



La Transition Écologique dans l'Administration Française : Des Résultats Préoccupants Malgré les Annonces Gouvernementales Enquête Annuelle 2023

Paris, le 1^{er} février 2024 - Le collectif « Une Fonction Publique pour la Transition Écologique » [FPTE] publie aujourd'hui les résultats de son enquête annuelle, mettant en lumière les défis persistants de la transition écologique au sein de l'administration française malgré les engagements gouvernementaux.

Un Collectif Engagé

Créée en 2021, l'association une FPTE regroupe des agents et membres d'établissements publics cherchant à intégrer les dimensions écologiques, sociales et environnementales dans les décisions et projets publics. Avec une page LinkedIn rassemblant plus de 8 000 abonnés, l'association a connu un succès significatif en 2023 avec plus de 6 200 téléchargements de ses kits d'autoformation, démontrant un intérêt croissant pour l'acquisition de compétences écologiques. Une FPTE a déjà mené plusieurs enquêtes sur la transition écologique dans l'administration, dont les résultats sont disponibles à l'adresse suivante : http://fpte.fr/?page_id=357

Enquête 2023 : Une Mobilisation Croissante

L'enquête annuelle 2023 a réuni 661 réponses, soit plus du double par rapport à l'année précédente, indiquant une mobilisation croissante des agents de la fonction publique. Les profils des répondants reflètent la diversité de la fonction publique, avec 65 % de femmes et une prédominance de la fonction publique territoriale, atteignant 51 % des réponses.

Formation : Des Disparités Inquiétantes

Bien que le pourcentage d'agents n'ayant jamais suivi de formation reste stable à 40,8 %, des disparités majeures subsistent. Les réponses des catégories A/A+ montrent un accès significatif à la formation (71 %), tandis que les catégories B et C accusent un retard important (34 %). Cette inégalité perçue pourrait entraver une transition efficace, soulignant le besoin d'une formation équitable pour tous les niveaux.

Engagement et Perception

En dépit des politiques nationales annoncées en 2022 et le lancement de la planification écologique, les répondants ne constatent aucune amélioration dans la prise en compte effective de la transition par leur administration : 57,5 % considèrent l'engagement de l'administration



comme insuffisant et 74 % estiment que la mise en œuvre concrète ne répond pas aux enjeux. Le manque de moyens financiers et humains, ainsi que le défaut de motivation des dirigeants, demeurent des obstacles majeurs.

Initiatives Réussies : Une Lueur d'Espoir

Près de deux cents répondants, soit un sur trois, indiquent pourtant avoir observé une initiative réussie dans leur contexte professionnel en matière de transition. Ces expériences positives sont attribuées à la volonté des élus et de la ligne managériale, soulignant l'importance du leadership dans la réussite des projets écologiques.

Conscience du Rôle de l'Administration dans la Transformation Sociale

Les agents publics interrogés en 2023 sont très conscients du rôle de transformation plus global de la société que doivent jouer les administrations. Ils reconnaissent l'importance de leur impact dans des domaines tels que la commande publique et la mise en œuvre de décisions sectorielles, dépassant ainsi la simple mise en place d'écogestes. Cependant, les agents en première ligne des politiques publiques identifient des risques de souffrance au travail liés à la lenteur, au manque de moyens et aux injonctions contradictoires dans la mise en œuvre de la transition. Comme le déclare l'un des répondants : « *Au quotidien, c'est constamment : les choix ne sont pas éco-conçus* ».

Appel à l'Action

Face à ces constats, une FPE appelle l'État et les collectivités territoriales à renforcer les moyens budgétaires et humains dédiés à l'accompagnement de la transition. Comme le souligne par exemple un participant à l'enquête : « *Les petites communes veulent souvent bien faire dans leurs projets d'urbanisme mais manquent de moyens et de compétences. Sans aides financières et techniques majeures, les évolutions (et notamment l'application du zéro artificialisation nette) seront trop lentes.* » Les agents demandent des moyens réels sans être obligés de sacrifier d'autres missions de service public. Ils soulignent également la nécessité de renforcer la motivation des cadres et dirigeants en intégrant des objectifs écologiques dans les entretiens annuels, avancements de grade, déroulements de carrière et recrutements. La cohérence entre politiques publiques et l'intégration de la transition écologique dans toutes les politiques sont des attentes majeures.

