



BAROMÈTRE SOCIAL 2020  
Directions Départementales  
Interministérielles  
2<sup>nd</sup>e vague d'enquête  
Résultats d'ensemble



**MINISTÈRE  
DE L'INTÉRIEUR**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



## Les répondants

- L'ensemble des agents exerçant leurs fonctions dans les directions départementales interministérielles (DDI)
- 7642 agents ont intégralement complété leur questionnaire (soit un taux de retour exploitable de 29%)



## Modalités d'enquête

- Enquête réalisée en ligne par la DMAT : Un mail mentionnant l'adresse de connexion a été adressé aux directeurs de DDI, à charge pour eux d'en assurer la diffusion à l'ensemble de la communauté de travail de chaque structure



## Dates

- Le recueil a été réalisé du 28 septembre au 13 novembre 2020

*Une enquête analysée par BVA*

*Des réponses anonymes et confidentielles garanties par BVA – pas de résultat disponible pour les groupes de moins de 15 répondants.*

ST D'accord



Exemple de lecture : 73% des agents ont le sentiment qu'une culture commune existe au sein de leur DDI, soit 8 points de moins qu'en 2017. Ce score est statistiquement inférieur à celui de l'année dernière.



**Les pourcentages sont arrondis**

Au 0,5% supérieur (de 0,5 à 0,9%)  
Ou au 0,5% inférieur (de 0,1 à 0,4%).

**Résultats de la vague précédente**

Les écarts avec les résultats de la vague précédente (2017) sont affichés à côté des graphiques. Les évolutions statistiques sont mentionnées par des flèches.

Ecart significatif positif ▲  
Ecart significatif négatif ▼

ST D'accord	SEXE			STRUCTURE						CATEGORIE		
	Total	Homme	Femme	DDCS	DDPP	DDCSPP	DDT	DDTM	DDD en DRDJSCS	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
J'ai le sentiment qu'une culture commune existe au sein de ma DDI	551 60%	72	479 51%	222 67%	222 67%	222 67%	222 67%	222 67%	329 62%	500 67%	933 72%	1089 72%
Je partage cette culture commune au quotidien dans mon travail	59%	72%	63%	67%	48%	67%	67%	67%	62%	67%	72%	72%

Exemple de lecture :

- 51% des femmes sont d'accord avec l'affirmation. Ce score est statistiquement inférieur au résultat d'ensemble (60%). Cela signifie que l'on peut affirmer qu'il y a 95% de chance qu'il y ait bien une différence, et que cette dernière n'est pas due au hasard.
- 67% des agents de la DDCS sont d'accord avec cette affirmation. Malgré un score supérieur de 7 points à l'ensemble, cette différence n'est pas statistiquement significative. Cela signifie que l'on ne peut pas affirmer avec certitude qu'il existe une réelle différence entre les résultats de ces agents avec ceux de l'ensemble.

Significativités

« % ou % »

Différences significatives par rapport aux résultats globaux, avec un intervalle de confiance à 0,95.

## Profils significatifs

- Comme illustré sur la précédente diapositive, lorsque les résultats observés dans une sous-population sont significativement supérieurs à ceux mesurés auprès de l'ensemble des répondants, les résultats de cette sous-population sont indiqués en vert. À contrario, lorsqu'ils sont significativement inférieurs, les résultats de cette sous-population sont indiqués en rouge. Des résultats équivalents peuvent être statistiquement significatifs ou pas (le caractère statistiquement significatif dépend de l'écart entre deux résultats mais aussi de la base de répondants).
- Le découpage de la carte correspond aux 13 nouvelles régions administratives de la France.

## Sous-totaux

- Tout au long de la présentation, la mention ST fait référence à un Sous-total (% Tout à fait d'accord + % D'accord par exemple). Pour faciliter la lecture des résultats, nous avons choisi de mettre en exergue le ST Positif (ST D'accord par exemple), le ST négatif se déduisant par opposition.

## Normes BVA

- BVA interroge régulièrement un échantillon représentatif de salariés français occupés (hors chômeurs) sur différents sujets portant sur la satisfaction au travail. Seront présentés dans ce rapport, les résultats issus de l'observatoire de Septembre 2020, sur les indicateurs communs à ce baromètre social.

# PROFILS DES RÉPONDANTS

**7.642**  
répondants

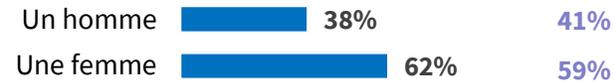
**VS**  
**POPULATION MÈRE**

## RÉPONDANTS

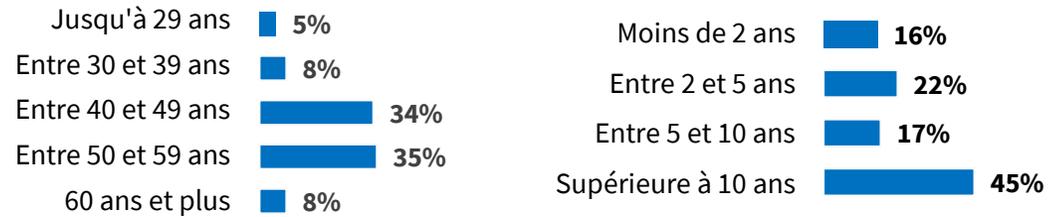
## POPULATION MÈRE



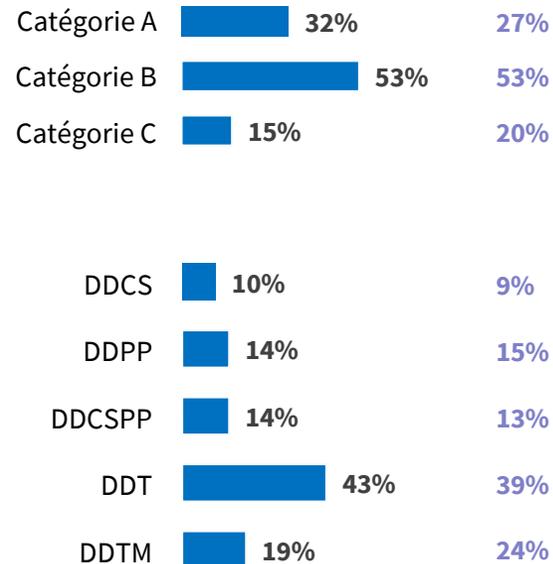
### Sexe



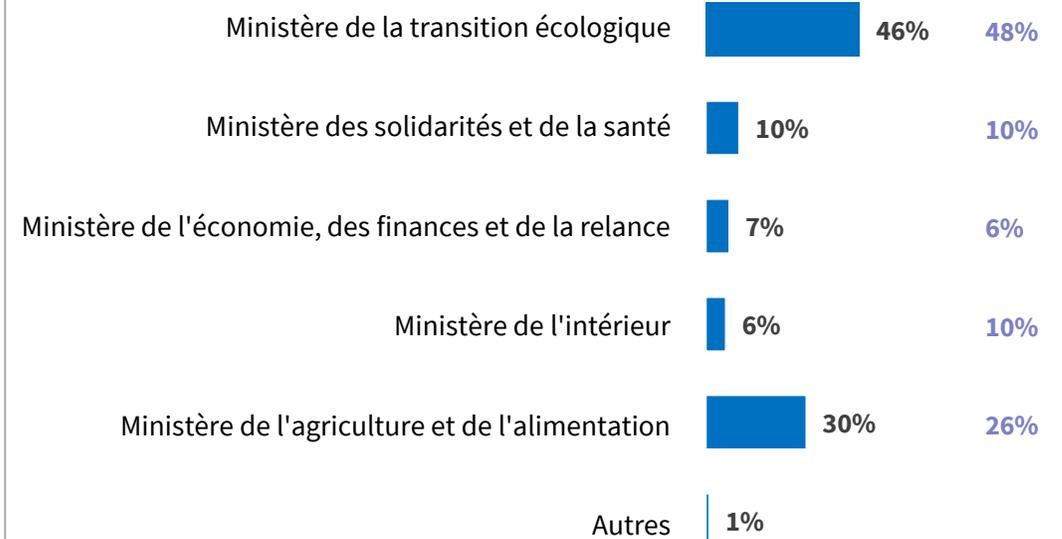
### Age et ancienneté



### Catégorie et type de structure

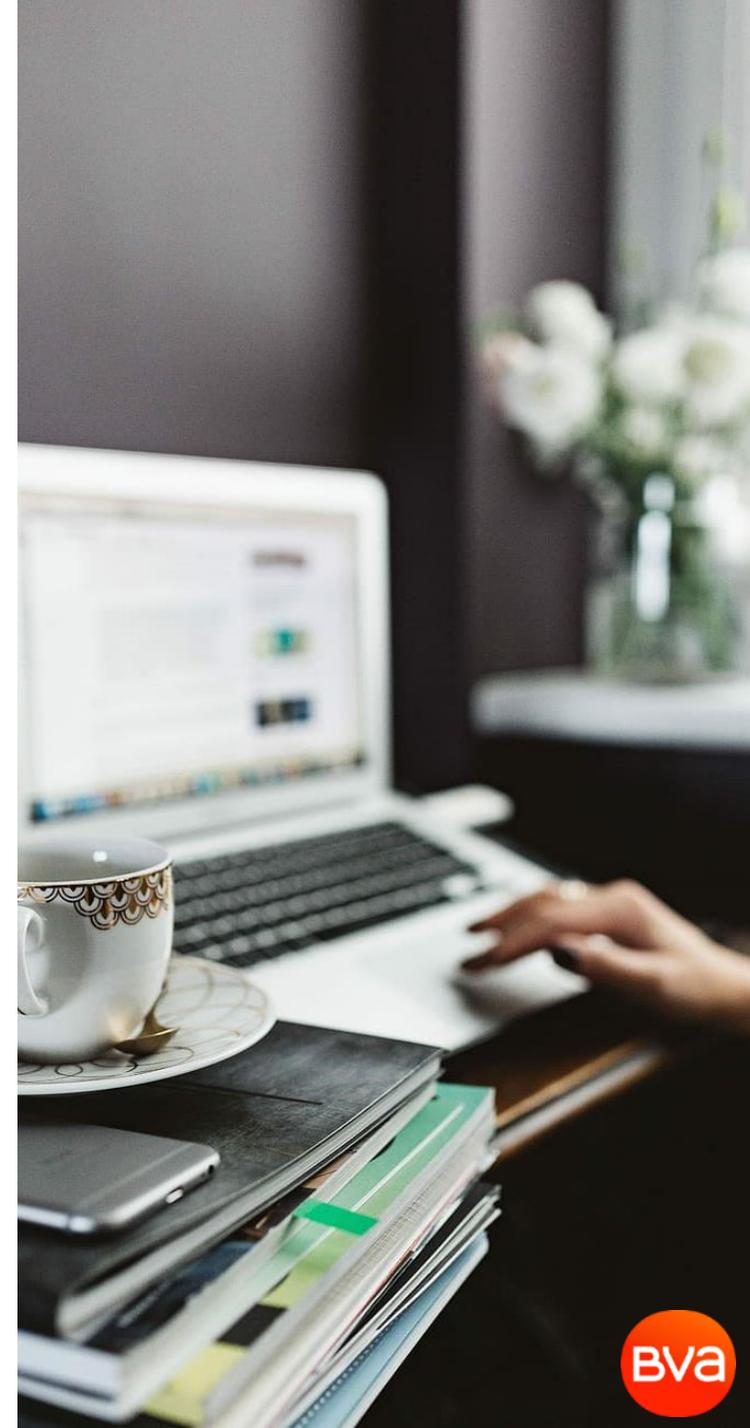


### Ministère d'appartenance



1.

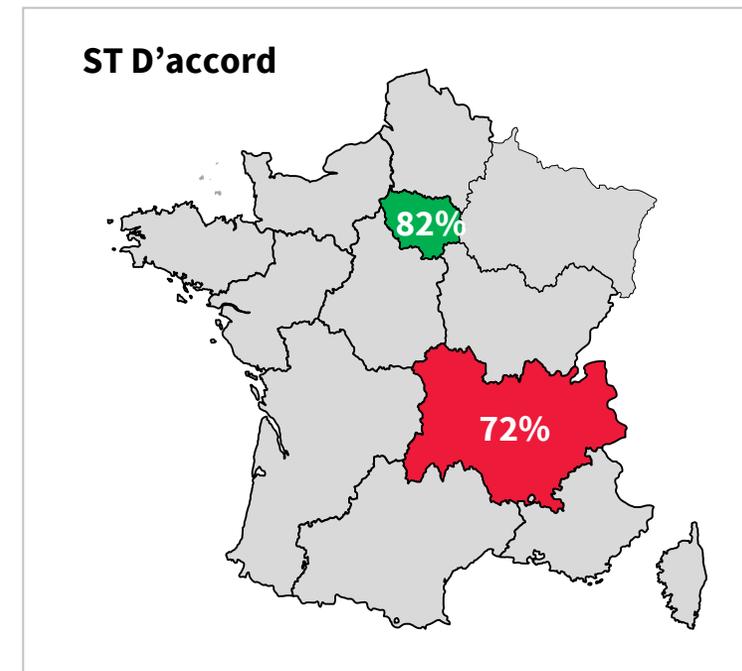
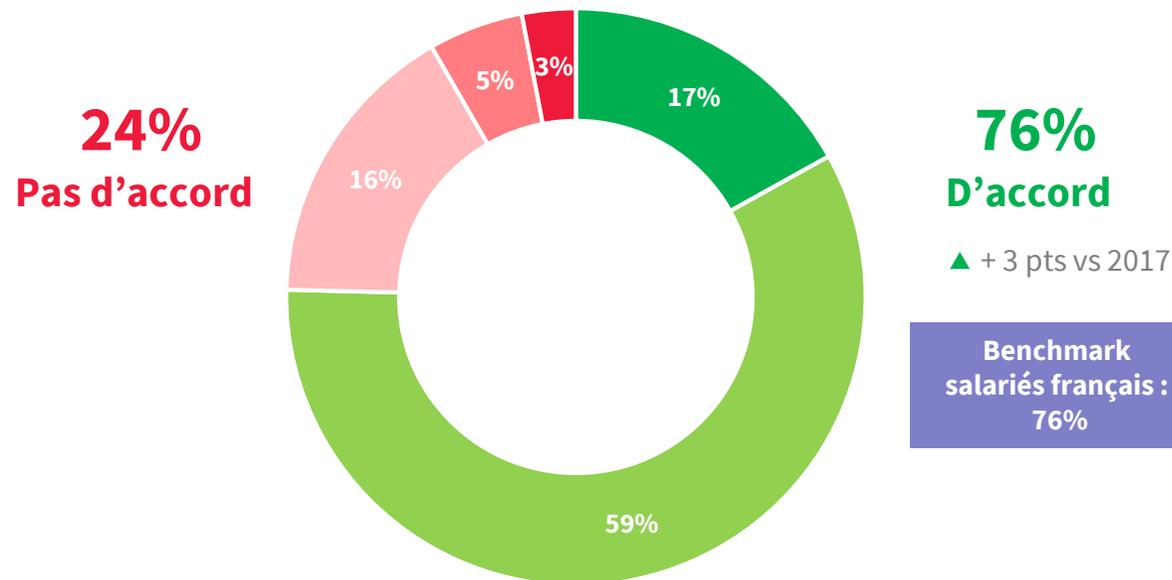
# QUALITÉ DES CONDITIONS DE TRAVAIL



# PLUS DE ¾ DES AGENTS SONT GLOBALEMENT SATISFAITS DE LEUR TRAVAIL

DANS L'ENSEMBLE, JE SUIS SATISFAIT(E) DE MON TRAVAIL :

BASE : 7642 RÉPONDANTS



■ Tout à fait d'accord  
 ■ D'accord  
 ■ Plutôt pas d'accord  
 ■ Pas d'accord  
 ■ Pas du tout d'accord

## SEXE

## STRUCTURE

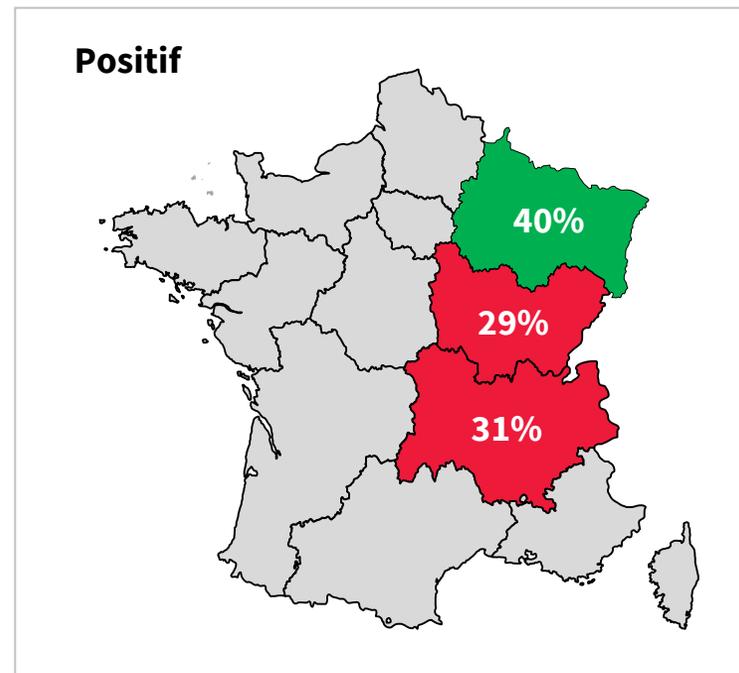
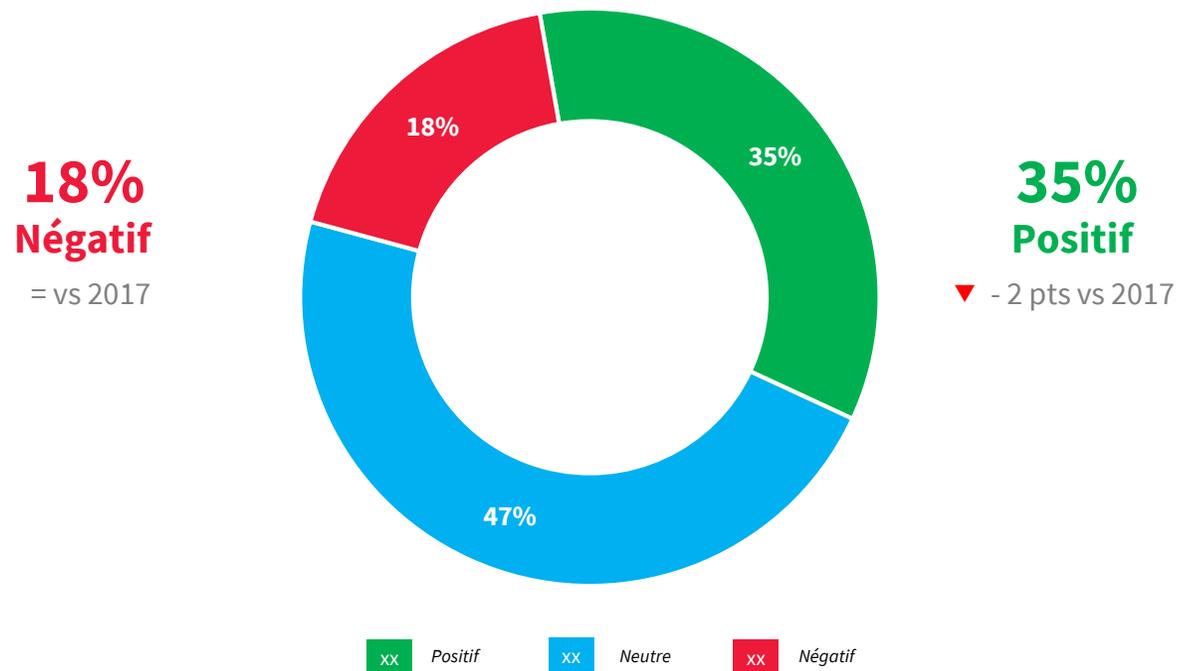
## CATEGORIE

	SEXE		STRUCTURE					CATEGORIE		
	Homme	Femme	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>Total</b>	2918	4724	741	1045	1055	3318	1483	2440	4031	1171
<b>% D'accord</b>	73%	77%	75%	75%	74%	75%	76%	75%	74%	80%

# UN SENTIMENT LE PLUS SOUVENT POSITIF OU NEUTRE LORSQUE LES AGENTS SE RENDENT AU TRAVAIL

LORSQUE JE ME RENDS AU TRAVAIL, MON SENTIMENT EST :

BASE : 7642 RÉPONDANTS

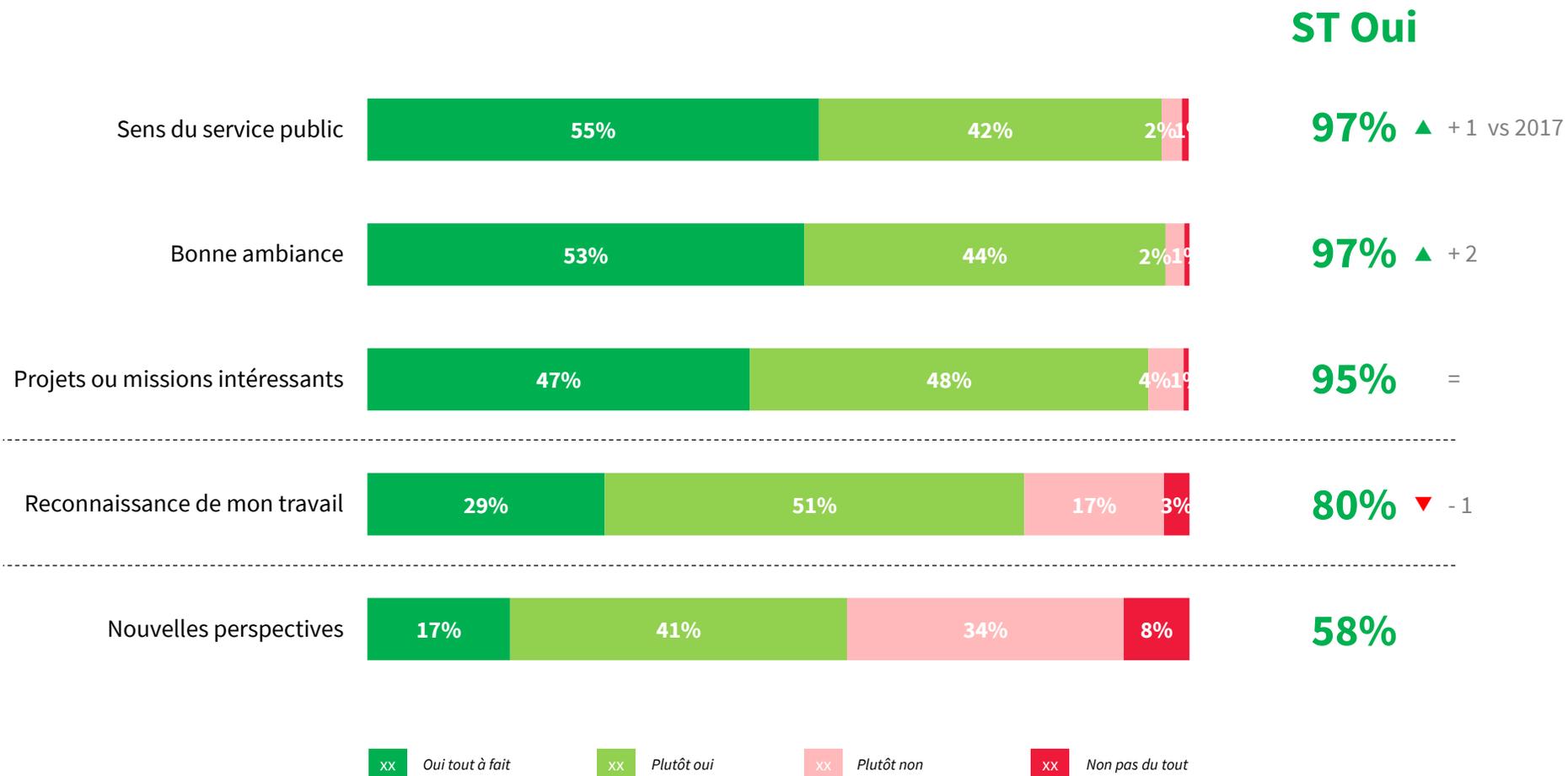


	SEXE		STRUCTURE					CATEGORIE		
	Homme	Femme	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>Total</b>	2918	4724	741	1045	1055	3318	1483	2440	4031	1171
<b>% Positif</b>	36%	34%	37%	34%	33%	35%	36%	39%	31%	37%

