le sentiment d'être confronté à des « irritants » ? (délais de mise en place de dispositifs vous concernant, délais de réponse, démarches administratives contraignantes, demandes d'informations répétitives etc.) *

A Retenir

69,3% des répondants ont le sentiment d'être confrontés à des « irritants » en matière de gestion RH au quotidien.

Enseignements clés

Répartition par type de fonction publique

Les répondants en FPH ont plus souvent le sentiment d'être confrontés à des « irritants », (71,9%) et ceux de la FPT un peu moins (66,2%).

- **Au sein de la FPE : les répondants des établissements déclarent davantage d'irritants** que les autres (73,9% vs 69,5% en FPE).
- **Au sein de la FPT : les répondants des régions déclarent davantage d'irritants** que les autres échelles de collectivités (69,8% vs 66,2% en FPT).
- **Au sein de la FPH: les répondants des CH déclarent plus souvent des irritants** (respectivement 73,7% vs 71,9% en FPH).

Répartition par type de catégorie

Le sentiment d'être confronté à des « irritants » augmente avec la catégorie d'emploi des répondants, pour culminer à 77% parmi les répondants de catégorie A+ (contre 60,9% pour les catégories C, 67,4% pour les catégories B et 73,3% pour les catégories A)

Répartition par situation d'encadrement

Les 3/4 des répondants encadrants déclarent être confrontés à des irritants vs les 2/3 des non-encadrants.

Répartition par âge

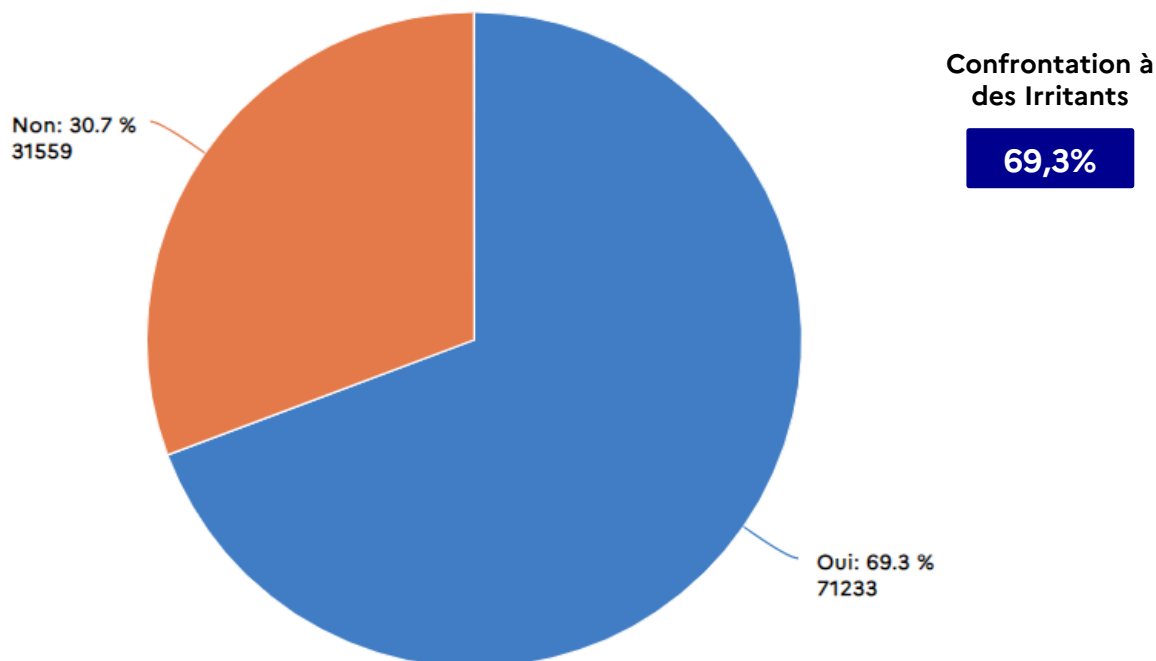
Les répondants de moins de 25 ans ont moins le sentiment d'être plus confrontés à des irritants (60,2%) que les autres classes d'âge.

1. Les irritants de la gestion RH

Dans votre gestion RH au quotidien, avez-vous le sentiment d'être confronté à des « irritants » ? (délais de mise en place de dispositifs vous concernant, délais de réponse, démarches administratives contraignantes, demandes d'informations répétitives etc.)

Répartition des réponses au sein de la FP :

Nombre de répondants : 102 792



Le recensement des irritants perçus fait l'objet de la réponse à la question ouverte qui sera communiquée dans la suite de l'analyse.

2. Mobilité et reconversion

De fortes aspirations au changement à court terme pour près de la moitié des répondants des trois versants, majoritaires dans la FPE et la FPT et moins marquées dans la FPH et chez les contractuels.

Souhaitez-vous, à court ou plus long terme, effectuer une mobilité (dans un autre service, un autre environnement professionnel, une autre résidence géographique, etc.) ou une reconversion (changement de métier) ?

A Retenir

49,1 % des répondants disent **vouloir effectuer une mobilité ou une reconversion dont près des ¾** au sein de la fonction publique.

31,5% ne souhaitent pas effectuer de mobilité intra ou extra FP.

Près d'1 répondant sur 5 déclare **ne pas savoir (19,4%)**.

Enseignements clés

Répartition par type de fonction publique

Les répondants en FPE mentionnent plus le souhait d'une mobilité dans la fonction publique (34,3%), ceux de la FPH évoquent moins le besoin de mobilités (18,8%) et répondent davantage « je ne sais pas » (22,7%). Les répondants au sein de la FPT déclarent à 27,9% souhaiter effectuer une mobilité au sein de la fonction publique.