Dialogue Social et Collaboration

Les agents insistent sur la mobilisation de l'ensemble des versants, catégories et métiers de la fonction publique dans une approche collaborative de co-développement de solutions et de partage transversal de bonnes pratiques. Enfin, la transition écologique doit être effectivement un objet de dialogue social pour adapter au mieux les organisations publiques à l'accélération de sa mise en œuvre.

Site web : <https://fpte.fr> / Contact Presse : fpte@protonmail.com



Résultats complets

I. Méthodologie

Une Fonction publique pour la transition écologique [FPTE] a lancé une large enquête visant à recueillir l’avis des agents publics (pour les trois fonctions publiques, toutes catégories et statuts confondus) sur les actions menées par leur administration en matière écologique afin de mieux porter leurs voix au niveau national.

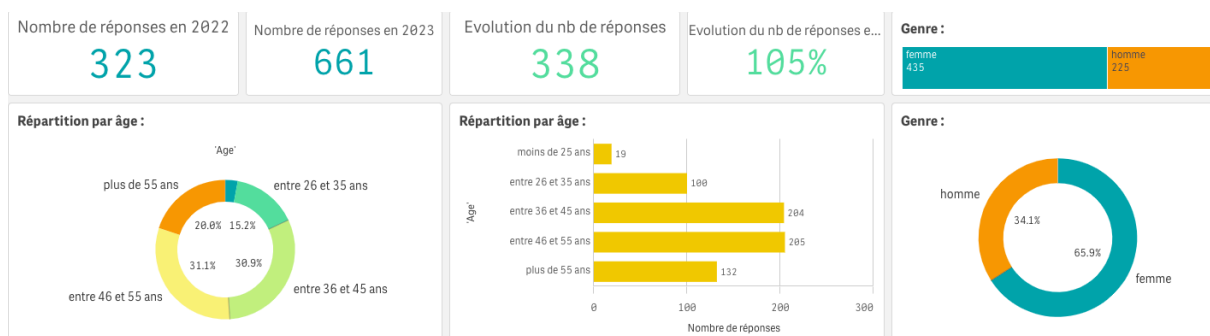
Le questionnaire a été ouvert du 16 septembre au 3 décembre 2023, soit une durée d’administration de deux mois et demi. Il comprenait une vingtaine de questions (à choix multiples ou ouvertes).

Le questionnaire a principalement été diffusé *via* le réseau social professionnel LinkedIn, grâce à des relais dans les médias professionnels, ainsi que par les membres et sympathisants de l’association auprès de leurs entourages.

2. Profil des répondants

Comme le montrent les graphiques, le nombre de répondants a sensiblement augmenté entre 2022 et 2023 ce qui prouve l’intérêt des agents publics pour les questions de transition. Les femmes constituent une large majorité des répondants conformément à leur représentation dans la fonction publique (63 % des ETP de la FP). La tranche d’âge 36-55 ans atteint 63 % des répondants. Les plus jeunes (moins de 35 ans) sont assez peu représentés conformément à leur taux de présence dans la fonction publique (15 %)¹.

