



**Observatoire
Interne 2022**

**MINISTÈRES ÉCONOMIQUES ET FINANCIERS
DDFIP MEUSE**

Méthodologie & participation

- Enquête réalisée du **6 janvier au 18 février 2022** auprès de l'ensemble des agents du Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance et du Ministère de la Transformation et de la Fonction Publique.
- **131 288 agents** ont été invités à participer via un questionnaire électronique. **50 428** ont complété l'enquête, soit un taux de participation de **38,4 %** en progression de plus de 2 points par rapport à la vague précédente.
- **Redressement** sur les critères suivants : directions x catégories A / B / C , directions x AC/SD, détail des directions / structures de la DGFIP, de la DGDDI, de l'INSEE, de la DGCCRF et de la Centrale (données fichiers) – détail du redressement en annexe de cette présentation.
- **Benchmarks** : quand les questions sont similaires, on positionnera les résultats par rapport à ceux de :
 - L'Observatoire interne online de 2021, 2019, 2018 et 2017
 - **XX** Le benchmark Ipsos : La moyenne des salariés de la **Fonction Publique d'Etat en France** – novembre 2021.
 - Des benchmark internes aux Ministères. Pour vous :
 - **XX** **EST_DR-DDFIP (CAT.4)**
 - **XX** **DGFIP**

Participation à l'enquête pour DDFIP MEUSE

Nombre de
Répondants 2022

102

En 2021

100

Taux de participation
2022

39%

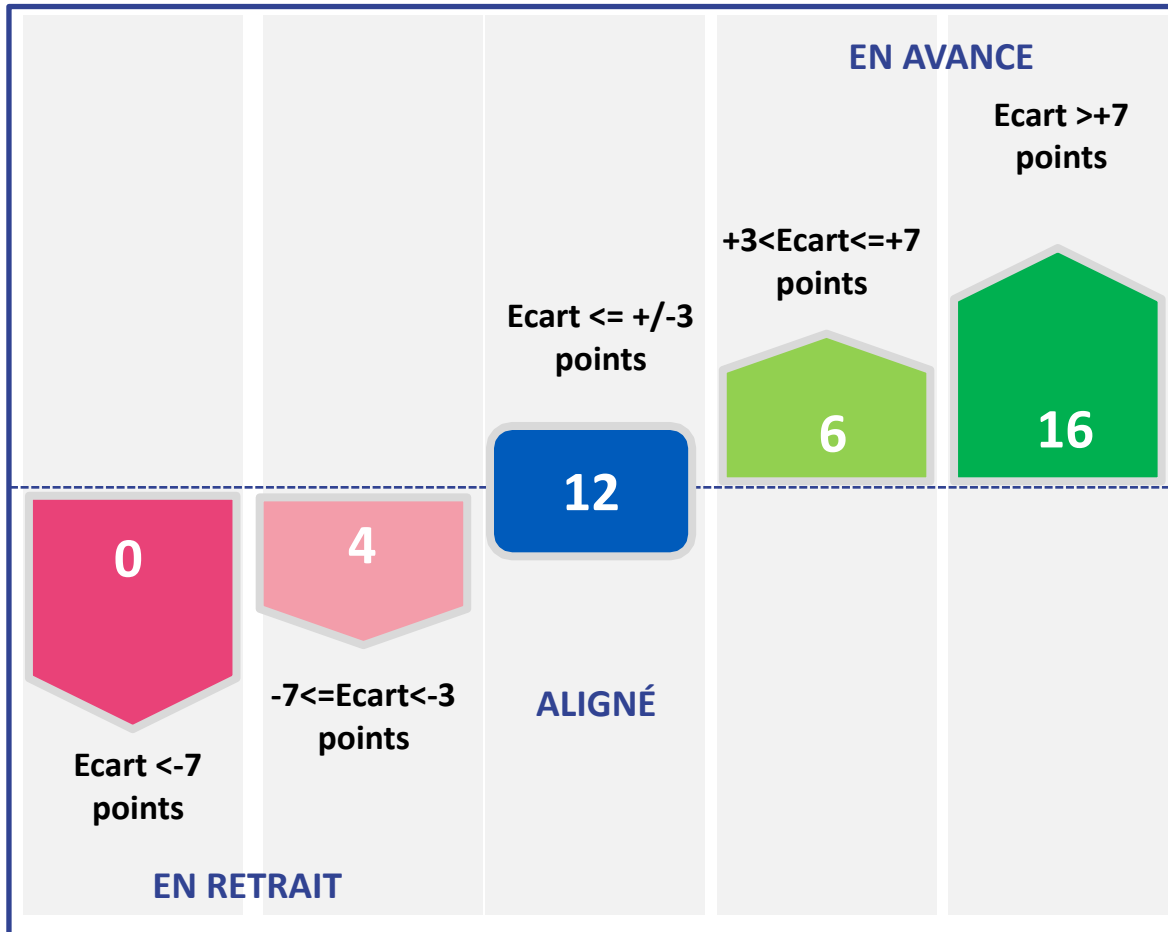
En 2021

37%

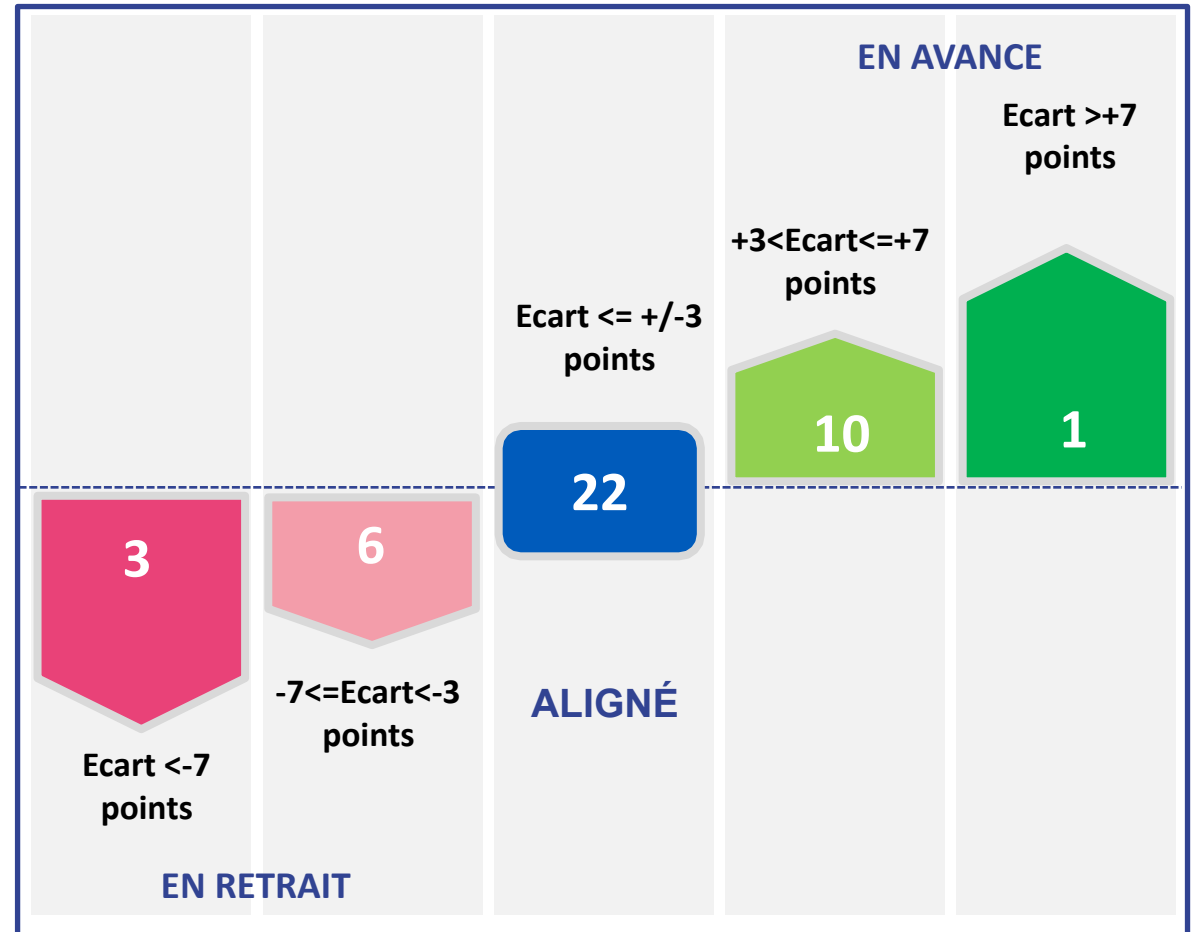
- Interpréter avec prudence les résultats des organisations avec un niveau de participation < à 40%.
- Attention au nombre de répondants également. Exemple : dans une unité avec 20 répondants, un répondant représente 5%.
- Plus la participation est élevée et plus les résultats sont fiables quelle que soit la taille de la population finale de salariés ayant répondu.
- La participation est très hétérogène au sein des différents périmètres, consulter la participation détaillée de vos périmètres dans le module dédié.

