

# FO

LA FORCE SYNDICALE

## MTE

MINISTÈRE DE  
LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

## MCTRCT

MINISTÈRE DE LA COHÉSION DES  
TERRITOIRES ET DES RELATIONS AVEC  
LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES



Juillet 2020

## Crise COVID :

# Votre ressenti, les enseignements...



Les points saillants issus de l'enquête en ligne auprès des agents du ministère de l'Écologie/Transports/Logement

**La période que nous vivons -encore aujourd'hui est pour le moins particulière.**

Au fil des instances à venir, au sein des ministères de l'Ecologie/Transports/Logement, de leurs services et établissements, **FO s'attachera à faire tirer les enseignements de ces derniers mois de fonctionnement.**

Faute de pouvoir tenir des réunions ou venir à leur rencontre dans les services, **FO a proposé aux agents de faire part de leur expérience, de leurs remarques et leurs attentes par le biais d'une cette enquête en ligne.** Entre le 4 et le 20 juin, ce sont près de 1700 réponses qui ont été collectées (**un grand merci à eux!!**).

## **En voici les principaux enseignements !**

### **A retenir dans les grandes lignes**

**73 %** des agents ont connu au moins le même niveau de charge de travail

**75 %** au moins le même niveau de sollicitation de leur hiérarchie

→ *Les agents de nos ministères sont restés sur le pont durant cette période...ont-ils été récompensés pour cela, c'est une autre histoire !*

**87 %** des agents ont été satisfaits de leur position administrative durant le confinement

→ *L'action des représentants du personnel dans les instances locales y a certainement contribué !*

**24 %** des agents ont connu un changement de positionnement imposé dès le mois de mai

→ *Cela confirme que le mot d'ordre « télétravail = la règle » s'est trouvé confronté à la pression locale de reprise en présentiel*

**30 %** des agents ont rencontré des difficultés à combiner vie personnelle/familiale et professionnelle

→ *Cela illustre l'importance des sujets à traiter en amont d'une potentielle situation de crise...que personne ne souhaite !*

Seuls **40 %** des agents jugent que leur service était préparé à gérer la crise...les autres non !

→ *La preuve que les plans de continuité d'activité étaient loin d'être opérationnels.*

**Ces résultats confirment les éléments que nous avons pu porter dans les instances durant le confinement/déconfinement, les CHSCT en particulier.**

## **FO**cus sur les agents en présentiel

**23 %** des agents jugent que leur mission ne justifiait pas de présence en service

**25 %** des agents jugent ne pas avoir bénéficié d'équipements de protection suffisants

A la question « pour améliorer les choses, classez les priorités » :

- **47 %** jugent que la priorité est de Disposer de matériels et équipements de protection (seuls 7 pensent que c'est le point le moins important)

L'amélioration des possibilités d'accès aux réseaux (tel, matériel et connexion) est tout aussi plébiscitée.

### Quelques témoignages :

- *La présence de responsable sur site et pas seulement d'exécutant*
- *Mobiliser et impliquer beaucoup plus la médecine et les assistantes sociales*
- *Communication quasi nulle, informations et organisations difficiles à obtenir. Manque de matériel et de moyens de prévention mis à disposition.*
- *Les moyens de protection ont toujours été mis à disposition mais mon encadrement a sur-réagi aux règles imposées durant cette "crise". Notamment lors de la décision imposée de nous isoler dans des pièces différentes (plus ou moins loin de notre position de travail) alors que nos postes sont espacés de 4 mètres. Que ce soit au sein de mon encadrement ou dans les plus hautes sphères de l'état, j'ai ressenti un manque de bon sens et de pragmatisme.*
- *Manque de personnel, équipe trop restreinte. Si nous voulons assurer la continuité de service, il est temps de recruter*
- *Avoir réfléchi et anticipé : disposer d'un plan, penser prévention*
- *S'organiser pour que les missions non télé-travaillables puissent se faire*
- *Cohérence et équité de traitement entre les agents*
- *Très angoissée, peu écoutée, seule dans le service du 16 mars au 30 mars*
- *Avec moins de personnels sur site le travail étant le même il est évident que les sollicitations augmentent.*

