

Décembre 2024 :
6e vague de
l'enquête

L'Observatoire RH de la fonction publique

**#6 Face aux défis budgétaires et
sociétaux, comment servir l'intérêt
général et maintenir un service
public de qualité ?**



**L'Observatoire RH
de la fonction
publique**

Une enquête
Acteurs publics
solutions

pour MGEN



GRUPE **vyv**

Sommaire

1. Présentation générale.....	3
2. Méthodologie.....	4
3. Résultats de l'enquête.....	5
4. Contacts.....	21

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
solutions

pour MGEN



1. Présentation générale

Donner la parole aux agents sur les transformations de la fonction publique, c'est l'objectif de **l'Observatoire RH de la fonction publique** lancé en janvier 2023 par **MGEN**, première mutuelle des agents du service public, en partenariat avec Acteurs publics solutions.

L'Observatoire RH de la fonction publique éclaire la décision publique en matière de gestion des ressources humaines.

Chaque semestre, une enquête est réalisée pour recueillir la perception des fonctionnaires et des agents publics sur des problématiques touchant à leur quotidien et leur qualité de vie au travail.

Les résultats de la sixième enquête sur le thème « **Face aux défis budgétaires et sociétaux, comment servir l'intérêt général et maintenir un service public de qualité ?** » ont été en partie présentés lors du colloque de l'Observatoire, le 16 décembre. Ils ont été publiés dans leur intégralité en février 2025.

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
solutions

pour MGEN



GROUPE vyv

2. Méthodologie

Enquête réalisée par Acteurs publics solutions

Échantillon

Cette enquête a été menée auprès d'un échantillon de **923 agents publics**.

Catégorie d'appartenance (%)	
Fonctionnaire de catégorie A	41,28%
Fonctionnaire de catégorie B	27,09%
Fonctionnaire de catégorie C	22,32%
Agent contractuel ou assimilé	9,31%

Méthode

L'étude respecte fidèlement les principes scientifiques et déontologiques de l'enquête par sondage. Les enseignements qu'elle indique reflètent un état de l'opinion à l'instant de sa réalisation et non pas une prédiction.

Recueil

Cette enquête a été menée par questionnaire auto-administré en ligne du **8 novembre au 5 décembre 2024**.

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
solutions

pour MGEN



3. Résultats de l'enquête

La sixième enquête de l'Observatoire RH de la fonction publique, « *Face aux défis budgétaires et sociétaux, comment servir l'intérêt général et maintenir un service public de qualité ?* », met particulièrement en exergue les attentes fortes des agents publics en matière de dialogue social.

Ainsi, quand on leur demande s'ils espèrent que le dialogue social dans la fonction publique connaîtra un renouveau en 2025, 72,2% des agents répondent « oui ». Par ailleurs, les agents sont 64% à se dire insuffisamment informés lorsqu'un accord est en négociation dans leur administration. Et ils sont 65% à répondre « non » quand on leur demande s'ils estiment le dialogue social suffisant dans leur organisation.

Quid du regard porté par les agents sur la participation directe des agents au dialogue avec l'employeur, à travers par exemple des consultations ? Parmi les 7 items proposés, les répondants disent d'abord, à 35%, que c'est « *une mesure d'affichage qui consiste à faire croire que l'on écoute les agents* » ; ils sont 27% à souligner que « *c'est utile si cela est articulé correctement avec l'intervention (des) représentants syndicaux* », relevant ainsi le rôle central des organisations syndicales.

L'Observatoire interroge les agents sur le positionnement des directrices et directeurs des ressources humaines du secteur public. Ont-ils suffisamment d'outils et de latitude pour accompagner les suppressions de postes et les restrictions budgétaires ? Les agents répondent « non » à 74,65%.

En matière RH, l'individualisation des accompagnements est-elle une priorité pour améliorer le bien-être au travail ? Les agents répondent « oui » à 70,96%. Autre sujet RH majeur : les agents estiment à 76% que la fonction publique ne dispose pas des moyens pour agir sur l'attractivité des postes malgré les contraintes budgétaires.

