



Le syndical

Economie, Finances, Industrie

Fédération des Cadres CFE-CGC
des MEF
Bâtiment TURGOT
86/92 allée de Bercy
Pièce 177 V – Télédéc 909
75 572 PARIS Cedex 12
Tél. : 01 53 18 01 76 – Fax. : 01 53 18 01 95
Mél. : federation-cgc@syndicats.finances.gouv.fr
Site : <http://cgc-finances.info/>

OBSERVATOIRE INTERNE – 30^{ème} vague

Présentation effectuée le 18 mars 2016

L'objectif de l'observatoire interne est de suivre le climat social, l'état de mobilisation des agents des ministères économiques et financiers, leur adhésion aux projets stratégiques, de connaître leur vécu professionnel, leur motivation, leurs conditions de travail, le fonctionnement des services. C'est un outil de pilotage pour accroître la capacité de changement de nos ministères et l'engagement des collaborateurs.

Une enquête téléphonique a été réalisée par l'IPSOS du 7 décembre 2015 au 18 janvier 2016 auprès d'un échantillon de 3 152 agents des deux ministères. On a sur échantillonné l'INSEE, la DGCCRF, la DGE et l'administration centrale afin d'obtenir des bases suffisantes pour effectuer une analyse.

Question 1 : le rythme de changement dans votre Direction et leurs effets :

55% les jugent trop rapides, 17 % comme il faut, 9 % trop lents ou peu significatifs, 15 % considèrent qu'il n'y a aucun changement. 55% jugent leurs effets défavorables. Cependant ces changements sont perçus différemment d'une Direction à l'autre, jugé trop rapide et défavorable à la DGFIP, à la DGDDI, à la DGCCRF, le changement est perçu comme adapté au SG.

55% des agents (-2 points au regard de la vague de juin) jugent que leur situation personnelle va se dégrader dans les prochaines années. Il convient de souligner des perceptions moins négatives à la DGDDI (- 10 points) et à la DGCCRF (- 5 points).

Les problèmes soulevés par ordre d'importance :

- 1) Gestion des personnels
- 2) Les suppressions d'emplois
- 3) Les conditions de travail (+ 3 points par rapport à juin)
- 4) Réorganisations, restructurations, fusions
- 5) Les sujets d'actualité
- 6) Stratégie et orientations
- 7) Dégradation des conditions de travail
- 8) Financement et budget
- 9) Manque de reconnaissance et rémunération
- 10) Inquiétudes et manque de visibilité face à l'avenir
- 11) Organisation du travail

La question de la gestion des personnels remonte dans les sujets de discussion des agents. Les problèmes d'effectifs demeurent le 1^{er} sujet de discussion. La réforme territoriale focalise l'attention des agents à l'INSEE (+ 6 points), à la DGE (+ 3 points) et à la DGCCRF. Cependant pour cette dernière Direction on note une moins forte prégnance de cette question par rapport à juin 2015 (- 8 points).

Question 2 : la motivation :

La motivation augmente très faiblement. Cependant 37 (contre 40% lors du précédent sondage) des agents déclarent une motivation en diminution. Il convient de noter un recul notable d'une démotivation potentielle à la DGDDI, à la DGCCRF et à la DGE.

La satisfaction de travailler au sein de Bercy demeure toutefois très élevée. On notera une forte hausse de cette satisfaction au SG entre juin 2015 et décembre 2015 (+ 6 points).

Question 3 : stratégie / vision :

A la question, « De quelles sources d'information disposez-vous sur les réformes en cours de votre ministère ? », on note un écart important 63% contre 51% entre les OS et la hiérarchie directe au bénéfice des OS.

Echanges et Alizé ne constituent plus des sources d'information privilégiées pour la connaissance des réformes de Bercy.

Question 4 : qualité de service / usagers :

La qualité de service est considérée comme se dégradant même si le niveau de satisfaction demeure majoritaire (52% contre 56% en juin 2015).

Le sentiment de dégradation progresse de façon très sensible à la DGFIP (+8 points). Il reste stable au SG. On note une amélioration nette à la DGDDI (- 9 points) et à la DGCCRF (- 4 points).