Tendances

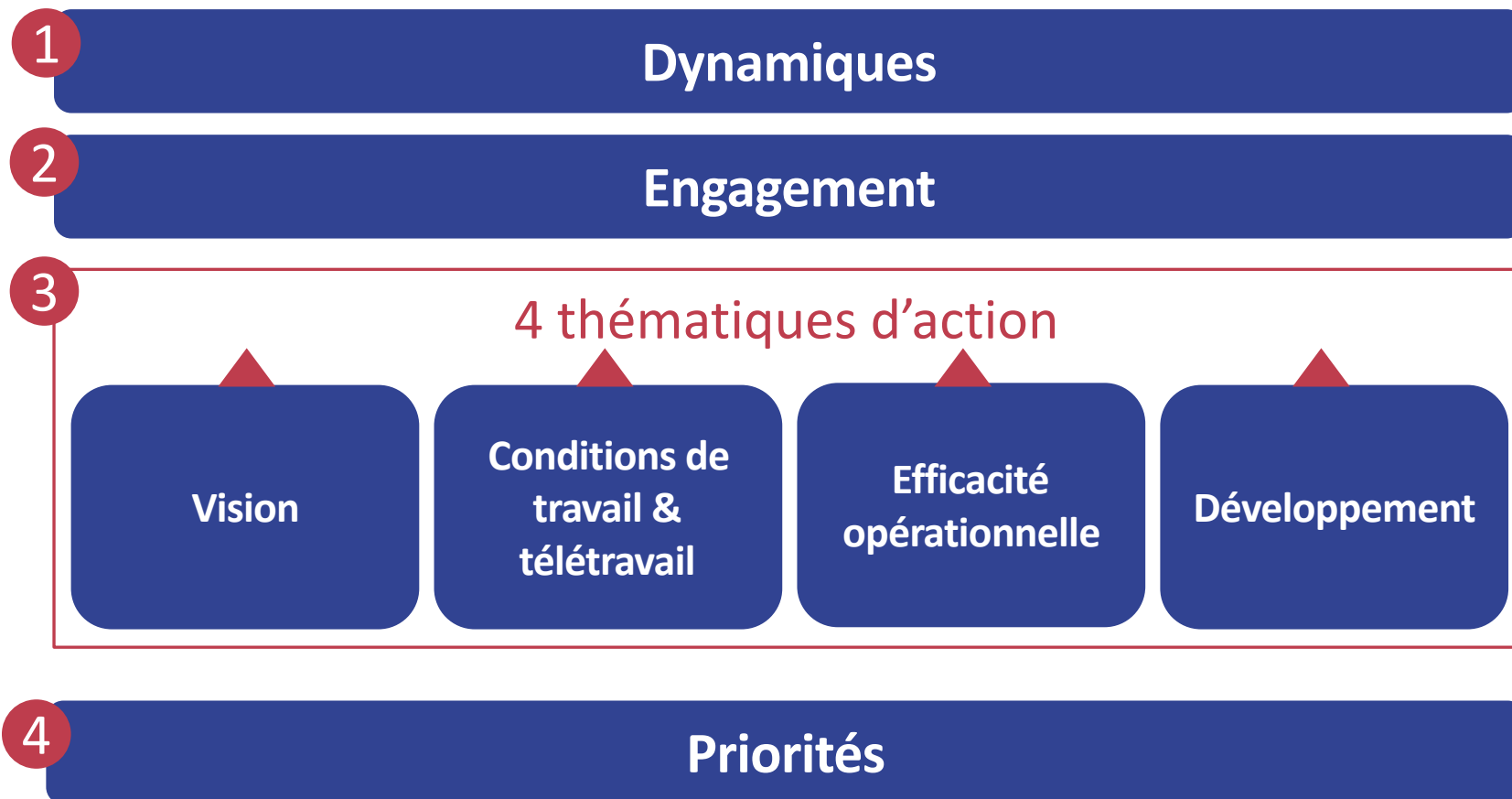
Vs. 2021



Vs. EST_DR-DDFIP (CAT.4)



Sommaire



Dynamiques & Engagement

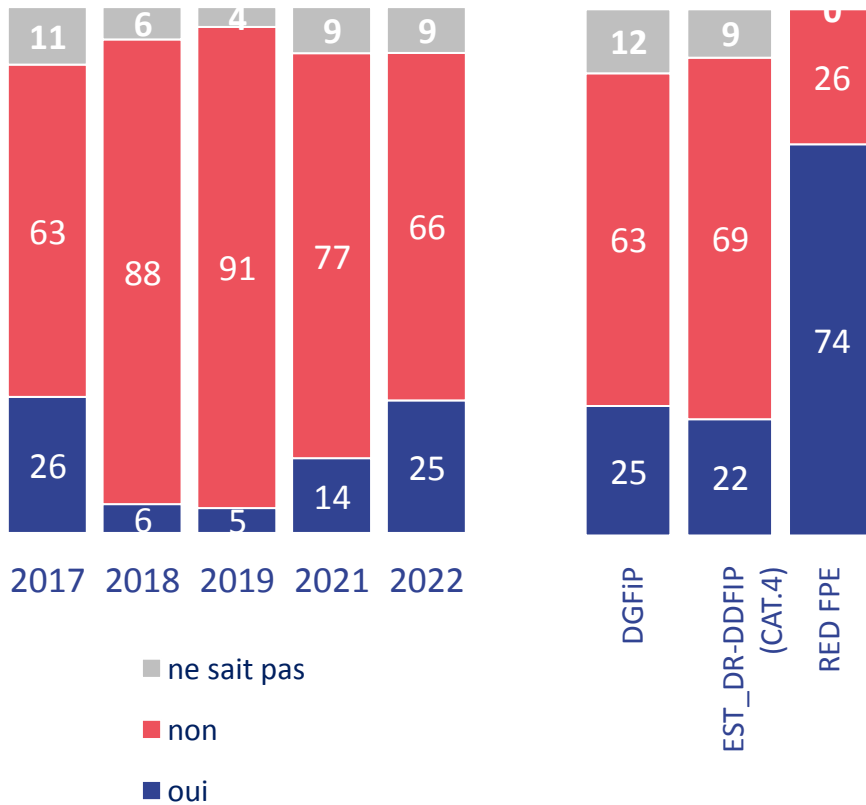
rythme du changement, situation des directions et composantes de l'engagement

1.

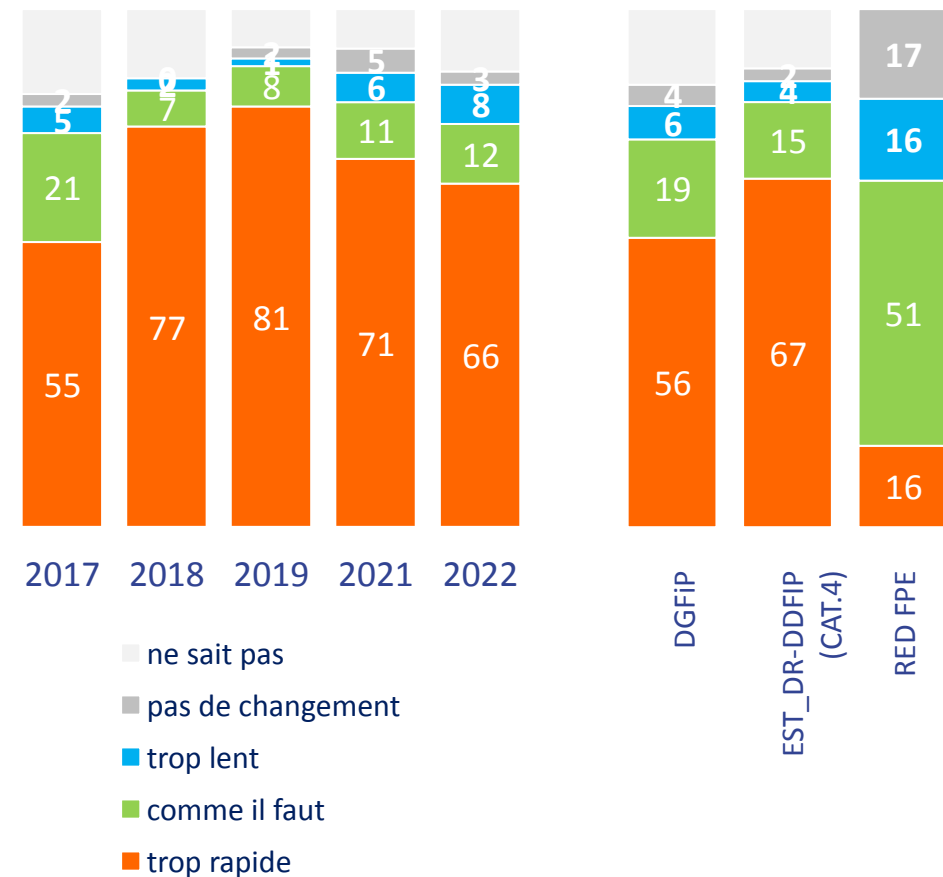


Evolution de la Direction et rythme du changement

Ma direction évolue dans le bon sens ? (%)

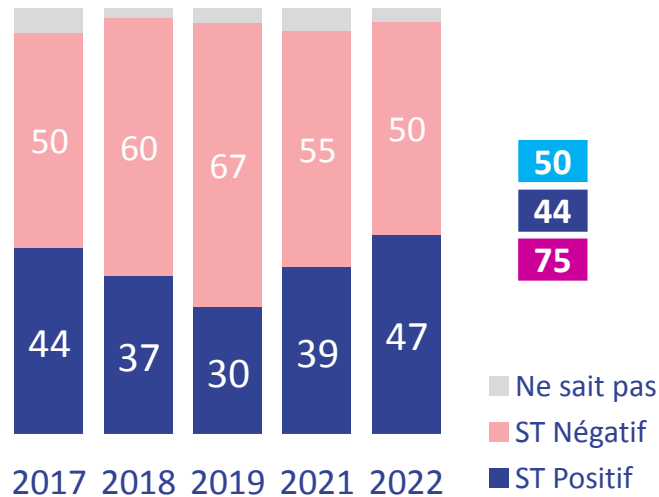


Le rythme du changement au sein de ma Direction me semble aujourd'hui...? (%)



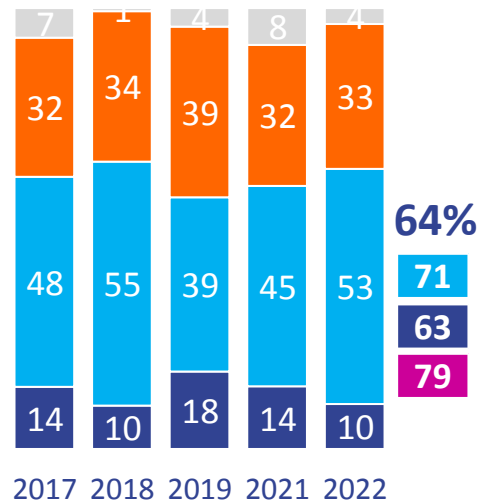
Engagement

Engagement



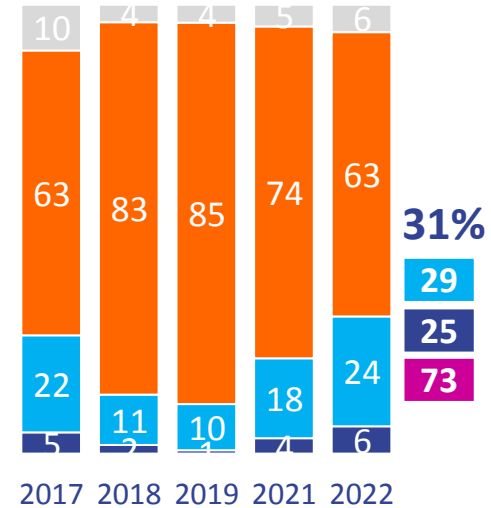
L'indice d'engagement positif est calculé à partir de la moyenne des réponses positives aux 3 questions présentes sur ce slide