# LES COLLABORATEURS AYANT UN SENTIMENT POSITIF LORSQU'ILS SE RENDENT AU TRAVAIL L'EXPLIQUENT AVANT TOUT PAR LE SENS DU SERVICE PUBLIC, LA BONNE AMBIANCE ET L'INTÉRÊT DE LEURS PROJETS OU MISSIONS

## QUELS SONT VOS MOTIFS ?

BASE : CEUX AYANT DÉCLARÉ QUE LEUR SENTIMENT ÉTAIT POSITIF (2654 RÉPONDANTS SOIT 35% DE L'ÉCHANTILLON)



# A CONTRARIO, LE MANQUE DE VISIBILITÉ, QUE CE SOIT SUR L'ÉVOLUTION DE SA STRUCTURE OU DE SES MISSIONS, PÈSE SUR LE SENTIMENT DES AGENTS

## QUELS SONT VOS MOTIFS ? \*

BASE : 7642 RÉPONDANTS

BASE : CEUX AYANT DÉCLARÉ QUE LEUR SENTIMENT ÉTAIT NÉGATIF (1376 RÉPONDANTS SOIT 18% DE L'ÉCHANTILLON)

A TOUS

AYANT DÉCLARÉ QUE  
LEUR SENTIMENT ÉTAIT NÉGATIF

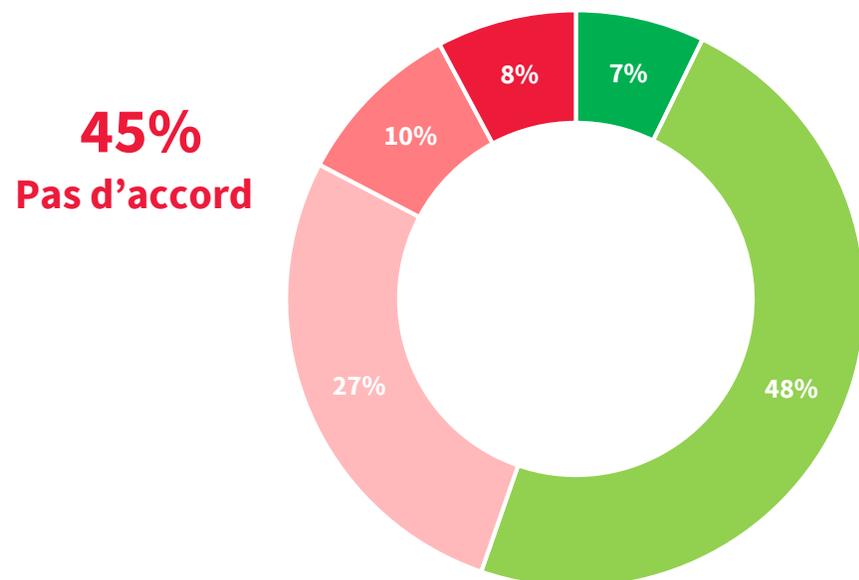


\* En 2017, la question n'était posée qu'à ceux qui avaient un sentiment négatif. Possibilité était laissée de ne pas se prononcer, historiques à lire avec précautions

# UN PEU PLUS D'UN RÉPONDANT SUR DEUX JUGE SA CHARGE DE TRAVAIL ADAPTÉE...

J'ESTIME QUE MA CHARGE DE TRAVAIL EST ADAPTÉE :

BASE : 7642 RÉPONDANTS

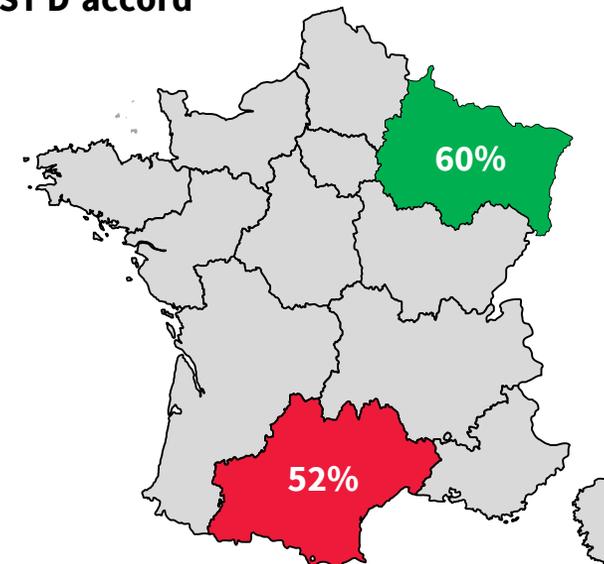


**55%**  
D'accord

▲ + 3 pts vs 2017

Benchmark salariés français  
Charge de travail :  
Faible : 3%  
Normale : 42%  
Importante : 45%  
Trop importante : 10%

ST D'accord



xx Tout à fait d'accord  
 xx D'accord  
 xx Plutôt pas d'accord  
 xx Pas d'accord  
 xx Pas du tout d'accord

SEXE

STRUCTURE

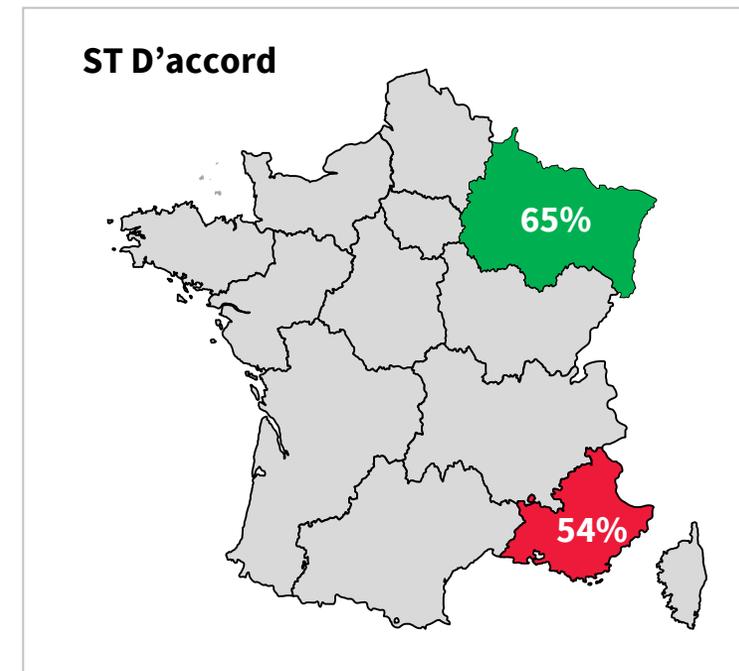
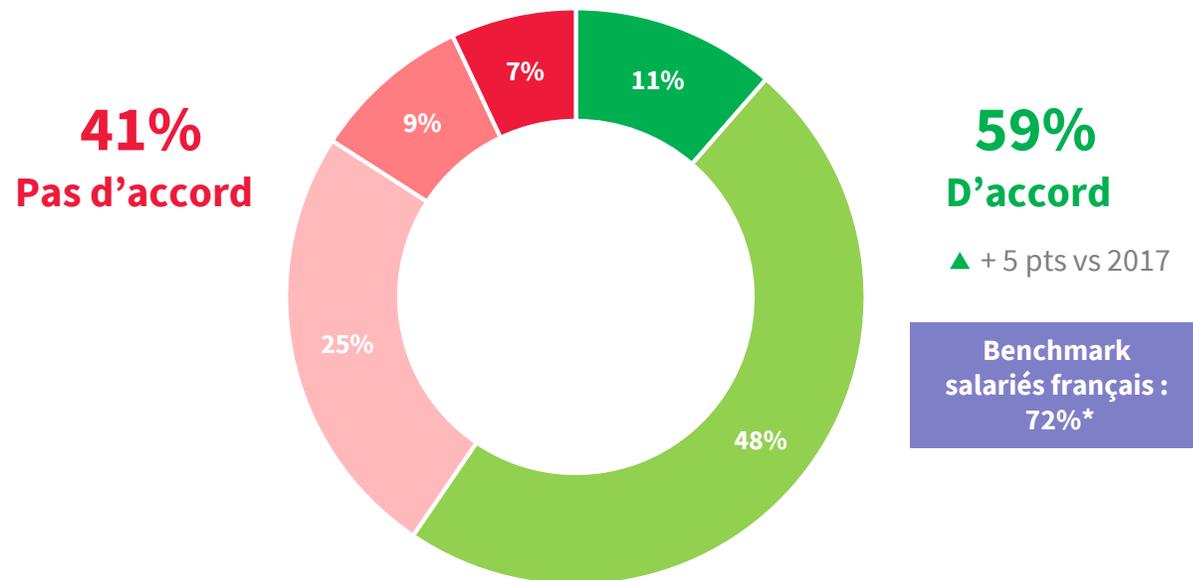
CATEGORIE

	SEXE		STRUCTURE					CATEGORIE		
	Homme	Femme	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>Total</b>	2918	4724	741	1045	1055	3318	1483	2440	4031	1171
<b>% D'accord</b>	57%	55%	52%	50%	51%	58%	57%	46%	57%	68%

# ...ET ESTIME DISPOSER DU TEMPS NÉCESSAIRE POUR EFFECTUER SON TRAVAIL DE FAÇON SATISFAISANTE

JE DISPOSE DU TEMPS NÉCESSAIRE POUR EXÉCUTER DE FAÇON SATISFAISANTE MON TRAVAIL :

BASE : 7642 RÉPONDANTS



xx Tout à fait d'accord   xx D'accord   xx Plutôt pas d'accord   xx Pas d'accord   xx Pas du tout d'accord

## SEXE

## STRUCTURE

## CATEGORIE

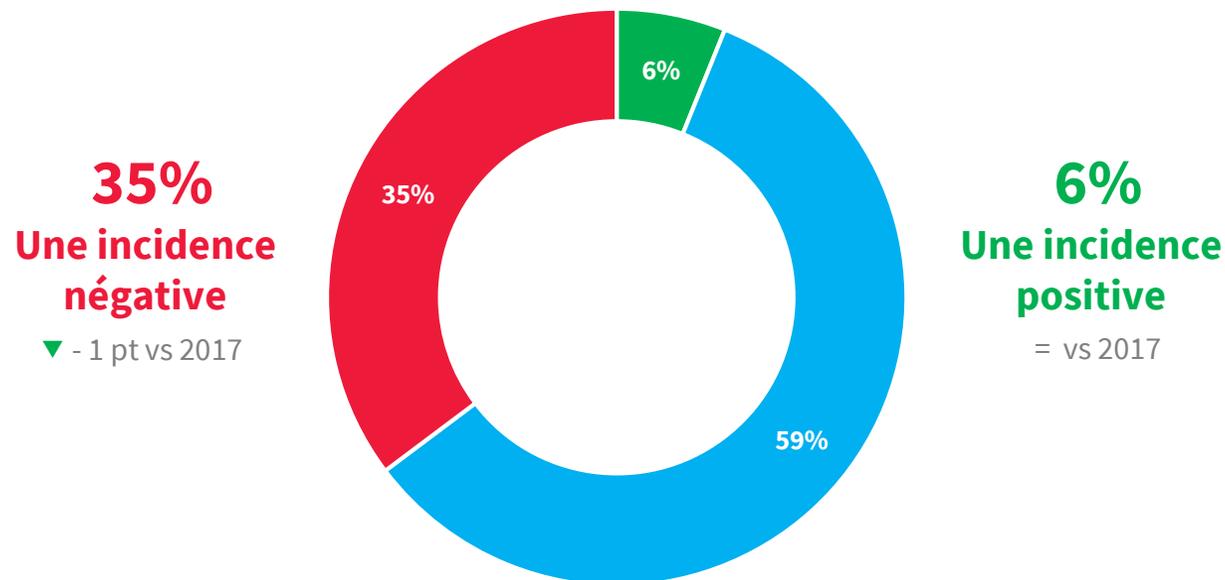
	Total	Homme	Femme	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	7642	2918	4724	741	1045	1055	3318	1483	2440	4031	1171
% D'accord	59%	60%	59%	59%	53%	52%	63%	62%	49%	62%	75%

\* La question posée était : « En général, je dispose du temps nécessaire pour réaliser un travail de qualité »

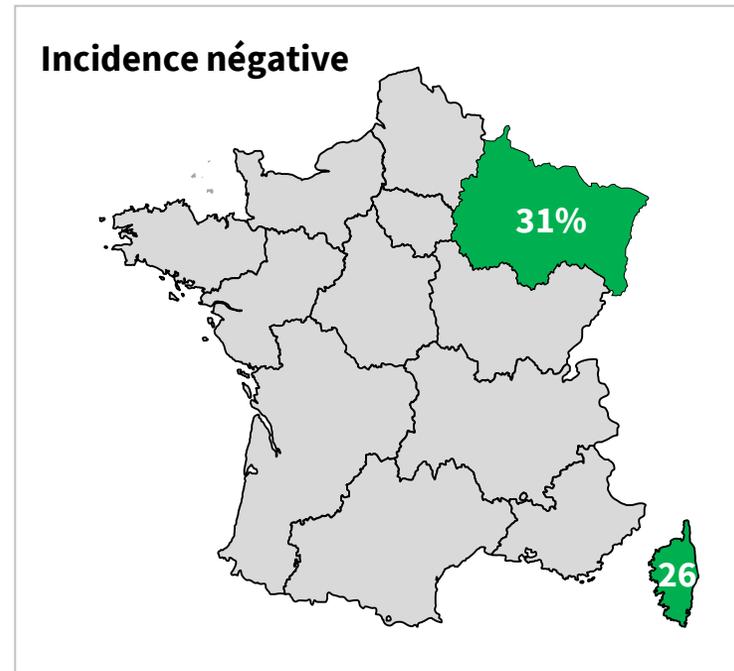
# UN TIERS DES RÉPONDANTS DÉCLARE QUE SON RYTHME DE TRAVAIL A DES RÉPERCUSSIONS NÉGATIVES SUR SA SANTÉ

MON RYTHME DE TRAVAIL A UNE INCIDENCE SUR MA SANTÉ :

BASE : 7642 RÉPONDANTS



xx Une incidence positive    xx Sans incidence    xx Une incidence négative



**ATTENTION** : Les codes couleurs sont inversés

## SEXE

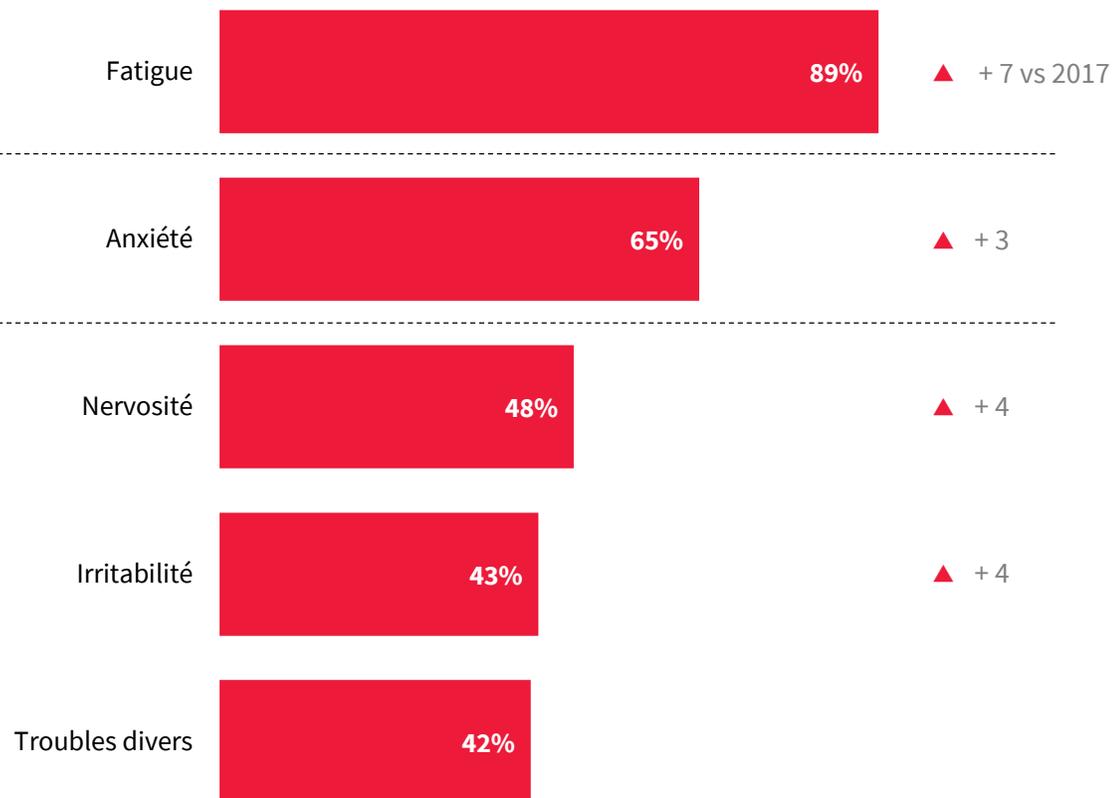
## STRUCTURE

## CATEGORIE

Total	Homme	Femme	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
7642	2918	4724	741	1045	1055	3318	1483	2440	4031	1171	
<b>% Incidence négative</b>	35%	32%	37%	38%	39%	38%	33%	35%	42%	34%	26%

## QUELS SONT VOS MOTIFS ?

BASE : CEUX AYANT DÉCLARÉ QUE LEUR RYTHME DE TRAVAIL A UNE INCIDENCE NÉGATIVE SUR LEUR SANTÉ (2695 RÉPONDANTS SOIT 35% DE L'ÉCHANTILLON)



# DES CONDITIONS DE TRAVAIL EN GÉNÉRAL QUI S'AMÉLIORENT, CONTRAIREMENT AUX CONDITIONS MATÉRIELLES

DANS L'ENSEMBLE, JE SUIS SATISFAIT(E) :

BASE : 7642 RÉPONDANTS

## ST D'accord

De mes conditions matérielles de travail au quotidien  
(équipement, informatique,  
espaces de travail, véhicules, restauration, etc...)



70% ▼ - 4 vs 2017

Benchmark  
salariés français :  
79%

De mes conditions de travail



68% ▲ + 5

Benchmark  
salariés français :  
69%

xx Tout à fait d'accord    xx D'accord    xx Plutôt pas d'accord    xx Pas d'accord    xx Pas du tout d'accord

# DES CONDITIONS DE TRAVAIL EN GÉNÉRAL QUI S'AMÉLIORENT, CONTRAIREMENT AUX CONDITIONS MATÉRIELLES

## DÉTAIL PAR PROFIL

DANS L'ENSEMBLE, JE SUIS SATISFAIT(E) :

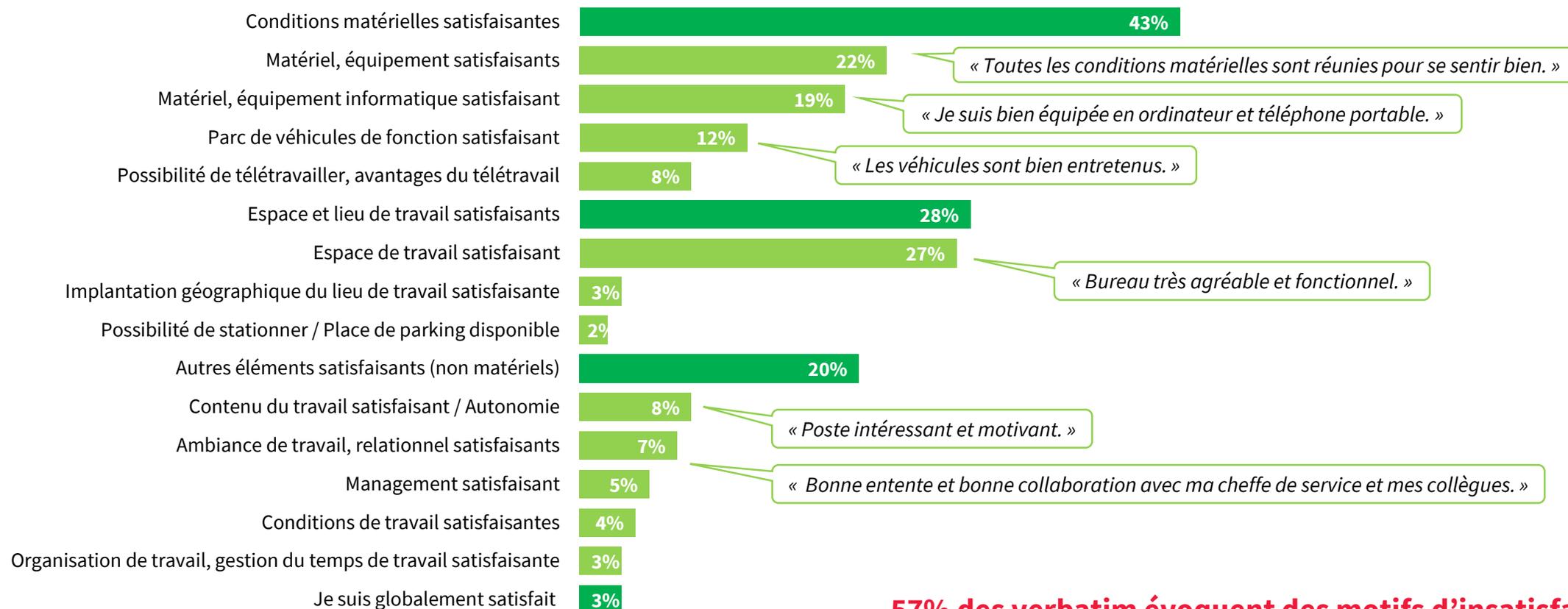
BASE : 7642 RÉPONDANTS

	Total	SEXE		STRUCTURE					CATEGORIE		
		Homme	Femme	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>% ST D'accord</b>	7642	2918	4724	741	1045	1055	3318	1483	2440	4031	1171
De mes conditions matérielles de travail au quotidien (équipement, informatique, espaces de travail, véhicules, restauration, etc...)	<b>70%</b>	69%	71%	67%	72%	61%	73%	71%	69%	71%	76%
De mes conditions de travail	<b>68%</b>	67%	69%	67%	66%	61%	70%	69%	68%	67%	72%

## POUR QUELLES RAISONS ?

BASE : CEUX AYANT DÉCLARÉ ÊTRE SATISFAITS DE LEURS CONDITIONS MATÉRIELLES DE TRAVAIL AU QUOTIDIEN ET S'ÉTANT EXPRIMÉS SUR CETTE QUESTION (1437 RÉPONDANTS)

### 63% des verbatim évoquent des motifs de satisfaction



### 57% des verbatim évoquent des motifs d'insatisfaction

Les % inférieurs à 2% ne sont pas présentés

Total supérieur à 100% car plusieurs idées par réponse

## POUR QUELLES RAISONS ?

BASE : CEUX AYANT DÉCLARÉ ÊTRE SATISFAITS DE LEURS CONDITIONS MATÉRIELLES DE TRAVAIL AU QUOTIDIEN ET S'ÉTANT EXPRIMÉS SUR CETTE QUESTION (1437 RÉPONDANTS)

### Conditions matérielles satisfaisantes :

- « Globalement, nous avons le matériel qui convient à nos missions. »
  - « Le matériel fourni est de bonne qualité »
  - « Je dispose du matériel informatique adéquat. »
- « Matériels informatiques et applications adaptés aux missions qui me sont attribuées. »
- « Parc de véhicules tout à fait performant et bien géré localement. »
  - « Accès au télétravail simplifié. »

