



Observatoire interne

finances
Solidaires

Le syndrome de la grenouille ?

Entre le 28 septembre et le 7 octobre 2017 57 411 agents (41%) ont répondu à la 32^{ème} vague de l'observatoire interne version «on line» et «relookée» côté questions des ministères économiques et financiers.

La restitution de cette enquête a été faite, le 25 janvier dernier, sous la présidence de la secrétaire générale I. Braun-Lemaire et en présence des représentants des différentes directions par l'IPSOS à qui l'étude est toujours confiée. Selon l'institut il n'y a pas de rupture dans les réponses. Globalement les tendances se maintiennent tant positives que négatives. Il est souligné cependant que concernant certaines questions sur le rythme du changement ou le sentiment que votre Direction a une vision d'avenir, le nombre de «je ne sais pas» est en augmentation. L'explication avancée par l'institut : les personnes n'osent pas face à un interlocuteur faire preuve de leur indécision, c'est plus facile face à son ordinateur !

Que retenir des résultats de cette enquête ?

- Que le rythme de changement imposé à Bercy est jugé trop rapide pour encore 49 % des agents avec des écarts plus conséquents dans les directions continuant de subir de grands changements telles la DGFIP ou la DGDDI. Mais que 50 % des agents se déclarent « engagés dans le changement ».

- Que l'état d'esprit des « collaborateurs » (des agents en langage courant) est largement pessimiste pour l'avenir de leur direction (64%). Seulement 29 % des sondés sont optimistes pour leur propre avenir, et 28 % de leur possibilité d'avancement, même s'ils sont satisfaits à 67% de la formation.

- Que le niveau de stress des agents est toujours élevé notamment chez le cadre A+, que 52% estiment que leurs conditions de travail se dégradent (+10% par rapport à la précédente vague en 2016) mais que la charge de travail et des responsabilités est jugée positive pour 66 %.

Mais pour autant l'appréciation de la qualité de vie au travail se situe en dessous de la moyenne de la fonction publique.

- Que si le climat social est jugé meilleur qu'il y a un an et demi pour 51%, pour autant cela ne veut pas dire que les agents sont moins mobilisés, notamment dans deux directions : la DGFIP et la DGCCRF.

Que si les agents sont satisfaits de travailler aux ministères et qu'ils estiment à 71% délivrer un service de bonne qualité, seulement 35% (+5 points à la DGFIP) ont l'impression que leur travail est reconnu.

Que si 45% des agents estiment être bien informés (49 % en 2016) il y a un écart entre le A+ qui se déclare très bien informé et les autres catégories de personnel et ce dans l'ensemble des directions.



Il était une fois une marmite remplie d'eau froide dans laquelle nageait tranquillement une grenouille. Le feu était allumé sous la marmite, l'eau chauffait doucement. Elle était bientôt tiède. La grenouille trouvait cela plutôt agréable et continuait de nager tranquillement. La température continuait de grimper. L'eau devint plus chaude. C'était un peu plus que n'appréciait la grenouille, et si cela la fatiguait un peu, elle ne s'en affolait pas pour autant. Mais l'eau devint encore plus chaude et la grenouille commença à trouver cela désagréable. Mais comme elle s'était affaiblie, elle supporta et ne fit rien. Et ce qui devait arriver arriva. La température continua de monter, l'eau arriva à ébullition jusqu'au moment où la grenouille finit par cuire et mourir. Mais ...

... Si la même grenouille avait été plongée directement dans l'eau à 50 degrés, elle aurait immédiatement donné le coup de patte adéquat qui l'aurait éjectée aussitôt de la marmite. Elle se serait mariée et aurait eu beaucoup de têtards...

SYNDICAT NATIONAL
Solidaires
Finances Publiques

DOUANES
Solidaires

Solidaires
CCRF & SCL

Solidaires
Sud
INSEE

Sud Centrale
Solidaires
finances

I.D.D.
Solidaires



Que la source d'information principale des agents sont les intranets directionnels et les organisations syndicales. Quant à l'information délivrée par le «manager» direct, elle n'est pas très satisfaisante (certainement parce que lui même n'a pas l'information).

Que 12% des agents déclarent avoir été victimes de discrimination.

Que la notion d'égalité professionnelle est perçue différemment que l'on soit une femme ou un homme.

Après cette brève énumération face à des réponses qui peuvent sembler parfois contradictoires et en l'absence matérielle des documents projetés lors de cette présentation, la question posée est celle de la traduction de cette enquête dans les pistes de réflexions que doit ouvrir le ministère pour améliorer la qualité de vie au travail de ses agents.

Nous le redisons. L'observatoire interne est, un outil intéressant en tant que baromètre social qui permet une photographie à un moment précis de ce que ressentent les agents.

Encore faut-il que l'administration tienne compte de ce que cela traduit, des tendances qui se consolident et y réponde !

Les données fournies corroborent souvent nos analyses, confortent nos revendications, ce que nous ne manquons pas de souligner.

La montée du stress et la démotivation confirment ainsi la détérioration des conditions de travail et la perte de sens dans l'exercice des missions que nous ne cessons de dénoncer. Même si les agents essaient de justifier leur travail, ils ne peuvent ignorer les files d'attente aux guichets, les scandales (lactalis, cheval gate, sols pollués, fraude fiscale,...) qui mettent en cause leurs directions et donc leur travail. Nous n'avons jamais eu le sentiment que l'administration y accordait un intérêt particulier.

Souvent nous avons pu constater une grande concordance entre ce que ressentent nos militants dans les services et les résultats de cette enquête. Peut être faut-il y trouver là également l'absence de volonté de l'administration pour débattre, ou sa tactique d'évitement pour esquiver tout rapprochement entre les résultats de l'enquête et les constats effectués par les organisations syndicales en CT, CAP, CHSCT....

Lors de ce groupe de travail, la secrétaire générale s'est dite favorable à une restitution en format groupe de travail, d'une part au niveau du secrétariat général, d'autre part au niveau de chaque direction.

Vraisemblablement il n'y aura plus désormais qu'une vague par an pour éviter une lassitude, mais quant à la question de la période à laquelle celle-ci

s'effectuera, la décision n'a pas encore été prise.

Pour Solidaires Finances il nous semble que dans une période de changements, de restructurations, d'évolutions constantes et permanentes, une seule vague par an ne permettra pas de peser sur les conséquences.

La secrétaire générale a confirmé son engagement que soit restitué sous forme de groupe de travail le résultat de l'enquête concernant chaque direction.

Nous avons souhaité que celle-ci puisse se décliner dans tous les départements en tenant compte évidemment de la confidentialité (aucun résultat ne sera communiqué pour des groupes et des catégories rassemblant moins de 20 agents).



La morale de cette histoire montre que, lorsqu'un changement, une évolution s'inscrit dans la durée, elle s'installe de façon insidieuse, lentement mais inexorablement dans le quotidien de chacune, chacun sans que la personne ait conscience du but recherché. D'adaptation en adaptation, en arriverait-on à accepter ou à devenir indifférent à ce qui hier était inacceptable, intolérable, à s'accoutumer à ce qui était dénoncé hier, au nom du progrès, de la modernité ?

Selon les sondages, la majorité des grenouilles pense qu'il faut avoir confiance et que tout va s'arranger !



Bah ! les sondages sont souvent payés par les fabricants de casseroles !

Ca chauffe il faudrait faire quelque chose



Pourquoi ? On a toujours pied !