

# Point N°7 : Restitution départementale des résultats de l'observatoire interne 2024

**Nouvelle édition  
de l'Observatoire interne  
Allez on se dit tout !**

**DDFIP ALLIER**

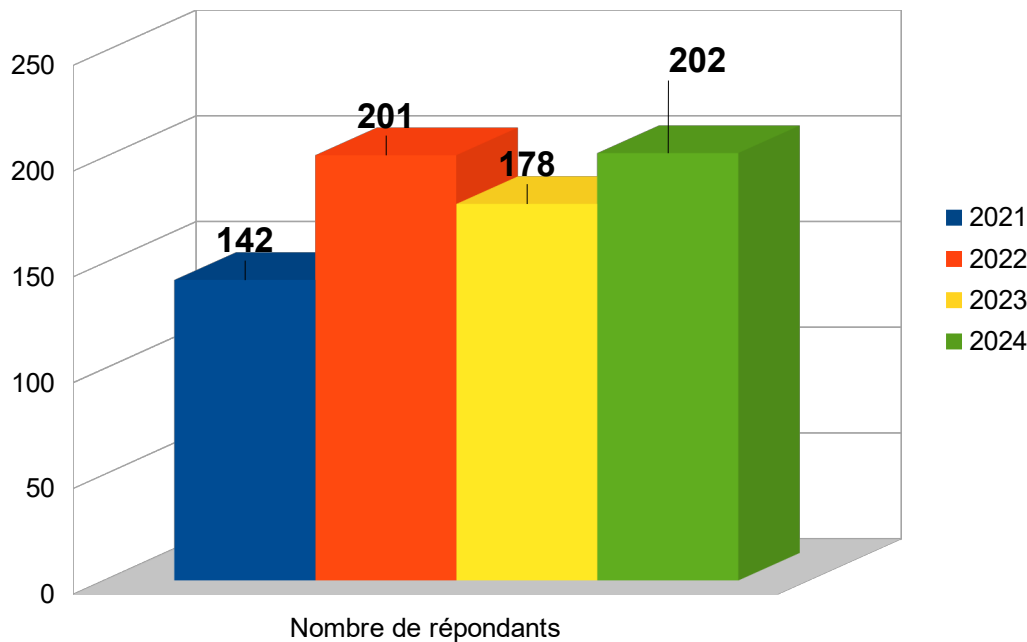
**Observatoire  
Interne 2024**

**Faites avancer  
le ministère,  
exprimez-vous !**

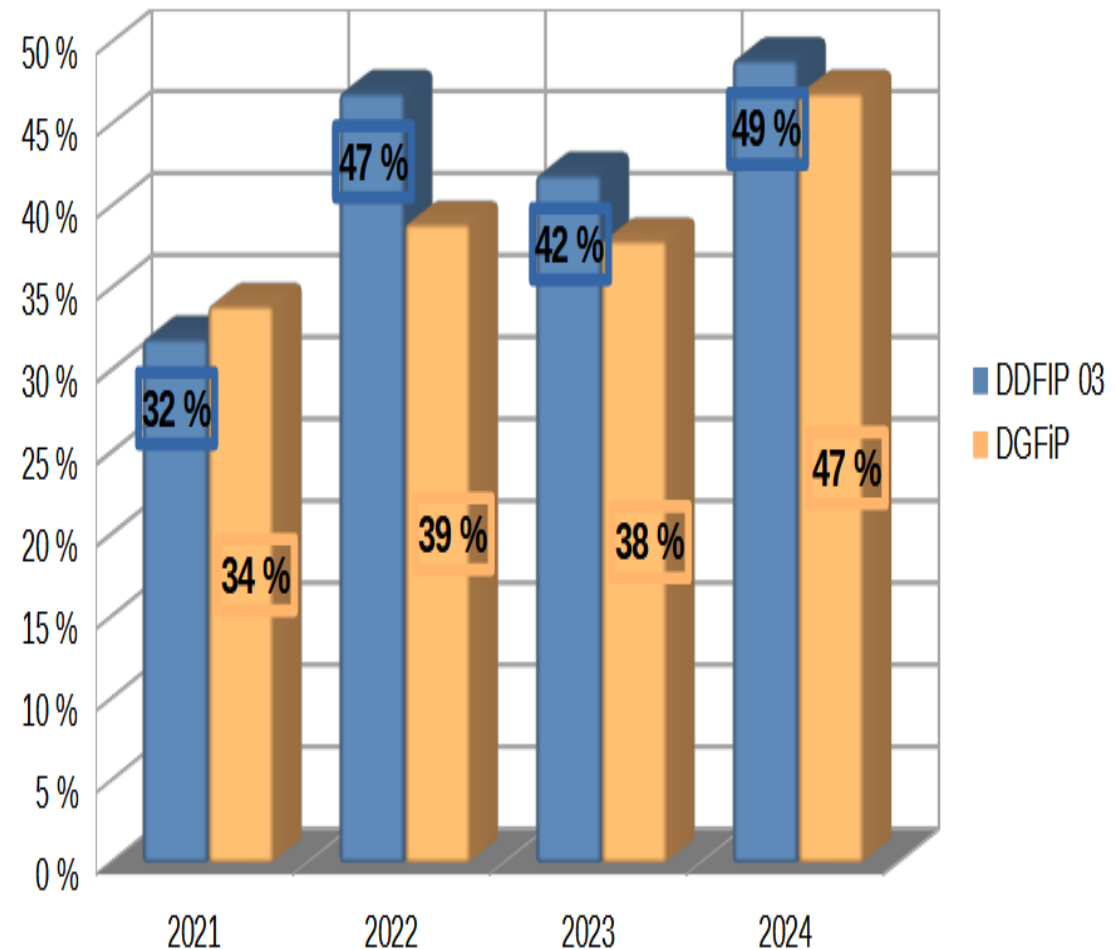
# Une participation à l'enquête en hausse, associant près de 50 % des agents