- Les services support ont été sacrifiés ces dernières années en effectifs, ils ont été surchargés et le sont toujours.ex: logistique
- Disparité au sein même du bâtiment. Directives différentes selon les services (horaires, nombre d'agent dans le service...). Mise en application des directives faites de manière disparate selon les petits chefs hiérarchiques pour les agents au sein d'une même unité!
- Communication quasi nulle, informations et organisations difficiles à obtenir. Manque de matériel et de moyens de prévention mis à disposition.
- J'étais très mal. Le service n'a jamais pris de nos nouvelles. J'ai demandé à télétravailler la chef de service s'y opposait. Je n'ai pas été traitée comme les autres assistants. Les autres assistants de mon service ont tous télétravaillé.
- Il a fallu prendre nous même des dispositions quand a l' achat de certain produit pour avoir une désinfection correcte de notre poste de travail
- Devoir œuvrer entre les carences en matériel de protection, les hyper-exigences de certains (à la limite de la parano), la pression de l'ambiance générale, les gestes barrière, la forêt de parapluies qui s'ouvraient à tous les niveaux, le stress des déplacements professionnels (et ceux pour venir bosser) avec les contrôles des forces de l'ordre et l'angoisse de l'oubli d'une virgule sur "l'attestation dérogatoire" : bref ! Toute cette période a été fortement anxiogène pour moi...
- une lenteur pour la mise en place des produits et des masques car nos élites n' avaient pas préparé une situation de crise car trop confiants !
- Durant le confinement personne ne s'est inquiété de ma situation.
- Manque de considération face à la prise de risques quotidienne. autorisation de déplacement de l'employeur transmise tardivement.
- On est obligé de se débrouiller localement. Aucune plus value du ministère et de l'administration centrale DIT...Aucune directive précise, pas de lignes conductrices....
- Manque d'informations, de directives claires et de réactivité, suivi d'un manque total de protections individuelles et collectives adaptées.
- Pragmatisme et bon sens nécessaires dans l'application des mesures de protection, plus difficiles pour le domaine opérationnel d'entretien et d'exploitation de la route que pour les bureaux.
- Mon épouse était en personne vulnérable mais personne à mon travail m'a indiqué que je pouvais rester à mon domicile plutôt que d'être en présentiel
- Une hiérarchie pas toujours à l'écoute des gens qui sont sur le terrain, notamment pour la logistique que je représente.
- Manque d'informations, de directives claires et de réactivité, suivi d'un manque total de protections individuelles et collectives adaptées.

# **FO**cus sur les agents en Autorisation Spéciale d'Absence

**60 %** des agents en ASA considèrent que leurs missions auraient pu être télétravaillées, et **31 %** considèrent que leur position en ASA n'était pas adaptée à la situation.

**52 %** des agents en ASA ont été sollicités par leur service pour travailler, quand **28 %** n'ont quasiment pas été contactés pour prendre des nouvelles.

Beaucoup dénoncent ne pas avoir eu le choix...

- soit pour des raisons personnelles (moins de 30 %)
- soit en raison du poste ou des missions assurées
- ou encore du manque d'équipement disponible
- ou enfin du seul choix de leur hiérarchie.

Incompréhension notable dans le traitement différent des mêmes postes/contraintes d'autres services/ pôles/divisions ou unités.

Beaucoup de sentiment d'exclusion et d'injustice (ponction de JRTT en particulier).

**39 %** des agents témoignent d'un vécu insatisfaisant de cette période.

## Quelques témoignages :

- *Personne du RH ... N+1 ou N+2 .... n'a pris le soin de prendre de mes nouvelles depuis le 17 mars. Nous sommes le 04 Juin et j'ai juste l'impression de ne plus exister. Je suis placée en ASA pathologique et je n'ai aucune idée de ma date éventuelle de reprise. Je suis pourtant la seule à ce jour à avoir ce statut ... Même la médecine du travail ne s'inquiète pas sur mon état psychologique ...*
- *A l'heure actuelle ma situation réelle ne m'a pas été communiquée....ASA, TAD, pourcentage de chacun des 2 positions...???*
- *J'aurais pu être en télétravail mais j'ai été mis d'office en ASA car l'administration ne disposait pas de suffisamment d'ordinateurs pour tout le monde, et ne souhaitait pas que les agents utilisent leurs ordinateurs personnels à des fins professionnelles pour des raisons de sécurité informatique.*

- *J'ai perdu beaucoup de congés par rapport à mes collègues. Je trouve que c'est très injuste.*
- *Je n'ai pas eu le choix de ma position pendant le confinement et j'ai le sentiment que durant cette période ma hiérarchie ne m'a pas donné tous les éléments pour être en télétravail.*
- *Dès le départ, on n'a pas su s'il y avait un plan de continuité de l'activité (PCA). Et si par la suite il y a eu une ébauche de plan, en tant que chef d'unité on n'a pas eu connaissance, c'est regrettable.*
- *Plein de sollicitations malgré que j'étais en confinement pour élaborer des plannings d'astreinte renfort , des plannings pour des chantiers de nuit ( annulés par la suite ) puis de nouveaux demandés pour le après 11 mai*
- *J'étais très mal. Le service n'a jamais pris de nos nouvelles. J'ai demandé à télétravailler la chef de service s'y opposait. Je n'ai pas été traitée comme les autres assistants. Les autres assistants de mon service ont tous télétravaillé.*
- *Vraiment le ressenti général est qu'au dé-confinement et à la reprise de vraies disparités, aucun assouplissement. Pas de possibilité d'heures supplémentaires payées malgré les chantiers et déplacements...*

