

Rapport d'analyse quantitatif des résultats de l'enquête par questionnaire sur les risques psychosociaux dans les Directions Régionales des Affaires Culturelles (DRAC)

Septembre 2016



SOMMAIRE

Le rapport comporte 3 grandes parties :

Cliquer sur les titres pour atteindre la page

I- LES STATISTIQUES DESCRIPTIVES DES RÉPONDANTS

(PAGES 6 À 10)

II- LES ANALYSES STATISTIQUES (QUESTION PAR QUESTION) SUR LES DIFFÉRENTES FAMILLES DE RPS

(PAGES 7 À 264)

- A : Exigences du travail (questions 1 à 11)
 - résultats par questions
 - résultats par DRAC
 - synthèse
- B : Autonomie et les marges de manœuvre (questions 12 à 23)
 - résultats par questions
 - résultats par DRAC
 - synthèse
- C : Charge émotionnelle (questions 24 à 32)
 - résultats par questions
 - résultats par DRAC
 - synthèse
- D : Rapports sociaux et relations de travail (questions 33 à 45)
 - résultats par questions
 - résultats par DRAC
 - synthèse
- E : Conflits de valeurs et travail empêché (questions 46 à 58)
 - résultats par questions
 - résultats par DRAC
 - synthèse
- F : Atteintes à la santé (questions 59 à 66)
 - résultats par questions
 - résultats par DRAC
 - synthèse
- G : Changements techniques, organisationnels, insécurité socio-économique (questions 67 à 86)
 - résultats par questions
 - résultats par DRAC
 - synthèse

III- ANNEXE 1 : ANALYSE QUALITATIVE DES COMMENTAIRES

(PAGES 265 À 271)

Introduction

HR consultancy partners a réalisé, à la demande du Ministère de la Culture et de la Communication, une **analyse des données récoltées par le biais du questionnaire d'identification des Risques Psychosociaux (RPS)** réalisé par le Ministère soumis à l'ensemble des agents des services déconcentrés du Ministère de mi-juin à début juillet 2016.

Les réponses recensées permettent de distinguer les sources de mal-être ou au contraire de satisfaction des agents ainsi que leurs impacts sur leur travail et leur santé.

1 108 agents ont répondu au questionnaire, soit 48% de l'effectif total des DRAC et des DAC. Nous pouvons considérer ce panel comme représentatif des effectifs et donc produire des résultats significatifs et fiables.

L'ensemble des données a été compilé avec les logiciels "Excel" et "Sphinx".

Chaque question a été traitée à plat et rattachée à l'une des 7 familles de RPS.

Afin de bénéficier d'une analyse au plus près de la réalité terrain, des relations ont ensuite été recherchées pour chaque question selon 11 critères différenciant* de l'étude.

Le rapport met uniquement en évidence **les tendances observables pertinentes et/ou significatives**.

Une **analyse qualitative** (en annexe 1) de l'ensemble des commentaires des répondants vient compléter ce rapport.

L'analyse de ces résultats permettra aux DRAC et DAC d'enrichir leur plan d'action RPS et/ou de compléter des actions déjà mises en oeuvre.

* **Critères différenciant de l'étude** : secteurs, catégories, ancienneté, filières, statut, lieux de travail, sexe, âge, niveau d'étude, DRAC, DRAC fusionnées / DRAC non fusionnées.

Définition des risques psychosociaux (RPS)

« Les RPS sont définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.(...). Les troubles psychosociaux (conséquence d'une exposition aux risques) affectent la personne, l'équipe et la qualité du service rendu. Les RPS se manifestent sous diverses formes : stress, sentiment de mal-être, incivilités, agressions et violences ».

Collège d'expertise du suivi des RPS (Collège formé en 2008, rapport final 11 avril 2011)

Plan de lecture du rapport

L'ensemble des items du questionnaire d'identification des RPS des DRAC et des DAC a été regroupé par familles de RPS.
L'analyse statistique des données (partie II de ce rapport) s'articule de la manière suivante pour chacune des 7 familles de RPS représentées :

1. Un dépouillement à plat

- Graphiques "à plats" présentant les résultats globalisés (pour l'ensemble des DRAC) de chaque question ainsi que leur moyenne et écart-type.

Puis pour chaque question :

2. Le détail et analyse par DRAC

- Graphiques de l'ensemble des réponses par DRAC (affiché par effectif ou en pourcentage en fonction de la pertinence du résultat) avec la mise en évidence d'une relation significative ou non de l'item suivi d'un commentaire explicatif.

- Tendances observables

Croisement de la question avec les 11 critères différenciant de l'étude : *secteurs, catégories, ancienneté, filières, statut, lieux de travail, sexe, âge, niveau d'études, DRAC, DRAC fusionnées / DRAC non fusionnées* avec une mise en évidence des résultats significatifs uniquement (sauf fusion).

Exemple :

- Impact significatif de l'appartenance à une DRAC fusionnée ou non sur les réponses.
- Impact significatif de l'appartenance à la filière administrative sur les réponses

A la fin de chaque famille de RPS analysée :

3. L'analyse des principaux thèmes ressortant des commentaires (au global)

Commentaires des répondants les plus récurrents relatifs à la famille de RPS, sans classement.

Une analyse qualitative complète par DRAC en Annexe 1, vient compléter cette partie.

4. La synthèse de l'analyse

- Au global :

Synthèse des facteurs de risques et des facteurs de protection mis en évidence par l'étude sur la famille de RPS concernée.

- Focus DRAC :

Récapitulatif de l'impact de la fusion des DRAC.

----- Utile ! -----

- **Moyenne** : égale la somme des données divisée par leur nombre.

- **Ecart-type** : mesure la dispersion des données. Plus il est élevé, plus les données sont dispersées.

- **Tests de significativité** : analyses statistiques entre les moyennes des réponses tenant compte de la dispersion des données de manière à obtenir une interprétation représentative des résultats.

Confidentialité et anonymat

En rappel, les résultats du rapport **ne permettent pas d'identifier de répondants conformément au Code de déontologie des psychologues** (*mise à jour - février 2012*).

Remarques

- Nous avons regroupé les DAC d'Outre-Mer (Dac Guyane, Océan Indien, Martinique et Guadeloupe).
- Les résultats des analyses croisées DRAC par DRAC sont présentés **soit en pourcentage des modalités de réponses par DRAC, soit en effectif** s'étant prononcé par modalité et par DRAC de manière à faciliter la lecture.
- **Certaines analyses n'ont volontairement pas été réalisées de manière à garantir l'anonymat des répondants.**

I - Description des répondants

Taux de participation par DRAC ou DAC				
	Nbre répondants	Effectifs	Tx Participation	Tx de répartition
Mayotte	4	5	80%	0,4%
Martinique	19	28	68%	1,7%
F - Bourgogne Franche-Comté	101	151	67%	9,1%
Corse	12	20	60%	1,1%
F - Auvergne Rhone-Alpes	127	233	55%	11,5%
F - Normandie	74	138	54%	6,7%
Pays de la Loire	62	119	52%	5,6%
Guyane	15	29	52%	1,4%
F - Alsace Champagne-Ardenne Lorraine	119	252	47%	10,7%
F - Languedoc-Roussillon Midi-Pyrénées	117	251	47%	10,6%
F - Nord Pas de Calais Picardie	78	171	46%	7,0%
PACA	61	139	44%	5,5%
Bretagne	48	112	43%	4,3%
Ile de France	94	227	41%	8,5%
F - Aquitaine Limousin Poitou-Charentes	112	272	41%	10,1%
Centre Val de Loire	47	115	41%	4,2%
Guadeloupe	9	28	32%	0,8%
Réunion / Nouvelle Calédonie	9	31	29%	0,8%
Total	1108	2321	48%	

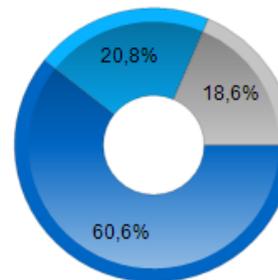
Légende : F = Drac fusionnée
 DRAC ayant réalisé une démarche de prévention des risques psychosociaux



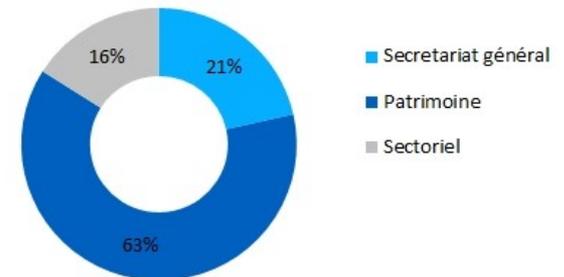
Taux de participation les plus importants pour Mayotte, la Martinique, Bourgogne Franche-Comté, (taux de participation >60%).

Secteurs des répondants

	Nb
Patrimoine	672
Secrétariat général	230
Sectoriel (création - action culturelle - cinéma - livre - lecture)	206
Total	1108



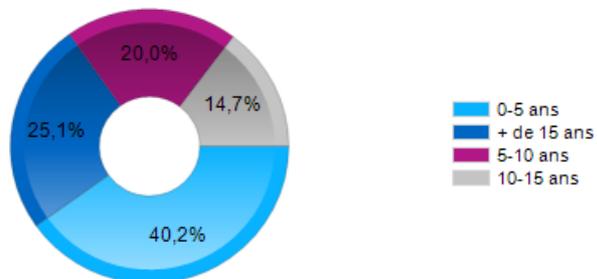
Secteurs des effectifs



Majorité des répondants : Secteur "Patrimoine"

Ancienneté sur le poste

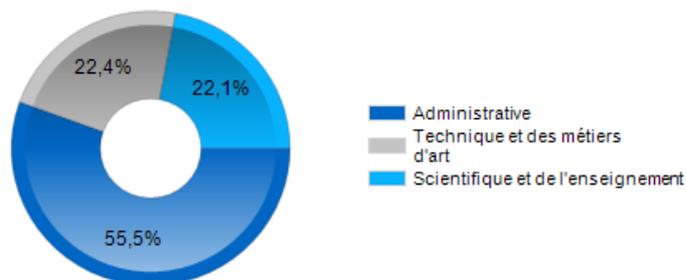
	Nb
0-5 ans	445
+ de 15 ans	278
5-10 ans	222
10-15 ans	163
Total	1108



Majorité des répondants : "0-5 ans d'ancienneté"

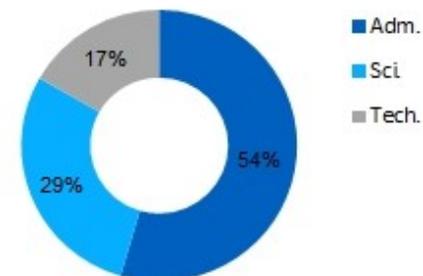
Filières des répondants

	Nb
Administrative	615
Technique et des métiers d'art	248
Scientifique et de l'enseignement	245
Total	1108



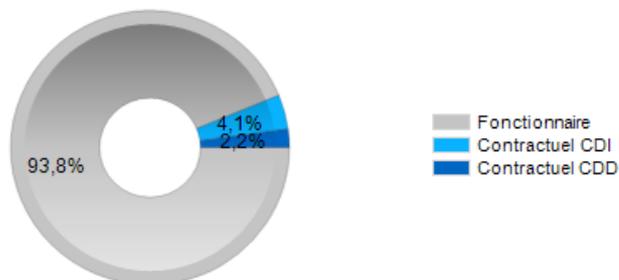
Majorité des répondants : Filière "Administrative"

Filières des effectifs



Statuts

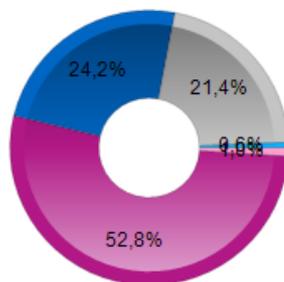
	Nb
Fonctionnaire	1039
Contractuel CDI	45
Contractuel CDD	24
Total	1108



Majorité des répondants : Statut "Fonctionnaire"

Lieu de travail

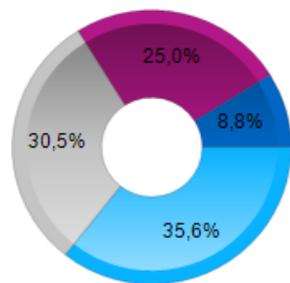
	Nb
Non réponse	11
Siège DRAC	585
Site DRAC (hors siège)	268
UDAP (hors siège) ou hors site DRAC	237
Autre	7
Total	1108



Majorité des répondants : Lieu de travail "Siège DRAC"

Catégorie des répondants

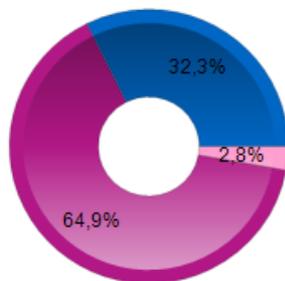
	Nb
A	395
B	338
C	277
Encadrant	98
Total	1108



Majorité des répondants : Catégorie : "A"

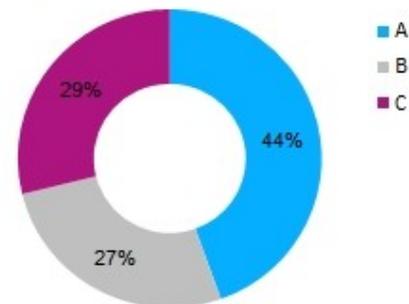
Sexe des répondants

	Nb
Non réponse	31
Femme	719
Homme	358
Total	1108

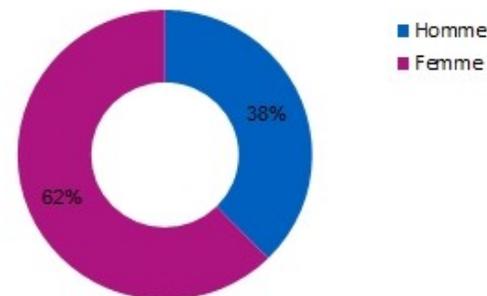


Majorité des répondants : Sexe : "femme"

Catégorie des effectifs

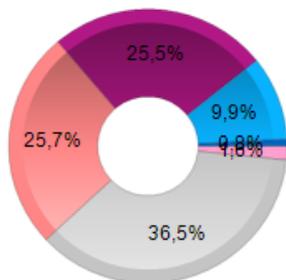


Sexe des effectifs



Âge

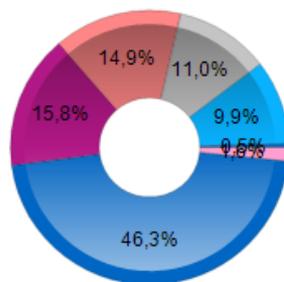
	Nb
Non réponse	18
46-55 ans	404
36-45 ans	285
Plus de 55 ans	282
26-35 ans	110
Moins de 25 ans	9
Total	1108



Majorité des répondants : Age : "46-55 ans"

Niveau d'études

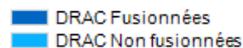
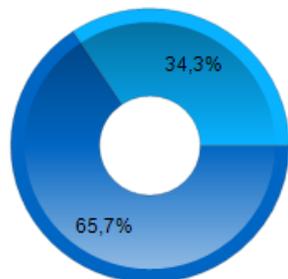
	Nb
Non réponse	18
> à BAC +3	513
BAC+2	175
BAC	165
BAC+3	122
BEPC-CAP-BEP	110
sans diplôme	5
Total	1108



Majorité des répondants :
Niveau d'études : "> à bac +3"

Fusion DRAC

	Nb
DRAC Fusionnées	728
DRAC Non fusionnées	380
Total	1108



Majorité des répondants :
Fusion DRAC : "DRAC fusionnées"

II - Analyses statistiques

A - Exigences du travail

Questions 1 à 11N

Définition :

La demande psychologique ou les efforts se définissent par les exigences associées à l'exécution du travail en termes quantitatifs (contraintes de temps, quantité de travail excessive...) et qualitatifs (complexité des tâches, concentration, demandes contradictoires...). Les difficultés de conciliation entre la vie personnelle (hors travail) et la vie professionnelle constituent également un autre type d'exigences liées au travail.

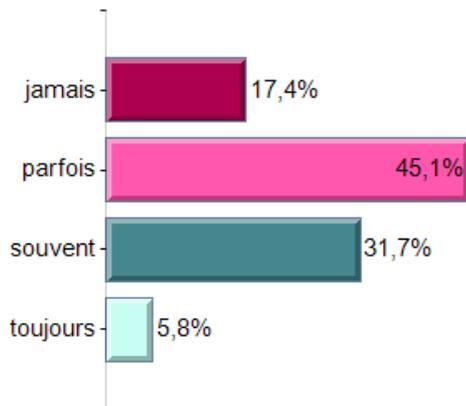
1. Résultats par questions

Questions 1 à 11 : Exigences du travail

Dépouillement à plat - questions 1 à 11

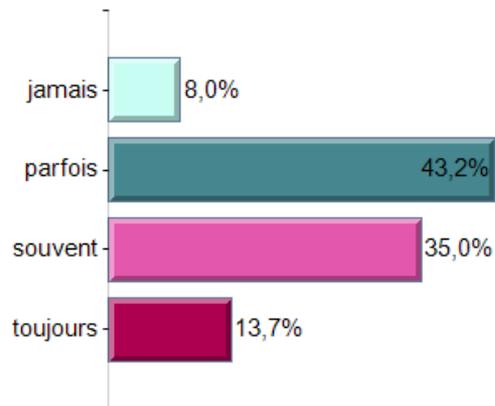
1. Je dispose du temps nécessaire pour faire correctement mon travail

Moyenne = 2,26 Ecart-type = 0,81



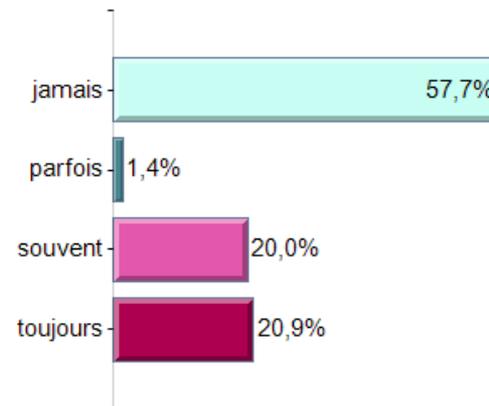
2. On me demande une quantité de travail excessive

Moyenne = 2,54 Ecart-type = 0,83



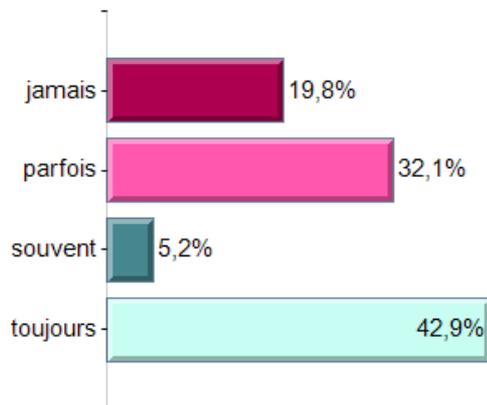
3. Je dois fréquemment interrompre une tâche pour une autre non prévue

Moyenne = 2,04 Ecart-type = 1,27



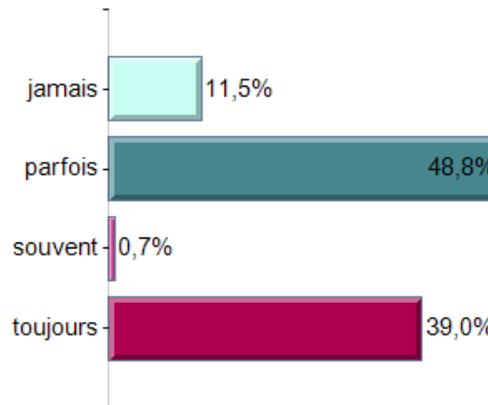
4. J'ai du mal à concilier travail et obligations familiales

Moyenne = 2,71 Ecart-type = 1,21



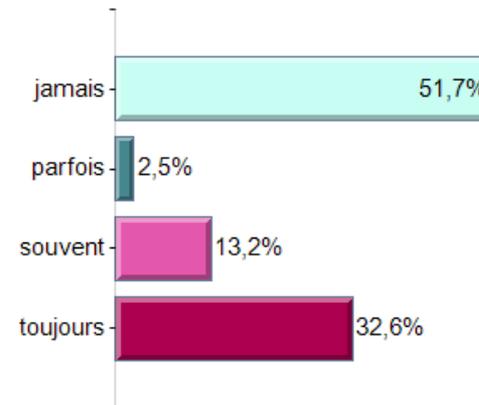
5. Je suis dérangé-e dans ma vie privée pour des raisons professionnelles

Moyenne = 2,67 Ecart-type = 1,11



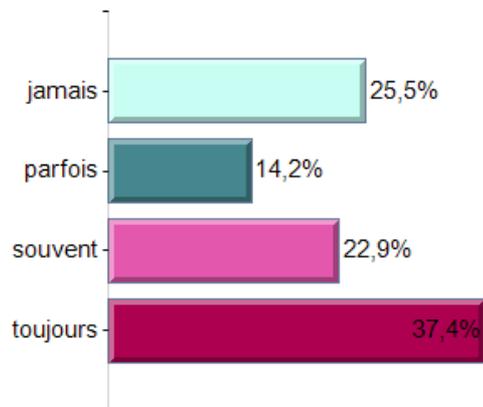
6. Mon travail nécessite de longues périodes de concentration intense

Moyenne = 2,27 Ecart-type = 1,37



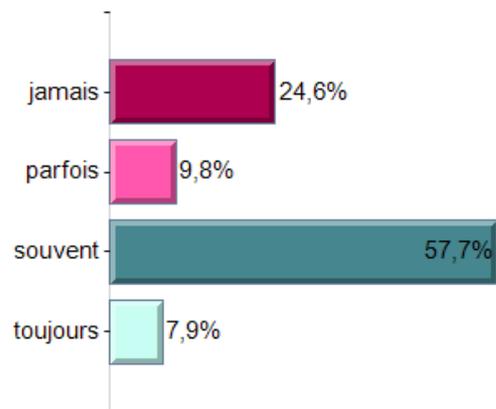
7. Pour réaliser mon travail, je dois travailler plus que le temps de travail réglementaire

Moyenne = 2,72 Ecart-type = 1,21



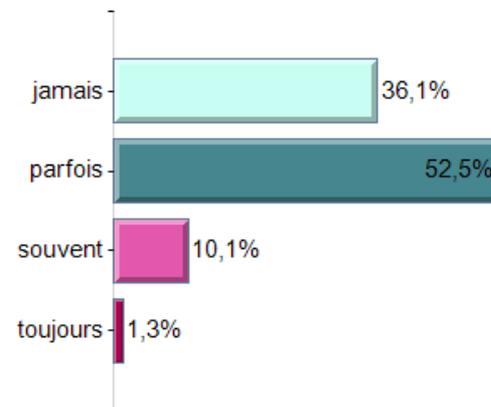
8. Si oui, mes dépassements d'horaires sont compensés

Moyenne = 2,49 Ecart-type = 0,95



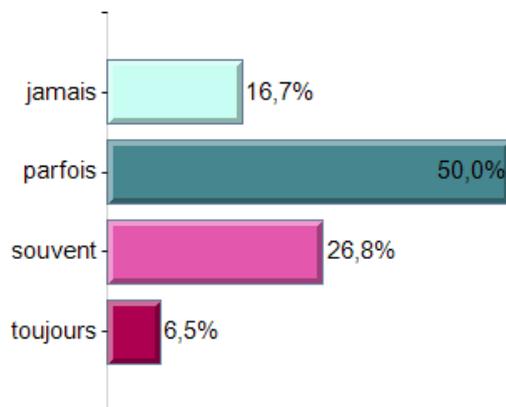
9. Il m'arrive d'être obligé-e de modifier et/ou reporter mes congés en raison de contraintes professionnelles

Moyenne = 1,77 Ecart-type = 0,68



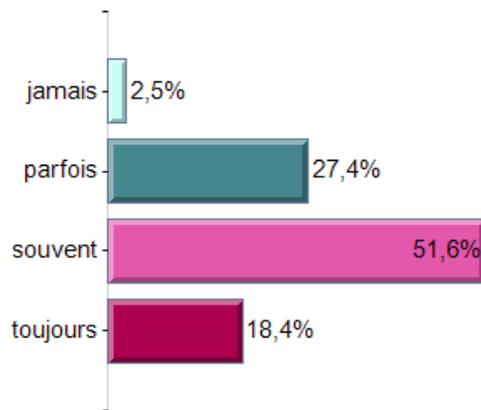
10. Attendre le travail de collègues ou d'autres services ralentit souvent mon travail

Moyenne = 2,23 Ecart-type = 0,80



11. Je dois faire face à des demandes extérieures (usagers, public---) qui nécessitent une réponse immédiate

Moyenne = 2,86 Ecart-type = 0,74

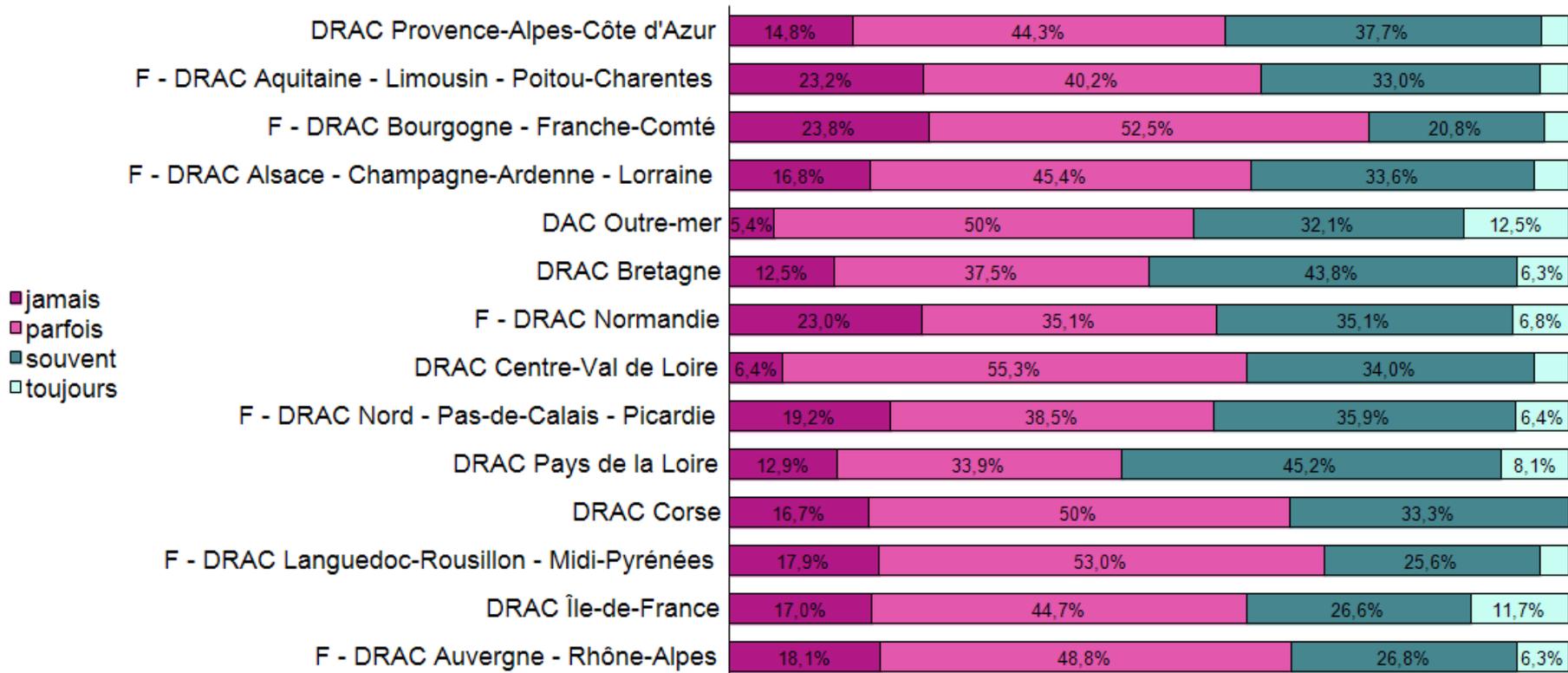


2. Résultats par DRAC

Questions 1 à 11 : "Exigences du travail"

Q1 : Je dispose du temps nécessaire pour faire correctement mon travail

La relation est significative.



DRAC dont les agents expriment le moins (critère : « jamais » + « parfois » > 70%) disposer du temps nécessaire pour faire correctement leur travail :

- ' DRAC Bourgogne Franche-Comté
- ' DRAC Languedoc-Roussillon
- ' DRAC Midi-Pyrénées

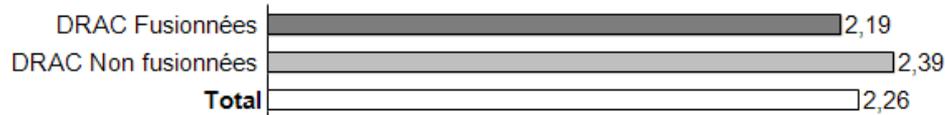
DRAC dont les agents expriment le plus disposer (critère : « souvent » + « toujours » > 50% ET / OU « souvent » + « toujours » > 35% ET « toujours » > 8%) du temps nécessaire pour faire correctement leur travail :

- ' DRAC Pays de la Loire
- ' DRAC Ile-de-France
- ' DRAC Outre-Mer
- ' DRAC Bretagne

' Fusion des DRAC :

L'histogramme des moyennes ci-dessous nous indique que les agents des DRAC non fusionnées estiment disposer davantage de temps nécessaire pour faire correctement leur travail que les agents des DRAC fusionnées.

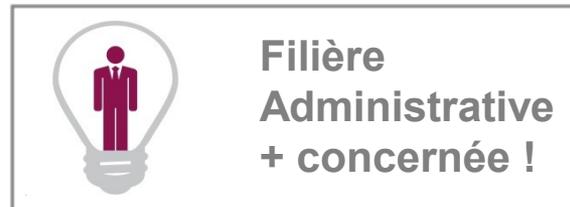
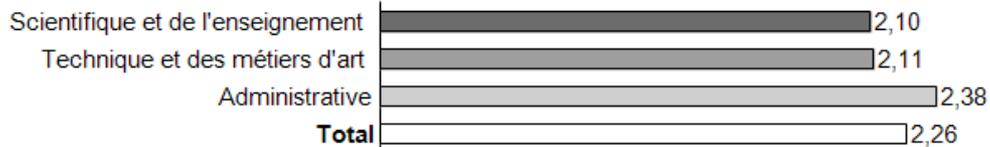
Relation tps nécessaire / Fusion DRAC



' Filières :

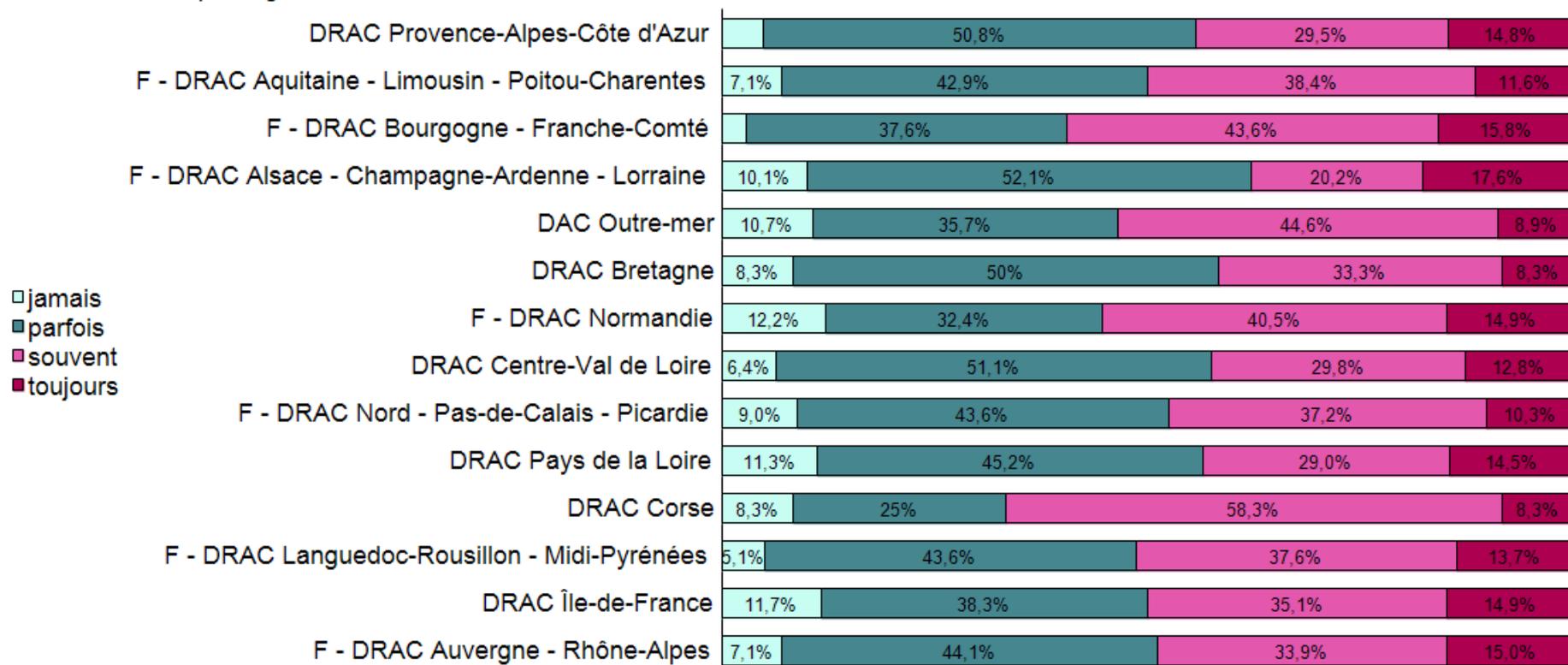
L'histogramme des moyennes ci-dessous nous indique que les agents de la filière administrative estiment davantage manquer de temps pour faire correctement leur travail que les agents des autres filières.

Relation tps nécessaire / Filières



Q2 : On me demande une quantité de travail excessive

La relation n'est pas significative.



Pas de différences significatives sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

' Fusion des DRAC :

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que l'on demande aux agents une quantité de travail excessive au sein des DRAC.

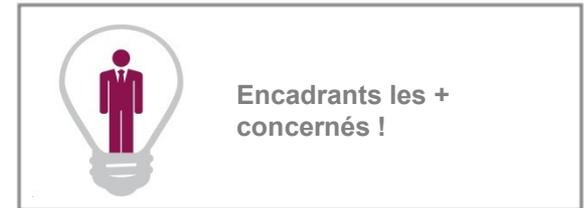
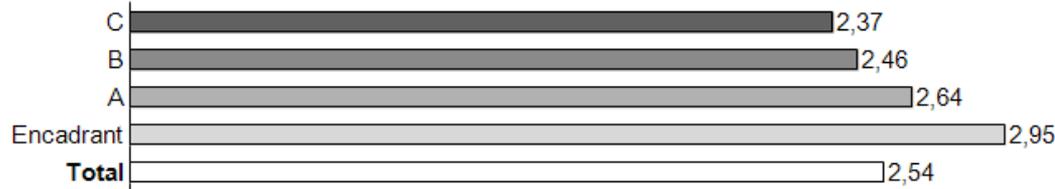
' Catégories :

L'histogramme des moyennes ci-dessous nous indique que plus la catégorie des agents est élevée, plus ils ressentent une demande de quantité de travail excessive (les "encadrants" sont ceux qui ont la moyenne la plus élevée sur cet item)

Relation quantité de travail / Catégories

La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



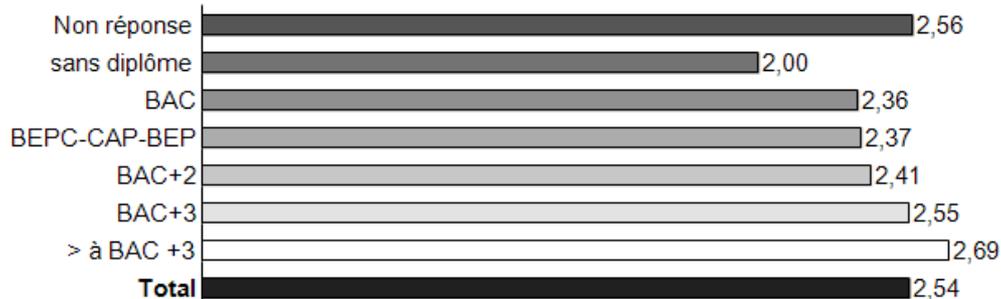
' Niveau d'études :

L'histogramme des moyennes ci-dessous nous indique que le ressenti d'une demande de quantité de travail excessive croît avec le niveau d'études.

Relation quantité de travail / Niveau d'études

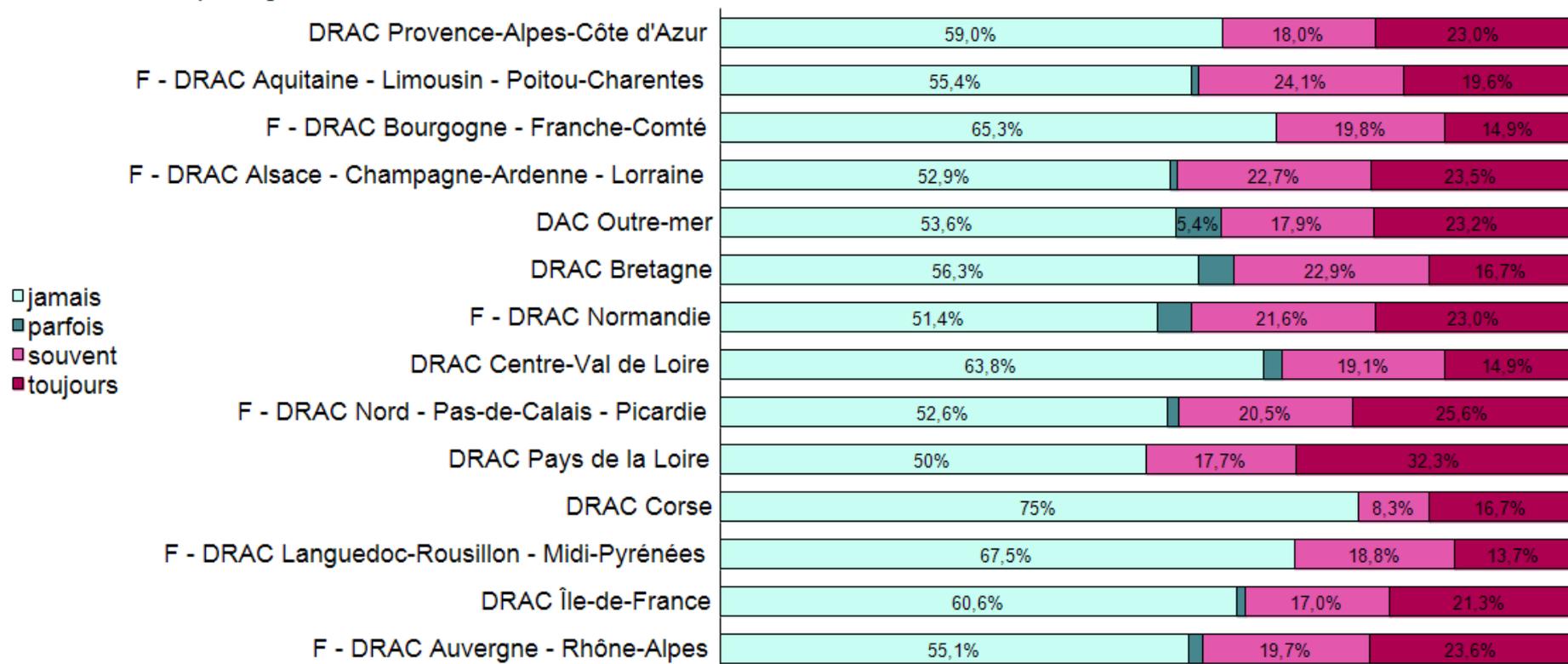
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



Q3 : Je dois fréquemment interrompre une tâche pour une autre non prévue

La relation n'est pas significative.



Pas de différences significatives sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

' **Fusion des DRAC :**

La fusion de DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents doivent fréquemment interrompre une tâche pour une autre non prévue au sein des DRAC.

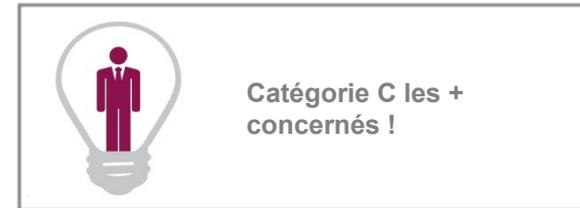
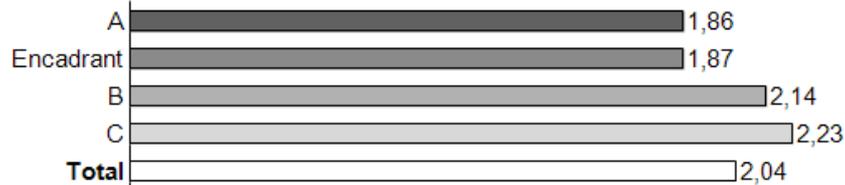
' **Catégories :**

L'histogramme des moyennes ci-dessous nous indique que les agents des catégories "encadrants" et "A" expriment être moins interrompus dans leurs tâches de travail que les agents des catégories "B" et "C".

Relation fréquence interruption tâche / Catégories

La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



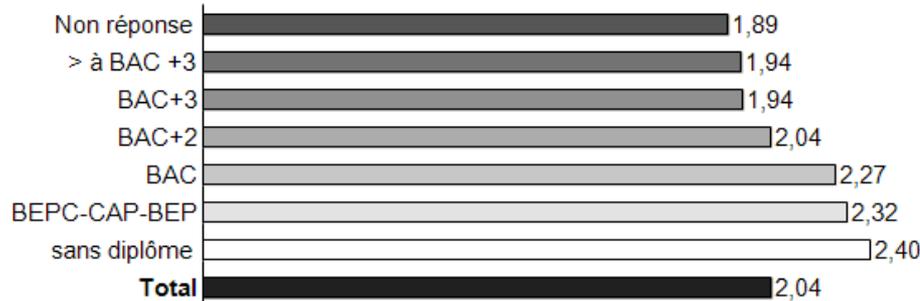
' **Niveau d'études :**

L'histogramme des moyennes ci-dessous nous indique que moins le niveau d'études est élevé, plus les agents expriment être interrompus dans leurs tâches de travail.

Relation fréquence interruption tâche / Niveau d'études

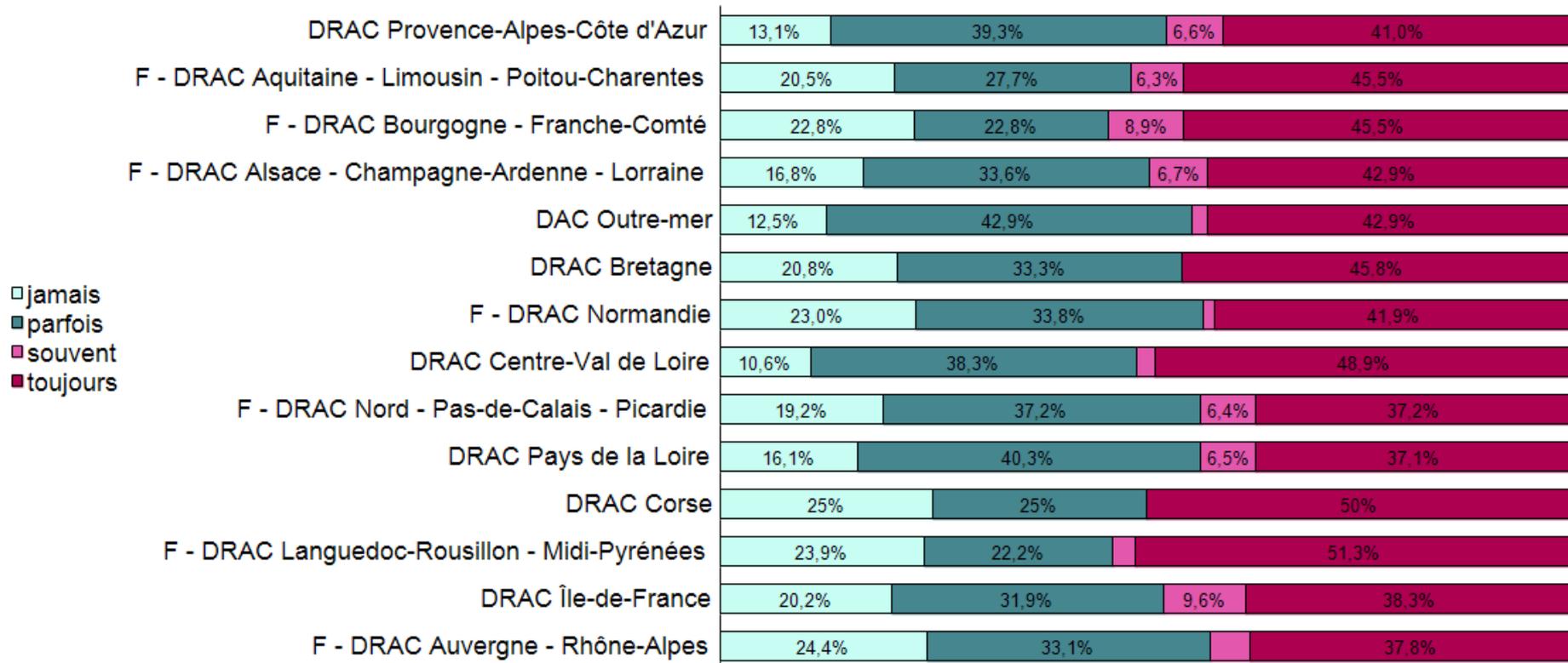
La relation est significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



Q4 : J'ai du mal à concilier travail et obligations familiales

La relation n'est pas significative.