Une augmentation de la participation de 12,47 % en moyenne annuelle entre 2021 et 2024

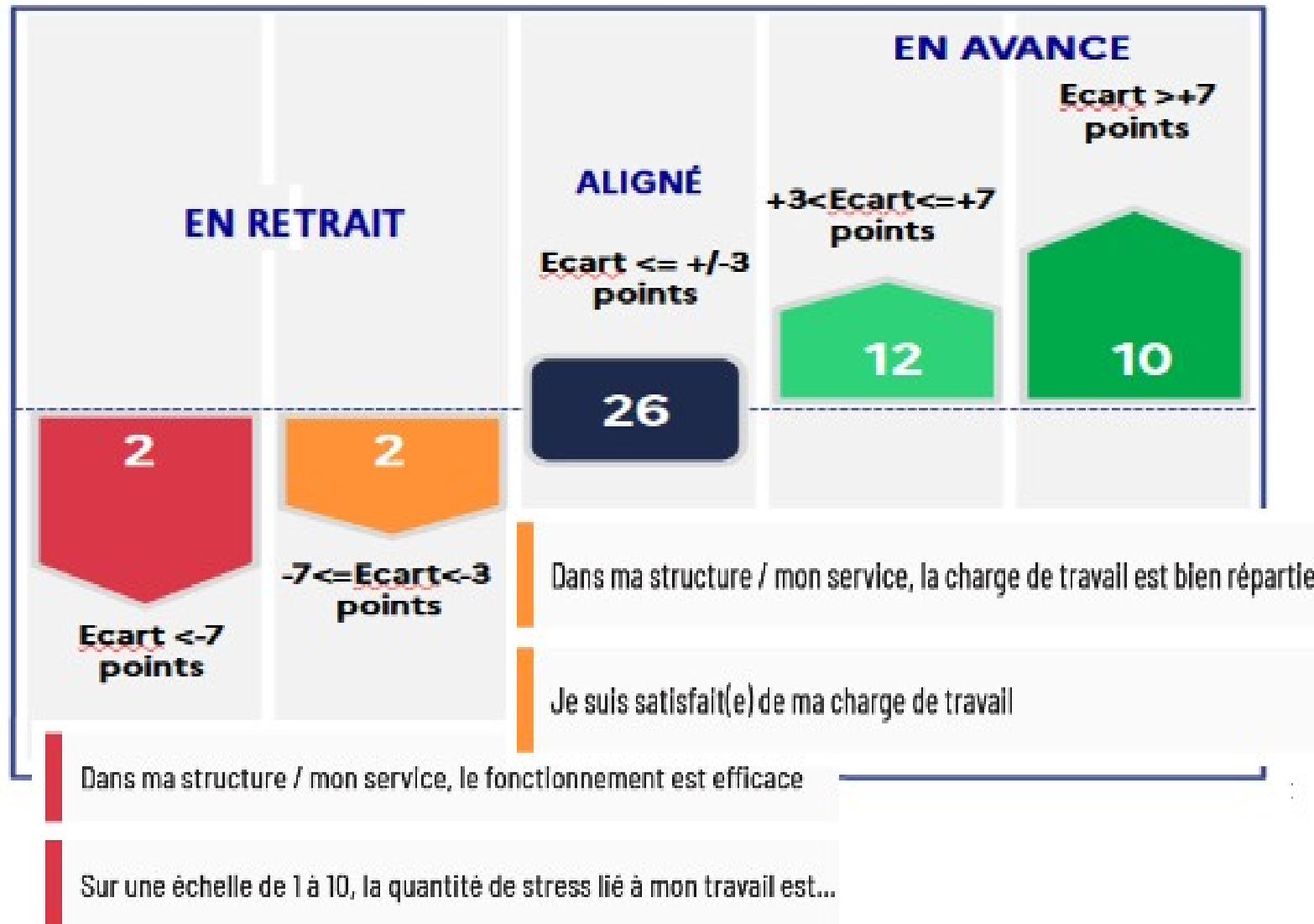
Résultats de la DDFIP Allier



Comparaison taux de participation DDFIP Allier Vs DGFIP



# Les résultats de la DDFIP Allier sont en cohérence avec ceux de la DGFIP



# Sommaire

- 1. Constat général sur l'état d'esprit des équipes et sur le sentiment d'appartenance**
- 2. Points positifs – des items en progression**
- 3. Analyse des items en retrait**