Au sein de la FPH les réponses sont similaires à celle de la FP

- **Au sein de la FPE, les répondants en AC déclarent plus souhaiter effectuer une mobilité** au sein de la fonction publique que les autres.
- **Au sein de la FPT, les répondants travaillant dans les régions déclarent davantage souhaiter effectuer une mobilité** que les autres, et **les répondants travaillant dans un EPCI déclarent davantage envisager de quitter la fonction publique.**

Répartition par statut :

Parmi les répondants, les contractuels déclarent moins souhaiter effectuer une mobilité (22,4%) et répondent davantage « je ne sais pas » ou « non pas pour le moment » (57% en cumulé) que les titulaires (50%).

Répartition par âge

Les souhaits de reconversion ou de mobilité diminuent avec l'âge des répondants (43,8% des plus de 50 ans répondent « non »). Ils sont 21% à ne pas le souhaiter pour les répondants de moins de 25 ans.

Répartition par situation

Parmi les répondants, ceux en situation d'encadrement évoquent plus le souhait d'une mobilité que les autres (32,8%). Les répondants encadrants comme non encadrants sont en proportion égale à vouloir rester dans la fonction publique (30,3%).

Répartition par type de catégorie

Les répondants de catégorie A+ disent envisager plus une mobilité que les autres catégories de poste (36,7%) alors qu'ils sont 25,4% en catégorie C.

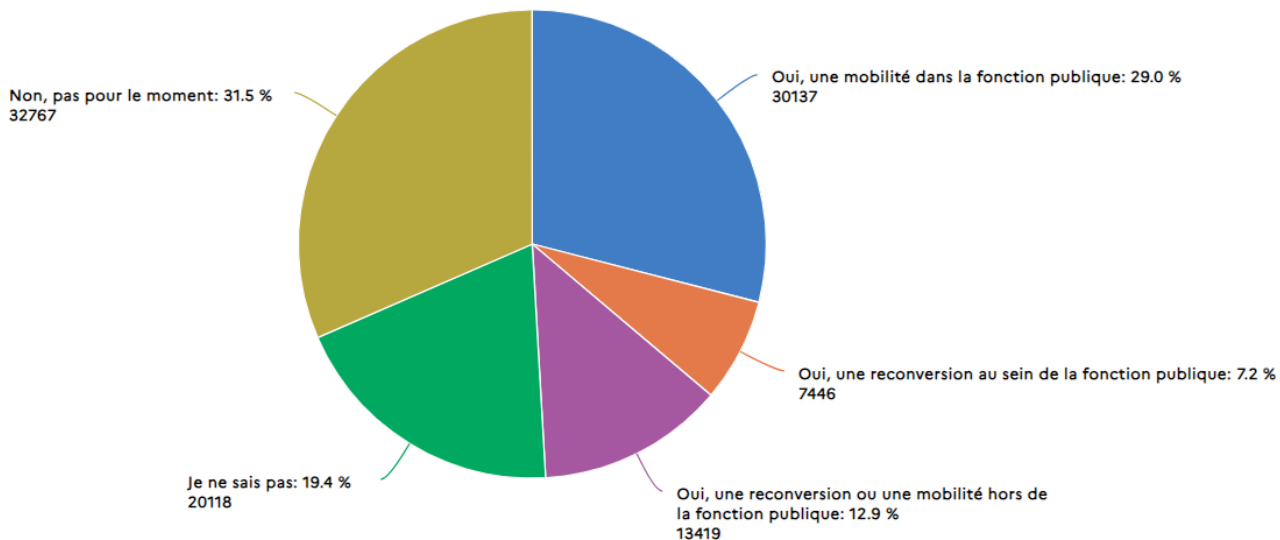
2. Mobilité et reconversion

Souhaitez-vous, à court ou plus long terme, effectuer une mobilité (dans un autre service, un autre environnement professionnel, une autre résidence géographique, etc.) ou une reconversion (changement de métier) ?

- Oui, une mobilité dans la fonction publique
- Oui, une reconversion au sein de la fonction publique
- Oui, une reconversion ou une mobilité hors de la fonction publique
- Je ne sais pas
- Non, pas pour le moment

Répartition des réponses au sein de la FP :

Nombre de répondants : 103 887



Pas de souhait
de mobilité ou
reconversion

31,5%

Souhait de
mobilité
interne

29%

3. Accompagnement RH des mobilités

Une attente forte d'un accompagnement RH spécifique et individuel pour faciliter ces mobilités et reconversions

De quel type d'accompagnement auriez-vous besoin ?

A Retenir

24,1% des répondants déclarent avoir besoin de coaching et de conseil de carrière

24% des répondants souhaiteraient des formations spécifiques

19,2% mentionnent le bilan de compétences, 15,6% des informations plus précises sur les besoins des recruteurs et 13,1% la banalisation de certaines plages horaires pour les consacrer à un projet personnel (concours, formation, reconversion, mobilité, autre...).

Enseignements clés

Répartition par type de fonction publique

30% des répondants de la FPH indiquent avoir besoin de formations spécifiques (contre 22% de la FPE et 24,8% de la FPT).

Répartition par situation :

Les répondants en situation d'encadrement expriment davantage de besoins de coaching et de conseil de carrière (26,4% contre 22,8% chez les non encadrants).

Les répondants non encadrants disent avoir davantage besoin de formations spécifiques (25,3% contre 21,6% chez les encadrants).

Répartition par statut :

Parmi les répondants, les contractuels mentionnent plus que les titulaires un besoin de formations spécifiques (27,5% contre 23,5% pour les titulaires).

Répartition par âge

Le besoin en coaching et conseil de carrière augmente avec l'âge, (25,1% pour les 50 ans et plus contre 20,9% pour les moins de 25 ans).

C'est l'inverse pour le **besoin en formations spécifiques, qui est plus important pour les répondants de moins de 25 ans** (29%, contre 21,9% chez les 50 ans et plus).

Répartition par type de catégorie

Les répondants de catégorie A+ indiquent plus le besoin de coaching et de conseil de carrière (30,5%) et ceux de catégories C mentionnent plus de formations spécifiques (27,6%).