Pas de différences significatives sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC. Nous constatons néanmoins que 37% à 51% des répondants, quelle que soit la DRAC d'appartenance, indiquent avoir toujours du mal à concilier travail et obligations familiales.

' Fusion des DRAC :

La fusion de DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents aient du mal à concilier travail et obligations familiales au sein des DRAC.

' Aucun impact significatif sur chacun des 11 critères analysés.**' Analyse des commentaires :**

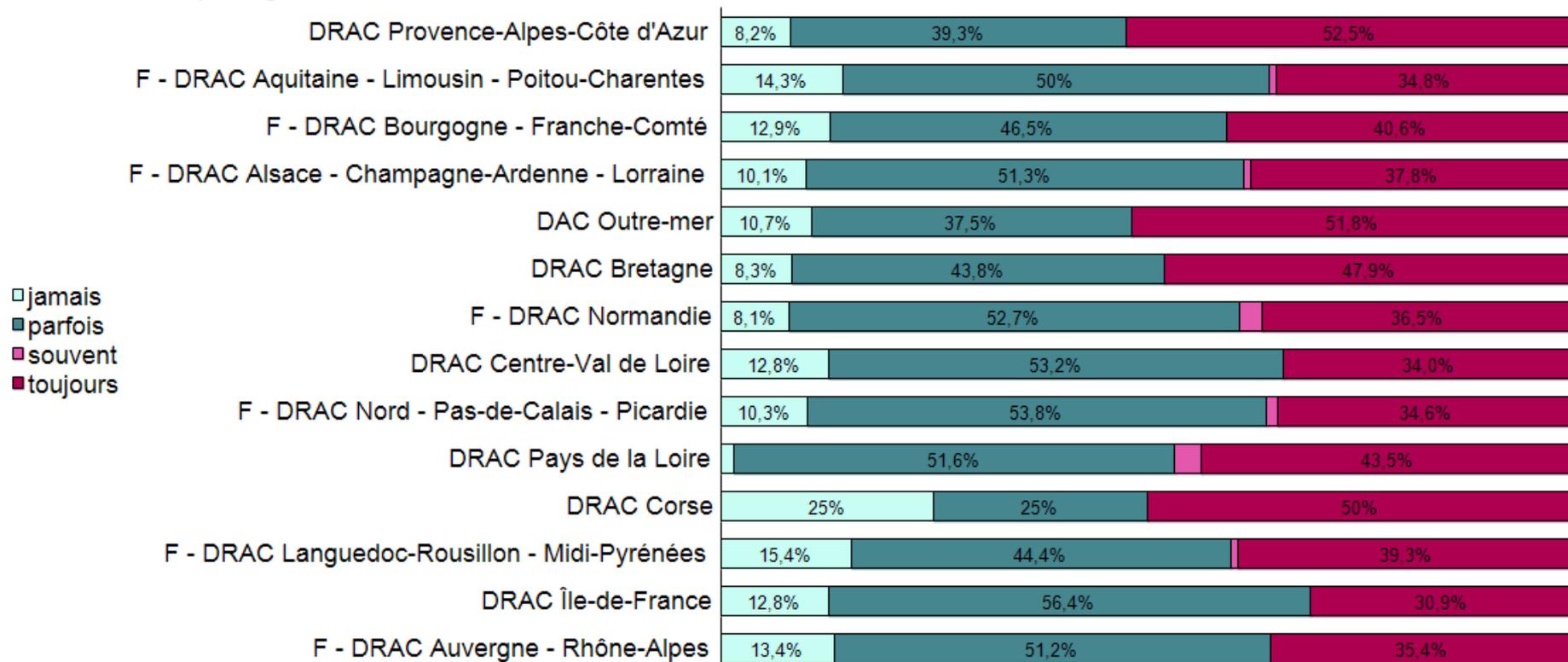
L'augmentation des déplacements professionnels génère fatigue physique et difficultés de conciliation vie professionnelle / vie personnelle.

La hausse de la charge de travail et les difficultés à remplacer certains agents génèrent des difficultés de conciliation vie professionnelle / vie personnelle.

Les difficultés avec des ordinateurs ou logiciels internes incitent certains agents à emporter du travail chez eux pour utiliser leur propre ordinateur.

Q5 : Je suis dérangé(e) dans ma vie privée pour des raisons professionnelles

La relation n'est pas significative.



30% à 52% des répondants, quelle que soit leur DRAC d'appartenance, indiquent être dérangé(e)s dans leur vie privée pour des raisons professionnelles. Pas de différences significatives sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

' **Fusion des DRAC :**

La fusion de DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents soient dérangés dans la vie privée pour des raisons professionnelles au sein des DRAC.

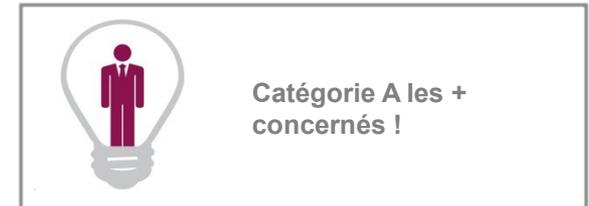
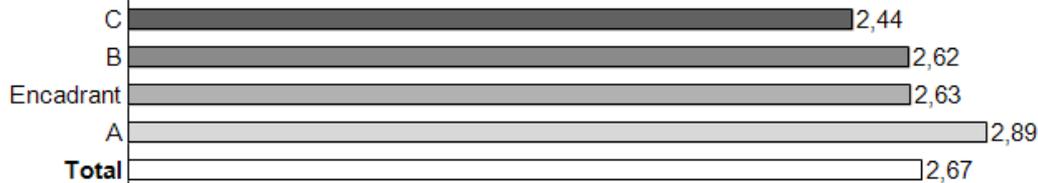
' **Catégories :**

Comme indiqué dans l'histogramme des moyennes ci-dessous, les agents de catégorie A s'estiment davantage dérangés dans leur vie personnelle pour des raisons professionnelles que les agents des autres catégories.

Relation dérangé vie privée raison pro / Catégories

La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



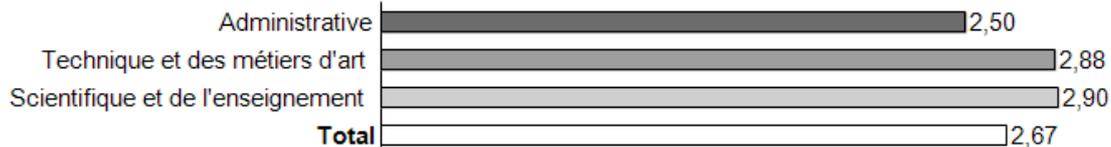
' **Filières :**

Comme illustré dans l'histogramme des moyennes ci-dessous, les agents des filières scientifiques et techniques se disent plus dérangés dans leur vie personnelle que les agents des filières administratives.

Relation dérangé vie privée raison pro / Filières

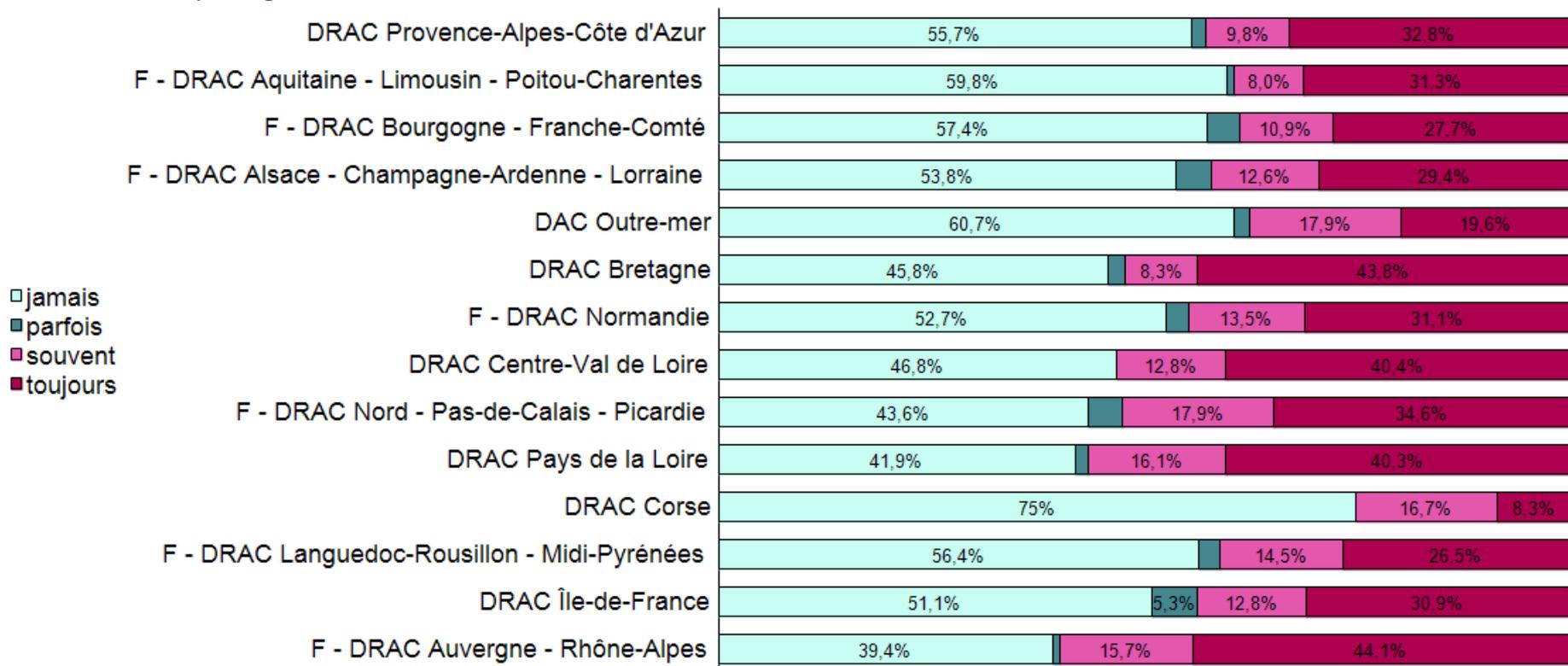
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



Q6 : Mon travail nécessite de longues périodes de concentration intense

La relation n'est pas significative.



Pas de différences significatives sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

Fusion des DRAC :

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que le travail nécessite aux agents de longues périodes de concentration intense au sein des DRAC.

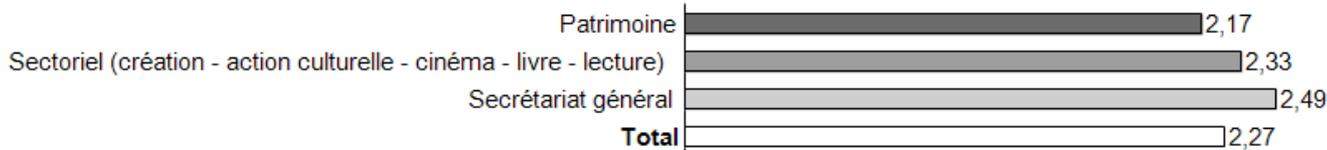
Secteurs :

L'histogramme ci-dessous illustre les différences de moyenne significatives des répondants sur l'item 6 en fonction de leur secteur. Nous observons notamment que les agents du secteur secrétariat général sont davantage soumis que les autres à la concentration intense sur les tâches.

Relation concentration intense / Secteurs

La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



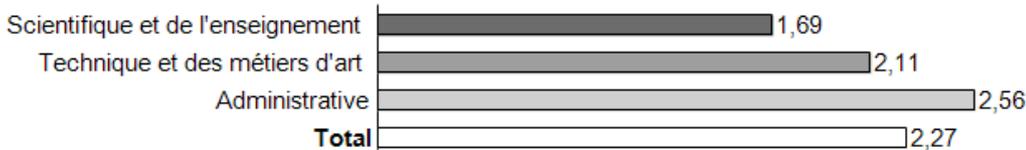
Filières :

L'histogramme ci-dessous illustre les différences de moyenne significatives des répondants sur l'item 6 en fonction de leurs filières. Nous observons notamment que les agents de la filière administrative sont plus soumis que les autres à la concentration intense sur les tâches.

Relation concentration intense / Filières

La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)

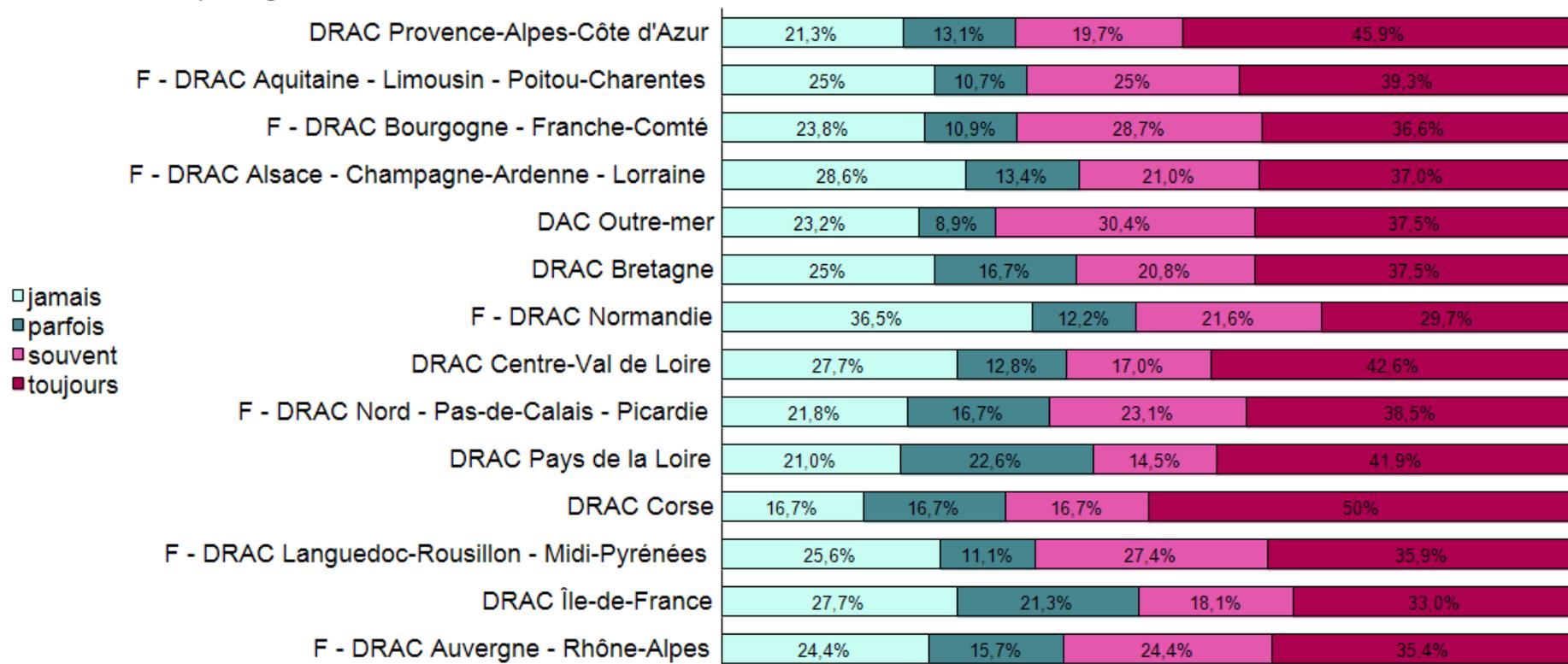




**Administratif et
Secrétariat général
les plus concernés !**

Q7 : Pour réaliser mon travail, je dois travailler plus que le temps de travail réglementaire

La relation n'est pas significative.



Pas de différence significative sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

Nous constatons néanmoins que la moitié des répondants de la **DRAC Corse** estime "toujours" dépasser le temps de travail réglementaire et que plus de 45% des répondants de la **DRAC PACA** indiquent toujours dépasser le temps de travail réglementaire.

' **Fusion des DRAC :**

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que pour réaliser un travail, un agent doit travailler plus que le temps de travail réglementaire au sein des DRAC.

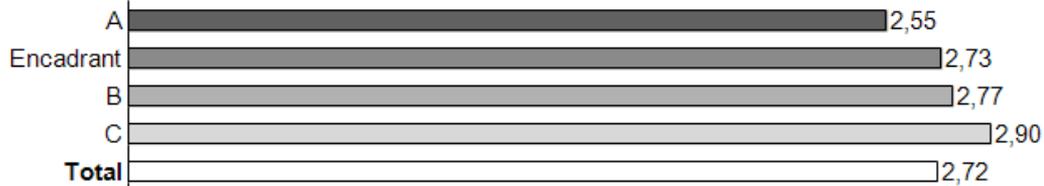
' **Catégories :**

Il existe des différences significatives de moyenne entre les catégories, l'histogramme ci-dessous indique notamment que les agents de la catégorie C sont plus impactés que les autres par les dépassements de temps de travail réglementaire.

Relation dépassement travail réglementaire / Catégories

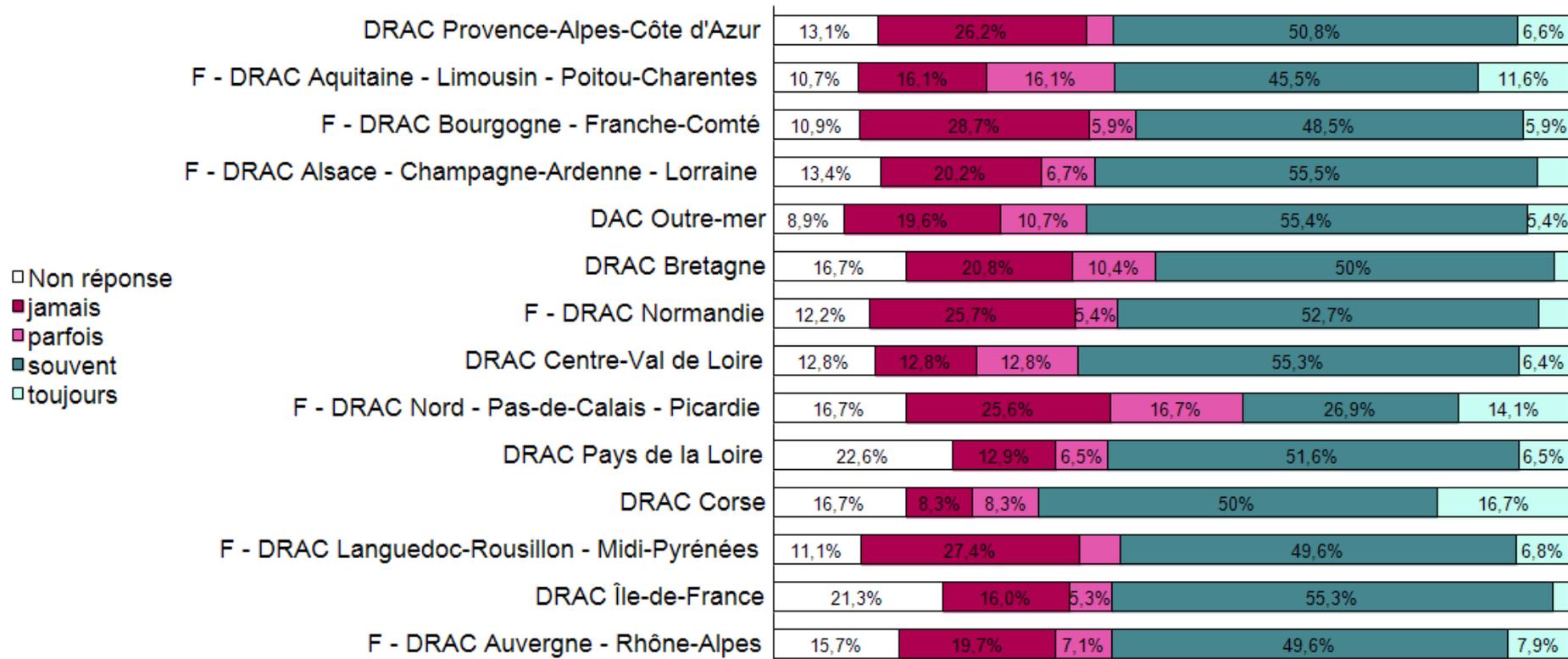
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



Q8 : Si oui, mes dépassements d'horaires sont compensés

La relation est significative.



Les agents des DRAC qui estiment le moins compenser (critère : « jamais » = 28,7%) les dépassements d'horaires réglementaires :

' DRAC Bourgogne - Franche-Comté.

Les agents des DRAC qui estiment le plus compenser (critère : « toujours » > 10%) les dépassements d'horaires réglementaires :

' DRAC Nord-pas-de-Calais-Picardie,

' DRAC Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes,

' DRAC Corse

' Fusion des DRAC :

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les dépassements d'horaires soient compensés pour la réalisation d'un travail au delà du temps de travail réglementaire au sein des DRAC.

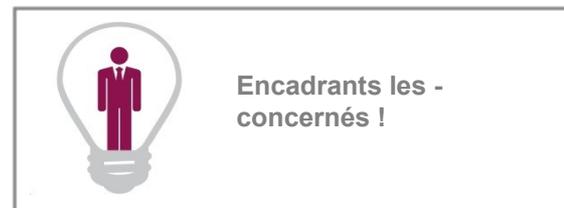
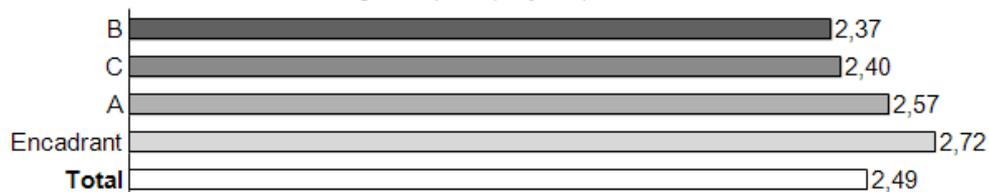
' Catégories :

Dans l'histogramme ci-dessous, nous constatons qu'en moyenne, les agents de catégorie A et les encadrants estiment avoir leurs dépassements horaires davantage compensés que les agents des autres catégories.

Relation compensation horaire / Catégories

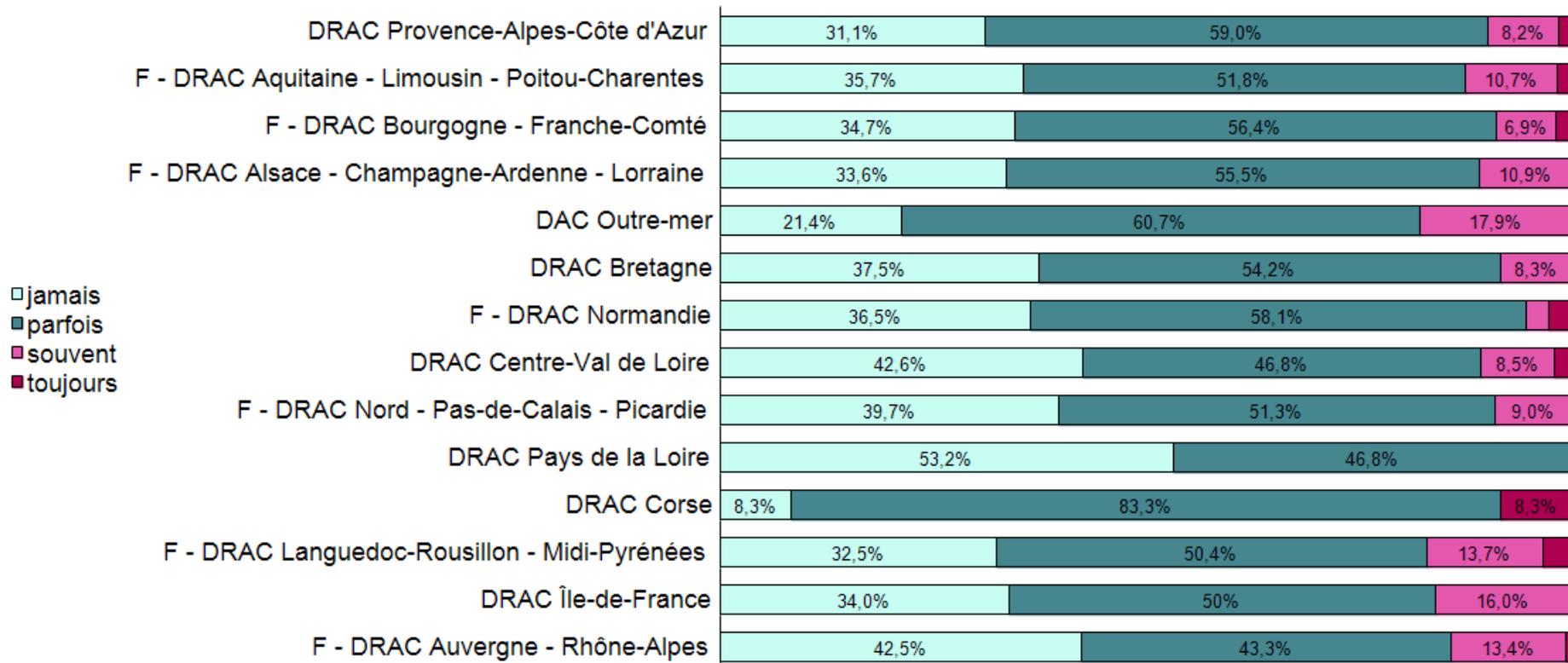
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



Q9 : Il m'arrive d'être obligé de modifier et/ou reporter mes congés en raison de contraintes prof.

La relation est significative.



Les agents des DRAC Corse ("toujours" à 8.3%) et DAC Outre-Mer ("souvent" à 19.9%) (avec des effectifs moins élevés) ont davantage tendance à modifier ou reporter leurs congés en raison de contraintes professionnelles que les agents des autres DRAC.

Les agents de la DRAC Pays de la Loire ("jamais" à 53.2%) sont ceux qui estiment avoir le moins tendance à modifier ou reporter leurs congés en raison de contraintes professionnelles.

' **Fusion des DRAC :**

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait qu'un agent soit obligé de modifier et/ou reporter ses congés en raison de contraintes professionnelles au sein des DRAC.

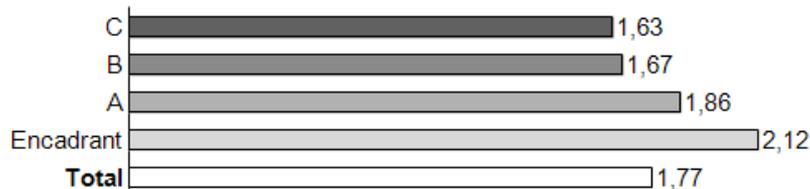
' **Catégories :**

Comme l'illustre l'histogramme des moyennes par catégories ci-dessous, les agents des catégories A et les encadrants ont davantage tendance à modifier ou reporter leurs congés pour des raisons professionnelles que les agents des autres catégories.

Relation report congés / Catégories

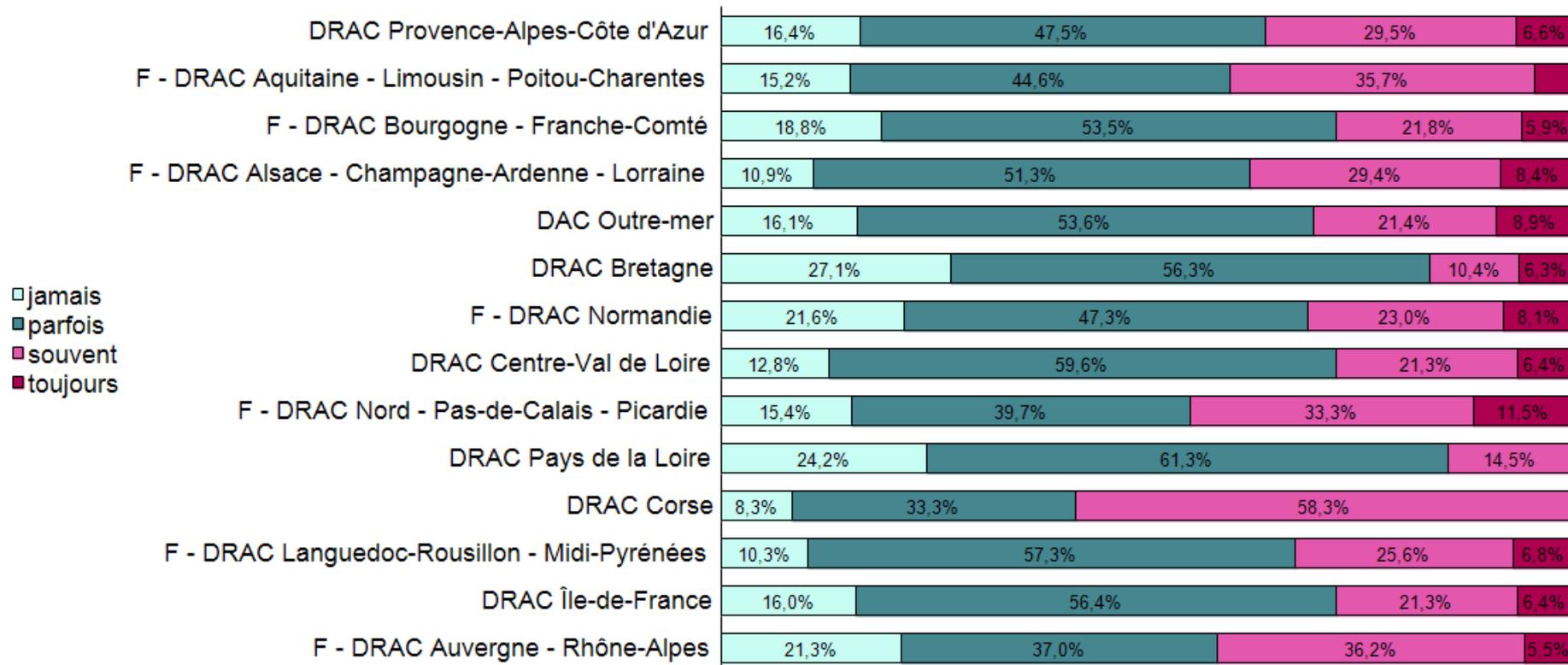
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



Q10 : Attendre le travail de collègues d'autres services ralentit souvent mon travail

La relation est très significative.



Les agents qui expriment globalement avoir davantage tendance à attendre le travail de collègues :

' DRAC Auvergne-Rhône-Alpes (53 personnes "souvent" et "toujours")

' DRAC Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes (45 personnes "souvent" et "toujours")

' DRAC Corse (7 personnes "souvent" et "toujours")

Les agents qui expriment globalement avoir moins tendance à attendre le travail de collègues :

' DRAC Bretagne (13 personnes "jamais")

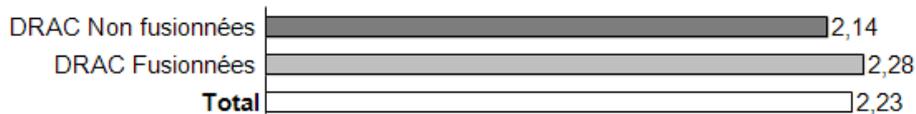
' Fusion des DRAC :

Impact significatif. Comme l'indique l'histogramme des moyennes ci-dessous, les agents des DRAC fusionnées ont davantage tendance à attendre le travail de leurs collègues que les agents des DRAC non fusionnées. Les verbatim vont dans le sens de cette analyse statistique (attente pour les signatures, les validations, ...)

Relation travail collègues / Fusion DRAC corrigées

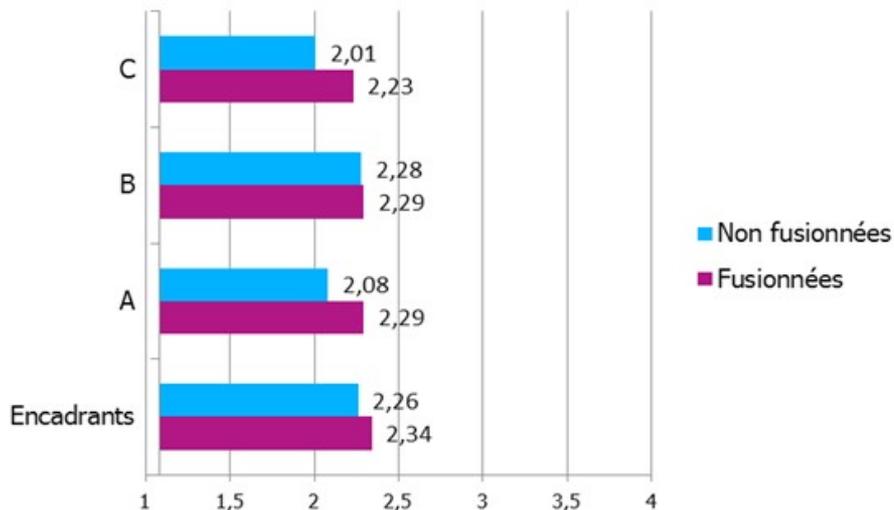
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



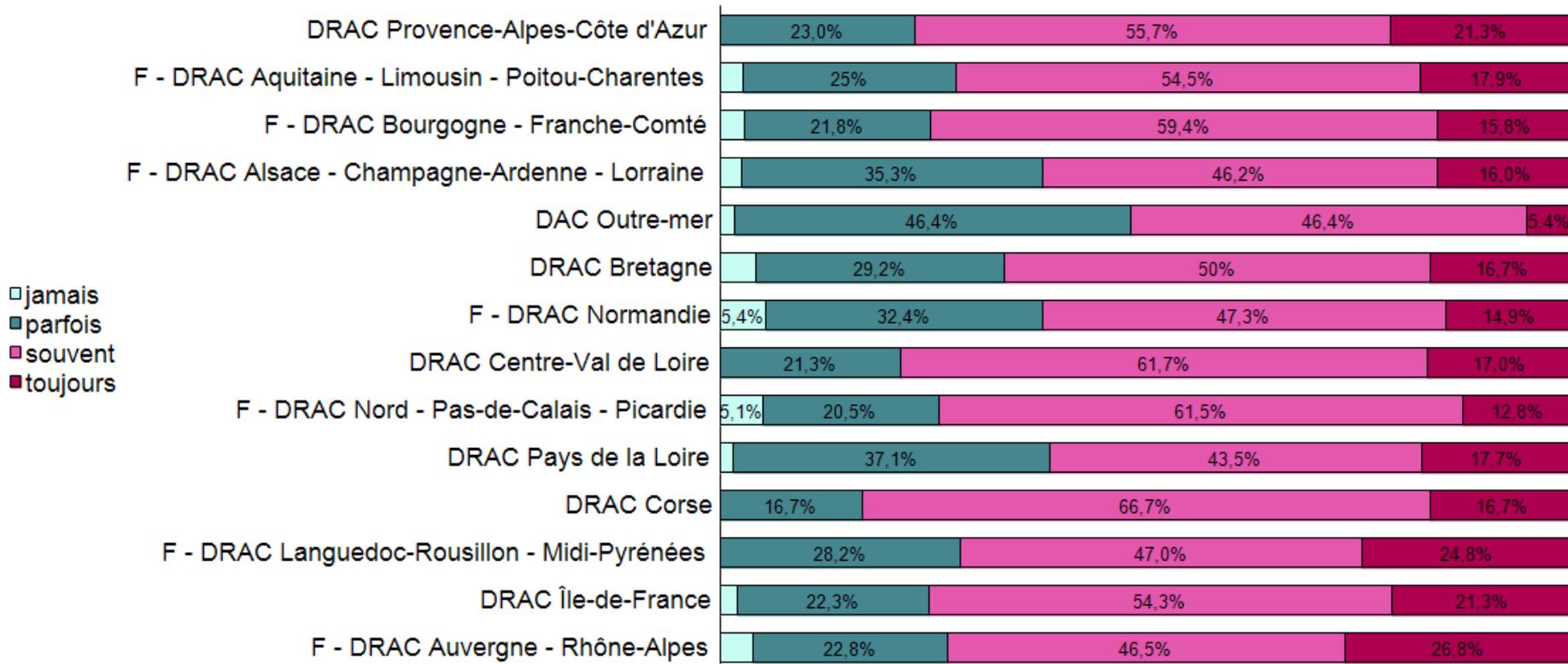
' Fusion des DRAC / Catégories :

Lorsque nous entrons dans le détail des différences par catégories (cf. histogramme des moyennes ci-dessous), nous constatons que les différences de moyennes concernent les agents de catégorie "C", "A" et les "encadrants". Il n'y a pas de différences significatives pour les agents de catégorie "B".



Q11 : Je dois faire face à des demandes extérieures (usagers, public...) qui nécessitent une réponse immédiate

La relation est significative.



Les agents qui expriment le plus devoir faire face aux demandes extérieures :

' DRAC Auvergne-Rhône-Alpes (critère "toujours" > 25%)

' **Fusion des DRAC :**

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait qu'un agent doit faire face à des demandes extérieures (usagers, public...) qui nécessitent une réponse immédiate au sein des DRAC.

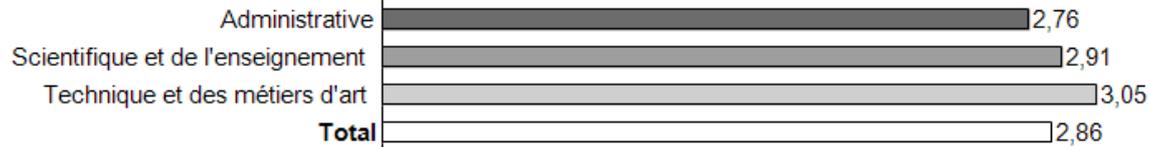
' **Filières :**

Les agents de la filière technique et Métiers de l'art s'estiment davantage sollicités par des demandes extérieures que les agents des autres filières.

Relation demandes extérieur / Filières

La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



3. Analyse des principaux thèmes ressortant des commentaires

A - Exigence du travail (Q1 à 11) :

- Postes non pourvus et heures supplémentaires
- Ajout de niveaux hiérarchiques (chef de pôles, adjoints) et centralisation des décisions à la DRAC siège augmentant la lourdeur des process de validation, les blocages et impactant les agents (retards)
- Hausse de la charge de travail suite à la réforme
- Manque d'effectifs dans l'UDAP
- Éloignement de la hiérarchie qui entraîne du retard dans les choix
- Inégalités de charges de travail
- Ressenti d'une hausse des postes d'encadrement au détriment des postes d'exécution (impact sur la charge de travail)
- Sur-sollicitation par mail, attentes d'instantanéité des réponses
- Non remplacement des arrêts maladie
- Difficultés à remplacer les agents qui partent
- Retards dans la validation des programmations budgétaires
- Réduction des effectifs sans réduction du périmètre des missions
- Impact des sollicitations multiples (personnel administratif)
- Retards dans les délais de traitement des dossiers et l'obtention des signatures

' AU GLOBAL

⊗ Facteurs de risques

- **Manque de temps et charge de travail excessive**: 62,5% des répondants estiment ne "jamais" à "parfois" disposer du temps nécessaire pour réaliser correctement le travail. Près de la moitié des répondants (48,7%) estiment qu'on leur demande "souvent" à "toujours" une quantité de travail excessive. Les populations les plus impactées par ce facteur sont les suivantes : filière administrative (concernant le temps nécessaire pour faire le travail), agents de catégorie A et encadrants (concernant la charge de travail). Les agents des catégories B et C sont, quant à eux, davantage impactés par les interruptions dans leurs tâches de travail.

- **Déséquilibre des univers de vie** : 42.9% des répondants estiment avoir toujours du mal à concilier travail et obligations familiales. 39% des répondants estiment être "toujours" dérangés dans leur vie privée pour des raisons professionnelles. C'est un résultat significatif qui indique que la séparation entre sphère privée et sphère professionnelle devient floue. L'ensemble des agents est impacté par ce facteur.

☺ Facteurs de protection

- **Compensation des dépassements d'heure** : 65,6% des répondants estiment que leurs dépassements d'horaires sont "souvent" à "toujours" compensés. Les agents des catégories B et C restent néanmoins modérément impactés par ce facteur.

- **Préservation des périodes de congés** : 88,6% des répondants estiment ne « jamais » à « parfois » devoir reporter leurs congés pour des raisons professionnelles.

- **Non dépendance du travail vis à vis du travail des collègues** : Plus de 66% des répondants estiment « jamais » à « parfois » que leur travail est ralenti en raison de l'attente du travail des collègues d'autres services.

' FOCUS DRAC

⊗ Concernant le diagnostic différentiel des DRAC, nous constatons les principaux points suivants :

Les agents des **DRAC Bourgogne-Franche-Comté & Languedoc Roussillon Midi-Pyrénées** évaluent disposer de moins de temps pour faire correctement leur travail que les agents des autres DRAC. Les agents de la **DRAC Bourgogne-Franche-Comté** sont également ceux qui estiment le moins compenser leurs dépassements d'horaires réglementaires.

☺ Les agents des **DRAC Ile-de-France, Outre-mer, Bretagne et Pays de la Loire** expriment disposer plus fréquemment du temps nécessaire pour réaliser correctement le travail comparativement aux agents des autres DRAC.

Focus fusion DRAC

La fusion des DRAC semble avoir des impacts négatifs sur :

- La perception du temps nécessaire pour faire correctement le travail.

- Le sentiment de ralentissement de son propre travail en raison de l'attente du travail de collègues d'autres services.

2 items de la famille "Exigences du travail" semblent concernés par la fusion des DRAC.

B - Autonomie et marge de manœuvre

Questions 12 à 23

Définition :

Possibilité pour les agents d'être acteurs ou non dans leur travail, dans leur participation à une mission commune, dans la conduite de leur vie professionnelle. Cette dimension du travail permet de mieux appréhender la latitude décisionnelle dont ils disposent mais également l'utilisation et le développement de leurs compétences.

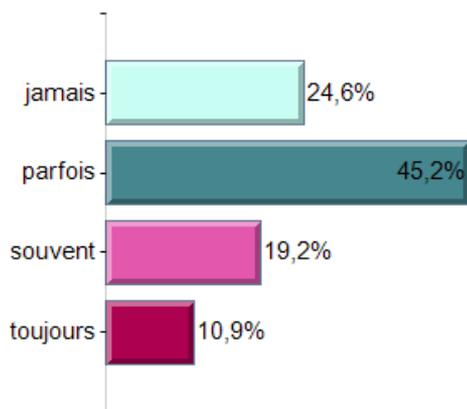
1. Résultat par questions

Questions 12 à 23 : Autonomie et marge de manœuvre

Dépouillement à plat - questions 12 à 23

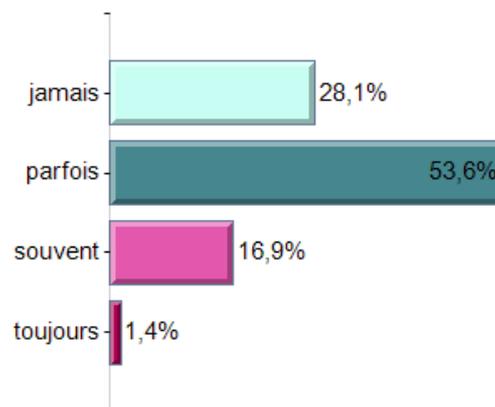
12. J'effectue mon travail dans le cadre d'un contrôle permanent (quotidien) de ma hiérarchie

Moyenne = 2,16 Ecart-type = 0,92



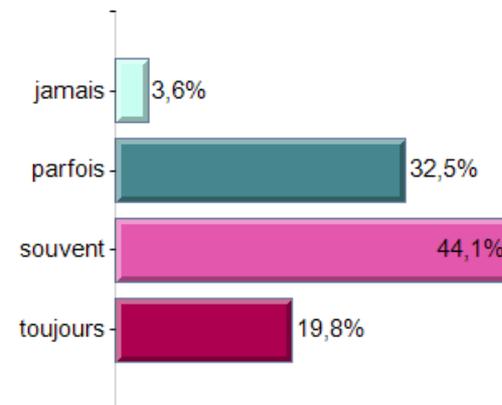
13. Recevez-vous des ordres ou des indications contradictoires ?