## **FO**cus sur les agents en travail à distance/télétravail

**72 %** des agents n'avaient jamais connu de télétravail jusque là.

**32 %** des agents jugent leurs conditions de travail insatisfaisantes  
→ *un taux qui aurait été largement supérieur sans l'investissement des agents en charge des missions support !*

Les commentaires font ressortir l'aspect matériel informatique et connexion, mais aussi la téléphonie, l'ergonomie...avec des attentes énormes en la matière ! D'autres enseignements sur le télétravail sont repris dans les enseignements généraux.

### Quelques témoignages :

- *La gestion travail /famille n'a pas été plus facile ou plus compliquée, elle a été différente, garder à l'esprit que nous sommes en période de crise.*
- *1 ordinateur, 2 adultes en télétravail, 1 enfant dont les devoirs sont sur internet, dans un moins de 50m2, faut pas sortir de l'ENA pour comprendre le problème.*

## **FO**cus sur les agents en position d'encadrement

- 80 %** des agents concernés en télétravail.
- 38 %** des cadres se disent préoccupés des impacts juridiques liés à l'exposition de leur personnel.
- 40 %** des cadres estiment avoir vu leur charge de travail augmenter,
- 47 %** en lien avec l'organisation du travail de leur unité/service.

## Et maintenant...de quoi inspirer le nouveau gouvernement !

**40 %** des agents misent sur un impact positif pour les missions et moyens de nos ministères à l'issue de la crise, quand **41 %** craignent le pire !

Les agents plébiscitent dans « le monde d'après » :

- Les services publics (**98%**)
- Notre modèle social (retraites, action sociale, assurance maladie) (**97%**)
- L'amélioration de leurs rémunérations (**96%**)
- La transition écologique (**95%**)
- Leurs conditions de travail (**88%**)

**28 %** des agents estiment que la crise va modifier leurs trajets domicile/travail, suivant 3 postes principaux (diminution de l'utilisation des véhicules personnels, augmentation de l'utilisation de transports « doux », diminution de l'utilisation des transports en commun).

**85 %** des agents demandent un élargissement du télétravail, et **80 %** estiment que les outils et plateformes numériques ont vocation à se développer dans leur travail.

**33 %** des agents pensent que cette crise aura un impact sur leur carrière (mobilité, concours, retraite, télétravail...).

Pour ce qui est de la mise en œuvre de la loi de « transformation de la Fonction Publique » seuls

**3,5 %** des agents sont d'accord avec leur suppression ou leur affaiblissement des CHSCT.

### Quelques témoignages :

- Pouvoir télétravailler un jour ou deux par semaine
- Je souhaite être majoritairement en télétravail.
- Demander au moins une journée de télétravail par semaine, et ensuite pourquoi pas faire une rupture conventionnelle ou demander ma retraite.
- Je suis technicien, ancien contrôleur; j'en suis à la moitié de ma carrière donc si notre ministère ne se donne pas les moyens de préserver et développer l'expertise technique de ses agents, je partirai, a contre cœur mais je partirai
- Je pense que dès que je pourrai prendre ma retraite, je le ferai. même si au départ j'étais parti pour faire un an ou deux de plus pour améliorer mes revenus et attendre mon épouse qui est un peu plus jeune que moi.
- Je souhaite de la reconnaissance pour l'investissement que j'ai fourni (prise de risque, travail en présentiel, management complexe sans aucune visibilité avec des services RH aux abonnés absents) et si ça ne doit pas être le cas ou si l'administration n'offre pas le soutien nécessaire à ces agents en cas de besoin, évoluer vers un poste moins exposé.
- Non à priori l'épidémie n'a pas d'impact sur ma façon d'envisager ma carrière, en revanche les réorganisations incessantes oui ...
- Je prioriserai des postes qui permettent le télétravail
- Perte de sens des missions du MTES, on se dit qu'on pourrait avoir un impact tellement plus important sur la transition écologique en allant monter un projet concret, plutôt que de compter sur des politiques qui n'advieront jamais face au poids des lobbys.