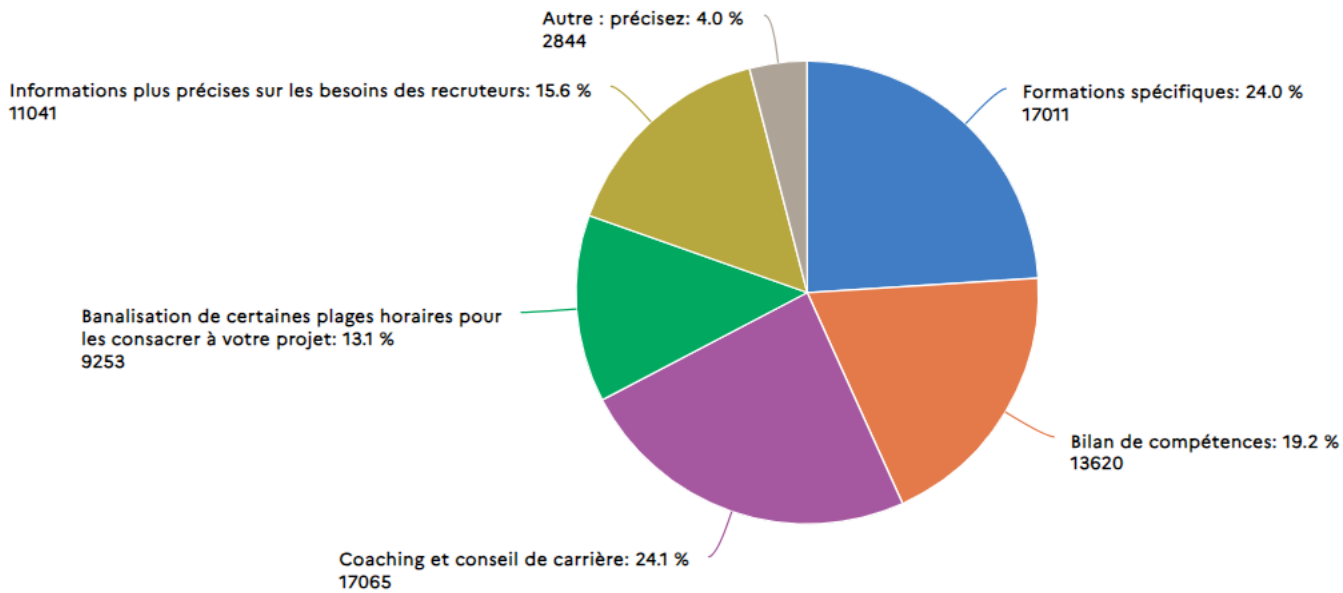
3. Accompagnement RH des mobilités

De quel type d'accompagnement auriez-vous besoin ?

- Formations spécifiques
- Bilan de compétences
- Coaching et conseil de carrière
- Banalisation de certaines plages horaires pour les consacrer à votre projet
- Informations plus précises sur les besoins des recruteurs

Répartition des réponses au sein de la FP :

Nombre de répondants : 34 161



**Formations
spécifiques**

24 %

**Coaching et conseil
de carrière**

24,1 %

Objets concrets alimentant l'engagement 5

-

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

1. Dispositif de mentorat

Des attentes fortes concentrées principalement sur une meilleure connaissance du dispositif et dans une moindre mesure une rémunération accessoire

En tant qu'agent, de quoi auriez-vous besoin pour vous investir dans un dispositif de mentorat ? [choix multiple]

A Retenir

18,3% des répondants mentionnent le fait de **mieux connaître le dispositif**

17,7% signalent le **besoin d'une rémunération accessoire**.

Viennent ensuite : la **meilleure reconnaissance professionnelle (16%)**, le **temps banalisé (15,1%)**, la **formation (14,2%)**, le soutien appuyé de la hiérarchie (11,1%) les locaux pour se réunir (6,4%)

Enseignements clés

Répartition par type de fonction publique

Les répondants en FPH se distinguent des deux autres versants en plaçant la meilleure reconnaissance professionnelle (17,5%) avant la rémunération accessoire (16,7%).

Les répondants en FPE déclarent avoir plus besoin de temps banalisé (16%) que les autres versants (14,6% en FPT et 13,6% en FPH)

- **Au sein de la FPE, les répondants travaillant en AC placent le besoin de temps banalisé (15,8%)** avant la meilleure reconnaissance professionnelle (14,9%) et **les répondants en établissements sont les seuls à mentionner en premier le besoin d'une rémunération accessoire (19,1%).**
- **Au sein de la FPT les répondants travaillant en région et en EPCI mentionnent le besoin de temps banalisé (respectivement 16,7% et 15,8%)** avant la reconnaissance professionnelle (respectivement 14,3% et 13,9%) et les répondants des communes mentionnent en premier le besoin d'une rémunération accessoire (18,9%).

Répartition par âge

La rémunération accessoire est le besoin le plus important pour les 26-49 ans (18,4% pour les 26-35ans, et 18,3% pour les 36-49ans).

Répartition par type de catégorie

Les répondants de catégorie A+ se distinguent des autres en plaçant le besoin de temps banalisé en 1^{ère} position (20,7%), puis la rémunération accessoire (15,8%) et la reconnaissance professionnelle (13,4%).

En dehors du besoin de connaissance du dispositif, les répondants de la catégorie A placent à équivalent la rémunération accessoire (17,2%) et le temps banalisé (17,7%).

A l'inverse les répondants de la catégorie C prêtent une plus grande attention à la reconnaissance professionnelle (18,8%) et la rémunération accessoire (18,5%) qu'au temps banalisé (10,3%). Les répondants en catégorie B suivent cette tendance.