Moyenne = 1,92 Ecart-type = 0,71



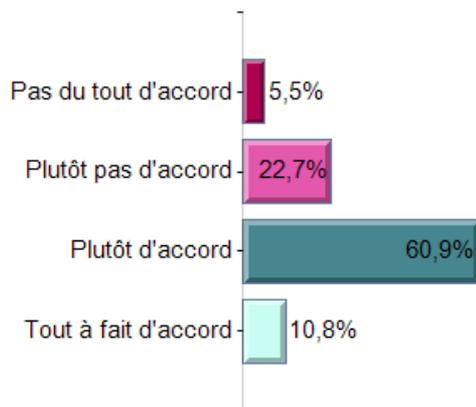
14. Je dois penser à trop de choses à la fois

Moyenne = 2,80 Ecart-type = 0,79



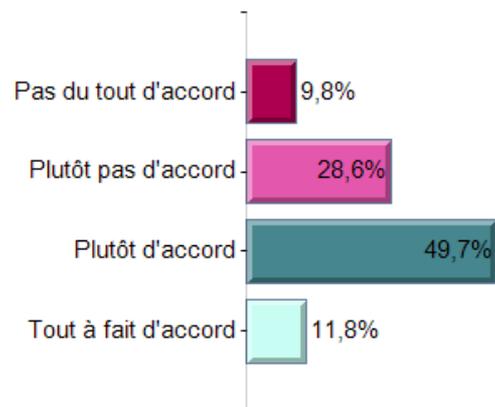
15. Je peux maintenir mon niveau de compétences

Moyenne = 2,77 Ecart-type = 0,71



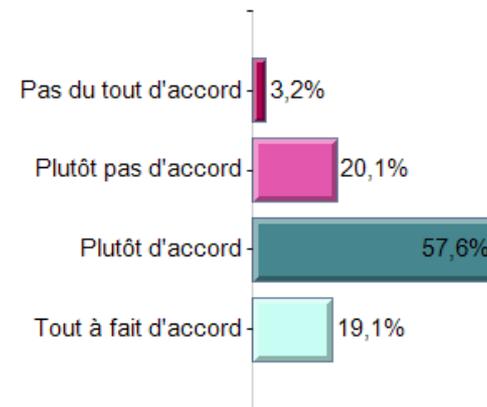
16. Je peux employer pleinement mes compétences

Moyenne = 2,64 Ecart-type = 0,82



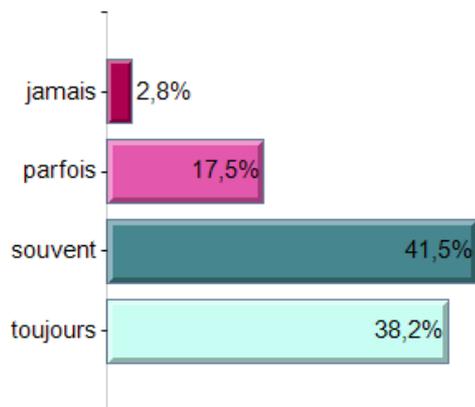
17. Je suis suffisamment formé-e pour occuper mes fonctions

Moyenne = 2,93 Ecart-type = 0,72



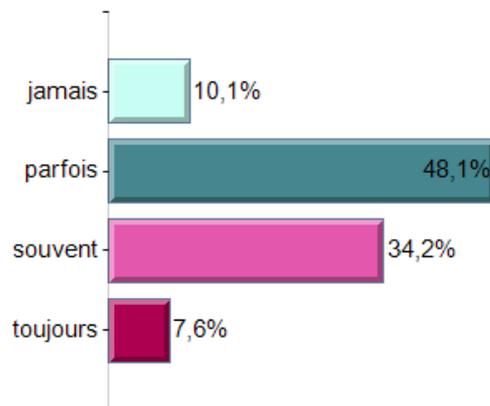
18. Dans mon travail, j'ai des activités variées

Moyenne = 3,15 Ecart-type = 0,80



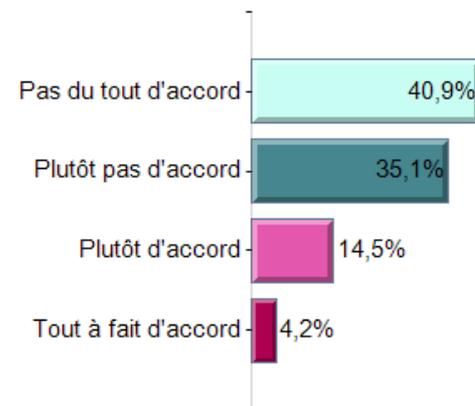
19. Dans mon travail, j'effectue des tâches répétitives

Moyenne = 2,39 Ecart-type = 0,77



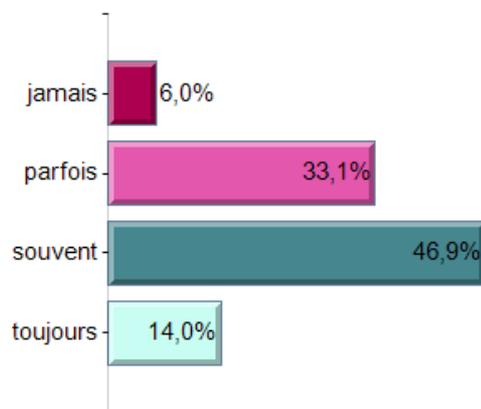
20. Le travail que je fais, n'importe qui pourrait le faire

Moyenne = 1,81 Ecart-type = 0,85



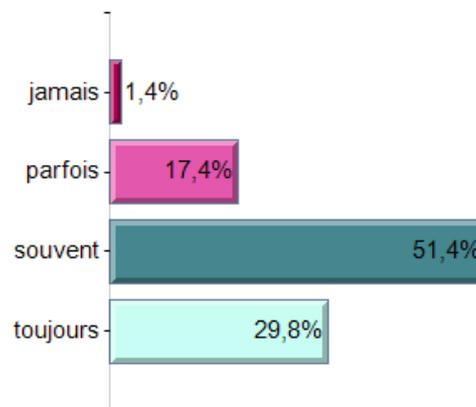
21. Mon travail me permet de prendre des initiatives

Moyenne = 2,69 Ecart-type = 0,78



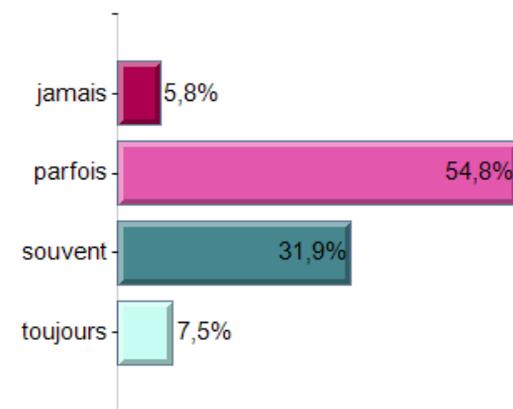
22. J'ai la possibilité d'organiser mon travail

Moyenne = 3,09 Ecart-type = 0,72



23. Pouvez-vous momentanément interrompre votre travail quand vous le souhaitez ?

Moyenne = 2,41 Ecart-type = 0,71

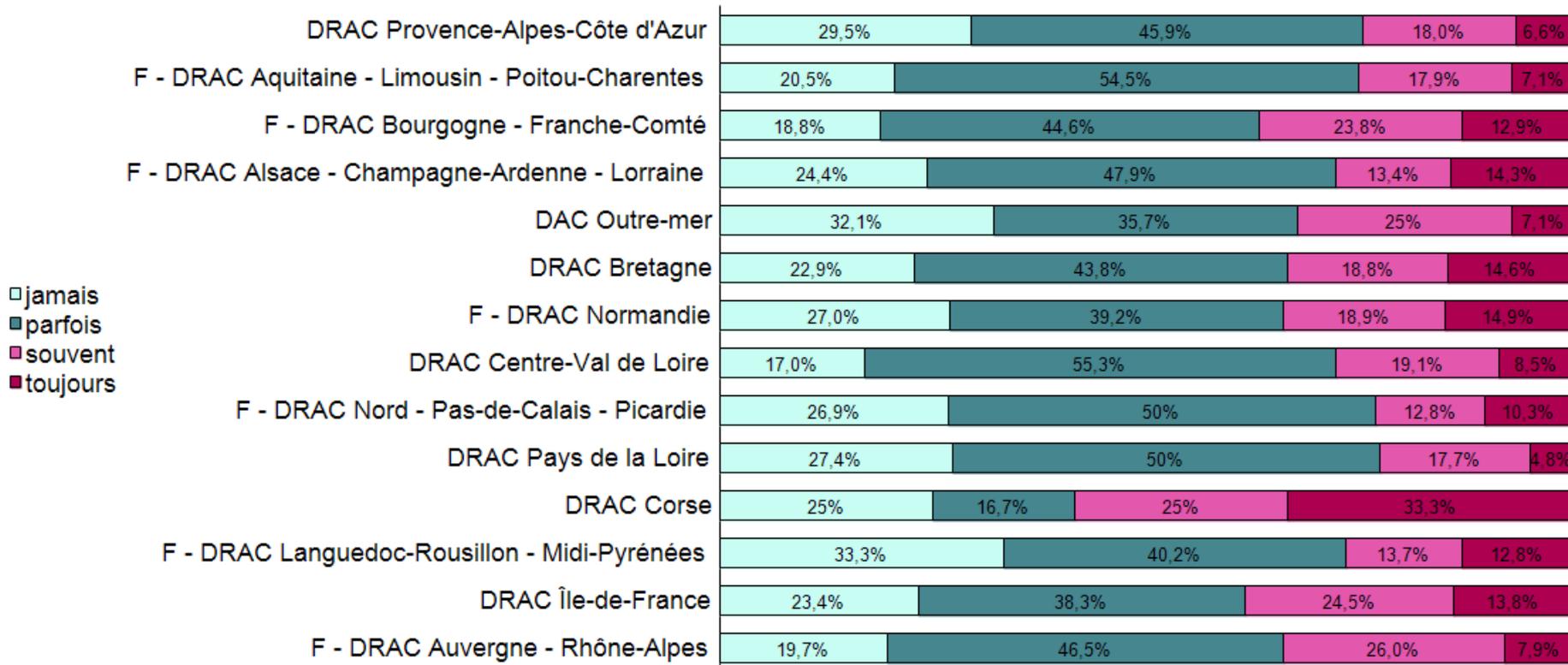


2. Résultats par DRAC

Questions 12 à 23 : Autonomie et marge de manœuvre

Q12 : J'effectue mon travail dans le cadre d'un contrôle permanent (quotidien) de ma hiérarchie

La relation est peu significative.



Peu de différences significatives sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

' **Fusion des DRAC :**

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents effectuent leur travail dans le cadre d'un contrôle permanent de leur hiérarchie au sein des DRAC.

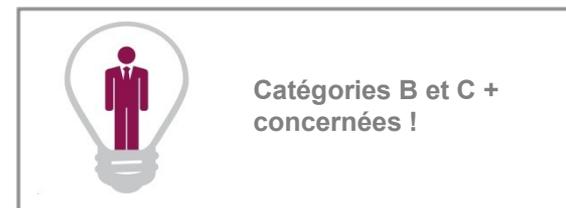
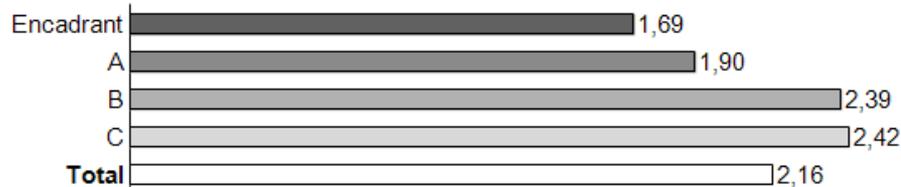
' **Catégories :**

Comme l'indique l'histogramme des moyennes ci-dessous, les agents des catégories "B" et "C" ressentent plus de contrôle permanent quotidien de leur hiérarchie que les agents des autres catégories.

Relation contrôle permanent / Catégories

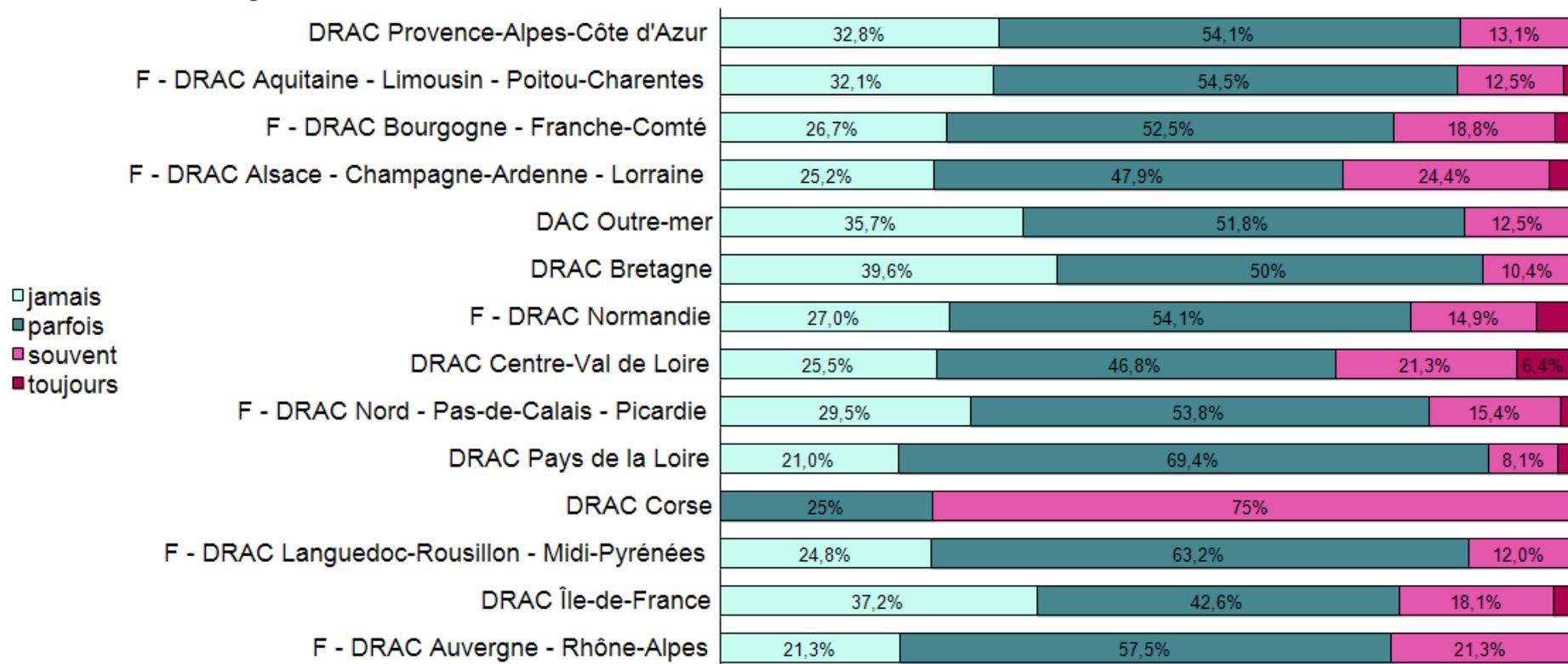
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



Q13 : Recevez-vous des ordres ou des indications contradictoires ?

La relation est très significative.



Agents des DRAC qui s'estiment les moins soumis aux indications contradictoires :

Critère : « jamais » > 35% et « souvent » et « toujours » < 20%

' DRAC Ile-de-France

' DRAC Bretagne

' DAC Outre-Mer

Agents des DRAC qui s'estiment les plus soumis aux indications contradictoires :

Critère : « souvent » à « toujours » > 25%

' Alsace - Champagne-Ardenne - Lorraine,

' DRAC Centre Val de Loire

' DRAC Corse

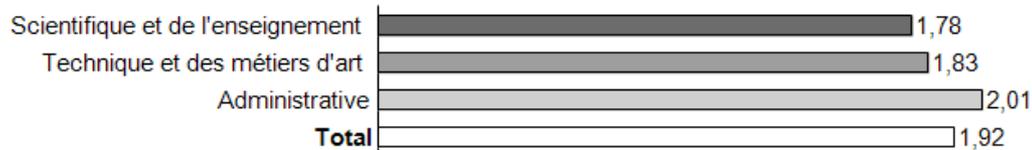
' **Secteurs :**

Comme indiqué dans l'histogramme des moyennes ci-dessous, les agents du secteur " **administratif** " ont tendance à ressentir davantage d'injonctions contradictoires, devant les agents du secteur "technique et des métiers d'art" et les agents du secteur " **scientifique et de l'enseignement** ".

Relation indications contradictoires / Filières

La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



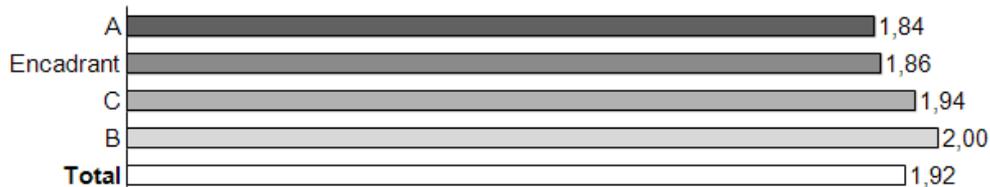
' **Catégories :**

Comme illustré dans l'histogramme des moyennes ci-dessous, plus la catégorie est élevée, moins les agents ont tendance à ressentir des indications contradictoires.

Relation indications contradictoires / Catégories

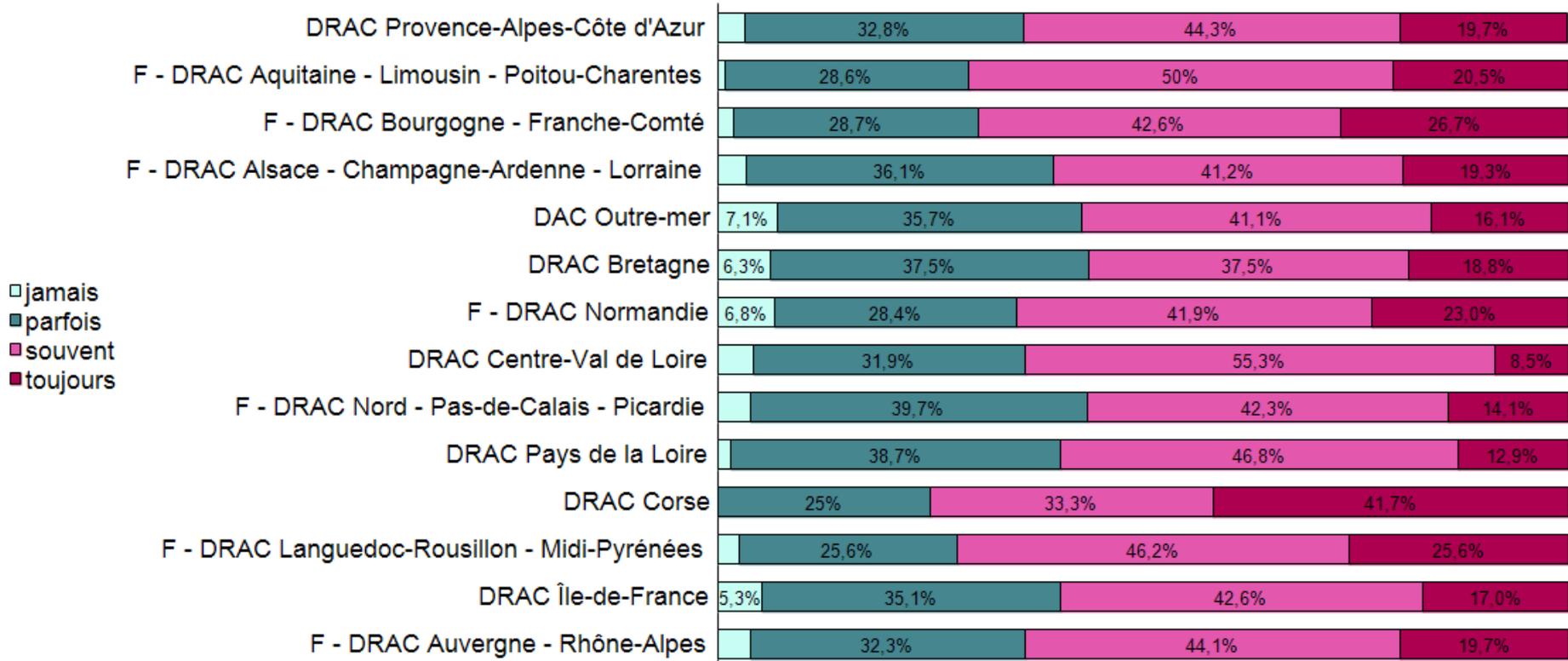
La relation est significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



Q14 : Je dois penser à trop de choses à la fois

La relation n'est pas significative.



Peu de différences significatives sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

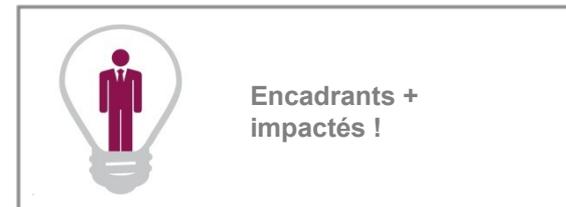
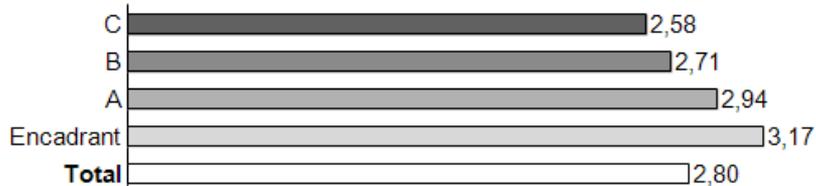
Catégories :

Comme indiqué dans l'histogramme ci-dessous, les moyennes des réponses à l'item 14 "penser à trop de choses à la fois" augmentent en fonction de la catégorie des agents. Les encadrants sont ceux qui ont la moyenne la plus élevée (3,17/4).

Relation penser à trop de choses à la fois / Catégories

La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



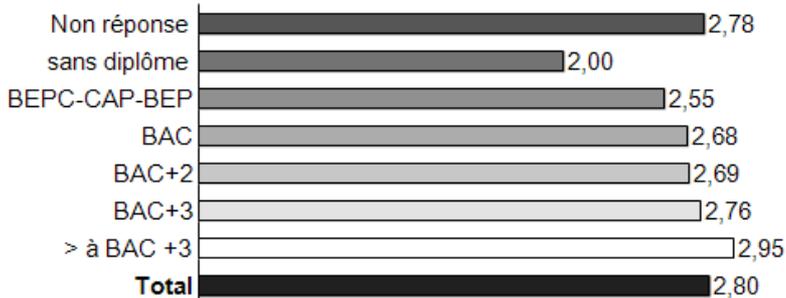
Niveau d'études :

Comme illustré dans l'histogramme des moyennes ci-dessous, plus le niveau d'études est élevé, plus la moyenne des réponses des agents à l'item 14 "penser à trop de choses à la fois" augmente. Les agents ayant un niveau d'études supérieur à bac + 3 sont ceux qui ont la moyenne la plus élevée (2,95/4).

Relation penser à trop de choses à la fois / Niveau d'études

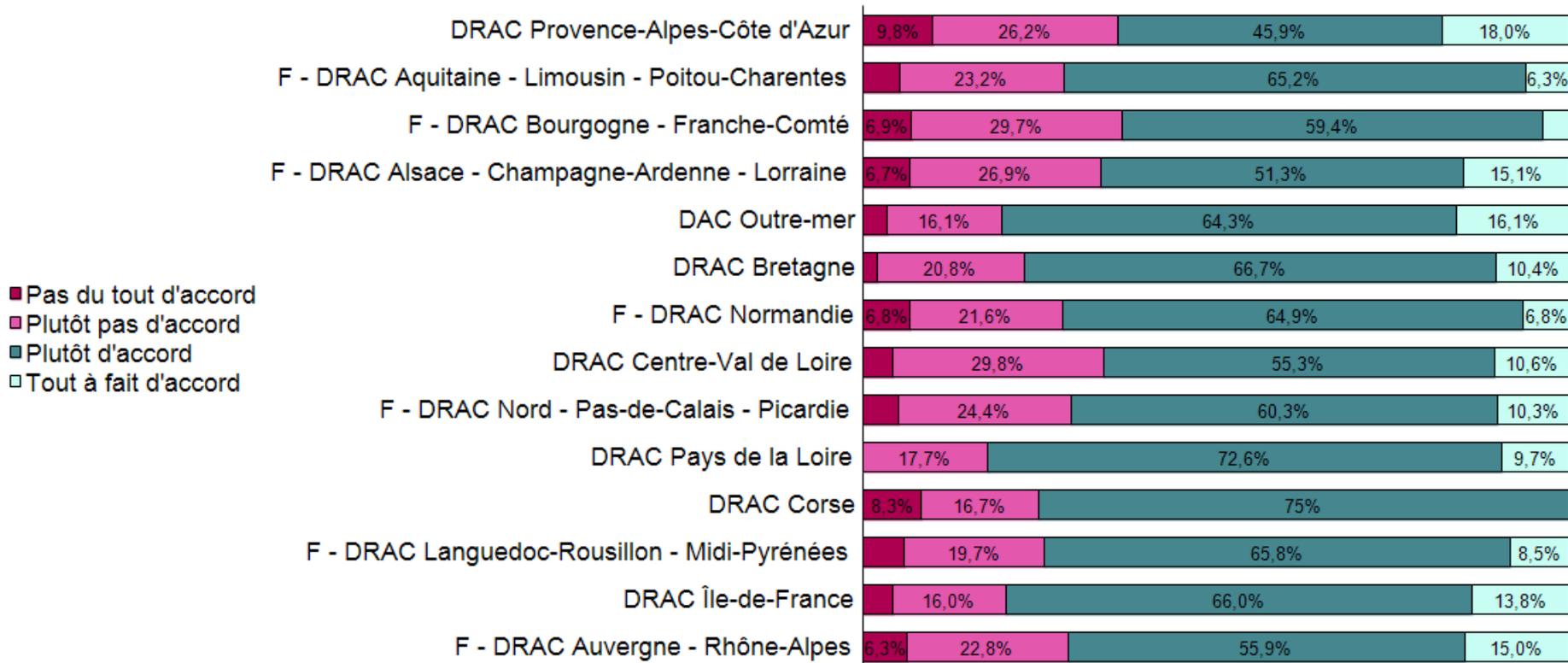
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



Q15 : Je peux maintenir mon niveau de compétences

La relation n'est pas significative.



Pas de différence significative sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

' **Fusion DRAC :**

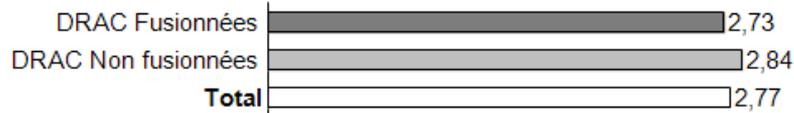
Impact significatif.

L'histogramme ci-dessous indique la tendance suivante : les agents des **DRAC fusionnées** ont une moyenne de réponses moins élevée que les agents des DRAC non fusionnées à l'item 15 "maintenir les compétences". C'est à dire que les agents des DRAC fusionnées sont en moyenne légèrement moins d'accord avec les agents des DRAC non fusionnées quant au fait de pouvoir maintenir leur niveau de compétences. Notons que les moyennes sont assez élevées, que la DRAC soit fusionnée ou pas, ce qui indique que globalement les agents expriment pouvoir maintenir leurs compétences (moyennes >2,73/4).

Relation maintenir niveau de compétences / Fusion DRAC corrigées

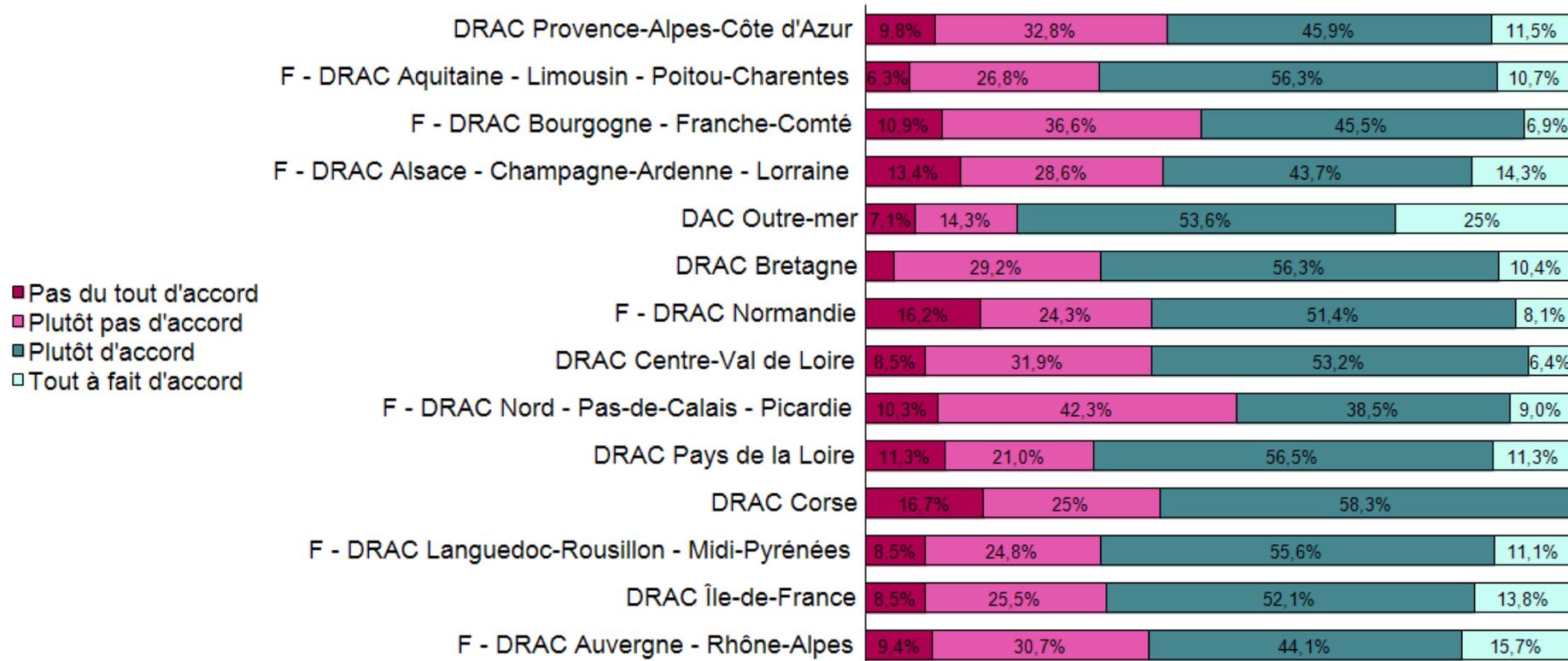
La relation est significative.

Valorisation des échelons : de 1 (Pas du tout d'accord) à 4 (Tout à fait d'accord)



Q16 : Je peux employer pleinement mes compétences

La relation est peu significative.



Peu de différences significatives sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

Nous observons que globalement, les agents de la **DAC Outre-Mer** expriment davantage le fait de pouvoir employer pleinement leurs compétences que ne le font les agents des autres DRAC

' **Fusion DRAC :**

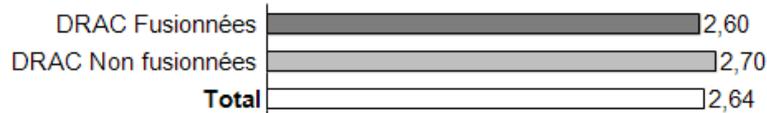
Impact peu significatif.

La différence de moyenne est peu significative, mais l'on constate néanmoins un léger écart entre les agents des DRAC fusionnées et ceux des DRAC non fusionnées sur l'item 16 "employer pleinement mes compétences". C'est à dire que les agents des DRAC non fusionnées ont une légère tendance à estimer davantage pouvoir employer pleinement leurs compétences que ne le font les agents des DRAC fusionnées.

Relation employer pleinement les compétences / Fusion DRAC

La relation est peu significative.

Valorisation des échelons : de 1 (Pas du tout d'accord) à 4 (Tout à fait d'accord)



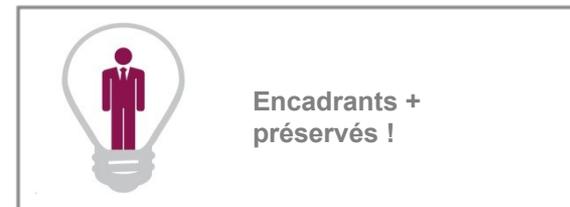
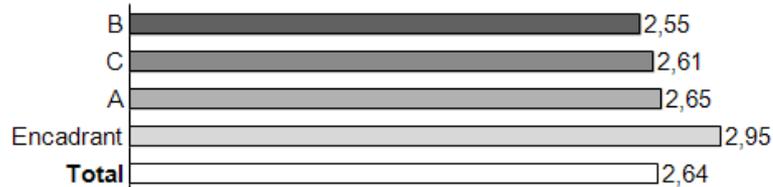
' **Catégories :**

Comme illustré dans l'histogramme ci-dessous, les différences de moyennes indiquent la tendance suivante : plus les agents appartiennent à une catégorie élevée, plus ils ont tendance à estimer pouvoir employer pleinement leurs compétences. Les encadrants sont ceux qui ont la moyenne la plus élevée (2,95/4).

Relation employer pleinement les compétences / Catégories

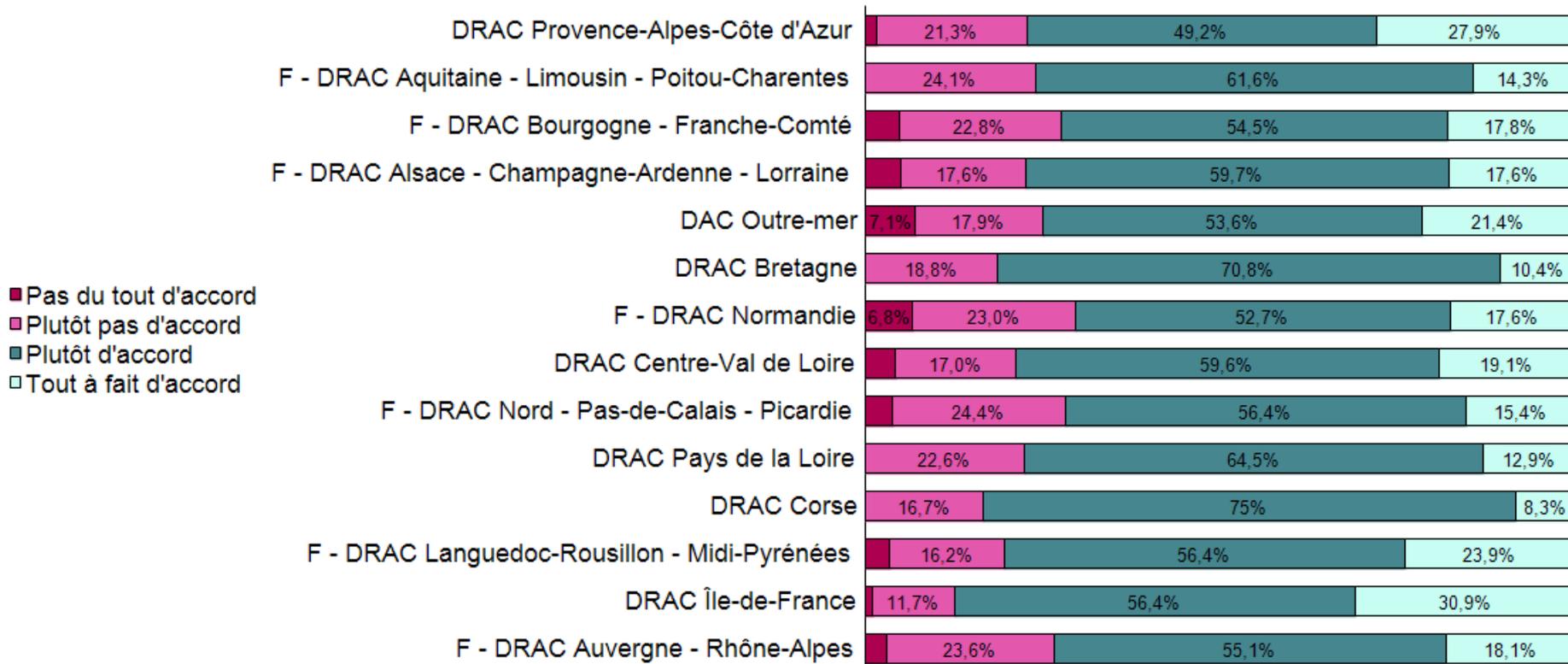
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (Pas du tout d'accord) à 4 (Tout à fait d'accord)



Q17 : Je suis suffisamment formé(e) pour occuper mes fonctions

La relation n'est pas significative.



Pas de différences significatives sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

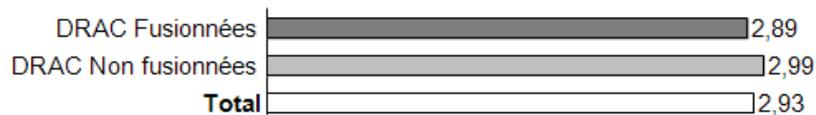
' **Fusion DRAC :**

L'histogramme des moyennes ci-dessous indique un léger écart entre les agents des DRAC fusionnées et ceux des DRAC non fusionnées sur l'item 17 "employer pleinement mes compétences". C'est-à-dire que les agents des DRAC non fusionnées expriment davantage être suffisamment formés pour employer leurs fonctions que ne le font les agents des DRAC fusionnées.

Relation suffisamment formé(e) pour occuper fonctions / Fusion DRAC

La relation est significative.

Valorisation des échelons : de 1 (Pas du tout d'accord) à 4 (Tout à fait d'accord)



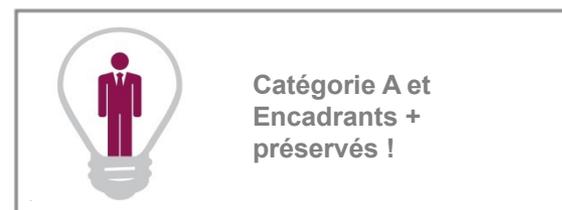
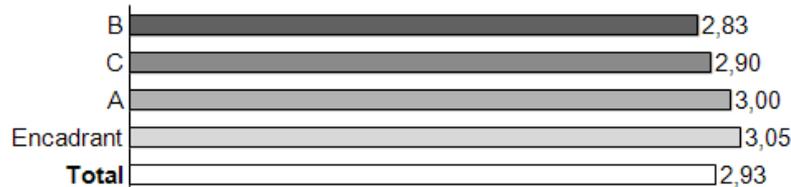
' **Catégories :**

Les différences de moyennes présentées dans l'histogramme ci-dessous indiquent la tendance suivante : plus les agents appartiennent à une catégorie élevée, plus ils ont tendance à estimer "être suffisamment formés pour occuper leurs fonctions"

Relation suffisamment formé(e) pour occuper fonctions / Catégories

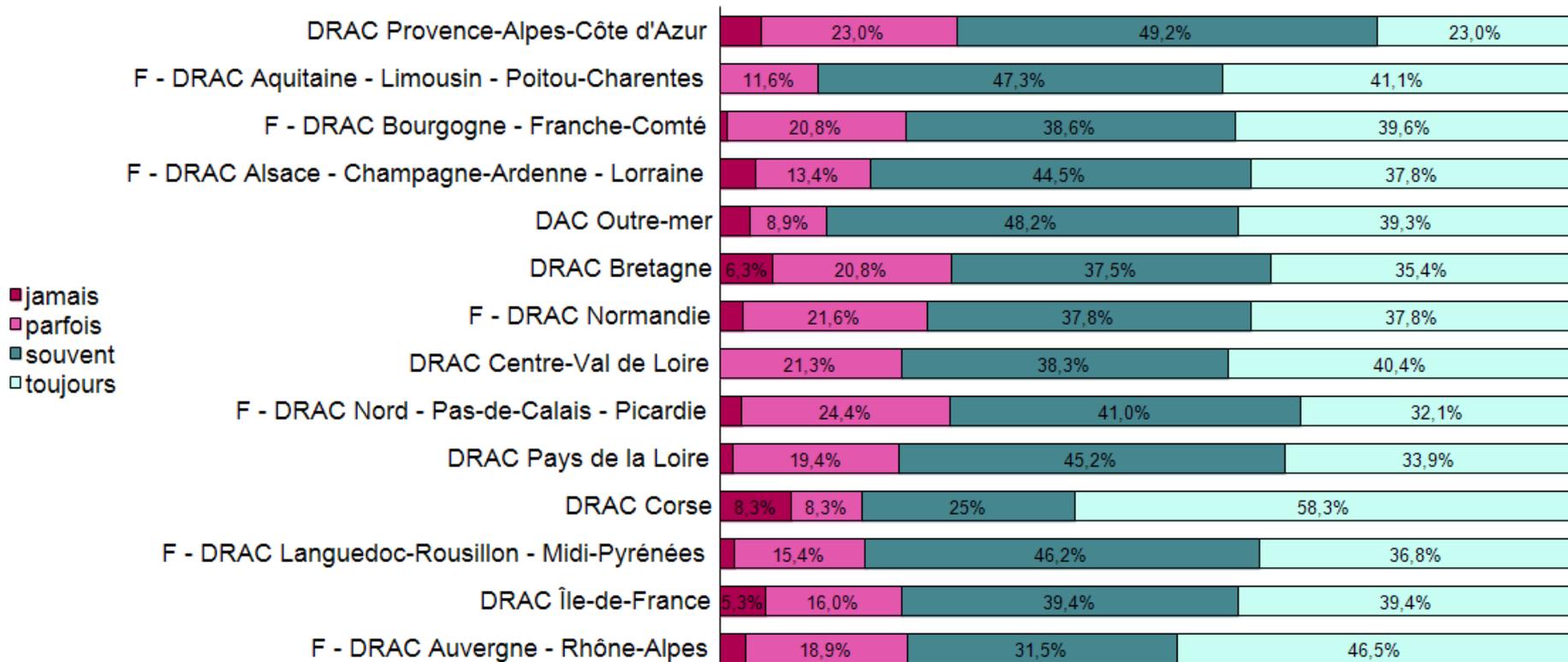
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (Pas du tout d'accord) à 4 (Tout à fait d'accord)



Q18 : Dans mon travail, j'ai des activités variées

La relation n'est pas significative.



Pas de différences significatives sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

' **Fusion DRAC :**

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que dans leur travail les agents ont des activités variées au sein des DRAC.

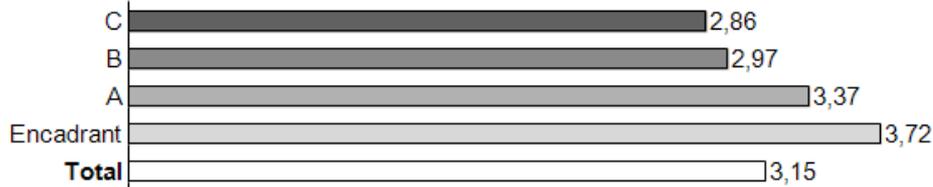
' **Catégories :**

Les différences de moyennes présentées dans l'histogramme ci-dessous indiquent la tendance suivante : plus les agents appartiennent à une catégorie élevée, plus ils ont tendance à estimer avoir des activités variées. Les encadrants sont ceux qui ont la moyenne la plus élevée (3,72/4).