## En conclusion

Si les résultats de cette enquête confirment et confortent la plupart des constats et alertes de nos représentants locaux durant la crise (qui eux aussi sont restés sur le front!), ils invitent à ce que **des suites concrètes soient apportées pour prendre en compte les enseignements** de cette crise (moyens des services, protection des agents, organisation des missions, capacité des réseaux...).

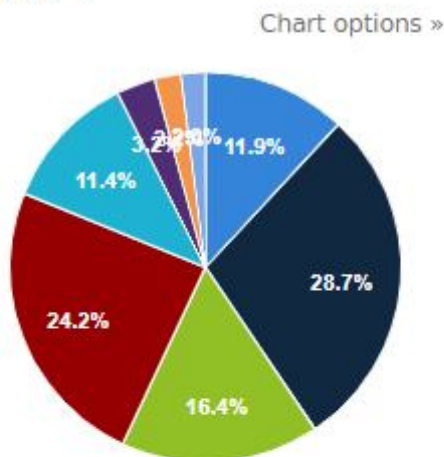
**FO demande dans ce cadre l'ouverture de réelles négociations** pour améliorer les conditions de travail et l'organisation du temps de travail, élargir et améliorer le télétravail choisi, et traiter la question du droit à la déconnexion (en savoir plus [ICI](#)).



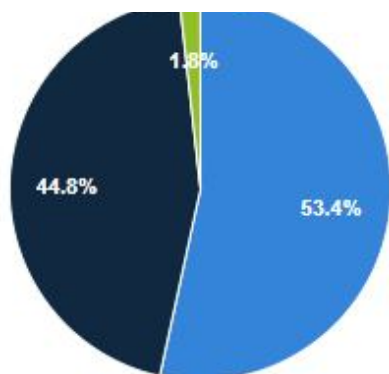
# Le panel des agents ayant contribué à l'enquête :

**1647 réponses enregistrées de tous services/EP/régions/départements**

## Je suis :



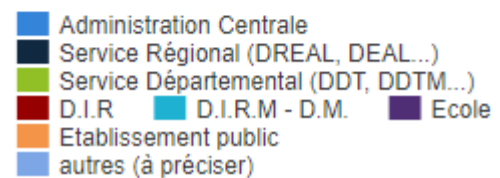
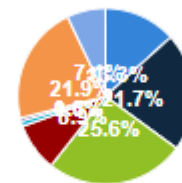
A Administratif	196
A Technique	472
B Administratif	270
B Technique	399
C Administratif	188
C Technique	53
C Exploitation	36
Agent contractuel	33



une femme	880
un homme	738
je préfère ne pas répondre	29

## Mon service d'affectation

Chart options »

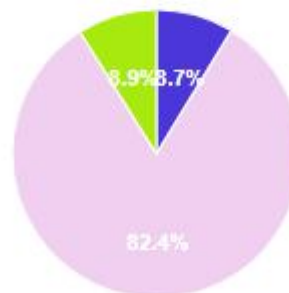


Administration Centrale	219
Service Régional (DREAL, DEAL...)	358
Service Départemental (DDT, DDTM...)	422
D.I.R	146
D.I.R.M - D.M.	16
Ecole	9
Etablissement public	360
autres (à préciser)	117

Corse	5
Grand Est	141
Hauts-de-France	115
Île-de-France	336
Normandie	66
Nouvelle-Aquitaine	152
Occitanie	178
Pays de la Loire	69
Provence-Alpes-Côte d'Azur	104
Guadeloupe	7
Martinique	12
Guyane	10
La Réunion	19
Mayotte	1

## A ce jour, quelle a été ta position administrative majoritaire depuis le 17 mars ?

Chart options »

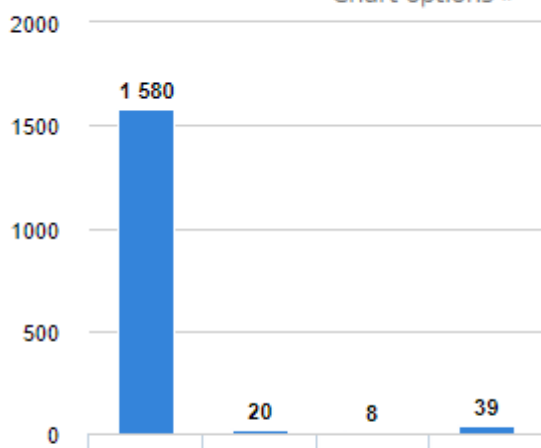


■ Présentiel sur site ■ ASA ■ Télétravail

Présentiel sur site	143
Télétravail	1357
ASA	147

## Quel est mon ministère de gestion ?

Chart options »



Ecologie	1580
Agriculture	20
Industrie	8
Autre	39