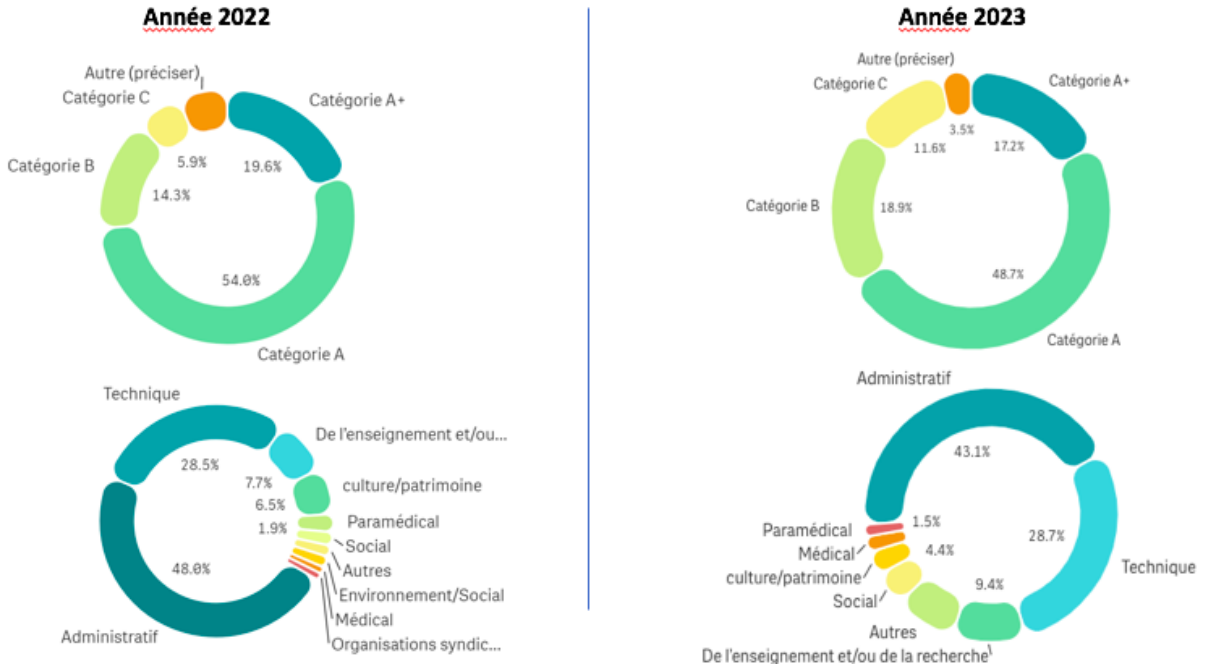
Les répondants sont majoritairement issus des fonctions publiques d’Etat et territoriale.



La part relative des catégorie C a doublé. Ils sont essentiellement dans la fonction publique territoriale et dans une moindre mesure à l’Etat. Ils restent cependant largement sous-représentés puisqu’ils atteignent 45 % des effectifs de la FP versus 11,6 % pour cette enquête.

La part relative des catégories B a gagné cinq points et la filière administrative reste majoritaire.

¹ Source : « Fonction publique – chiffres clés 2022 » – Ministère de la transformation et de la fonction publique.

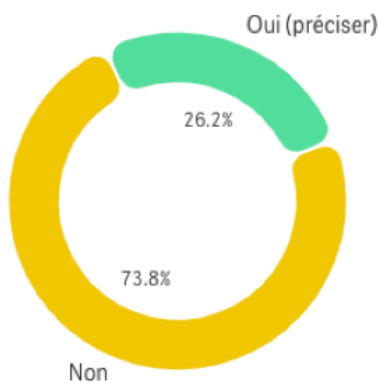


Les personnes occupant un poste en lien avec la transition représentaient déjà 26 % des répondants en 2022.

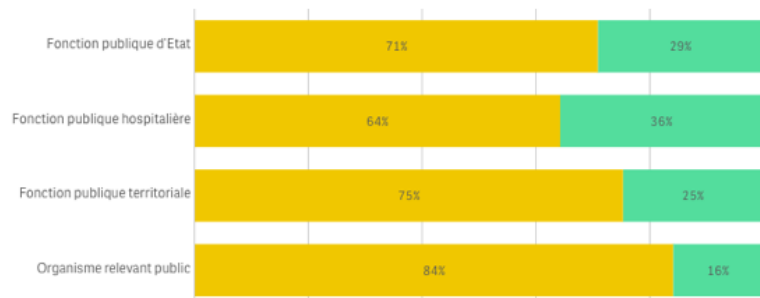
Les experts sont assez également répartis dans les différentes fonctions publiques.

Comme en 2022, la majorité des postes liés à la transition sont dans la filière technique. Ils représentent plus d'un quart des répondants. Leur proportion est identique à 2022.

Occupez-vous un poste explicitement en charge de la transition environnementale ?



