



## Baromètre interne Déclaration CGT Décembre 2023

Une présentation partielle des résultats du baromètre interne 2023 a été envoyée avec les fiches de paie. Une présentation avait faite aux organisations syndicales le 14 novembre. A cette occasion, la CGT a exprimé son avis sur ce baromètre.

Pour la CGT, comme nous l'avons exprimé en 2020 (cf déclaration en annexe), tout est tronqué dans cet exercice : les questions autant que les résultats présentés. Le pire étant la synthèse envoyée avec les fiches de paie, qui oublie quelques éléments fondamentaux.

### Les questions :

De nombreux agents ont eu du mal à répondre aux questions. C'est normal, il s'agit le plus souvent de questions que se pose la Région, mais pas les agents.

L'exemple le plus parlant concerne le pouvoir d'achat.

Rappel de la question posée : la collectivité est-elle attractive en termes de rémunération ?

Nous ne connaissons aucun agent ne se pose cette question le matin en allant au boulot.

Proposition de question plus adaptée : est-ce que j'ai le sentiment que mon salaire augmente autant que l'inflation ?

### Les résultats :

L'interprétation et les reformulations des résultats sont souvent problématiques.

Un exemple particulièrement parlant : la communication interne (le summum des résultats positifs !)

Rappel de la question posée : Je prends connaissance des actions de la collectivité/des services par le biais de la lettre d'informations de la Direction Générale des Services (lettre reçue par mai + info Oasis à chaque envoi) :

Traduction dans les résultats : L'intérêt pour la lettre d'information de la DGS : 80 %

Traduction dans la synthèse : 80 % des agents apprécient la lettre de la DGS

On transforme une action ("je lis") en jugement de valeur ("j'ai de l'intérêt", puis carrément "j'apprécie"). Chacun se fera son opinion sur ces pratiques.

Et la synthèse oublie aussi de rappeler quelques points pourtant essentiels :

- Forte baisse de la participation : - 7 % au siège et - 15 % dans les lycées
- Taux de participation très faible dans les lycées : moins de 20 %
- Une constante dans les réponses : plus les agents ont de l'ancienneté (donc plus ils connaissent le fonctionnement de la Région), plus les réponses sont négatives.

Pour avoir des résultats plus probants, la CGT propose de les pondérer en tenant compte de l'abstention (80 % dans les lycées) et de donner la possibilité de ne pas répondre aux questions, si on n'a pas d'avis.

### L'avis du Syndicat CGT du Conseil régional Centre-Val de Loire :

La question de l'utilité de ce type de questionnaire reste posée.

La réponse apportée par la synthèse peine à nous convaincre : "Vos réponses vont permettre de poursuivre l'amélioration des actions engagées par la Collectivité". Bref, on va continuer à faire ce qu'on fait super bien.

Autosatisfaction et bonne conscience pour la Région.

Enfumage et temps perdu pour la CGT.

Nous restons surtout convaincus que le temps passé et l'agent dépensé pour cet exercice, qui aurait pu être mieux utilisés.



**Baromètre interne  
1<sup>er</sup> septembre 2020  
Déclaration CGT**

A la lecture des résultats de ce baromètre interne, notre 1<sup>ère</sup> réaction a été de nous dire : démissionnons collectivement de tous nos mandats, CT, CHSCT, CAP et fermons le syndicat, puisqu'on ne sert à rien, qu'on raconte n'importe quoi et que tout va bien dans le meilleur des mondes ! Les mots « bon » ou « positif » apparaissent pas moins de 14 fois dans les 4 premiers diapositives de synthèse. Je crois même avoir aperçu un bisounours rasta en page 54.

Bref, nous ne savons pas si ce baromètre va améliorer le bien-être des agents, mais il va sûrement améliorer le bien-être du Codir et des élus. C'est déjà ça de gagner.

Et puis en lisant le détail des résultats (ou au moins la partie qui nous est communiquée), nous nous sommes souvenus que les préoccupations de ce baromètre et de ceux qui l'ont mis en place n'était pas le bien-être, la motivation ou les attentes des agents, mais juste de dire : « finalement, ça ne va pas si mal ».

Donc, nous avons décidé de continuer notre action syndicale, qui consiste à vous transmettre ce que nous disent les agents avec leurs mots, qui sont étrangement très éloignés de ceux utilisés dans ce questionnaire.

Comme nous l'avons dit au début de la démarche, nous restons convaincus que ce baromètre est une perte de temps et d'argent (d'ailleurs, nous sommes intéressés pour connaître le coût de cet exercice). Nous estimons que les formulations, tant des questions, des propositions de réponses que des résultats sont souvent très orientées et confinent parfois à la manipulation.

Surtout, pendant qu'on s'occupe de ça, on ne traite pas les vraies préoccupations des agents : pouvoir d'achat, absences non-remplacées, carrières bloquées, bien-être au travail.

Vous l'aurez compris, ce baromètre, on ne sait toujours pas si on doit en rire ou en pleurer.

Mais, il a été fait, les résultats sont publiés, et maintenant que le courant d'air est passé, on peut peut-être travailler les vrais sujets et notamment reprendre la mise en œuvre du Plan de prévention des risques psychosociaux « Travailler et vivre ensemble » qui propose, depuis 2015, des solutions concrètes pour améliorer le bien-être des agents.

Nous savons que le mot « risques psychosociaux » est moins agréable à l'oreille que « qualité de vie au travail », mais c'est la réalité. Au sein de la Région Centre-val de Loire, il y a des agents qui souffrent, qui subissent de la pression, qui manquent de reconnaissance, qui se suicident, qui sont usés par le travail, qui ont du mal à boucler leurs fins de mois. Notre rôle, c'est de vous rappeler cette réalité et d'agir pour l'améliorer.