

LE GROUPE DE TRAVAIL DU 26 MAI PORTAIT SUR LA PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE L'OBSERVATOIRE INTERNE DES MINISTÈRES ÉCONOMIQUES ET FINANCIERS. LE FAIBLE TAUX DE PARTICIPATION À CETTE ENQUÊTE, GLOBALEMENT ET DANS PLUSIEURS SERVICES, RÉDUIT LA FIABILITÉ. POUR LA CFDT, CELA DOIT INTERROGER D'AUTANT PLUS LA DIRECTION SUR SA COMMUNICATION ET LE MANAGEMENT À L'INSEE.

L'enquête pour l'observatoire interne des Ministères Économiques et Financiers (MEF) s'est déroulée de mi-novembre à mi-décembre 2019 auprès de l'ensemble des agents des MEF.

À l'Insee, le taux de participation de 44 % est globalement stable par rapport à 2018. Les agents de catégorie A ont plus répondu que ceux de catégories B et C.

Les pics de baisse concernent la population des enquêteurs (-6 points), mais également les Directions de l'Action régionale (-6 points) et de la Méthodologie (DMCSI, -5 points). La participation au sein des Directions des Statistiques d'Entreprises (DSE) et des Études et Synthèses Économiques (DESE), inférieure à 40 %, rend la fiabilité des résultats fragile.

Au Secrétariat général, d'un côté, la participation au sein du département des conditions de vie au travail baisse de 4 points, de l'autre, le département des Ressources Humaines, bon élève, enregistre une hausse de 11 points.

Les taux chutent fortement dans les Directions de l'Île de la Réunion, d'Auvergne Rhône-Alpes, des Hauts de France et de PACA. Ces 2 dernières passent en dessous du seuil critique de fiabilité de 40 %, avec la Direction du Centre Val de Loire.

La participation à l'observatoire interne continue de s'éroder. La non-réponse pose question. S'agit-il d'un abandon de la communication avec la hiérarchie, cette enquête n'a-t-elle pas d'importance aux yeux des agents ?

La CFDT continue d'interroger la Direction sur l'utilisation concrète des résultats de cet observatoire. La mise en place d'un plan d'actions à partir des problématiques soulevées par les agents ayant répondu permettrait de le rendre plus utile et attractif.

Les résultats obtenus permettent une analyse, par corps, par département de la DG et par Direction régionale.

De manière transversale, La CFDT relève les éléments divers éléments. :

Pour la CFDT, le contexte des mouvements sociaux contre la réforme des systèmes de retraites et la refonte des règlements intérieurs à l'Insee a catalysé les réactions négatives.

La CFDT souligne que la comparaison avec les autres Directions des MEF visant à faire ressortir que ces changements ont été mieux acceptés à l'Insee qu'ailleurs n'a pas de sens dans la mesure où les organisations sont différentes et les changements ne portent pas sur les mêmes sujets.

ENGAGEMENT

L'éloignement entre deux mondes déjà constaté l'année dernière sur la vision de l'évolution de l'Insee se confirme à nouveau : les agents de catégorie A+ estiment que l'Institut évolue dans le bon sens, tandis que pour les autres agents, et en particulier les agents de catégories B et C, les changements sont une source d'inquiétude.

La CFDT insiste sur la fracture entre agents et l'impression d'un manque de compréhension entre deux mondes, même si la motivation globale ne s'en ressent pas.

Les agents de l'Insee sont toujours très engagés professionnellement (66%), motivés (50%) et satisfaits de travailler dans les MEF (51%).



COMPTE RENDU
DU GROUPE DE
TRAVAIL DU 26
MAI 2020

Le niveau d'information des agents sur les projets de la Direction chute dangereusement avec des baisses allant jusqu'à 17 points pour la quasi-totalité des personnels.

Les agents de catégories A et A+, plus au fait des sujets (taux supérieur à 68 %) se sentent impliqués dans leur réalisation (taux supérieur à 42%), en particulier ceux encadrant plus de 50 personnes (80%).

A contrario, les agents de catégories B et C et les enquêteurs se sentent peu informés (53 %, avec une baisse de 10 points pour les agents de catégorie B par rapport à 2018) et peu impliqués dans les projets (respectivement 21% pour les B, 19% pour les C et 20 % pour les enquêteurs).