L'Observatoire RH de la fonction publique

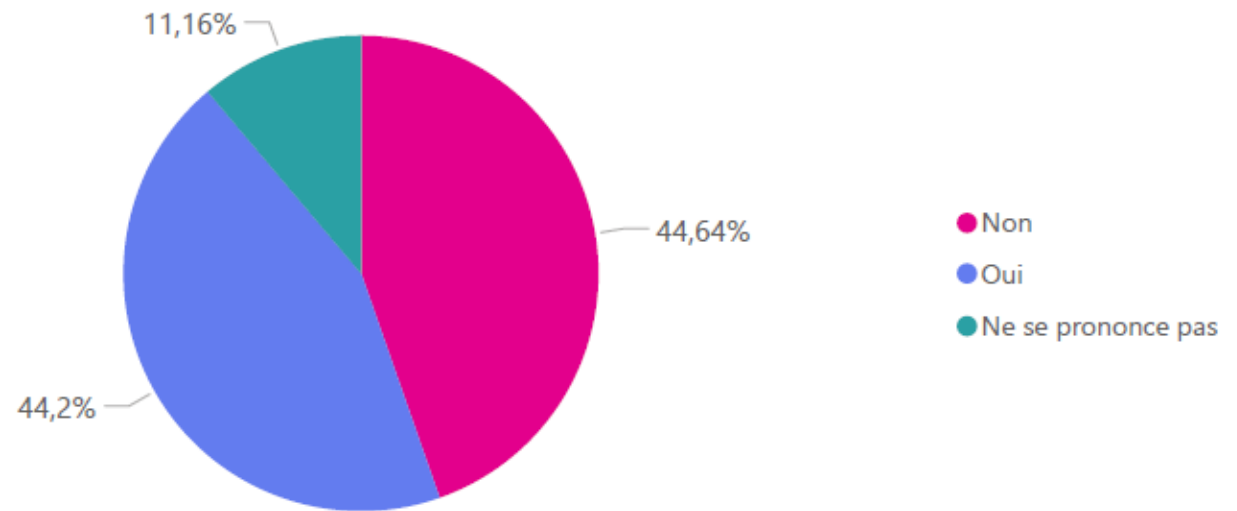
Une enquête
Acteurs publics
solutions

pour MGEN



GRUPE **vyv**

Aujourd'hui, diriez-vous que vous êtes épanoui.e au travail ?



L'Observatoire RH de la fonction publique

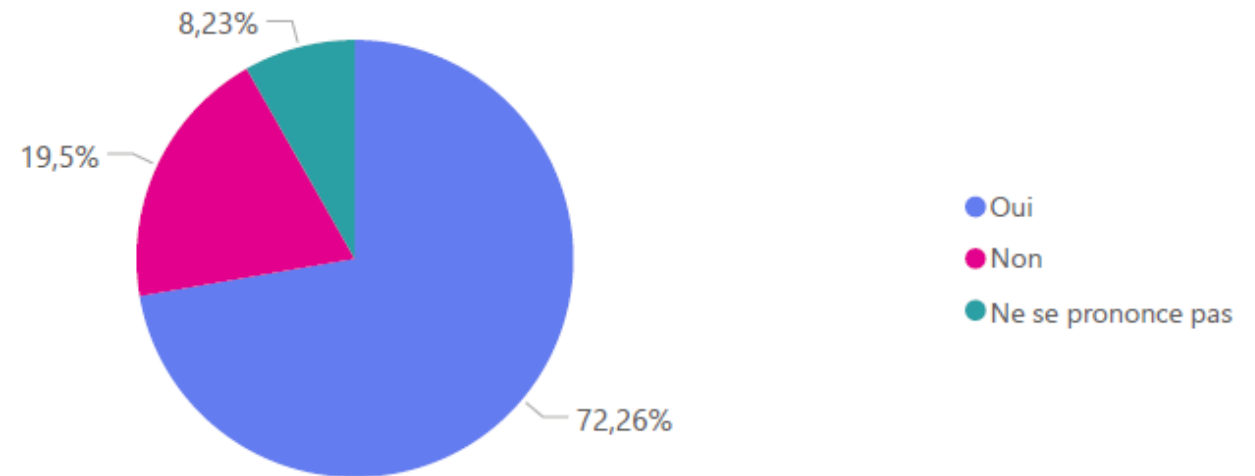
Une enquête
Acteurs publics
solutions

pour MGEN



GROUPE vyv

Espérez-vous que le dialogue social dans la fonction publique
connaîtra un renouveau en 2025 ?



