



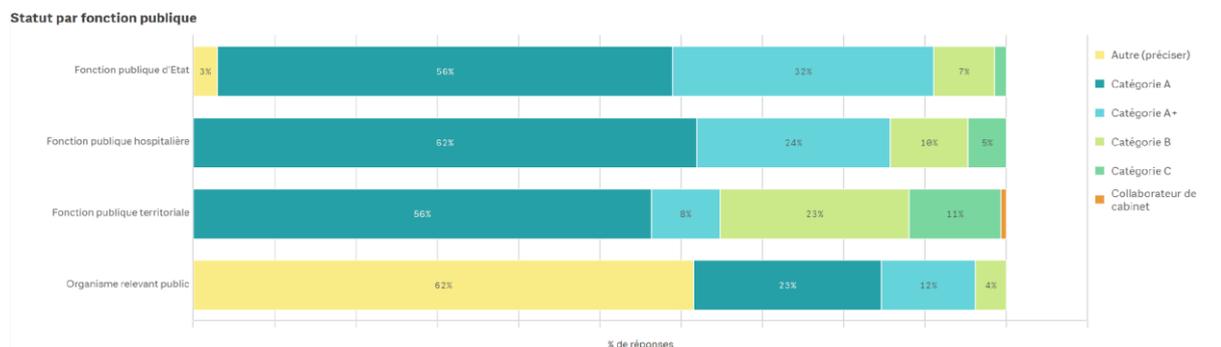
# Quel est le niveau d'engagement réel des administrations publiques dans la transition écologique ?

## Résumé des principales conclusions et propositions

L'enquête menée fin 2022 par l'association une Fonction publique pour la transition écologique [FPTE] révèle que, **si les agents reconnaissent que la transition des administrations est engagée, ils réclament toutefois une forte accélération, autant en termes d'objectifs, de formations que de moyens et surtout de mise en cohérence des politiques publiques et de portage par les décideurs, qu'ils soient élus ou hauts-fonctionnaires.**

L'enquête a été conduite du 18 septembre au 1<sup>er</sup> décembre 2022 et a recueilli 323 réponses.

La Fonction publique territoriale [FPT] et la Fonction publique d'Etat [FPE] sont bien représentées parmi les répondants, avec respectivement 44 % et 41 % des réponses. Les hauts-fonctionnaires, cadres et professions intellectuelles de la fonction publique ont majoritairement répondu à l'enquête et sont surreprésentés parmi les répondants. L'activité « administrative » domine parmi les répondants, suivi par celle relevant du « technique », sous-entendant la forte présence d'ingénieurs et de techniciens dans ce second groupe, souvent en première ligne pour la mise en place de la transition écologique au sein des administrations.



Trois quarts des répondants n'exercent pas un poste en lien direct avec la transition environnementale. Leur intérêt pour cette enquête exprime leur prise de conscience individuelle de la nécessaire transition et leurs attentes quant à la prise en compte de cette nécessité dans leur collectif professionnel. Ainsi, seulement un quart des répondants exerce une activité directement liée à la transition environnementale, principalement des chargés de missions telles que : « mobilité, mobilité durable, développement durable, RSE, transition, transition écologique, etc. ». L'existence de ces profils de chargés de mission « dédiés » témoigne de la prise en compte croissante de la transition écologique au sein des administrations. Néanmoins, elle indique en creux que le sujet n'est pas porté de façon transversale dans les organisations.



Le fait qu'à peine 60 % des répondants, qui s'intéressent au sujet et se sentent concernés, se considèrent formés confirme le besoin de montée en compétences des agents publics. Par ailleurs, les modalités d'acquisition de compétences et de connaissances sur le sujet ont eu lieu, jusqu'à présent, quasi exclusivement en dehors du cadre professionnel.

Une courte majorité de répondants est par ailleurs engagée à titre personnel dans la transition environnementale, que cela soit dans le domaine associatif, notamment via le « Shift Project » ou la « Fresque du climat », ou par des pratiques personnelles et familiales. Ce niveau d'engagement traduit une aspiration à réconcilier et à réaligner valeurs privées et professionnelles et la frustration de ne pas pouvoir le faire.

