

# SYNTHESE DU BAROMETRE SOCIAL DEPARTEMENTAL 2016

## **Des missions qui intéressent et dont les agents sont fiers :**

- 78 % se déclarent intéressés par leur travail (contre 79 % en 2015)
- 64 % estiment que leurs compétences et connaissances sont pleinement utilisées (contre 68 % en 2015),
- 61 % sont fiers du travail réalisé dans leur service (contre 58 % en 2015),
- 56 % se reconnaissent dans les valeurs de la DGFIP (contre 56 % en 2015).

## **Un service aux usagers qui est considéré comme étant correctement assuré :**

- 47 % estiment que leur service délivre un service de bonne qualité aux usagers (contre 57 % en 2015),
- 41 % considèrent que les modalités d'accueil sont satisfaisantes mais 58 % le contraire (contre 36 % en 2015),
- 48 % que le développement des services en ligne est satisfaisant (contre 58 % en 2015),
- 41 % que l'amélioration de l'accueil diversifié va dans le bon sens (contre 42 % en 2015)

## **Des conditions matérielles de travail jugées assez satisfaisantes :**

- 44% estiment que les ressources et outils nécessaires à l'exercice des missions sont satisfaisants (contre 59 % en 2015),
- 61 % des répondants considèrent que les conditions matérielles de travail sont satisfaisantes (contre 61 % en 2015).

## **Le développement d'une formation continue adaptée qui répond aux attentes pour 44 % des répondants (contre 42 % en 2015).**

En revanche une E formation qui va dans le bon sens pour seulement 25 % des sondés contre 52 % qui pensent le contraire

## **Des chefs de service dont le rôle est globalement apprécié :**

- 80 % déclarent que leur responsable direct est disponible (contre 77 % en 2015),
- 42 % indiquent échanger régulièrement avec lui (contre 42 %) (contre 54 % en 2015),
- 58 % qu'il écoute leurs idées et suggestions (contre 60 % en 2015),
- 58% qu'il leur apporte un soutien technique (contre 54 % en 2015),
- 44 % qu'il priorise et/ou hiérarchise les tâches (contre 49 % en 2015),
- 46 % qu'il organise le travail de l'équipe (contre 51 % en 2015).

## **Mais le fort sentiment de manquer de temps pour assurer la charge de travail :**

- 74 % des agents estiment que la charge de travail est un des facteurs générant leur stress (contre 68 % en 2015) ;
- 76 % estiment ne pas disposer du temps nécessaire pour accomplir correctement leur travail (contre 73 % en 2015),
- 83 % estiment ne pas disposer du temps nécessaire pour prendre connaissance des informations et de la documentation (contre 84 % en 2015),
- 98 % des agents indiquent travailler dans l'urgence (contre 96 % en 2015),
- 62% se déclarent assez peu ou pas du tout satisfait de leur charge de travail (contre 61% en 2015).

## **Un fonctionnement qui n'est pas jugé optimal :**

- 59 % estiment que le fonctionnement de leur service n'est pas efficace (contre 59 % en 2015),
- 53 % trouvent cependant les missions et les responsabilités bien définies (également 53 % en 2015),
- 62 % considèrent que la charge de travail n'est pas bien répartie (contre 61 % en 2015).

**La charge de travail génère du stress pour 74 % des sondés contre 68 % en 2015** : 53 % des répondants évaluent leur niveau de stress entre 8 et 10 (sur une échelle de 1 à 10) (contre 40 % en 2015).

**Mais un stress qui n'empiète pas trop sur la vie personnelle pour 41 % des répondants** qui déclarent que l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle est assez ou très satisfaisant mais 50 % estime le contraire (contre respectivement 51 % et 38 % en 2015).

**Et qui n'atteint l'ambiance de travail** : 64 % des agents la considèrent bonne. (contre 66 % en 2015)

**Les difficultés ressenties sont renforcées par:**

**un manque de visibilité**

- 53% des agents estiment ne pas être suffisamment informés des lignes directrices de la DGFIP (contre 60 % en 2015),
- 77 % des agents estiment que les conditions de vie au travail doivent faire partie des points sur lesquels il faudrait agir en priorité (contre 76 % en 2015).
- 66 % considèrent que leur direction ne leur apporte pas d'informations intéressantes sur la DGFIP (contre 73 % en 2015),

**un rythme de changement jugé trop rapide pour 62 % (contre 53 % en 2015)**

**un pessimisme marqué sur l'évolution de la DGFIP : 85 % des agents estiment que la DGFIP n'évolue pas dans le bon sens (contre 80 % en 2015)**

**71 % des répondants sont mécontents de leur rémunération** ; la rémunération est citée au premier rang des points sur lesquels il faudrait agir en priorité (contre 70 % en 2015).

**65 % déclarent que leur motivation diminue (contre 58 % en 2015).**

**Seuls 13 % souhaitent rejoindre une autre direction de la DGFIP et seuls 6 % souhaitent quitter la DGFIP (contre respectivement 14 % et 5 % en 2015).**

**Enfin le climat social de la DGFIP n'est pas jugé satisfaisant, même si la tendance se renverse lorsque l'appréciation porte sur son service :**

- 78 % jugent le climat social de la DGFIP mauvais (contre 74 % en 2015),
- 75 % jugent le climat social de leur direction mauvais (contre 68 % en 2015),
- alors que 61 % estiment bon le climat social dans leur service (contre 52 % en 2015).