- 4. Synthèse des constats**
- 5. Plan d'actions**

# 1. Constat général : Etat d'esprit des équipes

(description de l'état d'esprit des équipes à l'égard de leur travail en %, 2 réponses possibles)

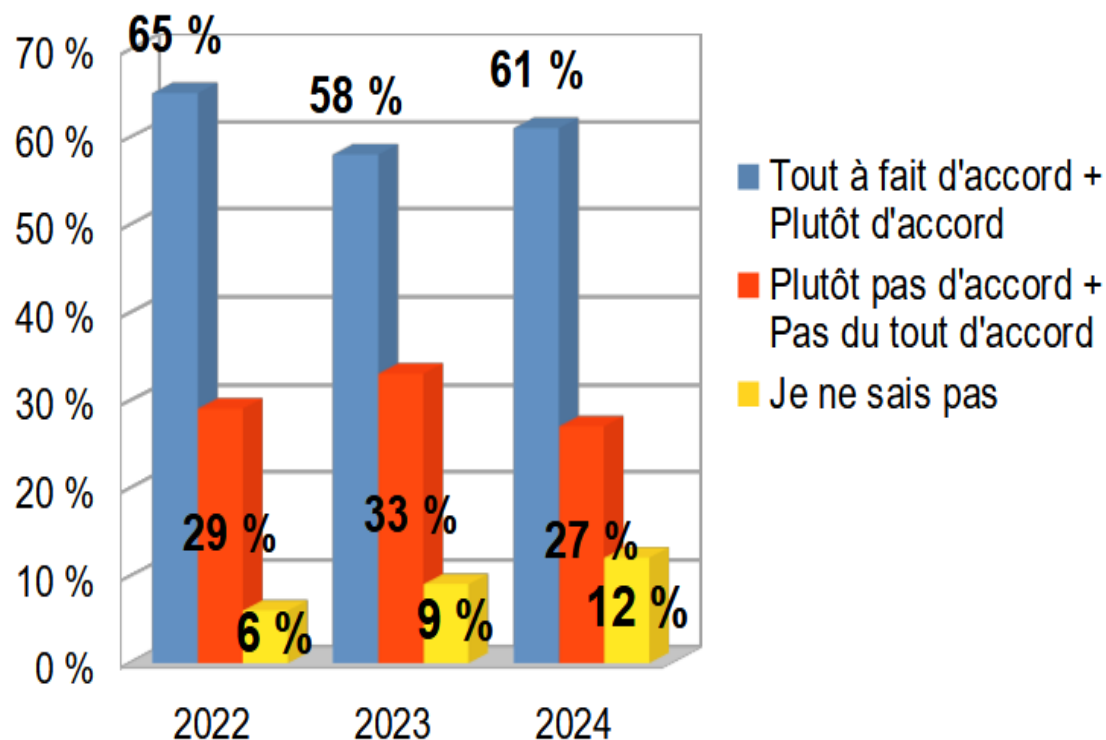
Motivé(e)			Confiant(e)			Enthousiaste			Heureux(se)		
2024	Vs. 2023	Vs. DGFIP (pour info)	2024	Vs. 2023	Vs. DGFIP (pour info)	2024	Vs. 2023	Vs. DGFIP (pour info)	2024	Vs. 2023	Vs. DGFIP (pour info)
19	19	19	11	8	10	7	5	6	3	2	4