Parmi les raisons identifiées pour ce découplage, 62 % des répondants estiment la prise de conscience de leurs administrations respectives encore insuffisante, contre 32,8 % qui la considère satisfaisante. La mise en œuvre de la transition écologique au sein des administrations est jugée majoritairement insuffisante (52,9 %), si ce n'est balbutiante voire inexistante (26,6 % soit plus de trois quarts des répondants). Le regard sur la dynamique à l'œuvre n'est pas unanime : 49,5 % des répondants constate une amélioration de l'action de son administration, quand 40 % la juge stationnaire.



Le faible engagement des administrations s'explique avant tout, du point de vue des répondants, par un défaut de gouvernance et de priorisation. Le manque de moyens (ressources humaines ou financières) revient également de manière forte. La méconnaissance des enjeux et des solutions est aussi fréquemment citée comme un frein.

Concernant les actions prioritaires à engager, les économies d'énergie et de ressources, l'adaptation face au changement climatique et la formation des agents reviennent le plus souvent. Les suggestions libres proposent des actions concrètes à mener (économies d'énergie, décarbonation, sobriété, mobilité, etc.), ainsi que de nouveaux modes d'organisation (former, groupe de travail, évaluer, etc.). Elles concernent la vie de l'organisation mais aussi l'influence que celle-ci exerce sur les secteurs en dehors de l'administration (achats responsables, éco-conditionnalité des subventions, etc.).

Du fait du profil des répondants, une majorité s'estime en capacité de sensibiliser ses collègues et supérieurs. Peu se sentent en capacité de mettre en œuvre des actions au sein de leur équipe ou de conseiller un décideur, notamment dans la fonction publique territoriale. Les principaux besoins identifiés pour agir recoupent et sont en cohérence avec les précédents constats révélés par l'enquête : des axes stratégiques forts des décideurs, qu'ils soient élu(e)s ou cadres décisionnaires, des formations et le partage de bonnes pratiques avec des pairs. Le besoin de moyens, humains et financiers, est fortement exprimé. Concernant les formations



requis, elles portent sur les solutions et leur déploiement (dont la méthodologie), les connaissances systématiques et pluridisciplinaires mais également sur les obligations légales et réglementaires des administrations.

### **Les résultats de cette enquête conduisent une Fonction publique pour la transition écologique à formuler les propositions suivantes.**

- **Créer les conditions** pour que les agents publics désireux d'accélérer la transition écologique puissent se regrouper, afin d'échanger et de partager leurs pratiques dans le domaine. Ces moments doivent être facilités, aussi bien en termes de temps dégagés que de possibilité d'organiser des cercles d'échanges au sein des administrations. Le besoin est fortement exprimé.
- **Assurer la légitimité** des fonctionnaires en charge de la transition environnementale en tant qu'**experts** et non comme « militants » de la cause environnementale.
- **Accélérer le déploiement d'un plan de formation continue de l'ensemble des agents publics** de toutes les fonctions publiques et catégories. La formation des hauts-fonctionnaires est une première étape indispensable et nécessaire, mais elle n'est pas suffisante.
- **Le manque d'implication des dirigeants publics constaté, qu'ils soient élus ou hauts-fonctionnaires, doit être combattu à l'aide de différents leviers**, qu'il s'agisse d'impulsions politiques claires et cohérentes, de moyens dédiés et de long terme, d'une montée en puissance de la formation continue.
- **Déployer un plan de formation massif des élus** pour qu'ils prennent conscience des enjeux et portent la transition. Cette étape est indispensable pour une coopération efficace entre les élus et leur administration.
- **Engager une révision de la modalité des gestions de carrières** afin d'inciter les dirigeants à prendre à bras le corps ces sujets par des indicateurs explicitement inclus dans la manière de servir.

A mesure de la progression de la formation et de la sensibilisation des agents au sujet, et en l'absence d'une mise en cohérence rapide des politiques publiques, le risque de dissonance cognitive pour les agents publics risque de croître. Seul l'engagement réel, cohérent et de long terme de la puissance publique dans la transition permettra d'éviter une telle situation.

### **Une Fonction publique pour la transition écologique**

L'association à but non lucratif relevant de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 a pour objectif de rassembler des agents travaillant dans les administrations et établissements publics, et qui souhaitent s'impliquer pour accélérer la prise en compte dans les décisions et projets publics des impératifs environnementaux.

Courriel : [fpte@protonmail.com](mailto:fpte@protonmail.com) / Site web : <http://fpte.fr/> / Publications : [http://fpte.fr/?page\\_id=59](http://fpte.fr/?page_id=59)