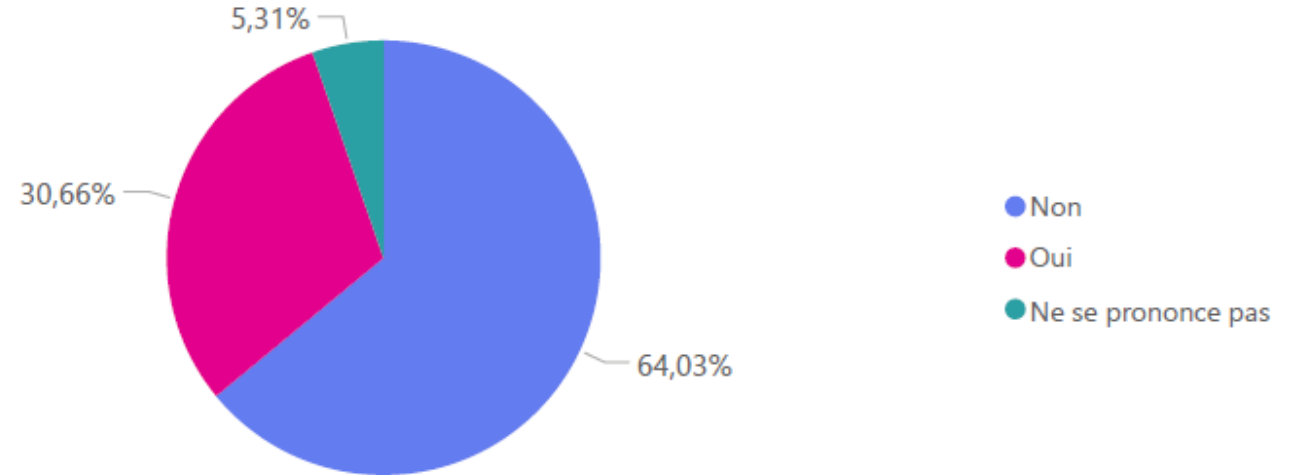
L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
solutions
pour MGEN



GRUPE vyv

Estimez-vous être suffisamment informé.e lorsqu'un accord est en négociation dans votre administration ou dans votre établissement ?



L'Observatoire RH de la fonction publique

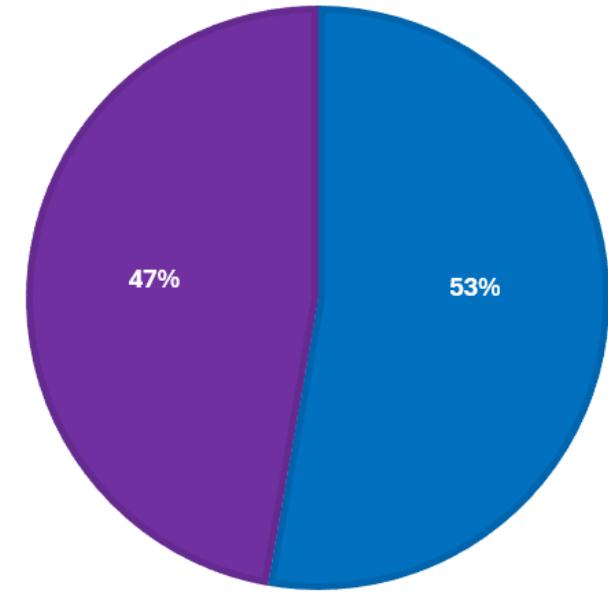
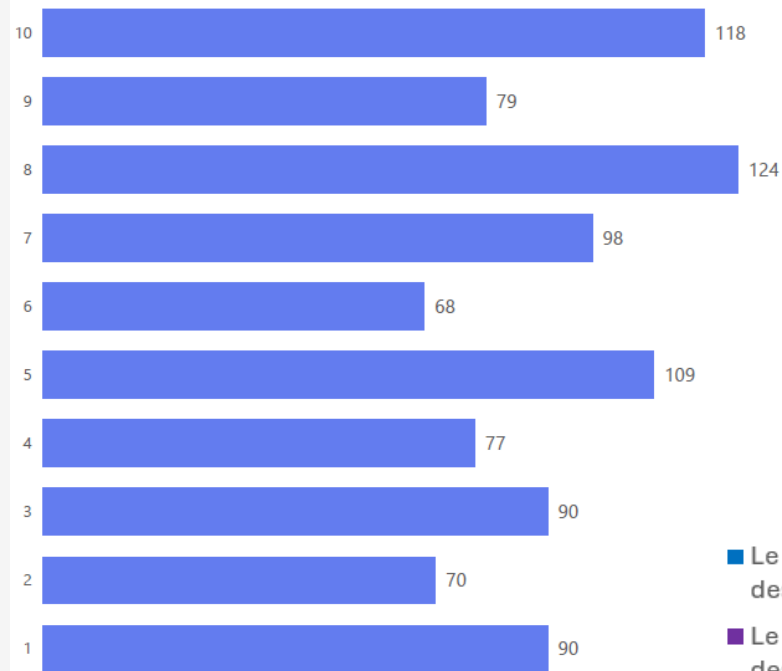
Une enquête
Acteurs publics
solutions