Inquiet(e)			Désabusé(e)			Fatigué(e)			En colère		
2024	Vs. 2023	Vs. DGFIP (pour info)	2024	Vs. 2023	Vs. DGFIP (pour info)	2024	Vs. 2023	Vs. DGFIP (pour info)	2024	Vs. 2023	Vs. DGFIP (pour info)
30	46	29	39	45	39	39	40	36	6	12	8

**Une inquiétude moindre par rapport à 2023  
et  
par rapport aux résultats de la DGFIP.**

# 1. Constat général : Un sentiment d'appartenance en phase avec les données nationales

Je suis satisfait(e) de travailler au sein du Ministère (%) - Résultats DDFIP 03

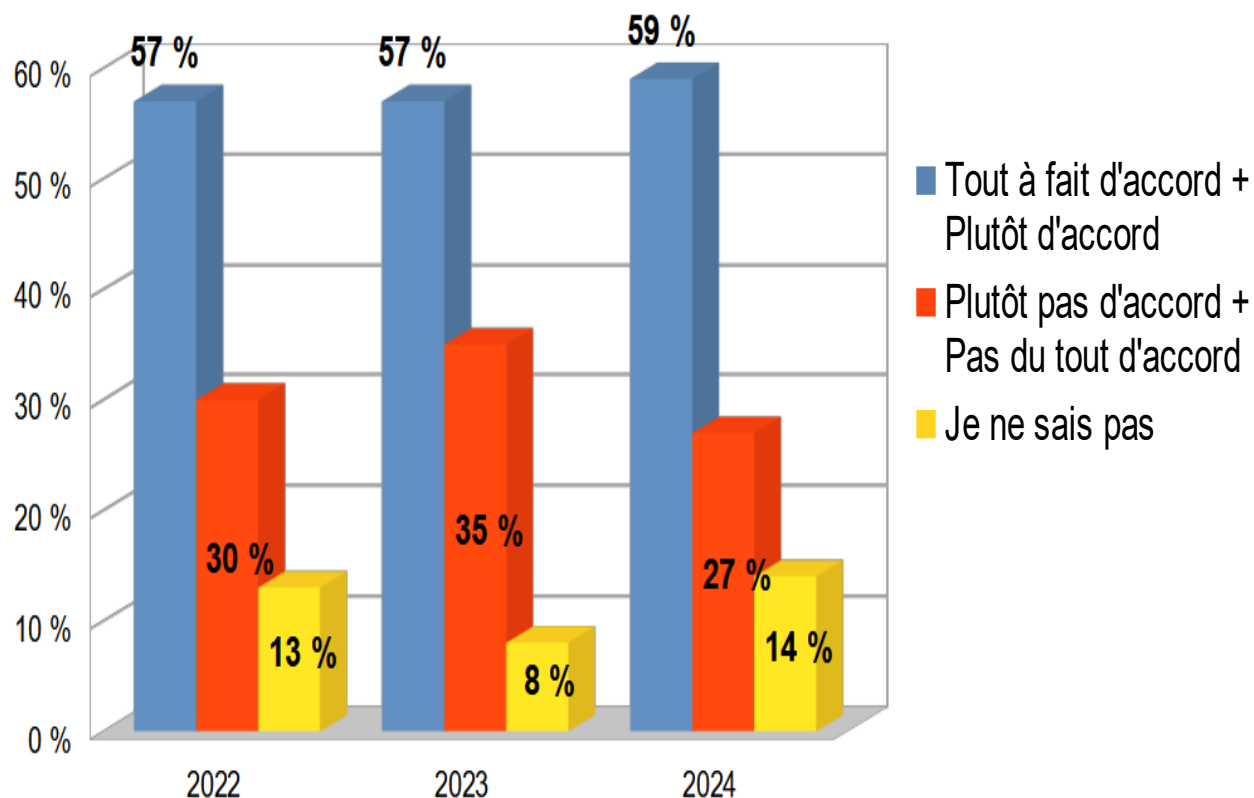


**Résultats DGFIP 2024 :**

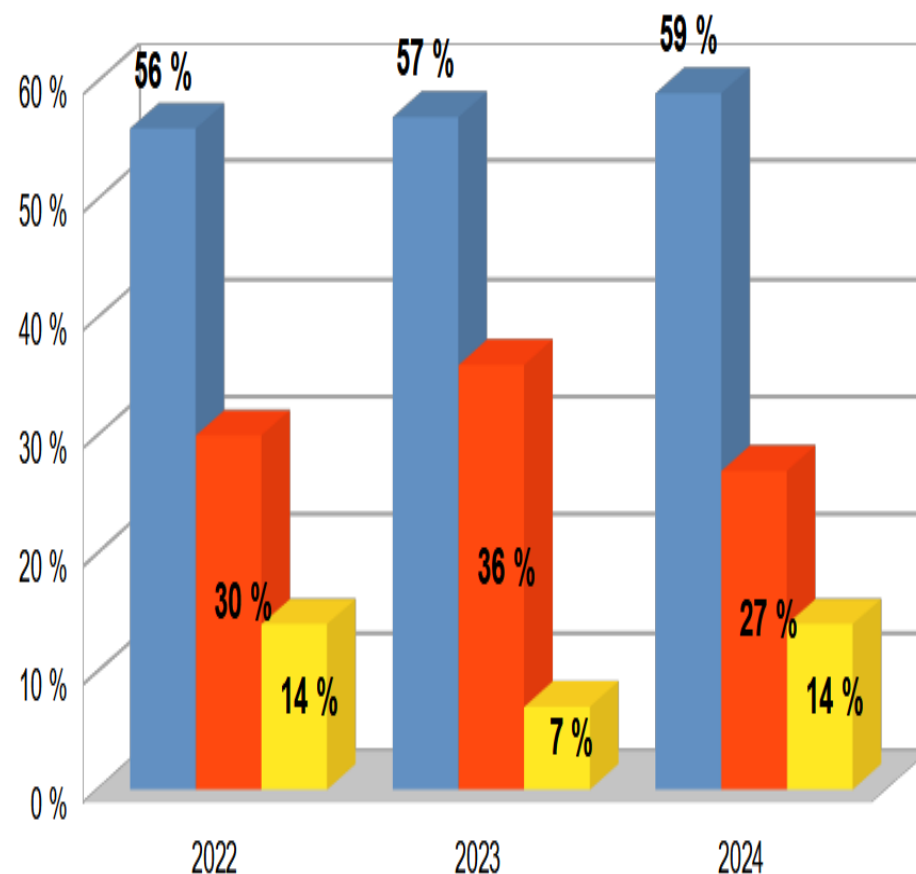
Satisfaction de travailler au sein du Ministère : 63 %

# 1. Constat général : Un sentiment d'appartenance en phase avec les données nationales

Je suis fier(e) de travailler pour le Ministère (%)  
Résultats DDFIP 03



Je suis fier(e) de travailler pour ma Direction (%)  
Résultats DDFIP 03



## Résultats DGFIP 2024 :

- Fierté de travailler pour le Ministère : 59%
- Fierté de travailler pour ma Direction : 60%

## 2. Items en progression

Des conditions de travail jugées encore plus satisfaisantes :

Satisfait(e) de l'équilibre vie privée / vie prof ( % d'accord)			Satisfait(e) des conditions matérielles de travail ( % d'accord)		
2024	Vs. 2023	<i>Vs. DGFIP (pour info)</i>	2024	Vs. 2023	<i>Vs. DGFIP (pour info)</i>
68 (+12 pts)	56	67	74 (+13 pts)	61	70