Répartition des postes liés à la transition par secteur : Analyse croisée des données de 2 réponses

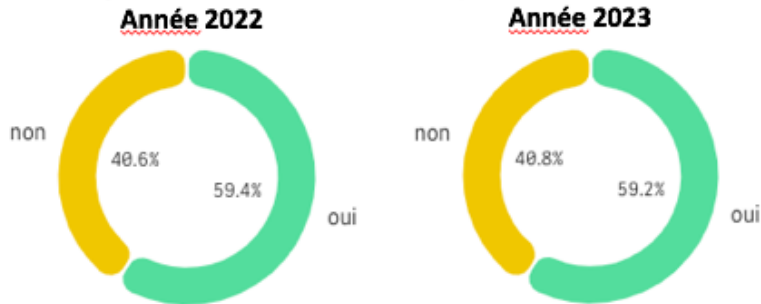




3. Formation et engagement des agents

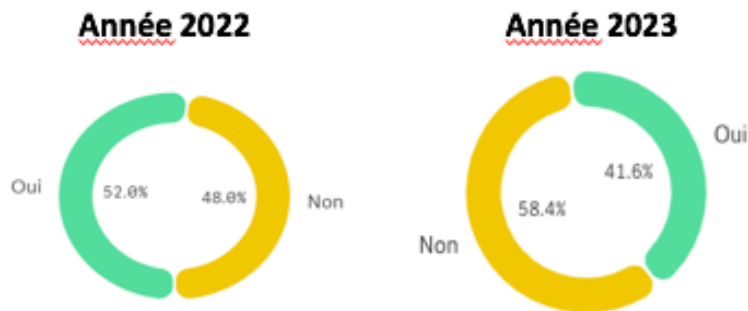
Le pourcentage de personnes ayant suivi une formation sur le sujet est stable par rapport à 2022, mais il cache de fortes disparités : 71 % de oui pour les A/A+ (64 % en 2022) *versus* 34 % pour les B/C (45 % en 2022). En 2022, 38 % des répondants avaient suivi une formation en dehors du travail uniquement. Avec le panel 2023, ce taux s’est amélioré puisqu’il est de 27,9 %.

Avez-vous reçu une formation dans le domaine des enjeux climatiques et environnementaux et/ou de la transition écologique ?



L’engagement des répondants à titre personnel est moins fort qu’en 2022, mais il est permis de penser que cette évolution est due à l’élargissement du panel.

Êtes-vous engagé à titre personnel dans d'autres initiatives en lien avec la transition environnementale ?



4. Engagement et prise de conscience des administrations

En ce qui concerne la prise de conscience des administrations quant aux enjeux de la transition écologique, les résultats montrent que les agents continuent de l’estimer insuffisante avec 57,5 % des réponses « pas du tout » et « pas assez » prises en compte (en légère amélioration par rapport à 2022 : 61,7 %).

La tendance pour la « mise en œuvre » de la transition est évaluée au même niveau qu’en 2022.

Sur la question de l’évolution de l’organisation des administrations dans la prise en compte des questions de transition, les réponses sont stables entre 2022 et 2023 : « s’est améliorée » pour 49,5 % en 2022 contre 48,7 % en 2023. Ce constat montre encore la nécessité de passer des programmes aux actes, alors que de nombreuses administrations se sont dotés de plans de sobriété.

