



CHSCT DDI DU 4 JUILLET 2017

UN BAROMETRE SOCIAL ... MAIS POUR QUOI ET POUR QUI ?

Une définition :

Un baromètre social : outil qui permettrait d'avoir une perception du climat social au sein des structures, de la motivation des agents, d'établir un diagnostic sur les problèmes sociaux et ou managériaux existants et de pouvoir prévenir tout dysfonctionnement.

Il permettrait également la détection d'éventuels risques psycho-sociaux.

Ce qu'il n'est pas : un motif pour justifier le contournement des instances de dialogue social, ni l'expression des représentants du personnel ! Autant le dire ici, certains y pensent très fort...mais rappelons le taux de participation de 80 % aux dernières élections professionnelles en DDI (à comparer au taux de réponse à ce « baromètre social »).

La méthodologie employée :

Un questionnaire électronique adressé à tous les agents via les directions des DDI, avec un délai de réponse de 1 mois.

Toutes les questions avaient un caractère obligatoire, en cas de réponse.

Au final : **un taux de participation de 37 %** (moyenne basse des études climat social nous précise BVA).



Pour FO la période choisie par le SGG (vacances scolaires), la thématique même des questions, le manque d'explication sur les raisons et la finalité de ce sondage, sont sans doute à l'origine du désintéressement de nos collègues.

Ajoutons à cela la multitude des baromètres proposés par nos ministères métiers et des directions localement.

Une présentation digne du monde des « Bisounours » :



Une présentation qui s'attache à faire un zoom sur les résultats qui plaisent ... à lisser les cartes ou les services

FO demande la communication plus affinée de ces résultats par département et direction (avec les taux de réponse). Par ailleurs, FO rappelle la nécessité de mentionner les résultats pour toutes les régions, lorsqu'ils sont présentés sous forme de cartographie.

Et même si on peut se féliciter de certains pourcentages, il ne faut pas oublier qu'une part non négligeable a répondu dans la négative et que parfois l'absence d'expression n'est pas forcément positive !

LES POINTS SAILLANTS sur un échantillonnage de **10 950 agents sur 29 929** (nota : 42 977 électeurs fin 2010 en DDI!!!)

- **63 % des agents** en fonction **dans les DDT-M** ont répondu au questionnaire ;
- et plus particulièrement, les agents ayant le plus d'ancienneté dans les DDI ;
 - 1/3 des agents ayant répondu sont non satisfaits de leur travail : preuve de la nécessité d'apporter un certain nombre de pistes d'amélioration ... ;
 - 1/3 des agents considèrent que leurs objectifs ne sont pas clairs ... les conséquences des trop fréquentes restructurations ?
 - 37 % des agents sont satisfaits de se rendre au travail (a contrario, **63 % ne le seraient pas !!**) et 96 % indiquent comme motif de satisfaction « le sens du service public » ... mais jusqu'à quand ce sens en aura encore ?
 - **66 % sont très pessimistes sur l'avenir de leur qualité de vie** au travail ... encore un signe en concordance avec nos alertes !



Sur la charge de travail et les incidences sur la santé

48 % ont un plan de charge inadapté ! Et **36 %** avouent que le rythme a une incidence négative sur leur santé, 41 % pour les cadres ... qui pourtant parviennent à prendre le temps d'être à l'écoute des agents (84 % des agents considèrent leur supérieur comme accessible) !

Des éléments de réponse et des ressentis vont complètement dans le sens des revendications FO :

- effectifs des DDI et DD déléguées ayant atteint le seuil critique pour un fonctionnement optimum ;
- manque de lisibilité des agents sur les missions ;
- manque de reconnaissance, majoritairement pour les cadre B et C, qui ne fera que s'accroître avec le RIFSEEP – nous ne cessons de vous alerter à ce sujet !
- trop d'ordres et contre-ordres et mauvais maillage de la chaîne hiérarchique ;
- la réforme territoriale, les mégas régions dévastées en recrutements, à l'instar de l'Auvergne Rhône-Alpes, Centre-Val-de-Loire ...