pour MGEN



GROUPE vyv

De 1 à 10 quel est pour vous l'impact du dialogue social pour améliorer la gestion des ressources humaines dans la fonction publique ?



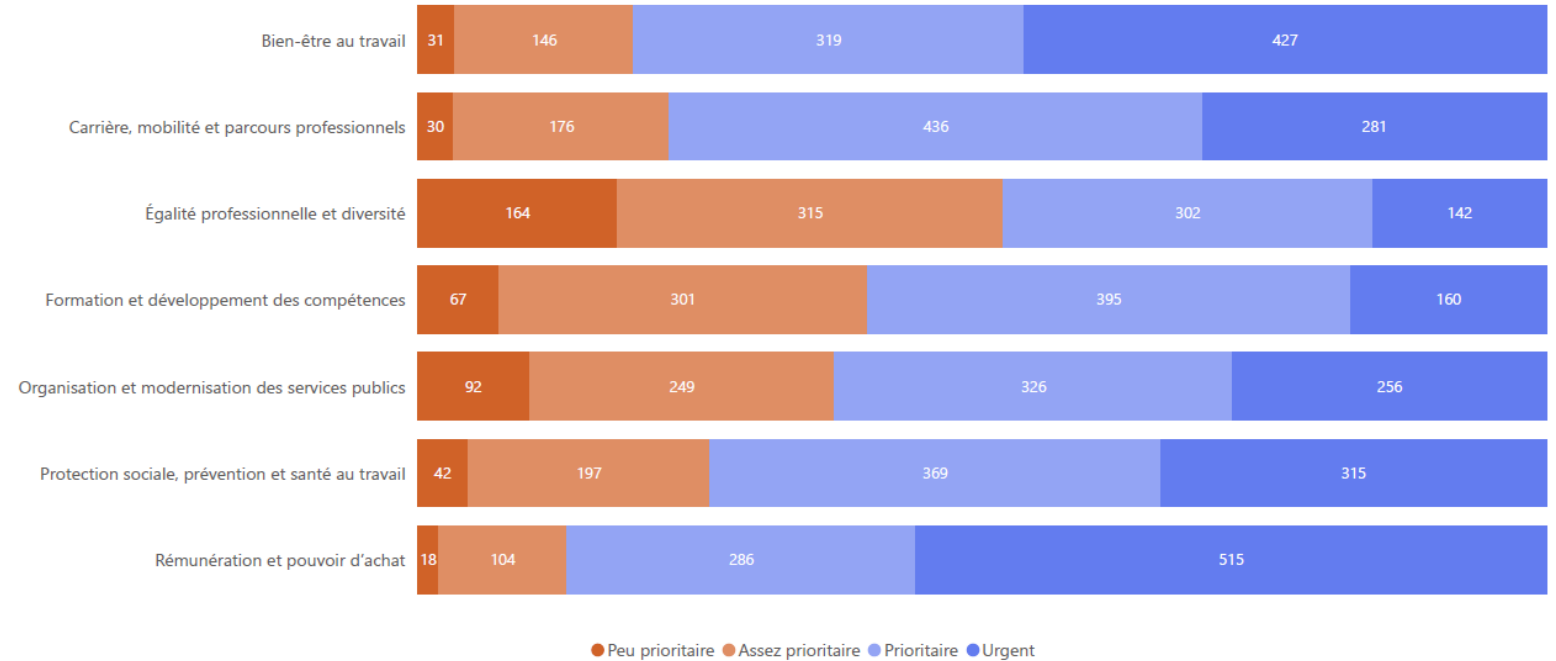
- Le dialogue social a un fort impact pour améliorer la gestion des ressources humaines dans la fonction publique
- Le dialogue social a un faible impact pour améliorer la gestion des ressources humaines dans la fonction publique

L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
solutions
pour MGEN



Pour vous, quelles doivent être les priorités à l'agenda social ?