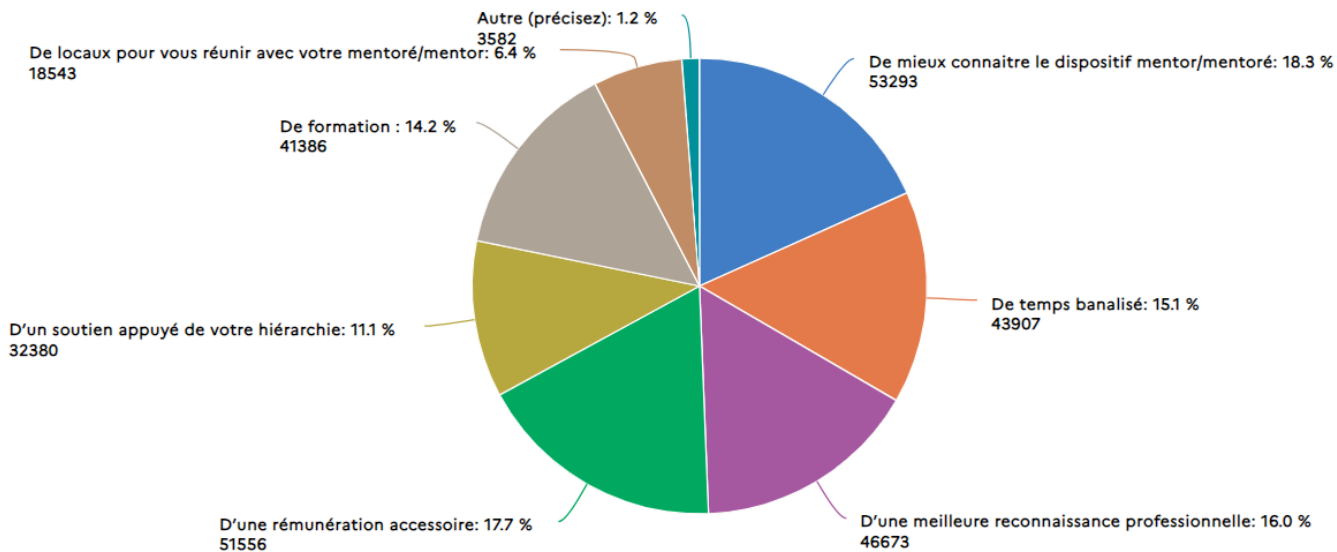
1. Dispositif de mentorat

En tant qu'agent, de quoi auriez-vous besoin pour vous investir dans un dispositif de mentorat ?

- De mieux connaître le dispositif mentor/mentoré
- De temps banalisé
- D'une meilleure reconnaissance professionnelle
- D'une rémunération accessoire
- D'un soutien appuyé de votre hiérarchie
- De formation
- De locaux pour vous réunir avec votre mentoré/mentor

Répartition des réponses au sein de la FP :

Nombre de répondants : 94 698



Rémunération accessoire

17,7%

Connaissance du dispositif

18,3 %

2. Égalité femmes/ hommes

Corriger les écarts de rémunération et renforcer la transparence autour de la rémunération sont des actions jugées prioritaires. Elles devancent les questions liées à la parentalité.

Selon vous, quelles actions prioritaires devraient être mises en place ou développées pour renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

A retenir

60% des répondants citent le plus souvent comme action prioritaire le besoin de « corriger les écarts de rémunération » puis « la transparence et la publicité des indicateurs » (48%) et « l'organisation du travail » (47%)

24% des répondants placent la question de l'organisation du travail en position 1

Enseignements clés

Répartition par type de fonction publique

- **Les répondants FPH** se distinguent des autres versants en mettant plus souvent en position 1 les dispositifs pour renforcer la parentalité (19%). Par ailleurs 45% d'entre eux citent la transparence et la publicité des indicateurs de suivi, les dispositifs de parentalité et l'organisation du travail comme actions prioritaires.
- **Les répondants en FPH** citent plus souvent les actions en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (36%). **Les répondants FPE** classent les réponses de la même manière que l'ensemble des répondants et ce quelque soit l'employeur
- **Les répondants FPT** se distinguent en étant plus nombreux à prioriser les actions pour corriger les écarts de rémunérations (70%). Ils classent par ailleurs les actions pour renforcer la promotion des femmes à des postes plus élevés (42%) avant les dispositifs pour faciliter la parentalité (40%), à l'inverse des autres versants

Répartition par statut :

Les répondants contractuels citent plus souvent les actions pour corriger les écarts de rémunération - 72% dont 20% les mettent en position 1 - alors que les **titulaires** les citent à 58% dont 16% en position 1.

Répartition par âge

Les répondants de moins de 25 ans se distinguent car ils mentionnent beaucoup plus souvent les actions de prise en compte de la santé des femmes (64% dont 23% la place en position 1) et les actions en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (51%)

Les répondants de 26-35 ans mentionnent bien plus souvent les dispositifs pour faciliter la parentalité (58% dont 23% les placent en position 1) et la prise en compte de la santé des femmes (50%)

Les répondants de 50 ans et plus mentionnent plus souvent les actions pour renforcer la promotion des femmes à des postes plus élevés (42%)

Répartition par type de catégorie

Les répondants de catégorie A+ positionnent plus souvent en n°1 « l'organisation du travail » comme action prioritaire (citée à 51% et positionnée en n°1 à 27% alors que les catégories B et C la citent à 47%)

Les répondants de la catégorie A mentionnent plus souvent les dispositifs pour faciliter la parentalité (cités à 48% alors que les C les citent à 35%)

Les répondants de la catégorie B mentionnent un peu plus souvent la prise en compte de la santé des femmes (citée à 40% vs 35% chez les A+)

Les répondants en catégories B et C mentionnent beaucoup plus la prise en compte de la santé des femmes (citée à 40% vs 35% chez les A+) et ils sont plus nombreux à citer les actions correctrices des écarts de rémunérations (citées à 69% dont 20% en position 1 vs citées 51% pour les A+ dont 10% en position 1)