Relation travail activités variées / Catégories

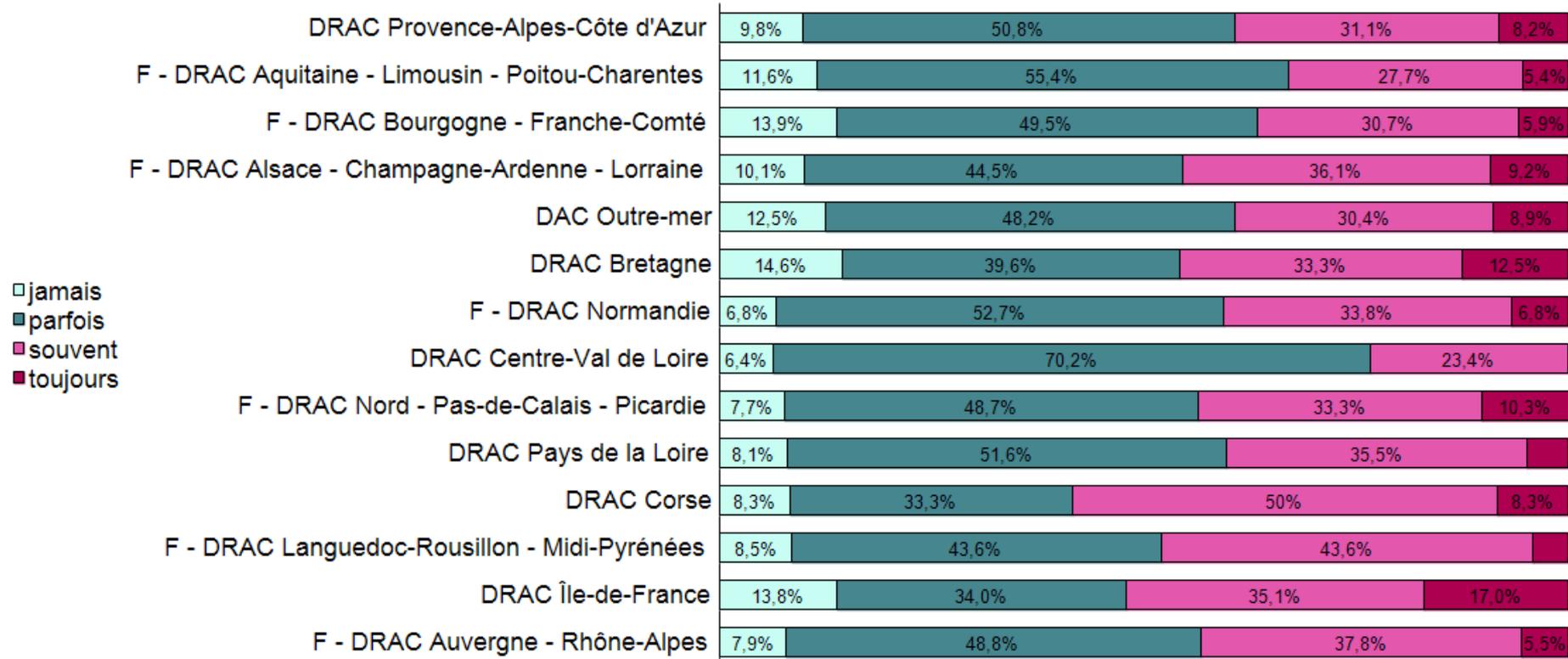
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



Q19 : Dans mon travail, j'effectue des tâches répétitives

La relation est peu significative.



Peu de différences significatives sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

Nous relevons néanmoins la tendance suivante : les agents des **DRAC Ile-de-France** et **Corse** estiment réaliser plus fréquemment des tâches répétitives que les agents des autres DRAC (Critère : « souvent » à « toujours » > 50%).

' **Fusion DRAC :**

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents effectuent des tâches répétitives au sein des DRAC.

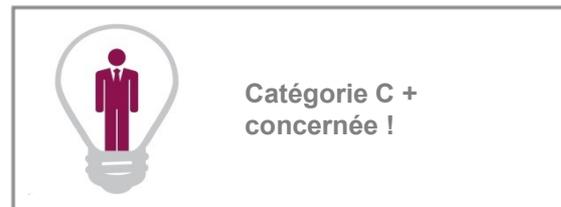
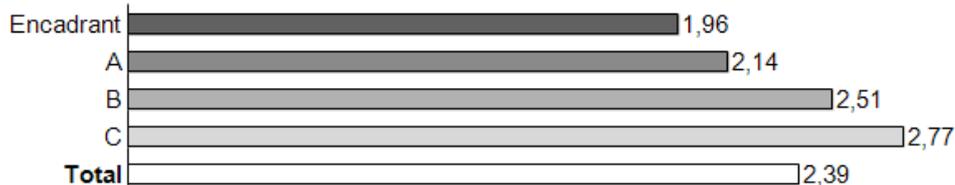
' **Catégories :**

Les différences de moyennes présentées dans l'histogramme ci-dessous indiquent la tendance suivante : plus les agents appartiennent à une catégorie élevée, moins ils ont tendance à exprimer le fait d'effectuer des tâches répétitives. Nous constatons que les agents de catégories "C" ont une moyenne relativement élevée sur l'item 19 "dans mon travail, j'effectue des tâches répétitives" (2,77/4)

Relation travail tâches répétitives / Catégories

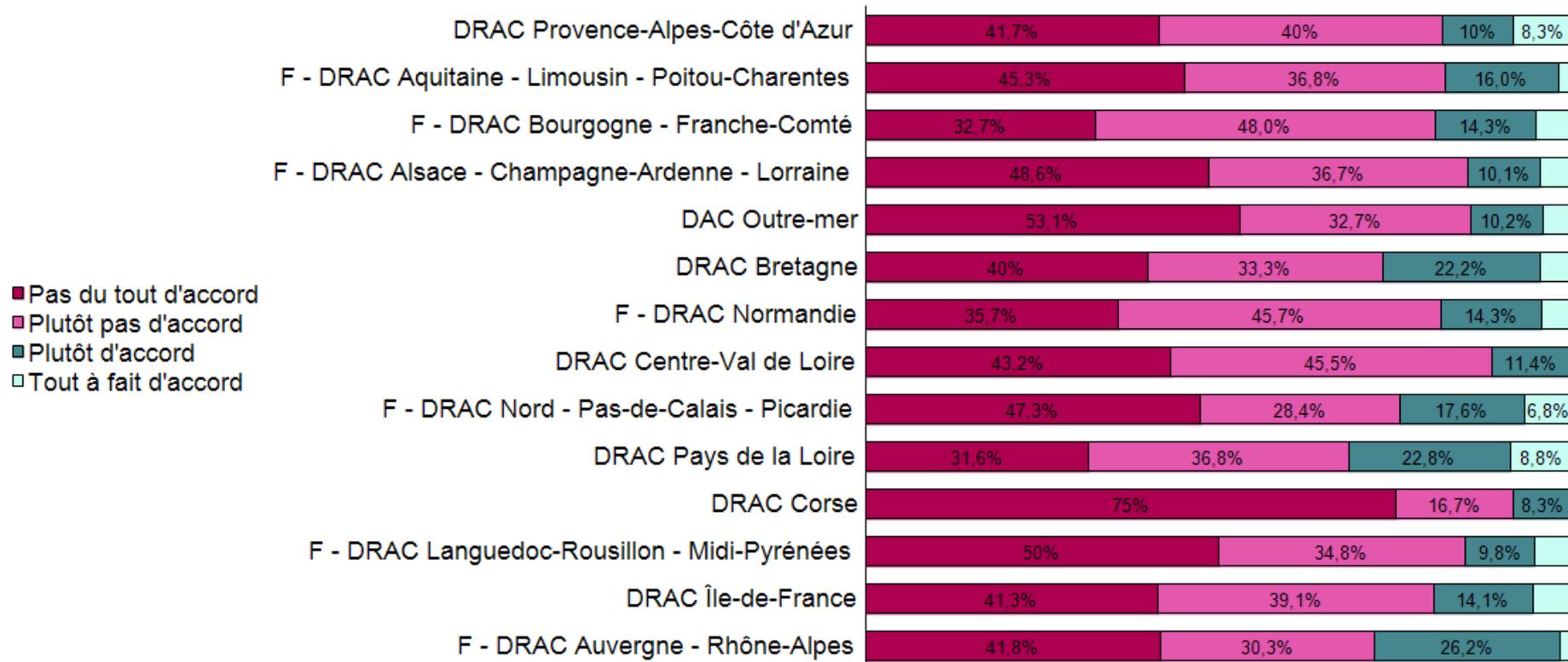
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



Q20 : Le travail que je fais, n'importe qui pourrait le faire

La relation est significative.



Les agents de la **DRAC Corse** ont tendance à croire que leur travail soit irremplaçable (critère : « pas du tout d'accord » > 70%). Autrement dit, le travail qu'effectuent les agents n'importe qui ne pourrait pas le faire. Les agents des **DRAC Auvergne - Rhône-Alpes** et **Pays de la Loire** (critère : « plutôt d'accord » à « tout à fait d'accord » > 25%) ont quant à eux tendance à estimer que leur travail est remplaçable, c'est à dire qu'il pourrait être effectué par n'importe quel autre agent.

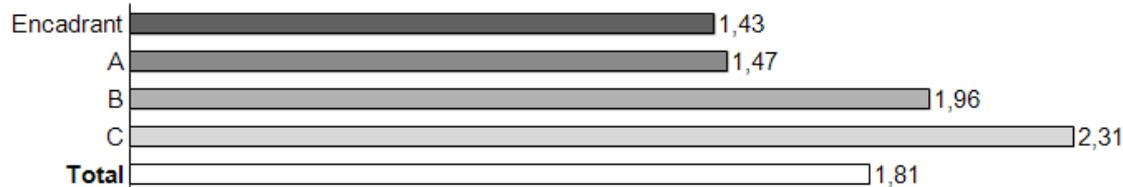
' **Fusion DRAC** : la fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que tout le monde pourrait effectuer le travail des agents au sein des DRAC.

' **Catégories** : les différences de moyennes indiquent la tendance suivante : plus les agents appartiennent à une catégorie élevée, moins ils ont tendance à être d'accord avec le fait que leur travail puisse être remplaçable. Les agents de catégorie C sont ceux qui ont la moyenne la plus élevée en terme de degré d'accord quant au fait d'estimer que n'importe qui pourrait faire leur travail (2,31/4).

Relation travail remplaçable / Catégories

La relation est très significative.

Valorisation des échelons : 1 (Pas du tout d'accord) ; 2 (Plutôt pas d'accord) ; 3 (Plutôt d'accord) ; 4 (Tout à fait d'accord) ; - (Sans avis)

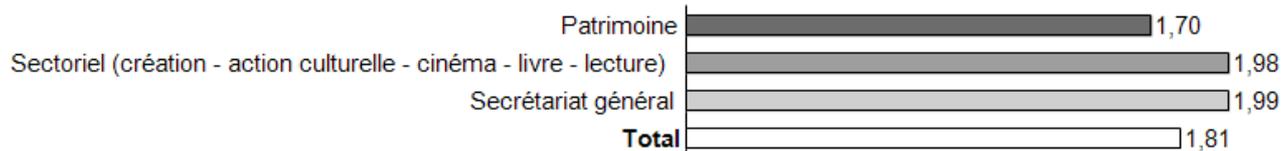


' **Secteurs** : Les agents du secteur "Patrimoine" ont un degré d'accord moyen plus bas que les agents sectoriel et du secrétariat général sur l'item 20 "travail remplaçable", c'est-à-dire qu'ils ont tendance à être moins d'accord avec le fait que "n'importe qui pourrait faire leur travail".

Relation travail remplaçable / Secteurs

La relation est très significative.

Valorisation des échelons : 1 (Pas du tout d'accord) ; 2 (Plutôt pas d'accord) ; 3 (Plutôt d'accord) ; 4 (Tout à fait d'accord) ; - (Sans avis)

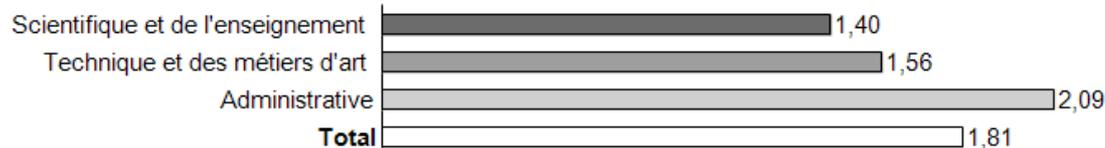


' **Filières** : L'histogramme ci-dessous nous indique des différences de moyenne à l'item 20 en fonction de la filière à laquelle appartiennent les agents. Ainsi, les agents de la filière administrative estiment davantage que "n'importe qui pourrait faire leur travail" que ne le font les agents des autres filières.

Relation travail remplaçable / Filières

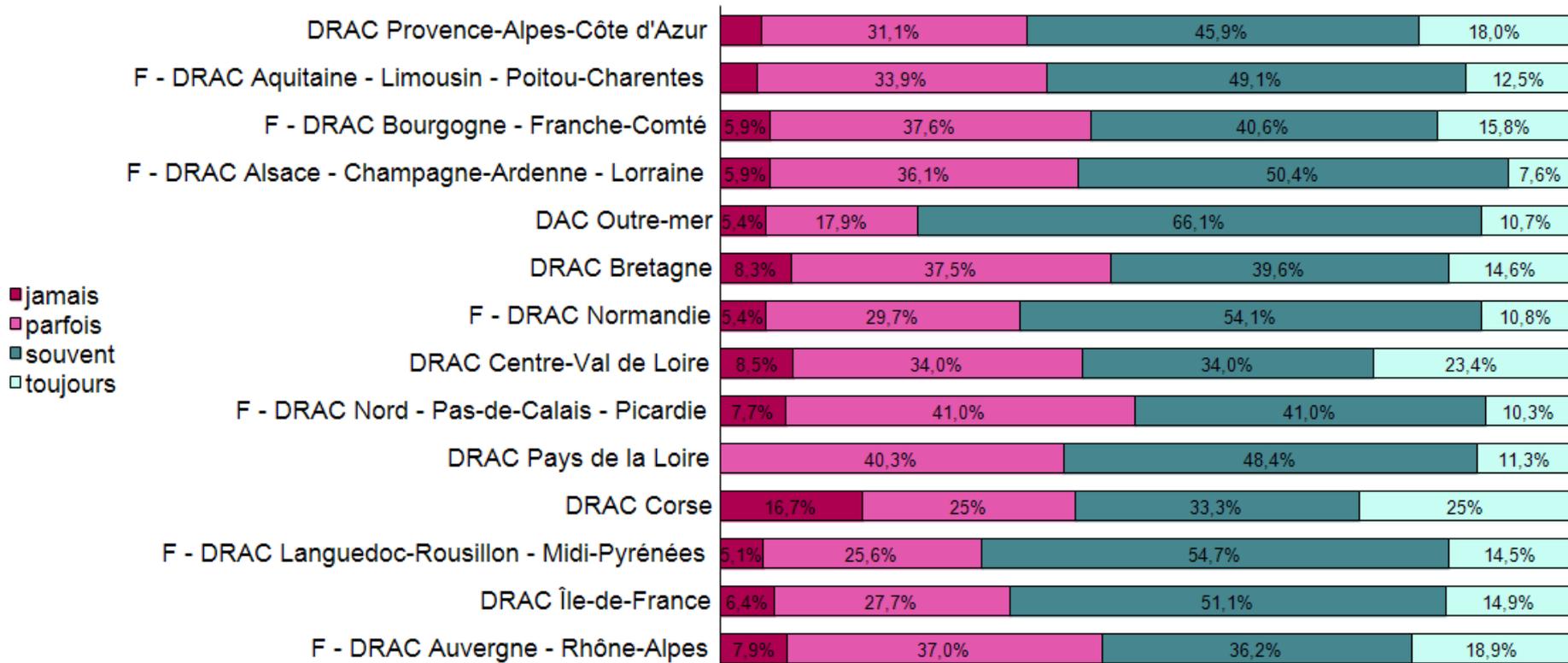
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : 1 (Pas du tout d'accord) ; 2 (Plutôt pas d'accord) ; 3 (Plutôt d'accord) ; 4 (Tout à fait d'accord) ; - (Sans avis)



Q21 : Mon travail me permet de prendre des initiatives

La relation est peu significative.



Peu de différences significatives sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

Tendance : Les agents expriment prendre davantage d'initiatives en **DAC Outre-Mer** à 78,8% (critère : "souvent" à toujours).

' **Fusion DRAC :**

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que le travail des agents leur permet de prendre des initiatives au sein des DRAC.

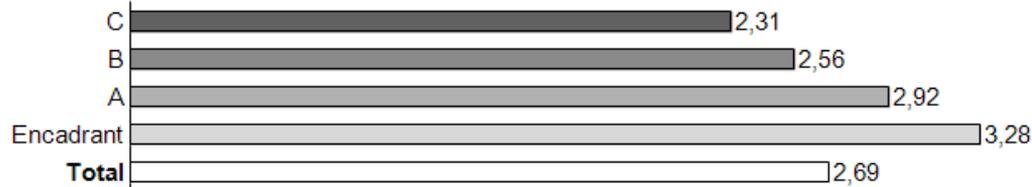
' **Catégories :**

Comme présenté dans l'histogramme des moyennes ci-dessous, plus la catégorie des agents est élevée, plus ils expriment la possibilité de prise d'initiatives. Les encadrants ont ainsi une moyenne très élevée sur cet item (3,28/4).

Relation travail permettant de prendre des initiatives / Catégories

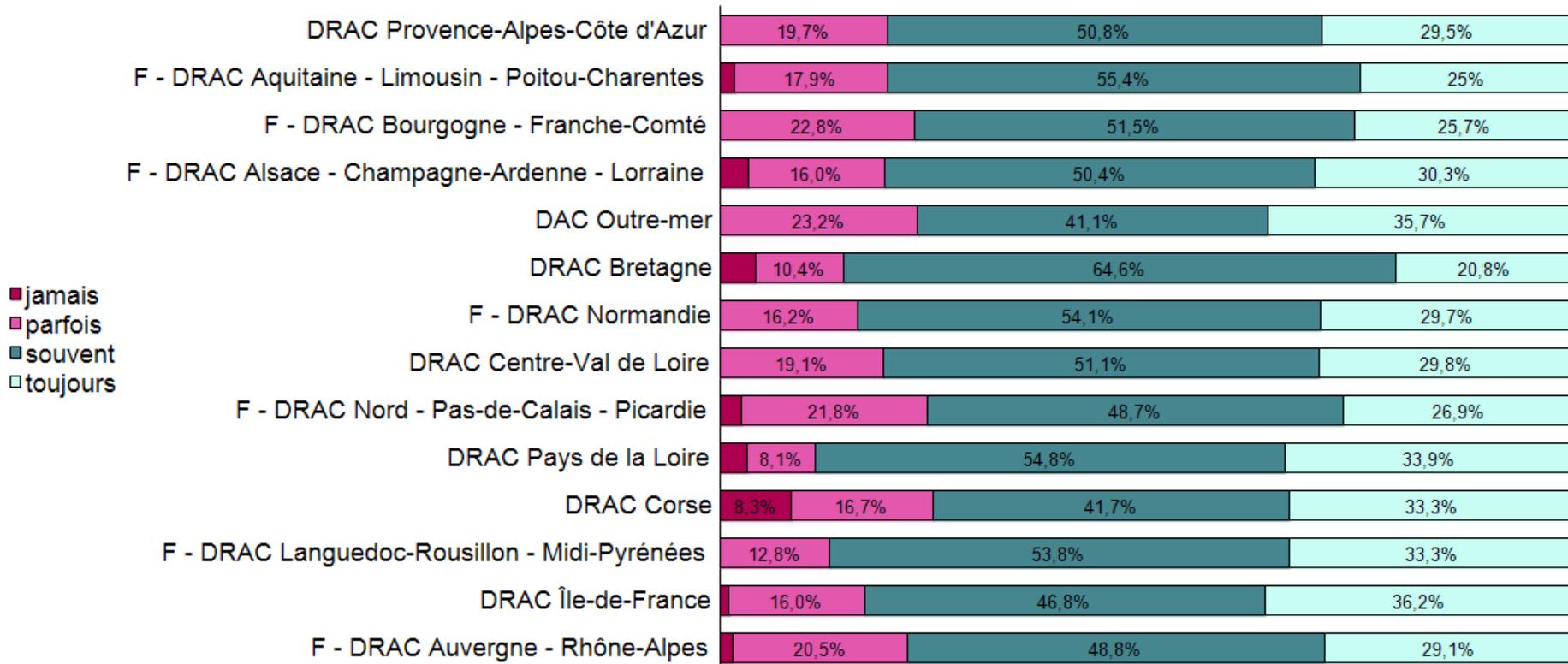
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



Q22 : J'ai la possibilité d'organiser mon travail

La relation n'est pas significative.



Pas de différence significative sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

' **Fusion DRAC :**

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents aient la possibilité d'organiser leur travail au sein des DRAC.

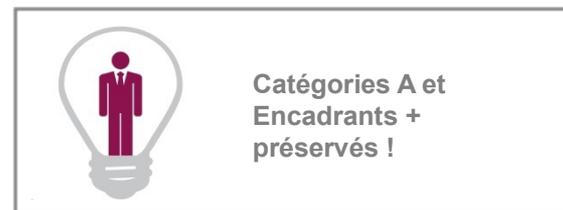
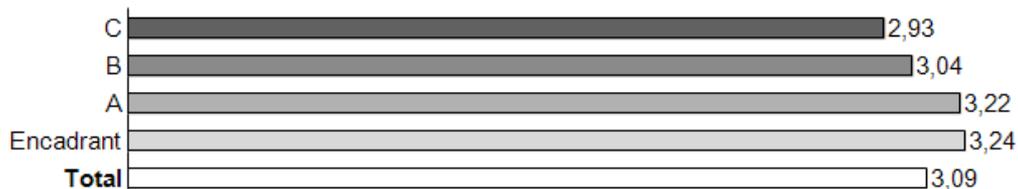
' **Catégories :**

Comme présenté dans l'histogramme des moyennes ci-dessous, plus la catégorie est élevée, plus les agents expriment avoir la possibilité d'organiser leur travail (les agents des catégories A et les encadrants ont une moyenne quasi équivalente sur cet item).

Relation organisation travail / Catégories

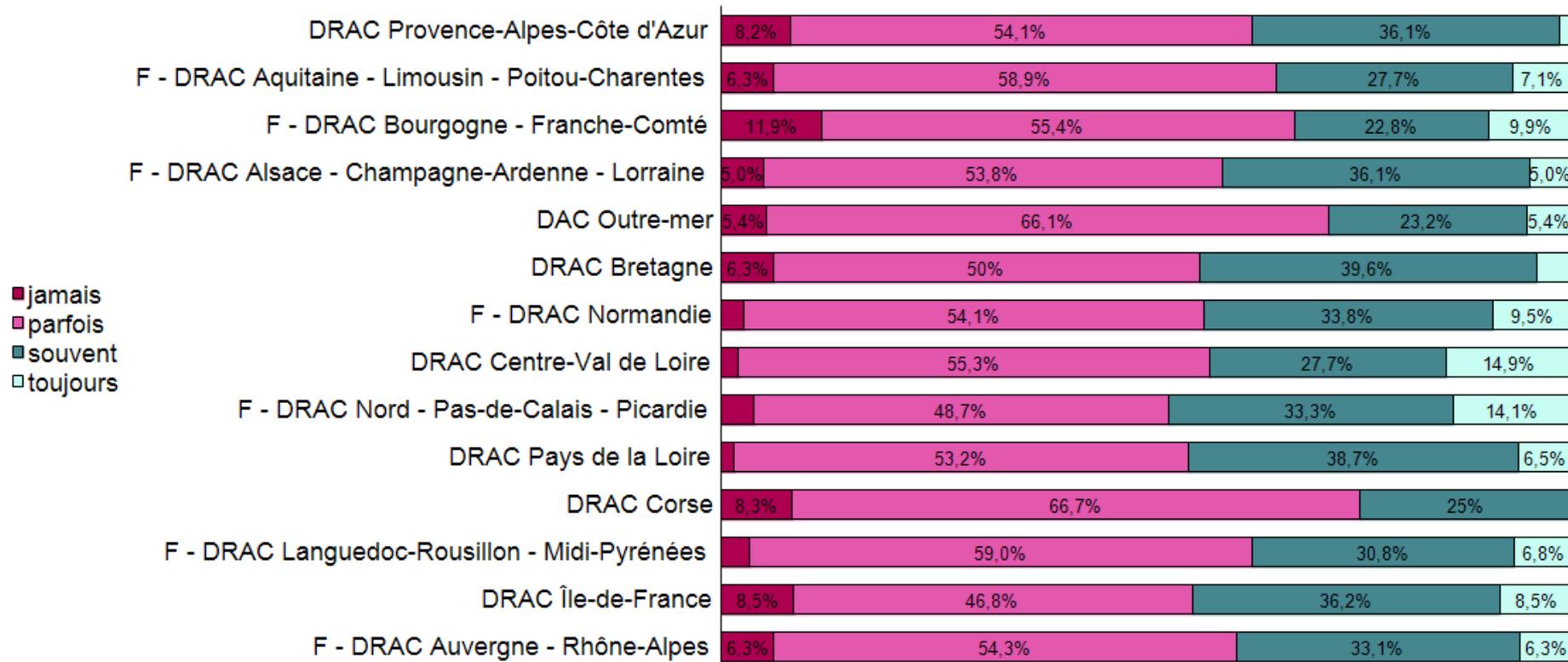
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



Q23 : Pouvez-vous momentanément interrompre votre travail quand vous le souhaitez ?

La relation n'est pas significative.



Pas de différence significative sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

' **Fusion DRAC :**

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents puissent interrompre momentanément leur travail quand ils le souhaitent au sein des DRAC.

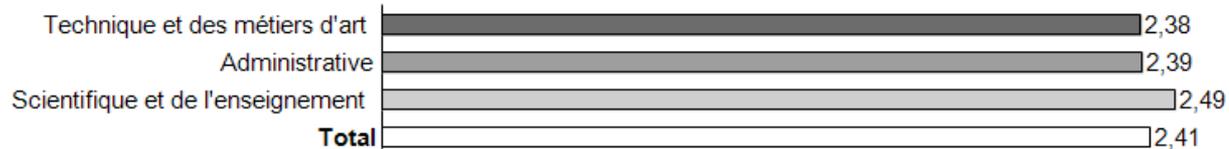
' **Filières :**

L'histogramme ci-dessous indique une différence de moyennes peu significative. Les agents des filières scientifiques et techniques estiment plus souvent pouvoir interrompre momentanément leur travail que les agents des autres filières (tendance légère).

Relation interruption volontaire travail / Filières

La relation est peu significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



3. Analyse des principaux thèmes ressortant des commentaires

B - Autonomie et marge de manœuvre (Q12 à 23)

- Sentiment que les procédures siège sont imposées sans consultation préalable et sans tenir compte de la spécificité des sites
- Lourdeur administrative sur les prises de décisions et les validations
- Sentiment que la voie pyramidale est renforcée au détriment de la collaboration entre services
- Impression d'un manque de confiance (hausse des mises en justification, des contrôles, de la surveillance)
- Sentiment d'être dépossédé de son travail pour les agents de petites DRAC
- Concentration des processus de décision
- Manque d'inclusion des agents (y compris des chefs de service) dans la réorganisation, les nouvelles procédures
- Impression que les DRAC siège veulent imposer leurs pratiques (manque de concertation avec les anciennes DRAC)
- Sentiment que les changements sont décidés sans tenir compte des avis des services métiers
- Problèmes avec certains logiciels peu performants ou avec des ordinateurs pas adaptés / Manque de moyens pour assurer la dématérialisation
- Temps de latence important pour obtenir des informations
- Impression d'une régression en terme de tâches à effectuer (moins intéressantes) (agents hors siège DRAC)

' AU GLOBAL

⊗ Facteurs de risques :

- **Penser à trop de choses à la fois** : 63.9% des répondants estiment "souvent" à "toujours" devoir penser à trop de choses à la fois. Les encadrants sont les plus impactés.
- **Ordres contradictoires** : 18.3% des répondants estiment recevoir des indications contradictoires. Les filières administratives sont davantage impactées, notamment les agents de catégorie B et C.
- **Contrôle permanent** : 30% des répondants estiment "souvent" à "toujours" devoir effectuer leur travail dans un cadre d'un contrôle permanent de leur hiérarchie. Les catégories B et C sont davantage impactées.

☺ Facteurs de protection

- **Formation, maintien et emploi des compétences** : 76.7% des répondants estiment être "plutôt d'accord" à "tout à fait d'accord" avec le fait d'être suffisamment formés pour exercer leurs fonctions. 71.7% des répondants estiment être "plutôt d'accord" à "tout à fait d'accord" avec le fait de pouvoir maintenir leurs niveaux de compétences. Les encadrants sont les mieux préservés sur ce facteur.
- **Marge de manœuvre et activités variées** : 81.2% des répondants sont d'accord avec le fait d'avoir la possibilité d'organiser leur travail. 80% des répondants estiment avoir des activités variées. 61% des répondants estiment pouvoir prendre des initiatives dans leur travail. Ce facteur de protection doit être nuancé pour les agents de catégories C qui ressentent plus de répétitivité dans leurs tâches.

L'autonomie et les marges de manœuvre des répondants semblent relativement élevées ce qui permet de limiter l'impact du ressenti des facteurs de risques liés aux exigences du travail.

' FOCUS DRAC

⊗ Les agents de **DRAC Centre-Val de Loire, Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine et Corse** s'estiment davantage soumis à des indications contradictoires que les agents des autres DRAC. Les agents qui semblent le moins exposés aux indications contradictoires font partie des **DRAC Ile-de-France** et **Bretagne**.

☺ Les Agents de la **DAC Outre-Mer** expriment d'avantage avoir la possibilité d'employer pleinement leurs compétences que les agents des autres DRAC. Ils estiment également davantage que les autres agents que leur travail leur permet de prendre des initiatives.

Focus fusion DRAC

La fusion des DRAC semble avoir des impacts négatifs sur :

- La perception de la possibilité de maintenir les compétences.
- La perception des possibilités d'employer pleinement les compétences.
- Le sentiment d'être suffisamment formé pour occuper ses fonctions.

3 items de la famille « Autonomie et marge de manœuvre » semblent impactés par la fusion des DRAC.

C - Charge émotionnelle

Questions 24 à 32

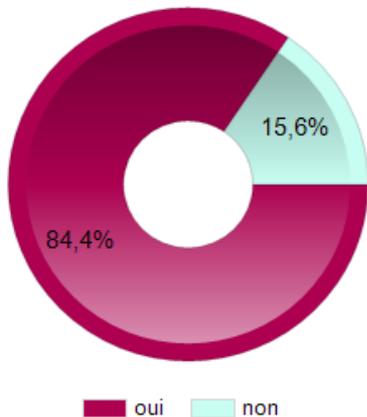
Définition :
Cette notion permet de mieux comprendre la charge émotionnelle à laquelle les agents se sentent soumis, notamment dans les interactions avec le public. Ainsi, les questions posées permettent d'identifier s'ils doivent maîtriser ou façonner leurs émotions ou s'ils sont exposés à des situations de violence de la part de publics ou de partenaires extérieurs.

1. Résultats par questions

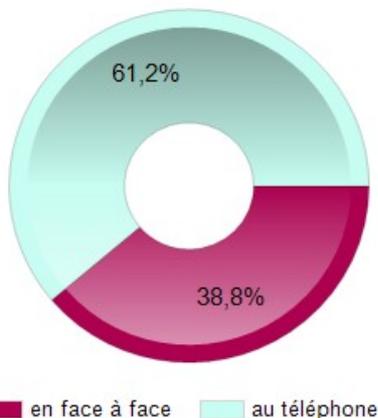
Questions 24 à 32 : Charge émotionnelle

Dépouillement à plat - questions 24 à 32

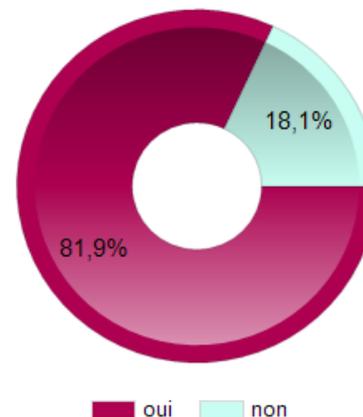
24. Je suis en contact direct avec le public (usagers, pétitionnaires, fournisseurs, élus)



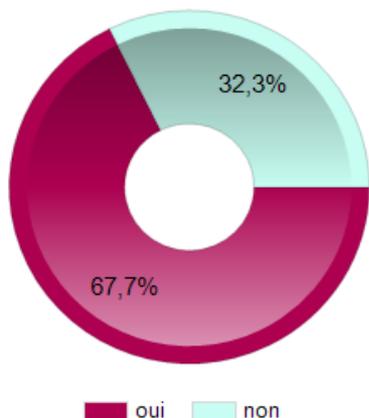
25. Si oui, le plus fréquemment :



26. Au cours de votre travail et même occasionnellement, êtes-vous amené-e à : Être en contact avec des personnes en situation de tension

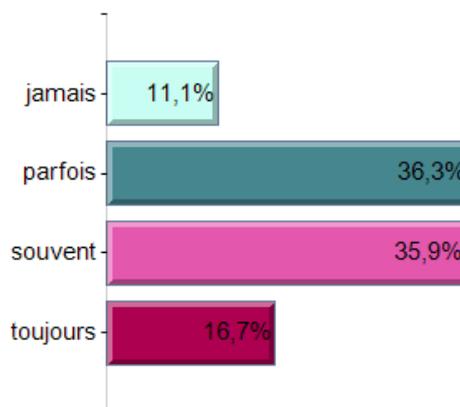


26A Au cours de votre travail et même occasionnellement, êtes-vous amené-e à : Devoir calmer des gens



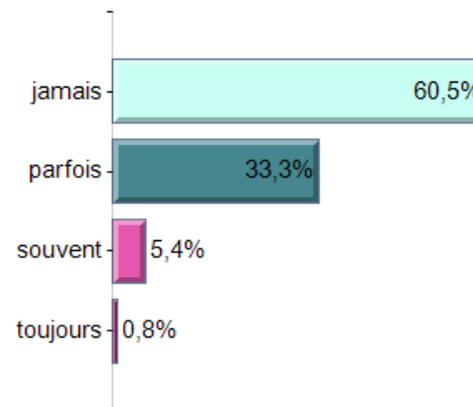
27. Dans mon travail, je dois cacher mes émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur

Moyenne = 2,58 Ecart-type = 0,89



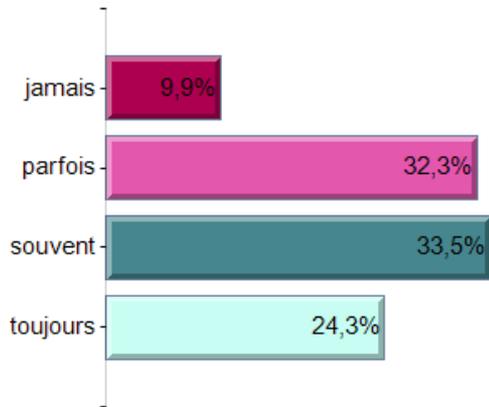
28. Il m'arrive d'avoir peur pendant mon travail

Moyenne = 1,47 Ecart-type = 0,64



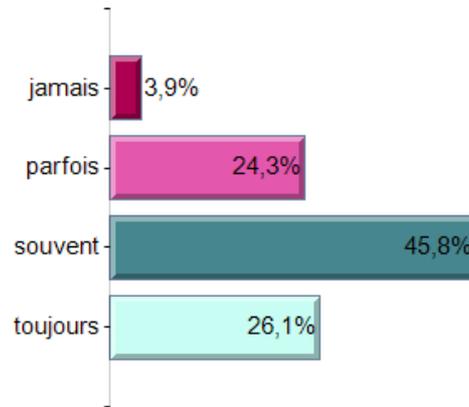
29. Je reçois le respect que je mérite de mes supérieurs

Moyenne = 2,72 Ecart-type = 0,94



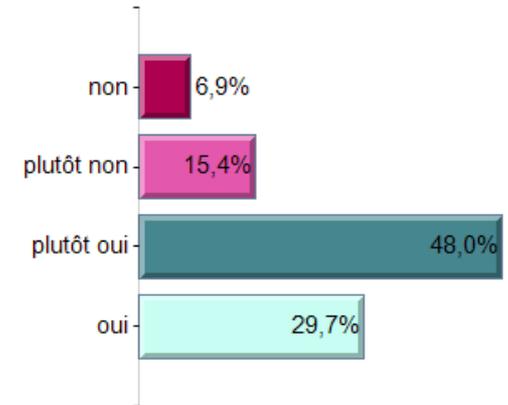
30. Je reçois le respect que je mérite de mes collègues

Moyenne = 2,94 Ecart-type = 0,81

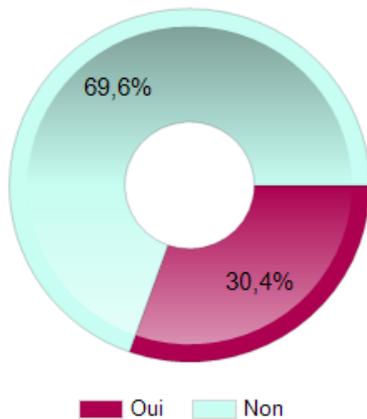


31. Je me sens bien dans mon service

Moyenne = 3,01 Ecart-type = 0,85



32. Avez-vous été victime d'une atteinte dégradante (en interne) dans le cadre de votre travail ?

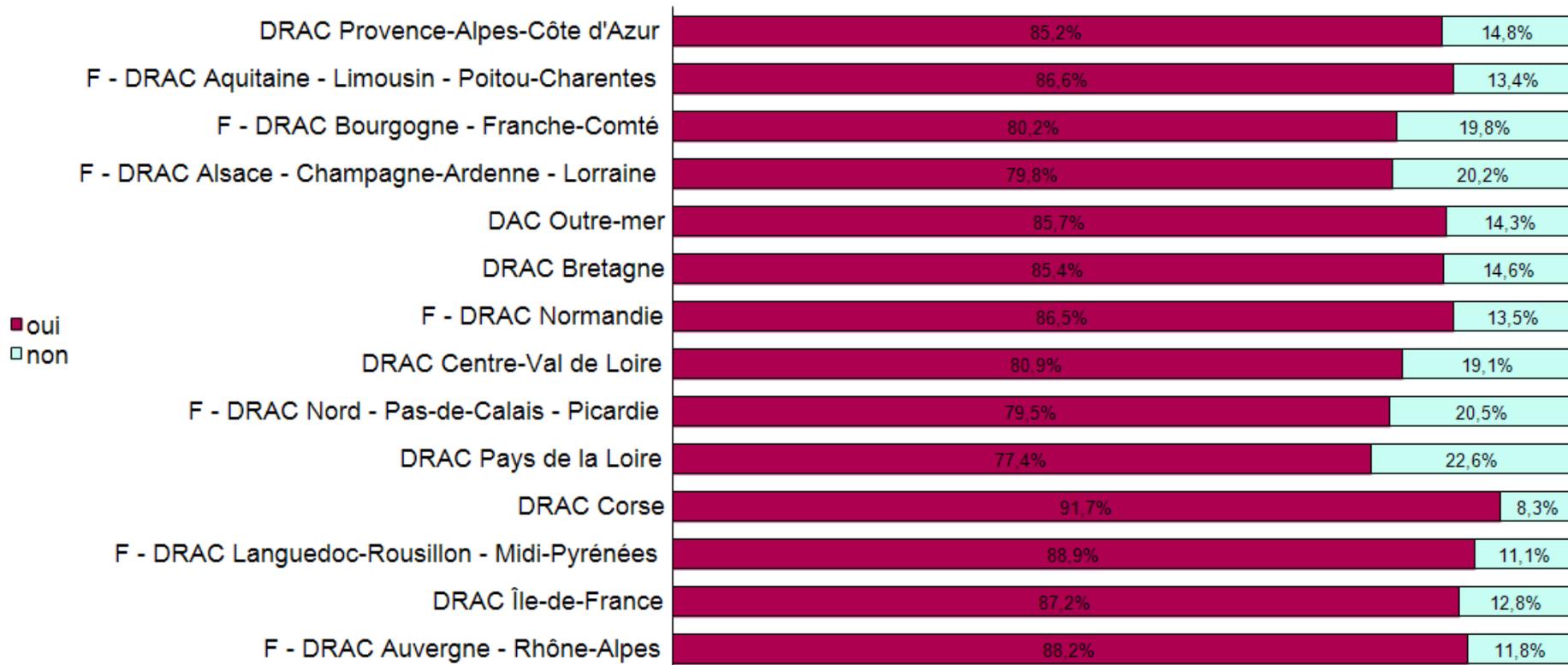


2. Résultats par DRAC

Questions 24 à 32 : Charge émotionnelle

Q24 : Je suis en contact direct avec le public (usagers, pétitionnaires, fournisseurs, ...)

La relation n'est pas significative.



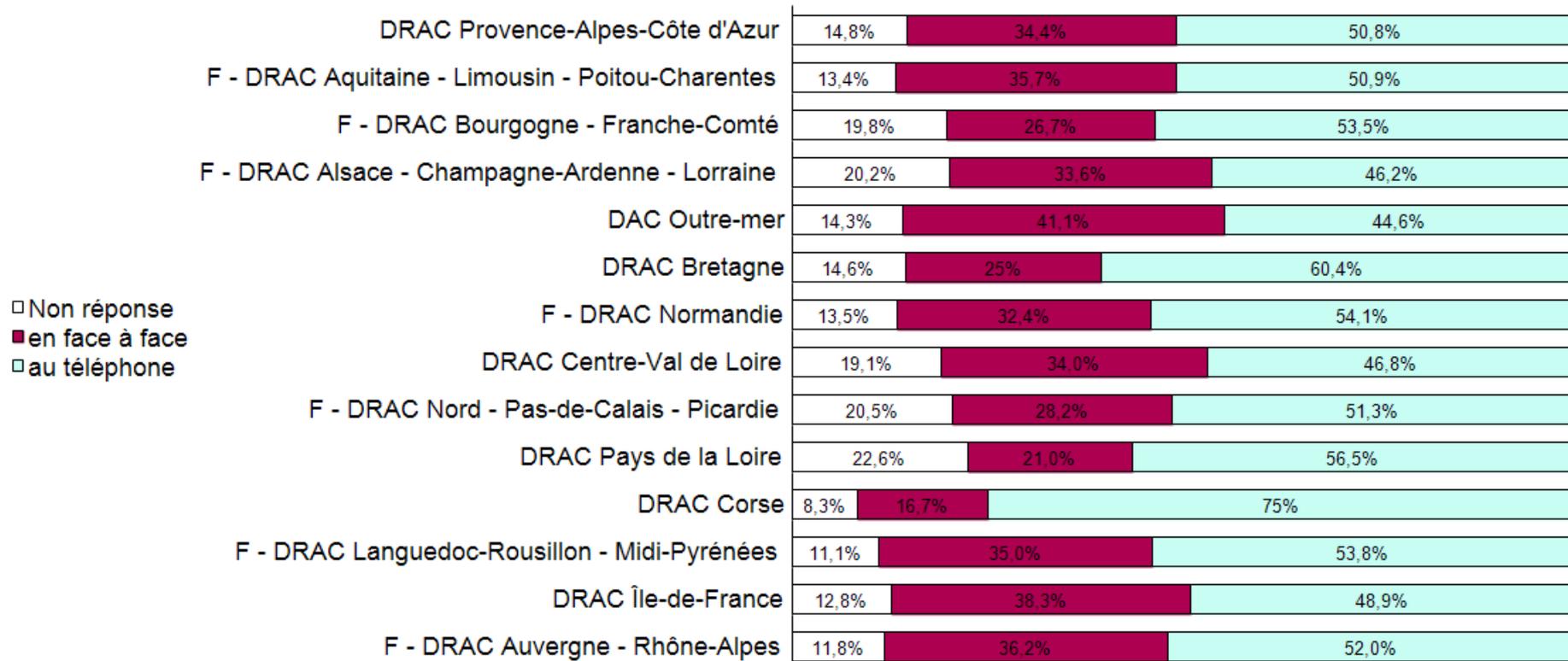
Pas de différence significative sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

' Fusion DRAC :

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents soient en contact direct avec le public au sein des DRAC.

Q25 : Je suis en contact direct avec le public oui : face à face, au téléphone ?

La relation n'est pas significative.