L'Observatoire RH de la fonction publique

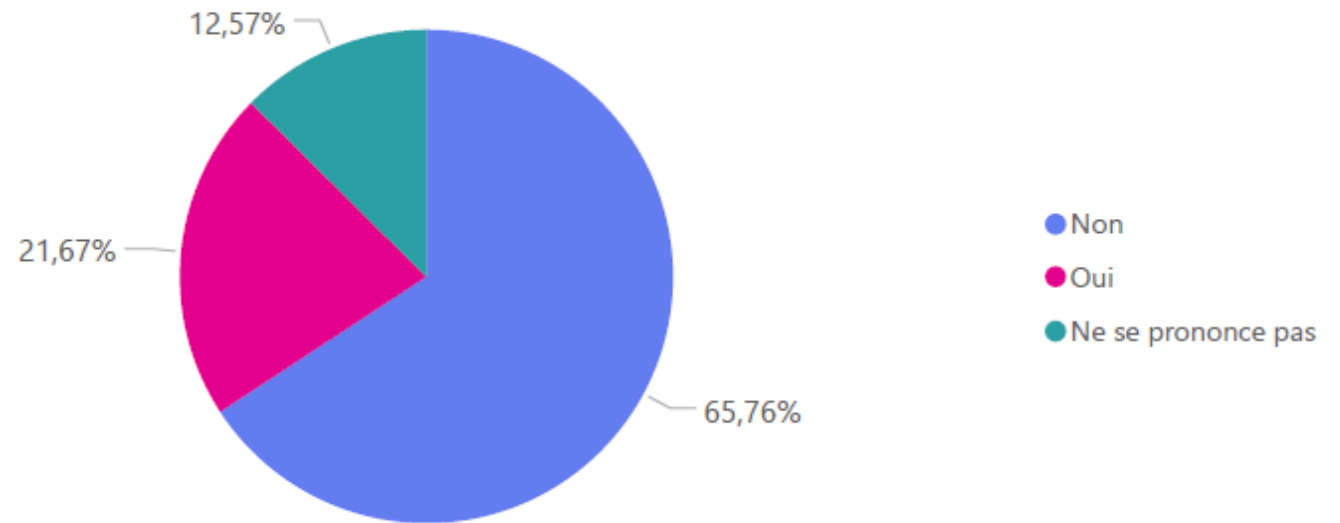
Une enquête
Acteurs publics
solutions

pour MGEN



GROUPE vyv

Estimez-vous le dialogue social suffisant dans votre organisation ?



L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
solutions

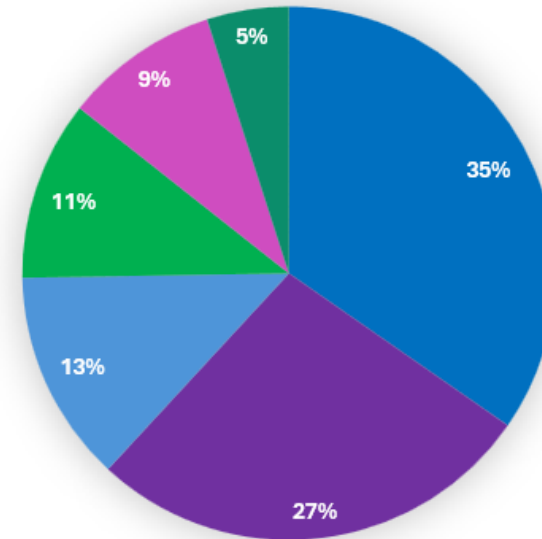
pour MGEN



GRUPE vyv

Quel regard portez-vous sur la participation directe des agents au dialogue avec l'employeur, via des consultations par exemple ?