## 2. Items en progression

### Un management ouvert et collaboratif :

Collaboration facile avec les autres structures / services / partenaires ( % d'accord)			Manager ouvert au changement et nouvelles méthodes ( % d'accord)		
2024	Vs. 2023	<i>Vs. DGFIP (pour info)</i>	2024	Vs. 2023	<i>Vs. DGFIP (pour info)</i>
65 (+1 pts)	64	63	74 (+9 pts)	65	65

### Des outils numériques de mieux en mieux acceptés et adaptés :

Disposer d'outils collaboratifs adéquats ( % d'accord)			Outils adaptés à différents modes de travail ( % d'accord)		
2024	Vs. 2023	<i>Vs. DGFIP (pour info)</i>	2024	Vs. 2023	<i>Vs. DGFIP (pour info)</i>
69 (+9 pts)	60	66	78 (+8 pts)	70	76

### 3. Items en retrait : Efficacité et modes de fonctionnement

#### Une charge de travail ressentie .....

Satisfait(e) de la charge de travail ( % d'accord)		
2024	Vs. 2023	Vs. DGFIP (pour info)
39 (+10 pts)	29	46

#### ....avec une répartition perfectible....

La charge de travail est bien répartie ? ( % d'accord)		
2024	Vs. 2023	Vs. DGFIP (pour info)
43 (- 1 pts)	44	46

#### ....qui a un impact sur le fonctionnement du service / de la structure.

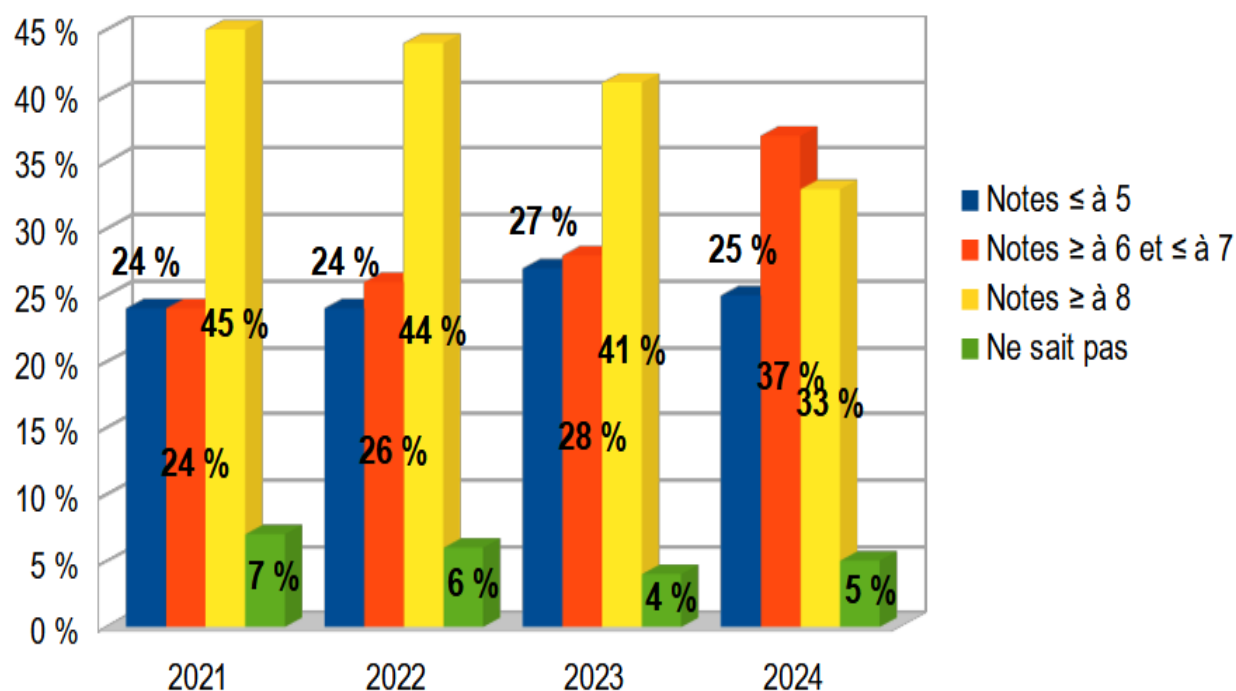
Le fonctionnement, de ma structure/service est - il efficace ? ( % d'accord)		
2024	Vs. 2023	Vs. DGFIP (pour info)
54 (- 5 pts)	59	61

