

Observatoire interne de la DDFIP 68 : Plan d'action

L'Observatoire interne des ministères économiques et financiers est une enquête réalisée par Ipsos, du 19 octobre au 23 novembre 2018, auprès de l'ensemble des agents des ministères économiques et financiers.

Il s'agit d'une opportunité d'expression, avec une garantie de confidentialité et d'anonymat, sur l'environnement professionnel, les conditions d'exercice des missions, la qualité de vie au travail ainsi que les politiques RH (formation, gestion des carrières, égalité professionnelle). L'appréciation des résultats départementaux est réalisée par comparaison avec ceux obtenus localement à l'issue de l'enquête menée en 2017 et avec ceux obtenus en 2018 au niveau national.

Dans le Haut-Rhin, 348 agents ont répondu à l'enquête en 2018 via un questionnaire électronique, représentant un taux de participation de 39 %, soit un recul de 4 points par rapport à l'année 2017. Ce taux départemental est néanmoins supérieur de 2 points à celui constaté au niveau national. Les résultats de l'enquête ont été présentés lors du CTL du 27 juin 2019.

Cette fiche a pour objet d'explicitier les leviers à actionner dès 2019. En effet, les résultats viennent nourrir le dialogue social et les plans d'actions en matière de gestion des ressources humaines et de qualité de vie au travail.

Le plan d'action sera intégré sur le portail web de l'Observatoire interne MINEFI et suivi par le Directeur.

Les actions et les orientations envisagées par le directeur et listées ci-après ont pour objectif d'améliorer les conditions de vie au travail.

I. APPRÉCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les ministères économiques et financiers sont engagés dans une démarche en faveur de la Diversité et de la lutte contre les discriminations. Le bilan diversité et égalité professionnelle 2018, diffusé en septembre 2019 par le bureau RH-2C et joint en annexe du présent document, est également disponible sur le site intranet Ulysse 68.

Interrogés sur l'attention portée aux sujets de la Diversité et de la lutte contre les discriminations, très majoritairement les agents de la DGFIP ont affirmé leur méconnaissance des principaux acteurs de la thématique. Ainsi, l'enquête a montré que seule la moitié des agents ont connaissance des différents intervenants en la matière et qu'ils sont quasi inconnus pour d'autres.

Ainsi, pour sensibiliser les agents au sujet de la lutte contre les discriminations et la diversité, une note départementale rappelant les coordonnées et les modalités de saisine des acteurs sociaux et de la prévention sera adressée, à l'automne, à l'ensemble des agents. À compter du 1^{er} octobre 2019, Mme Océanne DEICHTMANN est la correspondante locale diversité. Par ailleurs, une rubrique dédiée à cette activité et à ses actions sera créée sur l'intranet local.

II. APPRÉCIATIONS SUR LE DÉVELOPPEMENT

En ce qui concerne l'appréciation sur le développement, l'enquête fait apparaître que le sujet de la reconnaissance au travail ne comptabilise que 29 % d'avis positifs contre 31 % en 2017.

Le professionnalisme, la compétence et l'investissement des agents peuvent être reconnus par la participation à des groupes de travail, la fonction de référent au plan départemental comme interrégional et la mobilisation en tant que formateur.

Le rôle du chef de service est primordial et réaffirmé.

La maîtrise de la chaîne de travail, et ainsi les qualités professionnelles, sont valorisées par la proposition régulière de pistes d'amélioration des méthodes et outils de travail, notamment d'allègement des tâches via l'outil SIMPLIF.

La publication d'articles à la Une sur l'intranet local est à poursuivre pour mettre en lumière toute action innovante.

Une initiative innovante sera prise en la matière par le Directeur.

III. EFFICACITÉ OPÉRATIONNELLE

Il ressort de la catégorie « efficacité opérationnelle » que les ressources et les outils nécessaires pour bien faire le travail sont jugés insatisfaisants par les agents et enregistrent une forte baisse : 46 % d'avis positifs (60 % en 2017 et 49 % pour les directions de catégorie 2).

Le directeur, par la mise en place du nouvel organigramme veut une animation et un pilotage exigeants et de qualité afin d'apporter un soutien renforcé au réseau notamment en termes méthodologiques.

Concernant les outils informatiques, toute demande d'amélioration, peut être remontée à la direction par les chefs de services.

IV. VISION

En ce qui concerne l'information sur les réformes et les projets en cours au sein de leur direction, le jugement est négatif avec seulement 35 % d'opinions favorables (36 % pour les directions de catégorie 2).

Depuis son arrivée, le directeur a tenu un collège des chefs de services, une convention des cadres A et des CDE. Ces rencontres sont des moments privilégiés au cours desquels M. GIROUDET présente les actualités nationales et locales.

Dans le cadre des visites de services, le Directeur va à la rencontre des agents et répond à leurs sollicitations.

La rubrique « Nouveau réseau de proximité » (NRP) sur l'intranet local sera actualisée régulièrement et abondée de fiches et d'autres documents (FAQ, comptes rendu des groupes des travaux...).