Sur les équipements matériels et les conditions de travail

Les résultats confirment bien le fait qu'il faille réaffecter les crédits et les moyens nécessaires à la conduite de projets visant à la mise à niveau du parc immobilier et son adaptation aux enjeux de sécurité, d'accessibilité, de confort ou encore d'accueil. Un autre point essentiel : revoir les installations informatiques et la qualité des réseaux . Quand est il vraiment de la qualité du Réseau Interministériel Informatique tant promise au moment de la création des SIDSIC ??

Sur l'accompagnement RH de proximité

Les résultats démontrent que **les effectifs des SG restent fragiles.**



Nous réaffirmons la nécessité du confortement des SG des DDI en mettant un frein aux vellétés de mutualisation inter DDI ou en Préfecture. La proximité est d'autant plus nécessaire dans ce contexte d'inquiétude exprimé par les agents ... et à juste titre ! Sans compter les inquiétudes à venir sur les salaires entre PPCR, RIFSEEP et augmentation annoncée de la CSG .. qui sera en mesure de comprendre le montant de sa paie ?

Par ailleurs, les réponses des agents illustrent l'importance de l'appui et de l'écoute apportée par les représentants du personnel eux-mêmes sous pression implicite ou explicite de leur hiérarchie de répondre d'abord à leurs objectifs professionnels ! Quand les droits et moyens syndicaux ne sont pas remis en cause par les directions...

Sur les formations

56 % des agents renoncent en raison du plan de charge !

il faut également rajouter les 17% pour raisons financières.

Il faut pouvoir dégager du temps pour participer aux formations nécessaires : prise de poste, veille permanente, évolutions à venir des missions.

La réduction des effectifs oblige les agents à mettre en suspens leur propre développement professionnel... au détriment bientôt de leur ressenti sur le «sens du service public».



NOS CONCLUSIONS

Un premier baromètre social qui démontre, si besoin en était, que depuis maintenant de nombreuses années, les évolutions et transformations sont de plus en plus rapides et fréquentes sur la « planète État territorial ».

Ce qui est largement traduit dans les taux relatifs à l'existence d'une culture commune, culture qui n'a pas le temps de naître

Décentralisation, RGPP, Réate, « Modernisation » de l'Action Publique, réforme territoriale ont amené les services territoriaux de l'État à s'adapter en continu dans un contexte de politiques d'austérité appliquées aux effectifs et moyens alloués.

Restructurations, réorganisations et repositionnements en cascade, **abandons ou transferts de missions et des métiers, baisses drastiques d'effectifs** (15 000 agents entre 2010 et 2015 au sein des DDI!!!) - *sur les 120 000 suppressions d'emploi annoncés combien pour les DDI sur les 5 ans à venir ?* - , changements de toute nature ont été **conduits sans anticipation ni réel pilotage**, renvoyant pour partie à l'encadrement au sein des services la responsabilité que « **tout se passe pour le moins mal ou en tout cas que cela ne se voit pas trop !** ».



Une alerte faite par FO depuis 2010 : l'adéquation mission/moyens qui n'a pas été prise en compte à la mise en place des réformes. Aujourd'hui, le sujet n'est plus tabou suite au rapport des 6 corps d'inspection. Quelles mesures seront prises demain ?

Y compris en matière de prévention des risques psychosociaux...

Non tout ne va pas bien sur la planète DDI et DD déléguées !

Et FORCE OUVRIERE n'avait pas attendu la publication de ce premier « baromètre social » pour mettre sur la table son « baromètre du dialogue social » en DDI

Fédération de l'Administration Générale de l'État - contact@fagefo.fr

Fédération de l'Enseignement, la Culture et la Formation Professionnelle - fnecfp@fo-fnecfp.fr

Fédération de l'Équipement de l'Environnement des Transports et des Services - contact@feets-fo.fr

Fédération des Finances - fo.finances@wanadoo.fr

46 rue des Petites Écuries - 75010 Paris