### Espace et lieu de travail satisfaisants :

- « Locaux et matériels adaptés à mon exercice professionnel. »
  - « Locaux spacieux, calmes et en très bon état. »
  - « Locaux agréables et bien dimensionnés. »
  - « Bureau indépendant et lumineux. »
  - « Facilité d'accès. »
- « Parking pour les véhicules personnels. »

### Autres éléments satisfaisants :

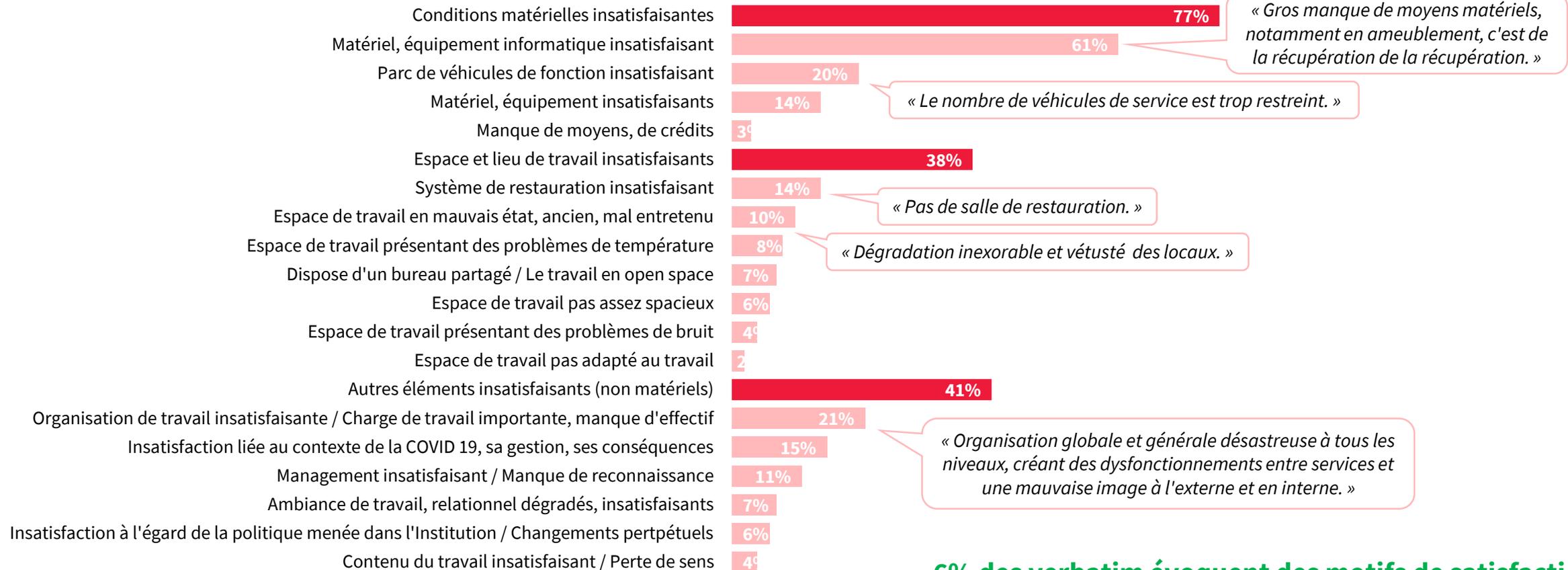
- « Ambiance de travail apaisée et constructive. »
- « Notre manager est à l'écoute de nos conditions de travail. »
- « Les missions ont du sens, les usagers apprécient les conseils donnés. »
- « Un poste avec des missions intéressantes. »
- « La souplesse des horaires de travail. »

# L'INSATISFACTION ENVERS LES CONDITIONS MATÉRIELLES S'EXPLIQUE EN GRANDE PARTIE PAR L'INSATISFACTION VIS-À-VIS DU MATÉRIEL ET DES ÉQUIPEMENTS INFORMATIQUES

## POUR QUELLES RAISONS ?

BASE : CEUX AYANT DÉCLARÉ ÊTRE INSATISFAITS DE LEURS CONDITIONS MATÉRIELLES DE TRAVAIL AU QUOTIDIEN ET S'ÉTANT EXPRIMÉS SUR CETTE QUESTION (1740 RÉPONDANTS)

### 100% des verbatim évoquent des motifs d'insatisfaction



### 6% des verbatim évoquent des motifs de satisfaction

Les % inférieurs à 2% ne sont pas présentés

Total supérieur à 100% car plusieurs idées par réponse

## POUR QUELLES RAISONS ?

BASE : CEUX AYANT DÉCLARÉ ÊTRE INSATISFAITS DE LEURS CONDITIONS MATÉRIELLES DE TRAVAIL AU QUOTIDIEN ET S'ÉTANT EXPRIMÉS SUR CETTE QUESTION (1740 RÉPONDANTS)

### Conditions matérielles insatisfaisantes :

« Aucun matériel pour télétravailler. »

« Equipement informatique et réseau obsolète : pas de caméra intégrée à l'écran d'ordinateur, difficulté pour faire des visio-conférences car réseau très limité et interdiction par le SIDSIC d'installer Chrome comme moteur de recherche. »

« L'entretien des véhicules de service est déplorable et les vérifications ne sont pas effectuées régulièrement. »

### Espace et lieu de travail insatisfaisants :

« Bureau partagé et manque d'insonorisation ne permettant pas une concentration nécessaire à la réalisation efficace des missions. »

« Pas de salle de restauration adaptée au nombre d'agents. »

« Nous n'avons pas de locaux adéquats. Ils datent des années 70 (l'intérieur baigne dans son jus : vieille tapisserie, vieux lino, placards sans portes car elles sont trop vieilles et nous sont tombées dessus, vieux néons d'antan...). »

### Autres éléments insatisfaisants :

« Aucune synergie, aucune mission commune entre les différents services. Chaque service travaille de son côté. Pas de prise de décision de la hiérarchie et méconnaissance totale du travail des agents. »

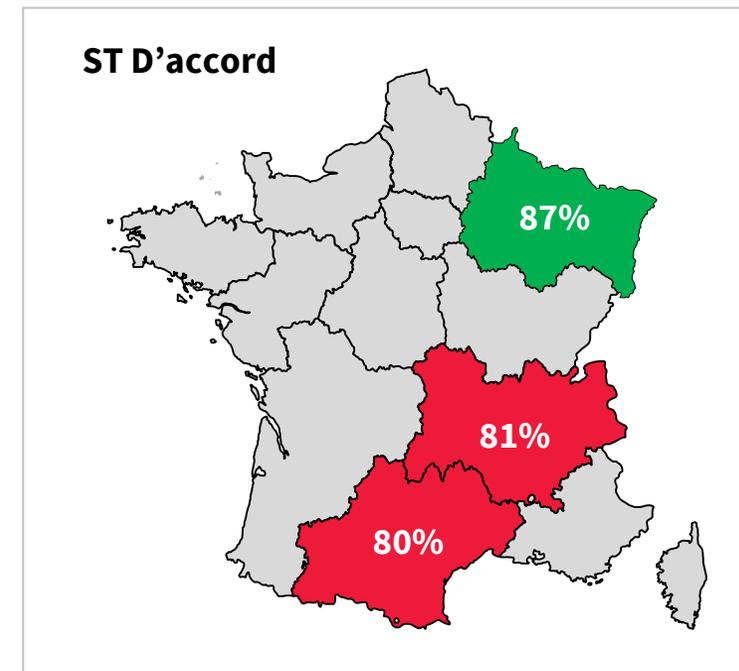
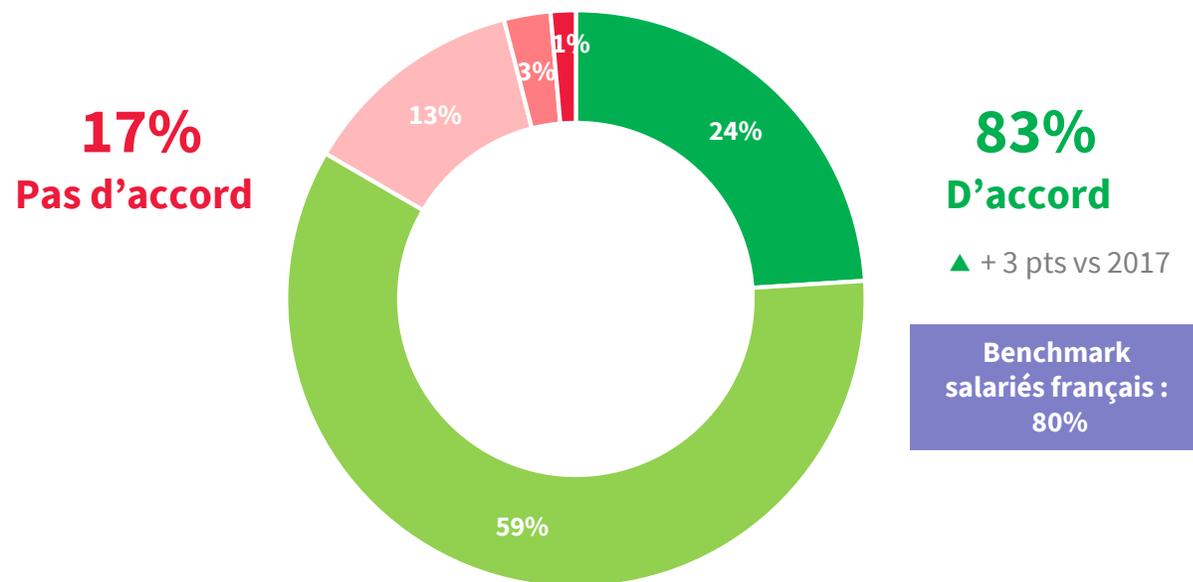
Politique basée sur le chiffre et non sur la qualité du travail. Aucune reconnaissance du travail des agents. »

« Aucune mise à disposition de matériels pendant la crise sanitaire et aucune présence de la hiérarchie. »

# UNE LARGE MAJORITÉ EST SATISFAITE DE LA CONCILIATION ENTRE SA VIE PROFESSIONNELLE ET SA VIE PERSONNELLE

J'ARRIVE À CONCILIER MA VIE PROFESSIONNELLE ET MA VIE PERSONNELLE :

BASE : 7642 RÉPONDANTS



xx Tout à fait d'accord  
 xx D'accord  
 xx Plutôt pas d'accord  
 xx Pas d'accord  
 xx Pas du tout d'accord

## SEXE

## STRUCTURE

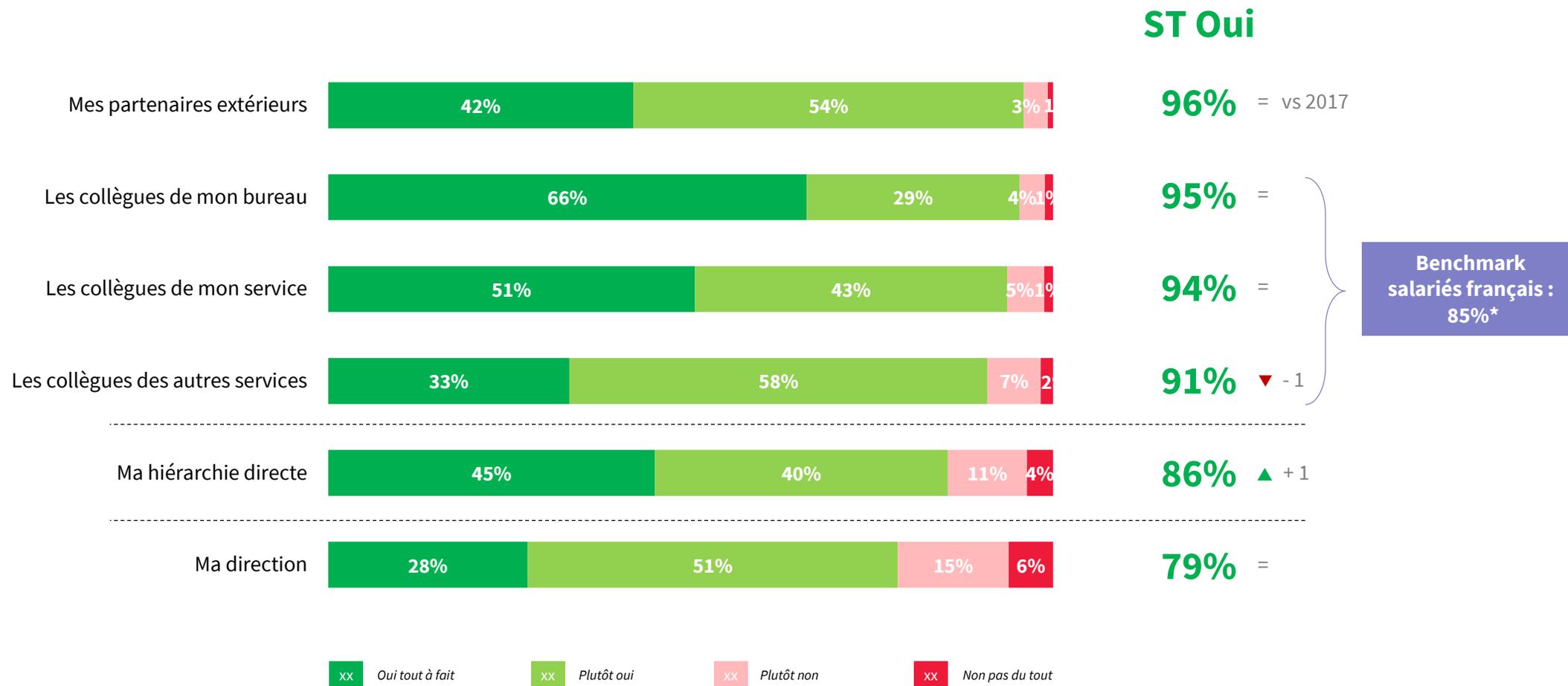
## CATEGORIE

	Total	Homme	Femme	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	7642	2918	4724	741	1045	1055	3318	1483	2440	4031	1171
<b>% D'accord</b>	<b>83%</b>	84%	83%	80%	82%	83%	84%	85%	77%	86%	89%

# LES RELATIONS ENTRETENUES AU TRAVAIL SONT SOURCE DE SATISFACTION

MES RELATIONS DE TRAVAIL SONT SATISFAISANTES :

BASE : 7642 RÉPONDANTS



\* La question posée était : « De manière générale, quel est votre niveau de satisfaction sur chacun des points suivants : Les relations avec vos collègues de travail »

# LES RELATIONS ENTRETENUES AU TRAVAIL SONT SOURCE DE SATISFACTION

## DÉTAIL PAR PROFIL

MES RELATIONS DE TRAVAIL SONT SATISFAISANTES :

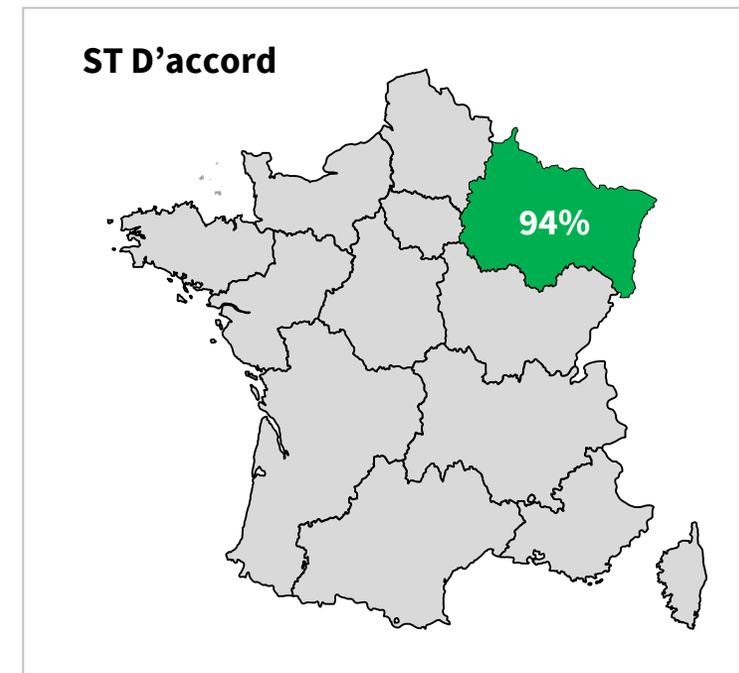
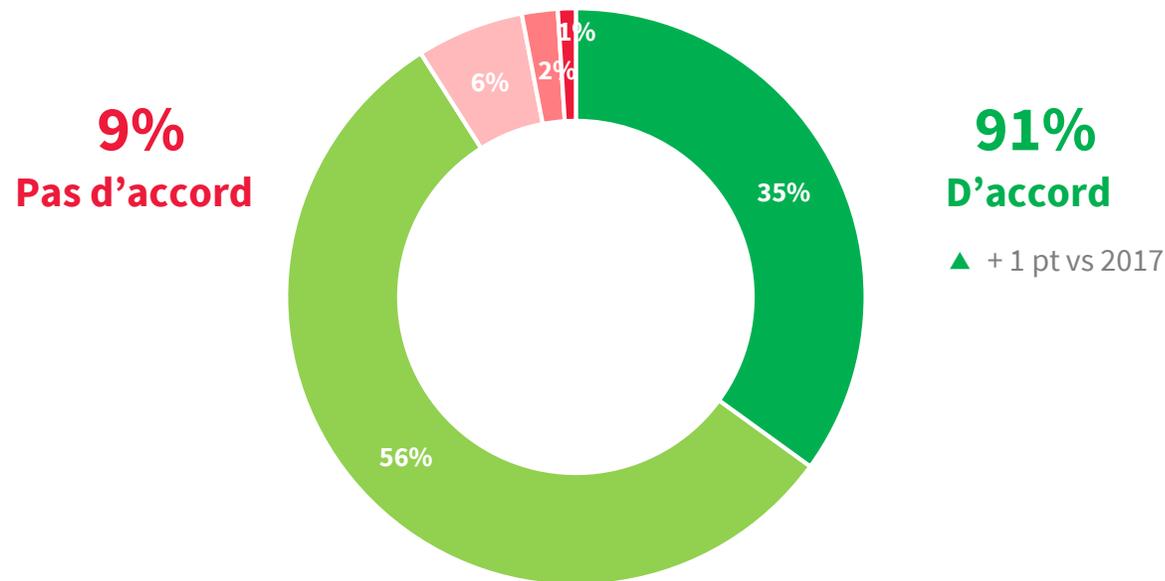
BASE : 7642 RÉPONDANTS

% <i>ST D'accord</i>	Total	SEXE		STRUCTURE					CATEGORIE		
		Homme	Femme	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	7642	2918	4724	741	1045	1055	3318	1483	2440	4031	1171
Avec mes partenaires extérieurs	<b>96%</b>	<b>95%</b>	<b>97%</b>	<b>97%</b>	96%	<b>94%</b>	96%	<b>97%</b>	96%	96%	96%
Avec les collègues de mon bureau	<b>95%</b>	96%	95%	94%	95%	96%	<b>96%</b>	95%	<b>97%</b>	<b>95%</b>	94%
Avec les collègues de mon service	<b>94%</b>	94%	94%	93%	93%	92%	<b>95%</b>	93%	<b>95%</b>	93%	93%
Avec les collègues des autres services	<b>91%</b>	90%	91%	89%	91%	<b>88%</b>	<b>93%</b>	90%	91%	90%	92%
Avec ma hiérarchie directe	<b>86%</b>	84%	86%	85%	83%	<b>82%</b>	<b>87%</b>	86%	86%	85%	87%
Avec ma direction	<b>79%</b>	<b>77%</b>	<b>80%</b>	79%	79%	<b>75%</b>	79%	79%	80%	<b>77%</b>	81%

# DES ENCADRANTS EUX AUSSI TRÈS SATISFAITS DES RELATIONS ENTRETENUES AVEC LEUR ÉQUIPE

MES RELATIONS DE TRAVAIL, AVEC L'ÉQUIPE QUE J'ENCADRE, SONT SATISFAISANTES :

BASE : CEUX EXERÇANT DES FONCTIONS D'ENCADREMENT (2440 RÉPONDANTS SOIT 32% DE L'ÉCHANTILLON)



■ Tout à fait d'accord   
 ■ D'accord   
 ■ Plutôt pas d'accord   
 ■ Pas d'accord   
 ■ Pas du tout d'accord

## SEXE

## STRUCTURE

## CATEGORIE

	SEXE		STRUCTURE					CATEGORIE		
Total	Homme	Femme	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
2440	1129	1311	204	297	262	1175	502	1668	699	73
<b>91%</b>	93%	90%	87%	91%	93%	91%	93%	93%	88%	86%

J'AI LE SENTIMENT... :

BASE : 7642 RÉPONDANTS

**ST D'accord**

... qu'il n'y a pas de différence entre les télétravailleurs et les autres agents dans l'exercice de leurs fonctions et le déroulement de leur carrière



**63%**

... que mon environnement professionnel (hiérarchie, collectif de travail) est favorable au télétravail



**58%**

■ Tout à fait d'accord   
 ■ D'accord   
 ■ Plutôt pas d'accord   
 ■ Pas d'accord   
 ■ Pas du tout d'accord

# DES AGENTS MITIGÉS SUR LA PLACE ACCORDÉE AU TÉLÉTRAVAIL

## DÉTAIL PAR PROFIL

J'AI LE SENTIMENT... :

BASE : 7642 RÉPONDANTS

	Total	SEXE		STRUCTURE					CATEGORIE		
		Homme	Femme	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>% ST D'accord</b>	7642	2918	4724	741	1045	1055	3318	1483	2440	4031	1171
... qu'il n'y a pas de différence entre les télétravailleurs et les autres agents dans l'exercice de leurs fonctions et le déroulement de leur carrière	<b>63%</b>	64%	63%	63%	60%	60%	64%	66%	66%	62%	63%
... que mon environnement professionnel (hiérarchie, collectif de travail) est favorable au télétravail	<b>58%</b>	58%	58%	56%	59%	54%	59%	58%	60%	55%	61%

## Une légère amélioration de la satisfaction au travail

La réalisation de cette seconde enquête du baromètre social s'inscrit dans un contexte de crise sanitaire. Au total 7642 agents ont répondu à l'enquête, soit **un taux de participation de 29%**, en recul de 8 points par rapport à 2017.

Les  $\frac{3}{4}$  des répondants se déclarent satisfaits de leur travail dans l'ensemble (76% ; +3 points par rapport à 2017), un niveau identique à la norme BVA. Les agents d'Ile-de-France et de catégorie C sont dans l'ensemble plus satisfaits que la moyenne (respectivement 82% des agents en Ile-de-France et 80% des agents de catégorie C).

Pour appuyer ce sentiment de satisfaction au travail, c'est également plus un sentiment positif qui domine les agents lorsqu'ils se rendent au travail (35% ; -2 points) qu'un sentiment négatif (18%). Les agents de la région Grand Est et de catégorie A sont ceux qui manifestent le sentiment positif le plus élevé (respectivement 40% pour la région Grand Est et 39% pour la catégorie A).

Ceux qui déclarent se rendre au travail avec un sentiment positif **réaffirment encore plus qu'en 2017 la bonne ambiance comme raison principale** (score Oui tout à fait : 53% ; +6 points) et un peu moins le sens du service public (55% ; -6 points). Ils sont également nombreux à citer comme raison les projets ou missions intéressants qui leur sont confiés (47% ; -2 points).

A l'inverse, **les agents qui expriment un sentiment négatif mettent en avant le manque de visibilité pour l'avenir**, aussi bien sur l'évolution de leur structure (sous total Oui 84%) que de leurs missions (86%). L'absence de reconnaissance et la charge de travail inadaptée sont également cités comme motifs engendrant ce sentiment négatif (respectivement 78% ; -3 points pour absence de reconnaissance du travail et 71% pour charge de travail inadaptée).

## La problématique de la charge de travail demeure, même si elle est moins prononcée qu'en 2017

Les répondants sont un peu **plus nombreux cette année à considérer que leur charge de travail est adaptée** (sous total d'accord 55% ; +3 points) et c'est notamment le cas pour la région Grand Est (60%) et les agents de catégorie B (57%) ou C (68%). Par ailleurs, ils sont aujourd'hui près de 6 sur 10 à déclarer disposer du temps nécessaire pour effectuer leur travail de façon satisfaisante (sous total d'accord 59% ; +5 points). Les plus critiques à cet égard sont les agents de la région PACA (54%), de catégorie A (49%), de la DDCSPP (53%) et ceux de la DDPP (52%).