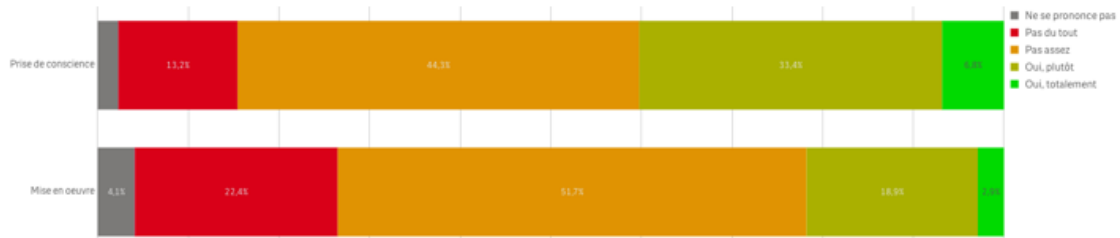


Votre administration et son engagement

Année 2022

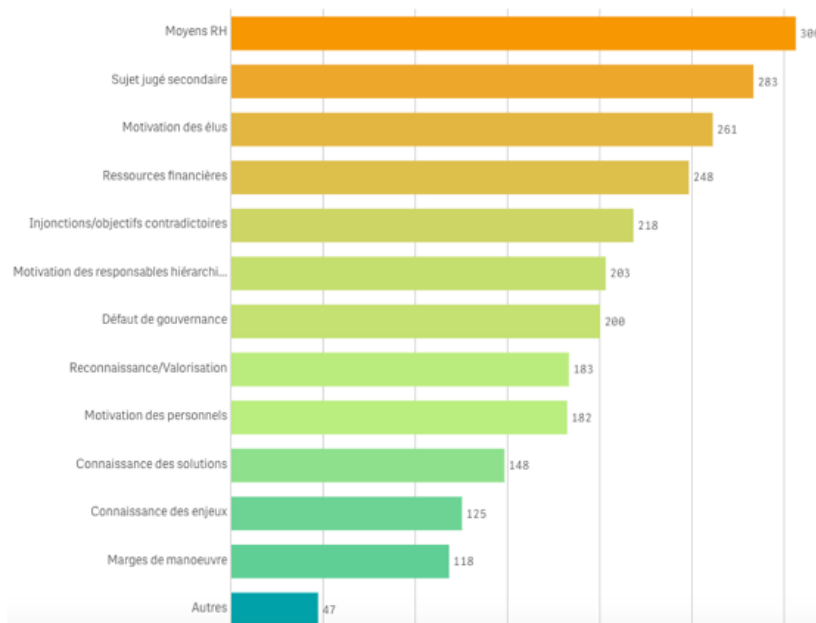


Année 2023



Tout comme en 2022, les agents considèrent que les moyens humains et financiers ne sont pas suffisants pour porter la transition écologique. L'impulsion et l'implication sur le sujet par les décideurs (élus et ligne managériale) sont aussi jugées inadéquates.

Si vous estimez que votre administration est insuffisamment engagée, à quoi l'attribuez-vous (plusieurs réponses possibles) :
(intitulé des réponses raccourci)





De nombreux commentaires montrent **les difficultés des agents** pour faire évoluer les pratiques au sein de leur cœur de métiers :

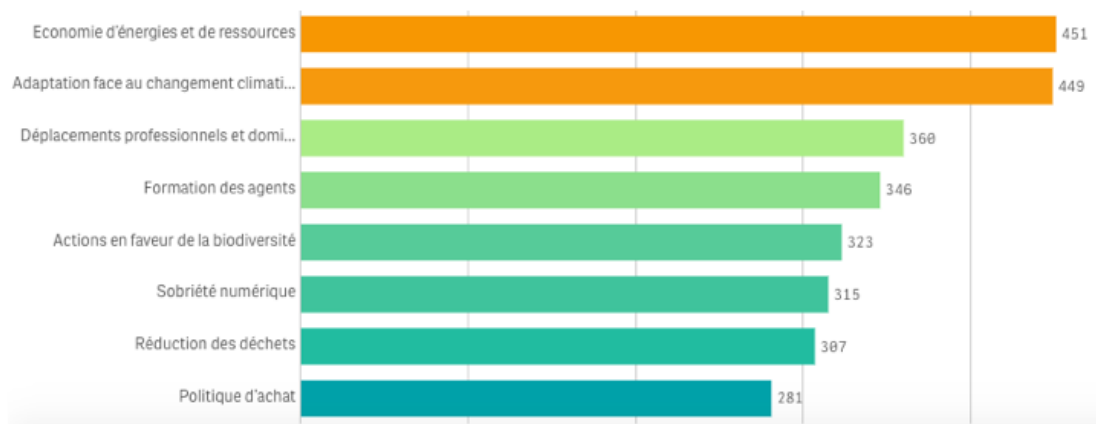
- « *Le plan de relance renouvellement forestier ne tient pas compte de la biodiversité et n'est pas adapté au changement climatique* », « *Dépérissement des forêts et moyens inadaptés pour leur reconstitution. Complexité extrême des dossiers de subvention* »
- « *Politique de développement de nouvelles routes en contradiction avec la politique environnementale de mobilités douces* »
- « *Difficulté à intégrer cet enjeu de TE de manière transversale dans nos politiques publiques car difficulté à voir par quel bout prendre le sujet* »
- « *La TE doit être valorisée comme un critère primordial dans les politiques publiques que nous portons, mais cela engendre souvent des coûts plus élevés* »
- « *On se heurte aux freins politiques (élus nationaux et régionaux), et au poids des lobbys* »