### 3. Items en retrait : Stress lié au travail

La quantité de stress lié au travail :

- Une moyenne de 6,6 (contre 6,7 en 2023 et 6,3 à la DGFIP)
- Un ressenti de stress plus élevé avec 33 % de répondants qui attribuent une note entre 8 et 10 (contre 32 % à la DGFIP) mais un ressenti contenu (41 % en 2023)

Sur une échelle de 1 à 10, la quantité de stress lié à mon travail est...? (en %) - Résultats DDFIP 03

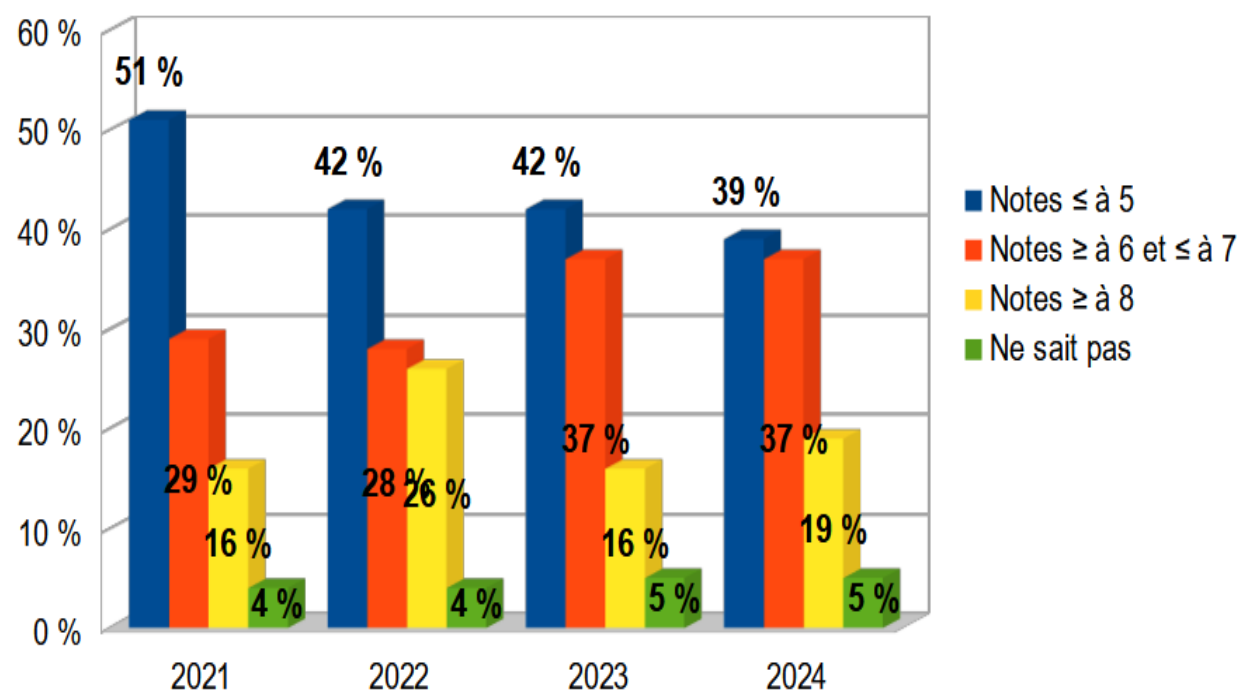


### 3. Items en retrait : Qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail évolue sur une échelle de 1 à 10 avec :

- Une moyenne de 5,8 (contre 5,7 en 2023 et 5,9 à la DGFIP)
- Néanmoins, 19 % des répondants attribuent une note entre 8 et 10 (contre 16 % en 2023 et 19 % à la DGFIP)

Sur une échelle de 1 à 10, ma qualité de vie au travail est.....?  
(en %) - Résultats DDFIP 03



## 4. Synthèse des constats

### **Priorités issues de l'exploitation des résultats :**

- Conditions et qualité de vie au travail, le stress lié au travail
- La charge de travail, sa répartition et l'efficacité dans le fonctionnement des structures / services

### **Priorités aux yeux de agents :**

Question ouverte sur les actions prioritaires à mener pour améliorer les modes de fonctionnement et les conditions de travail des agents

43 % de répondants :