Cette intensité dans le rythme de travail pèse sur plus d'1/3 des agents. Ces derniers estiment que leur rythme de travail a une incidence négative sur leur santé (35%) et notamment les femmes (37%), les agents des DDCSPP (39%) et de catégorie A (42%). Ces mêmes répondants indiquent des manifestations telles que la fatigue (89% ; +7 points) ou l'anxiété (65% ; +3 points).

S'agissant de leurs conditions de travail, **près de 7 agents sur 10 se déclarent aujourd'hui satisfaits de leurs conditions de travail, en progression de 5 points par rapport à 2017 (68% ; +5 points)**. Ce résultat rejoint celui de leur niveau de satisfaction à l'égard de leurs conditions matérielles qui recule de 4 points (70% ; -4 points) et qui est en deçà de notre benchmark (79%). Ce sont les DDPP qui sont les plus critiques à l'égard de leurs conditions de travail (61%) et de leurs conditions matérielles (61%).

**Si le ressenti des agents sur leur charge de travail est plus satisfaisant, il en est de même pour la conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle (sous total d'accord 83% ; +3 points), un score légèrement supérieur à notre benchmark salariés français (80%).**

## Des relations au travail toujours très appréciées

Dans le contexte actuel, les agents sont plutôt nuancés sur la place accordée au télétravail : environ 6 agents sur 10 estiment qu'il n'y a pas de différence entre les télétravailleurs et les autres agents dans l'exercice de leurs fonctions et le déroulement de leur carrière (63%) ou encore que leur environnement professionnel est favorable au télétravail (58%).

**Concernant les relations au travail, les agents demeurent très majoritairement satisfaits**, sans réelle distinction entre les profils. La quasi-totalité se déclare en effet satisfaite de ses relations avec ses partenaires extérieurs (96%), de ses relations avec ses collègues de bureau (95%), de son service (94%) ou des autres services (91%). Les relations sont jugées à peine moins satisfaisantes avec la hiérarchie directe (86%) ou avec la direction (79%).

Les encadrants continuent eux aussi à se montrer très positifs sur les relations qu'ils entretiennent avec les personnes qu'ils encadrent puisque les personnes concernées considèrent à 91% avoir des relations satisfaisantes avec les personnes qu'ils encadrent (+1 point).

# 2.

## QUALITÉ DES RELATIONS AVEC LA HIÉRARCHIE



BASE : 7642 RÉPONDANTS

## ST D'accord

D'une manière générale, mon (ma) supérieur(e) direct(e) est facilement accessible



**85%** ▲ +1 vs 2017

Dans l'ensemble, je suis satisfait(e) de mes relations avec ma hiérarchie directe



**80%** ▲ +1

**Benchmark salariés français : 74%**

Mon (ma) responsable hiérarchique direct(e) sait ce que je fais au quotidien



**76%** ▲ +4

Ma hiérarchie directe veille au respect de ses engagements



**75%** ▲ +3

■ Tout à fait d'accord   
 ■ D'accord   
 ■ Plutôt pas d'accord   
 ■ Pas d'accord   
 ■ Pas du tout d'accord

# UNE BONNE PERCEPTION DU SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE, EN AMÉLIORATION TENDANCIELLE

## DÉTAIL PAR PROFIL

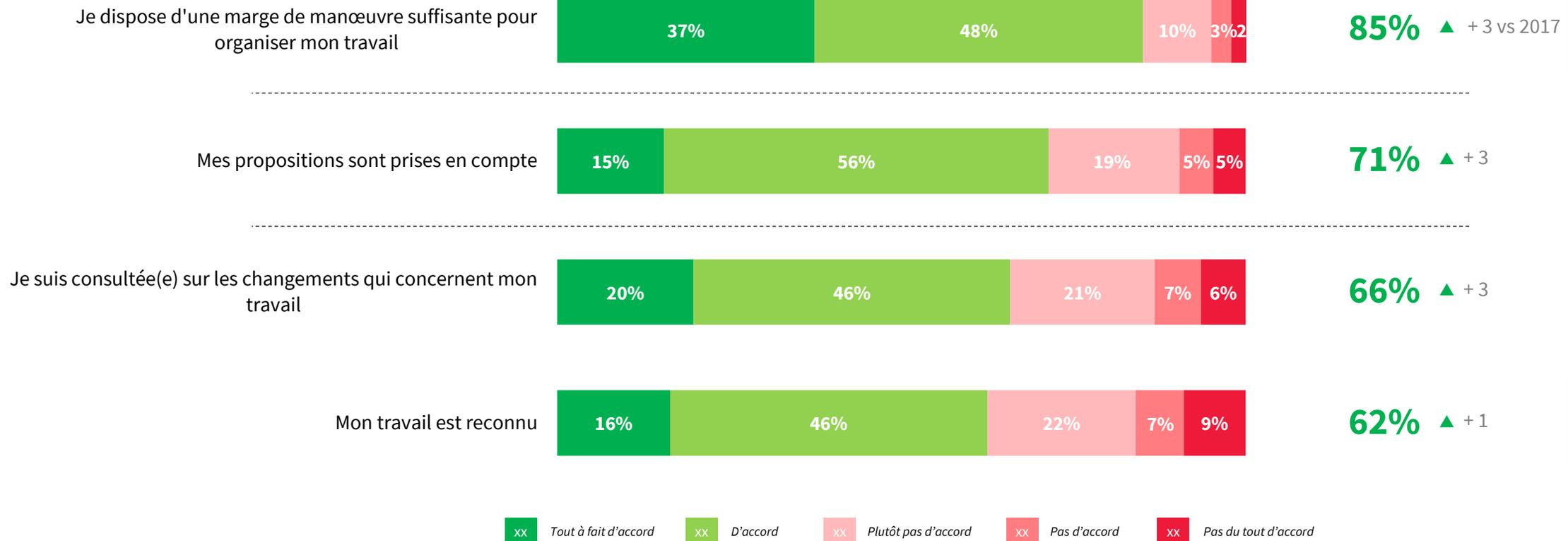
BASE : 7642 RÉPONDANTS

	Total	SEXE		STRUCTURE					CATEGORIE		
		Homme	Femme	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>% ST D'accord</b>	7642	2918	4724	741	1045	1055	3318	1483	2440	4031	1171
D'une manière générale, mon (ma) supérieur(e) direct(e) est facilement accessible	<b>85%</b>	86%	84%	84%	82%	81%	87%	85%	85%	85%	86%
Dans l'ensemble, je suis satisfait(e) de mes relations avec ma hiérarchie directe	<b>80%</b>	79%	80%	79%	78%	77%	82%	80%	81%	79%	82%
Mon (ma) responsable hiérarchique direct(e) sait ce que je fais au quotidien	<b>76%</b>	78%	74%	71%	71%	71%	78%	77%	73%	76%	76%
Ma hiérarchie directe veille au respect de ses engagements	<b>75%</b>	76%	74%	73%	72%	73%	77%	77%	76%	75%	75%

# DES MARGES DE MANŒUVRE SUFFISANTES DANS L'EXERCICE DU TRAVAIL ET LA POSSIBILITÉ DE S'EXPRIMER. DES ATTENTES UN PEU PLUS MARQUÉES EN MATIÈRE DE RECONNAISSANCE

BASE : 7642 RÉPONDANTS

## ST D'accord



\* La question posée était : « De manière générale, quel est votre niveau de satisfaction sur chacun des points suivants : J'ai l'autonomie et les marges de manœuvre suffisantes pour bien faire mon travail »

# DES MARGES DE MANŒUVRE SUFFISANTES DANS L'EXERCICE DU TRAVAIL ET LA POSSIBILITÉ DE S'EXPRIMER. DES ATTENTES UN PEU PLUS MARQUÉES EN MATIÈRE DE RECONNAISSANCE - DÉTAIL PAR PROFIL

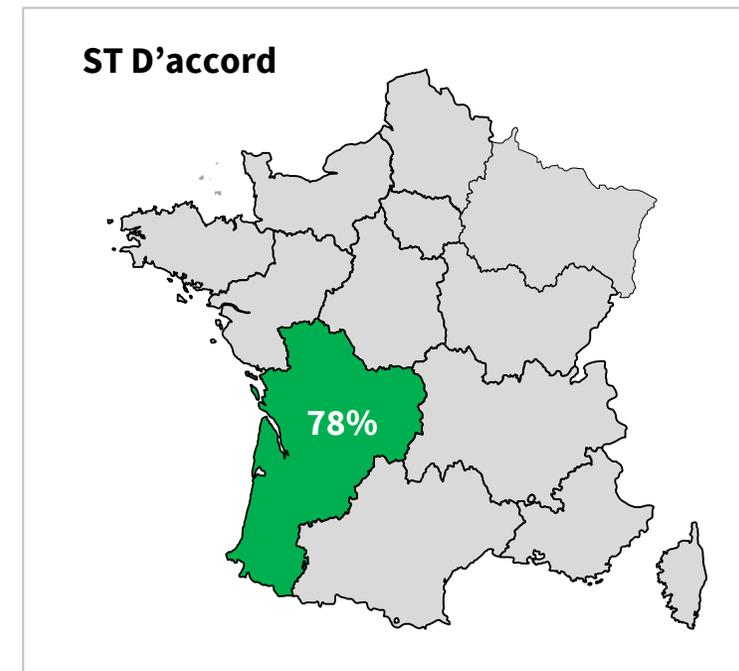
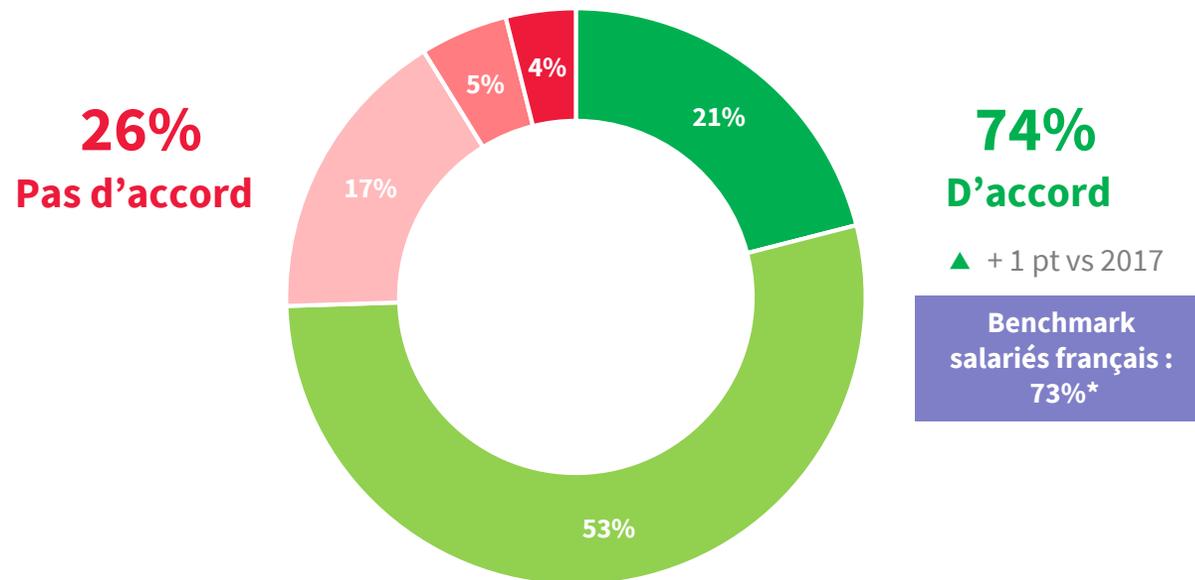
BASE : 7642 RÉPONDANTS

	Total	SEXE		STRUCTURE					CATEGORIE		
		Homme	Femme	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>% ST D'accord</b>	7642	2918	4724	741	1045	1055	3318	1483	2440	4031	1171
Je dispose d'une marge de manœuvre suffisante pour organiser mon travail	<b>85%</b>	84%	85%	86%	84%	84%	86%	85%	85%	84%	87%
Mes propositions sont prises en compte	<b>71%</b>	71%	72%	73%	72%	<b>67%</b>	71%	73%	<b>75%</b>	70%	<b>67%</b>
Je suis consultée(e) sur les changements qui concernent mon travail	<b>66%</b>	66%	66%	65%	64%	64%	<b>68%</b>	65%	<b>69%</b>	<b>63%</b>	65%
Mon travail est reconnu	<b>62%</b>	64%	63%	63%	62%	60%	64%	63%	<b>69%</b>	<b>61%</b>	<b>57%</b>

# LES ¾ DES AGENTS ESTIMENT AVOIR DES OBJECTIFS PROFESSIONNELS CLAIRS

J'AI DES OBJECTIFS PROFESSIONNELS CLAIRS :

BASE : 7642 RÉPONDANTS



■ Tout à fait d'accord   
 ■ D'accord   
 ■ Plutôt pas d'accord   
 ■ Pas d'accord   
 ■ Pas du tout d'accord

## SEXE

## STRUCTURE

## CATEGORIE

	Total	Homme	Femme	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>% D'accord</b>	7642 74%	2918 75%	4724 74%	741 69%	1045 72%	1055 74%	3318 76%	1483 76%	2440 74%	4031 75%	1171 76%

\* La question posée était : « Et concernant votre travail, pensez-vous que... Vos objectifs sont clairs et réalistes »

## Les agents font état d'une plus grande autonomie

Les agents soulignent **les bonnes relations entretenues avec leur supérieur hiérarchique direct** (sous total satisfait 80% ; +1 point) et mettent en avant ses qualités. Ils le perçoivent comme facilement accessible (85% ; +1 point), **ayant une bonne connaissance de leur travail** (sous total mon responsable hiérarchique direct sait ce que je fais au quotidien 76% ; +4 points) et veillant au respect de ses engagements (75% ; +3 points), des résultats en progression par rapport à 2017.

La perception du supérieur hiérarchique direct est particulièrement positive au sein des DDT (avec des scores presque à chaque fois significativement supérieurs à ceux de l'ensemble), plus nuancée au sein des DDCSPP et des DDPP.

De leur côté, les **agents déclarent disposer de marges de manœuvre plus importantes** (sous total disposer de marge de manœuvre suffisante pour organiser mon travail 85% ; +3 points) et sont également nombreux à estimer que leurs propositions sont prises en compte (71% ; +3 points). Ils ont en outre le sentiment d'être davantage consultés en 2020 sur les changements qui concernent leur travail (66% ; +3 points).

**Concernant le sujet de la reconnaissance au travail, les agents se montrent un peu moins affirmatifs** ; 62% des agents estiment que leur travail est reconnu, un résultat similaire au benchmark salariés français (62% également).

S'agissant de leurs objectifs, près des  $\frac{3}{4}$  des agents estiment avoir des objectifs professionnels clairs (74% ; +1 point). Les agents de la région Nouvelle Aquitaine sont plus nombreux encore à le penser (78%), tout comme les agents de la DDT (76%). A l'inverse, les objectifs professionnels semblent un peu moins clairs pour les agents des DDCS (69%).

# 3.

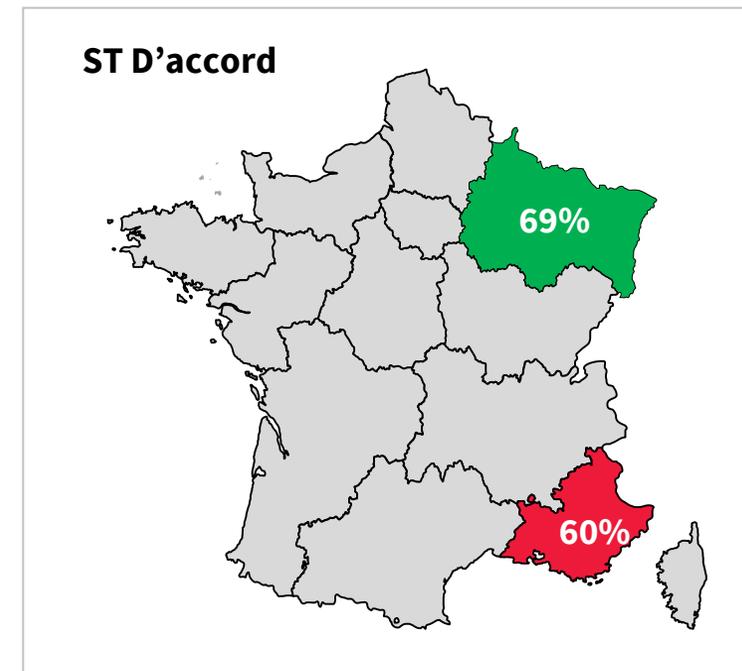
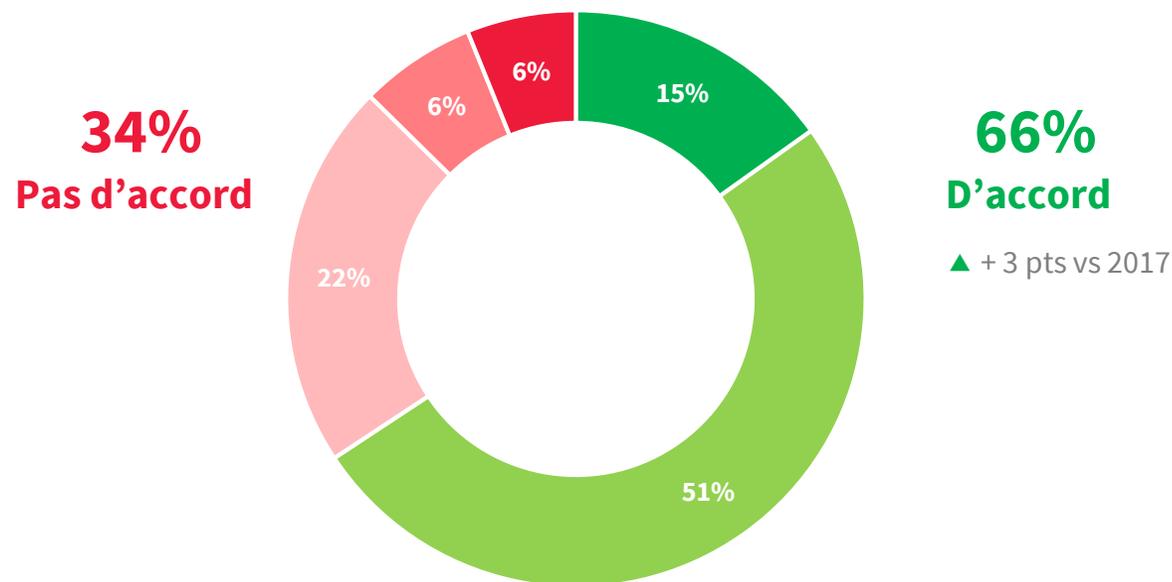
## QUALITÉ DU SOUTIEN DANS LES SITUATIONS DIFFICILES



# 2/3 DES COLLABORATEURS SONT SATISFAITS DU SOUTIEN QU'ILS REÇOIVENT EN CAS DE DIFFICULTÉ

DANS L'ENSEMBLE, JE SUIS SATISFAIT(E) DU SOUTIEN QUE JE REÇOIS DANS LES SITUATIONS DIFFICILES AU TRAVAIL :

BASE : 7642 RÉPONDANTS



xx Tout à fait d'accord   
 xx D'accord   
 xx Plutôt pas d'accord   
 xx Pas d'accord   
 xx Pas du tout d'accord

## SEXE

## STRUCTURE

## CATEGORIE

	Total	Homme	Femme	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>% D'accord</b>	7642 <b>66%</b>	2918 67%	4724 65%	741 61%	1045 63%	1055 62%	3318 67%	1483 68%	2440 67%	4031 65%	1171 68%

# UN SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE DIRECT À L'ÉCOUTE, EN SOUTIEN ET CONCERNÉ PAR LE BIEN-ÊTRE DE SON ÉQUIPE

MON (MA) SUPÉRIEUR(E) DIRECT(E)... :

BASE : 7642 RÉPONDANTS

**ST D'accord**



\* La question posée était : « Je peux compter sur l'aide, la disponibilité et l'écoute de mon manager »

# UN SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE DIRECT À L'ÉCOUTE, EN SOUTIEN ET CONCERNÉ PAR LE BIEN-ÊTRE DE SON ÉQUIPE

## DÉTAIL PAR PROFIL

MON (MA) SUPÉRIEUR(E) DIRECT(E)... :

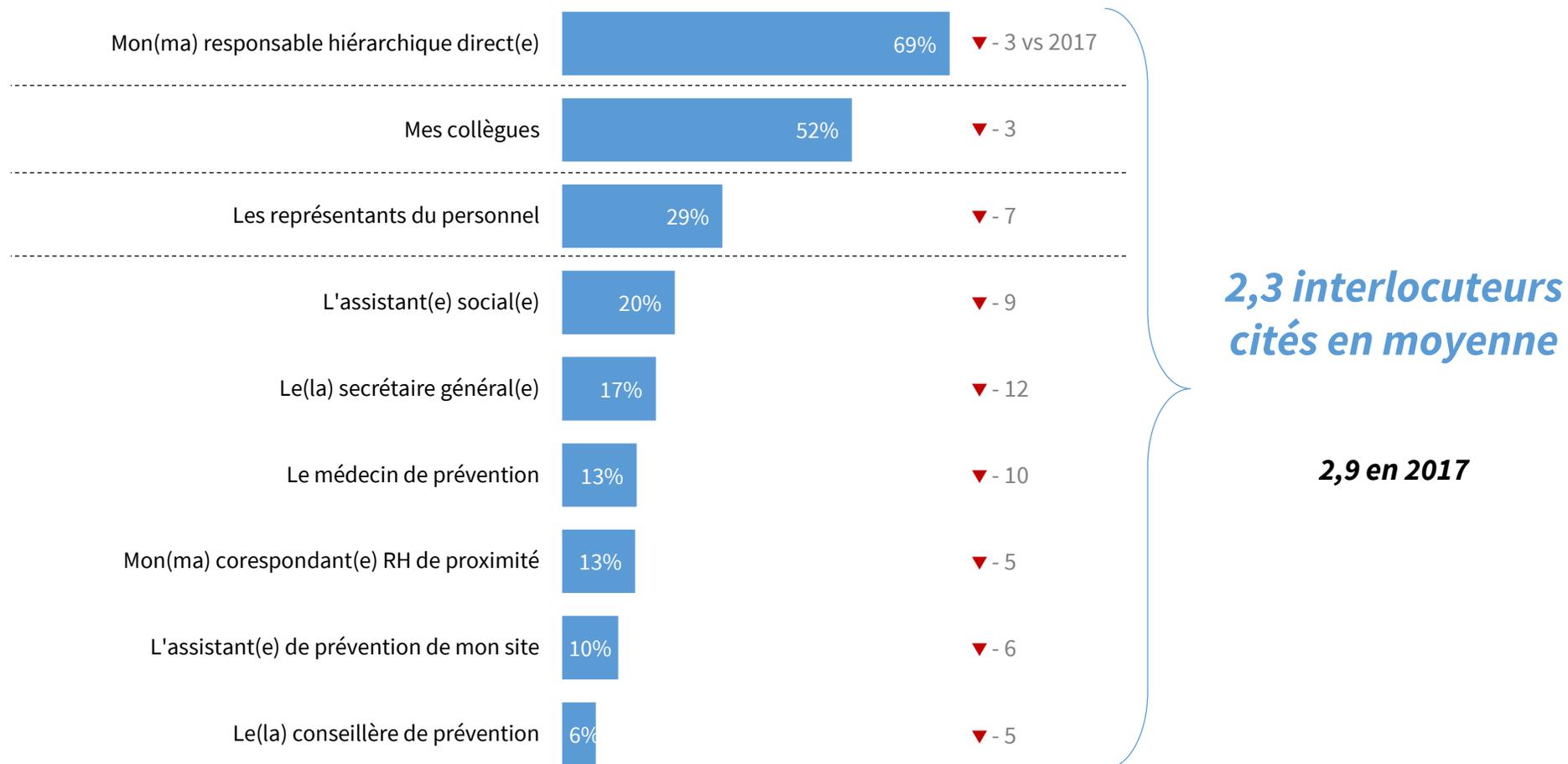
BASE : 7642 RÉPONDANTS

	Total	SEXE		STRUCTURE					CATEGORIE		
		Homme	Femme	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>% STD'accord</b>	7642	2918	4724	741	1045	1055	3318	1483	2440	4031	1171
Est à mon écoute dans les situation(s) difficile(s)	<b>85%</b>	86%	84%	84%	82%	82%	<b>86%</b>	86%	85%	84%	84%
Se sent concerné(e) par le bien être de son équipe	<b>82%</b>	<b>85%</b>	<b>82%</b>	80%	<b>79%</b>	<b>79%</b>	<b>85%</b>	84%	83%	82%	84%
M'aide à mener à bien mes tâches en cas de difficultés	<b>81%</b>	82%	81%	78%	<b>77%</b>	<b>76%</b>	<b>84%</b>	83%	<b>78%</b>	81%	<b>84%</b>