Je suis **satisfait(e)** de travailler au sein des ministères économiques et financiers? (%)



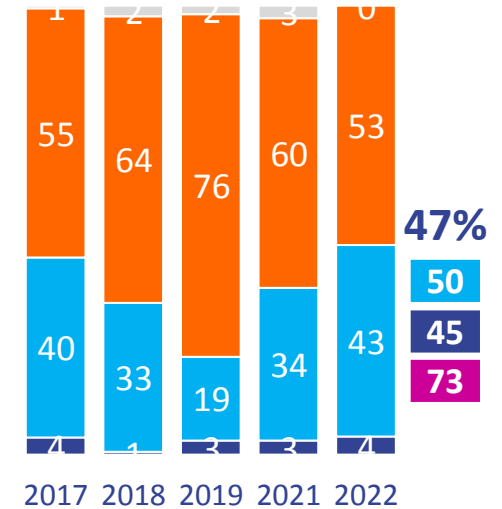
- ne sait pas
- pas satisfait
- assez satisfait
- très satisfait

Je suis **optimiste** sur mon propre avenir au sein de ma Direction? (%)



- ne sait pas
- pas d'accord
- plutôt d'accord
- tout à fait d'accord

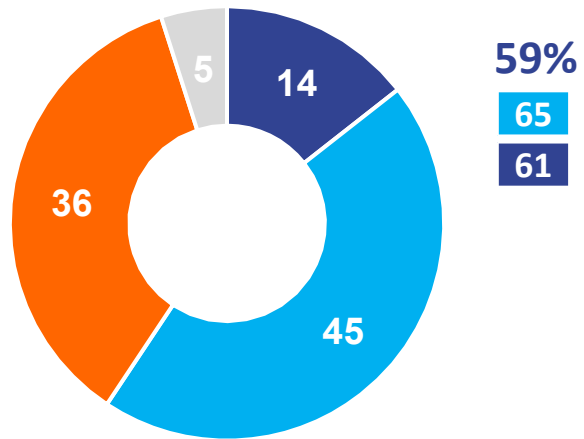
Aujourd'hui, ma **motivation** dans mon travail... ? (%)



- ne sait pas
- diminuée
- reste stable
- augmente

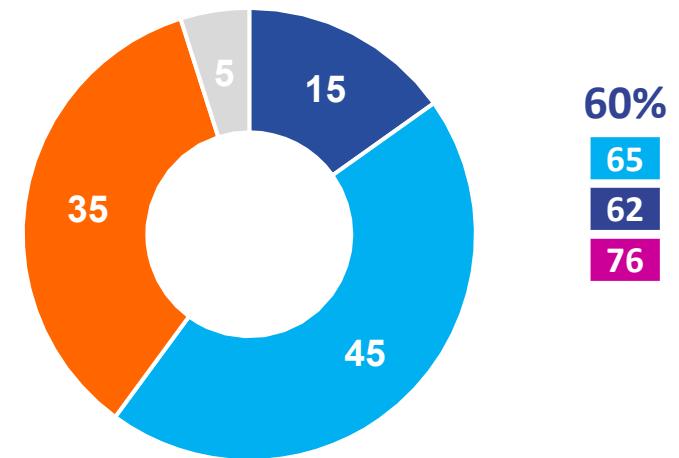
Fiers de travailler pour leur Ministère et leur Direction

Je suis fier(e) de travailler pour le Ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance... (% , uniquement aux agents du MEFR)



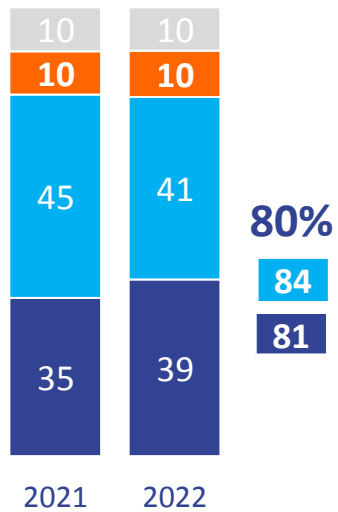
- tout à fait d'accord
- plutôt d'accord
- pas d'accord
- ne sait pas

Je suis fier(e) de travailler pour ma Direction... (% , uniquement aux agents du MEFR)



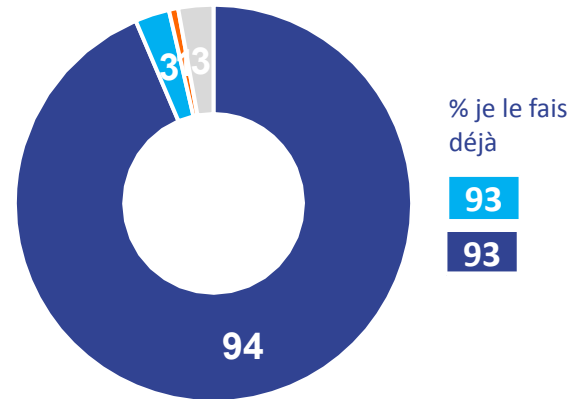
Engagement et environnement

Sur le plan **environnemental**, il est important pour moi que le ministère **développe et encourage les bonnes pratiques....** (%)



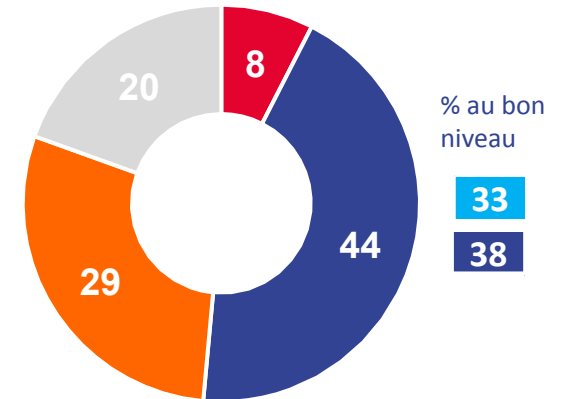
- ne sait pas
- pas d'accord
- plutôt d'accord
- tout à fait d'accord

Au quotidien, j'adopte d'ores et déjà un **comportement plus respectueux de l'environnement dans le cadre de mon travail** (%)



- Je le fais déjà
- Je ne le fais pas encore
- Je ne le ferai pas
- ne sait pas

Au sein du Ministère, **l'attention portée aux enjeux environnementaux est...** (%)



- trop importante
- au bon niveau
- insuffisante
- ne sait pas

2.

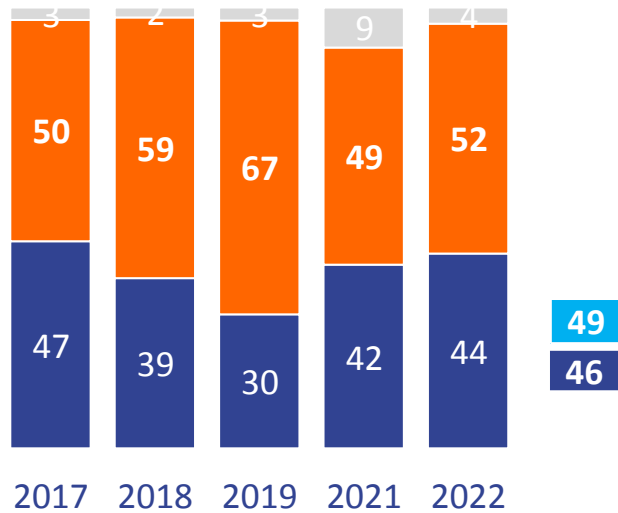


VISION

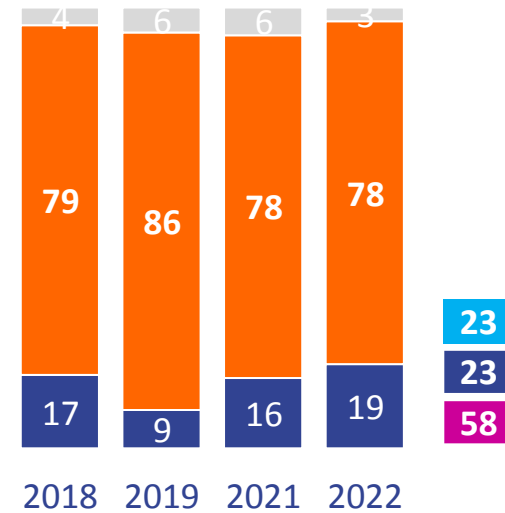
Niveau et sources d'information,
Partage de la ligne directrice

Partage de la vision et sentiment d'être acteur des changements

Je suis **bien informé(e)** sur les réformes et les projets en cours au sein de ma Direction? (%)



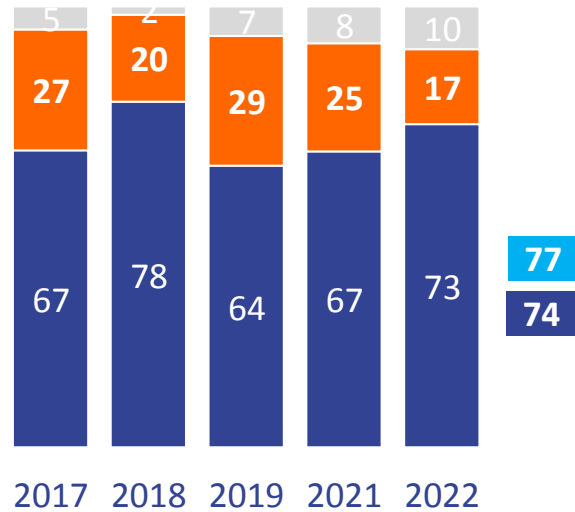
Je me sens **acteur / actrice** des changements conduits au sein de ma Direction