D'autres commentaires insistent sur les voies de transition, qui paraissent inadéquates :

- « *La transition sociale et écologique est remplacée par du techno-solutionnisme* »
- « *Au quotidien, c'est constamment : les choix ne sont pas éco-conçus* »

Les axes de travail pour accélérer la transition sont essentiellement liés aux questions énergétiques et de ressources ainsi qu'à l'adaptation au changement climatique, à la mobilité et à la formation.

Dans quels domaines, selon vous, est-il urgent de fixer des objectifs précis et réalisables de court, moyen et long termes ?



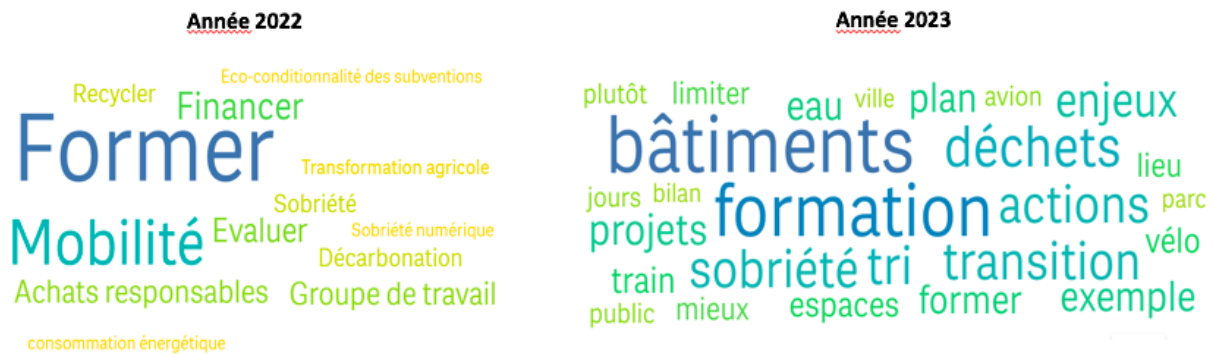


5. Propositions des agents

Les propositions d'actions sont cohérentes avec les constats quant aux domaines où il est urgent d'agir. Ainsi, la formation, l'isolation des bâtiments, la mobilité sont des éléments prégnants dans les propositions. La question de la sobriété est également évoquée.

Avez-vous des suggestions sur les actions que pourrait mener votre administration afin d'accélérer la transition environnementale ?

(données retraitées pour la synthèse)



Les agents se sont globalement beaucoup plus exprimés qu'en 2022 en formulant des propositions libres.

La formation reste un élément fort avec l'affirmation claire de la nécessité de former les catégories B et C en plus des A, qui demeurent aussi insuffisamment formées.

Un agent de la DRAAF (Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt) insiste sur l'« *information des agents sur les conséquences du dérèglement climatique et notamment ses impacts environnementaux, économiques et sociaux* ».

Un agent de la DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique) propose « *Pourquoi les outils existants (fresque du climat et autres) ne sont-ils pas déployés à grande échelle ? On organise par-ci par-là des ateliers pour 15 personnes alors que l'enjeu est de massifier pour pouvoir déclencher de réels changements et permettre à l'intelligence collective de se mettre au service de la recherche de leviers d'action.* »

Certains répondants insistent sur l'importance de mobiliser les catégories B et C : « *S'appuyer sur les catégories C et B (les plus nombreuses) : adapter les apprentissages, donner des marges de manœuvre, faire connaître les actions déjà menées.* »

La **ligne managériale** est aussi interpellée et les **moyens alloués** questionnés : « *Sortir les dirigeants de leur zone de confort, ouverture d'esprit...* »

Un agent de catégorie C d'un département relève le « *manque de confiance en les agents* » qui sont pourtant force de proposition pour contribuer à la transition.