# LE SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE DIRECT : INTERLOCUTEUR PRIVILÉGIÉ EN CAS DE CONFLIT, DEVANT LES COLLÈGUES

EN CAS DE CONFLIT AU TRAVAIL, MES INTERLOCUTEURS SONT :

BASE : 7642 RÉPONDANTS



# LE SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE DIRECT : INTERLOCUTEUR PRIVILÉGIÉ EN CAS DE CONFLIT, DEVANT LES COLLÈGUES

## DÉTAIL PAR PROFIL

EN CAS DE CONFLIT AU TRAVAIL, MES INTERLOCUTEURS SONT :

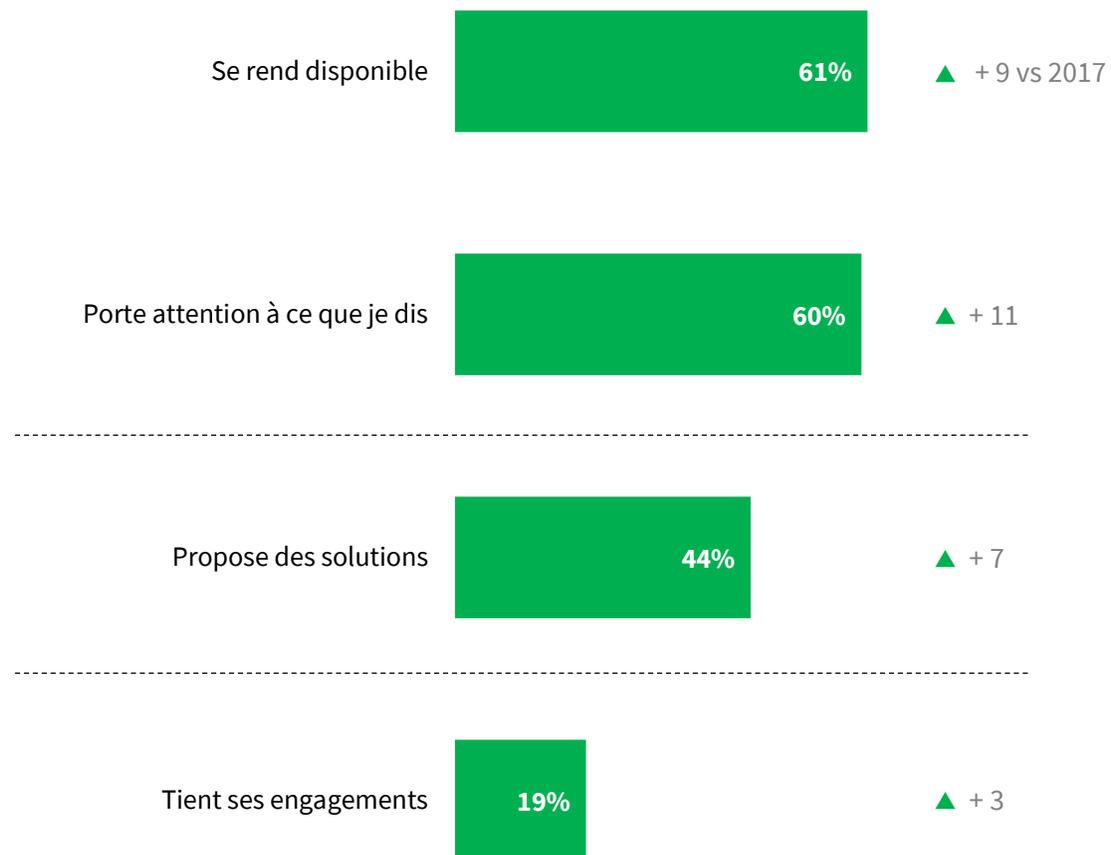
BASE : 7642 RÉPONDANTS

%	Total	SEXE		STRUCTURE					CATEGORIE		
		Homme	Femme	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	7642	2918	4724	741	1045	1055	3318	1483	2440	4031	1171
Mon(ma) responsable hiérarchique direct(e)	<b>69%</b>	71%	68%	<b>64%</b>	<b>65%</b>	66%	<b>71%</b>	72%	<b>73%</b>	68%	<b>65%</b>
Mes collègues	<b>52%</b>	<b>47%</b>	<b>54%</b>	53%	55%	<b>63%</b>	<b>47%</b>	52%	<b>46%</b>	<b>55%</b>	54%
Les représentants du personnel	<b>29%</b>	29%	29%	<b>33%</b>	29%	<b>37%</b>	<b>27%</b>	<b>24%</b>	<b>25%</b>	<b>31%</b>	28%
L'assistant(e) social(e)	<b>20%</b>	19%	21%	<b>10%</b>	<b>13%</b>	<b>12%</b>	<b>26%</b>	<b>23%</b>	<b>18%</b>	21%	22%
Le(la) secrétaire général(e)	<b>17%</b>	17%	16%	16%	<b>20%</b>	<b>14%</b>	17%	17%	<b>22%</b>	<b>13%</b>	18%
Le médecin de prévention	<b>13%</b>	<b>12%</b>	<b>14%</b>	13%	13%	<b>18%</b>	13%	12%	<b>15%</b>	13%	13%
Mon(ma) correspondant(e) RH de proximité	<b>13%</b>	13%	13%	<b>22%</b>	14%	11%	<b>12%</b>	13%	<b>15%</b>	<b>11%</b>	<b>16%</b>
L'assistant(e) de prévention de mon site	<b>10%</b>	<b>9%</b>	<b>11%</b>	11%	<b>14%</b>	11%	10%	<b>6%</b>	9%	11%	10%
Le(la) conseillère de prévention	<b>6%</b>	6%	6%	6%	7%	6%	6%	6%	6%	6%	6%

# MALGRÉ UNE ÉVOLUTION TRÈS POSITIVE, LES AGENTS SEMBLENT EN ATTENDRE ENCORE DAVANTAGE DE LEUR HIÉRARCHIE DIRECTE LORS DES CONFLITS AU TRAVAIL

EN CAS DE CONFLIT AU TRAVAIL, ENTRE 2 AGENTS OU ENTRE 1 AGENT ET LE PUBLIC, MA HIÉRARCHIE DIRECTE :

BASE : 7642 RÉPONDANTS



# MALGRÉ UNE ÉVOLUTION TRÈS POSITIVE, LES AGENTS SEMBLENT EN ATTENDRE ENCORE DAVANTAGE DE LEUR HIÉRARCHIE DIRECTE LORS DES CONFLITS AU TRAVAIL – DÉTAIL PAR PROFIL

EN CAS DE CONFLIT AU TRAVAIL, ENTRE 2 AGENTS OU ENTRE 1 AGENT ET LE PUBLIC, MA HIÉRARCHIE DIRECTE :

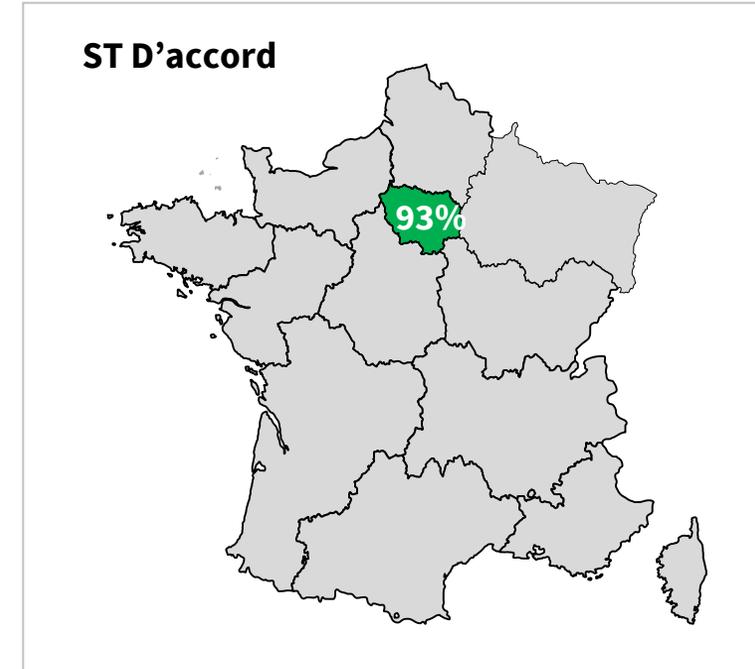
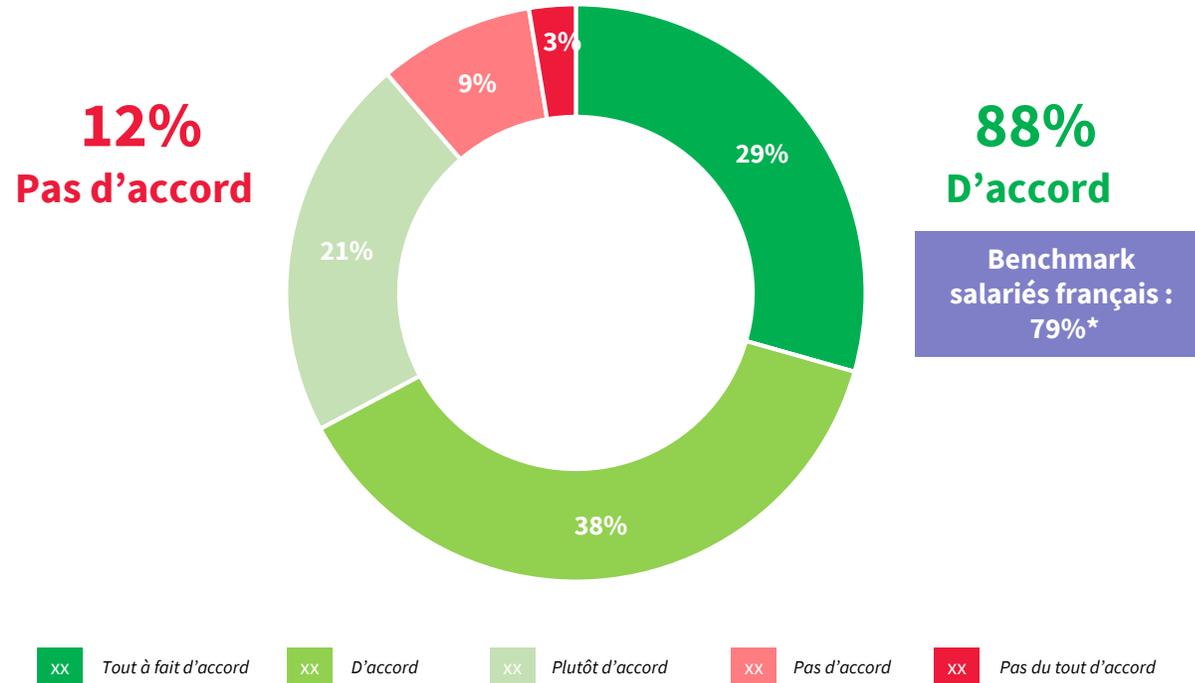
BASE : 7642 RÉPONDANTS

	%	Total	SEXE		STRUCTURE					CATEGORIE		
			Homme	Femme	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
		7642	2918	4724	741	1045	1055	3318	1483	2440	4031	1171
Se rend disponible	61%	61%	61%	61%	59%	62%	62%	62%	60%	66%	60%	57%
Prend attention à ce que je dis	60%	60%	61%	60%	57%	62%	60%	60%	61%	67%	58%	55%
Propose des solutions	44%	44%	43%	45%	44%	44%	44%	44%	42%	43%	43%	49%
Tient ses engagements	19%	19%	22%	18%	19%	19%	18%	20%	19%	24%	17%	18%

# PRÈS DE 9 AGENTS SUR 10 TROUVENT QUE LEURS COLLÈGUES SONT BIENVEILLANTS ET DÉCLARENT POUVOIR S'APPUYER SUR EUX EN CAS DE DIFFICULTÉS

MES COLLÈGUES SONT BIENVEILLANTS ET PEUVENT M'AIDER EN CAS DE DIFFICULTÉS (ORGANISATIONNELLES, RELATIONNELLES,...) :

BASE : 7642 RÉPONDANTS



## SEXE

## STRUCTURE

## CATEGORIE

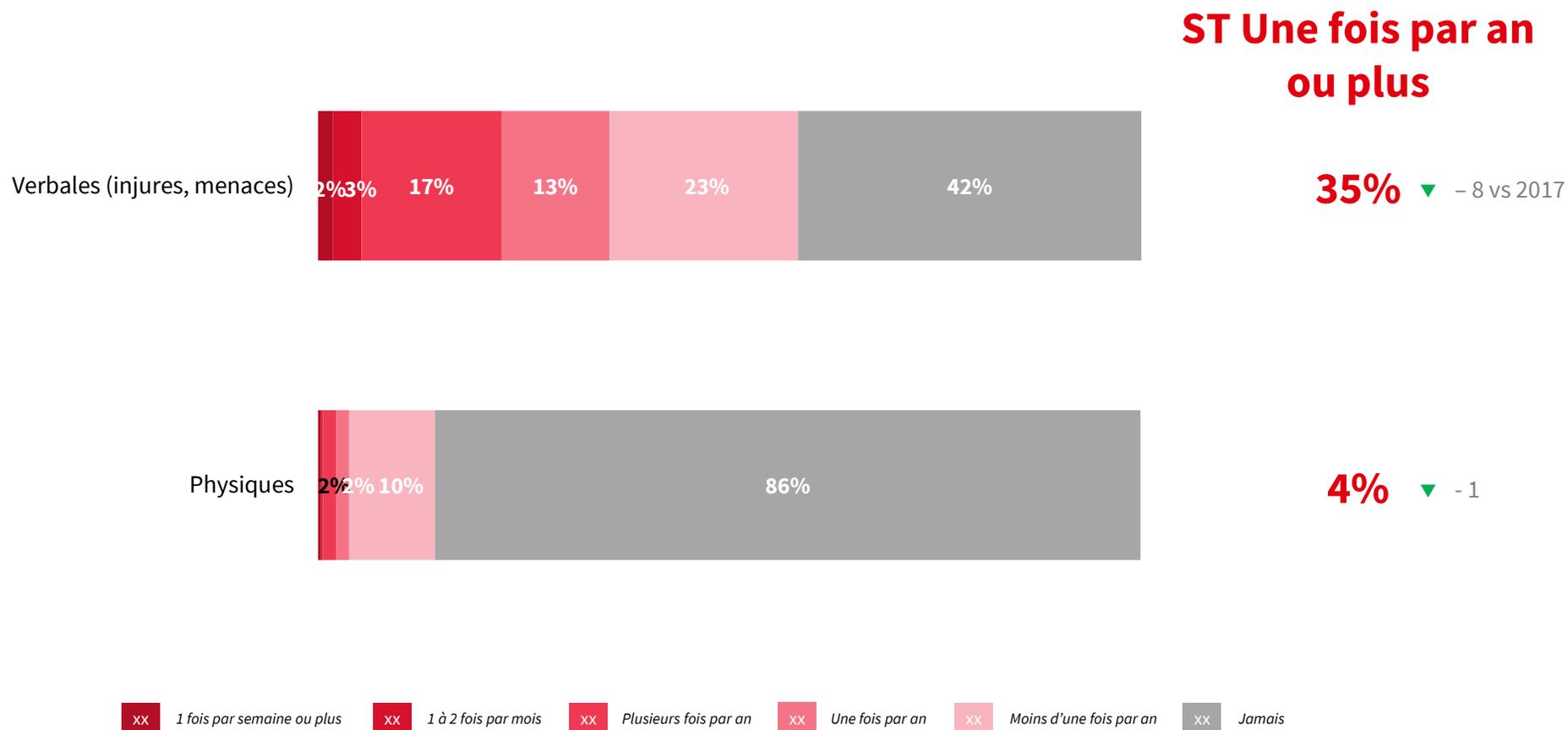
	Total	Homme	Femme	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	7642	2918	4724	741	1045	1055	3318	1483	2440	4031	1171
<b>% D'accord</b>	<b>88%</b>	<b>91%</b>	<b>87%</b>	88%	86%	87%	89%	89%	<b>90%</b>	88%	88%

\* La question posée était : « Mes collègues m'apportent aide et soutien »

# UN TIERS DES COLLABORATEURS DÉCLARE ÊTRE EXPOSÉ À DES AGRESSIONS VERBALES AU MOINS UNE FOIS PAR AN, C'EST NETTEMENT MOINS QU'IL Y A TROIS ANS

DANS MON TRAVAIL, JE SUIS EXPOSÉ(E) À DES AGRESSIONS :

BASE : 7642 RÉPONDANTS



# UN TIERS DES COLLABORATEURS DÉCLARE ÊTRE EXPOSÉ À DES AGRESSIONS VERBALES AU MOINS UNE FOIS PAR AN, C'EST NETTEMENT MOINS QU'IL Y A TROIS ANS - DÉTAIL PAR PROFIL

DANS MON TRAVAIL, JE SUIS EXPOSÉ(E) À DES AGRESSIONS :

BASE : 7642 RÉPONDANTS

	Total	SEXE		STRUCTURE					CATEGORIE		
		Homme	Femme	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>% Une fois par an ou plus</b>	7642	2918	4724	741	1045	1055	3318	1483	2440	4031	1171
Verbales (injures, menaces)	<b>35%</b>	37%	35%	28%	42%	48%	32%	35%	38%	35%	30%
Physiques	<b>4%</b>	5%	3%	4%	5%	7%	2%	3%	3%	5%	2%

## Le responsable hiérarchique demeure le premier soutien en cas de situation difficile

**Les 2/3 des agents se déclarent satisfaits du soutien reçu en cas de situation difficile au travail (66% ; +3 points).** Les agents de la région Grand Est (69%) et des DDT (67%) se déclarent plus facilement soutenus, à l'inverse des agents de la région PACA (60%).

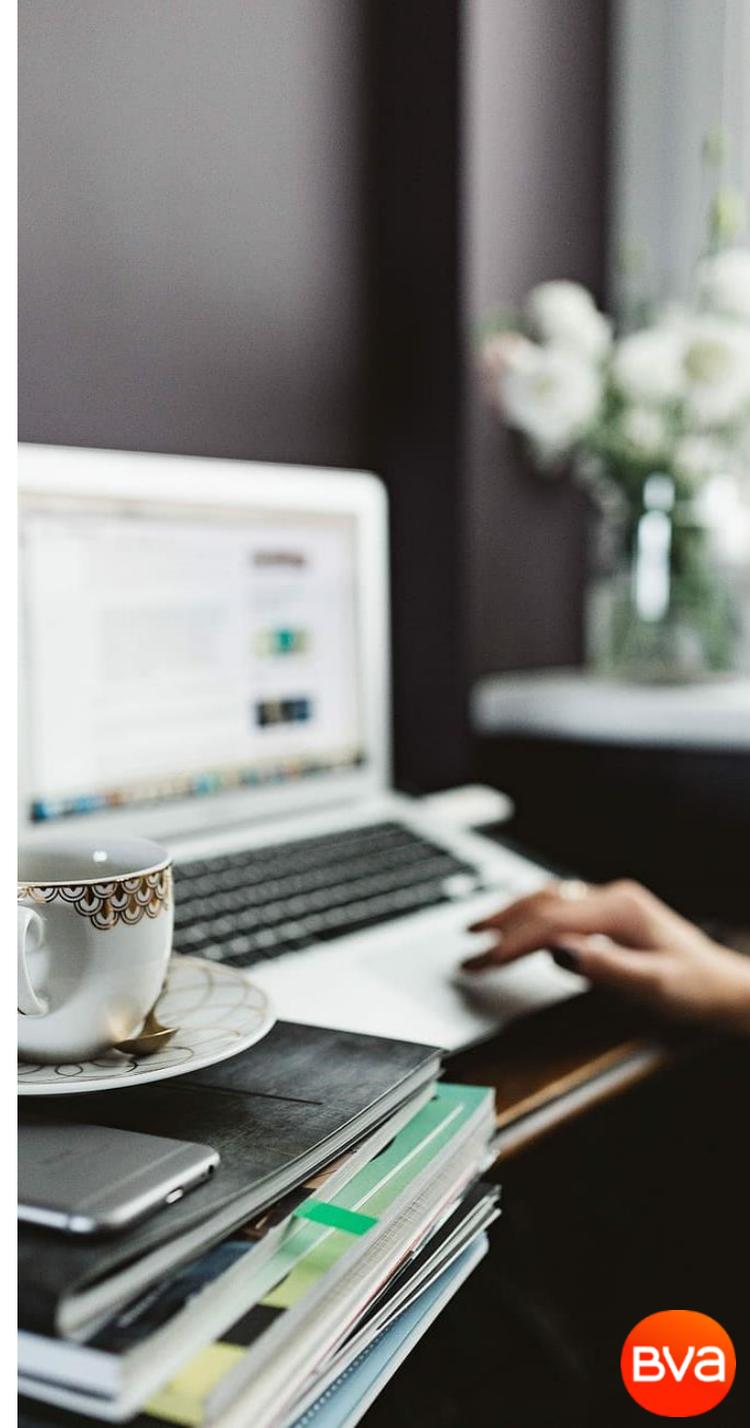
En outre, dans ces situations le supérieur hiérarchique est présent ; il est perçu par plus de 8 agents sur 10 comme étant à l'écoute (sous total d'accord 85%), concerné par le bien être de son équipe (82%) ou encore aidant à mener à bien les tâches en cas de difficultés (81%). Les agents des DDT mettent encore davantage en avant le rôle de leur manager dans ces situations.

En cas de conflit, **les agents se tournent en premier lieu vers leur responsable hiérarchique (69%) et, dans une moindre mesure, vers leurs collègues (52%) ou les représentants du personnel (29%).** Au quotidien, ils peuvent s'appuyer sur leurs collègues qu'ils jugent bienveillants et capables de les aider en cas de difficultés (88%). En revanche, les acteurs de prévention sont moins sollicités dans ces situations.

Dans des situations de conflit, la hiérarchie directe est perçue comme disponible (61% de citations ; +9 points), portant attention à ce que l'agent dit (60% ; +11 points) mais apparaît moins efficace sur la résolution du conflit, en proposant des solutions (44% ; +7 points) ou en tenant ses engagements (19% ; +3 points).

Par ailleurs, les agents se disent toujours **exposés à des agressions verbales dans leur travail mais à un niveau moindre qu'en 2017** (sous total au moins une fois par an ou plus 35% ; -8 points). Ce sont les agents des DDPP qui se sentent les plus exposés à ce type d'agressions (48%).