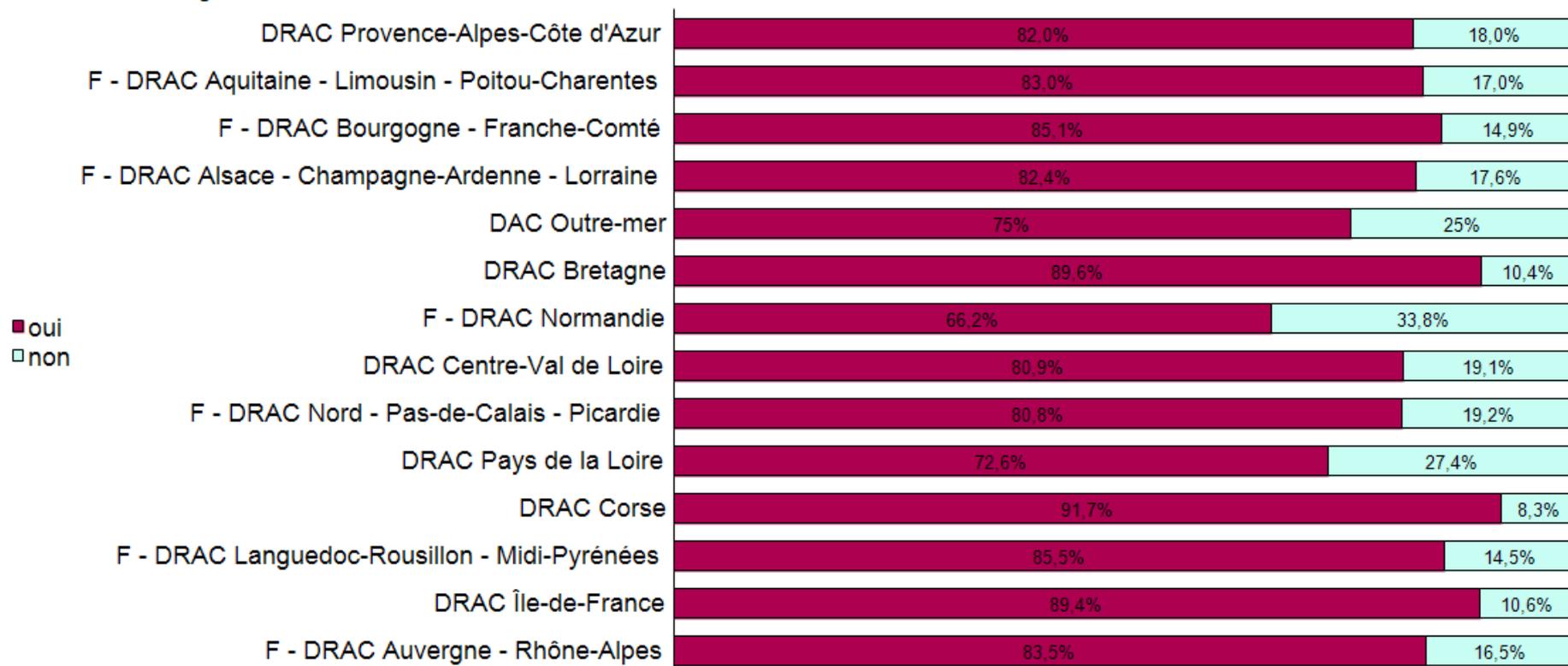
Pas de différence significative sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

' Fusion DRAC :

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents soient en contact direct avec le public en face à face ou par téléphone au sein des DRAC.

Q26 : Contact avec des personnes en situation de tension

La relation est significative.



Seuls les taux de réponses "oui" des agents des **DRAC Outre-Mer, Normandie, Pays de la Loire** sont inférieurs à 80%. Les taux de réponses "oui" des autres DRAC sont tous supérieurs à 80%.

' Fusion DRAC :

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents soient en contact avec des personnes en situation de tension au sein des DRAC.

' Filières :

La filière Technique et de Métiers d'art est la plus impactée par le contact avec des personnes en situation de tension et par des situations de tension dans lesquelles les agents doivent "calmer des gens".

"Contact situation de tension"

	Scientifique et de l'enseignement	Technique et des métiers d'art	Administrative	Total
non	55	18	127	200
oui	190	230	488	908

La relation est très significative.

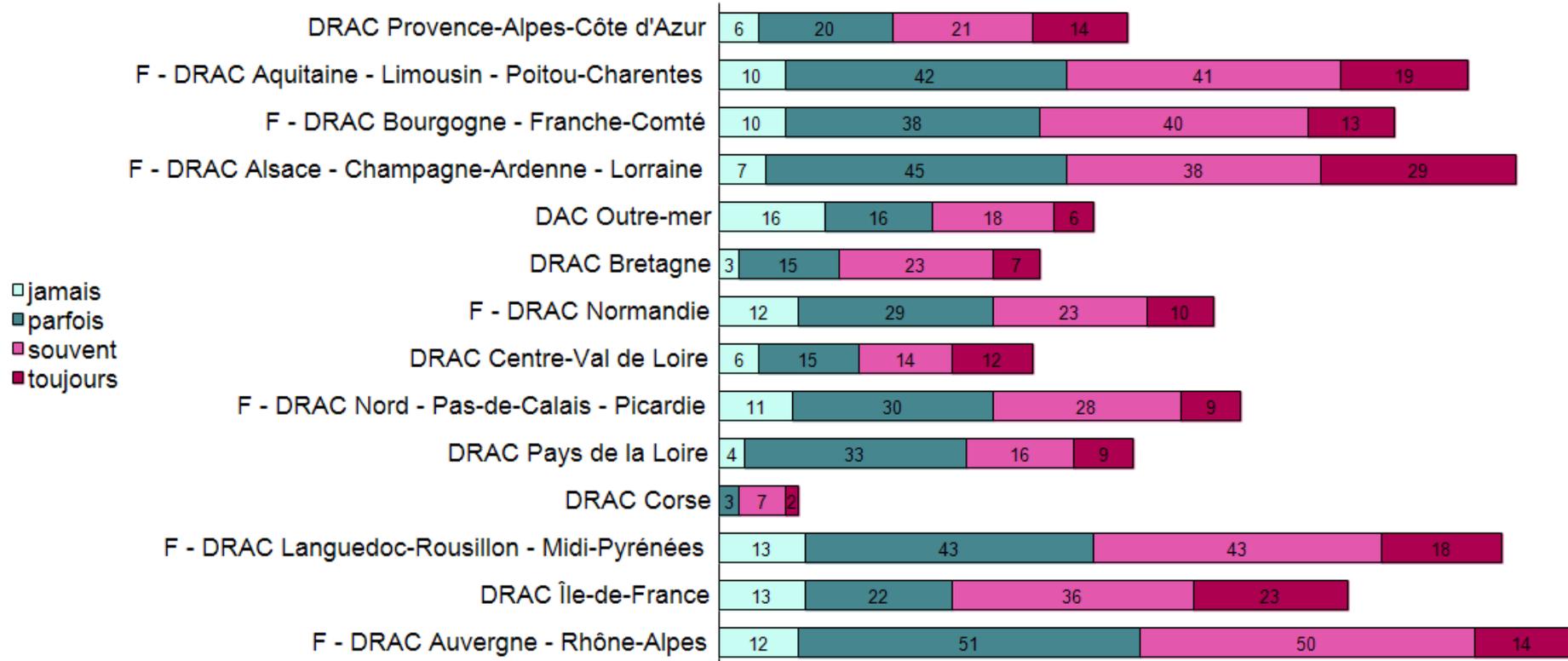
"Calmer des gens"

	Scientifique et de l'enseignement	Technique et des métiers d'art	Administrative	Total
non	96	55	207	358
oui	149	193	408	750

La relation est très significative.

Q27 : Dans mon travail, je dois cacher mes émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur

La relation est très significative.



DRAC dans lesquelles les agents expriment le moins souvent devoir cacher leurs émotions :

' DRAC Outre-Mer (16 personnes à "jamais").

DRAC dans lesquelles les agents expriment le plus souvent devoir cacher leurs émotions :

' DRAC Alsace-Champagne Ardenne-Lorraine (29 personnes à "toujours")

' DRAC Ile-de-France (23 personnes à "toujours").

' **Fusion DRAC :**

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents doivent cacher leurs émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur au sein des DRAC.

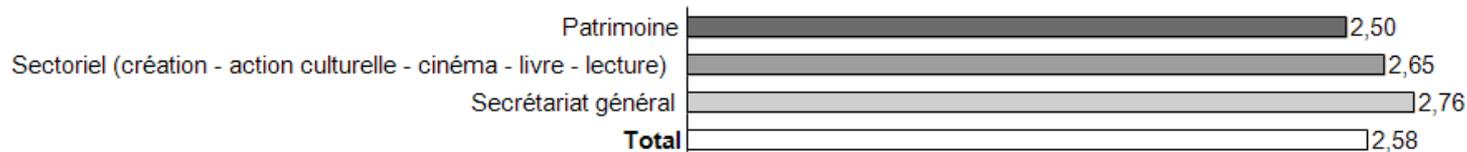
' **Secteurs :**

Les agents appartenant au secteur du "secrétariat général" estiment en moyenne devoir davantage cacher leurs émotions que les agents des autres secteurs.

Relation cacher les émotions / Secteurs

La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)

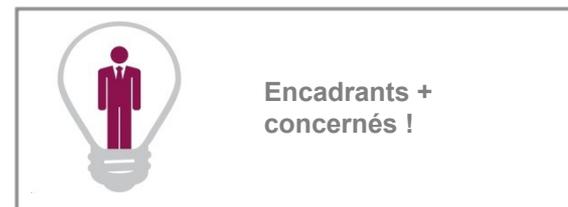
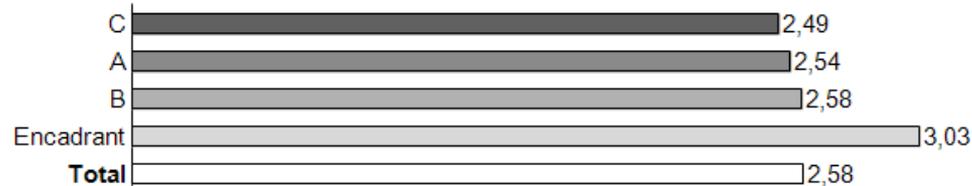


' **Catégories :** comme indiqué dans l'histogramme des moyennes ci-dessous, les encadrants ont davantage tendance à estimer devoir cacher leurs émotions que les agents des autres catégories.

Relation cacher les émotions / Catégories

La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



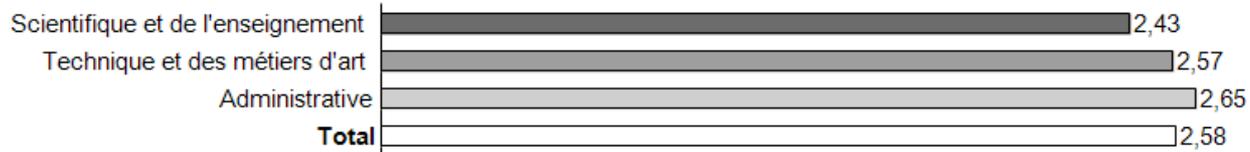
' Filières :

Comme indiqué dans l'histogramme des moyennes ci-dessous, les agents de la filière administrative ont davantage tendance à estimer devoir cacher leurs émotions que les agents des autres filières.

Relation cacher les émotions / Filières

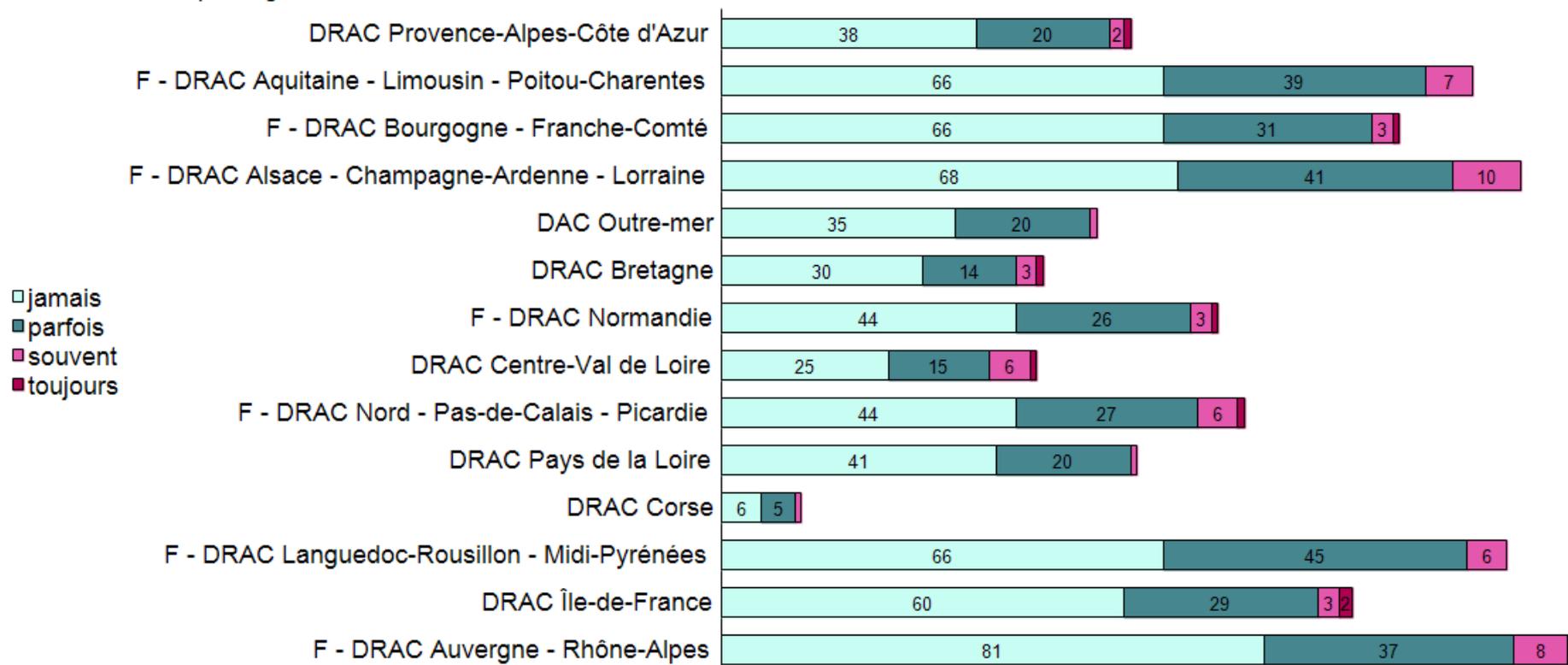
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



Q28 : Il m'arrive d'avoir peur pendant mon travail

La relation n'est pas significative.



Dans l'ensemble des DRAC on constate que quelques répondants (1 à 10) estiment avoir souvent peur au travail.

' **Fusion DRAC :**

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait qu'il arrive aux agents d'avoir peur pendant leur travail au sein des DRAC.

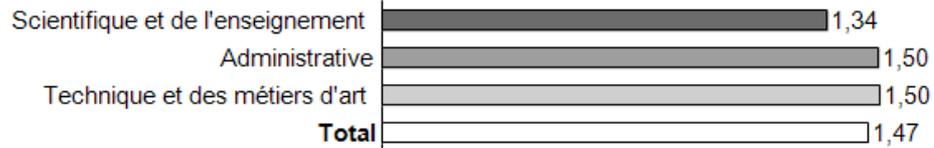
' **Filières :**

Les moyennes des agents sont basses. En terme de différence, on constate que les agents de la filière "Scientifique et de l'Enseignement" expriment moins le fait d'avoir "peur" pendant leur travail.

Relation peu au travail / Filières

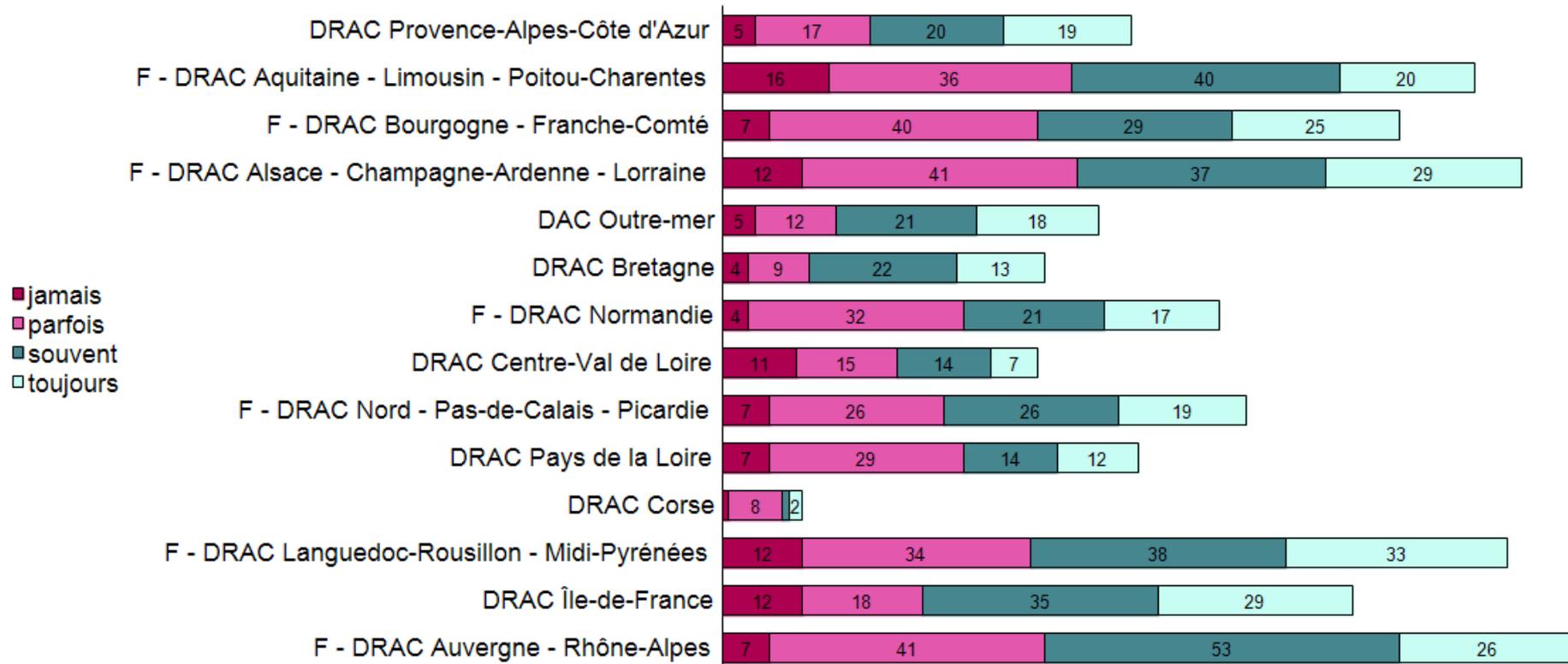
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



Q29 : Je reçois le respect que je mérite de mes supérieurs

La relation est très significative.



DRAC dans lesquelles les agents s'estiment les plus impactés par le manque de respect des supérieurs :

' DRAC Centre-Val de Loire (26 répondants "jamais" à "parfois").

DRAC dans lesquelles les agents s'estiment les moins impactés par le manque de respect des supérieurs :

' DRAC Auvergne-Rhône-Alpes (79 répondants ""souvent" à "toujours").

' **Fusion DRAC :**

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents reçoivent le respect qu'ils méritent de leurs supérieurs au sein des DRAC.

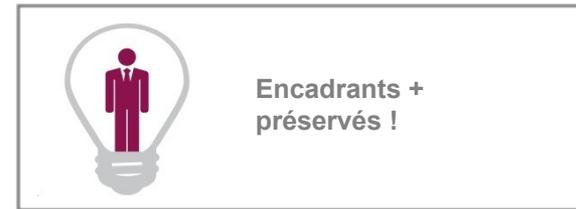
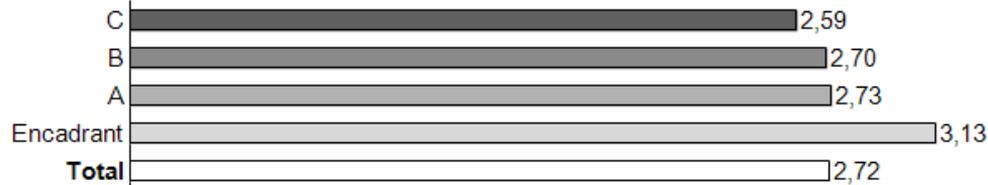
' **Catégories :**

Comme illustré dans l'histogramme des moyennes ci-dessous, plus la catégorie est élevée, plus les agents ont tendance à estimer recevoir le respect qu'ils méritent de leur supérieur. Les encadrants ont une moyenne élevée (3,13/4).

Relation respect supérieurs / Catégories

La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



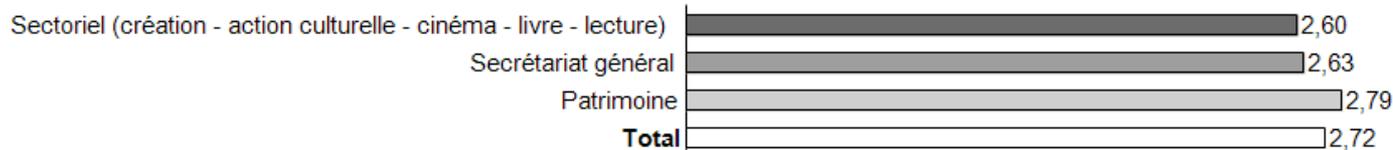
' **Secteurs :**

Comme indiqué dans l'histogramme des moyennes ci-dessous, les agents du secteur Patrimoine estiment recevoir davantage de respect de la part de leur supérieur que les agents des autres secteurs.

Relation respect des supérieurs / Secteurs

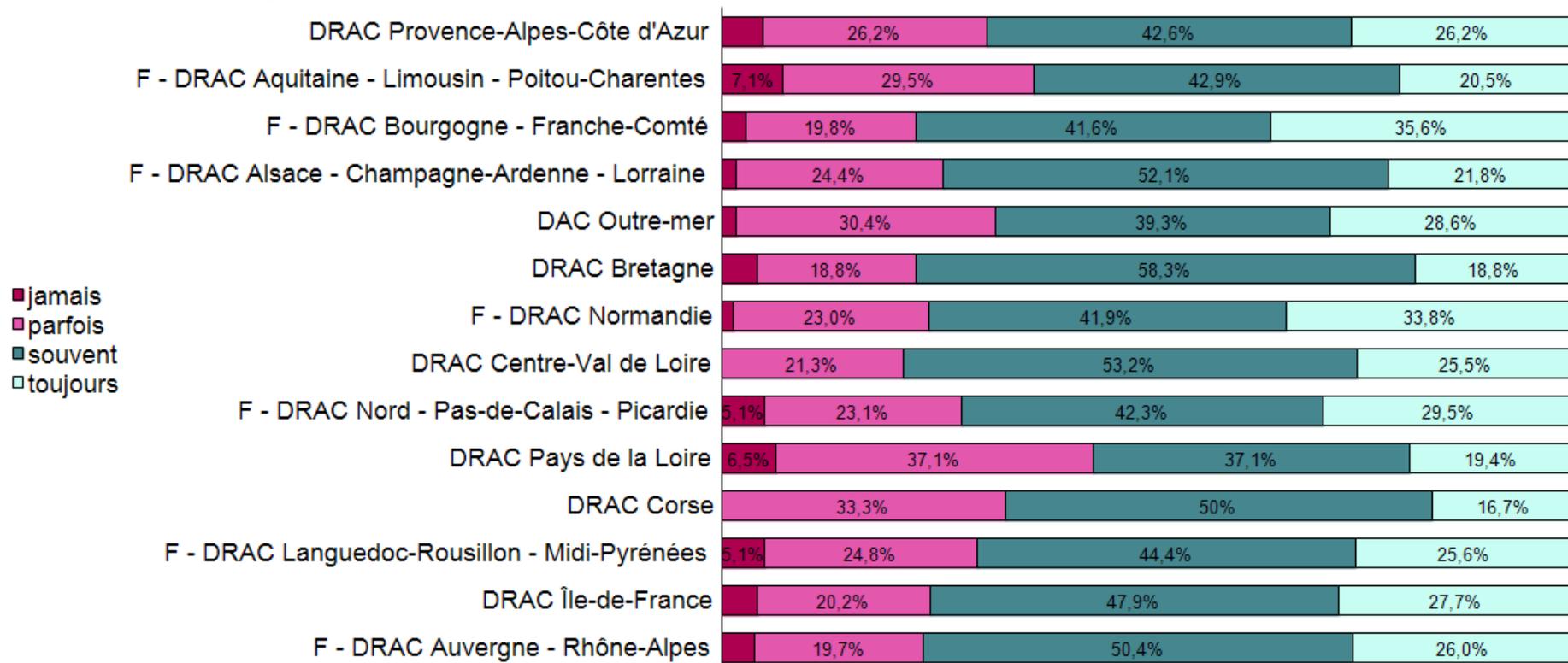
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



Q30 : Je reçois le respect que je mérite de mes collègues

La relation n'est pas significative.



Pas de différences significatives sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

' **Fusion DRAC :**

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents reçoivent le respect qu'ils méritent de leurs collègues au sein des DRAC.

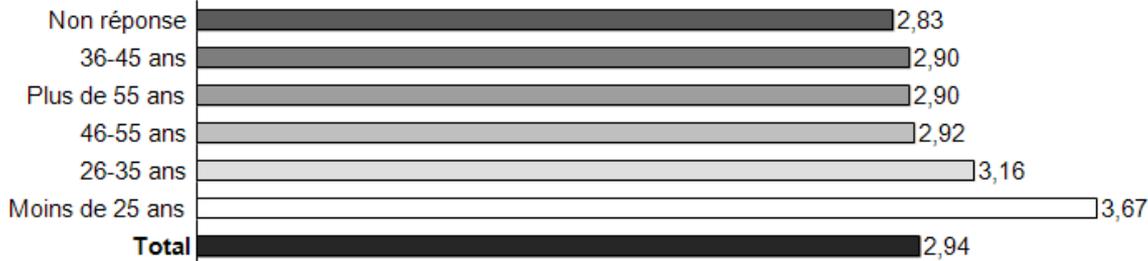
' **Age :**

Comme illustré dans l'histogramme des moyennes ci-dessous, les agents des tranches d'âge "moins de 25 à 35 ans" estiment recevoir plus de respect de la part de leurs collègues que les agents des tranches d'âge "35 ans et plus".

Relation respect des collègues / Age

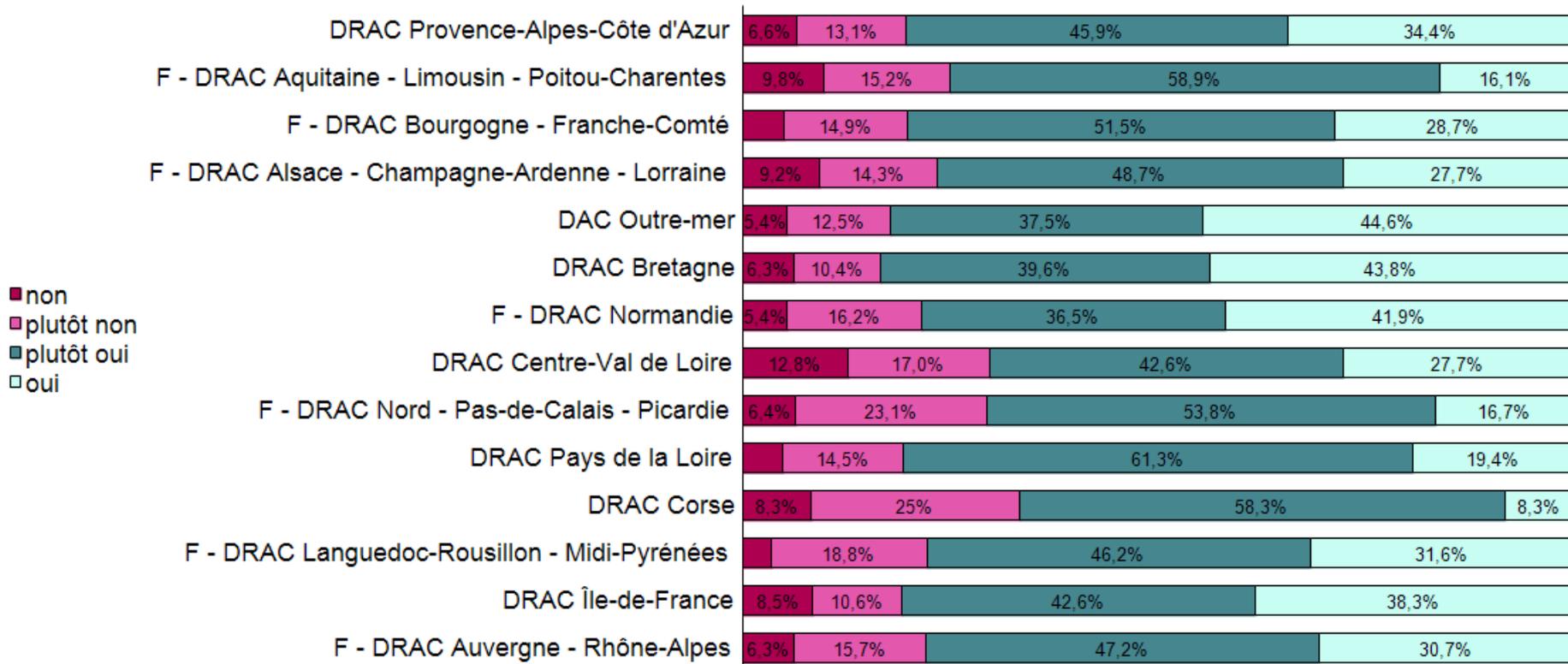
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



Q31 : Je me sens bien dans mon service

La relation est significative.



DRAC dans lesquelles les agents expriment le plus de "bien-être" dans leur service :

' DRAC Outre-Mer (44.6% de réponses "oui")

' DRAC Bretagne (43.8% de réponses "oui")

' DRAC Normandie (41,9% de réponses "oui")

DRAC dans lesquelles les agents expriment le moins de "bien-être" dans leur service :

' DRAC Centre-Val de Loire (12,8% de réponses "non").

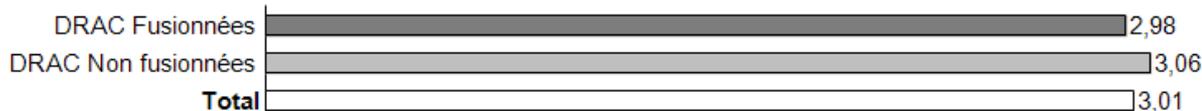
' Fusion DRAC :

Léger impact. L'histogramme des moyennes ci-dessous indique la tendance suivante : les agents des DRAC non fusionnées expriment davantage de bien-être dans leur service que les agents des DRAC fusionnées.

Relation bien-être dans le service / Fusion DRAC corrigées

La relation est peu significative.

Valorisation des échelons : de 1 (non) à 4 (oui)



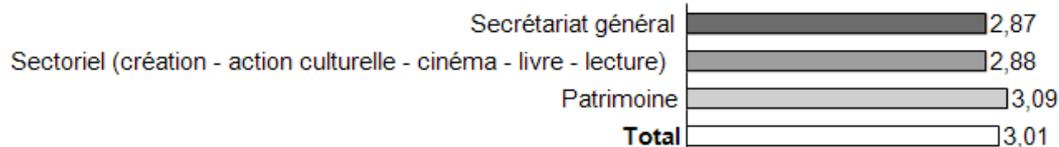
' Secteurs :

Comme présenté dans l'histogramme des moyennes ci-dessous, les agents du secteur "Patrimoine" ont une moyenne de "bien-être" dans le service plus importante que les agents des autres secteurs.

Relation bien-être dans le service / Secteurs

La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (non) à 4 (oui)



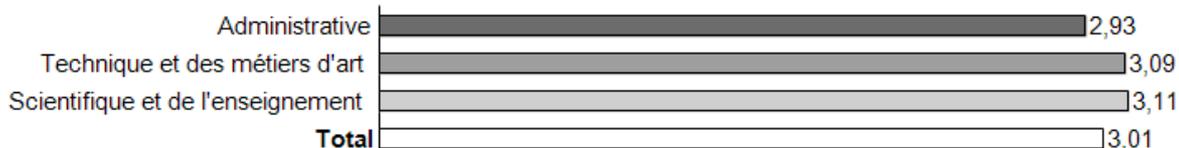
' Filières :

Comme indiqué dans l'histogramme des moyennes ci-dessous, les agents des filières "Techniques et Métier d'Art" et "Scientifique et de l'Enseignement" ont les moyennes les plus hautes en terme de "bien-être" dans le service.

Relation bien-être dans le service / Filières

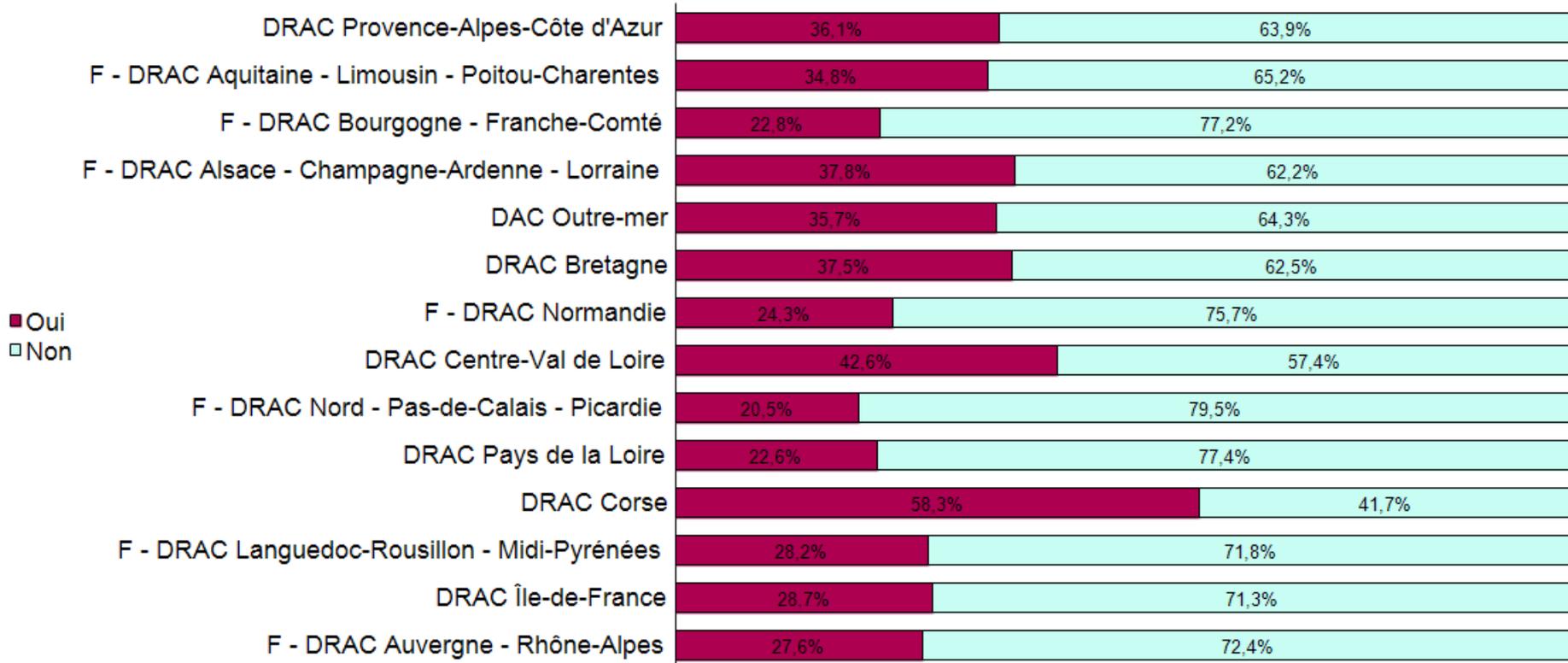
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (non) à 4 (oui)



Q32 : Avez-vous été victime d'une atteinte dégradante dans le cadre de votre travail ?

La relation est significative.



DRAC dans lesquelles les agents expriment le moins recevoir d'atteintes dégradantes :

' DRAC Nord-Pas-de-Calais-Picardie (79.5% des répondants).

DRAC dans lesquelles les agents expriment le plus recevoir d'atteintes dégradantes :

' DRAC Corse (58.3% des répondants)

' DRAC Centre-Val de Loire (42.6% des répondants).

• **Fusion DRAC :**

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents aient été victime d'une action dégradante dans le cadre de leur travail au sein des DRAC.

3. Analyse des principaux thèmes ressortant des commentaires

C - Charge émotionnelle (Q24 à 32) :

- Lacunes managériales sur le volet humain (écoute, empathie, feed-back, communication)
- difficultés à gérer des personnes en souffrance (impact sur le collectif de travail)
- Manque de reconnaissance perçu (salaire, investissement professionnel, compétence métier)
- Défaut de considération et de connaissance du travail des agents par la direction, notamment dans les sites hors siège
- Inégalités de traitements
- Impression d'un manque d'actions de l'administration pour lutter contre les sources de RPS
- Exposition à des collègues en souffrance
- Sentiment de devoir faire "bonne figure" (encadrement)
- Démotivation des agents
- Difficulté d'orienter les personnes extérieures vers les bons interlocuteurs
- Dégradation des conditions de travail et du climat social
- Manque de recadrage, manque d'écoute. Pas de sanction prise en cas de dérives.

4. Synthèse des analyses de la famille "Charge émotionnelle"

' AU GLOBAL

☹ Facteurs de risques

- **Situations conflictuelles** : 81.9% des répondants s'évaluent occasionnellement amenés à côtoyer des personnes en situation de tension.

67.7% des répondants estiment devoir calmer des personnes, même occasionnellement.

- **Les émotions négatives** : Plus de la moitié des répondants (52.6%) estiment devoir cacher leurs émotions au travail. Le secteur du secrétariat général, la filière administrative et les encadrants sont davantage impactés par ce facteur. 30.4% des répondants disent avoir été victimes d'atteintes dégradantes dans le cadre de leur travail.

☺ Facteurs de protection

- **Respect de la hiérarchie, des collègues** : 71.9% des répondants estiment recevoir le respect qu'ils méritent de leurs collègues. 57.8% des répondants estiment recevoir le respect qu'ils méritent de leur supérieur. La tranche d'âge « moins de 25 ans à 35 ans » reste la mieux préservée.

- **Le bien-être dans le service** : 77.7% des répondants estiment se sentir bien dans leur service. Le bien-être dans le service est davantage ressenti, en moyenne dans le secteur du patrimoine.

' FOCUS DRAC

☹ Les agents des **DRAC Outre-Mer, Normandie** et **Pays de la Loire** s'estiment moins souvent être en contact avec des personnes tendues que les agents des autres DRAC (notons néanmoins que les fréquences d'exposition restent élevées. Les agents de la **DAC Outre-Mer** sont ceux qui estiment le moins devoir cacher leurs émotions au travail. Ceux qui estiment le plus devoir cacher leurs émotions sont les agents des **DRAC Alsace Champagne Ardenne-Lorraine** et **Ile-de-France**. Les agents de la **DRAC Centre-Val de Loire** s'estiment plus fréquemment impactés par le manque de respect des supérieurs que les agents des autres DRAC.

☺ Les agents de la DRAC Rhône-Alpes Auvergne sont ceux qui disent ressentir davantage de respect de la part de leurs supérieurs comparativement aux agents des autres DRAC. On retrouve les taux de bien-être au travail les plus élevés dans les **DAC Outre-Mer, Bretagne** et **Normandie**. Les agents de la **DRAC Centre-Val de Loire** expriment proportionnellement moins de bien-être que les agents des autres DRAC. Ils sont également, avec les agents de la **DRAC Corse**, ceux qui estiment le plus vivre d'atteintes dégradantes au travail.

Focus fusion DRAC

La fusion des DRAC semble avoir un impact négatif sur :

- Le sentiment de « bien-être » dans le service,

1 item de la famille "Charge émotionnelle" semble impacté par la fusion des DRAC.

D - Rapports sociaux et relations de travail

Questions 33 à 45

Définition :

Quatre notions reflétant les rapports sociaux en milieu de travail sont différenciées : le soutien social de la part des collègues et de la hiérarchie ; la violence au travail caractérisée par des mises en situation d'agression, d'isolement, de mépris ; la notion de reconnaissance et de sentiment d'utilité du travail effectué.