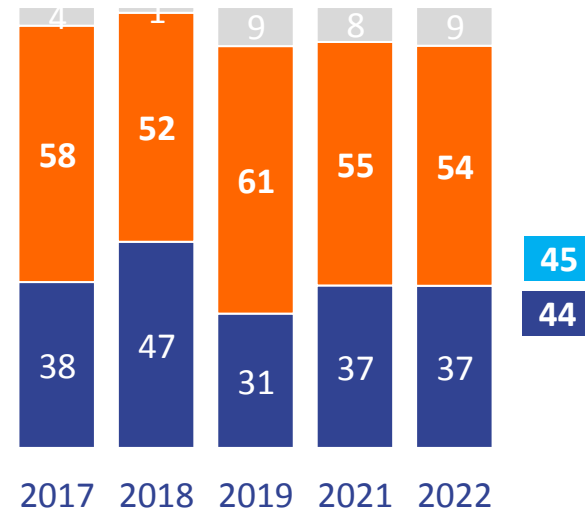
- d'accord
- pas d'accord
- ne sait pas

Sources d'information

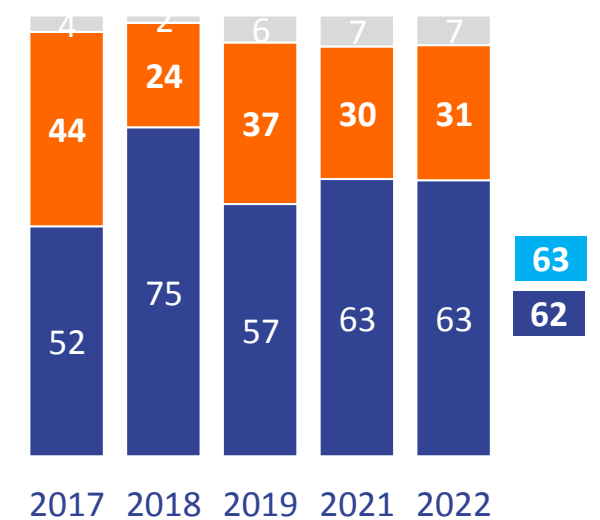
[Mon **Intranet Directionnel**] m'apporte des informations intéressantes sur [ma Direction] (%)



Mon **manager** m'apporte des informations intéressantes sur [ma Direction] (%)



Les **représentants du personnel / les organisations syndicales** m'apportent des informations intéressantes sur [ma Direction](%)



- ne sait pas
- pas d'accord
- d'accord

3.

CONDITIONS DE TRAVAIL

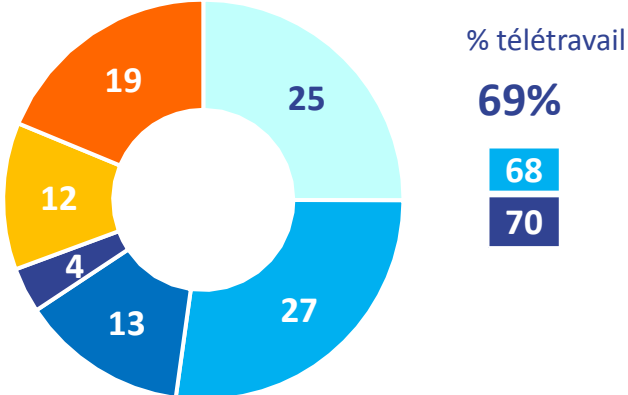
Télétravail

Stress, QVT, conditions et charge de travail, équilibre



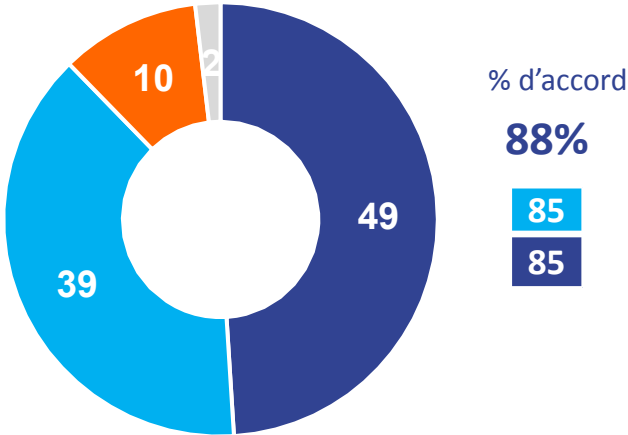
Télétravail

En **moyenne** combien de jours par semaine êtes-vous en télétravail ? (%)



- Je télétravaille une demi-journée à une journée par semaine
- Je télétravaille deux jours par semaine
- Je télétravaille trois jours par semaine
- Je télétravaille quatre ou cinq jours par semaine (disposition dérogatoire)
- Je ne fais pas de télétravail parce que mon activité ne peut pas être télétravaillée
- Je ne fais pas de télétravail pour une autre raison

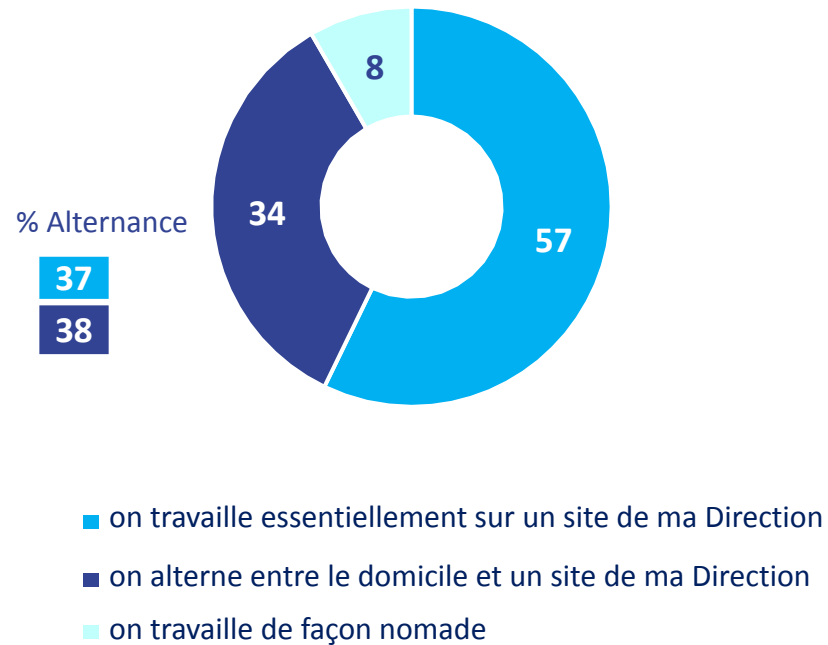
Aujourd'hui, je fais un **bilan positif** de ma pratique du télétravail (% , à ceux qui télétravaillent)



- tout à fait d'accord
- plutôt d'accord
- pas d'accord
- ne sait pas

En pratique...

Au sein de mon équipe... (%)



En tant que manager, **je me sens à l'aise pour manager mon équipe en mode hybride**, c'est-à-dire en alternance entre télétravail et présentiel ? (aux managers dont l'équipe alterne)

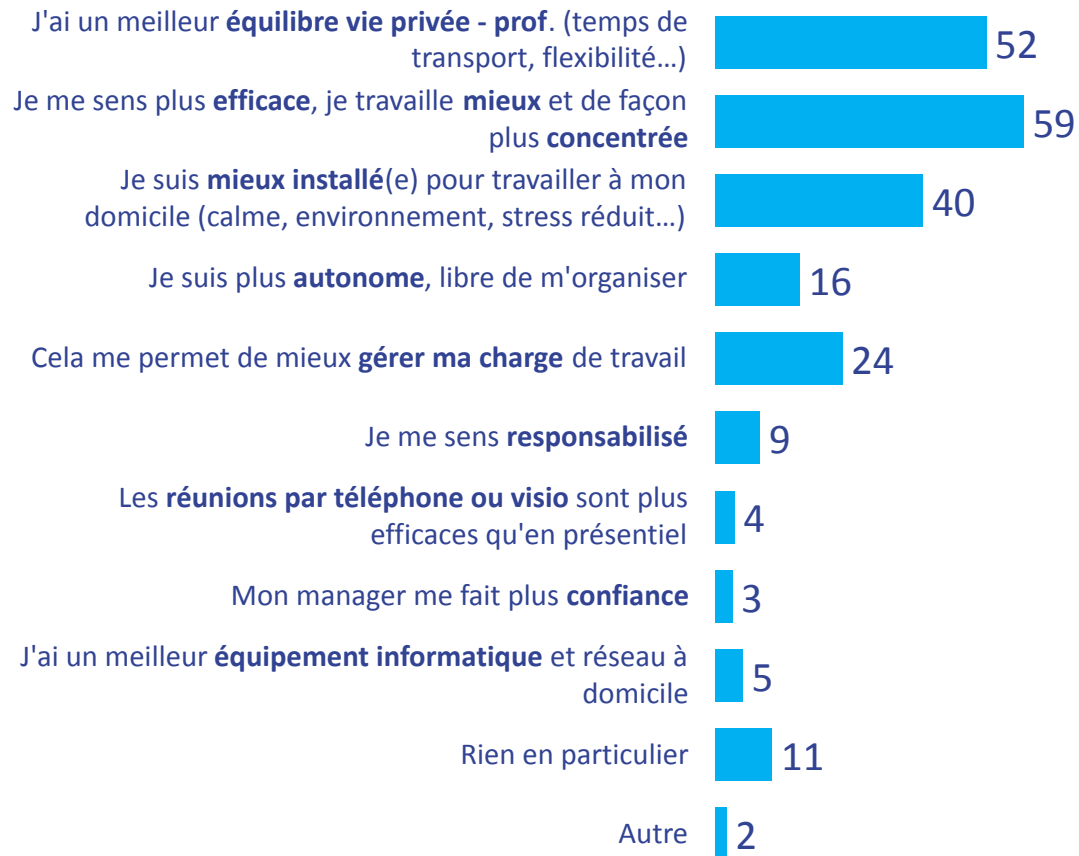
% d'accord



- tout à fait d'accord
- plutôt d'accord
- pas d'accord
- ne sait pas

Pratique du télétravail

Qu'est-ce que vous appréciez le plus dans la possibilité de pouvoir télétravailler ? (3 réponses possibles, % à ceux qui télétravaillent)