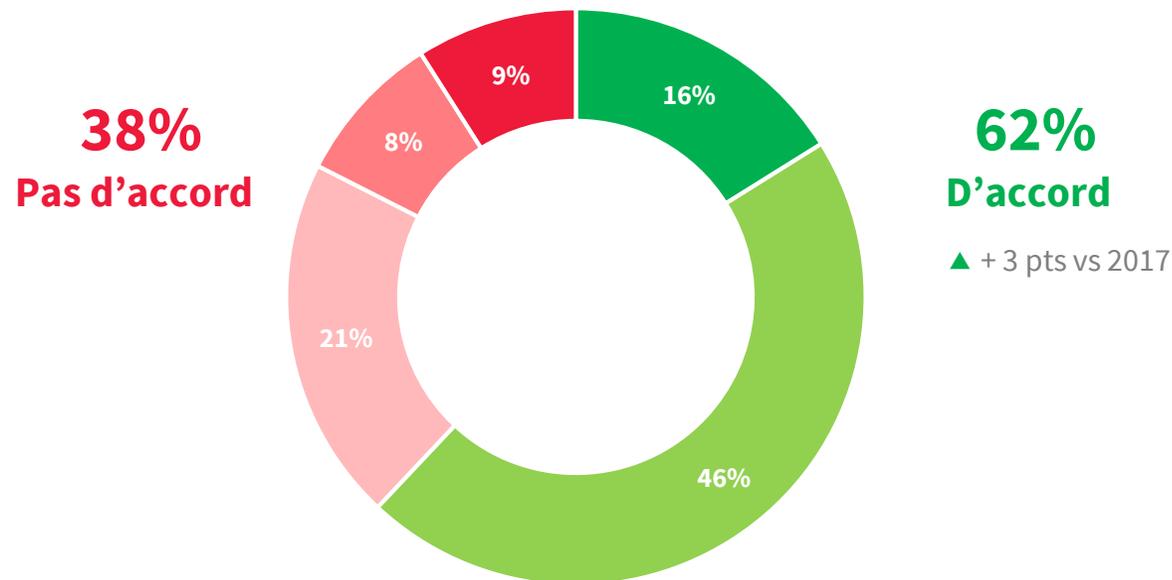
## QUALITÉ DE L'ACCOMPAGNEMENT RH DE PROXIMITÉ



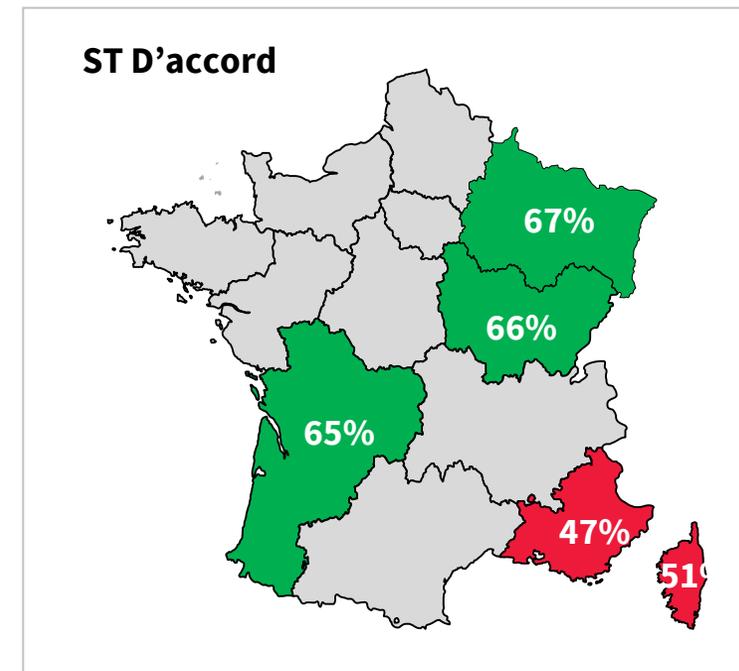
# UN ACCOMPAGNEMENT RH JUGÉ LÉGÈREMENT PLUS POSITIVEMENT QU'IL Y A TROIS ANS

DANS L'ENSEMBLE JE SUIS SATISFAIT(E) DE L'ACCOMPAGNEMENT RH DE PROXIMITÉ :

BASE : 7642 RÉPONDANTS



xx Tout à fait d'accord   
 xx D'accord   
 xx Plutôt pas d'accord   
 xx Pas d'accord   
 xx Pas du tout d'accord



## SEXE

## STRUCTURE

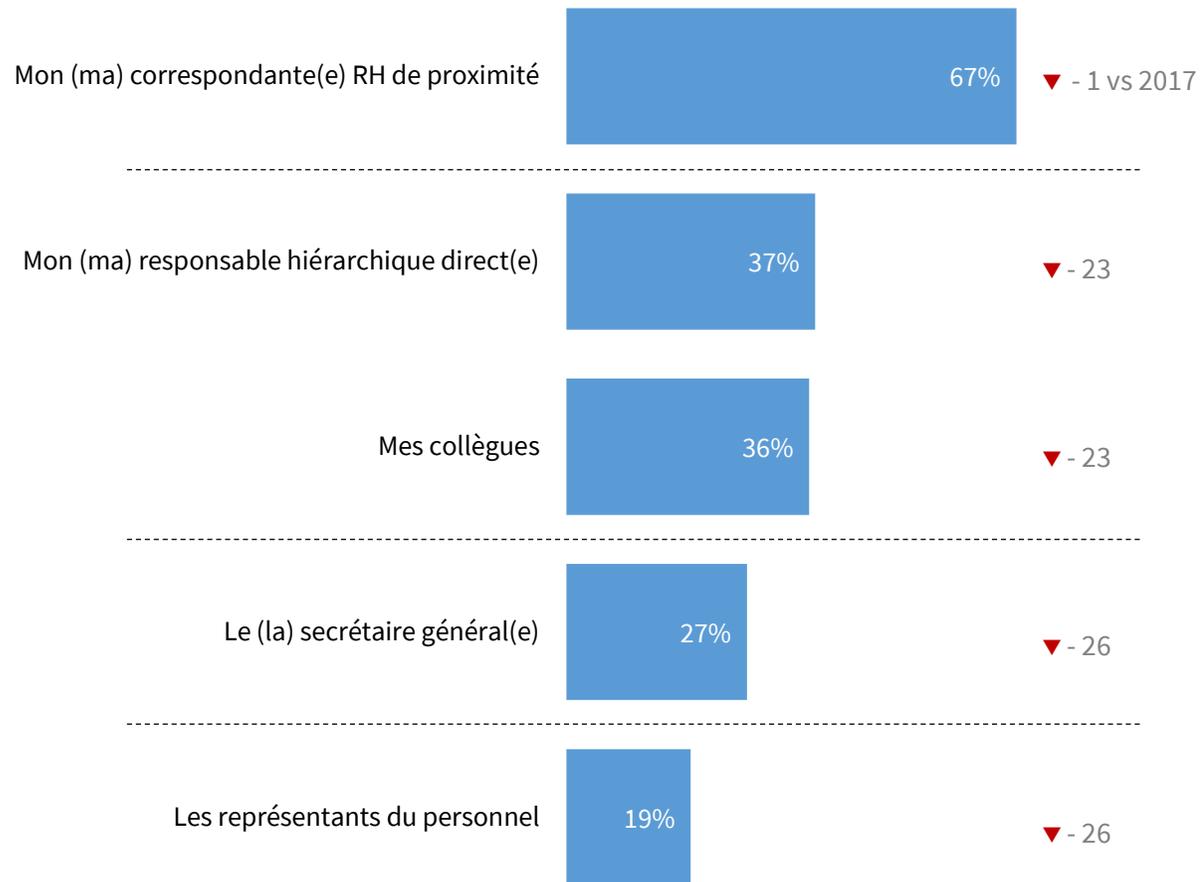
## CATEGORIE

	Total	Homme	Femme	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	7642	2918	4724	741	1045	1055	3318	1483	2440	4031	1171
<b>% D'accord</b>	<b>62%</b>	63%	62%	61%	65%	59%	64%	59%	62%	61%	65%

# DES QUESTIONS RH RECENTRÉES AUTOUR DU CORRESPONDANT RH DE PROXIMITÉ

EN CAS DE QUESTIONS RH, MES INTERLOCUTEURS SONT :

BASE : 7642 RÉPONDANTS



**1,9 interlocuteurs  
cités en moyenne**

**2,8 en 2017**

# DES QUESTIONS RH RECENTRÉES AUTOUR DU CORRESPONDANT RH DE PROXIMITÉ

## DÉTAIL PAR PROFIL

EN CAS DE QUESTIONS RH, MES INTERLOCUTEURS SONT :

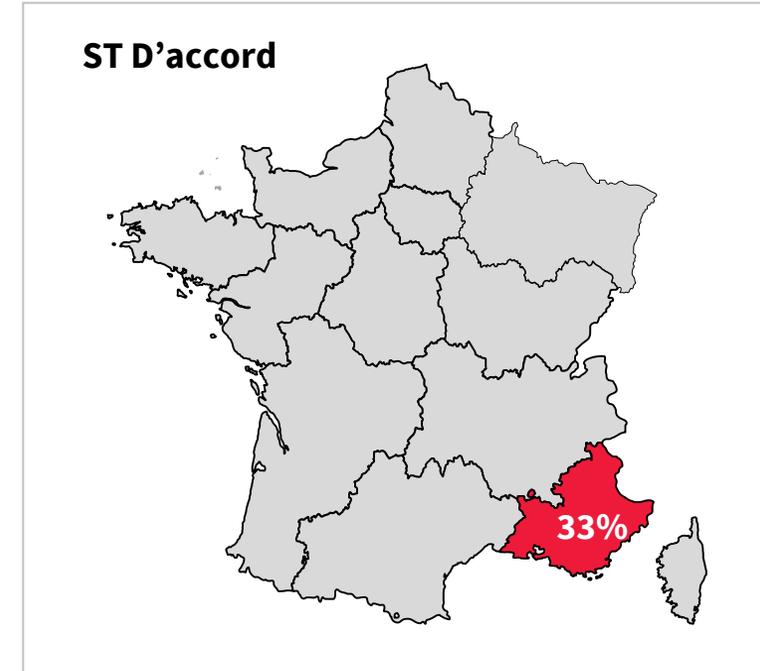
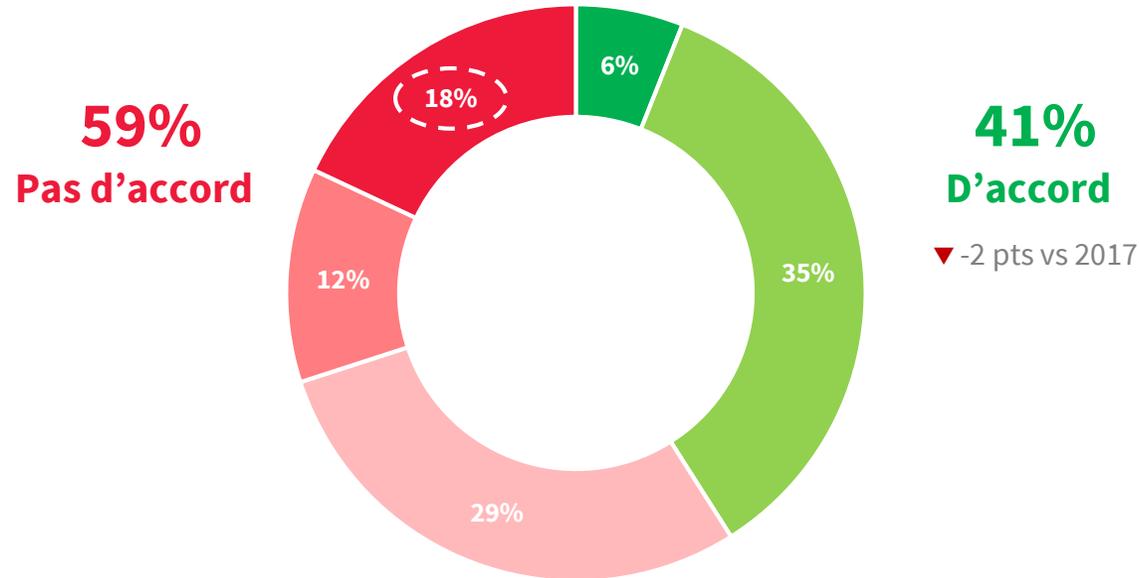
BASE : 7642 RÉPONDANTS

	%	Total	SEXE		STRUCTURE					CATEGORIE		
			Homme	Femme	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
		7642	2918	4724	741	1045	1055	3318	1483	2440	4031	1171
Mon(ma) correspondant(e) RH de proximité	67%		65%	69%	71%	64%	56%	73%	64%	67%	68%	66%
Mon(ma) responsable hiérarchique direct(e)	37%		41%	35%	28%	36%	36%	38%	42%	37%	38%	36%
Mes collègues	36%		36%	37%	37%	34%	42%	33%	40%	29%	40%	40%
Le(la) secrétaire général(e)	27%		30%	26%	27%	40%	34%	23%	23%	38%	22%	22%
Les représentants du personnel	19%		22%	17%	17%	16%	24%	18%	19%	17%	20%	18%

# 6 AGENTS SUR 10 POTENTIELLEMENT CONCERNÉS PAR UN CHANGEMENT D'AFFECTATION JUGENT LE NIVEAU D'ACCOMPAGNEMENT POUR ÉVOLUER PROFESSIONNELLEMENT INSUFFISANT

DANS UNE PERSPECTIVE DE CHANGEMENT D'AFFECTATION, JE DISPOSE D'UN ACCOMPAGNEMENT SATISFAISANT POUR ÉVOLUER PROFESSIONNELLEMENT :

BASE : CEUX QUI SONT CONCERNÉS PAR UNE PERSPECTIVE DE CHANGEMENT D'AFFECTATION (5845 RÉPONDANTS SOIT 76% DE L'ÉCHANTILLON)



xx Tout à fait d'accord    xx D'accord    xx Plutôt pas d'accord    xx Pas d'accord    xx Pas du tout d'accord

## SEXE

## STRUCTURE

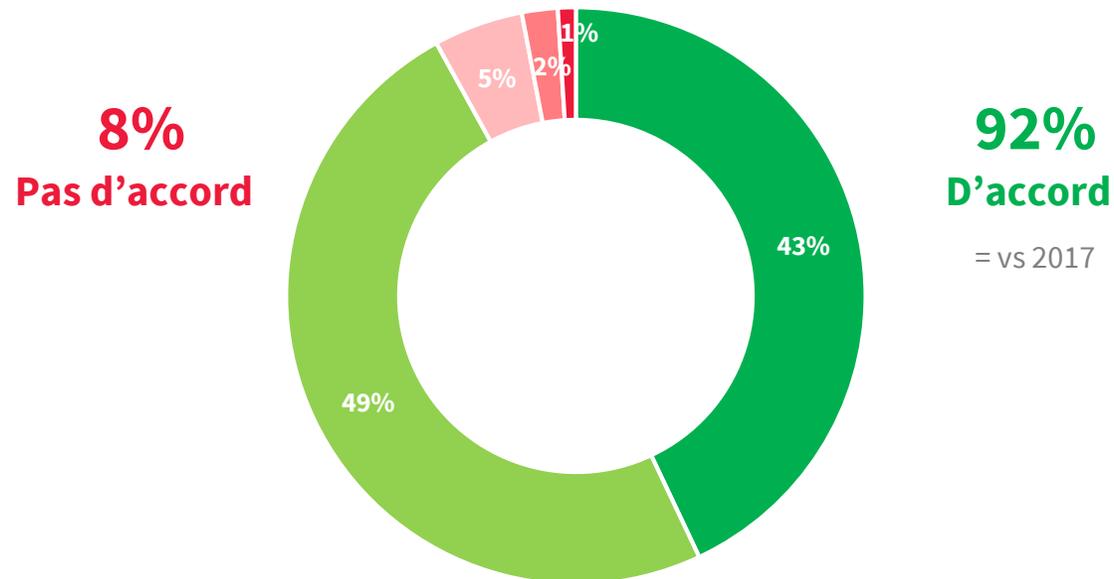
## CATEGORIE

	Total	Homme	Femme	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>% D'accord</b>	5845 <b>41%</b>	2249 42%	3596 40%	600 <b>35%</b>	761 39%	768 38%	2564 43%	1152 42%	1990 40%	2996 40%	859 44%
<b>% Non concerné(e)</b>	7642 <b>24%</b>	2918 23%	4724 24%	741 <b>19%</b>	1045 <b>27%</b>	1055 <b>27%</b>	3318 23%	1483 22%	2440 <b>18%</b>	4031 <b>26%</b>	1171 <b>27%</b>

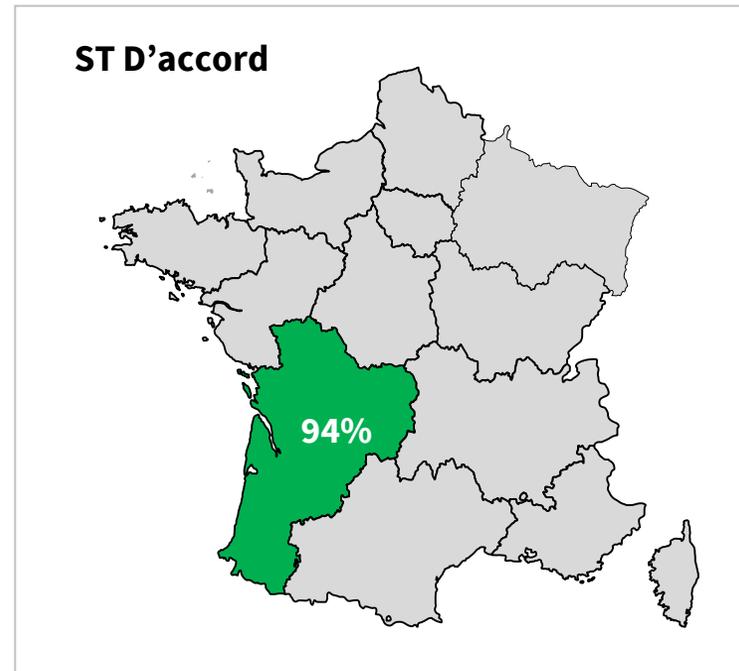
# LA QUASI-TOTALITÉ DES AGENTS PEUVENT S'INSCRIRE AUX FORMATIONS NÉCESSAIRES À L'EXERCICE DE LEURS MISSIONS

MON(MA) RESPONSABLE HIÉRARCHIQUE DIRECT(E) ME PERMET DE M'INSCRIRE ET DE SUIVRE DANS LEUR INTÉGRALITÉ LES FORMATIONS NÉCESSAIRES À L'EXERCICE DE MES MISSIONS :

BASE : 7642 RÉPONDANTS



**92%**  
D'accord  
= vs 2017



■ Tout à fait d'accord   
 ■ D'accord   
 ■ Plutôt pas d'accord   
 ■ Pas d'accord   
 ■ Pas du tout d'accord

## SEXE

## STRUCTURE

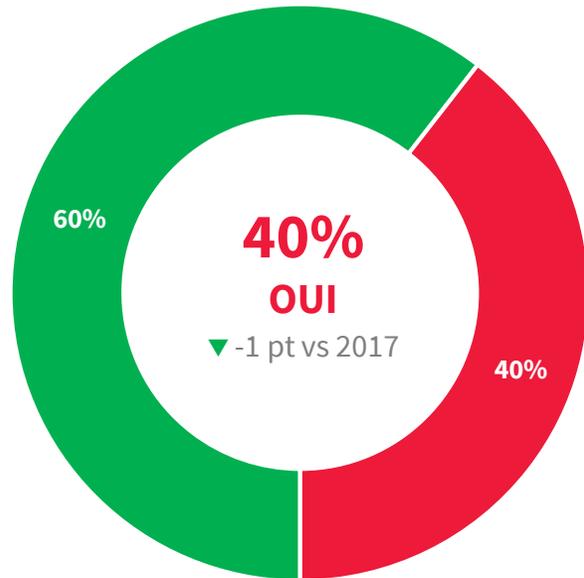
## CATEGORIE

	Total	Homme	Femme	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	7642	2918	4724	741	1045	1055	3318	1483	2440	4031	1171
<b>% D'accord</b>	<b>92%</b>	92%	92%	<b>87%</b>	91%	91%	93%	93%	92%	92%	92%

# 4 AGENTS SUR 10 ONT DÉJÀ RENONCÉ À UNE FORMATION, LE PLUS SOUVENT EN RAISON D'UNE CHARGE DE TRAVAIL TROP IMPORTANTE

## AVEZ-VOUS DÉJÀ RENONCÉ À UNE FORMATION ?

BASE : 7642 RÉPONDANTS



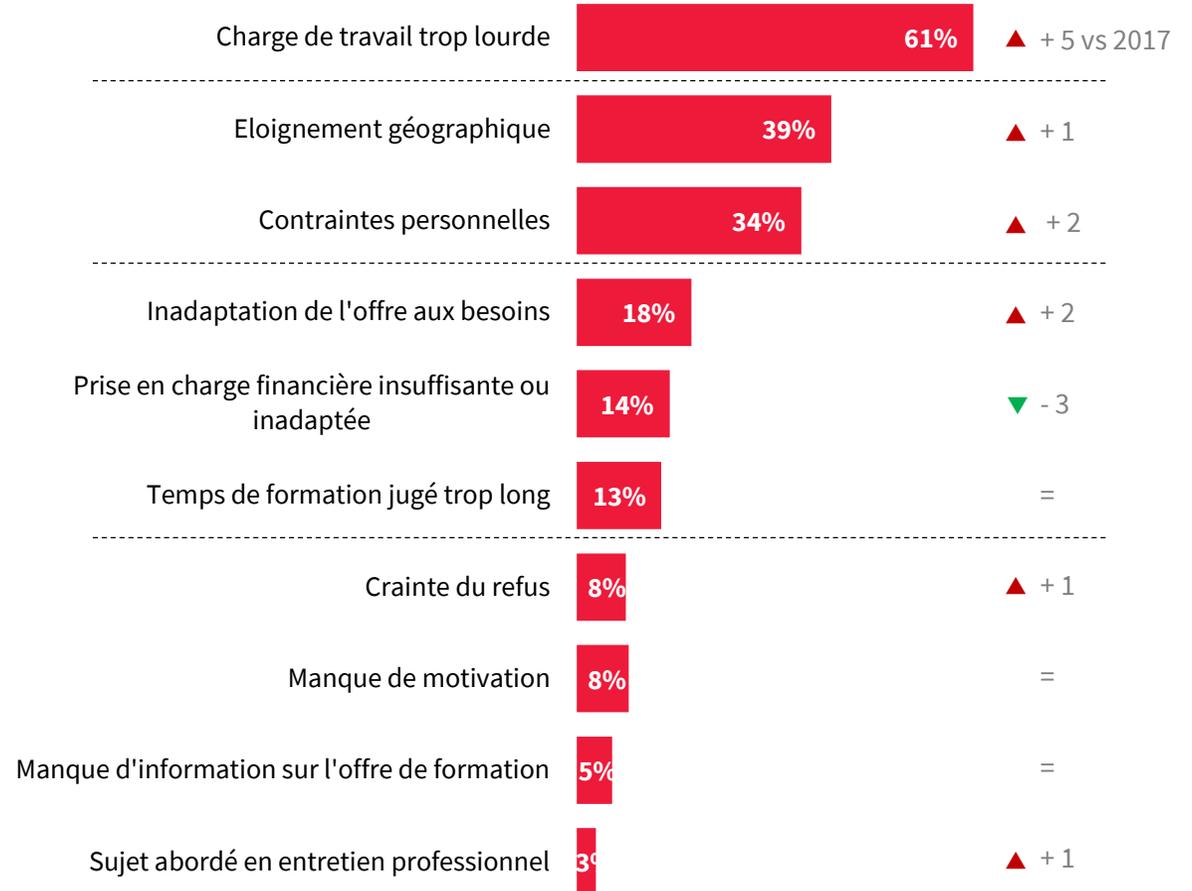
xx Oui

xx Non



## POUR QUELLES RAISONS ?

BASE : CEUX AYANT RENONCÉ À UNE FORMATION (3019 RÉPONDANTS SOIT 40% DE L'ÉCHANTILLON)



## Une meilleure appréciation de l'accompagnement RH de proximité

**Concernant l'accompagnement RH de proximité, les agents le jugent plus positivement qu'en 2017** (sous total d'accord 62% ; +3 points). Cet accompagnement est davantage mis en avant dans les régions Grand Est (67%), Bourgogne Franche-Comté (66%) et Nouvelle Aquitaine (65%). A l'inverse, il est plus critiqué en région PACA (47%) ou Corse (51%).

