

28 mai 2021



# GT AC Présentation des résultats de l'observatoire interne 2020

19 mai 2021

*Flash***Représentants des personnels FO :**

S. SAIDI, M-C. KERAMBELLE, G-A. DOSSOU-YOVO et E. FRONTIN.

Un groupe de travail consacré à la présentation par l'IPSOS des résultats de l'observatoire interne 2020 pour l'administration centrale s'est tenu le 19 mai 2021 sous la présidence du chef du service des ressources humaines. **Retrouvez, ci-dessous, les revendications de FO. Les réponses de l'administration sont disponibles dans notre compte-rendu.**

**FO fait état de l'envoi tardif des documents ne permettant pas un examen attentif de ceux-ci en amont pour formuler des observations. Afin de respecter le principe mis en avant dans la charte de la gestion du temps de travail et de la déconnexion, l'heure de fin de cette réunion ne devra pas dépasser 17h30 et non 18h00 comme cela était indiqué dans le mail de convocation.**

**1<sup>er</sup> volet : Appréciation par les agents de la situation en termes de crise sanitaire**

**FO n'est pas aussi optimiste quant aux résultats affichés par l'IPSOS. On peut faire dire ce que l'on veut aux chiffres. Dans le cadre de la COVID, beaucoup d'agents ont été contraints d'être en télétravail, une innovation pour une majorité d'entre eux. Certains encadrants n'en connaissaient pas le principe et ne savaient pas comment manager leurs équipes à distance. Nous avons fait la demande pour que ceux-ci soient formés aux pratiques du télétravail. FO attire l'attention sur un possible effet « boomerang » après la crise lié à la souffrance et au mal-être ressenti et vécu par les agents, d'où une recrudescence de fiches de signalement. Il est important de mettre en avant le fait qu'un faible % d'agents ont participé à cette enquête, cela ne représente pas la totalité des personnels du MEFR.**

**FO ajoute que les agents ne répondent pas aux sondages pour les situations bonnes ou médiocres mais uniquement pour des situations très positives ou très négatives. Il en résulte qu'une hausse du taux de réponse peut traduire, soit une très forte amélioration, soit une dégradation de la situation plus ou moins marquée.**

**2<sup>ème</sup> volet : Dynamiques – rythmes des changements et perception de l'avenir****3<sup>ème</sup> volet : Engagement - satisfaction, optimisme, motivation**

**FO a participé à une réunion le 10/5 dernier consacrée au dialogue social interne à la DGE. A cette occasion, il a été demandé des axes d'amélioration pour les agents en recherche d'emploi (en DIRECCTE notamment). Il existe malheureusement toujours des discriminations liées à l'âge, surtout lorsque les agents sont proches de faire valoir leurs droits à la retraite mais pas seulement. Il est évident que les contractuels recrutés à la suite à la mise en œuvre de la loi de transformation**

de la Fonction Publique sont plus que satisfaits d'avoir trouvé un emploi au sein du MEFR, surtout dans cette période de crise sociale générée par la crise sanitaire. Mais rappelons-le, ces contractuels ne sont pas représentatifs de l'ensemble des agents du MEFR !

FO ajoute que les chiffres présentés ce jour ne permettent pas d'isoler les résultats de la DGAFP afin de pouvoir opérer une comparaison avec 2019. Il est impossible de mesurer les évolutions de la DGAFP par rapport à 2019 sachant que les chiffres étaient très mauvais. La DGAFP a été englobée dans le MTFP au même titre que la DINUM, la DITP et le CISIRH. Par ailleurs, l'analyse a été faite sur une période de 6 mois uniquement puisque la DGAFP a été intégrée au MTFP en juillet 2020. La méthodologie choisie a-t-elle pour but de masquer le mal-être à la DGAFP et de nier le mauvais climat social qui perdure ? FO ajoute qu'elle a incité les agents à participer à cette enquête mais ceux-ci ne vont pas se retrouver, au final, dans les résultats présentés par l'IPSOS. FO déplore cette absence de focus sur la DGAFP et demande que les résultats soient ajoutés à cette présentation.

**4<sup>ème</sup> volet : Vision – niveau et source d'information**

**5<sup>ème</sup> volet : Efficacité opérationnelle**

**6<sup>ème</sup> volet : Conditions de travail**

**7<sup>ème</sup> volet : Développement**

FO précise qu'il y a une solution simplissime pour palier à ces axes d'amélioration : il suffit de stopper les LDG parcours pro et mobilité et de rétablir les CAP et *in fine* cesser la LTFP !

FO ajoute que la discrimination est souvent liée à l'âge. Il n'y a pas qu'à la DGE où cette problématique existe. Pour un ministère qui détient le label « Diversité » c'est un comble qu'il y ait 28 % d'agents qui disent subir une discrimination liée à l'âge ! La présentation faite par l'IPSOS avec une avalanche de chiffres n'a pas été aisée à suivre et bon nombre de personnes ont dû perdre le contact au cours de cette énumération... FO ajoute que les syndicats vont devoir faire face dans les prochains mois à des demandes exponentielles d'agents en souffrance au travail.