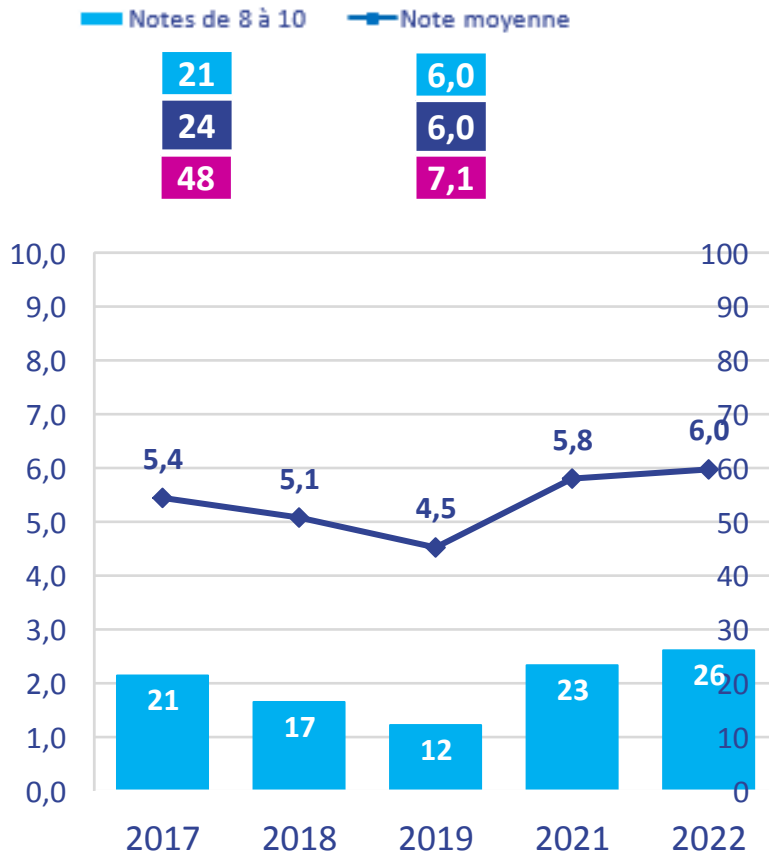


Et à l'inverse, qu'est ce que vous appréciez le moins dans le télétravail ? (3 réponses possibles, % à ceux qui télétravaillent)

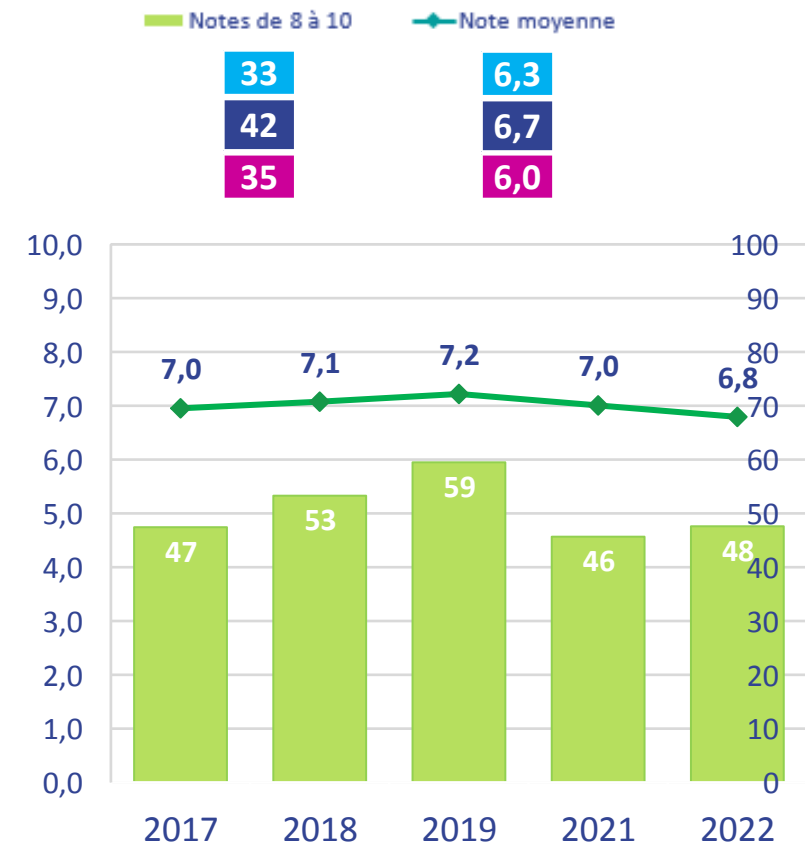


Qualité de vie / Stress lié au travail

Sur une échelle de 1 à 10, ma **qualité de vie au travail** est... ?
(1 à 10 + ne sait pas) (%)

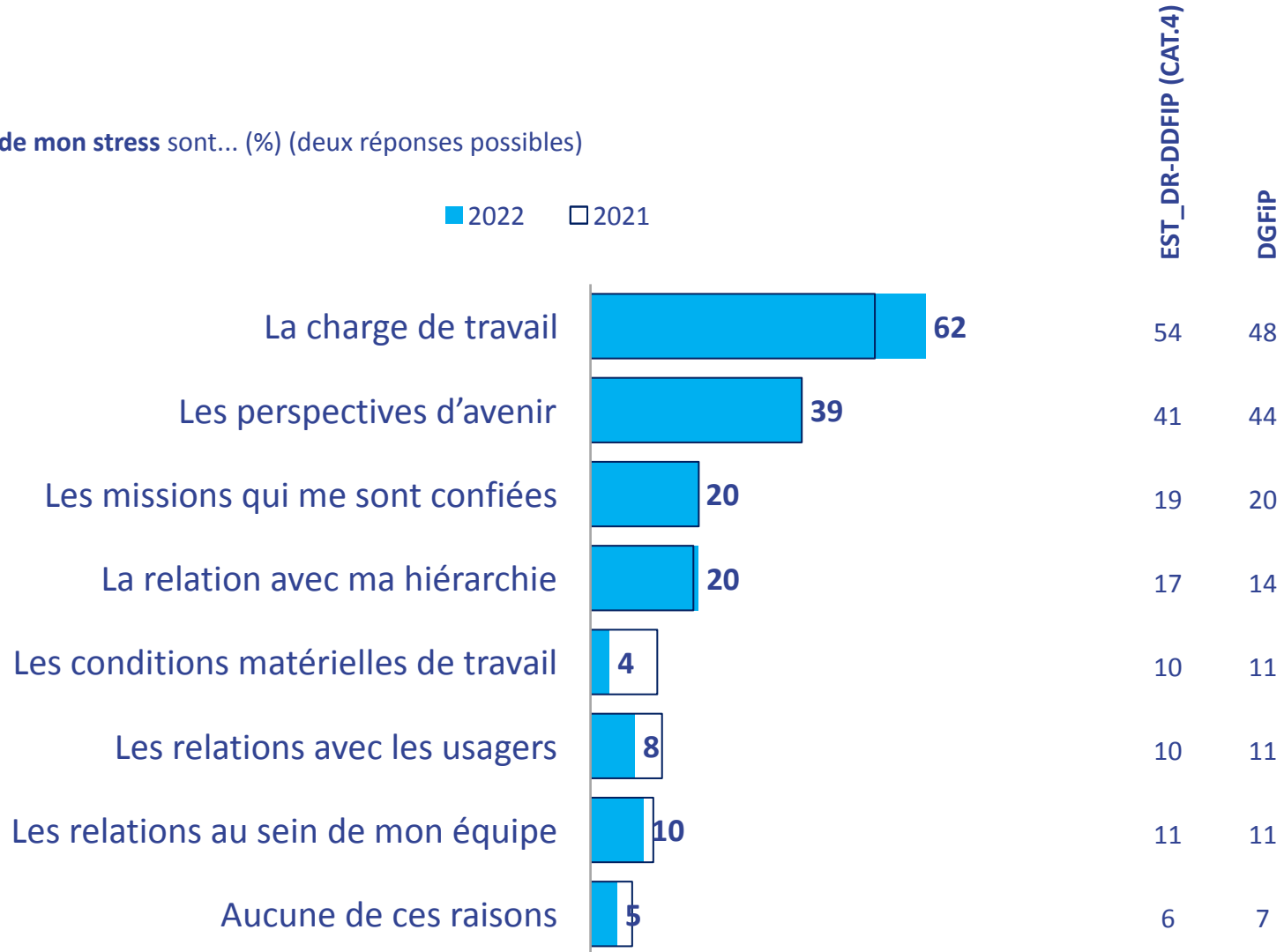


Sur une échelle de 1 à 10, la **quantité de stress** lié à mon travail est... ?
(1 à 10 + ne sait pas) (%)



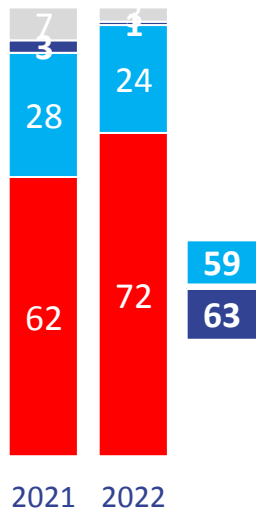
DGFIP - Principales raisons du stress

Les principales raisons de mon stress sont... (%) (deux réponses possibles)



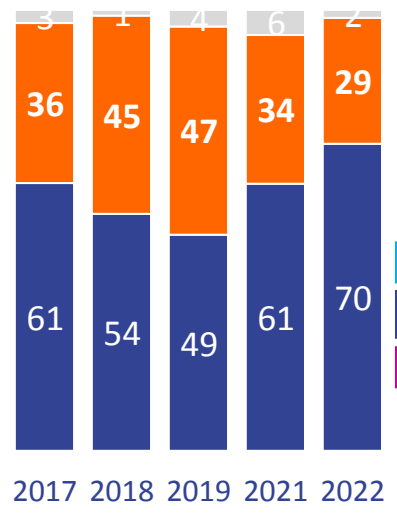
Conditions de travail

Sur ces derniers mois de crise, j'ai le sentiment que ma charge de travail..... ? (%)