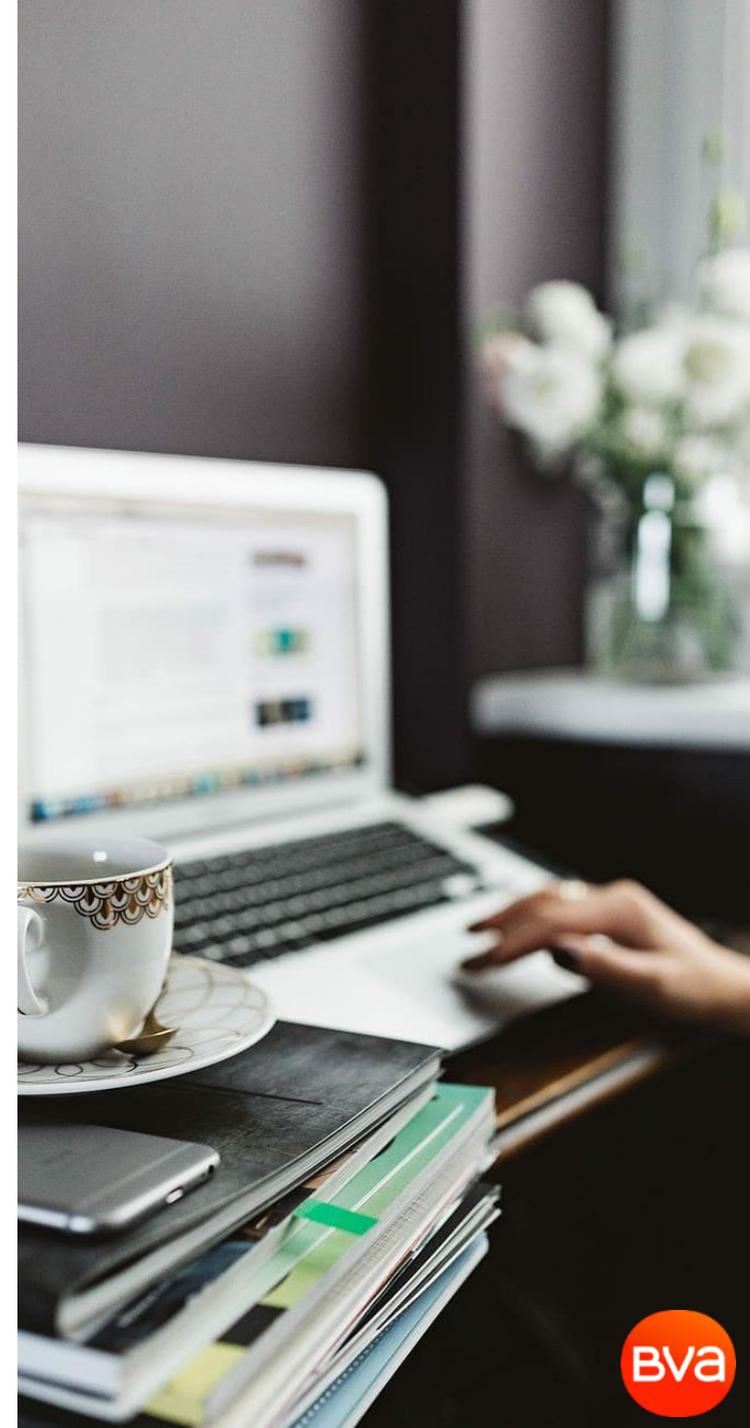
**L'interlocuteur plébiscité en cas de question RH est d'abord le correspondant RH de proximité** (67% ; -1 point), devant le responsable hiérarchique direct (37% ; -23 points), les collègues (36% ; -23 points), le secrétaire général (27% ; -26 points) et les représentants du personnel (19% ; -26 points).

Le regard des agents sur l'accompagnement de la mobilité professionnelle diffère de celui de l'accompagnement RH de proximité, ; **6 agents sur 10 pouvant être concernés par un changement d'affectation jugent ce niveau d'accompagnement insuffisant** (sous total pas d'accord 59%).

D'un autre côté, les répondants saluent la possibilité offerte par leur responsable hiérarchique direct de s'inscrire et de suivre dans leur intégralité les formations nécessaires à l'exercice de leurs missions (sous total d'accord 92%). Sur ce point précis, 4 agents sur 10 déclarent avoir déjà renoncé à une formation (score Oui 40% ; -1 point) et notamment en raison d'une charge de travail trop importante (61% ; +5 points), d'un éloignement géographique (39% ; +1 point) ou encore de contraintes personnelles (34% ; +2 points).

# 5.

## QUALITÉ DE LA COMMUNICATION

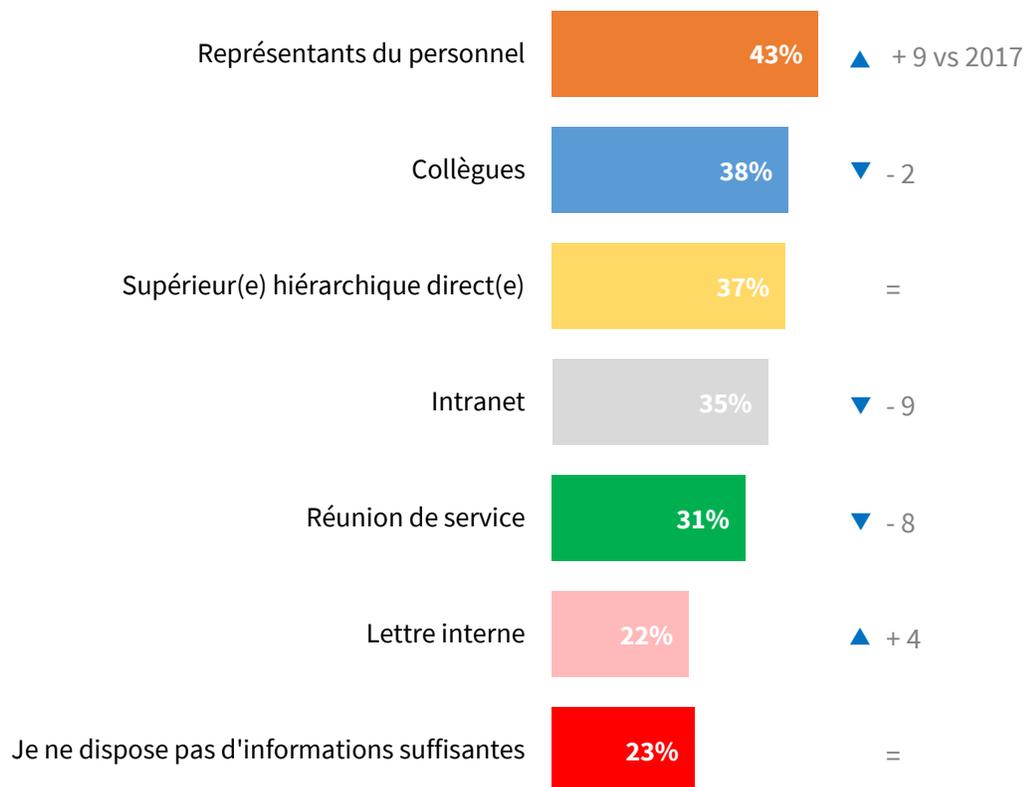


# DES SOURCES TRÈS DIVERSES POUR S'INFORMER. UNE PERCÉE DES IRP EN CE QUI CONCERNE L'ACTUALITÉ DE LA DDI, UN RECENTRAGE AUTOUR DU SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE DIRECT CONCERNANT LA RÉALISATION DES MISSIONS

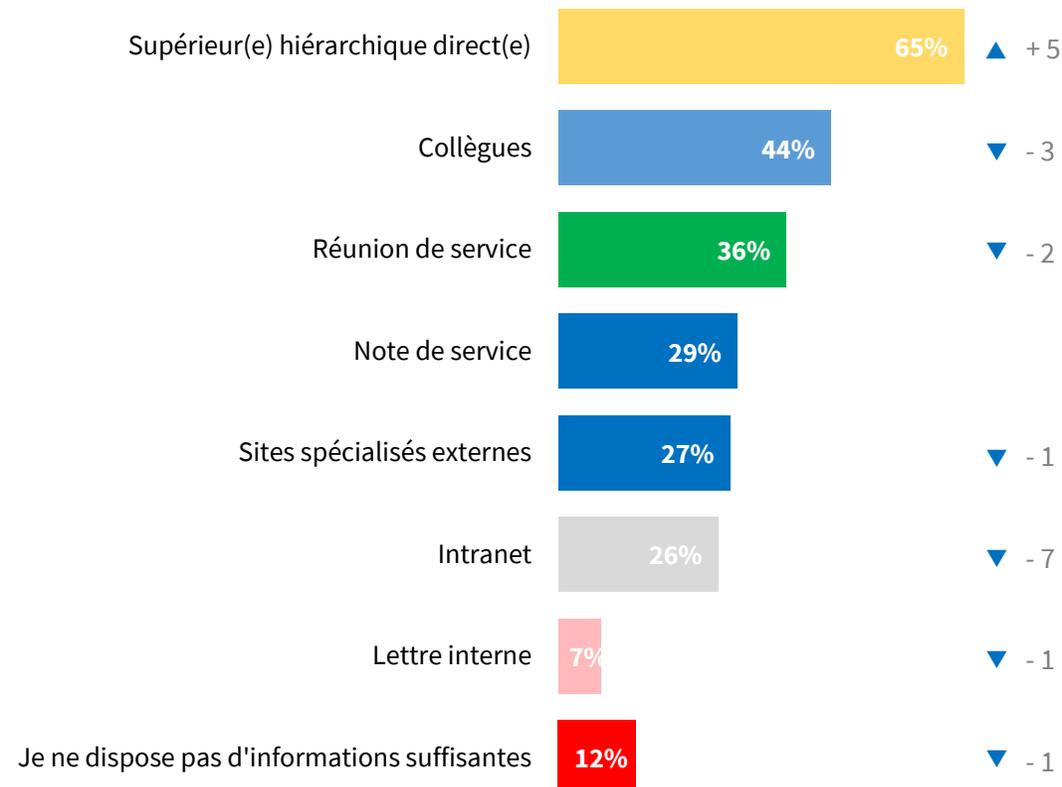
JE DISPOSE DES INFORMATIONS NÉCESSAIRES ... À PARTIR DES SOURCES D'INFORMATIONS SUIVANTES :

BASE : 7642 RÉPONDANTS

## SUR L'ACTUALITÉ ET L'ÉVOLUTION DE LA DDI



## À LA RÉALISATION DE MES MISSIONS



# DES SOURCES TRÈS DIVERSES POUR S'INFORMER SUR L'ACTUALITÉ DE LA DDI

## DÉTAIL PAR PROFIL

JE DISPOSE DES INFORMATIONS NÉCESSAIRES SUR L'ACTUALITÉ ET L'ÉVOLUTION DE LA DDI À PARTIR DES SOURCES D'INFORMATIONS SUIVANTES

BASE : 7642 RÉPONDANTS

	%	SEXE		STRUCTURE					CATEGORIE			
		Total	Homme	Femme	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
		7642	2918	4724	741	1045	1055	3318	1483	2440	4031	1171
Représentants du personnel	43%		44%	42%	48%	38%	43%	44%	41%	42%	43%	42%
Collègues	38%		40%	37%	39%	35%	42%	38%	36%	33%	39%	43%
Supérieur(e) hiérarchique direct(e)	37%		41%	35%	41%	42%	31%	38%	34%	49%	31%	35%
Intranet	35%		35%	34%	16%	24%	27%	41%	42%	28%	37%	38%
Réunion de service	31%		33%	30%	35%	33%	26%	31%	30%	36%	27%	33%
Lettre interne	22%		22%	22%	19%	18%	14%	24%	28%	19%	23%	24%
Je ne dispose pas d'informations suffisantes	23%		22%	23%	24%	21%	29%	21%	25%	24%	24%	18%

# LE SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE DIRECT : SOURCE PRINCIPALE D'INFORMATION SUR SES MISSIONS

## DÉTAIL PAR PROFIL

JE DISPOSE DES INFORMATIONS NÉCESSAIRES À LA RÉALISATION DE MES MISSIONS À PARTIR DES SOURCES D'INFORMATIONS SUIVANTES :

BASE : 7642 RÉPONDANTS

	%	SEXE		STRUCTURE					CATEGORIE			
		Total	Homme	Femme	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
		7642	2918	4724	741	1045	1055	3318	1483	2440	4031	1171
Supérieur(e) hiérarchique direct(e)	65%		66%	64%	60%	63%	58%	68%	66%	64%	65%	67%
Collègues	44%		44%	43%	41%	42%	47%	43%	46%	40%	45%	46%
Réunion de service	36%		41%	34%	36%	39%	41%	35%	35%	40%	33%	38%
Note de service	29%		31%	27%	17%	42%	53%	23%	21%	35%	28%	19%
Sites spécialisés externes	27%		30%	26%	20%	21%	19%	33%	29%	32%	28%	16%
Intranet	26%		28%	24%	12%	25%	39%	24%	26%	28%	26%	22%
Lettre interne	7%		8%	6%	5%	6%	9%	7%	8%	7%	7%	7%
Je ne dispose pas d'informations suffisantes	12%		12%	12%	20%	11%	11%	11%	14%	12%	13%	11%

## Une pluralité et complémentarité des sources d'information

En ce qui concerne les sources d'information pour s'informer sur l'actualité et l'évolution de sa DDI, **les agents utilisent différentes sources d'information complémentaires** : les représentants du personnel (43% ; +9 points), les collègues (38% ; -2 points), le supérieur hiérarchique direct (37%) ou encore l'intranet (35% ; -9 points) ou les réunions de service (31% ; -8 points). **Pour s'informer sur leurs missions, les agents privilégient leur supérieur hiérarchique (65% ; +5 points)**, leurs collègues (44% ; -3 points) ou les réunions de service (36% ; -2 points).

Suivant la structure d'appartenance, les répondants ne privilégient pas la même source d'information. On observe plus particulièrement des différences sur les sources d'information sur l'actualité de la DDI : les agents des DDCS privilégient davantage les représentants du personnel (48% vs 43% ensemble des répondants), les agents des DDCSPP passent leur supérieur hiérarchique (42% vs 37% ensemble), les agents des DDPP s'appuient plus sur leurs collègues (42% vs 38% ensemble) et les agents des DDT et DDTM s'informent plus via l'intranet (respectivement 41% et 42% vs 35% ensemble) et la lettre interne (respectivement 24% et 28% vs 22% ensemble).

6.

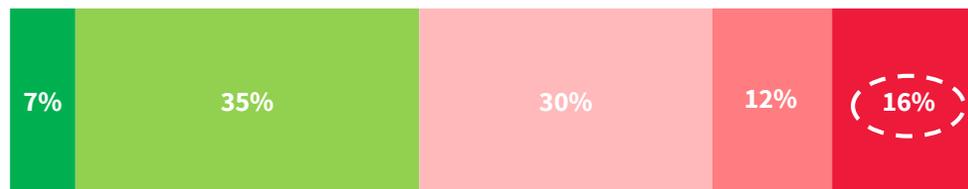
# SENTIMENT D'APPARTENANCE INSTITUTIONNELLE



BASE : 7642 RÉPONDANTS

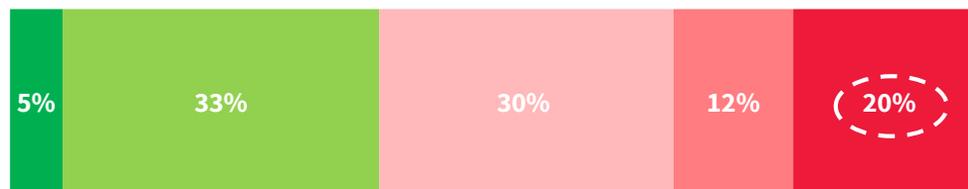
## ST D'accord

Je partage cette culture commune au quotidien dans mon travail



**42%** ▲ + 2 vs 2017

J'ai le sentiment qu'une culture commune existe au sein de ma DDI



**38%** ▲ + 4

XX Tout à fait d'accord  
 XX D'accord  
 XX Plutôt pas d'accord  
 XX Pas d'accord  
 XX Pas du tout d'accord

# UNE MAJORITÉ D'AGENTS NE RESSENT PAS L'EXISTENCE D'UNE CULTURE COMMUNE AU SEIN DE SA DDI

## DÉTAIL PAR PROFIL

BASE : 7642 RÉPONDANTS

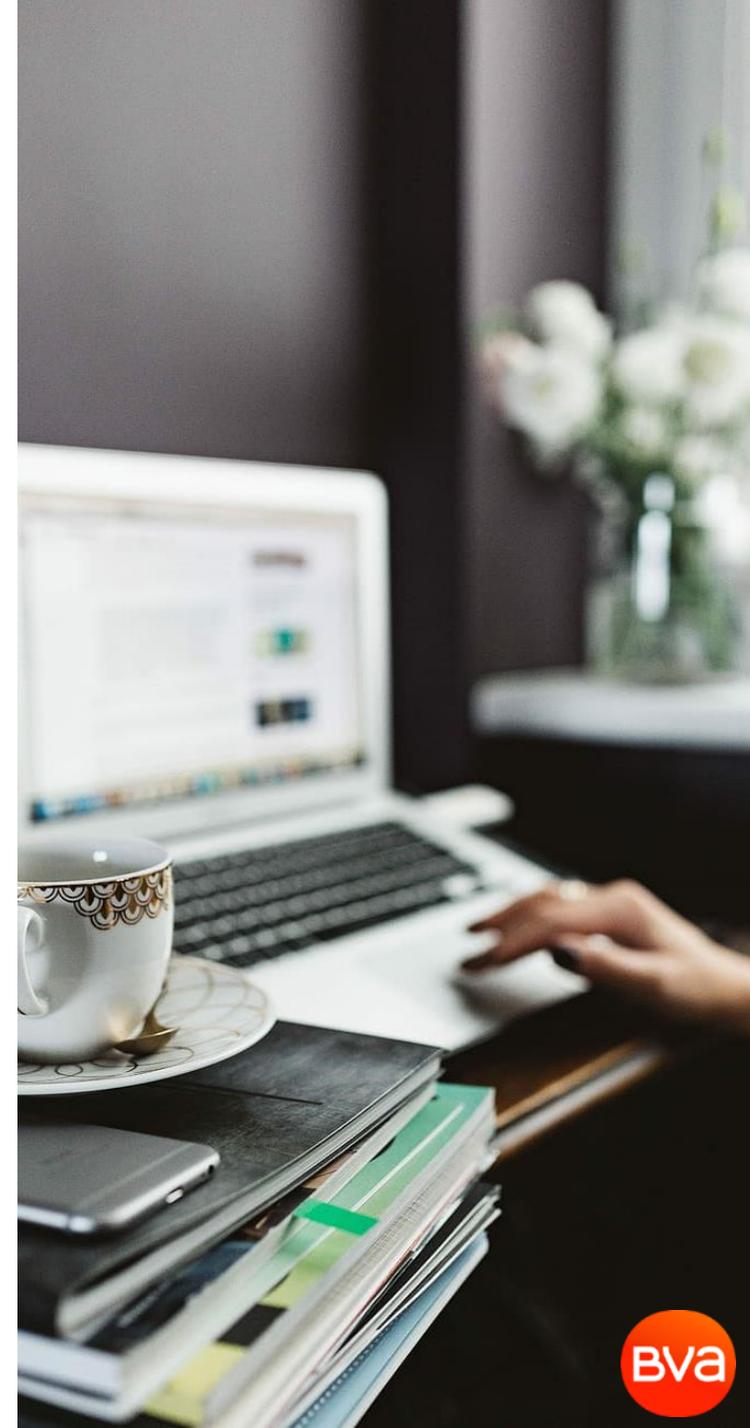
	Total	SEXE		STRUCTURE					CATEGORIE		
		Homme	Femme	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>% ST D'accord</b>	7642	2918	4724	741	1045	1055	3318	1483	2440	4031	1171
Je partage cette culture commune au quotidien dans mon travail	<b>42%</b>	43%	41%	38%	32%	37%	46%	44%	46%	39%	45%
J'ai le sentiment qu'une culture commune existe au sein de ma DDI	<b>38%</b>	38%	38%	37%	28%	31%	42%	40%	41%	35%	42%

## Une culture commune qui a des difficultés à émerger

Les résultats de la première mesure du baromètre social avaient souligné le peu d'existence et de partage d'une culture commune au sein des DDI. Aujourd'hui, **le sentiment d'une culture commune et du partage de celle-ci s'est renforcé** mais demeure encore faible auprès de l'ensemble des agents (respectivement 38% ; +4 points et 42% ; +2 points). Cette culture est encore moins présente au sein des DDCSPP, des DDPP et auprès des agents de catégorie B.

7.