1. Fiabiliser, améliorer les outils informatiques et collaboratifs
2. Revalorisation des salaires, prise en compte de l'inflation
3. Redonner du sens aux missions : remettre l'humain et les services publics au centre
4. Arrêter les suppressions d'emplois, remplacer les absents et les départs
5. Réduire et mieux répartir la charge de travail, plus d'effectifs

# 5. Plan d'actions

## Pratiques managériales :

### Les objectifs :

- Veiller à une répartition équitable des tâches, des missions entre les collaborateurs
- Impliquer les collaborateurs à l'organisation et au fonctionnement du service (exemple : lors de mouvements de personnels ou de restructurations internes....)
- Favoriser la concertation au sein et avec les équipes, promouvoir la cohésion d'équipe

### Les actions :

- Confectionner l'Organigramme Fonctionnel (OF) en étant attentif à une bonne répartition des tâches, à un juste équilibre des missions entre les collaborateurs (une mise à jour à chaque mouvement de personnel)
- Conduite d'audits de service et/ou de procédures : prendre en compte les recommandations formulées
- Valoriser les réussites des services auprès des équipes, mais également auprès de la direction (déplacement de l'équipe de commandement, moment de convivialité)
- Organiser des réunions de service (possibilité de convier un membre de l'équipe de commandement) de façon régulière avec rédaction d'un compte-rendu transmis aux pôles métiers (Dialogue de gestion) et une journée de cohésion

# 5. Plan d'actions

## Environnement professionnel :

### Les objectifs :

- Vérifier l'utilisation des outils applicatifs mis à disposition (prendre possession des nouveaux outils : Openlab – utilisation des automates – Dataviz – nouvelles procédures..)
- Valoriser et promouvoir les dispositifs de formation existants (appropriation de Sem@for..)
- Être attentif à l'aménagement de l'espace et du poste de travail : un levier pour limiter le stress au travail des collaborateurs

### Les actions :

- Poursuivre l'appropriation des outils collaboratifs : sensibilisation à Novae, mobiliser les champions numériques
- Sessions de formation à l'utilisation de [Sem@for](#)
- Intervention d'un ergonome et de l'Inspecteur de Santé et de Sécurité au Travail (ISST), promouvoir les actions définies dans le cadre du budget participatif et encourager l'inscription aux formations définies à la FS du CSAL.

## 5. Plan d'actions - Synthèse

Domaine de l'action	Description de l'action menée	Échéance	Observations
Pratiques managériales	Confectionner l'organigramme fonctionnel en étant attentif à une bonne répartition des tâches, à un juste équilibre des missions entre les collaborateurs	31/12/24	Bilan à réaliser après le lancement de la campagne de mise à jour des OF des structures.
Pratiques managériales	Prendre en compte les recommandations formulées dans le cadre des audits infra-départementaux et des contrôles internes nationaux	30/04/25	Point d'étape avec la MDRA au 31/12/24
Pratiques managériales	Valoriser les réussites des services auprès des équipes, mais également auprès de la Direction (déplacement de l'équipe de commandement, moment de convivialité)	30/04/25	/
Pratiques managériales	Organiser des réunions de service de façon régulière avec rédaction d'un compte-rendu transmis aux pôles métiers et une journée de cohésion	30/04/25	Bilan réalisé à l'occasion des dialogues de gestion.
Environnement professionnel	Poursuivre l'appropriation des outils collaboratifs (NOVAE), mobiliser les champions numériques	30/04/25	Définition d'actions au cours du dernier quadrimestre 2024.
Environnement professionnel	Sessions de formation à l'utilisation de SEM@FOR	28/02/25	1ères formations à mettre en place avant le 31/12/24.
Environnement professionnel	Intervention d'un ergonome et de l'Inspecteur de Santé et de Sécurité au Travail (ISST) dans le cadre de l'aménagement des espaces et des postes de travail	30/04/25	Visite du site de Cusset par l'ISST les 23 et 24/07/24 et de l'ergonome le 27/08/24.
Environnement professionnel	Promouvoir les actions définies dans le cadre du budget participatif	30/04/25	Bilan à réaliser par le service BIL.
Environnement professionnel	Encourager l'inscription aux formations définies à la FS du CSAL	31/12/24	Bilan à réaliser par l'assistante de prévention.



**Merci de votre  
attention**