Zone de graphique



- C'est une mesure d'affichage qui consiste à faire croire que l'on écoute les agents
- C'est utile si cela est articulé correctement avec l'intervention de nos représentants syndicaux
- C'est très utile et permet d'agir directement sur des décisions qui me concernent
- C'est utile sur certains sujets après négociation avec les partenaires sociaux sur la consultation
- Ce type de consultation n'est pas un vrai dialogue, elle n'a pas la légitimité du dialogue social
- C'est pour contourner nos représentants syndicaux qui eux ont la capacité de négocier et les compétences nécessaires

L'Observatoire RH de la fonction publique

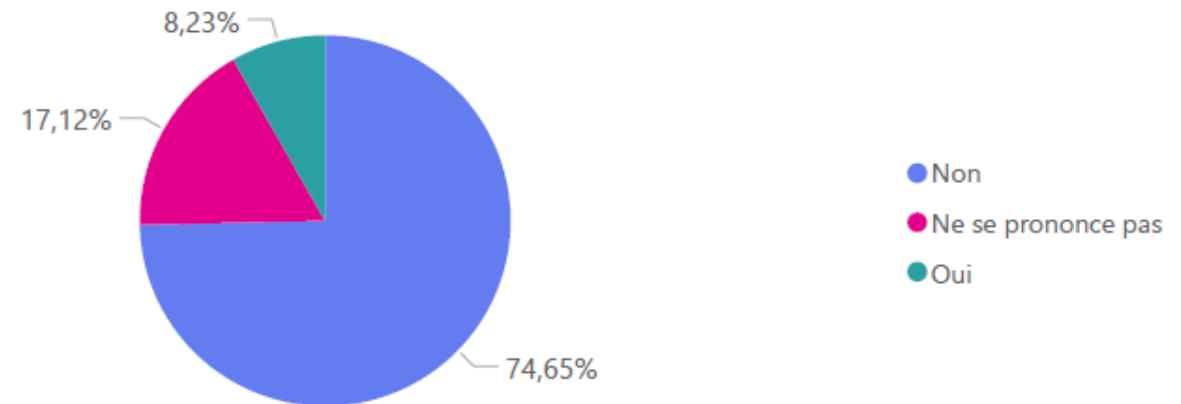
Une enquête
Acteurs publics
solutions

pour MGEN



GROUPE vyv

Selon vous, les DRH de la fonction publique ont-ils suffisamment d'outils et de latitude pour accompagner les suppressions de postes et les restrictions budgétaires ?

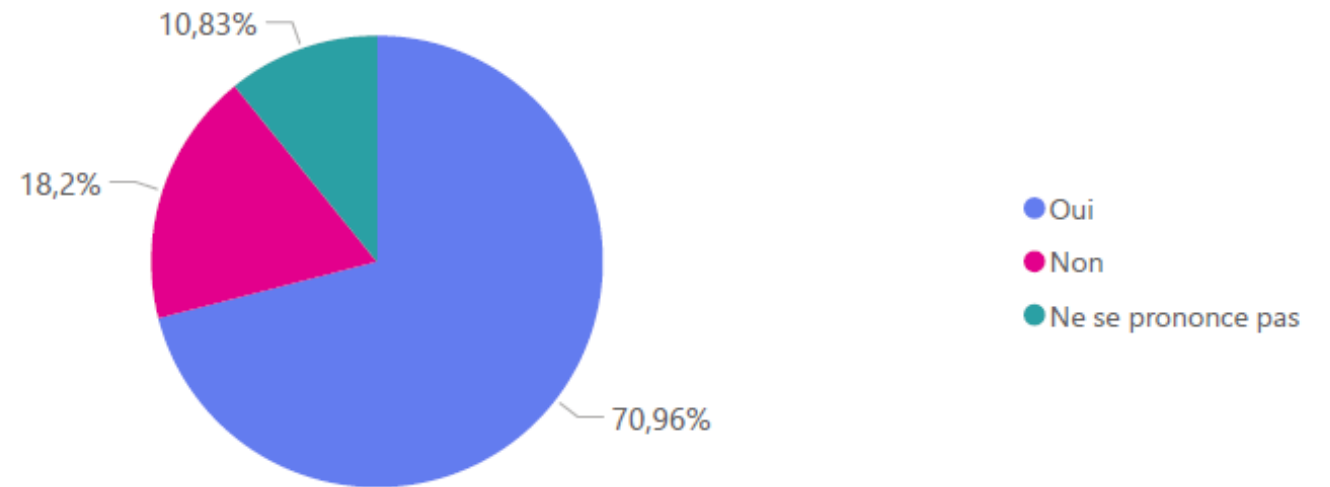


L'Observatoire RH de la fonction publique

Une enquête
Acteurs publics
solutions
pour MGEN



L'individualisation des accompagnements RH des agents est-elle
une priorité pour améliorer le bien-être au travail ?