Question 5 : le climat social :

La perception du climat social retrouve son niveau d'il y a un an. L'amélioration se poursuit à la DGDDI.

Dans l'ensemble des directions, **les agents se disent moins prêts à participer à des actions revendicatives par rapport à novembre 2014**, sauf à l'INSEE, à la DGE où les tendances augmentent dans le sens de cette participation. **Les agents de la DGDDI sont les plus nombreux (34%) à se dire prêts à participer à ces actions.**

Question 6 : le management :

La formation :

Les niveaux de satisfaction sur le contenu du travail (80%) et sur les possibilités de formation (75%) demeurent très élevés. On note une stabilité dans le sentiment de dégradation sur l'enrichissement des métiers/fonctions (39% considèrent qu'il se dégrade).

Les relations avec la hiérarchie :

64% des agents se disent satisfaits (contre 68% en juin 2015) avec cependant des attentes en matière d'écoute (49% des agents considèrent encore que sur ce sujet, la situation au sein de leur Direction se dégrade).

L'amélioration des relations avec la hiérarchie et la faculté de faire passer ses idées se confirment à la DGCCRF. Il convient de noter une dégradation des relations avec la hiérarchie à la DGFIP, ainsi qu'à la DGE (- 5 points).

Question 7 : les conditions de travail :

L'équilibre vie privée/ vie professionnelle demeure préservé (82% se disent satisfaits)

En revanche on observe un arrêt de la **dégradation des conditions matérielles de travail (67%- satisfaits).**

En ce qui concerne la qualité de vie au travail, les résultats (6,2/10) demeurent en deçà de la moyenne de la fonction publique de l'Etat (6,7/10).

On note une légère amélioration de la qualité de vie au travail chez les cadres et notamment chez les cadres A+ (30% se disaient satisfaits en décembre 2015, contre 25% en juin 2015) (+5 points en 6 mois).

Les directions où les résultats sont les moins bons sont la DGFIP (20%), l'INSEE (29%) et la DGE (33%). **Les résultats sont meilleurs à la DGCCRF.**

En ce qui concerne le stress au travail, les résultats (6,3 sur une échelle de 1 à 10) demeurent en dessous de la moyenne de la fonction publique (6,8 sur une échelle de 1 à 10).

Les personnels de la DGFIP connaissent le plus fort % de stress (34%) et les cadres, notamment les cadres A+, sont ceux qui connaissent la plus grande quantité de stress (6,7/10 sur une échelle de 1 à 10). Le stress tend à s'accroître chez les cadres A et A+.

Question 8 : la reconnaissance et la rémunération :

59% des personnels interrogés se sont dits satisfaits leur rémunération et 49% de la reconnaissance qui leur est octroyée.

On observe sur ces sujets précis, un léger mieux sur les derniers mois après une satisfaction en forte baisse depuis 2 ans.

La DGDDI (+ 4 points), la DGCCRF (+ 3 points), la DGE (+ 9 points) enregistrent une hausse de l'indice de satisfaction concernant la rémunération sur les 6 derniers mois.

Question 9 : les carrières et les possibilités d'évolution :

La dégradation des perceptions en termes de gestion de carrières et des possibilités d'évolution s'interrompt.

53% des personnes interrogées estiment que la gestion des carrières se dégrade et 39% seulement se disent satisfaites des possibilités d'avancement et de promotion.

C'est à la DGCCRF que la perception des possibilités d'avancement s'est le plus dégradée de juin 2015 à décembre 2015(-9 points).

Question 10 : la démarche diversité :

La notoriété de la démarche diversité connaît une légère régression depuis juin 2015 (- 2 points pour l'ensemble des ministères).

Une légère progression de la connaissance de cette démarche est à noter auprès des cadres A et A+.

70% des agents ont entendu parler d'une cellule d'écoute (résultat en régression de 8 points sur un an).

7% des agents estiment avoir été victimes de discrimination au travail au cours de la dernière année (résultat stable sur le long terme)

Le chiffre est de 10% au niveau de la fonction publique d'Etat (France) et de 14% (FP Europe).