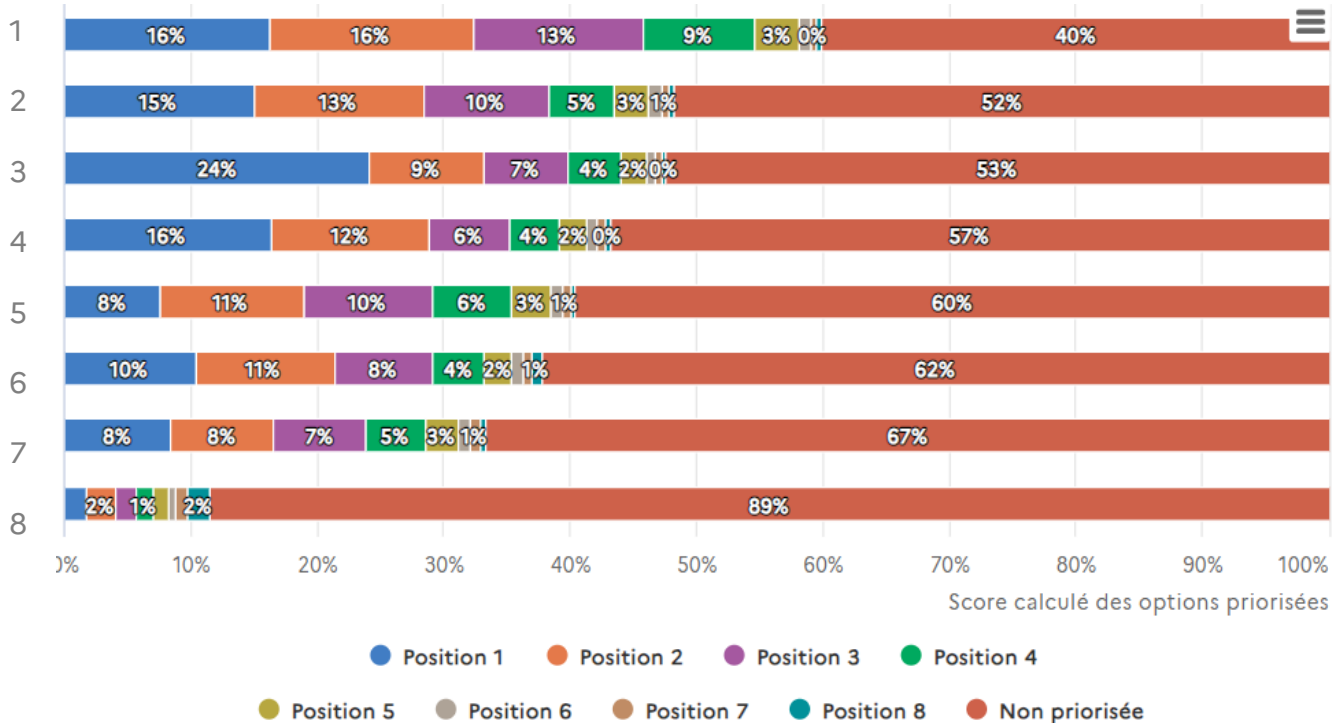
2. Egalité femmes/ hommes

Selon vous, quelles actions prioritaires devraient être mises en place ou développées pour renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

1. Des actions pour corriger des écarts de rémunération
2. La transparence et la publicité renforcées d'indicateurs de situation comparée sur des points clés (rémunérations, avancements...)
3. L'organisation du travail (rythmes, horaires, travail à distance...)
4. Des dispositifs pour faciliter la parentalité
5. Des actions pour renforcer la promotion effective des femmes à des emplois ou fonctions plus élevées
6. Une prise en compte plus spécifique de la santé des femmes (ex congés menstruels)
7. Des actions en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles
8. Une charte des temps partagée avec mes interlocuteurs

Polarisation des réponses au sein de la FP :

Nombre de répondants : 90 375



L'organisation du travail : position 1

24%

Objets concrets alimentant
l'engagement 6

-

Une attention particulière portée
au logement des agents

1. Les leviers en matière de logement

Les leviers prioritaires concernent l'information sur les dispositifs d'aides existantes et la mise en place d'une plateforme d'offre de logements

Selon vous, quels leviers devraient être prioritairement mobilisés par votre employeur en matière de logement ?

A Retenir

30,3% des répondants déclarent vouloir davantage d'information sur les dispositifs d'aide existants.

30 % indiquent être en faveur de la création d'une plateforme d'offre de logements.

21,8 % demandent une priorité d'accès à des logements sociaux et intermédiaires.

15,1 % un accès facilité ou une priorité d'attribution pour certains métiers.

Enseignements clés

Répartition par type de fonction publique

La demande d'information sur les aides existantes est plus importante chez les répondants de la FPT et la FPH

(respectivement 33,2% et 32,5%) que dans la FPE (28,3%).

La demande de logements sociaux est un peu moins importante pour les répondants FPH (19,2%) que pour la FPT (21,1%) FPT ou FPE (23,3%).

Répartition par statut :

Parmi les répondants, la **demande d'information est plus importante pour les contractuels** que pour les titulaires (34,9% vs 29,6%).

Répartition par âge

32,3 % des répondants de 50 ans et plus soutiennent la mise en place d'une plateforme d'offre de logement.

Répartition par type de catégorie

Parmi les répondants, les A+ mettent en levier prioritaire l'accès facilité ou la priorité d'attribution en matière de logement (18,2% pour les A+ vs 13,4% pour les catégorie C).

Les répondants de catégories A,B,C se distinguent des A+ en citant plus comme levier à mobiliser « des informations sur les aides existantes » (respectivement 30,5% 30,4% et 32% vs 25,8%).