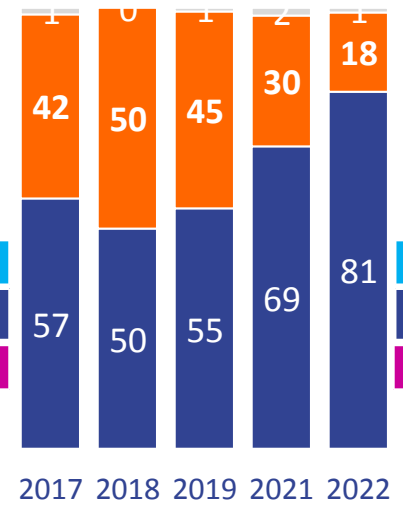


Je suis satisfait(e) de... ? (% d'accord)

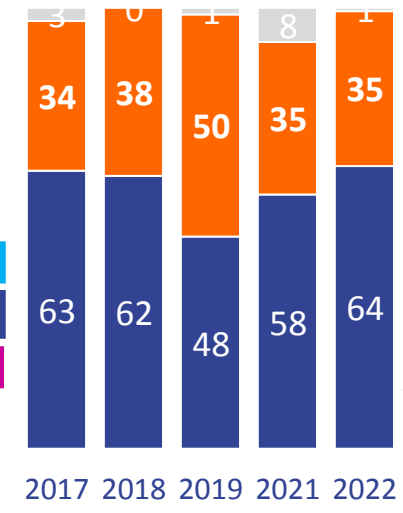
L'équilibre entre ma vie privée et ma vie prof.



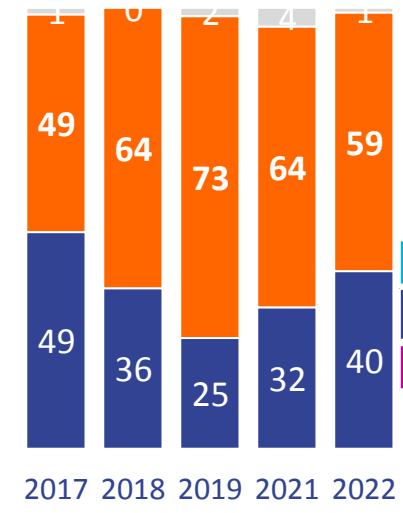
Mes conditions matérielles de travail



L'ambiance de travail



Ma charge de travail

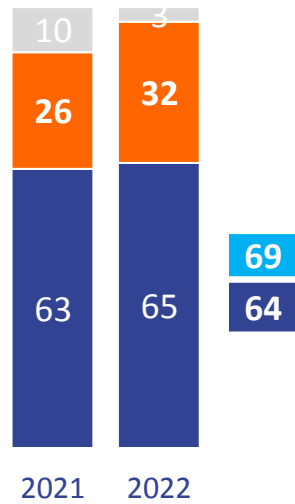


- ne sait pas
- a diminué
- est restée stable
- a augmenté

- d'accord
- pas d'accord
- ne sait pas

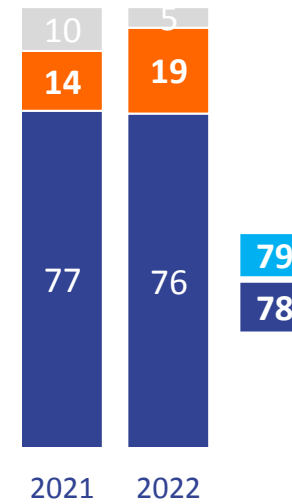
Ecoute & Inclusion des nouveaux agents

Mon manager est à l'écoute..... (%)



- d'accord
- pas d'accord
- ne sait pas

Dans ma structure / mon service, les agents sont bien accueillis et intégrés, quels que soient leurs parcours et profils.



Pratiques managériales

Parmi les pratiques managériales suivantes, quelles sont celles que les managers de votre Direction devraient renforcer en priorité ?
(%, 3 réponses possibles)



Priorités pour améliorer les conditions de travail

Sur les derniers mois, vous avez expérimenté de nouvelles façons de travailler. Sur la base de cette expérience, que faudrait-il conserver ou développer au sein [de votre Direction] pour **améliorer les conditions de travail** ? (%)

43 Verbatim → **42 % des répondants**

Locaux, équipements & outils IT/com

Pratiques managériales et engagement des équipes

Télétravail

Charge de travail et organisation

Attention au bien-être des agents

Efficacité, simplification

Reconnaissance et développement des équipes

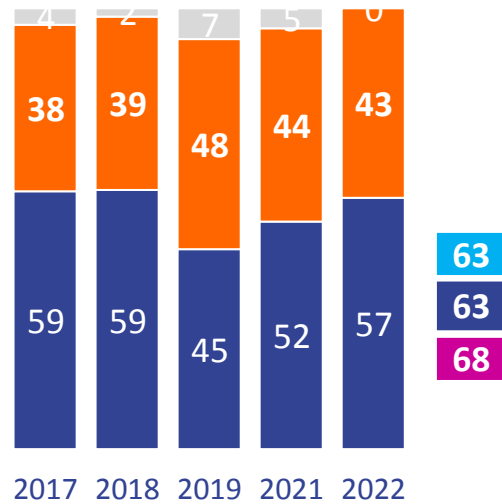
4.

EFFICACITE OPERATIONNELLE

Modes de fonctionnement, qualité de service, collaboration, moyens, organisation du travail

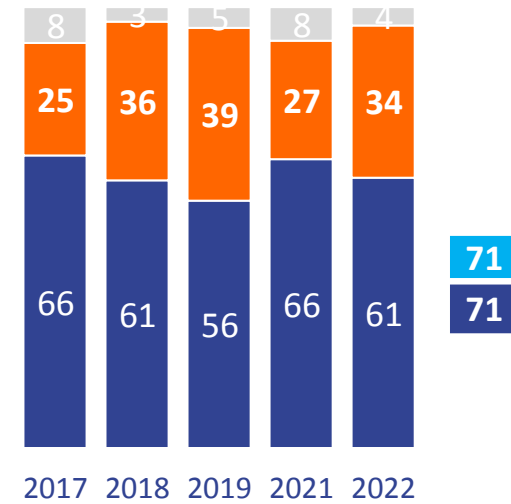
Fonctionnement efficace / qualité de service

Dans ma structure/service, le **fonctionnement est efficace** ? (%)



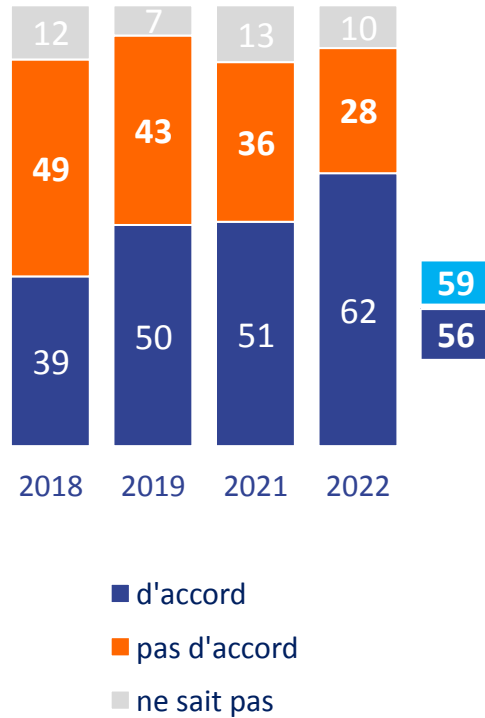
- d'accord
- pas d'accord
- ne sait pas

Dans ma structure / service, on délivre un service de **bonne qualité aux usagers** ? (%)

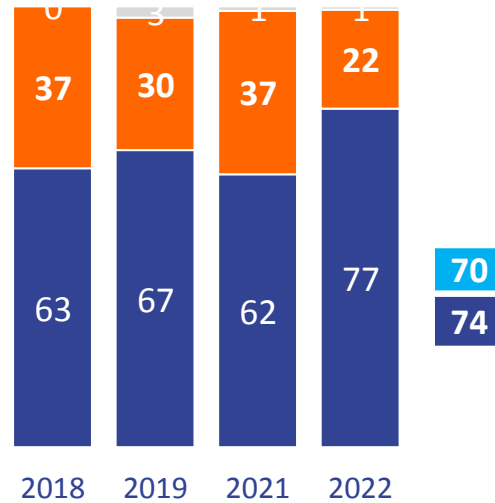


Outils numériques :

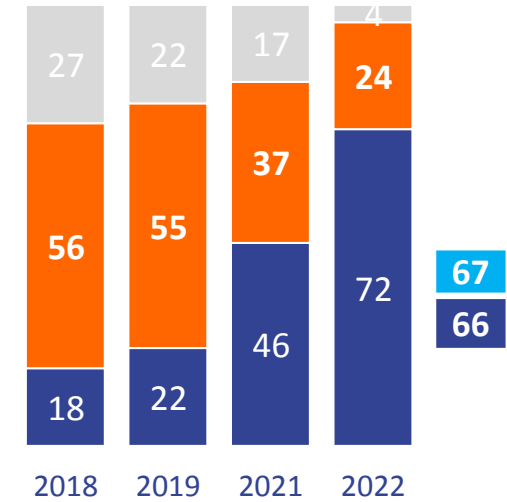
Je dispose **d'outils numériques collaboratifs** adéquats pour travailler avec des collègues (%)



Les équipements informatiques sont **bien adaptés à mes missions** (%)

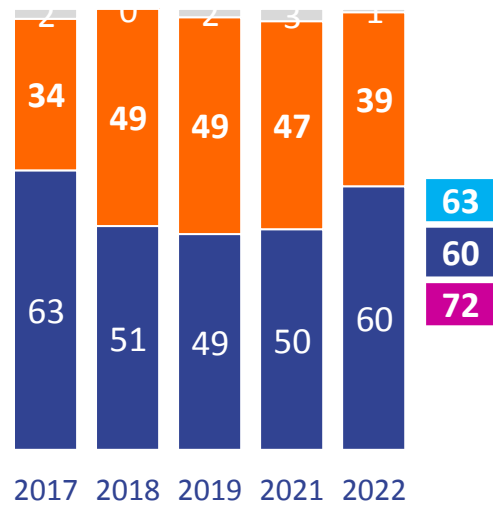


Mes outils numériques sont adaptés à un **travail nomade** (en déplacement professionnel, en télétravail) (%)

