

Faire ministère : mais pas tous ensemble

Baromètre social 2025,
consultation du 2 au 17 octobre 2025

Cette année, pour la quatrième édition du baromètre social, le ministère a choisi d'appliquer l'austérité jusque dans le choix du périmètre de la consultation de ses agents.

En 2023, lors de la troisième campagne, le périmètre de consultation avait été étendu à tous les agents du ministère, y compris ceux des établissements publics. La consultation avait eu des résultats mitigés, en raison d'un évident manque de communication dans les établissements publics. Le ministère avait reconnu les dysfonctionnements et s'était engagé à faire mieux en 2025.

Faire mieux ? Cette année le ministère a choisi d'exclure de l'enquête du baromètre social près des deux tiers des agents du ministère, les agents affectés dans les établissements publics !

Pour rassurer vos représentants du personnel l'administration a annoncé que « *Chaque établissement public aura par ailleurs la possibilité, en s'appuyant sur la démarche portée par le ministère, de solliciter auprès du prestataire l'élaboration de son propre baromètre social. Celui-ci sera alors élaboré sur la base du questionnaire ministériel, auquel chaque établissement pourra adjoindre des questions spécifiques sur lesquelles il souhaiterait connaître le positionnement des agents qui y sont affectés.* »

Nous doutons de l'empressement des directions des établissements publics à adhérer à ce projet dont elles n'ont peut-être même pas connaissance,

Alors, pour quelles raisons notre ministre ne souhaite-t-elle pas les voir s'exprimer ? Alors que ce questionnaire est censé évaluer la Qualité de Vie au Travail (QVT), le service rendu aux usagers et les préoccupations d'organisation au sein du Ministère, pourquoi réduire la voilure sinon pour biaiser les résultats, améliorer les apparences et limiter les engagements ministériels sur un périmètre rétréci...

Rappelons que lors de l'enquête de l'an passé, les réponses concernant la confiance pour la ministre et son cabinet étaient peu flatteuses (oui : 18% ; non : 37% et 44% de non exprimé) ainsi que sur la compréhension des orientations stratégiques du ministère (oui : 23% ; non : 41% et 32% de non exprimé).

Une inégalité de traitement injustifiée

Pourquoi cette rupture d'égalité entre les personnels ? Les collègues des EP sont-ils des agents de seconde zone ? Leur ressenti sur la QVT, la charge de travail, ou le management est-il jugé sans importance ? Pourtant, les agents des EP (musées, théâtres, bibliothèques, écoles, centres culturels, etc.) représentent une part significative des effectifs du Ministère et sont souvent en première ligne du service public culturel ! La réalité de travail en EP est peut-être différente ou pas des services centraux ou déconcentrés, mais elle mérite d'être évaluée.

Un biais statistique qui invalide les résultats

Au-delà de cette inégalité de traitement, cette exclusion introduit un biais statistique majeur qui menace la pertinence même du Baromètre :

Non-Représentativité de l'Échantillon : En ignorant l'ensemble des agents des Établissements Publics, l'échantillon interrogé n'est pas représentatif de la population globale du Ministère de la Culture. Les résultats ne refléteront qu'une vision partielle et déformée de la réalité sociale de l'administration.

Mesure Incomplète des Objectifs :

Le ressenti sur la Qualité de Vie au Travail sera tronqué, car les conditions de travail dans les EP (souvent spécifiques en termes d'horaires, de contact avec le public, de précarité) ne seront pas mesurées.

La perception du service rendu aux usagers sera analysée sans la contribution de milliers d'agents qui sont quotidiennement au contact direct du public dans les institutions culturelles.

Décisions Basées sur de Fausses Données : L'objectif du baromètre est d'« enrichir les indicateurs de gestion des ressources humaines » et d'« alimenter les travaux et réflexions... dans une démarche d'amélioration continue ».

Si les données sont biaisées, les mesures d'amélioration continue décidées par l'administration seront mal ciblées ou inefficaces, car elles ignoreront les problèmes spécifiques aux EP.

Un **baromètre social** qui n'inclut pas les EP n'est qu'un demi-baromètre. Il ne peut prétendre refléter l'état social réel de l'ensemble du Ministère. Le baromètre social 2025 est ainsi une démarche incomplète qui vide l'exercice de ses objectifs, nous regrettons et dénonçons ce manque d'ambition. **Cette réduction du périmètre de consultation est choquante, en installant une impression qu'il y aurait au ministère des agents de seconde zone.** Il ne sera ainsi pas possible de détecter les inégalités et les irrégularités de fonctionnement dans tous les services et établissements du ministère.

Le SNAC-FSU revendique donc légitimement le maintien de l'enquête sur la totalité des effectifs du périmètre ministériel, l'inclusion immédiate des agents des Établissements Publics dans le Baromètre Social actuel ou, à défaut, dans une enquête miroir dédiée et simultanée, avec des questions comparables, garantissant la prise en compte de la situation de l'ensemble des personnels du ministère.