Le baromètre social du ministère de la Culture
Objectifs, enjeux et calendrier de mise en place
Comité technique ministériel du 3 octobre 2017

1- Rappel du contexte

Lors du comité technique ministériel du 6 juillet dernier, la ministre de la Culture a annoncé sa volonté de mettre en place un baromètre social au ministère de la Culture (cf. procès verbal du comité du 6 juillet 2017, à approuver lors du présent comité).

Des travaux préparatoires se sont déroulés pendant l'été 2017 pour recueillir auprès de différentes administrations les meilleures pratiques en la matière. Ont ainsi procédé à la mise en place de ce type d'outil la BNF, VNF, la Police nationale, les services du Premier ministre (directions départementales interministérielles) ou encore les ministères financiers.

2- Objectifs du baromètre social.

La mise en place d'un baromètre social au sein du ministère de la Culture poursuit 3 objectifs intimement liés :

1. Mieux connaître le ressenti des agents du MC dans les domaines relatifs au fonctionnement quotidien des services et à la qualité de vie au travail.
2. Mesurer la perception par les agents du service rendu aux usagers par le ministère, de l'évolution de l'environnement du service public culturel et des attentes des usagers, ainsi que du sens donné à l'action publique (*Évaluer la qualité et l'importance du lien des agents avec les usagers dans l'accomplissement des missions du ministère*).
3. Apprécier la compréhension et l'adhésion des agents de la stratégie du ministère et les enjeux de l'adaptation du service public culturel

Enrichissant les indicateurs et données existants de pilotage de l'action du ministère, le baromètre social a vocation à améliorer la gouvernance globale du ministère. En effet, il contribuera en effet à mieux apprécier l'impact, vu par les agents, à la fois des politiques publiques culturelles et de leurs modalités de mise en œuvre, pour les agents et pour les usagers.

Les principales thématiques abordées dans cette consultation concerneront :

- la compréhension et l'adhésion aux objectifs stratégiques définis ;
- les relations avec les usagers et les parties prenantes ;
- les modalités de déclinaison des objectifs stratégiques au plus près des agents et des usagers ;
- la qualité du fonctionnement au quotidien des services, dont les conditions de travail ;
- la qualité du climat social ;
- la capacité du management à incarner et faire partager les objectifs stratégiques ;
- le développement professionnel des agents et leurs carrières ;
- les modalités de reconnaissance (dont la rémunération).

3- Périmètre concerné.

Le périmètre retenu pour cette consultation concerne tous les agents publics du ministère affectés en administration centrale, dans les services à compétence nationale ainsi que dans les services déconcentrés. Il représente environ 6.500 personnes physiques.

4- Partenariats pour la mise en œuvre

Le ministère de la Culture bénéficiera de l'appui du secrétariat général à la modernisation de l'action publique (SGMAP), déjà intervenu auprès des services du Premier ministre pour une consultation de ce type.

La mise en place d'un baromètre social est considérée comme contribuant à la mise en place d'une meilleure gouvernance des administrations publiques, qui est une mission du SGMAP pour l'État.

Le SGMAP mettra également à disposition, au-delà de son expertise propre, un prestataire spécialisé. En l'espèce, il est envisagé de travailler avec la TNS/SOFRES.

5- Coordination et gouvernance du projet au sein du ministère.

Jean-Pascal Lanuit, administrateur civil, a été missionné par le secrétaire général du ministère, le 12 septembre dernier, pour assurer la coordination et le suivi du projet.

L'équipe projet se compose :

- du secrétaire général adjoint,
- de la cheffe du service des ressources humaines,
- de la sous-directrice des politiques de ressources humaines et des relations sociales,
- de deux agents du département recrutement mobilité formation,
- d'un chargé de mission du bureau en charge du dialogue social,
- de la cheffe du département de l'action territoriale,
- du chef du département de la modernisation et de la stratégie,
- de la cheffe de la mission de communication interne,
- et de la cheffe de la mission égalité-diversité.

Un comité de pilotage, présidé par le secrétaire général, associera également les directeurs généraux, ainsi que des représentants des directeurs de SCN ou de DRAC.

L'équipe projet travaillera également en étroite liaison avec les référents que les directions générales auront désigné.

6- Calendrier.

La consultation doit permettre de rendre les premières analyses, générales, mi-décembre 2017.

Pour respecter ce calendrier, il est prévu de lancer la consultation en octobre. Les modalités de la consultation seront définies avec le prestataire dans le souci de pouvoir disposer ensuite d'analyses plus fines dans le respect du secret statistique.

La consultation a vocation à être reconduite régulièrement afin de mesurer les évolutions, la périodicité entre deux consultations ne devant pas être inférieure à deux ans.

7- Consultations parallèles.

La DGAFP conduira une consultation citoyenne plus large des agents et des usagers dans le cadre

du programme de transformation des administrations publiques « Action publique 2022 ».

Le baromètre social du ministère de la Culture est un outil distinct, mais qui permettra également d'enrichir les analyses issues de la consultation de la DGAFP.

L'enquête sur les perceptions des discriminations (organisée chaque année dans le cadre des labels "Egalité" et "Diversité") sera reconduite de manière distincte.

Pour mémoire, les services déconcentrés du ministère de la Culture ont fait l'objet d'une enquête spécifique sur les risques psycho-sociaux en 2015-2016 dans le cadre spécifique de la réforme territoriale. Le baromètre social est distinct de cette enquête qui comportera certes un volet "conditions de travail" mais sur un plan et un périmètre plus larges.

7- Suites données au baromètre social.

Les analyses issues de la consultation seront présentées à la Ministre et à son cabinet d'une part, et aux directions et services (dans le cadre des Comités de direction) d'autre part, afin d'apprécier les éventuelles inflexions à prendre dans le cadre de l'action publique menée.

Elles seront également présentées aux représentants du personnel.

Une synthèse sera communiquée à l'ensemble des agents du ministère dans le cadre d'un plan de communication adaptée.

Les résultats de la consultation seront confrontés aux résultats des outils et indicateurs déjà mis en place pour le suivi des politiques publiques culturelles ainsi que de la politique des ressources humaines et de relations sociales du ministère.

Le baromètre social doit en effet contribuer à donner des éclairages utiles pour la définition et la mise en œuvre de la stratégie ministérielle et de la stratégie RH.