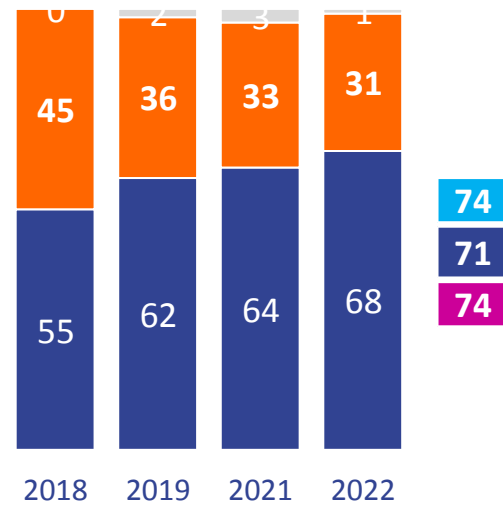


Modes de fonctionnement

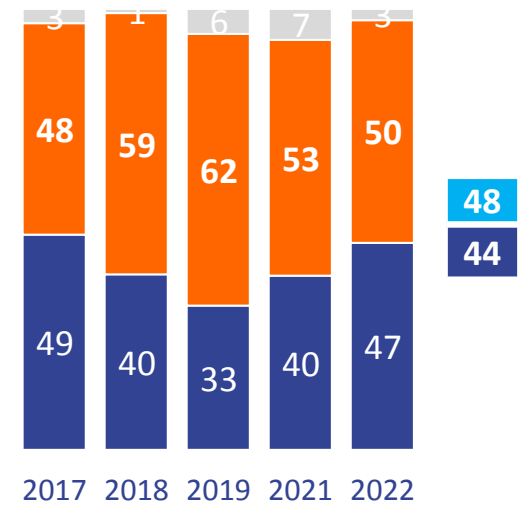
Dans ma structure / service, les missions, les rôles et les responsabilités sont bien définies? (%)



J'ai les marges de manœuvre et l'autonomie suffisante pour réaliser mon travail? (%)



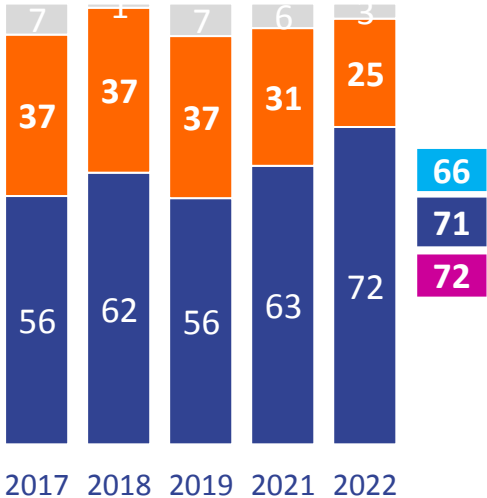
Dans ma structure / service, la charge de travail est bien répartie? (%)



- d'accord
- pas d'accord
- ne sait pas

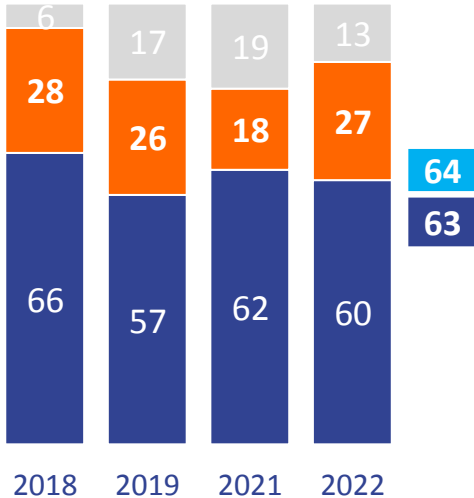
Collaboration et ouverture au changement

Dans ma structure / service, on **collabore facilement avec les autres structures / services partenaires?** (%)



- d'accord
- pas d'accord
- ne sait pas

Mon manager est **ouvert au changement et aux nouvelles méthodes de travail** (%)



Priorités pour améliorer les modes de fonctionnement

Sur les derniers mois, vous avez expérimenté de nouvelles façons de travailler. Sur la base de cette expérience, que faudrait-il conserver ou développer au sein [de votre Direction] pour **améliorer les modes de fonctionnement** ? (%)

38 Verbatim → **37 % des répondants**

- Travailler ensemble
- Efficacité opérationnelle
- Equipements & Outils IT/Com
- Télétravail
- Reconnaissance et développement des équipes
- Charge de travail
- Qualité de service aux usagers

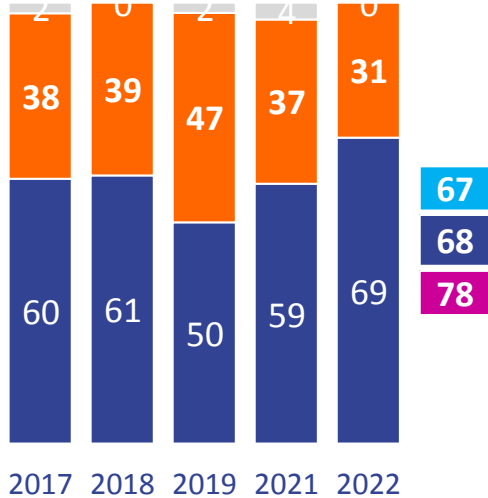
5.

DÉVELOPPEMENT

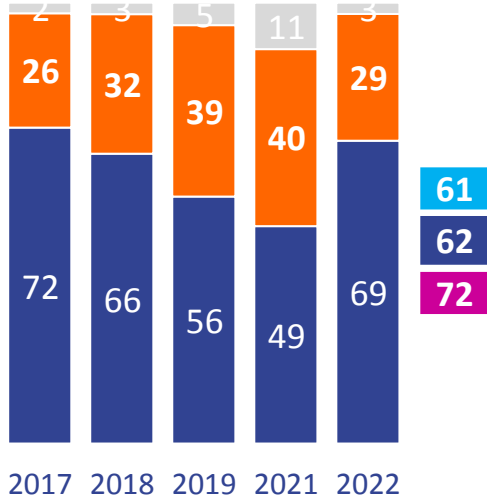
Accomplissement, reconnaissance et évolution

Contenu du travail et formation

Je suis satisfait(e) du **contenu de mon travail** (%)



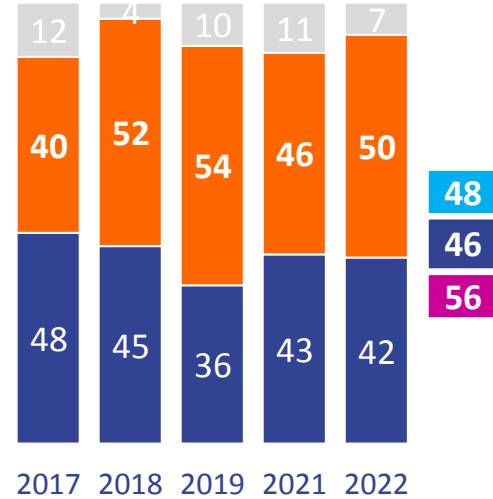
Je suis satisfait(e) des **possibilités de formation** (%)



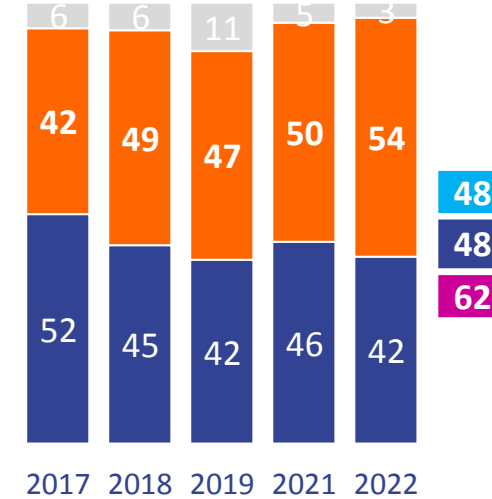
- d'accord
- pas d'accord
- ne sait pas

Développement des équipes

Mon manager s'investit dans le développement de mes compétences (%)



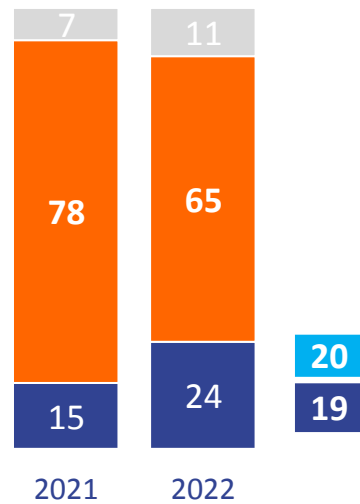
Mon manager me dit régulièrement ce qu'il pense de la qualité et de l'efficacité de mon travail (%)



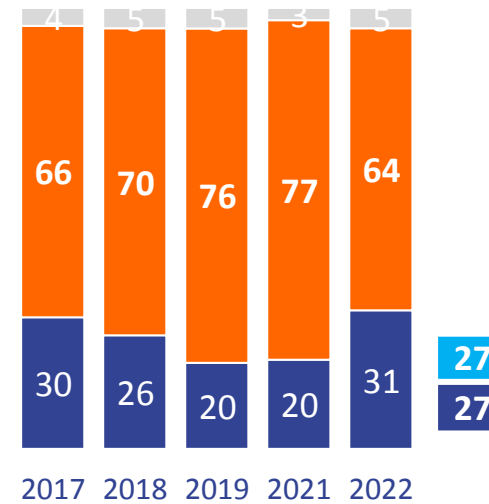
- d'accord
- pas d'accord
- ne sait pas

Promotions

Au sein de ma Direction, **les promotions sont réalisées sur la base de facteurs objectifs comme l'expérience, le mérite individuel ou la performance (%)**