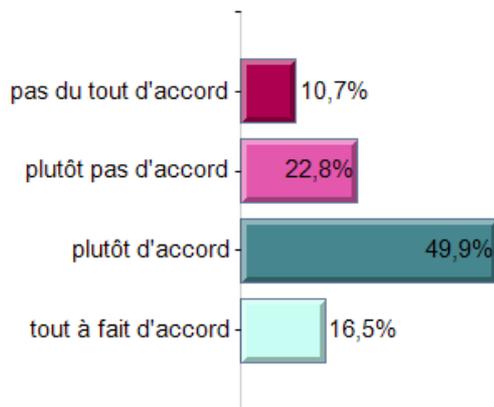
1. Résultats par questions

Questions 33 à 45 : Rapports sociaux et relations de travail

Dépouillement à plat - questions 33 à 45

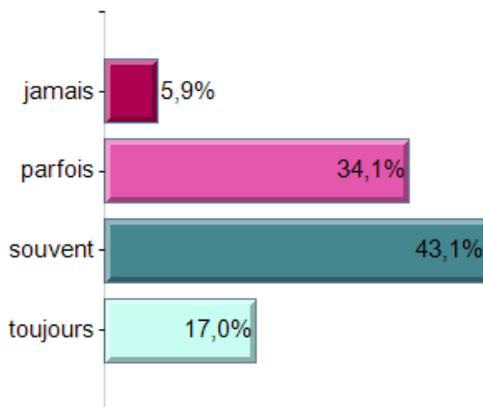
33. Mon supérieur m'aide à mener ma tâche à bien

Moyenne = 2,72 Ecart-type = 0,86

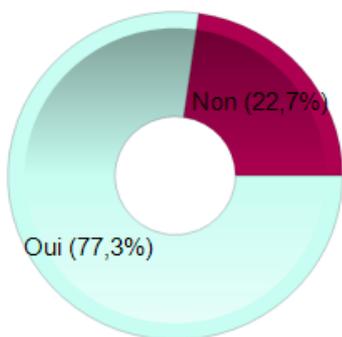


34. Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener les tâches à bien

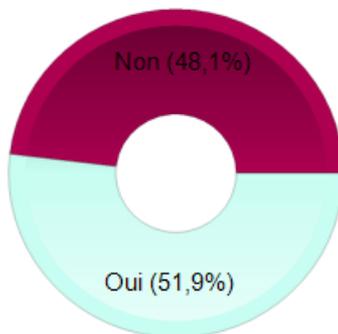
Moyenne = 2,71 Ecart-type = 0,81



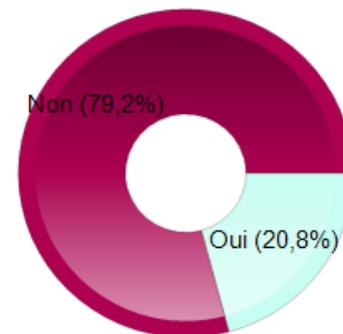
35. Lorsque j'éprouve des difficultés sur le plan professionnel, au travail je peux compter sur : collègue(s)



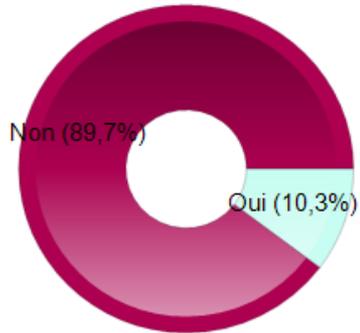
35. Lorsque j'éprouve des difficultés sur le plan professionnel, au travail je peux compter sur : supérieur hiérarchique



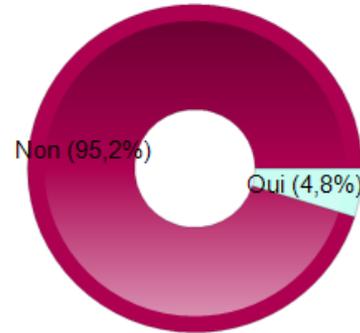
35. Lorsque j'éprouve des difficultés sur le plan professionnel, au travail je peux compter sur : représentants du personnel



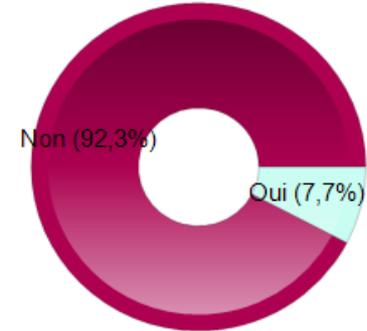
35. Lorsque j'éprouve des difficultés sur le plan professionnel, au travail je peux compter sur : médecin de prévention



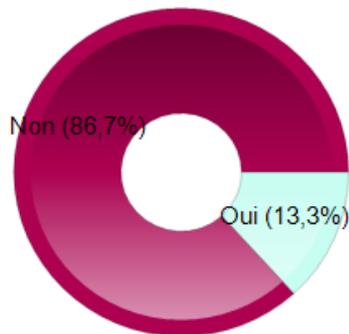
35. Lorsque j'éprouve des difficultés sur le plan professionnel, au travail je peux compter sur : assistant-e(s) ou conseiller de prévention



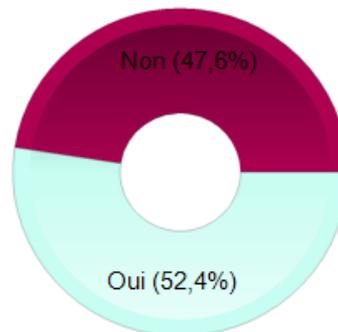
35. Lorsque j'éprouve des difficultés sur le plan professionnel, au travail je peux compter sur : assistant-e(s) social-e(s)



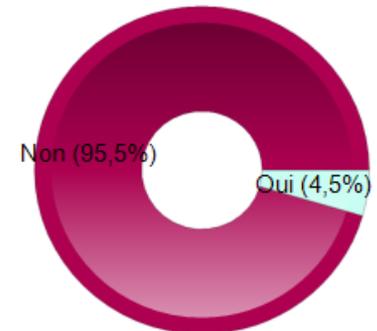
35. Lorsque j'éprouve des difficultés sur le plan professionnel, au travail je peux compter sur : service de gestion RH



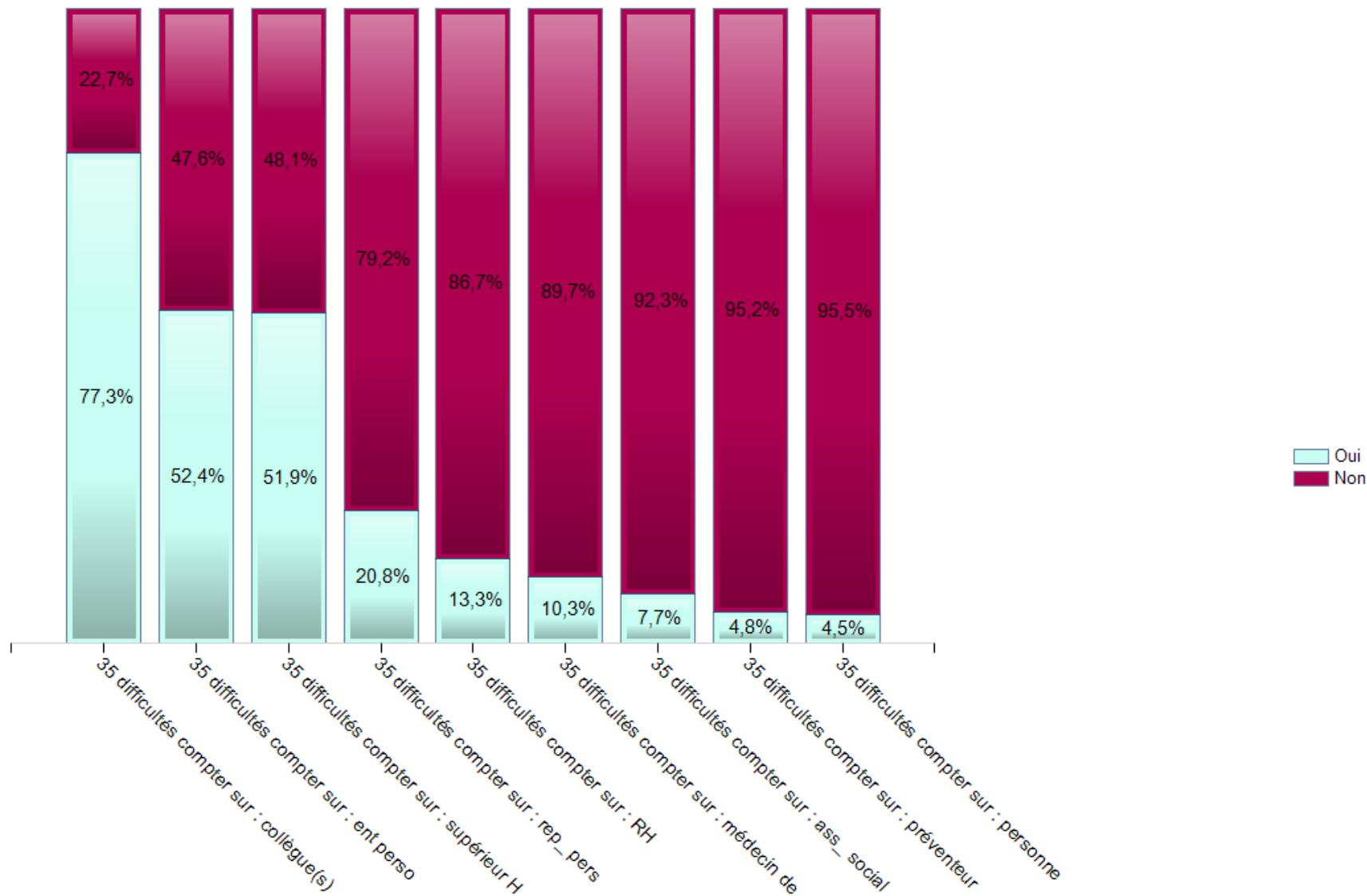
35. Lorsque j'éprouve des difficultés sur le plan professionnel, au travail je peux compter sur : entourage personnel hors travail



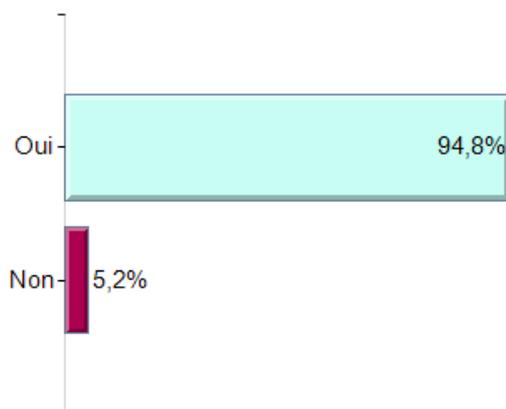
35. Lorsque j'éprouve des difficultés sur le plan professionnel, au travail je peux compter sur : je n'ai personne vers qui me tourner



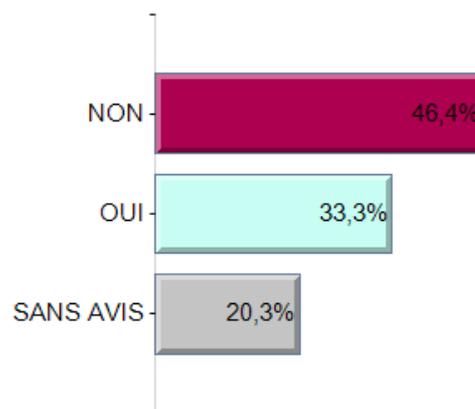
35. Soutien dans le travail



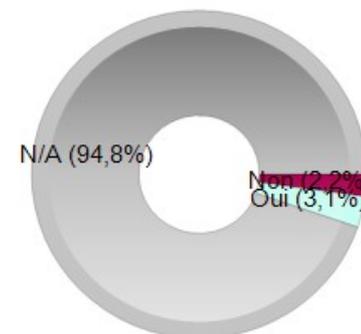
36. J'ai eu un entretien annuel d'évaluation en 2016



37. Si oui : j'ai le sentiment qu'il m'a servi à quelque chose

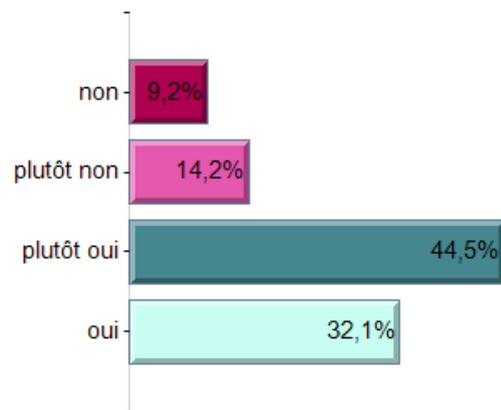


38. Si non, je sais qui conduira mon entretien d'évaluation 2016

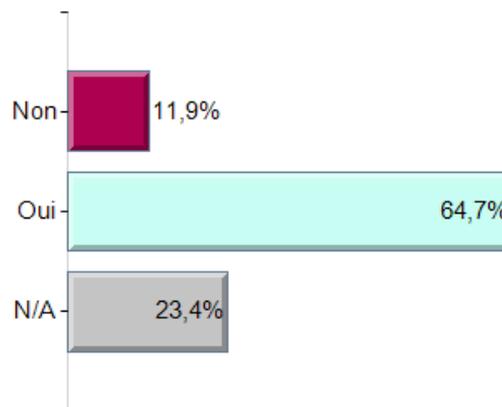


39. J'ai une fiche de poste qui définit bien clairement mes missions

Moyenne = 3,00 Ecart-type = 0,91

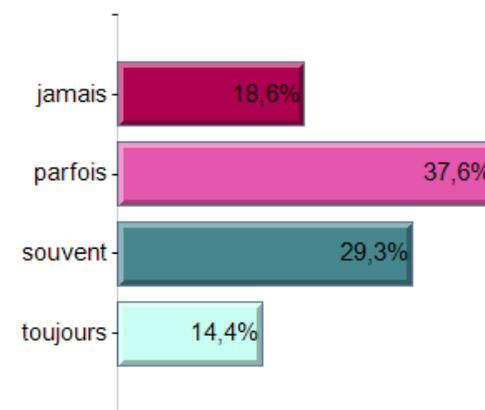


40. Si oui, je participe aux évolutions de ma fiche de poste



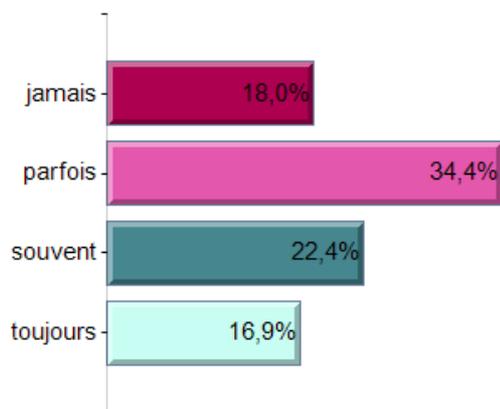
41. Généralement, vous explique-t-on clairement ce que vous avez à faire dans votre travail ?

Moyenne = 2,40 Ecart-type = 0,95



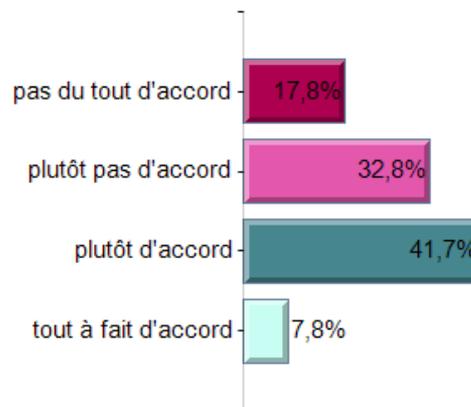
42. J'ai l'impression de faire un travail correspondant à une catégorie autre que la mienne

Moyenne = 2,42 Ecart-type = 1,00



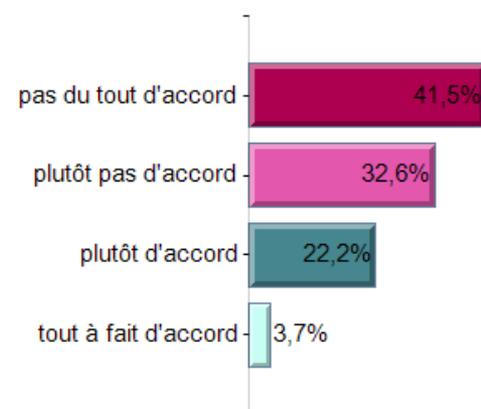
43. Mon travail est reconnu à sa juste valeur

Moyenne = 2,39 Ecart-type = 0,87



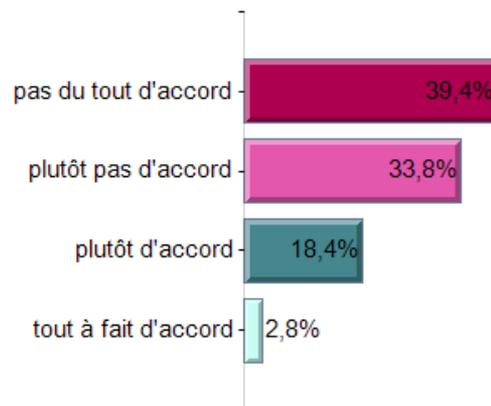
44. Vu tous mes efforts, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes

Moyenne = 1,88 Ecart-type = 0,88



45. Vu tous mes efforts, mon salaire est satisfaisant

Moyenne = 1,84 Ecart-type = 0,84

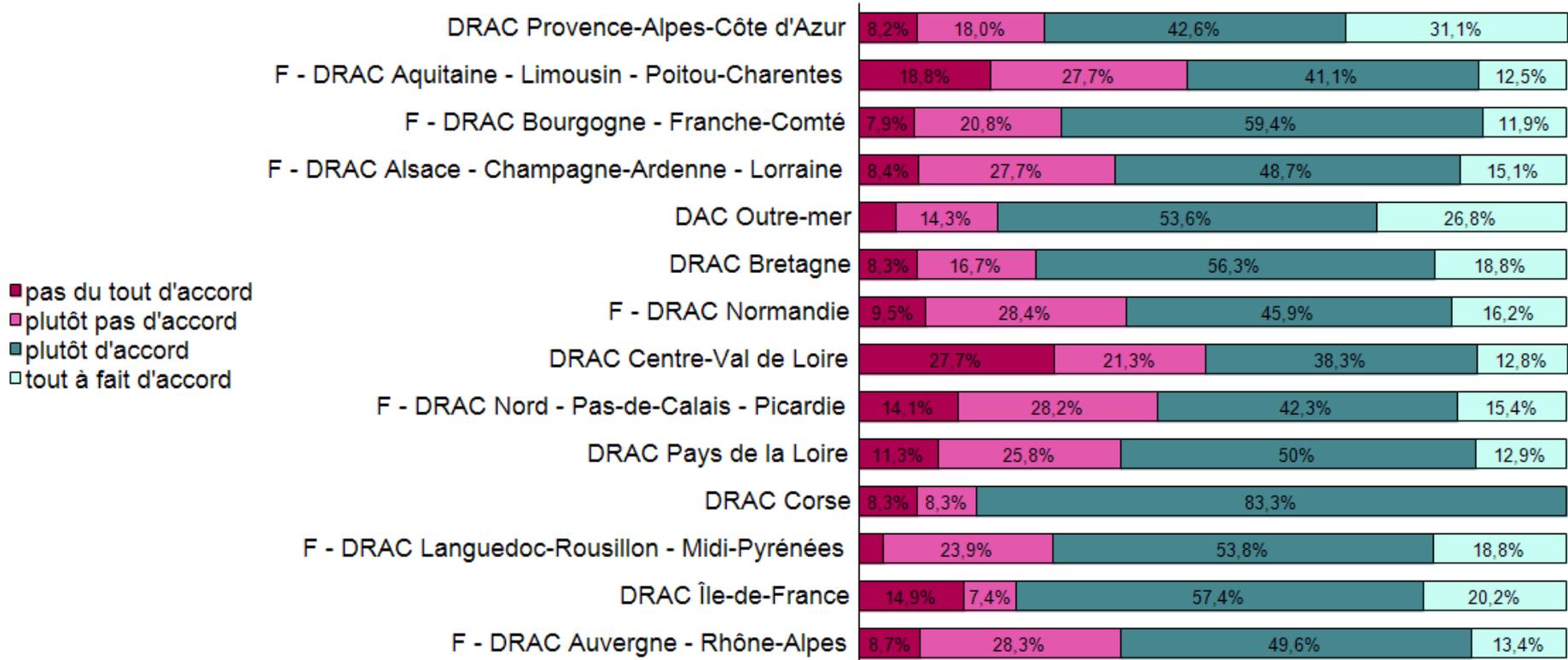


2. Résultats par DRAC

Questions 33 à 45 : Rapports sociaux et relations de travail

Q33 : Mon supérieur m'aide à mener ma tâche à bien

La relation est très significative.



DRAC dans lesquelles les agents expriment le plus d'aide reçue des supérieurs pour mener leur tâche à bien (critères "tout à fait d'accord" >25% ET "pas du tout d'accord" <7%) :

- ' DRAC Outre-Mer
- ' DRAC PACA

DRAC dans lesquelles les agents expriment le moins d'aide reçue des supérieurs pour mener leur tâche à bien (critères "pas du tout d'accord" à "plutôt d'accord" >45%) :

- ' DRAC Centre-Val de Loire
- ' DRAC Aquitaine - Limousin - Poitou-Charentes

Fusion DRAC :

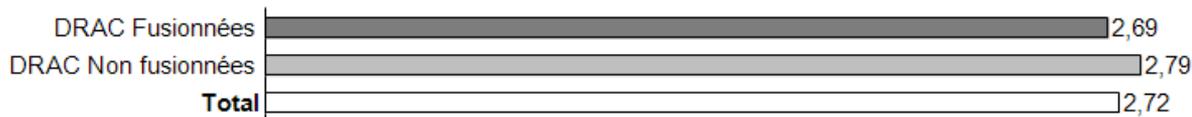
Impact.

L'histogramme des moyennes ci-dessous indique que les agents des DRAC fusionnées estiment recevoir moins d'aide de leur supérieurs hiérarchiques que les agents des DRAC non fusionnées

Relation supérieur aide à mener tâche à bien / Fusion DRAC corrigées

La relation est significative.

Valorisation des échelons : de 1 (pas du tout d'accord) à 4 (tout à fait d'accord)



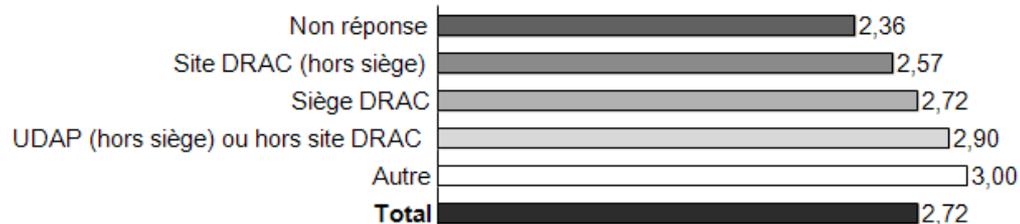
Lieu de travail :

Comme indiqué dans l'histogramme des moyennes ci-dessous, les agents des "UDAP" ou "hors site DRAC" ont la moyenne la plus élevée quant au sentiment d'aide du supérieur pour mener à bien leurs tâches.

Relation supérieur aide à mener tâche à bien / Lieu de travail

La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (pas du tout d'accord) à 4 (tout à fait d'accord)

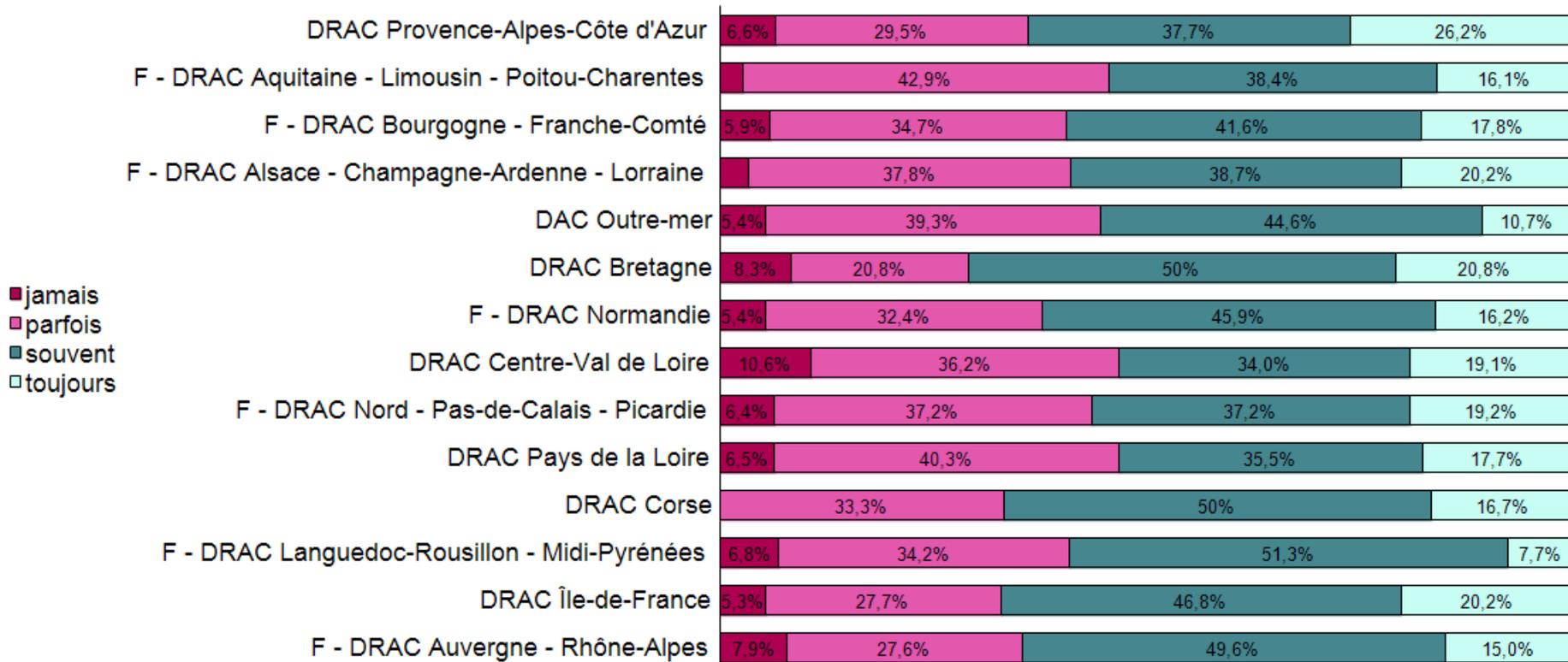




**UDAP (hors siège)
ou hors site DRAC
+ préservés !**

Q34 : Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener mes tâches à bien

La relation n'est pas significative.



Pas de différence significative sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

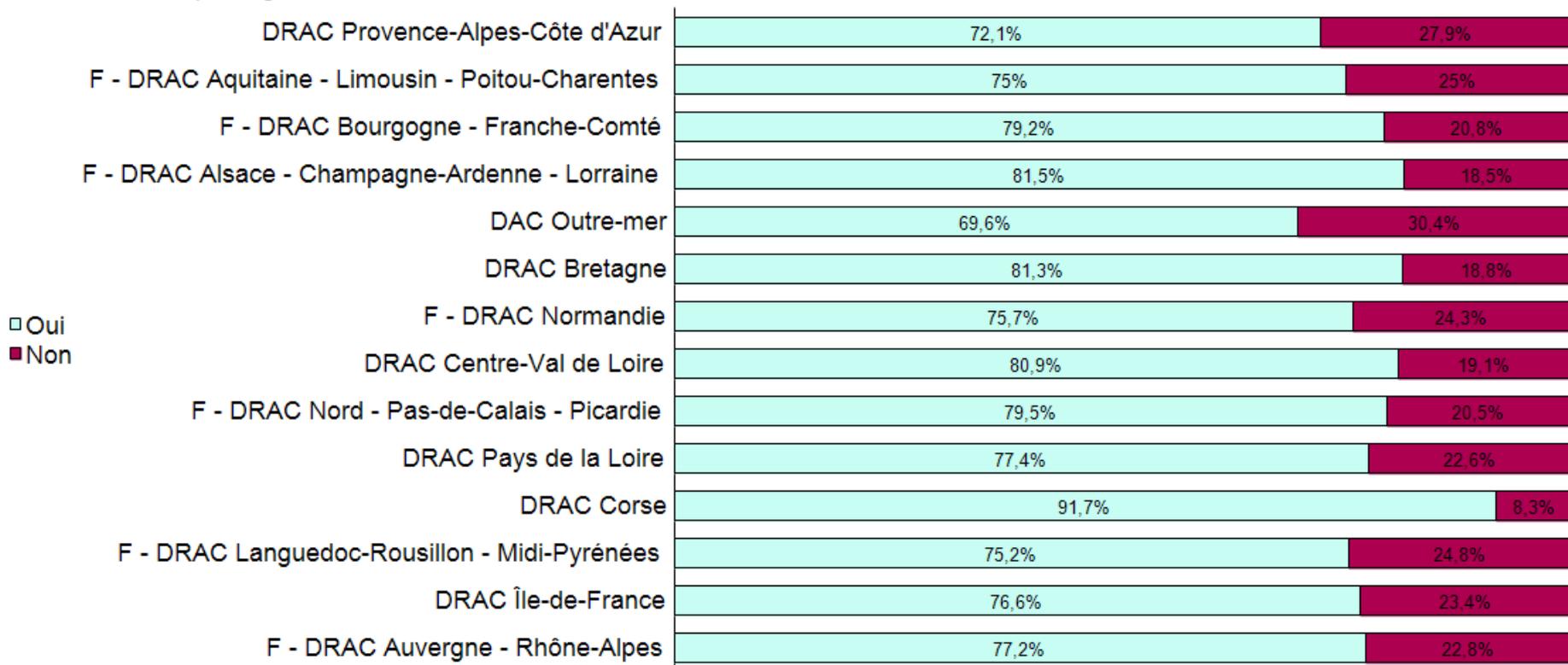


' **Fusion DRAC :**

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les collègues des agents les aident à mener à bien leurs tâches au sein des DRAC.

Q35 : Lorsque j'éprouve des difficultés sur le plan professionnel, au travail je peux compter sur : mes collègues

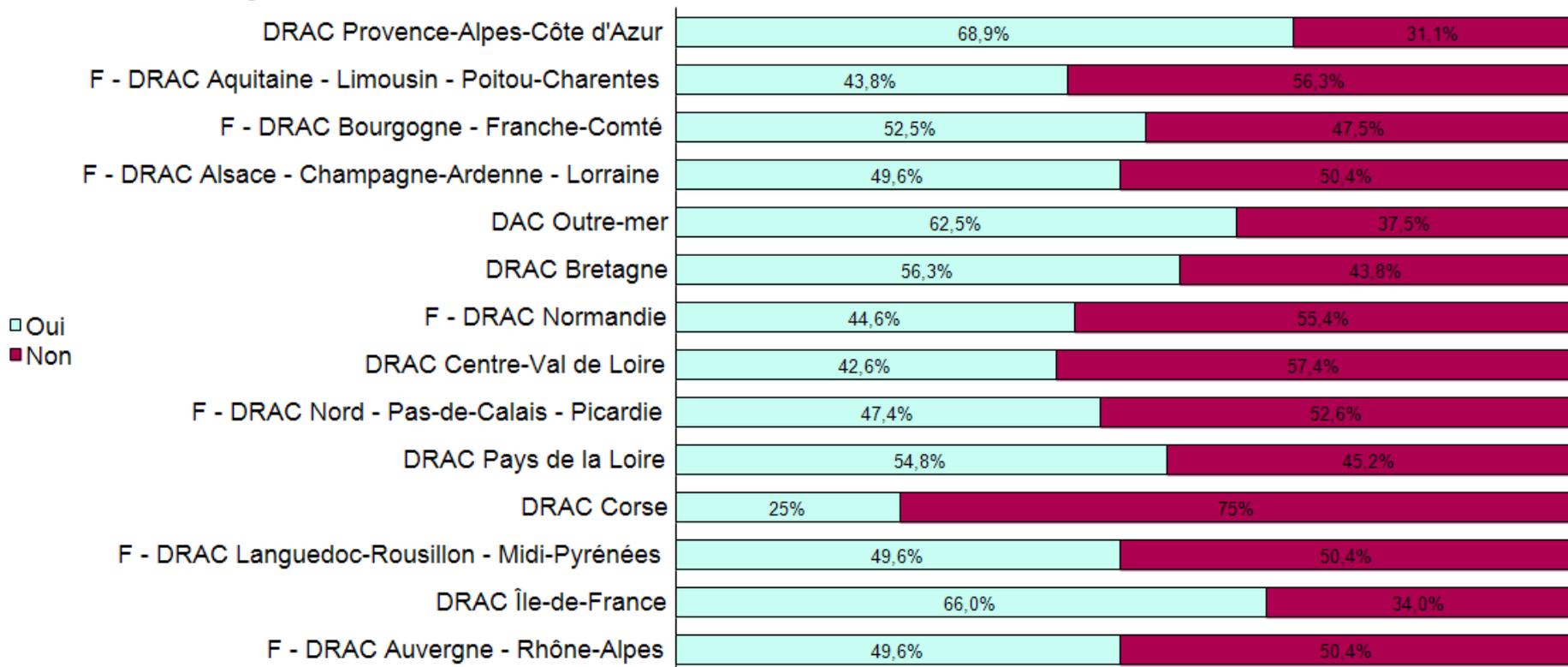
La relation n'est pas significative.



Pas de différence significative sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

Q35 : Lorsque j'éprouve des difficultés sur le plan professionnel, au travail je peux compter sur : mon supérieur hiérarchique

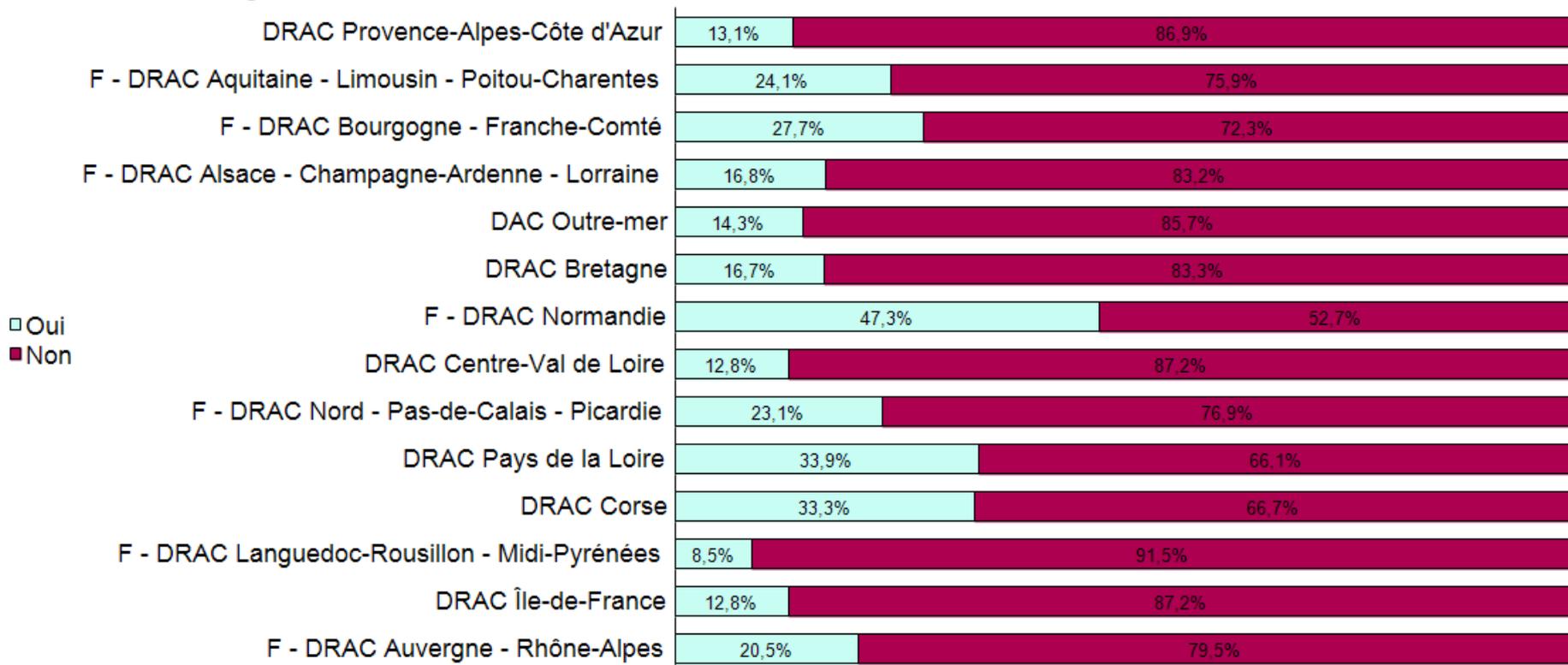
La relation est très significative.



Les agents des DRAC ont tendance à compter sur leurs responsables hiérarchiques lorsqu'ils éprouvent des difficultés sur le plan professionnel.

Q35 : Lorsque j'éprouve des difficultés sur le plan professionnel, au travail je peux compter sur : représentants du personnel

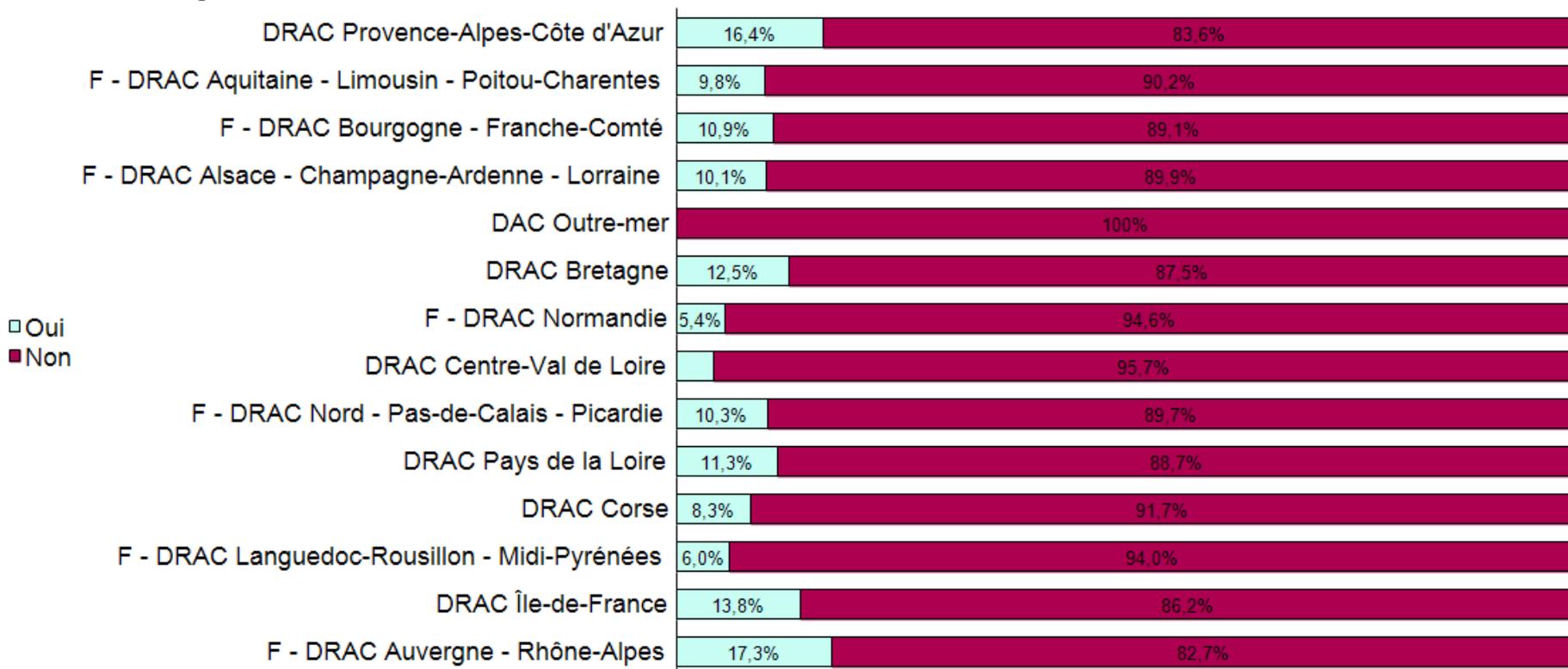
La relation est très significative.



Les agents des DRAC ont tendance à croire qu'ils ne peuvent pas compter sur leurs représentants du personnel lorsqu'ils éprouvent des difficultés sur le plan professionnel. Toutefois, les agents de certaines DRAC estiment fortement pouvoir compter sur leurs représentants du personnel en cas de difficultés professionnelles.

Q35 : Lorsque j'éprouve des difficultés sur le plan professionnel, au travail je peux compter sur : médecin de prévention

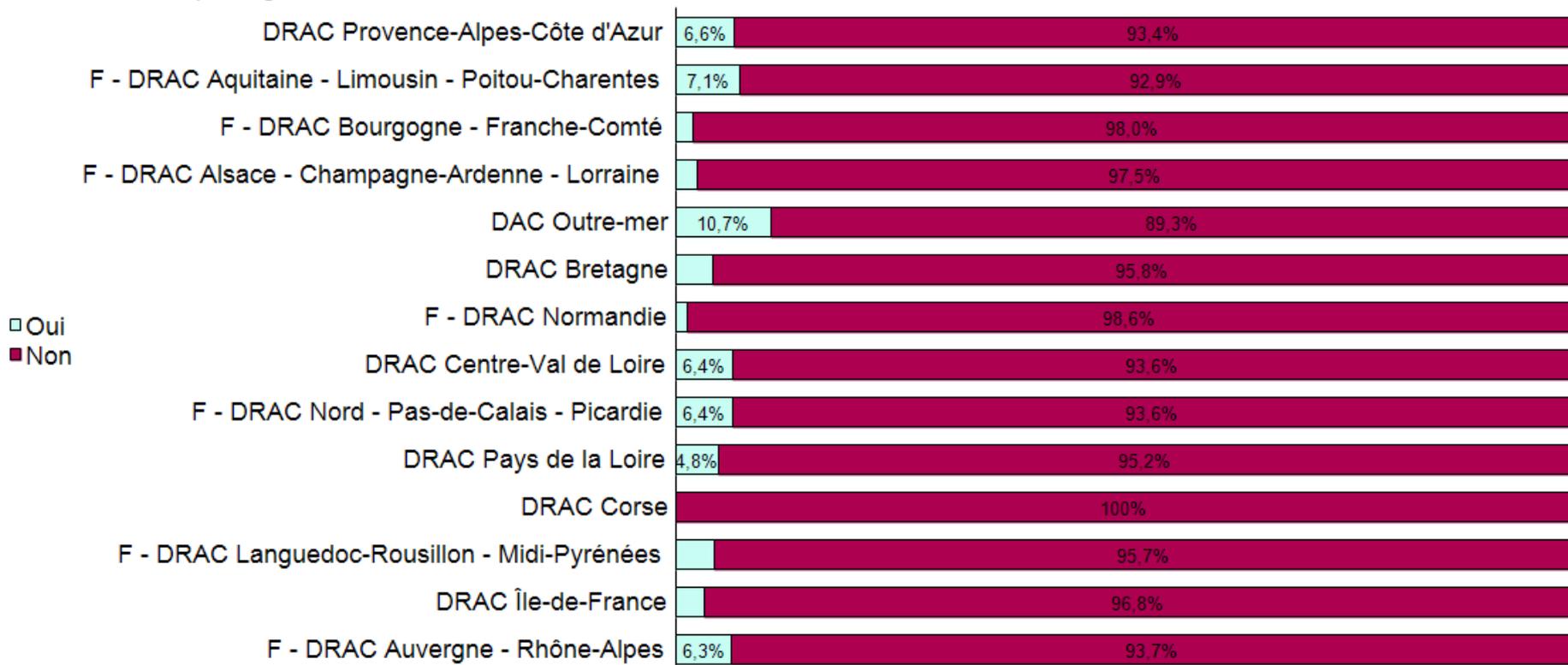
La relation est significative.



Les agents des DRAC ont tendance à penser qu'ils ne peuvent pas compter sur leur médecin de prévention en cas de difficultés sur le plan professionnel. Aussi, l'analyse des commentaires des répondants montre que certaines DRAC ne disposent pas de médecin de prévention au sein de leur DRAC.

Q35 : Lorsque j'éprouve des difficultés sur le plan professionnel, au travail je peux compter sur : préventeur

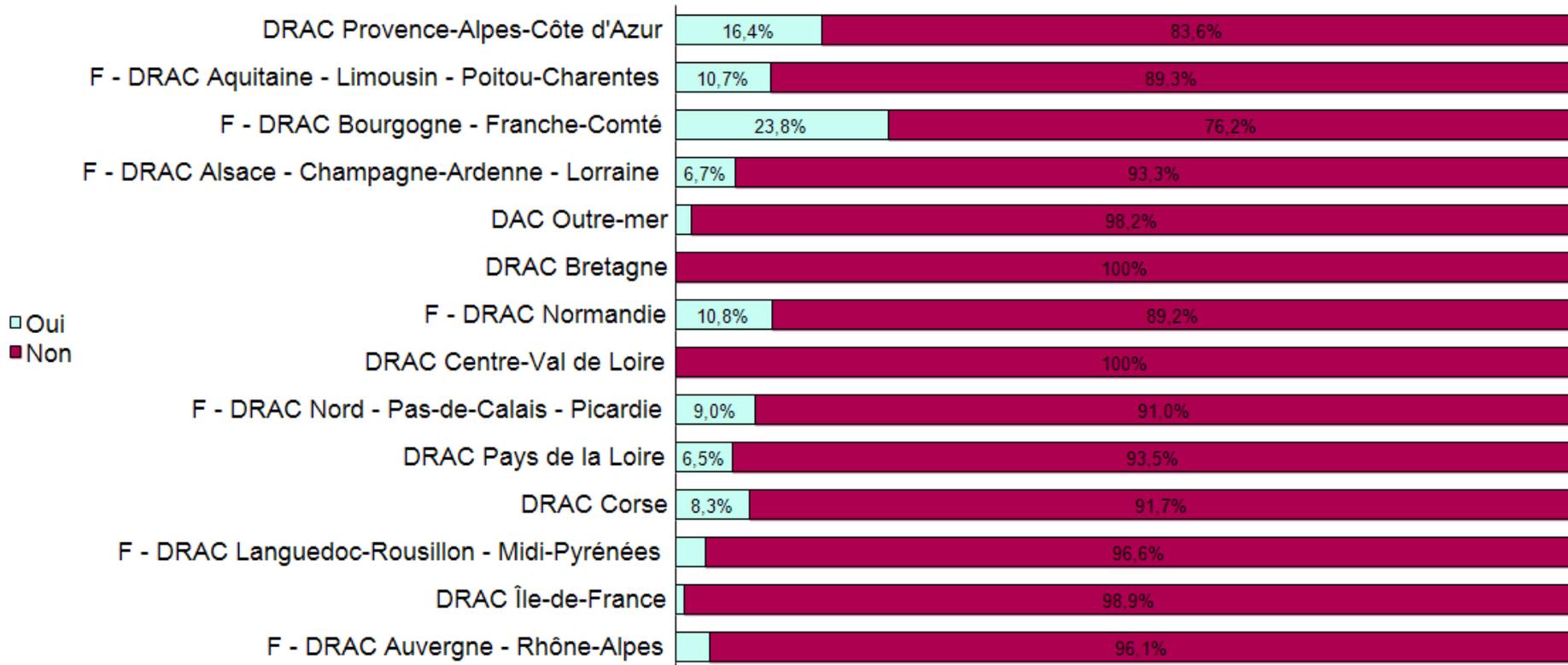
La relation n'est pas significative.