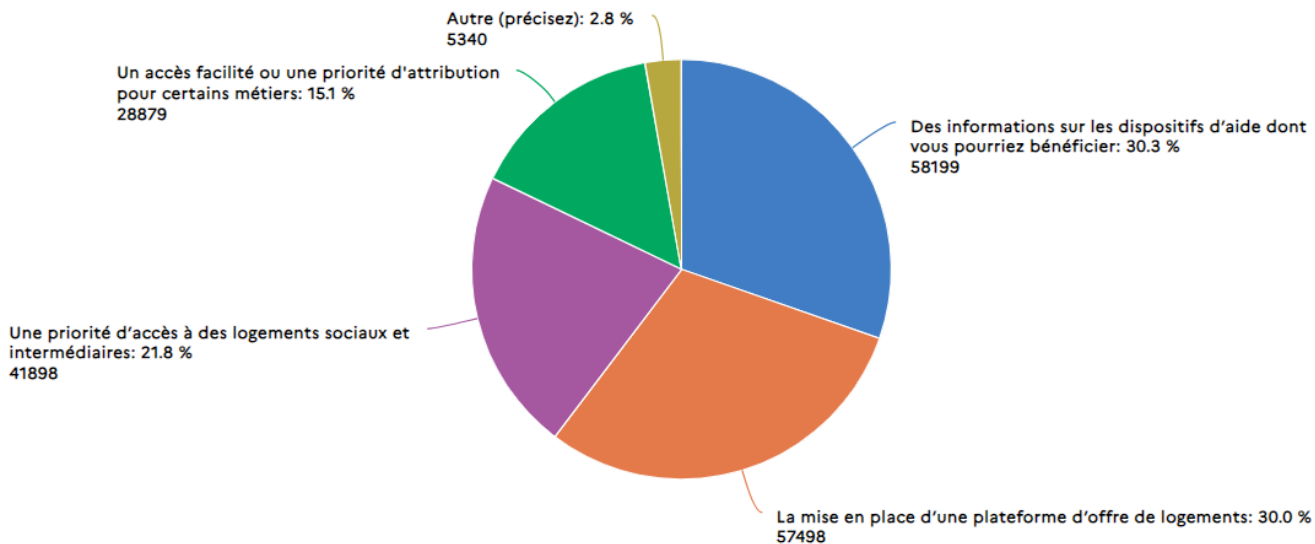
1. Les leviers en matière de logement

Selon vous, quels leviers devraient être prioritairement mobilisés par votre employeur en matière de logement ?

- Des informations sur les dispositifs d'aide dont vous pourriez bénéficier
- La mise en place d'une plateforme d'offre de logements
- Une priorité d'accès à des logements sociaux et intermédiaires
- Un accès facilité ou une priorité d'attribution pour certains métiers

Répartition des réponses au sein de la FP :

Nombre de répondants : 90 670



Information sur les dispositifs d'aides

30,3%

Plateforme d'offre de logement

30%

ANNEXE



FONCTION PUBLIQUE +

Questionnaire de consultation agents

1/ Questions d'identification

1. * Vous travaillez au sein de :

- La fonction publique d'État
- La fonction publique territoriale
- La fonction publique hospitalière
- Dans aucune de ces situations

2. * Vous êtes :

- Titulaire de la fonction publique
- Contractuel de la fonction publique (contrat de droit public, CDD ou CDI)
- Autres (vacataire, stagiaire, apprenti, etc.)

2/ Votre rapport à la fonction publique

3A. Quelles sont les principales raisons qui ont motivé votre entrée dans la fonction publique ?

Choisissez 5 raisons et classez-les dans l'ordre de priorité décroissante

- Le désir de servir l'intérêt général
- Être au service et en contact des usagers
- Les possibilités de carrière et de mobilité
- La sécurité de l'emploi
- Le choix d'un métier spécifique
- Une opportunité qui s'est présentée
- L'image positive de la fonction publique
- Le salaire
- Des membres de votre famille étaient fonctionnaires
- Les conditions de travail
- L'ambiance et le collectif de travail
- Le statut ou le prestige social

3B. Ajoutez, si vous le souhaitez, d'autres raisons qui ont motivé votre entrée dans la fonction publique : *Champ libre*

4A. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles vous continuez à travailler dans la fonction publique ?

Choisissez 5 raisons et classez-les dans l'ordre de priorité décroissante

- Le sentiment d'être utile
- Le désir de servir l'intérêt général
- Les possibilités de carrière et de mobilité
- La sécurité de l'emploi
- L'obligation de l'engagement statutaire (suite à un concours, une école, etc.)
- Le choix d'un métier spécifique
- Le salaire
- Les conditions de travail
- L'ambiance et le collectif de travail
- Le statut ou le prestige social
- Être au service et en contact des usagers

4B. Ajoutez, si vous le souhaitez, d'autres raisons pour lesquelles vous avez décidé de continuer à servir la fonction publique : *Champ libre*

5. Recommanderiez-vous aujourd'hui :

Echelle de 1 à 10 (1 = Non, pas du tout / 2 à 4 = Très peu / 5 à 7 = Partiellement / 8 à 9 = Presque entièrement, 10 = Oui, absolument)

- à un proche de travailler dans la fonction publique ?
- à un proche de travailler sur un poste similaire au vôtre ?

3/ Six engagements de l'employeur public envers ses agents

Nous vous invitons à prendre connaissance des six engagements que l'employeur public prend envers ses agents dans le cadre du programme Fonction Publique +. Ces engagements ont été co-construits avec un panel d'agents et d'employeurs publics.