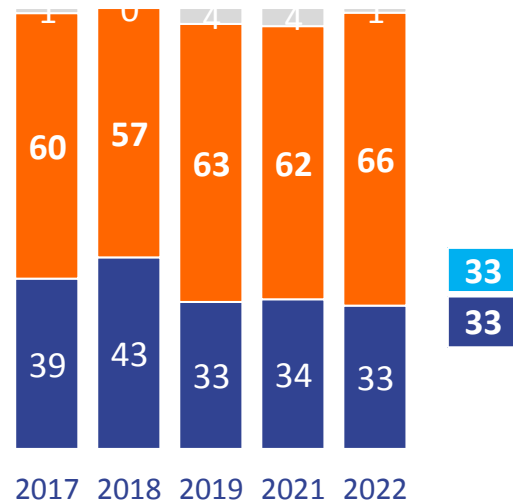
Je suis satisfait(e) des **possibilités d'avancement, de promotion (%)**



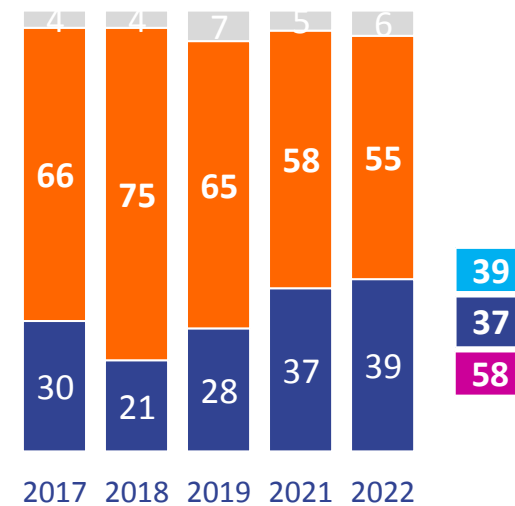
- d'accord
- pas d'accord
- ne sait pas

Reconnaissance et rémunération

Je suis satisfait(e) de ma
rémunération (%)



Je me sens **reconnu(e) et valorisé(e)** dans mon travail (%)

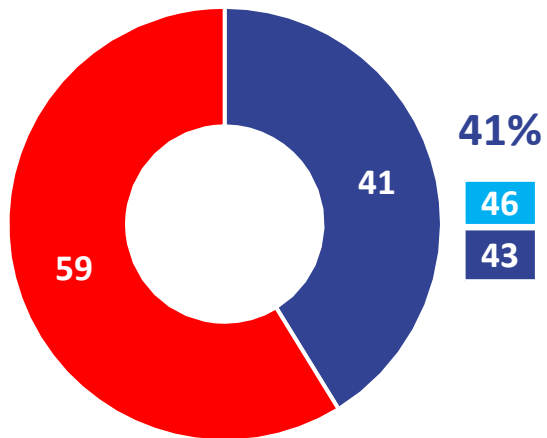


6.

QUESTIONS SPÉCIFIQUES

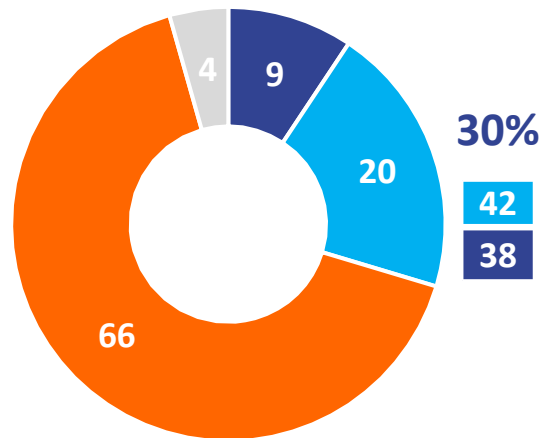
DGFIP – Protocole et mesures exceptionnelles 2021

Après l'accord signé du 22 octobre 2021, avez-vous **connaissance du protocole et de ses mesures** ?



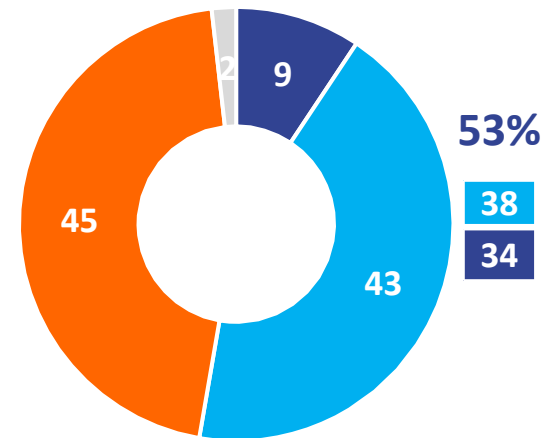
- oui
- non
- ne sait pas

Je suis satisfait(e) de la **mesure indemnitaire exceptionnelle pour les agents A du grade Inspecteur et équivalent, les agents B et les agents C** (%)

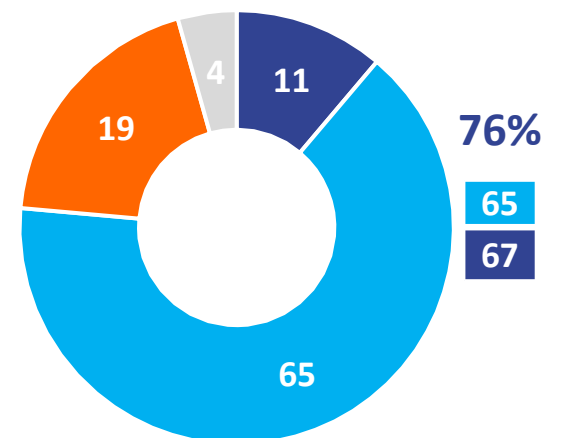


- tout à fait d'accord
- plutôt d'accord
- pas d'accord
- ne sait pas

Je suis satisfait(e) des **mesures supplémentaires de promotion professionnelle intra et inter catégorielles** (%)



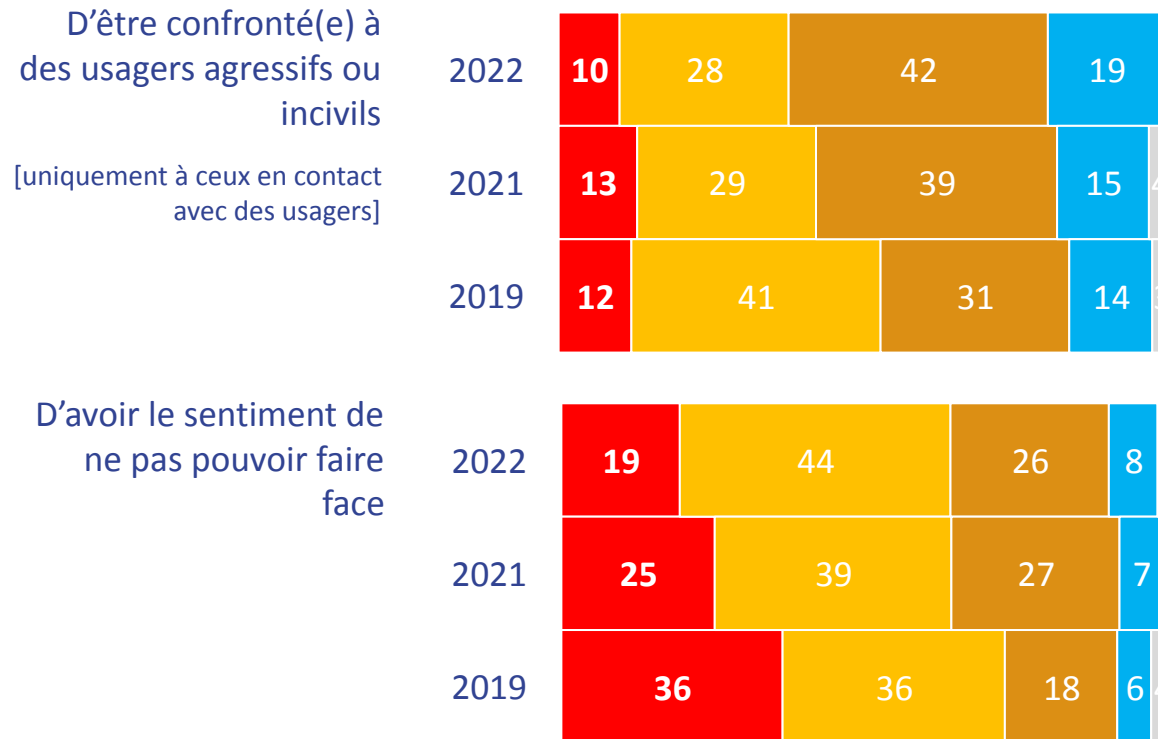
Je suis satisfait(e) de la **création d'un fonds de 10 M€ pour l'amélioration du cadre de vie au travail des agents** (%)



DGFIP - Difficultés au quotidien

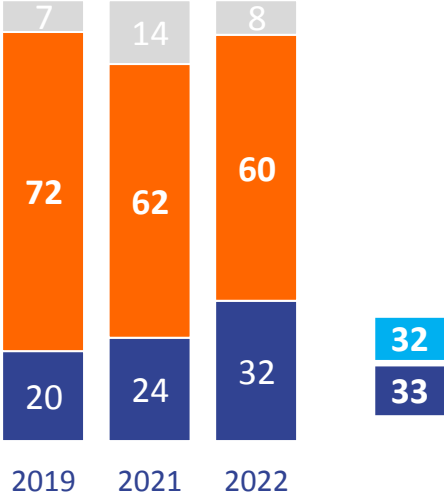
Il m'arrive souvent, de temps en temps, rarement ou jamais... ? (%)

■ Souvent ■ De temps en temps ■ Rarement ■ Jamais ■ Ne sait pas



DGFIP – Accompagnement professionnel

Je me sens **accompagné(e)**
dans mon parcours
professionnel (%)



- d'accord
- pas d'accord
- ne sait pas

DGFIP - Principales priorités au sein de la DGFIP

Quels sont selon vous les trois points sur lesquels il faudrait agir en priorité au sein de la DGFIP dans les mois à venir ? (%) (trois réponses possibles)