L'Observatoire RH de la fonction publique

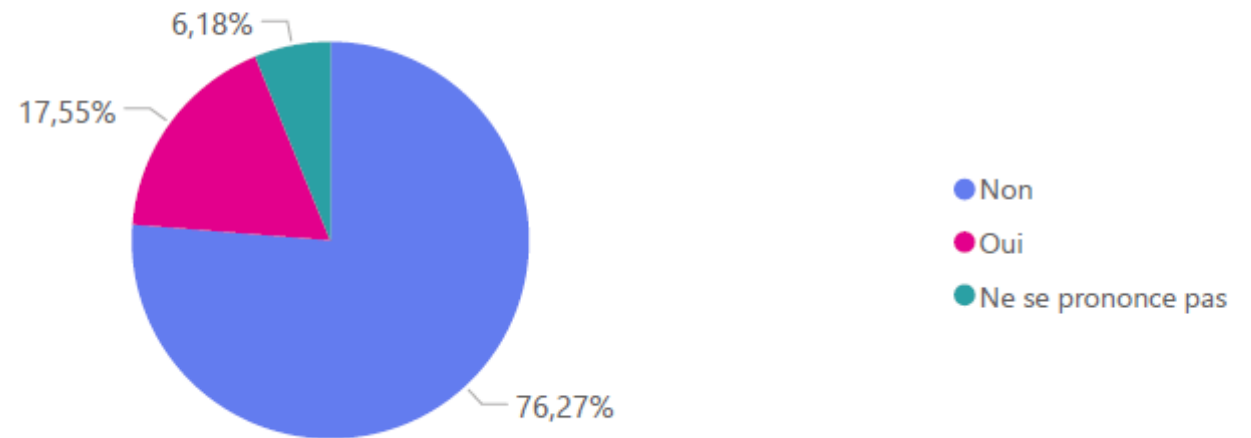
Une enquête
Acteurs publics
solutions

pour MGEN



GRUPE vyv

Pensez-vous que la fonction publique dispose des moyens nécessaires pour agir sur l'attractivité des postes malgré les contraintes budgétaires ?



L'Observatoire RH de la fonction publique

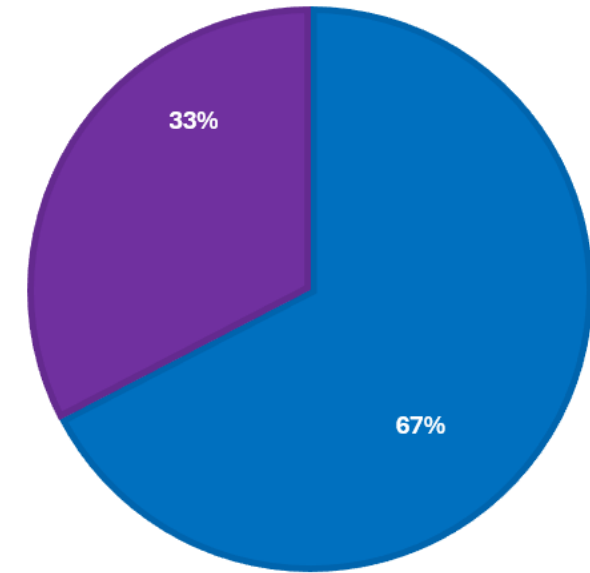
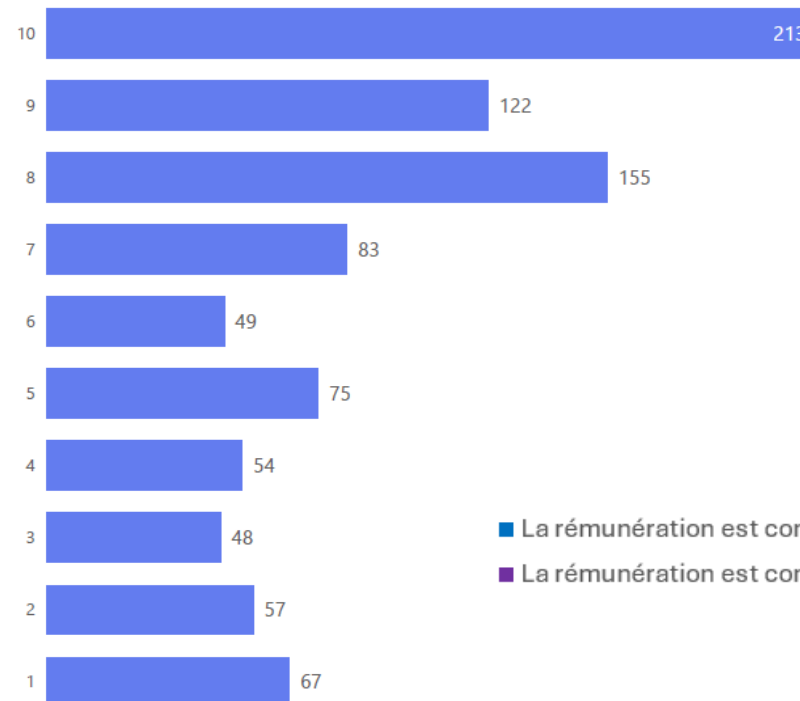
Une enquête
Acteurs publics
solutions