La CFDT rappelle une nouvelle fois que tous les agents doivent être informés des changements et qu'il est important de les impliquer dans les discussions. Elle alerte sur la montée des taux de réponse «ne sait pas » qui révèle aussi qu'une grande partie d'entre eux manque de temps pour s'informer par eux-mêmes.

FONCTIONNEMENT ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Les agents ont globalement toujours le sentiment que le fonctionnement des services est efficace à 60 %, en progression chez les enquêteurs (+ 8 points), mais en forte baisse à la DSE (-8 points), en Occitanie (-19 points), dans le Centre-Val de Loire (-10 points), dans les Hauts de France (-8 points), en Île-de-France (-6 points), au CSM (-6 points), à la Réunion (-5 points), en PACA (-5 points) et dans le Grand Est.

Les agents expriment le sentiment que les missions sont moins bien définies que l'année dernière (64% contre 71% en 2018) et que la charge de travail est moins bien répartie que les années précédentes (- 3 points).

Ils sont plus nombreux à avoir l'impression de disposer de suffisamment de marge de manœuvre et d'autonomie (+ 2 points).

Les graphiques sur les processus de décision, d'organisation et de maîtrise des coûts sont toujours aussi alarmants, avec des taux toujours très bas sur la clarté des décisions. Seuls 28 % des agents estiment que les processus de décision sont clairs. Ils sont 59 % à être sceptiques quant à la simplification des processus et des organisations et 57% ont le sentiment que la maîtrise des coûts n'est pas une préoccupation partagée.

Les expressions des agents par rapport au management se détériorent de 2 points sur l'organisation du travail de l'équipe, d'un point sur l'écoute et de 5 points sur l'ouverture au changement.

Les verbatim laissent transparaître le sentiment d'un manque d'écoute et de confiance des agents.

La quantité de stress liée au travail reste ressentie comme relativement élevée avec une note de 6/10.

Le stress lié au travail est plus élevé en fonction des catégories et du nombre d'agents encadrés. 41% des agents de catégorie A encadrants se sentent particulièrement stressés par leur travail avec une note moyenne de 6.7.

La CFDT alerte sur la situation dans les Directions régionales de Bourgogne-Franche Comté (6.7) et du Centre Loire (6.6) dont les notes moyennes révèlent un stress évident.

Les agents de l'Insee sont plutôt satisfaits de leur environnement de travail, des conditions matérielles de travail et de l'ambiance, de l'équilibre vie professionnelle-vie privée, mais restent critiques sur la charge de travail.

Concernant les outils numériques mis à leur disposition, les agents de l'Insee sont plutôt satisfaits à 58 % des outils collaboratifs, surtout sur le matériel nomade, avec une progression significative de 15 points (62%).

Dans le contexte actuel du confinement avec la mise en place forcée du télétravail, la CFDT propose à la Direction d'orienter son équipement nomade vers un véritable équipement de travail à distance dans la mesure où on constate les limites du poste actuel.

DÉVELOPPEMENT ET RECONNAISSANCE

L'investissement des managers sur le développement des compétences de leur équipe est en chute quasiment partout. La baisse est de 4 points pour l'ensemble de l'Institut et de 6 points pour les enquêteurs. La baisse atteint 12 points pour la Direction régionale Bourgogne Franche-Comté et 10 points pour les Directions régionales d'Île-de-France et Centre Val de Loire, ainsi que pour les agents de catégorie A encadrant et A+.

Dans la quasi-totalité de l'Institut, les agents expriment une baisse importante des retours des managers vers leur équipe avec jusqu'à -2 points à la Direction régionale du Centre Val de Loire.

Pour conclure, la CFDT demande à la Direction des actions concrètes sur les pratiques managériales et sur la répartition de la charge de travail. Elle demande la mise en place de formations au management.

La Direction doit s'attacher à informer régulièrement et rapidement les agents des processus en toute transparence.

La Direction indique que l'observatoire est un outil pour faire ressortir des points d'alerte à traiter en dialogue social, puis pour engager des évolutions. La question du management est un sujet prédominant de cet observatoire. Un premier travail avait eu lieu sur la formation des encadrants. Il sera poursuivi.

Un travail sur la communication, le partage du sens et l'écoute devra être engagé. Ces questions percutent l'organisation du travail durant le confinement.

La Direction se penchera également sur les disparités apparaissant au sein de la DG, ainsi qu'entre certaines DR.