Pas de différence significative sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

Q35 : Lorsque j'éprouve des difficultés sur le plan professionnel, au travail je peux compter sur : assistante sociale

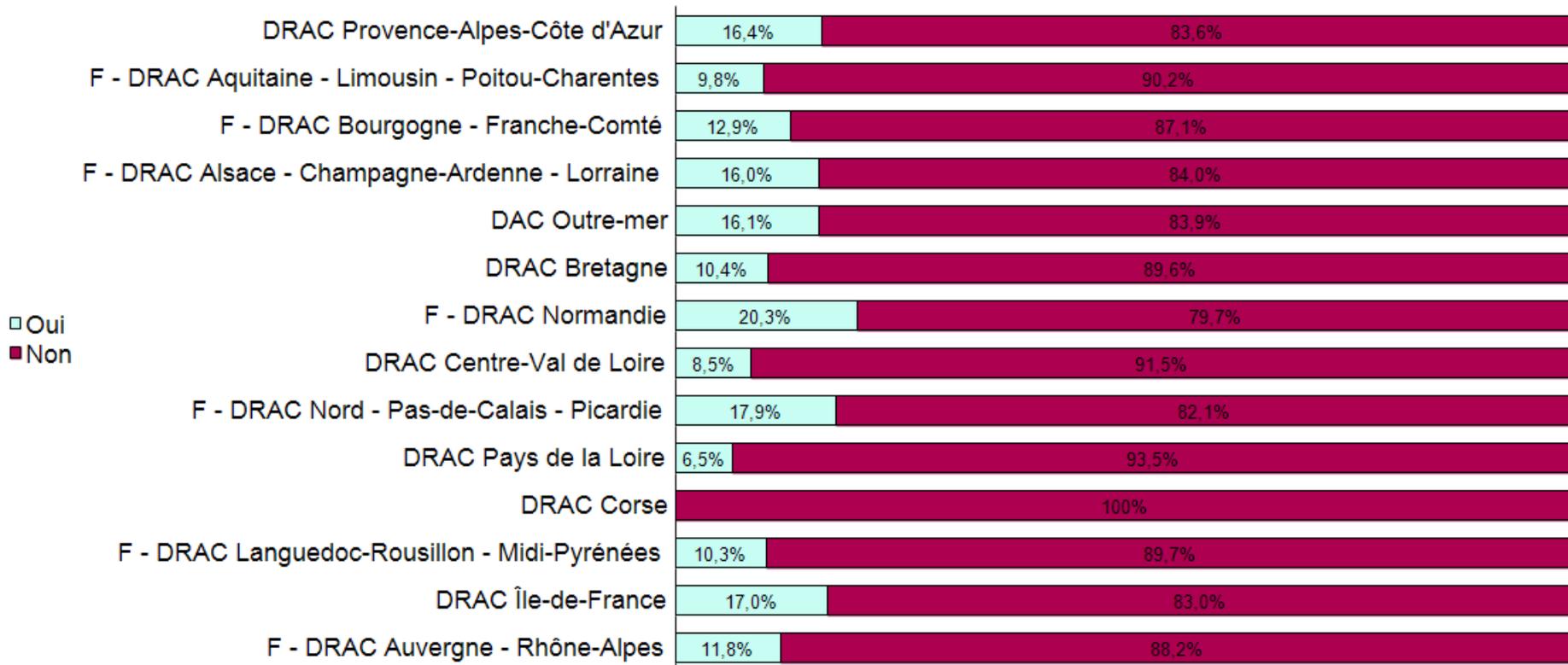
La relation est très significative.



Les agents des DRAC ont tendance à penser qu'ils ne peuvent pas compter sur l'assistante sociale en cas de difficultés sur le plan professionnel. A noter : certaines DRAC ont un pourcentage plus élevé d'agents qui estiment pouvoir compter sur l'assistante sociale en cas de difficultés professionnelles.

Q35 : Lorsque j'éprouve des difficultés sur le plan professionnel, au travail je peux compter sur : service de gestion RH

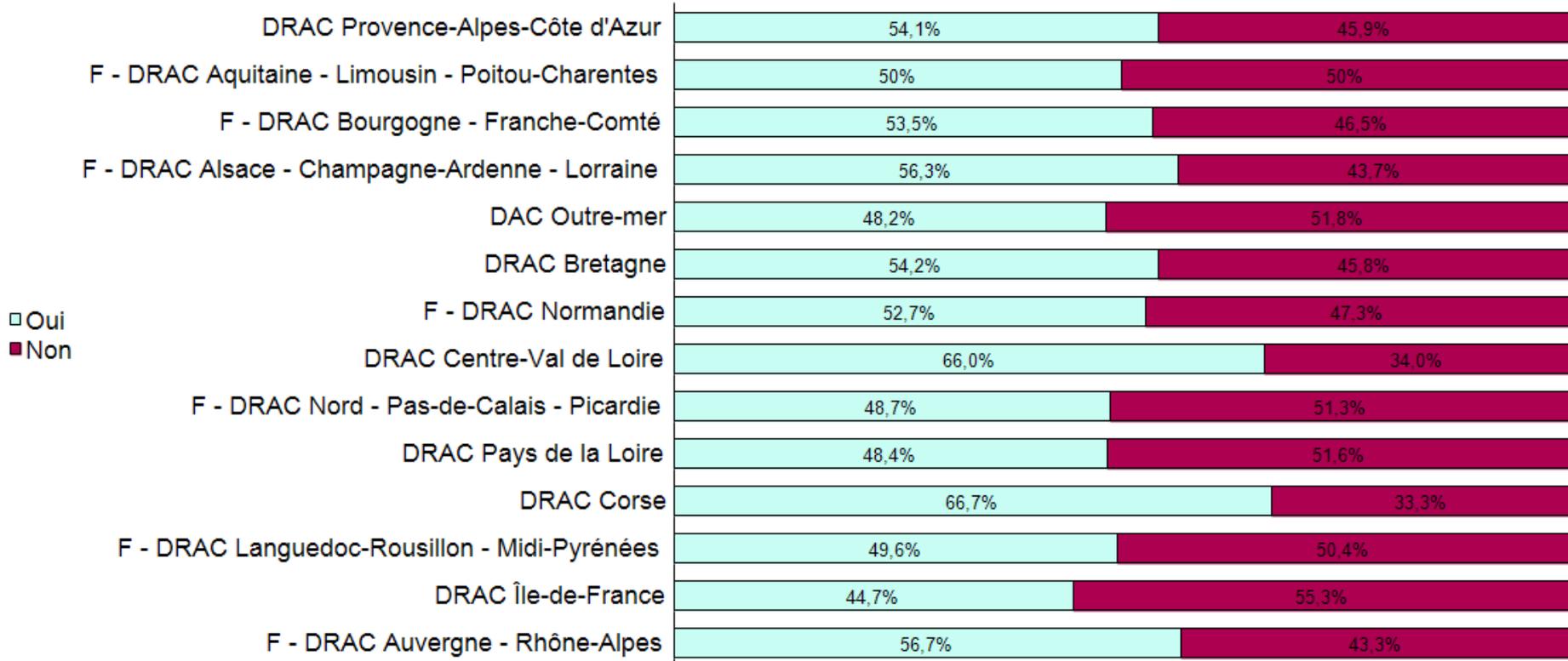
La relation n'est pas significative.



Pas de différence significative sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

Q35 : Lorsque j'éprouve des difficultés sur le plan professionnel, au travail je peux compter sur : entourage perso.

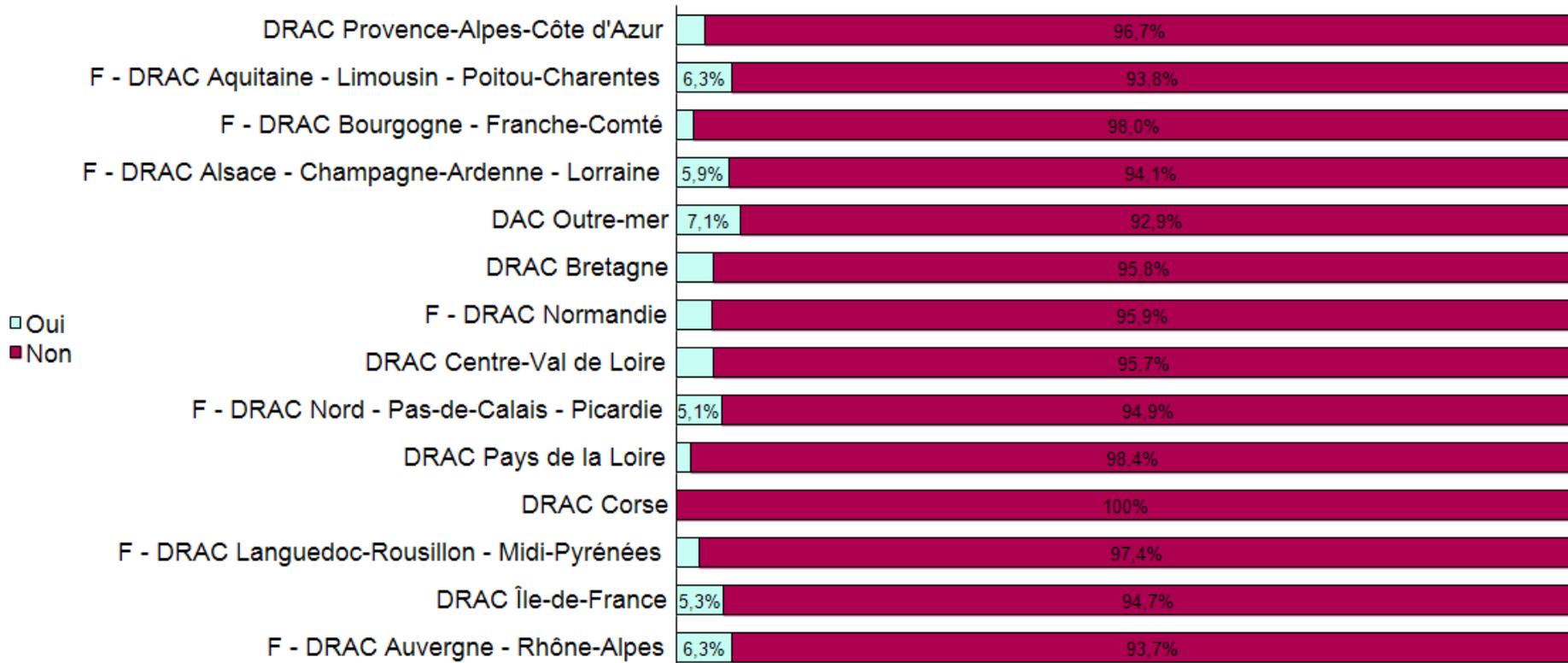
La relation n'est pas significative.



Pas de différence significative sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

Q35 : Lorsque j'éprouve des difficultés sur le plan professionnel, au travail je peux compter sur : personne

La relation n'est pas significative.



Pas de différence significative sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

' Fusion DRAC :

' **Collègues** : la fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que lorsque les agents éprouvent des difficultés sur le plan professionnel ils peuvent compter sur leurs collègues au sein des DRAC.

' **Représentants du personnel** : la fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que lorsque les agents éprouvent des difficultés sur le plan professionnel ils peuvent compter sur leurs représentants du personnel au sein des DRAC.

' **Médecin de prévention** : la fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que lorsque les agents éprouvent des difficultés sur le plan professionnel ils peuvent compter sur le médecin de prévention au sein des DRAC.

' **Assistant-e(s) ou conseiller de prévention** : la fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que lorsque les agents éprouvent des difficultés sur le plan professionnel ils peuvent compter sur les assistants ou les conseillers de prévention au sein des DRAC.

' **Assistant-e(s) social-e(s)** : la fusion des DRAC a un impact sur le fait que lorsque les agents éprouvent des difficultés sur le plan professionnel ils peuvent compter sur les assistant-e(s) sociales au sein des DRAC.

' **Service de gestion RH** : la fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que lorsque les agents éprouvent des difficultés sur le plan professionnel ils peuvent compter sur leur service de gestion RH au sein des DRAC.

' **Entourage personnel hors travail** : la fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que lorsque les agents éprouvent des difficultés sur le plan professionnel ils peuvent compter sur leur entourage personnel hors travail au sein des DRAC.

' **Personne** : la fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que lorsque les agents éprouvent des difficultés sur le plan professionnel ils ne peuvent compter sur personne au sein des DRAC.

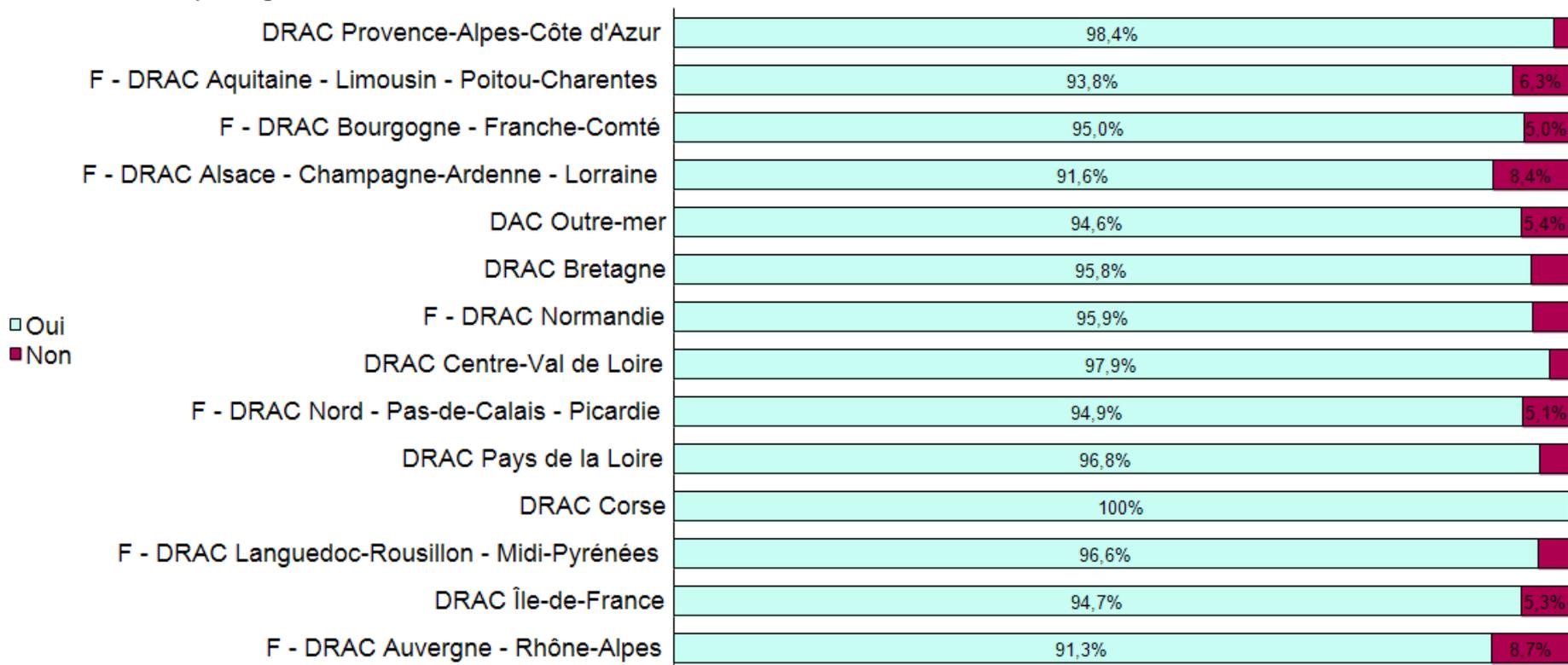
' **Sup. hiérarchiques** : Différence de soutien perçu en fonction des DRAC fusionnées et non fusionnées. Comme indiqué dans le tableau des tris croisés ci-dessous, les agents des DRAC fusionnées ont tendance à moins percevoir pouvoir compter sur leur supérieur hiérarchique en cas de difficultés que les agents des DRAC non fusionnées.

	Oui		Non		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
DRAC Fusionnées	352	61,2%	376	70,5%	728	65,7%
DRAC Non fusionnées	223	38,8%	157	29,5%	380	34,3%
Total	575	100,0%	533	100,0%	1108	

La relation est très significative.

Q36 : J'ai eu un entretien annuel d'évaluation en 2016

La relation n'est pas significative.



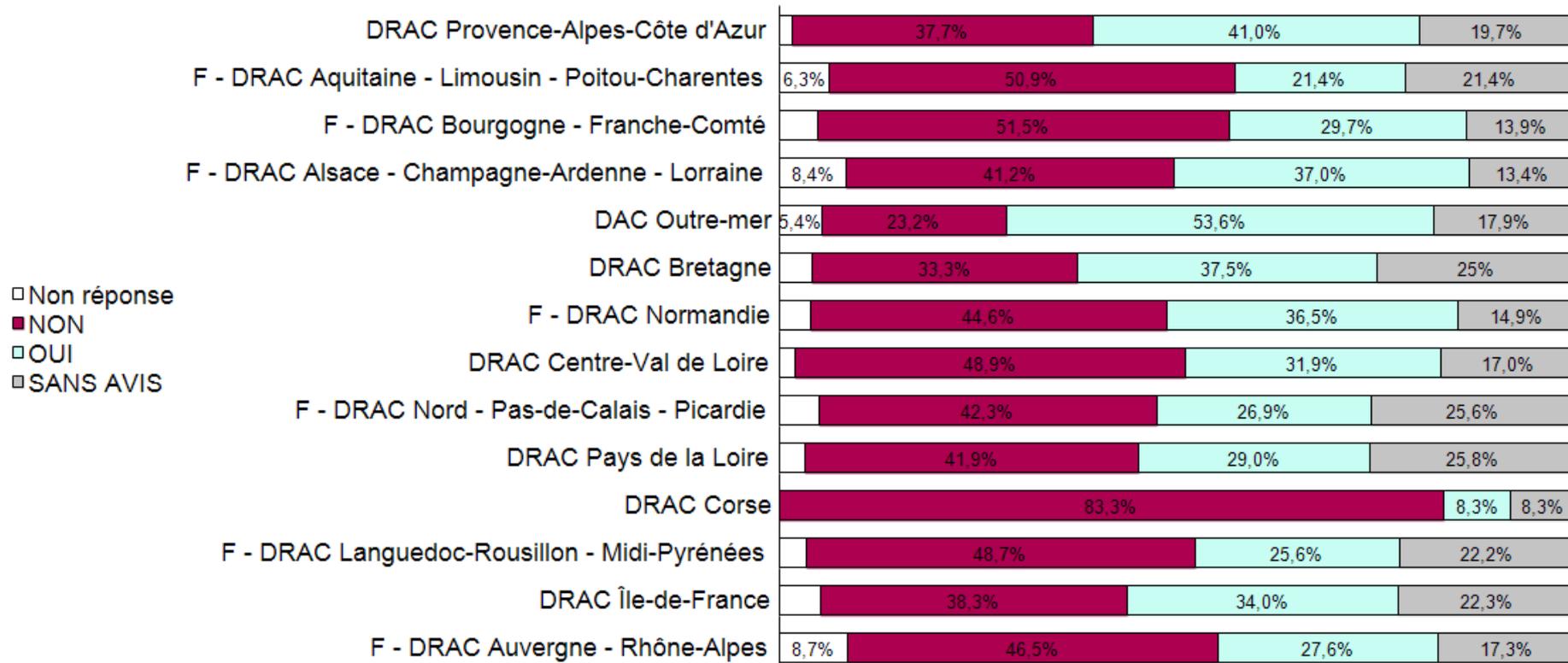
Pas de différence significative sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

' **Fusion DRAC :**

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents aient eu des entretiens annuels d'évaluation en 2016 au sein des DRAC.

Q37 : Si oui : j'ai le sentiment qu'il m'a servi à quelque chose

La relation est significative.



DRAC dans lesquelles l'entretien annuel est estimé comme étant davantage utile :

' DRAC Outre-Mer (à 53.6%).

DRAC dans lesquelles l'entretien annuel est estimé comme étant le moins utile :

' DRAC Corse (83.3%).

 Tendances observables

' **Fusion DRAC** : Impact. Comme indiqué dans le tableau des tris croisés ci-dessous, les agents des DRAC non fusionnées ont davantage le sentiment que leur entretien a servi à quelque chose que les agents des DRAC fusionnées.

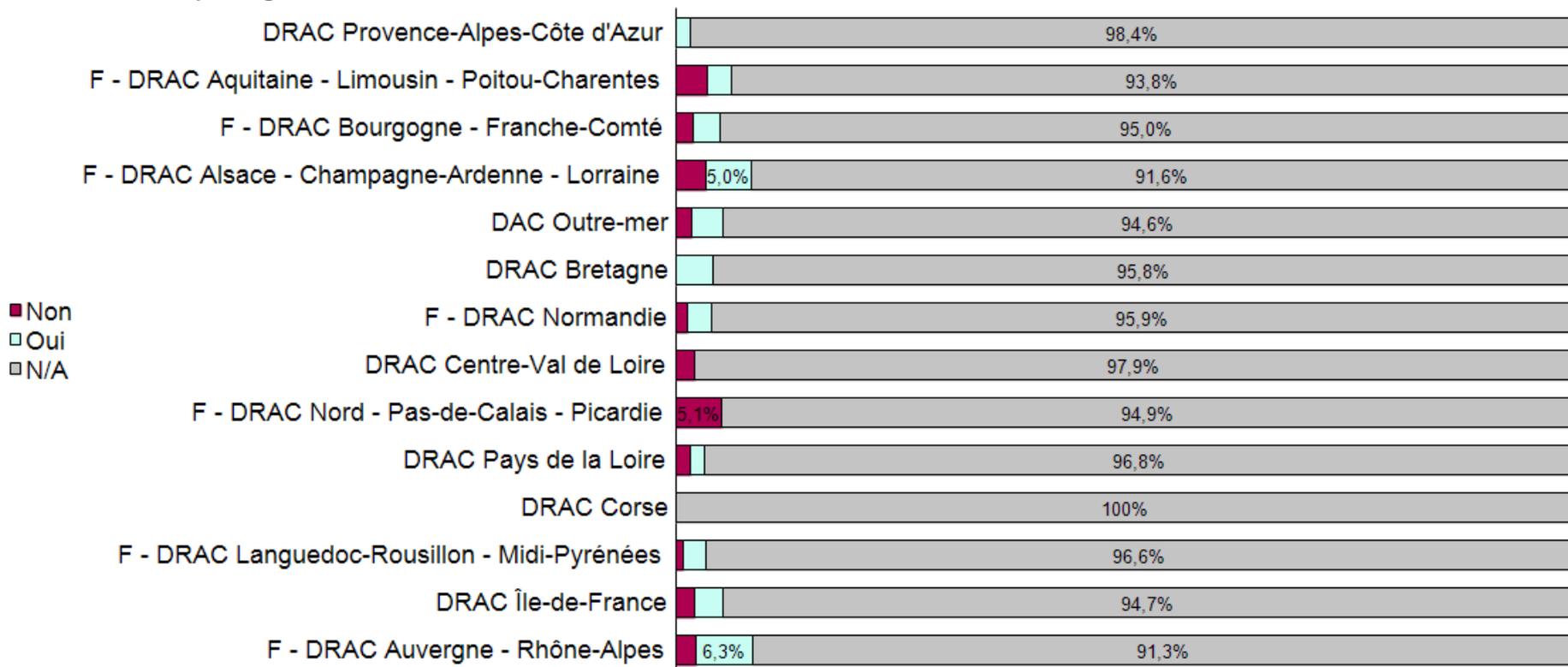
Relation entretien / Fusion DRAC Corrigées

	DRAC Non fusionnées	DRAC Fusionnées
Non réponse	14	44
SANS AVIS	80	133
OUI	139	211
NON	147	340

La relation est très significative.

Q38 : Si non, je sais qui conduira mon entretien d'évaluation 2016

La relation n'est pas significative.



Pas de différence significative sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

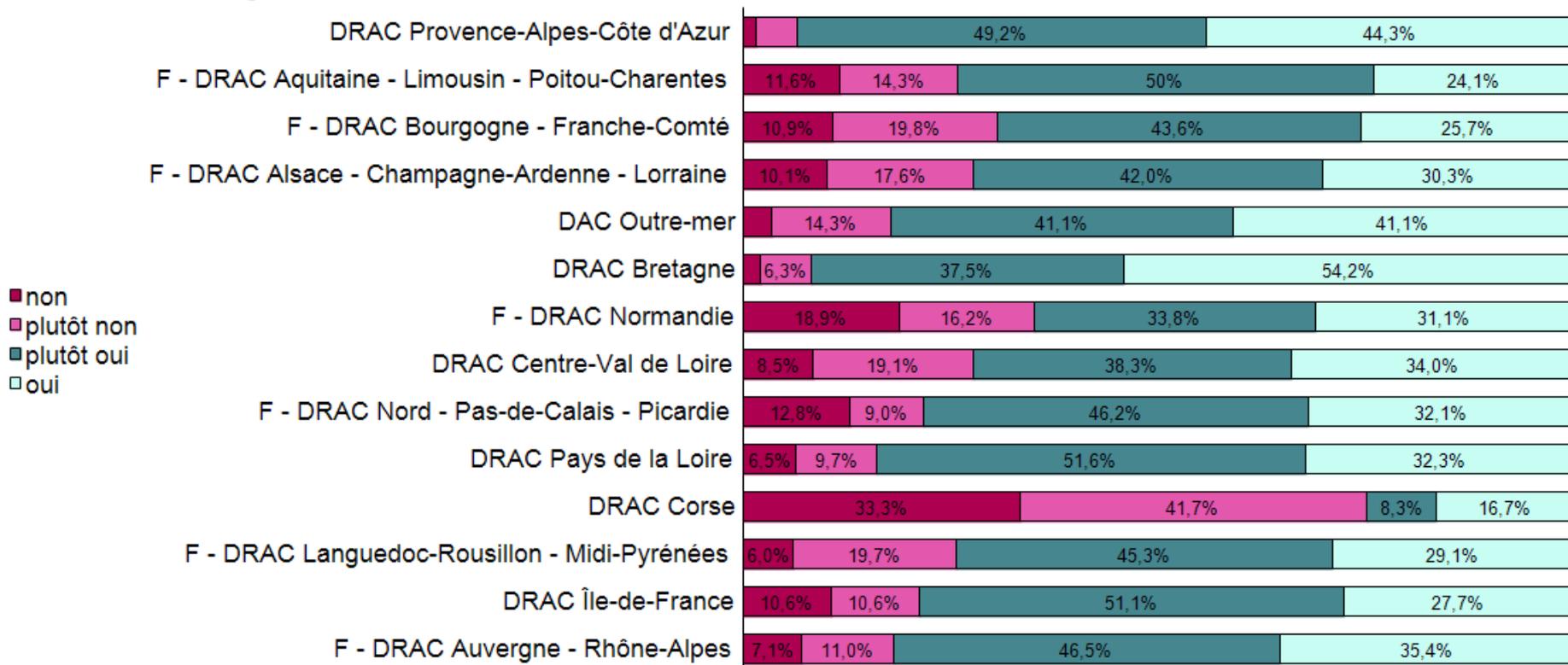


' **Fusion DRAC :**

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents qui n'ont pas eu d'entretien annuel d'évaluation savent qui conduira ce dernier en 2016 au sein des DRAC.

Q39 : J'ai une fiche de poste qui définit bien clairement mes missions

La relation est très significative.



DRAC dans lesquelles les agents expriment le plus (« plutôt oui » à « oui » > 90%) avoir une définition claire de leurs missions :

' DRAC PACA

' DRAC Bretagne.

DRAC dans lesquelles les agents expriment le moins (« plutôt non » à « non » > 35%)_avoir une définition claire de leurs missions :

' DRAC Normandie

' DRAC Corse

Fusion DRAC :

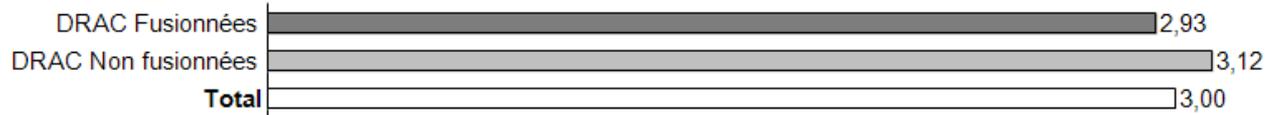
Impact.

Comme indiqué dans l'histogramme des moyennes ci-dessous, les agents des DRAC non fusionnées expriment davantage avoir une fiche de poste qui définit bien leurs missions que les agents des DRAC fusionnées.

Relation définition clair des missions / Fusion DRAC corrigées

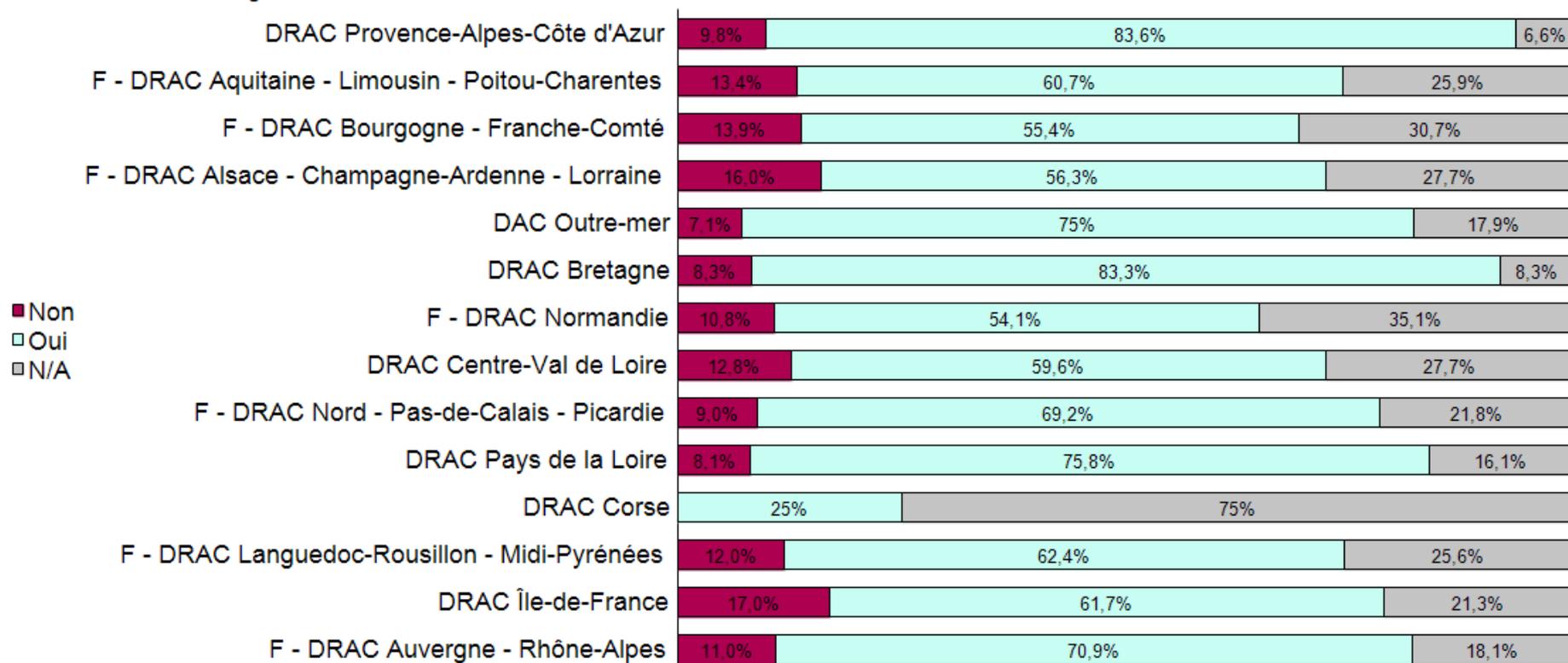
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (non) à 4 (oui)



Q40 : Si oui, je participe aux évolutions de ma fiche de poste

La relation est très significative.



DRAC dans lesquelles les agents ont un sentiment plus élevé de participation aux évolutions de leur fiche de poste (critère "oui" > 80%) :

' DRAC PACA (83.3%)

' DRAC Bretagne (83.3%)

' Fusion DRAC :

Impact.

Comme indiqué dans le tableau de tris croisés ci-dessous, les agents des DRAC non fusionnées expriment davantage avoir le sentiment de participer aux évolutions de leur fiche de poste que les agents des DRAC fusionnées.

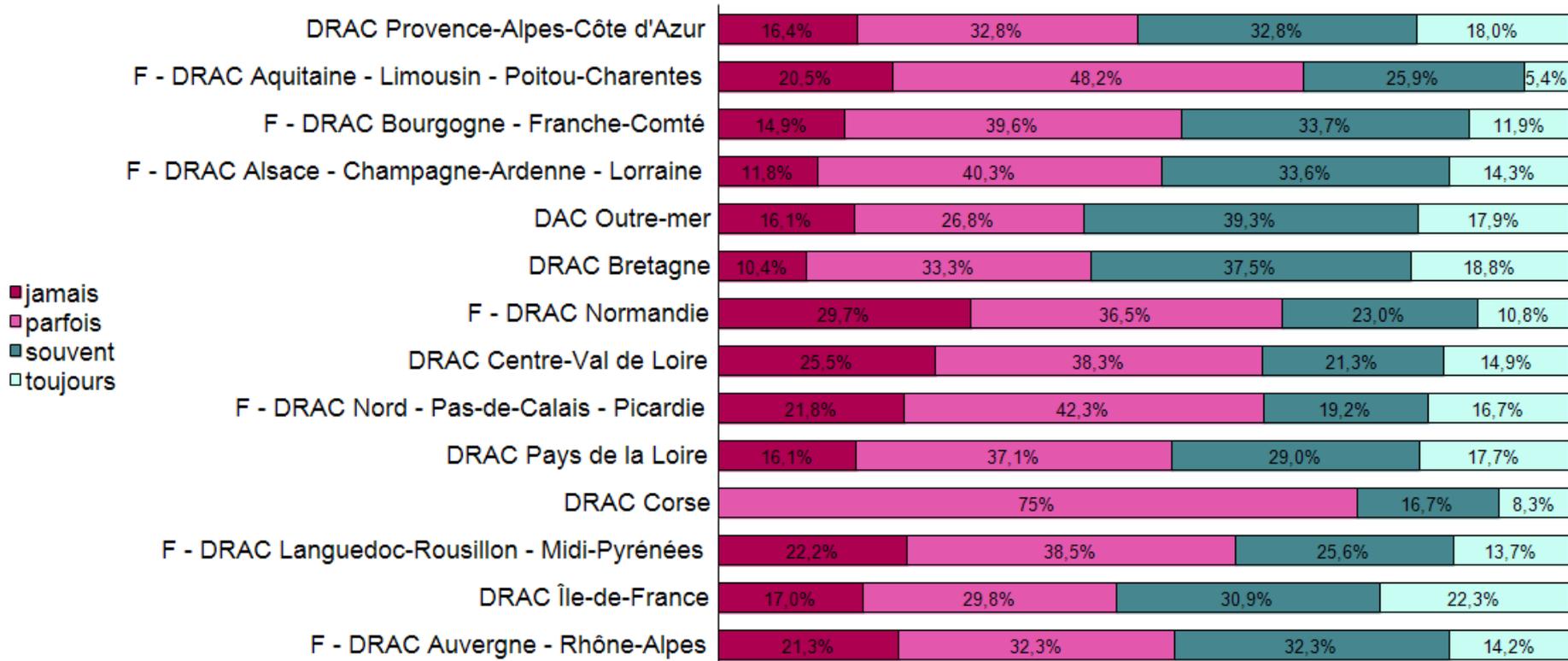
Relation participation éval fiche de poste / Fusion DRAC corrigées

	Non		Oui		N/A		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
DRAC Fusionnées	91	68,9%	448	62,5%	189	73,0%	728	65,7%
DRAC Non fusionnées	41	31,1%	269	37,5%	70	27,0%	380	34,3%
Total	132	100,0%	717	100,0%	259	100,0%	1108	

La relation est très significative.

Q41 : Généralement, vous explique-t-on clairement ce que vous avez à faire dans votre travail ?

La relation est significative.



Les agents de la **DRAC Ile-de-France (22.3% "toujours")** sont ceux qui ont le plus tendance à exprimer qu'on leur explique clairement ce qu'ils ont à faire dans leur travail (critère "toujours" >20%).

Les agents de la **DRAC Normandie** sont ceux qui ont le moins tendance à exprimer qu'on leur explique clairement ce qu'ils ont à faire dans leur travail (critères "jamais" >25% ET "toujours" <11%).

▪ **Fusion DRAC :**

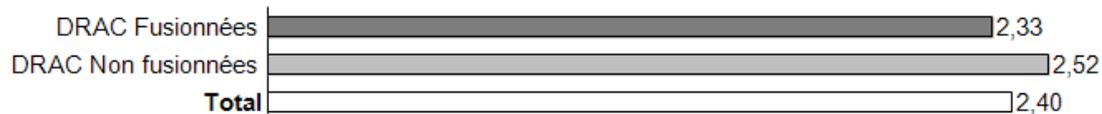
Impact.

Comme présenté dans l'histogramme des moyennes ci-dessous, les agents des DRAC non fusionnées ont une moyenne plus élevée que les agents des DRAC fusionnées sur l'Item 41. C'est-à-dire que les agents des DRAC non fusionnées expriment davantage recevoir des explications claires de ce qu'ils ont à faire dans leur travail que les agents des DRAC fusionnées.

Relation explication claire / Fusion DRAC corrigées

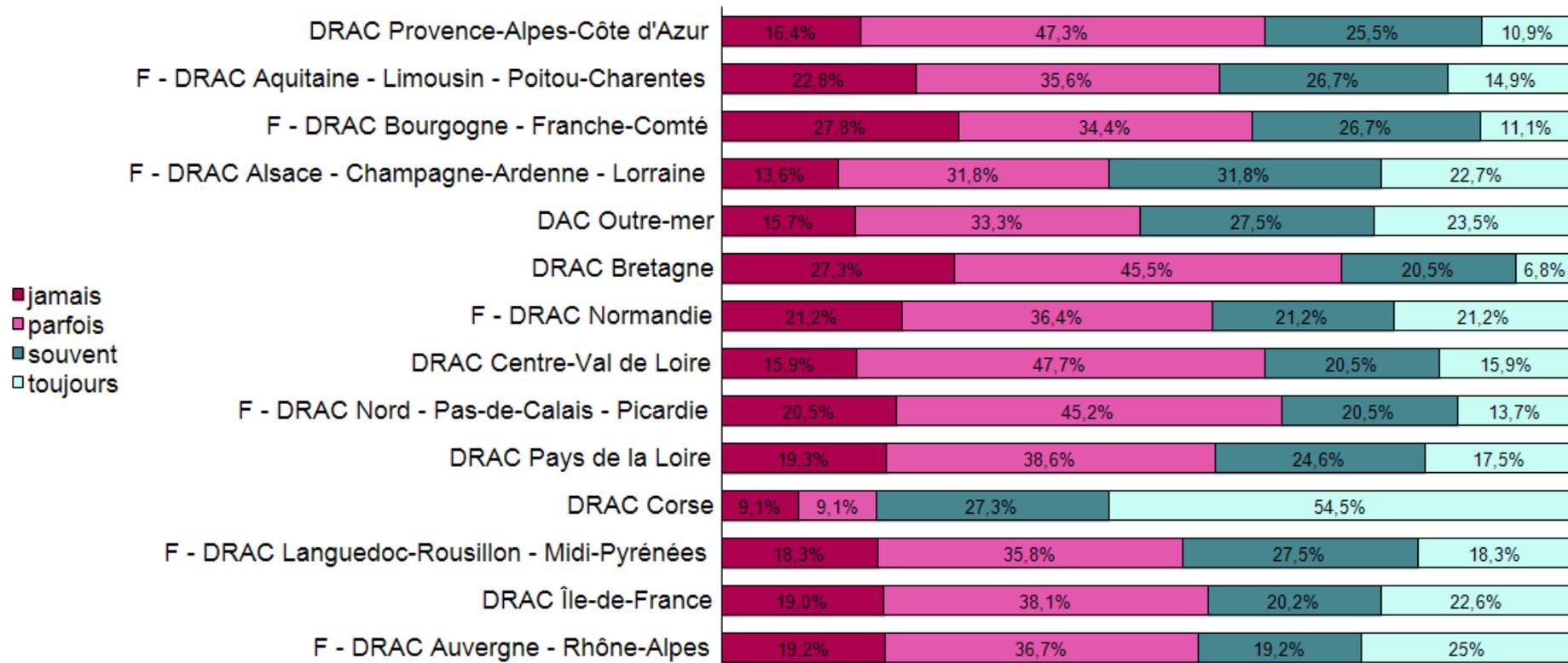
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



Q42 : J'ai l'impression de faire un travail correspondant à une catégorie autre que la mienne

La relation n'est pas significative.



Pas de différence significative sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

*A noter qu'en **DRAC Corse**, plus de 50% des répondants indiquent avoir l'impression de faire un travail correspondant à une autre catégorie que la leur.*

' **Fusion DRAC :**

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents aient l'impression de faire un travail correspondant à une catégorie autre que la leur au sein des DRAC.

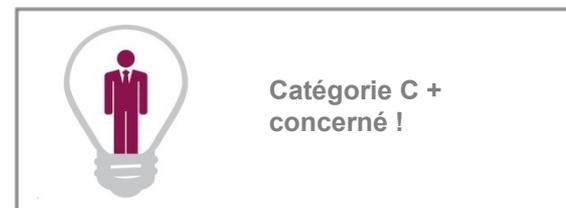
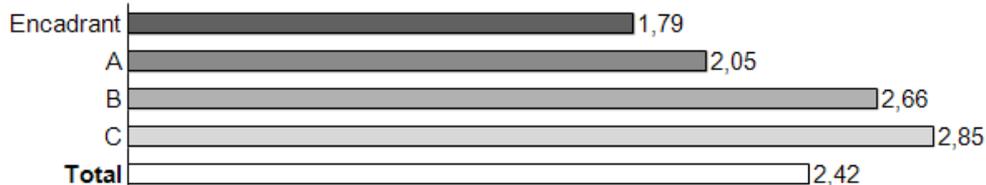
' **Catégories :**

Comme présenté dans l'histogramme des moyennes ci-dessous, moins la catégorie des agents est élevée, plus les agents ont tendance à avoir l'impression de faire un travail correspondant à une autre catégorie que la leur. Les agents de catégorie "C" ont la moyenne la plus élevée (2,85/4).

Relation travail correspondant à une autre catégorie / Catégories

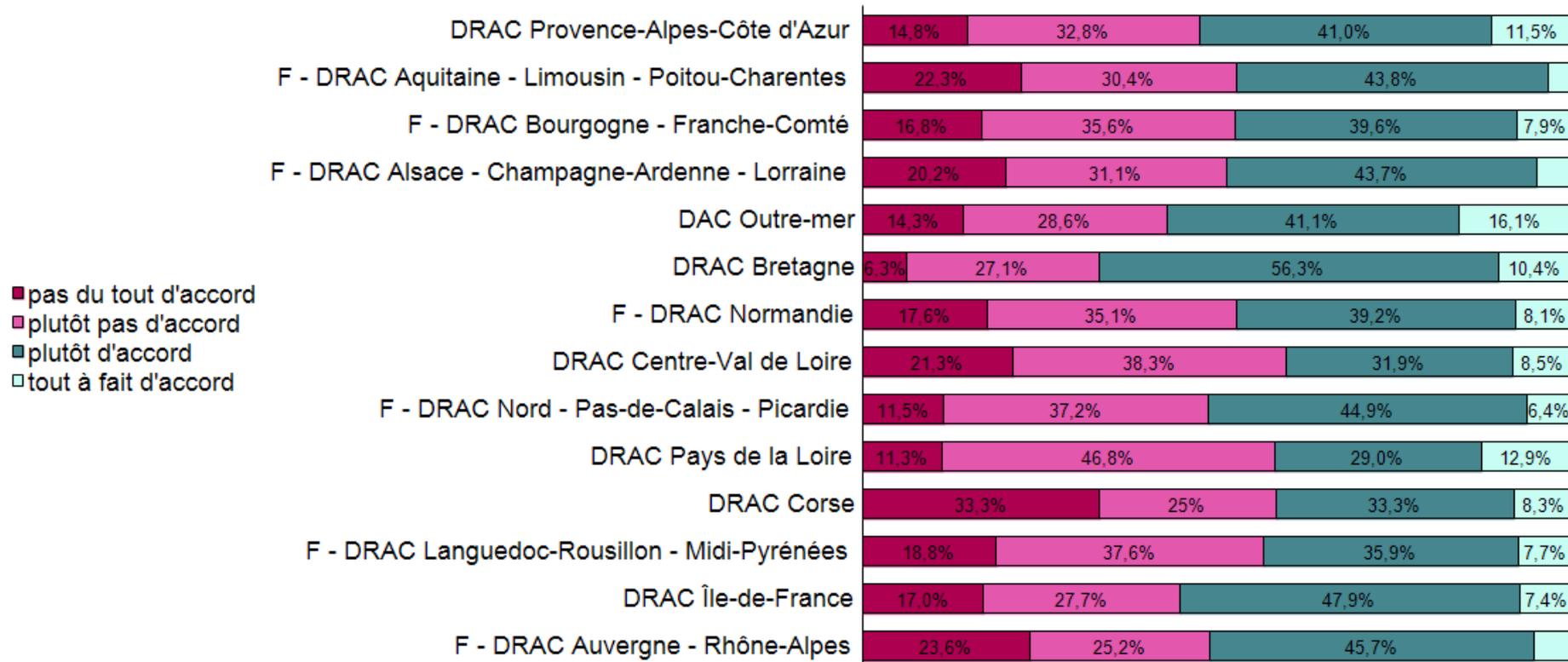
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : 1 (jamais) ; 2 (parfois) ; 3 (souvent) ; 4 (toujours) ; - (sans avis)



Q43 : Mon travail est reconnu à sa juste valeur

La relation n'est pas significative.