pour MGEN



GROUPE **vyv**

De 1 à 10, comment estimez-vous la rémunération
comme un élément d'attractivité de la fonction publique
?



- La rémunération est considérée comme un fort élément d'attractivité de la fonction publique
- La rémunération est considérée comme un faible élément d'attractivité de la fonction publique

L'Observatoire RH de la fonction publique

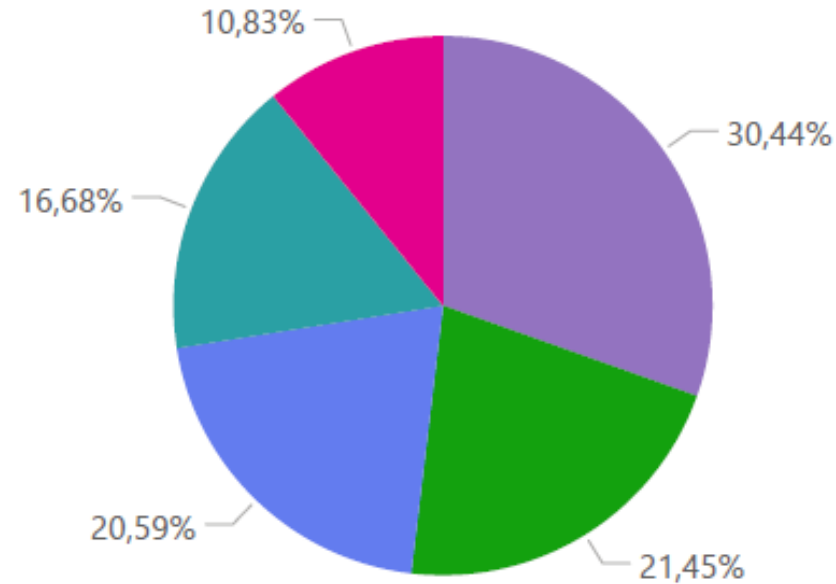
Une enquête
Acteurs publics
solutions

pour MGEN



GROUPE vyv

Sur quels champs RH faut-il innover en priorité parmi les items suivants ?



- De nouveaux temps de travail (semaine de 4 jours...)
- L'évaluation (nouveaux critères de performance et de primes)
- Le recrutement, en favorisant les recrutements sur titres, l'apprentissage, les temps partiels
- De nouveaux espaces de dialogue, d'échanges
- L'appui sur les sciences cognitives et comportementales

**L'Observatoire RH
de la fonction
publique**

Une enquête
Acteurs publics
solutions

pour MGEN



GRUPE **vyv**

contacts

Sylvain HENRY

Directeur éditorial

shenry@acteurspublics.com

06 84 32 12 89

Jean-François SCIARRINO

Directeur de clientèle

jfsciarrino@acteurspublics.com

06 48 54 99 71