6. Considérez-vous que chacun des six engagements suivants est effectif dans votre quotidien de travail ?

Echelle de 1 à 10 (1 = Non, pas du tout / 2 à 4 = Très peu / 5 à 7 = Partiellement / 8 à 9 = Presque entièrement, 10 = Oui, absolument)

- Une relation managériale fondée sur la CONFIANCE, la RESPONSABILISATION et donnant du SENS aux missions
- Un cadre respectueux de la SANTE des agents et de leur EQUILIBRE
- Un équipement et des espaces de travail adaptés aux NOUVEAUX USAGES
- Un accompagnement RH AU SERVICE DES AGENTS aux différentes étapes de leur parcours
- Un engagement fort pour l'EGALITE PROFESSIONNELLE et la prise en compte des GRANDES TRANSITIONS (écologique, numérique, sociétales)
- Une attention particulière portée au LOGEMENT des agents

7. Les engagements du programme vous semblent-ils de nature à répondre aux enjeux d'attractivité dans la fonction publique, autres que ceux touchant aux parcours et aux rémunérations ?

- Oui, pleinement
- Oui, pour l'essentiel
- Non, que partiellement
- Non, pas du tout

7A. Si autre que « oui pleinement » : Dans le champ des conditions de travail et de la qualité de vie au travail au quotidien, quel(s) autre(s) engagement(s) souhaiteriez-vous voir figurer dans ce programme ? Champ libre

8. De quoi auriez-vous besoin pour appliquer au mieux, au quotidien, ces engagements dans votre collectif de travail ? Champ libre

9. La mise en place d'un label « Fonction publique + »¹ affiché par les employeurs qui répondent à l'ensemble des engagements serait-elle de nature à vous inciter à candidater à un poste auprès de cet employeur ?

- Oui, pleinement
- Oui, plutôt
- Non, pas vraiment
- Non, pas du tout
- Je ne sais pas

4/ Votre avis sur plusieurs actions concrètes pour alimenter les six engagements du programme

Plusieurs pistes de travail vous sont désormais proposées, en déclinaison des six engagements présentés précédemment.

[Une relation managériale fondée sur la confiance et la responsabilisation]

L'exercice du management au sein d'une équipe se traduit en particulier par la pratique des entretiens d'évaluation professionnelle. Vous êtes concerné selon le cas, en tant qu'évalué ou évaluateur, ou les deux.

10. Une formation à la préparation de l'évaluation professionnelle vous semble-t-elle utile ?

- Oui, pleinement
- Oui, plutôt
- Non, pas vraiment
- Non, pas du tout
- Je ne sais pas

¹ Un label permet de certifier les organisations ayant atteint un niveau élevé de conformité aux engagements concernés et de comparer les employeurs entre eux.

10A. *Si oui pleinement / oui plutôt* : **Quelles thématiques vous sembleraient prioritaires dans une formation à l'évaluation professionnelle ? classer par priorité décroissante**

- Comment fixer des objectifs et apprécier des résultats ?
- Comment évoquer le quotidien et les conditions d'exercice des fonctions ?
- Comment mener un entretien professionnel et éviter des biais ?

10B. Ajoutez, si vous le souhaitez, d'autres thématiques prioritaires dans une formation à l'évaluation professionnelle. Champ libre

11. Des enquêtes de climat social ou des consultations périodiques des agents sont-elles menées au sein de votre administration/collectivité/service ?

- Oui
- Non

11A. *Si non* L'estimez-vous utile ?
Oui / Non

12. Si vous êtes encadrant : avez-vous bénéficié d'une formation au management ?

- Oui
- Non

12A. *Si non* L'estimez-vous utile ?
Oui / Non

[Un cadre respectueux de la santé des agents et de leur équilibre]

13. Quelles problématiques de santé au travail mériteraient actuellement d'être suivies en priorité par votre employeur ?

Plusieurs réponses possibles

- Risques psycho-sociaux (RPS)
- Santé mentale
- Troubles musculo-squelettiques
- Fatigue physique
- Epuisement professionnel
- Maladies chroniques
- Autre (précisez/champ libre)

14. L'organisation de votre temps de travail a-t-elle été aménagée (semaine de 35h sur 4 jours, de 70h sur deux semaines, cycles de 12h, etc.)

- Oui
- Non

15. Seriez-vous intéressé pour que votre employeur vous propose de réorganiser votre temps de travail (exemple : semaine de 35h sur 4 jours) ?

- Oui
- Non

16. Bénéficiez-vous d'un Compte Epargne Temps (CET) ?

- Oui
- Non

16A. Si oui : Etes-vous satisfait par ses modalités actuelles (plafond à 60 jours, portabilité, règles d'utilisation des jours de CET etc.) ?

- Oui
- Non

16B. Si non : Que souhaiteriez-vous modifier ? Champ libre

[Un équipement et des espaces de travail adaptés aux nouveaux usages]

17A. Selon vous, de quels outils numériques tout agent de la fonction publique devrait-il disposer dans ses fonctions ?

Choisissez 5 outils et classez-les dans l'ordre de priorité décroissant.

- Ordinateur portable
- Smartphone
- Tablette
- Pack bureautique (suite office, logiciels, etc.)
- Outils de visioconférence
- Outils de gestion de projet
- Possibilité d'utiliser ses outils numériques personnels
- Dossier dématérialisé agent en ligne qui le suit tout au long de la carrière
- Accès Wifi en nomade sur son lieu de travail
- Accès réseau en nomade sur son lieu de travail

17B. Souhaitez-vous d'autres outils numériques ? Champ libre

18A. Si vous êtes en situation de pouvoir télétravailler, que souhaiteriez-vous voir améliorer dans votre pratique du télétravail ?