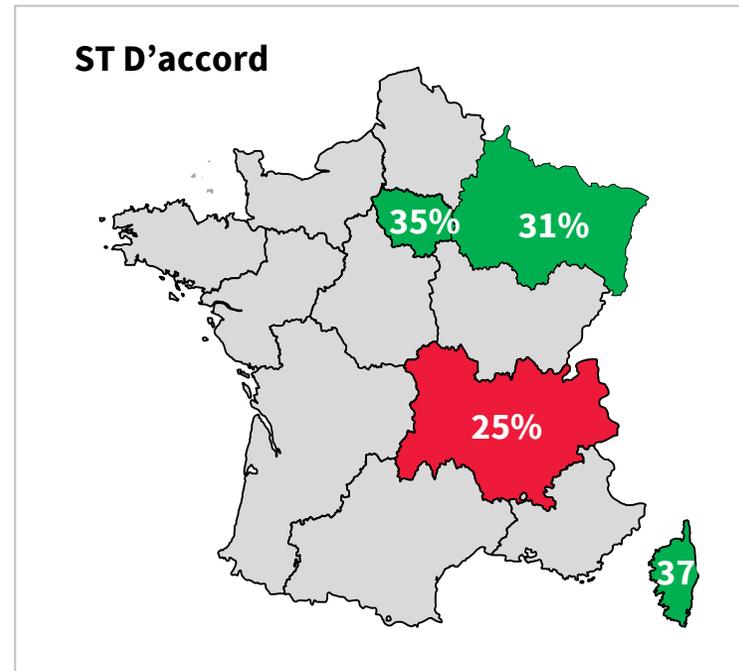
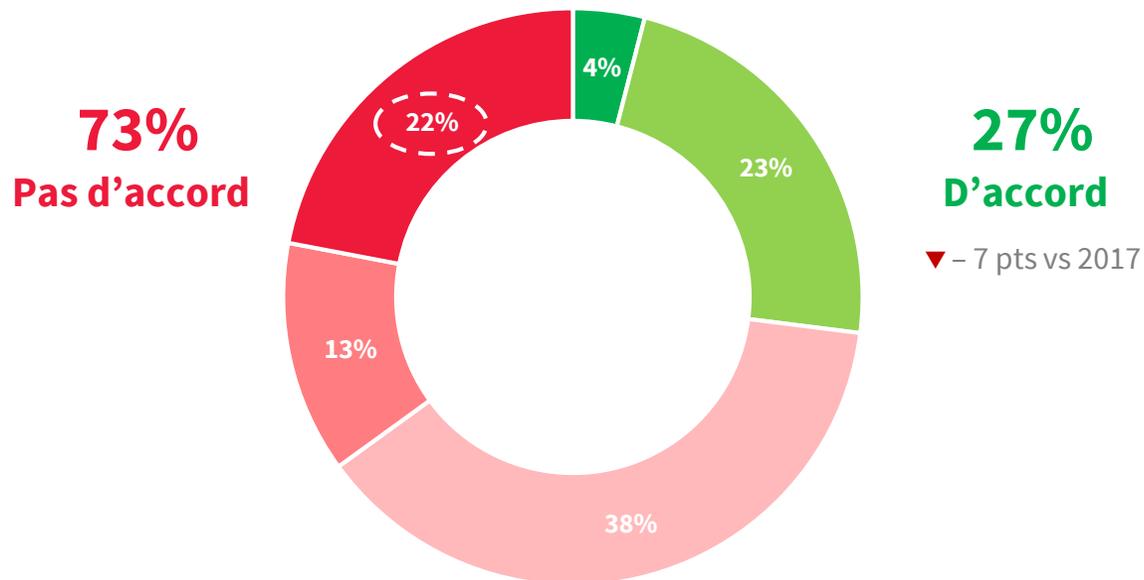
# PERSPECTIVES



# UNE CONFIANCE EN L'AVENIR DE SA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL TRÈS NETTEMENT DÉGRADÉE

JE SUIS PLUTÔT CONFIANT(E) POUR L'AVENIR CONCERNANT MA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL :

BASE : 7642 RÉPONDANTS



xx Tout à fait d'accord  
 xx D'accord  
 xx Plutôt pas d'accord  
 xx Pas d'accord  
 xx Pas du tout d'accord

## SEXE

## STRUCTURE

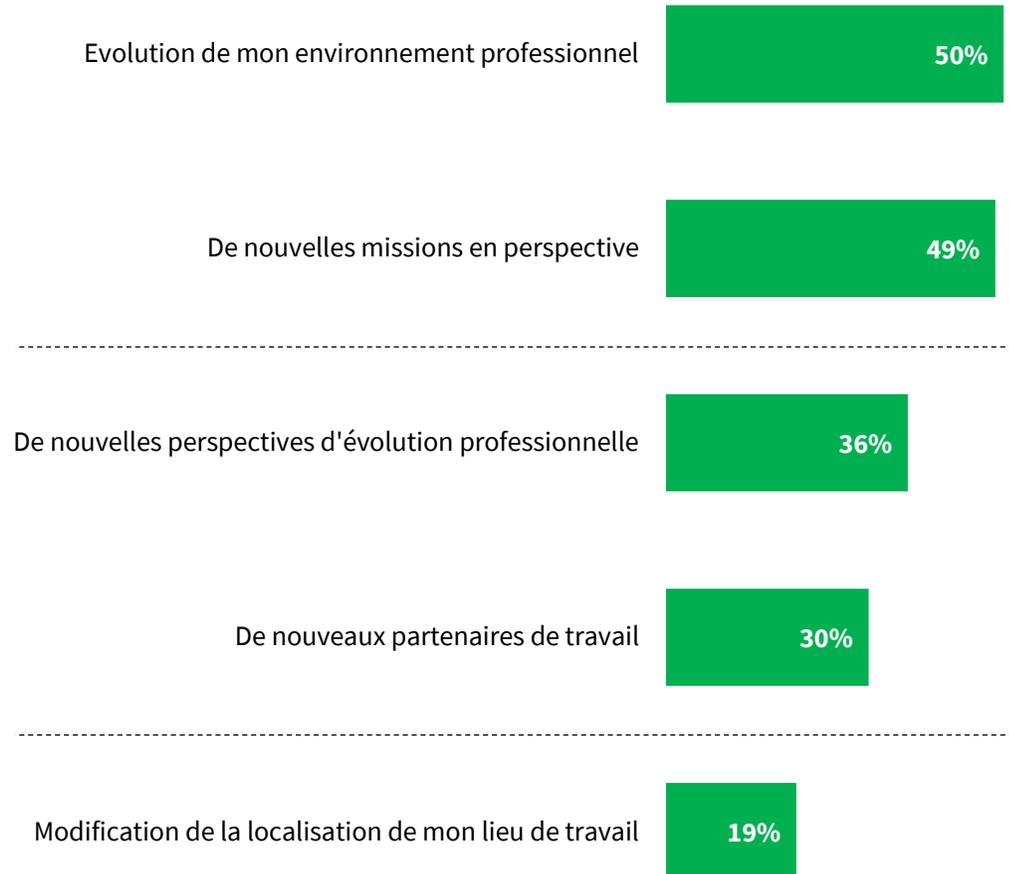
## CATEGORIE

	Total	Homme	Femme	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>% D'accord</b>	7642 27%	2918 26%	4724 28%	741 30%	1045 30%	1055 27%	3318 27%	1483 26%	2440 29%	4031 25%	1171 31%

# LES AGENTS FAISANT PREUVE D'OPTIMISME POUR L'AVENIR DE LEUR QVT L'EXPLIQUENT PAR UNE ÉVOLUTION POSITIVE DE LEUR ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL ET LA PERSPECTIVE DE NOUVELLES MISSIONS

## POUR QUELLES RAISONS ?

BASE : CEUX S'ÉTANT DÉCLARÉS CONFIANTS POUR L'AVENIR DE LEUR QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (2080 RÉPONDANTS SOIT 27% DE L'ÉCHANTILLON)



# LES AGENTS FAISANT PREUVE D'OPTIMISME POUR L'AVENIR DE LEUR QVT L'EXPLIQUENT PAR UNE ÉVOLUTION POSITIVE DE LEUR ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL ET LA PERSPECTIVE DE NOUVELLES MISSIONS - DÉTAIL PAR PROFIL

## POUR QUELLES RAISONS ?

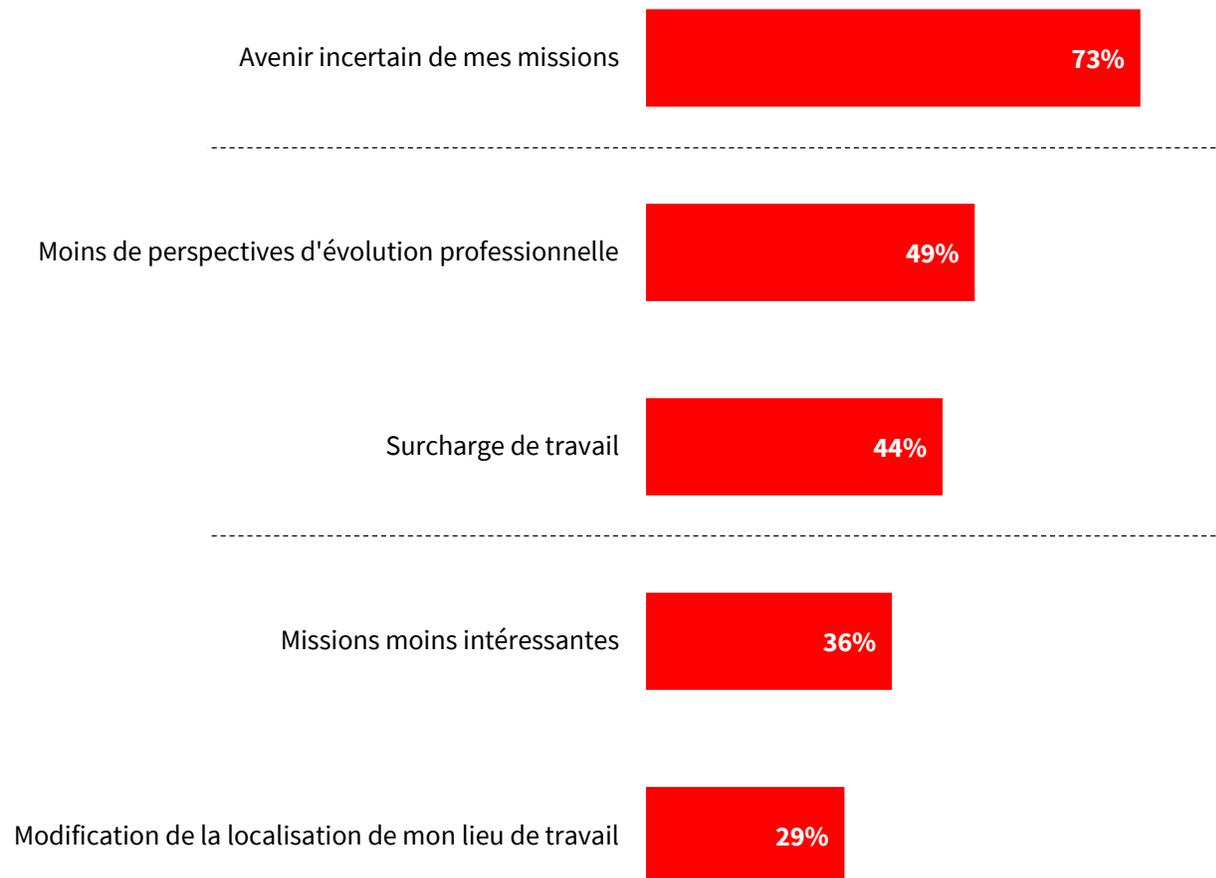
BASE : CEUX S'ÉTANT DÉCLARÉS CONFIANTS POUR L'AVENIR DE LEUR QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (2080 RÉPONDANTS SOIT 27% DE L'ÉCHANTILLON)

	%	Total	SEXE		STRUCTURE					CATEGORIE		
			Homme	Femme	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
		2080	770	1310	224	313	280	883	380	700	1013	367
Evolution de mon environnement professionnel	<b>50%</b>		53%	48%	57%	51%	45%	50%	50%	51%	50%	50%
De nouvelles missions en perspective	<b>49%</b>		49%	49%	46%	51%	47%	49%	50%	<b>54%</b>	46%	46%
De nouvelles perspectives d'évolution professionnelle	<b>36%</b>		37%	35%	38%	41%	40%	33%	34%	37%	36%	33%
De nouveaux partenaires de travail	<b>30%</b>		28%	32%	<b>48%</b>	<b>37%</b>	<b>22%</b>	<b>26%</b>	28%	32%	28%	32%
Modification de la localisation de mon lieu de travail	<b>19%</b>		18%	20%	<b>36%</b>	23%	18%	<b>17%</b>	<b>14%</b>	17%	20%	22%

# LE PESSIMISME TROUVE ESSENTIELLEMENT SON ORIGINE DANS L'AVENIR INCERTAIN DE SES MISSIONS

## POUR QUELLES RAISONS ?

BASE : CEUX S'ÉTANT DÉCLARÉS PAS CONFIANTS POUR L'AVENIR DE LEUR QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (5562 RÉPONDANTS SOIT 73% DE L'ÉCHANTILLON)



# LE PESSIMISME TROUVE ESSENTIELLEMENT SON ORIGINE DANS L'AVENIR INCERTAIN DE SES MISSIONS

## DÉTAIL PAR PROFIL

### POUR QUELLES RAISONS ?

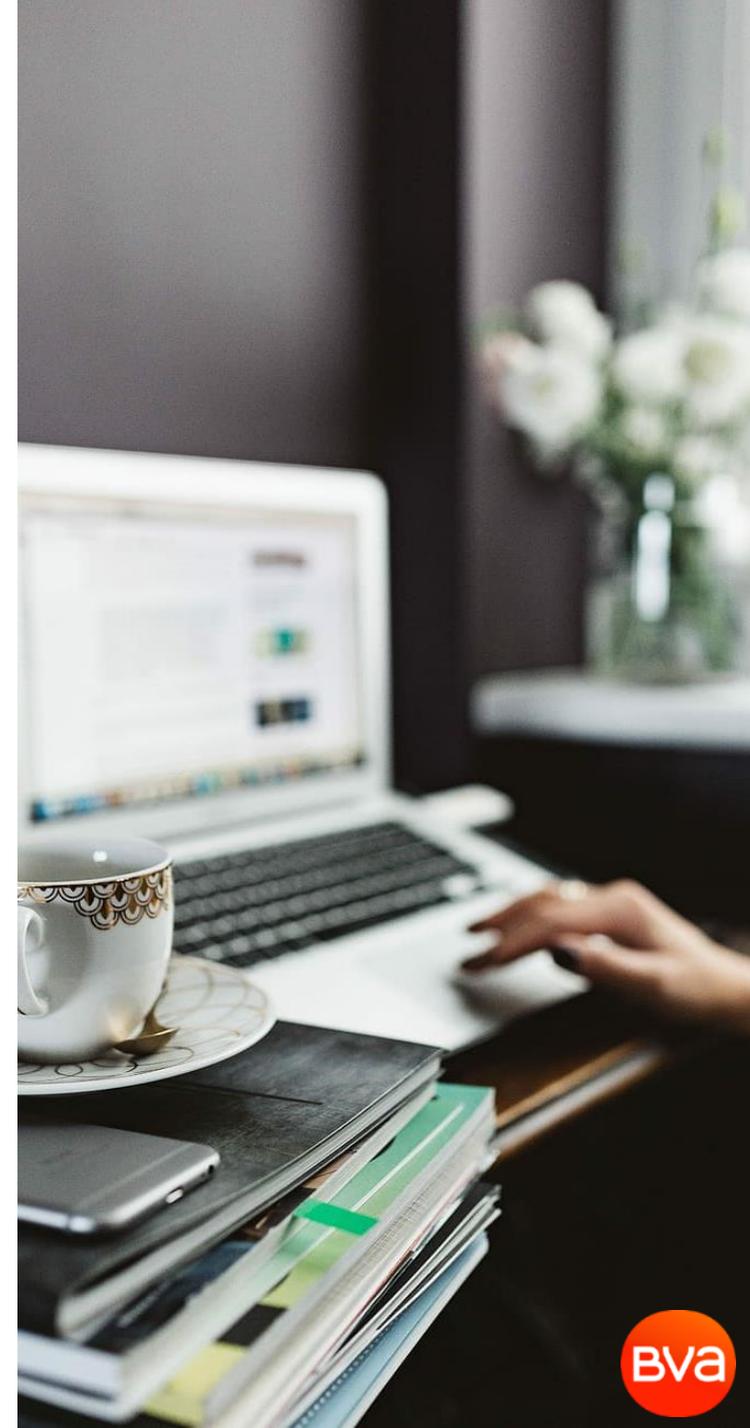
BASE : CEUX S'ÉTANT DÉCLARÉS PAS CONFIANTS POUR L'AVENIR DE LEUR QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (5562 RÉPONDANTS SOIT 73% DE L'ÉCHANTILLON)

	%	Total	SEXE		STRUCTURE					CATEGORIE		
			Homme	Femme	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
		5562	2148	3414	517	732	775	2435	1103	1740	3018	804
Avenir incertain de mes missions	73%		79%	70%	67%	69%	72%	76%	75%	72%	74%	72%
Moins de perspectives d'évolution professionnelles	49%		53%	46%	44%	46%	43%	50%	54%	47%	50%	48%
Surcharge de travail	44%		43%	45%	48%	54%	52%	40%	40%	53%	42%	32%
Missions moins intéressantes	36%		42%	33%	31%	32%	32%	40%	37%	37%	37%	32%
Modification de la localisation de mon lieu de travail	29%		27%	31%	44%	32%	24%	28%	28%	23%	31%	39%

## Des inquiétudes accrues sur l'avenir de la qualité de vie au travail

Lorsqu'on interroge les agents sur leur perception de l'avenir de leur qualité de vie au travail, ils se montrent encore plus pessimistes qu'en 2017 : seuls 27% se déclarent confiants (-7 points par rapports à 2017). Les agents de catégorie B (25%) et de la région Auvergne Rhône-Alpes (25%) sont les plus inquiets.

# RÉCAPITULATIFS





## Écarts positifs

	Résultat 2020	Évolution vs. 2017
Estiment que leur supérieur hiérarchique porte attention à ce qu'ils disent en cas de conflit	<b>60%</b>	<b>+11</b>
Estiment que leur supérieur hiérarchique se rend disponible en cas de conflit	<b>61%</b>	<b>+9</b>
Sont exposés à des agressions verbales dans leur travail	<b>35%</b>	<b>-8</b>
Estiment que leur supérieur hiérarchique propose des solutions en cas de conflit	<b>44%</b>	<b>+7</b>



## Écarts négatifs

	Résultat 2020	Évolution vs. 2017
Sont plutôt confiants quant à l'avenir de leur qualité de vie au travail	<b>27%</b>	<b>-7</b>
Sont satisfaits de leurs conditions matérielles au quotidien	<b>70%</b>	<b>-4</b>
Ont un sentiment positif lorsqu'ils se rendent au travail	<b>35%</b>	<b>-2</b>
Disposent d'un accompagnement satisfaisant pour évoluer professionnellement	<b>41%</b>	<b>-2</b>

# TABLEAU DE COMPARAISON ENTRE DDI / DDD

SOUS-TOTAL (SATISFAIT/D'ACCORD)	Ensemble	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM
Satisfaction au travail	76%	75%	75%	74%	75%	76%
Charge de travail adaptée	55%	52%	50%	51%	58%	57%
Je dispose du temps nécessaire pour exécuter de façon satisfaisante mon travail	59%	59%	53%	52%	63%	62%
Conditions matérielles de travail	70%	67%	72%	61%	73%	71%
Conditions de travail	68%	67%	66%	61%	70%	69%
Conciliation vie professionnelle / vie privée	80%	80%	82%	83%	84%	85%
Relations de travail avec les collègues de bureau	95%	94%	95%	96%	96%	95%
Relations de travail avec ma direction	79%	79%	79%	75%	79%	79%
Relations de travail avec ma hiérarchie directe	86%	85%	83%	82%	87%	86%
Mon supérieur hiérarchique est facilement accessible	85%	84%	82%	81%	87%	85%
Mon responsable hiérarchique direct sait ce que je fais au quotidien	76%	71%	71%	71%	78%	77%
Mon supérieur direct m'aide à mener à bien mes tâches en cas de difficulté	81%	78%	77%	76%	84%	83%
Ma hiérarchie directe veille au respect de des engagements	75%	73%	72%	73%	77%	77%
Je suis consulté sur les changements qui concernent mon travail	66%	65%	64%	64%	68%	65%
Mon travail est reconnu	62%	63%	62%	60%	64%	63%
J'ai des objectifs professionnels clairs	74%	69%	72%	74%	76%	76%
Je suis satisfait de l'accompagnement RH	62%	61%	65%	59%	64%	59%
J'ai le sentiment qu'une culture commune existe au sein de ma DDI	38%	37%	28%	31%	42%	40%
Je partage cette culture commune au quotidien de mon travail	42%	38%	32%	37%	46%	44%
Je suis plutôt confiant pour l'avenir concernant ma qualité de vie au travail	27%	30%	30%	27%	27%	26%

## UN CONSTAT GENERAL

La nouvelle mesure du Baromètre social des Directions Interdépartementales Interministérielles s'inscrit dans la période de mise en place de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat et la crise sanitaire que nous traversons. Dans l'ensemble, les agents se déclarent davantage satisfaits de leur travail actuel et de leurs conditions de travail en général. Il bénéficient notamment d'un meilleur équilibre vie professionnel / vie personnelle, d'un bon niveau d'autonomie et d'une relation de qualité renforcée avec leur responsable supérieur). Même si les agents font état d'une meilleure perception de leur travail au quotidien, ils appréhendent davantage pour l'avenir de leur qualité de vie au travail.

Les signes de cette dégradation pressentie sont à mettre en lien avec leur manque de visibilité sur l'avenir de leur structure, de leur mission et plus précisément de leur place au sein des DDI.

Au regard des résultats du baromètre, nous préconisons plusieurs axes de progrès pour favoriser une satisfaction au travail durable des agents et renforcer leur confiance en l'avenir. Certaines pistes de réflexion s'inscrivent dans la continuité de celles déjà identifiées en 2017.

**Un constat :**  
**Une culture commune encore peu partagée au sein des DDI**

Cet axe de progrès, déjà identifié en 2017, demeure encore un sujet aujourd'hui. Certes, l'existence d'une culture commune est plus présente aujourd'hui qu'en 2017 aux yeux des agents mais elle n'est pas majoritaire. Plus de 6 agents sur 10 pensent que ce n'est pas encore le cas.

**Des pistes de réflexion**

La situation actuelle, avec le travail en distanciel, pour une partie des agents constitue une opportunité pour atténuer les silos, l'éloignement géographique, et favoriser cette culture commune. Cela passerait par davantage de partage entre DDI, en favorisant, notamment le travail collaboratif via des projets transversaux.

<p><b>Un constat :</b> <b>Une intensité plus aigue du travail ressentie par les cadres</b></p>	<p>Les cadres sont plus nombreux à souligner leur charge de travail inadaptée, le manque de temps nécessaire pour effectuer leur travail ou encore l'impact du rythme négatif sur leur santé (42%). En 2017, les cadres étaient déjà plus critiques mais l'écart a tendance à se creuser avec les autres catégories d'agents.</p>
<p><b>Des pistes de réflexion</b></p>	<p>Les cadres et notamment les cadres encadrants doivent faire face à de nouveaux défis : le management à distance lié à la situation de crise sanitaire / l'élargissement de leur missions par rapport à la mise en place de nouvelles politiques publiques mises en place et également le manque de moyens humains (réduction des effectifs et le non remplacement des départs à la retraite).</p> <p>Plusieurs pistes de réflexion pourraient soulager un peu le niveau d'intensité du travail des cadres et les sécuriser dans leurs missions : la formation au management à distance (qui est très différent du management en présentiel et qui ne s'improvise pas), le renforcement des outils digitaux pour faciliter l'activité des agents et enfin la priorisation de leurs missions dans le cadre des nouvelles politiques publiques.</p>
<p><b>Un constat :</b> <b>Des craintes liées à la dégradation de la qualité de vie au travail</b></p>	<p>Les répondants se déclarent plutôt satisfaits de leur conditions de travail et c'est en progression par rapport à 2017. Ils déclarent bénéficier d'un bon équilibre vie privée / vie personnelle et d'un bon collectif de travail. Pourtant ils craignent à l'avenir de perdre en qualité de vie au travail.</p>
<p><b>Des pistes de réflexion</b></p>	<p>En 2017, 1/3 seulement des répondants se disaient confiants pour leur QVT et ils sont désormais encore moins nombreux (un peu plus d'un quart). Pourtant, ils font état de meilleures conditions de travail et d'une satisfaction au travail plus élevée qu'en 2017.</p> <p>Les agents manifestent encore plus qu'en 2017 ce besoin de réassurance pour conserver leur qualité de vie au travail actuel et il ne semble pas y avoir de signaux positifs envoyés dans ce sens. Les sources d'information privilégiées pour s'informer sur l'actualité et l'évolution des DDI sont les organisations syndicales et les collègues. Près d'un quart des répondants déclarent ne pas disposer d'informations suffisantes et cela contribue à entretenir un climat anxigène. Afin de rassurer les agents, il est important que l'institution communique davantage sur l'actualité et les évolutions de la DDI afin d'apporter plus de visibilité aux agents sur leur structure et leur mission.</p>

<p><b>Un constat : Un manque de perspective d'évolution professionnelle</b></p>	<p>Seulement 41% des agents ont le sentiment de disposer d'un accompagnement satisfaisant pour évoluer professionnellement. L'accompagnement RH proposé ne répond pas aux attentes d'une partie des agents. Les agents se déclarent plutôt satisfaits de l'accompagnement RH de proximité et encore davantage des relations avec leur supérieur hiérarchique. En revanche, sortis de leur sphère de proximité, les agents concernés par un changement d'affectation ne se sentent pas suffisamment accompagnés.</p>
<p><b>Des pistes de réflexion</b></p>	<p>Les résultats ne nous permettent pas de dégager de véritables préconisations car nous n'avons pas suffisamment d'informations sur le sujet. Il semble néanmoins nécessaire de rattacher l'évolution professionnelle des agents à la nouvelle organisation (mutualisation des secrétariats généraux et des préfectures et DDI), qu'ils puissent avoir plus de visibilité sur leurs missions dans le cadre d'affectation, en faisant le lien entre la GRH de proximité et le niveau supérieur, chargé de mettre en place les nouvelles organisations.</p>
<p><b>Un constat : Des agents exposés à des agressions verbales, notamment en DDPP et DDCSPP</b></p>	<p>Au sein des DDPP et DDCSPP, environ 4 agents sur 10 estiment être exposés à des agressions verbales. Elles étaient un peu plus nombreuses en 2017 mais leur niveau demeure important encore aujourd'hui.</p>
<p><b>Des pistes de réflexion</b></p>	<p>Ce type d'agression verbale répétée peut avoir une incidence sur le travail des agents et être facteurs de RPS. Dans un premier temps, il faudrait identifier les agents les plus exposés à ce type d'agressions verbales afin de pouvoir ensuite leur apporter le soutien nécessaire et les outils pour réagir au mieux à ce type de situation.</p>