

Strasbourg, le 23 septembre 2024

Communication des résultats du second baromètre social de la Ville et de l'Eurométropole de Strasbourg

En 2021, pour la première fois dans l'histoire de la collectivité, l'ensemble des agent-es de la Ville et de l'Eurométropole de Strasbourg ont eu l'opportunité de répondre à un baromètre social. Cet outil, destiné à mesurer la satisfaction des agent-es dans leur travail, avait mis en évidence un fort sentiment d'appartenance, avec 95 % d'entre eux-elles affirmant trouver du sens à leur mission.

La collectivité, en tant que l'un des principaux employeurs du territoire, est particulièrement attentive au bien-être et à la qualité de vie au travail de ses agent-es. En mai dernier, la collectivité a ainsi lancé la deuxième édition du baromètre social. Le taux de participation a augmenté par rapport à l'édition précédente : sur 6 887 agent-es sollicité-es, 56 % ont répondu, contre 53 % en 2021.

Le baromètre permet également d'identifier les attentes des agent-es, et des demandes d'amélioration avaient été formulées lors du premier baromètre, aboutissant à un plan de 29 actions transversales mises en œuvre par les directions depuis trois ans, notamment sur l'amélioration de la qualité de vie au travail, la fidélisation des collaborateurs-rices, l'attractivité de la collectivité ou encore le fonctionnement administratif.

Ce second baromètre social montre une situation de l'administration en progression globale par rapport à celle mesurée en 2021. Les résultats révèlent notamment une amélioration de la perception des agent-es concernant leurs conditions de travail, avec une progression de trois points en moyenne.

Comme lors de la précédente édition, les résultats témoignent des forces et des valeurs de la collectivité : l'esprit d'équipe, la solidarité, la confiance envers la hiérarchie directe et les collègues, ainsi que la fierté de travailler pour l'Eurométropole sont des éléments clés du fonctionnement des équipes. Le taux d'appréciation dépasse 70 % sur ces points, atteignant parfois même plus de 80 %. De plus, les agent-es aiment leur métier, y trouvent du sens et sont conscient-es de son utilité pour les citoyennes et citoyens, avec plus de 90 % de réponses positives.

Parmi les répondant-es, 64 % sont en contact direct avec le public ou les usager-es, et 94 % d'entre elles-eux déclarent apprécier ces interactions. Cet attachement au service public se reflète dans leur volonté de renforcer la qualité des relations avec les



usager-es, témoignant ainsi de leur engagement à améliorer constamment ce lien essentiel : 86% témoignent de leur volonté de faire encore progresser la relation au public.

L'enquête révèle également des demandes d'amélioration de la part des agent-es. Elles concernent notamment la gestion des ressources humaines, un domaine dans lequel les exécutifs des deux collectivités ont fortement investi depuis le début du mandat, en collaboration avec les organisations syndicales dans le cadre du dialogue social. Les initiatives telles que l'expérimentation de la semaine en 4 jours, la suppression volontaire du badgeage, l'instauration d'un congé de santé gynécologique, la revalorisation du régime indemnitaire, l'extension du Ségur de la santé et les primes de pouvoir d'achat ont fortement contribué à améliorer la qualité de vie au travail, à renforcer la reconnaissance des agent-es et à accroître l'attractivité de la collectivité ainsi que du service public.

Dans une organisation comptant plus de 6 500 emplois permanents, les agent-es expriment également des attentes en matière d'amélioration des processus internes de travail et de renforcement de la collaboration entre les services.

Toutefois, le nombre d'actes d'incivilité ou de violence subis par les agent-es dans l'exercice de leurs fonctions est préoccupant. En effet, 46 % d'entre eux ont été confrontés à au moins un incident au cours des six derniers mois. La collectivité s'engage à prendre les mesures nécessaires pour y remédier et permettre aux agent-es de continuer à travailler sereinement.

À l'instar du premier baromètre, cette nouvelle édition sera suivie de plans d'actions déployés au sein des services, visant à répondre au mieux aux attentes formulées.

Le baromètre social constitue un acte politique fort, marqué par une démarche de transparence et une volonté d'écoute et de dialogue. Il a pour objectif d'améliorer la qualité de vie au travail de milliers d'agentes et agents. Les résultats, globalement en progression, renforcent notre détermination à poursuivre les efforts pour améliorer encore davantage les conditions de travail. À court terme, il est décidé de mettre en place des évolutions significatives dans notre politique d'action sociale, applicables dès début 2025. Parallèlement, un travail est lancé pour l'élaboration d'un nouveau plan d'actions pour promouvoir l'égalité femmes-hommes au sein de l'administration, et nous ouvrirons de nouvelles négociations salariales avec les organisations syndicales représentatives du personnel, visant des mesures en faveur du pouvoir d'achat des agent-es, qui entreront en vigueur en 2025 et 2026.