Choisissez 5 réponses et classez-les dans l'ordre de priorité décroissant

- De meilleurs outils numériques (outils d'audio/visioconférence, espace numérique de dossiers partagés, messagerie, double écran, etc.) sur mon lieu de télétravail
- De meilleurs outils de bureautique (suite office, logiciels, etc) sur mon lieu de télétravail
- Une meilleure prise en charge financière des coûts induits (outils de visioconférence, outils de bureautique, repas, énergie etc.)
- Davantage de temps de rencontre avec mon équipe

- Un accès à distance sur mon réseau de travail et mes dossiers
- Une organisation du travail favorisant les temps d'échange en équipe, même à distance
- Des formations sur les bonnes pratiques en télétravail
- Un accès facilité à un tiers lieu proche de mon domicile (espace de travail qui n'est ni mon domicile ni mon lieu de travail habituel, par exemple un espace de co-working)
- Je ne suis pas en situation de pouvoir télétravailler / Non concerné

18B. Souhaitez-vous d'autres éléments dans votre pratique du télétravail ? *Champ libre*

19. En tant qu'agent, de quoi auriez-vous besoin pour mieux adapter vos espaces de travail habituels aux nouveaux usages (outils digitaux, télétravail, mode projet, transversalité, etc.)

Choisissez 5 réponses possibles et classez les dans l'ordre de priorité décroissant

- Des endroits pour m'isoler afin de passer des appels téléphoniques / participer à des visioconférences
- Davantage de salles de réunions classiques
- Des petites salles de réunions pour 3 ou 4 personnes
- Des espaces de convivialité
- Des espaces de créativité
- Des espaces plus décloisonnés et plus lumineux
- Une amélioration du confort acoustique
- Des outils numériques homogènes inter fonctions publiques
- Des espaces de repos

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

20. Dans votre gestion RH au quotidien, avez-vous le sentiment d'être confronté à des « irritants » (délais de mise en place de dispositifs vous concernant, délais de réponse, démarches administratives contraignantes, demandes d'informations répétitives etc.) ?

- Oui
- Non

20A. Si oui : Citez des pistes d'amélioration

21. Souhaitez-vous, à court ou plus long terme, effectuer une mobilité (dans un autre service, un autre environnement professionnel, une autre résidence géographique etc.) ou une reconversion (changement de métier) ?

- Oui, une mobilité dans la fonction publique
- Oui, une reconversion au sein de la fonction publique
- Oui, une reconversion ou une mobilité hors de la fonction publique
- Je ne sais pas
- Non, pas pour le moment

21A. Si oui une reconversion dans la fonction publique / oui une mobilité au sein de la fonction publique : De quel type d'accompagnement auriez-vous besoin ? Plusieurs réponses possibles

- Formations spécifiques
- Bilan de compétences
- Coaching et conseil de carrière
- Banalisation de certaines plages horaires pour les consacrer à votre projet
- Informations plus précises sur les besoins des recruteurs
- Autre (*précisez / champ libre*)

[Une administration engagée pour l'égalité et exemplaire dans la prise en compte des grandes transitions (écologiques, numériques, sociétales etc.)]

22. En tant qu'agent, de quoi auriez-vous besoin pour vous investir dans un dispositif de mentorat

Le dispositif de mentorat permet de mettre en relation un agent public volontaire (mentor) avec un mentoré désireux de rejoindre la fonction publique, de passer les concours, de mieux appréhender sa prise de poste ou d'effectuer une reconversion
Plusieurs réponses possibles

- De mieux connaître le dispositif mentor/mentoré
- De temps banalisé
- D'une meilleure reconnaissance professionnelle
- D'une rémunération accessoire
- D'un soutien appuyé de votre hiérarchie
- De formation
- De locaux pour vous réunir avec votre mentoré/mentor
- Autre (*précisez / champ libre*)

23A. Selon vous, quelles actions prioritaires devraient être mises en place ou développées au niveau de votre administration/collectivité/service pour renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

Classez les réponses dans l'ordre de priorité décroissant

- L'organisation du travail (rythmes, horaires, travail à distance...)
- Une charte des temps partagée avec mes interlocuteurs
- Des dispositifs pour faciliter la parentalité
- Une prise en compte plus spécifique de la santé des femmes (ex congés menstruels)
- Des actions en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles
- La transparence et la publicité renforcées d'indicateurs de situation comparée sur des points clés (rémunérations, avancements...)
- Des actions pour renforcer la promotion effective des femmes à des emplois ou fonctions plus élevées
- Des actions pour corriger des écarts de rémunération

23B. Souhaitez-vous d'autres actions pour renforcer l'égalité professionnelle ? *Champ libre*

[Une attention particulière portée au logement des agents]

24. Selon vous, quels leviers devraient être prioritairement mobilisés par votre employeur en matière de logement ?

Plusieurs réponses possibles

- Des informations sur les dispositifs d'aide dont vous pourriez bénéficier
- La mise en place d'une plateforme d'offre de logements
- Une priorité d'accès à des logements sociaux et intermédiaires
- Un accès facilité ou une priorité d'attribution pour certains métiers
- Autre (*précisez/ champ libre*)

5/ Dernières informations...

En fonction des réponses à la première question d'identification :

25. Vous travaillez au sein de la fonction publique de l'Etat...

- En administration centrale
- En administration déconcentrée
- Dans un établissement
- Autres (Autorités administratives indépendantes, services de l'Etat à l'étranger, etc.)
- **OU Vous travaillez au sein de la fonction publique territoriale...**
 - Dans une région
 - Dans un département
 - Dans une commune
 - Dans un EPCI (communauté de communes, communauté d'agglomération, communauté urbaine, métropole, etc.)
 - Autres (établissement public local, SDIS, etc.)
- **OU Vous travaillez au sein de la fonction publique hospitalière...**
 - En Centre Hospitalier Universitaire (CHU) ou Centre Hospitalier Régional (CHR)
 - En Centre Hospitalier (CH)
 - En établissement médico-social
 - Autre

26. * Vous occupez un poste de catégorie :

- Encadrement supérieur (*équivalent A+*)
- A
- B
- C

27. Vous avez :

- Moins de 25 ans
- Entre 25 et 35 ans
- Entre 36 et 49 ans
- 50 ans et plus

28. Dans le poste que vous occupez actuellement, êtes-vous en situation d'encadrement ?

- Oui
- Non