Le commentaire d'un agent de centre hospitalier montre l'incapacité à agir faute de ressources : « *Nous n'avons même pas les moyens d'envisager une enveloppe financière en interne car [notre] hôpital comme beaucoup est en déficit et en crise.* »



Plusieurs agents en ministères insistent sur « *le manque de courage politique. Poids conséquent des lobbies (chasse, agroalimentaire...)* ».

Les agents font également des propositions en termes **d'organisation et de méthodes**.

Un agent catégorie C d'un département suggère d'« *implémenter le télétravail ou le travail nomade dans des sites de la collectivité plus proches du domicile des agents (donc présentiel, mais ailleurs)*. »

Un agent A+ du ministère de l'intérieur estime qu'il faut : « *Accepter de donner la priorité aux enjeux de transition plutôt qu'aux enjeux économiques* ».

Un agent d'un département propose de : « *Réfléchir à l'organisation des services pour réduire les déplacements professionnels et domicile-travail*. »

Un agent du CEREMA (Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement) indique que « *Les petites communes veulent souvent bien faire dans leurs projets d'urbanisme mais manquent de moyens et de compétences. Sans aides financières et techniques majeures, les évolutions (et notamment l'application du zéro artificialisation nette) seront trop lentes*. »

Des remarques positives et porteuses d'espoir sont également faites : « *Montrer que la transition peut être positive et appréciée par les habitants*. »

Sur le volet alimentaire, la proposition « *Repas végétariens possibles à la cantine* » revient de façon plus systématique.

Les **achats publics** sont pointés comme un axe majeur de la transition :

- Un agent de conseil régional écrit : « *Revoir strictement sa politique d'achat et de subvention à l'aune des impacts écologiques réels*. »
- Un cadre de DDT (Direction départementale des territoires) estime nécessaire d'« *avoir des achats plus vertueux avec un catalogue UGAP adapté* ».
- Un agent de catégorie B d'un département propose d'« *intégrer dans la commande publique le [pourcentage] de gaz émis entre les différents prestataires pour les départager et d'en faire un critère principal lors des choix d'entreprises*. »

Des **propositions innovantes** sont mises en avant par différents profils d'agents comme :

- La « *location de la flotte de véhicules de service aux agents hors périodes de travail, pour supprimer la seconde voiture des ménages*. »
- La « *Mise en place de quota carbone par agent* »

Un agent de catégorie C d'un département est assez radical et affirme « *La seule et unique solution c'est la décroissance*. »



Sur 661 réponses, 197 agents indiquent avoir été **acteurs ou témoins d'initiatives réussies en termes de transition**. La plupart des exemples (88) portent sur l'aménagement du site ou les changements d'habitudes dans le cadre professionnel (isolation, chauffage, aménagement extérieur, gestion des flux, télétravail, promotion des mobilités douces, alimentation locale et végétarienne...). La volonté des élus et de la ligne managériale est clairement mise en avant comme un élément incontournable pour réussir la transition. L'impulsion par les dirigeants s'avère indispensable. Par ailleurs, deux écueils sont à éviter : les « gestes » isolés servant de feuille de vigne à une absence de conception globale ; le fait de se reposer exclusivement sur les agents « engagés » au risque de les cantonner dans une position marginale.

132 répondants citent une **action réussie** dans leur environnement de travail.

Voici quelques exemples représentatifs :

- « Menu végétarien par défaut lors de buffets ou autres événements »
- « Engagement de bibliothèques universitaires : stretching numérique et sensibilisation à la sobriété numérique et prêt d'objets. »
- « Un parcours transition écologique à destination des entreprises mis en œuvre par un agent de collectivité, avec un objectif : neutralité carbone pour 2049. Ce même agent est l'auteur d'un podcast »
- « Création du jeu Ecolobox, conçu par la Fabrique RH, le laboratoire d'innovation de la préfecture de région Île-de-France »

Enfin, les résultats concernant les **besoins des agents pour agir** recourent ceux relatifs aux freins à la mise en œuvre de la transition écologique : volonté politique et managériale, formations et moyens.