Pas de différence significative sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

*L'observation des réponses nous indique néanmoins que les agents de la **DRAC Bretagne** (plutôt d'accord à tout à fait d'accord = **66,7%**) semblent davantage ressentir de reconnaissance que les agents des autres DRAC.*

' Fusion DRAC :

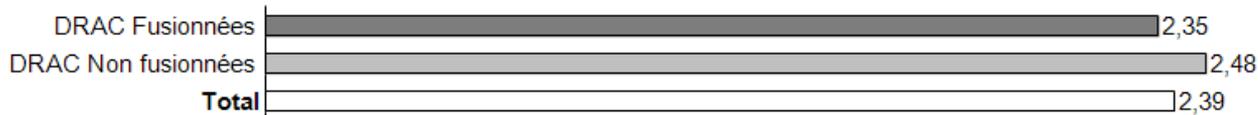
Impact.

Les agents des DRAC fusionnées ont un degré d'accord moyen moins important que les agents des DRAC non fusionnées sur l'Item 43. C'est-à-dire que les agents des DRAC non fusionnées perçoivent davantage que leur travail est reconnu à sa juste valeur que les agents des DRAC fusionnées.

Relation reconnaissance travail / Fusion DRAC corrigées

La relation est significative.

Valorisation des échelons : de 1 (pas du tout d'accord) à 4 (tout à fait d'accord)



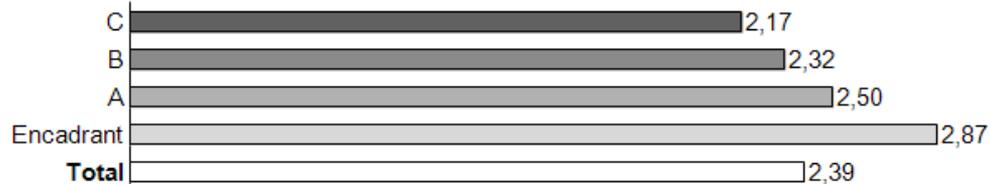
' Catégories :

Comme indiqué dans l'histogramme des moyennes ci-dessous, plus la catégorie des agents augmente, plus les agents ont tendance à penser que leur travail est reconnu à sa juste valeur. Les encadrants ont la moyenne la plus élevée (2,87/4).

Relation reconnaissance travail / Catégories

La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (pas du tout d'accord) à 4 (tout à fait d'accord)

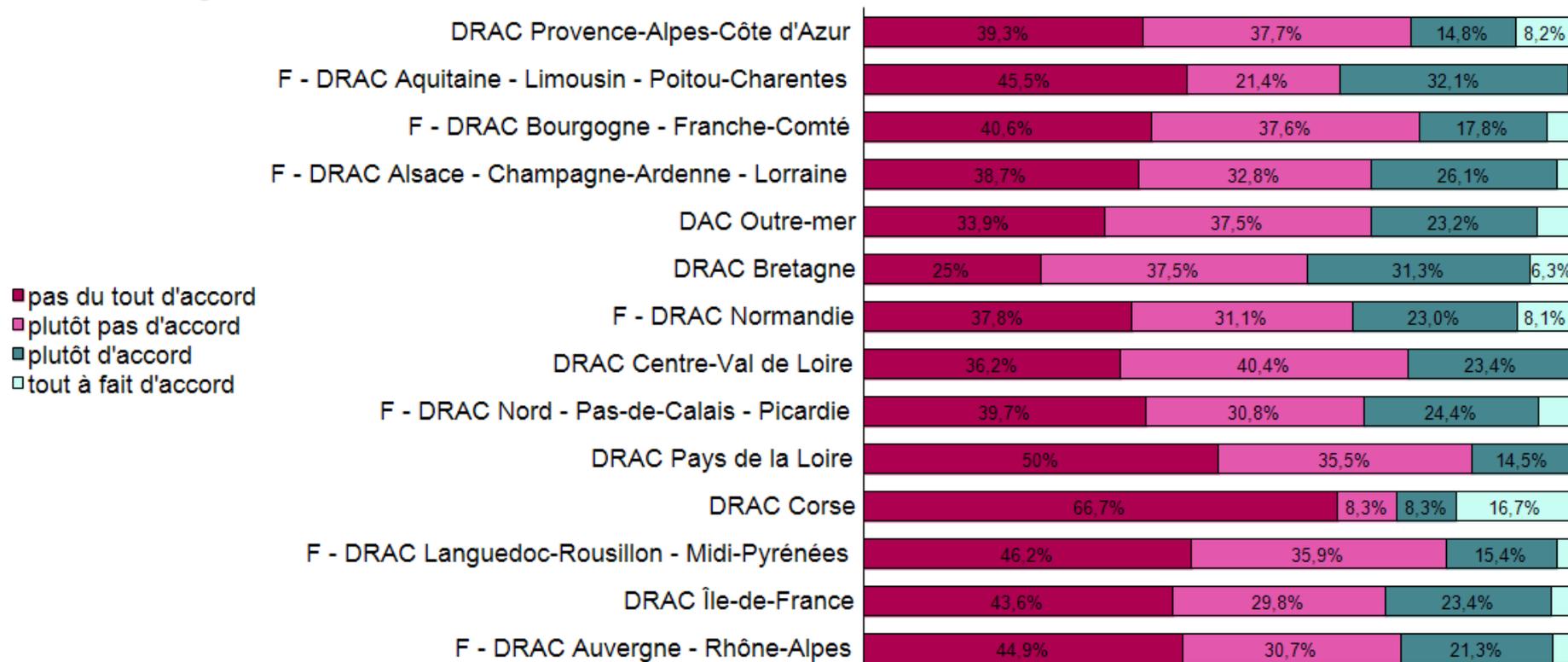




**Encadrants +
préservés !**

Q44 : Vu tous mes efforts, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes

La relation est significative.



Les agents perçoivent peu de perspectives de promotion satisfaisantes, quelle que soit leur DRAC d'appartenance. Les agents de la DRAC Bretagne sont davantage d'accord avec le fait que leurs perspectives de promotion sont satisfaisantes (37,6% des répondants y sont "plutôt d'accord" à "tout à fait d'accord").

' **Fusion DRAC :**

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait qu'au vu de tous les efforts fournis par les agents, leurs perspectives de promotions soient satisfaisantes au sein des DRAC.

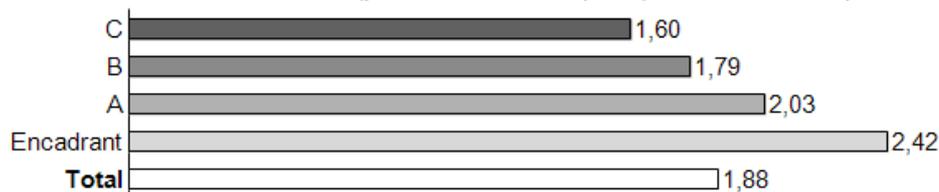
' **Catégories :**

Comme indiqué dans l'histogramme ci-dessous, les agents des catégories "C" et "B" ont des moyennes inférieures à la moyenne générale sur l'item 44 et les agents des catégories "A" et "Encadrant" ont des moyennes supérieures à la moyenne générale sur l'item 44. On observe ainsi la tendance suivante : plus les agents appartiennent à une catégorie élevée, plus ils ont tendance à percevoir des perspectives de promotion satisfaisantes.

Relation perceptives de promotion / catégories

La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (pas du tout d'accord) à 4 (tout à fait d'accord)



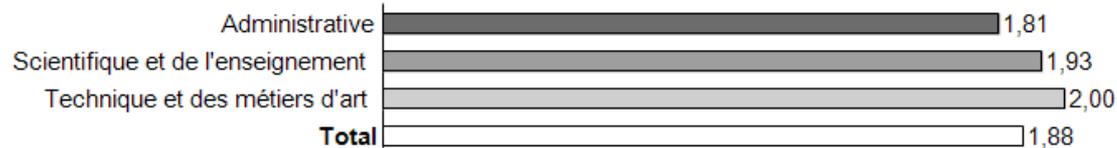
' **Filières :**

Comme indiqué dans l'histogramme ci-dessous, les agents de la filière "Administrative" ont moins tendance à percevoir des perceptives de promotion satisfaisantes que les agents des autres filières.

Relation perceptives de promotion / catégories

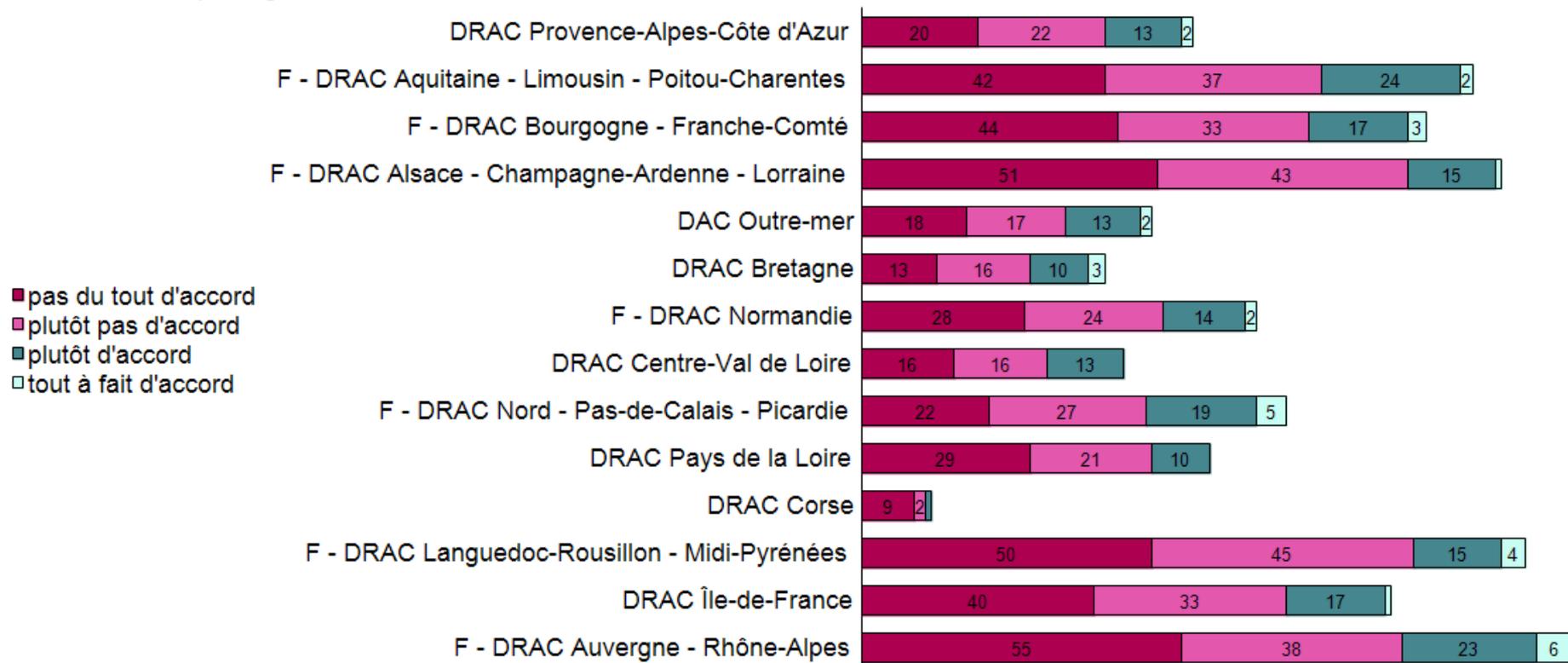
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (pas du tout d'accord) à 4 (tout à fait d'accord)



Q45 : Vu tous mes efforts, mon salaire est satisfaisant

La relation n'est pas significative.



Pas de différence significative sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

' **Fusion DRAC :**

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait qu'au vu de tous les efforts fournis par les agents, leur salaire soit satisfaisant au sein des DRAC.

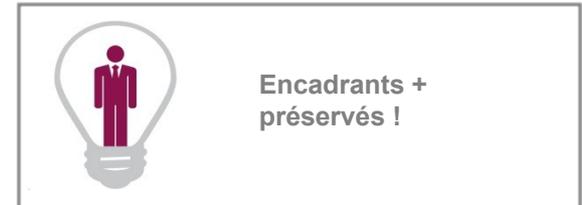
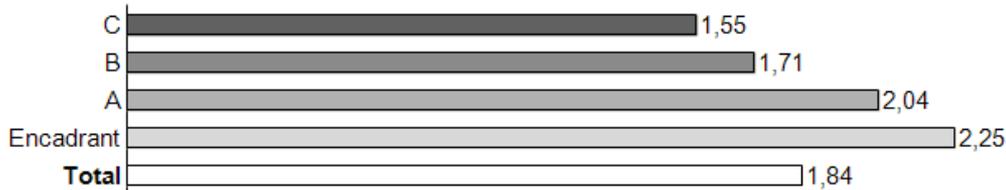
' **Catégories :**

Les agents des catégories "C" et "B" ont des moyennes inférieures à la moyenne générale sur l'item 44 et les agents des catégories "A" et "Encadrant" ont des moyennes supérieures à la moyenne générale sur l'item 44. On observe que plus les agents appartiennent à une catégorie élevée, plus ils ont tendance à estimer que leur salaire est satisfaisant.

Relation effort, salaire / Catégories

La relation est très significative.

Valorisation des échelons : 1 (pas du tout d'accord) ; 2 (plutôt pas d'accord) ; 3 (plutôt d'accord) ; 4 (tout à fait d'accord) ; - (sans réponse)



3. Analyse des principaux thèmes ressortant des commentaires

D : Rapports sociaux et les relations de travail (Q33 à 45) :

- Lacunes managériales sur le volet humain (écoute, empathie, feed-back, communication)
- Gestion d'équipes multi-sites difficile, moins de présence sur les sites éloignés
- Difficultés à gérer des personnes en souffrance (impact sur le collectif de travail)
- Manque de formation au management
- Manque de reconnaissance perçu (salaire, investissement professionnel, compétence métier)
- Défaut de considération et de connaissance du travail des agents par la Direction, notamment dans les sites hors siège
- Sentiment que la voie pyramidale est renforcée au détriment de la collaboration entre services ; suppression des DRAC adjoint et mise en place des chefs de pôles
- Manque d'équité, des différences de répartition de la charge de travail et d'investissement professionnel entre agents
- Sentiment d'une absence de gestion RH
- Peu de perspectives d'évolution, difficultés d'obtenir des promotions - manque de reconnaissance
- Difficulté à gérer les RPS
- Sentiment d'isolement croissant notamment dans les unités territoriales éloignées des DRAC siège
- Multiplicité des personnes référentes qui rend difficile pour les extérieurs d'avoir un interlocuteur
- Lutte de pouvoir parmi la hiérarchie
- Sentiment de dévalorisation de certains postes ou certaines catégories (B et C)
- Equipes et agents livrés à eux-mêmes sans mission définie ' Sentiment d'isolement
- Manque d'inclusion des agents (y compris des chefs de service) dans la réorganisation, les nouvelles procédures
- Manque de réunions de service interne

' AU GLOBAL

☹ Facteurs de risques

- **Défaut de clarté des rôles et missions** : 56.2% des répondants expriment avoir des explications claires concernant ce qu'ils ont à faire dans leur travail. 39.3% des répondants estiment faire un travail correspondant à une autre catégorie que la leur.

- **Manque de perspective et insatisfaction** : 46.4% des répondants ayant eu un entretien individuel ont le sentiment qu'il ne leur a pas servi. 74.1% des répondants ne sont "pas du tout" à "plutôt pas" satisfaits de leurs perspectives de promotion (les agents des catégories B et C sont les plus impactés). On note que 73.2% des répondants sont plutôt insatisfaits de leur salaire.

- **Manque de reconnaissance** : Un peu plus de la moitié des répondants expriment un manque de reconnaissance de leur travail (50.5%). A noter que les agents de catégorie B et les agents de catégorie C ont une moyenne élevée concernant l'impression de faire un travail qui correspond à une autre catégorie que la leur (degrés d'accord moyens, respectivement de 2,7/4 et de 2,9/4, ce qui est au-dessus de la moyenne générale)

☺ Facteurs de protection

- **L'aide des supérieurs et des collègues** : Plus de 60% des répondants estiment que leurs supérieurs et leurs collègues les aident à mener à bien leurs tâches. En cas de difficultés, les agents estiment majoritairement pouvoir compter sur leurs collègues de travail (77.3%). L'aide des supérieurs est davantage ressentie dans les UDAP et les sites hors DRAC.

- **Clarté de la fiche de poste** : 76.6% des répondants estiment avoir une fiche de poste qui définit plutôt clairement leurs missions. L'analyse des réponses aux questions présentées dans la rubrique "facteur de risque" ci-dessus ainsi que l'analyse des commentaires nous amènent à limiter l'impact de ce constat. En effet, il semble exister certains décalages entre le travail prescrit par la fiche de poste et le travail réel tel qu'il est exécuté par les agents.

' FOCUS DRAC

☺ Les DRAC dans lesquelles l'aide du supérieur est la plus fortement ressentie par les agents :

DAC Outre-Mer et DRAC Provence Alpes Côte d'Azur

☹ Les DRAC dans lesquelles l'aide du supérieur est la moins fortement exprimée :

DRAC Centre Val de Loire, DRAC Aquitaine-Limousin-Poitou-Charente

Les DRAC dans lesquelles les agents expriment le plus pouvoir compter sur leur responsable hiérarchique en cas de difficulté : **DRAC Provence-Alpes Côte d'Azur et DRAC Ile-de-France.**

Le recours aux représentants du personnel (RP) en cas de difficulté varie en fonction des DRAC. Les agents ont tendance à davantage se tourner vers le RP dans la **DRAC Normandie**. Les agents identifiés comme ayant le moins tendance à se tourner vers les RP en cas de difficultés sont les agents des **DRAC Languedoc Rousillon, Midi-Pyrénées et Ile-de-France**. Les agents des **DRAC PACA et Ile-de-France** sont ceux qui ont le plus tendance à estimer pouvoir se tourner vers leur supérieur hiérarchique en cas de difficultés. Les agents des **DRAC Bourgogne-Franche-Comté et Ile-de-France** sont ceux qui ont le plus tendance à estimer pouvoir compter sur l'assistant(e) social(e) en cas de problèmes.

L'utilité de l'entretien individuel est mieux perçue dans les **DAC Outre-Mer** que dans les autres DRAC et le moins perçue en **DRAC Corse** comparativement aux autres DRAC.

Suite analyse :

Au vu des analyses, les fiches de poste sont perçues comme plus clairement définies dans les **DRAC Provence Alpes Côte d'Azur** et **Bretagne**. C'est également dans ces 2 DRAC que les agents ont un sentiment plus élevé de participation aux évolutions de leurs fiches de poste. Les DRAC dans lesquelles les agents expriment le moins avoir une définition claire de leurs missions sont les **DRAC Normandie** et **Corse** .

Les explications relatives aux tâches à réaliser semblent plus clairement perçues en **DRAC Ile-de-France**. Les agents de la **DRAC Normandie** sont identifiés comme ceux exprimant le moins de clarté dans les tâches qu'ils ont à réaliser.

Les agents de la **DRAC Bretagne** semblent davantage ressentir de reconnaissance que ceux des autres DRAC. C'est d'ailleurs chez les agents de cette DRAC que les perspectives de promotions sont perçues comme les plus satisfaisantes comparativement aux autres DRAC.

Focus fusion DRAC

La fusion des DRAC semble avoir un impact négatif sur :

- Le sentiment d'aide des supérieurs hiérarchiques pour réaliser les tâches
- La perception du soutien du supérieur en cas de difficulté
- La perception de l'utilité de l'entretien annuel
- La perception de la clarté des missions de la fiche de poste
- le sentiment de participation aux évolutions de la fiche de poste
- La perception d'obtenir des explications claires du travail à faire
- Le sentiment de reconnaissance du travail

7 item de la famille "Rapports sociaux et relations de travail" semblent impactés par la fusion des DRAC.

E - Conflits de valeurs et travail empêché

Questions 46 à 58

Définition :

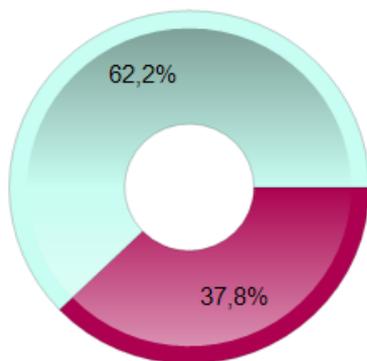
Un état de mal-être peut provenir lorsque ce qu'il est demandé de faire vient en opposition avec ses valeurs professionnelles, sociales ou subjectives, compte tenu du travail à réaliser ou encore du temps et des moyens alloués.

1. Résultats par questions

Questions 46 à 58 : Conflits de valeurs et travail empêché

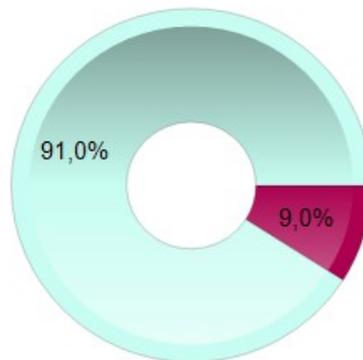
Dépouillement à plat - questions 46 à 58

46. Au cours de votre travail, êtes-vous exposé-e à : des agressions verbales (externe)



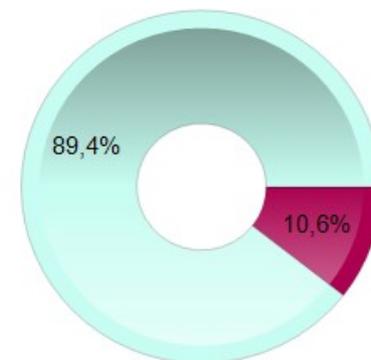
Oui Non

46. Au cours de votre travail, êtes-vous exposé-e à : des injures (externe)



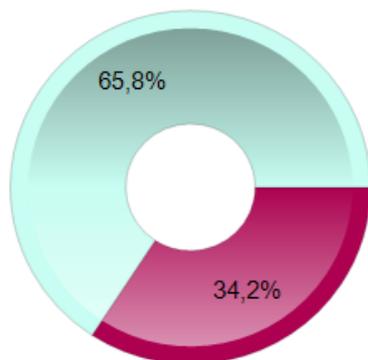
Oui Non

46. Au cours de votre travail, êtes-vous exposé-e à : des menaces (externe)



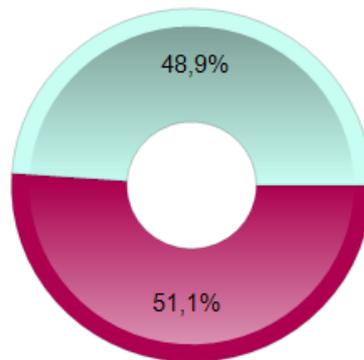
Oui Non

46. Au cours de votre travail, êtes-vous exposé-e à : des rumeurs (externe)



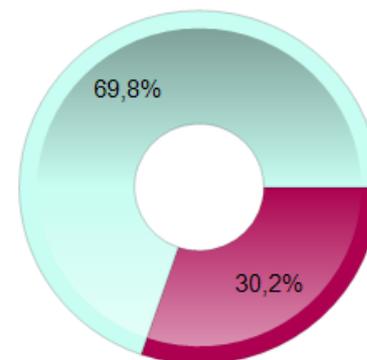
Oui Non

46. Au cours de votre travail, êtes-vous exposé-e à : des non-dits (externe)



Oui Non

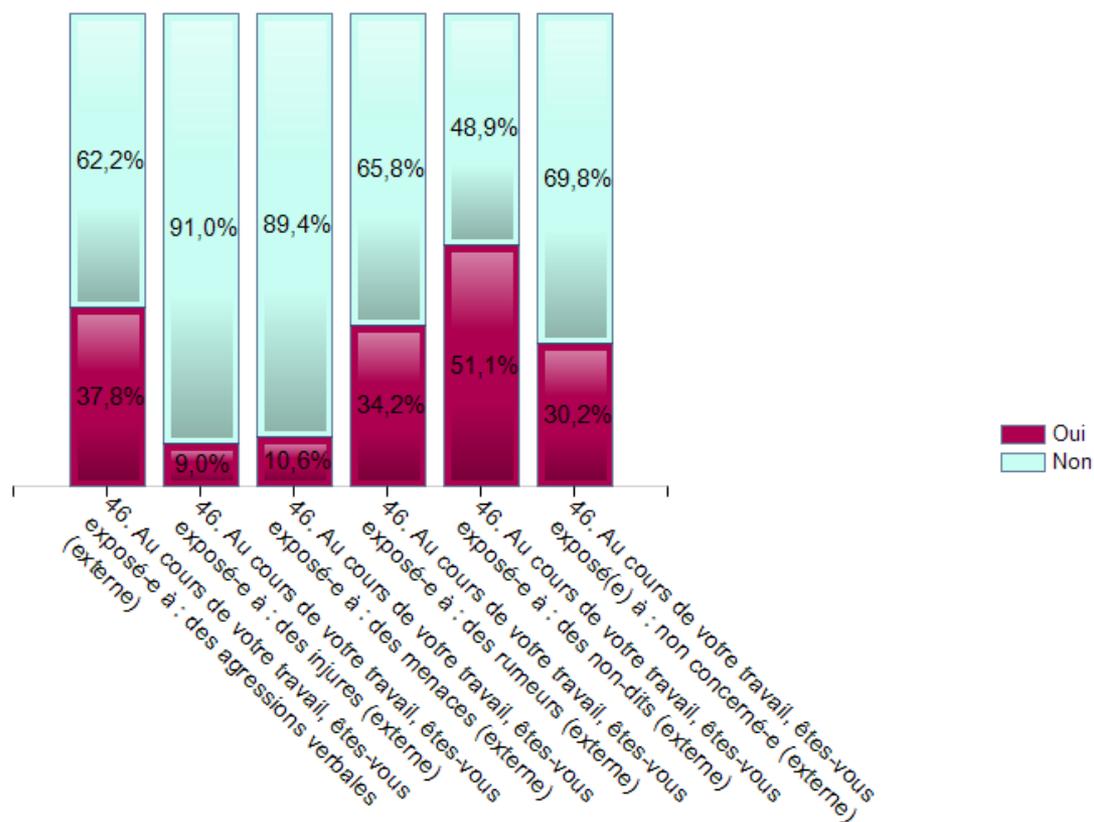
46. Au cours de votre travail, êtes-vous exposé(e) à : non concerné-e (externe)



Oui Non

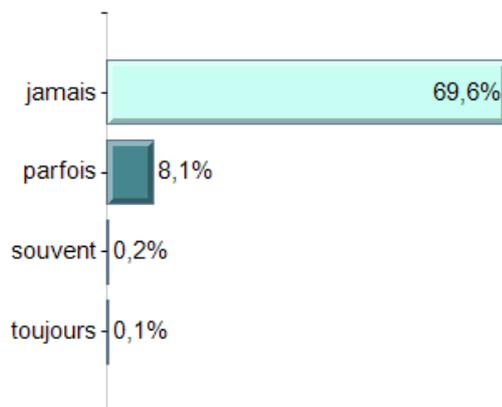
46. Au cours de votre travail, êtes-vous exposé-e à :

	Oui		Non	
	N	% cit.	N	% cit.
46. Au cours de votre travail, êtes-vous exposé-e à : des agressions verbales (externe)	419	37,8%	689	62,2%
46. Au cours de votre travail, êtes-vous exposé-e à : des injures (externe)	100	9,0%	1008	91,0%
46. Au cours de votre travail, êtes-vous exposé-e à : des menaces (externe)	117	10,6%	991	89,4%
46. Au cours de votre travail, êtes-vous exposé-e à : des rumeurs (externe)	379	34,2%	729	65,8%
46. Au cours de votre travail, êtes-vous exposé-e à : des non-dits (externe)	566	51,1%	542	48,9%
46. Au cours de votre travail, êtes-vous exposé(e) à : non concerné-e (externe)	335	30,2%	773	69,8%



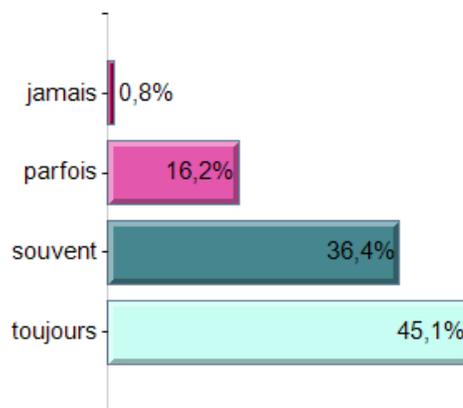
47. Au cours de votre travail, êtes-vous exposé-e à des agressions physiques (externe) ?

Moyenne = 1,11 Ecart-type = 0,33



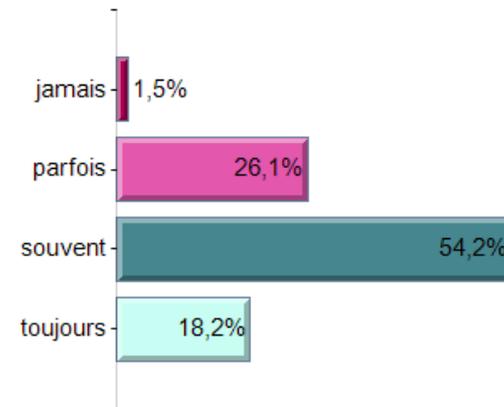
48. Pensez-vous que votre travail est utile ?

Moyenne = 3,28 Ecart-type = 0,76



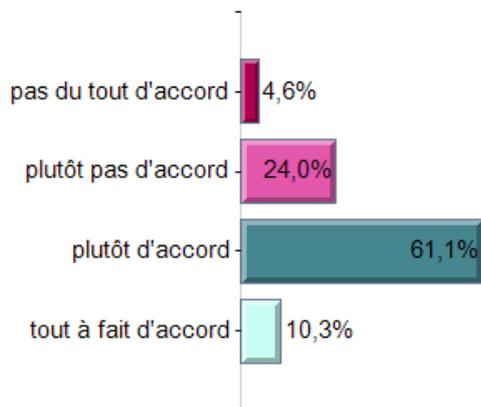
49. Les tâches que j'effectue sont intéressantes

Moyenne = 2,89 Ecart-type = 0,70



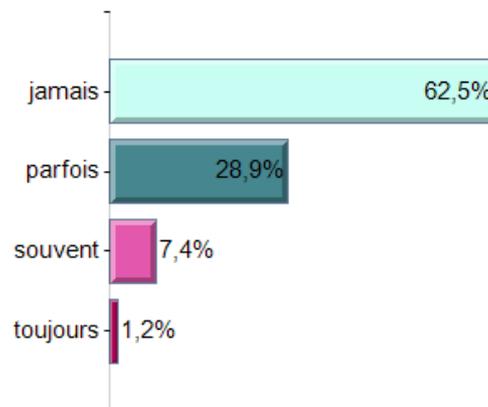
50. Les tâches que j'effectue correspondent à mes attentes

Moyenne = 2,77 Ecart-type = 0,69



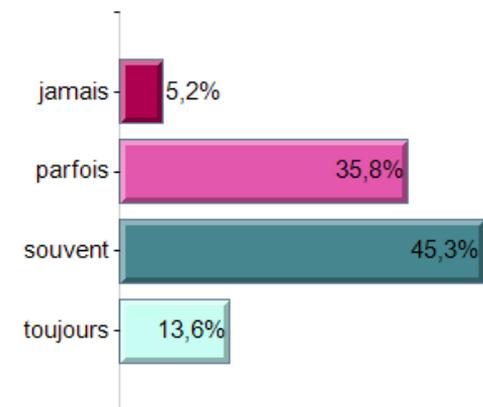
51. Dans mon travail, il m'arrive de m'ennuyer

Moyenne = 1,47 Ecart-type = 0,68



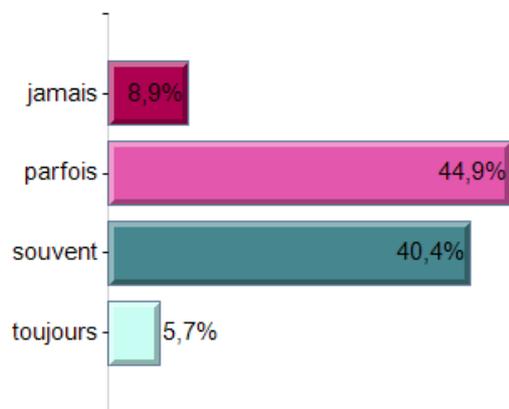
52. Dans le cadre de mon activité professionnelle, j'exerce mon métier tel que je le conçois

Moyenne = 2,67 Ecart-type = 0,77



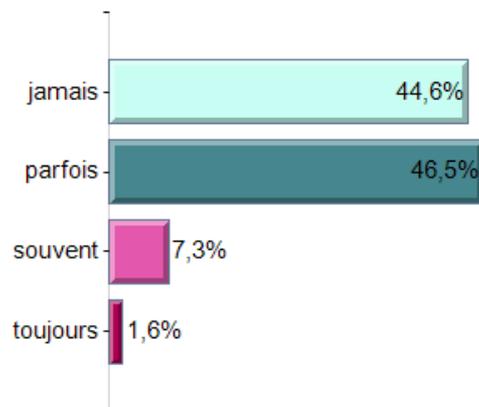
53. J'ai les moyens de faire un travail de qualité

Moyenne = 2,43 Ecart-type = 0,73



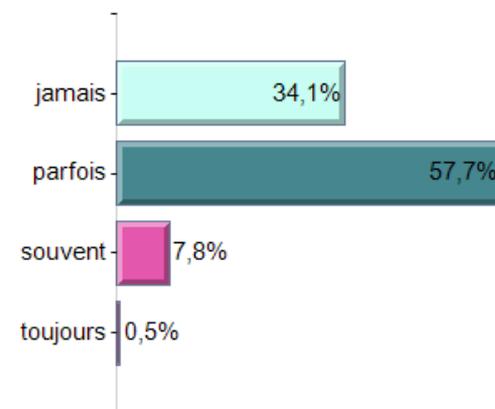
54. Êtes-vous soumis-e à des critiques que vous estimez injustifiées concernant la qualité de votre travail ?

Moyenne = 1,66 Ecart-type = 0,68



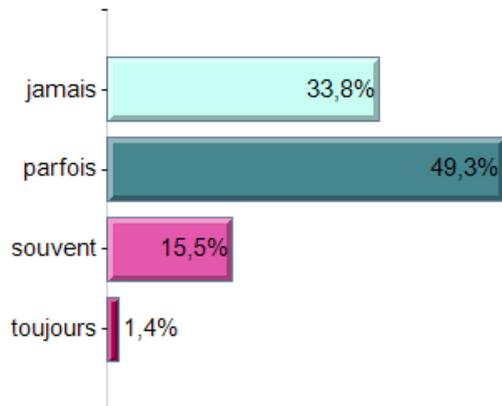
55. Dans mon travail, je dois faire des choses que je désapprouve

Moyenne = 1,75 Ecart-type = 0,61



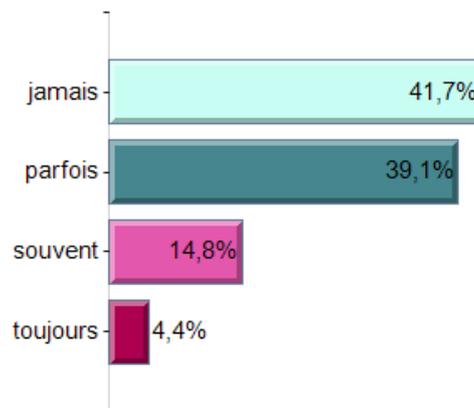
56. Dans mon travail, je constate des décisions et des pratiques qui vont à l'encontre de mes valeurs personnelles

Moyenne = 1,85 Ecart-type = 0,73



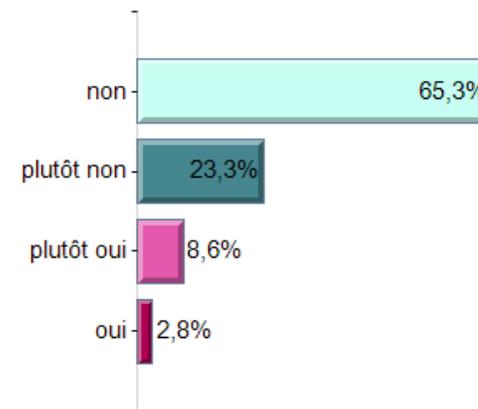
57. J'ai l'impression de travailler pour satisfaire les critères d'évaluation de la hiérarchie et non pour répondre aux exigences du métier

Moyenne = 1,82 Ecart-type = 0,84



58. Je travaille avec la peur de perdre mon poste

Moyenne = 1,49 Ecart-type = 0,77

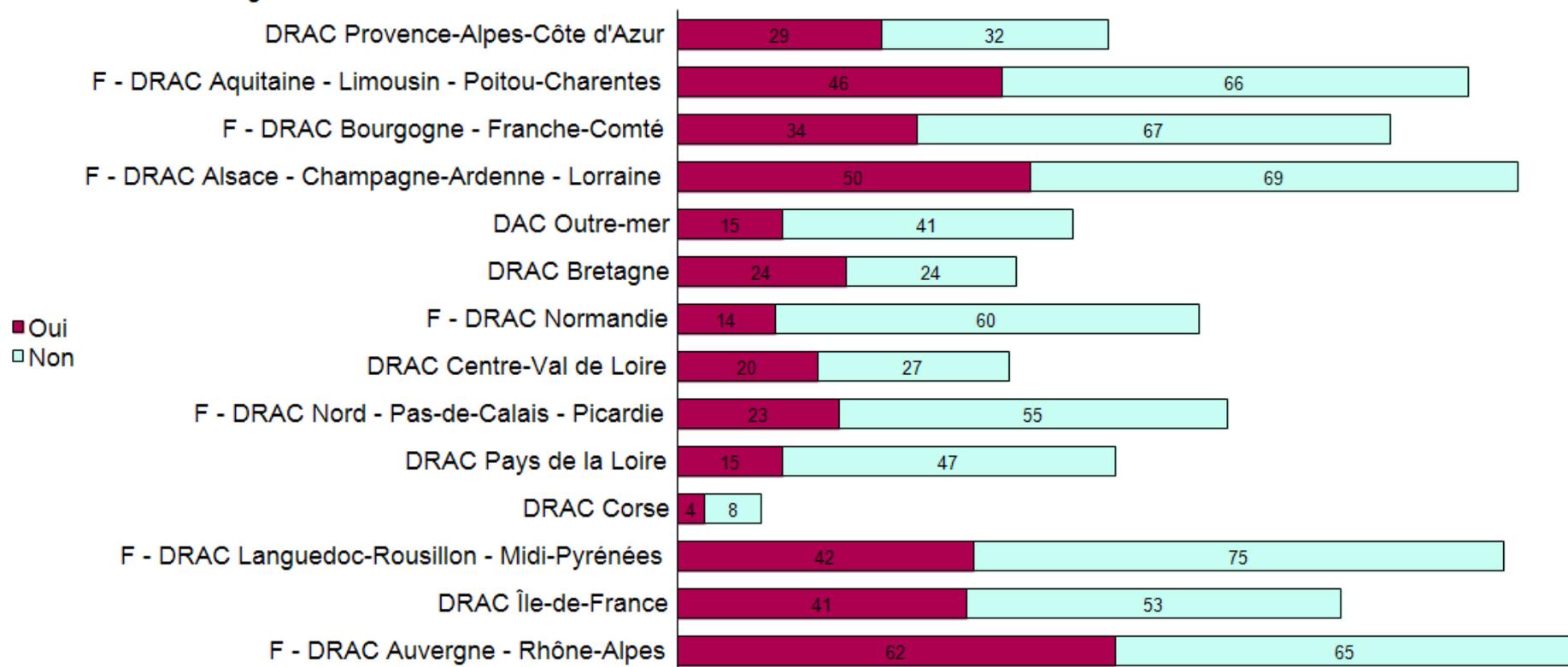


2. Résultats par DRAC

Questions 46 à 58 : Conflits de valeurs et travail empêché

Q46 : Au cours de votre travail, êtes-vous exposé-e à : des agressions verbales

La relation est très significative.



DRAC dans lesquelles les agents se disent davantage exposés aux agressions verbales :

' DRAC Auvergne-Rhône-Alpes

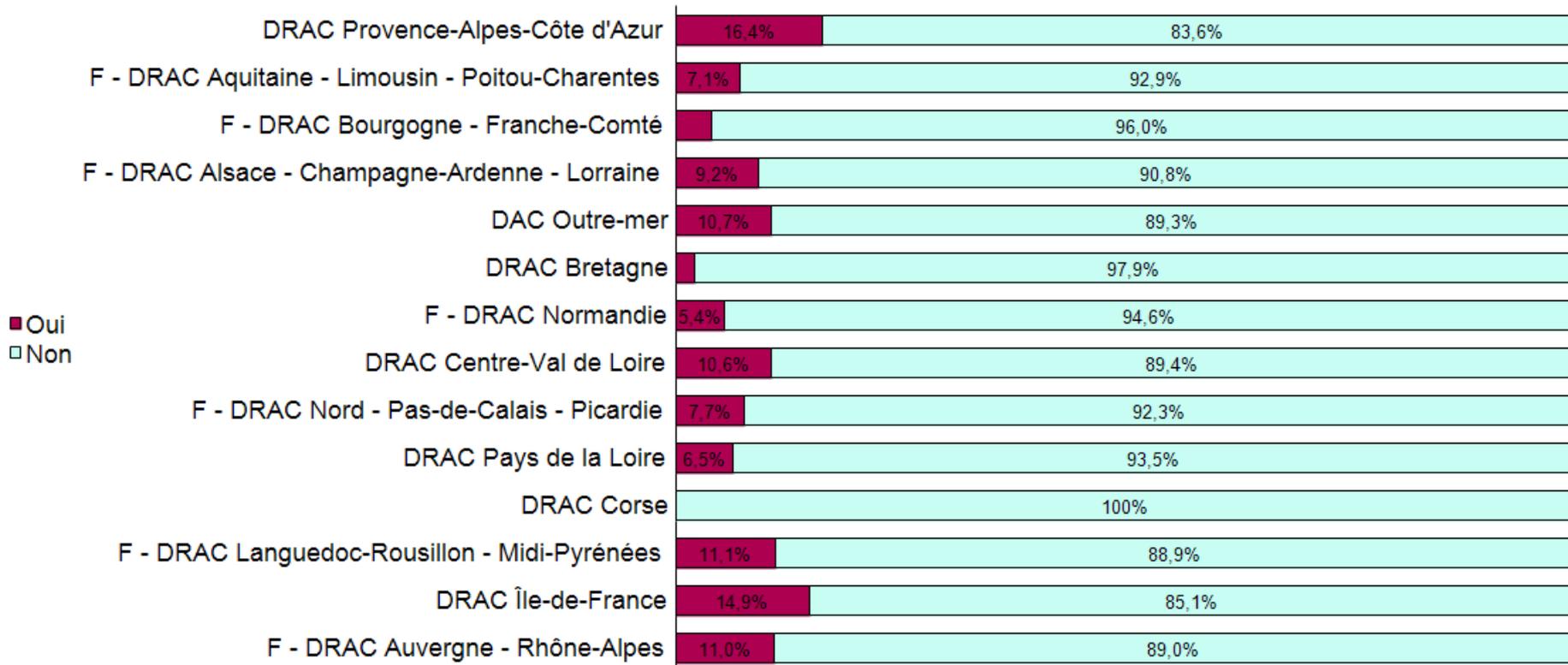
DRAC dans lesquelles les agents se disent moins exposés aux agressions verbales :

' DRAC Normandie

' DRAC Pays de la Loire

Q46 : Au cours de votre travail, êtes-vous exposé-e à : des injures

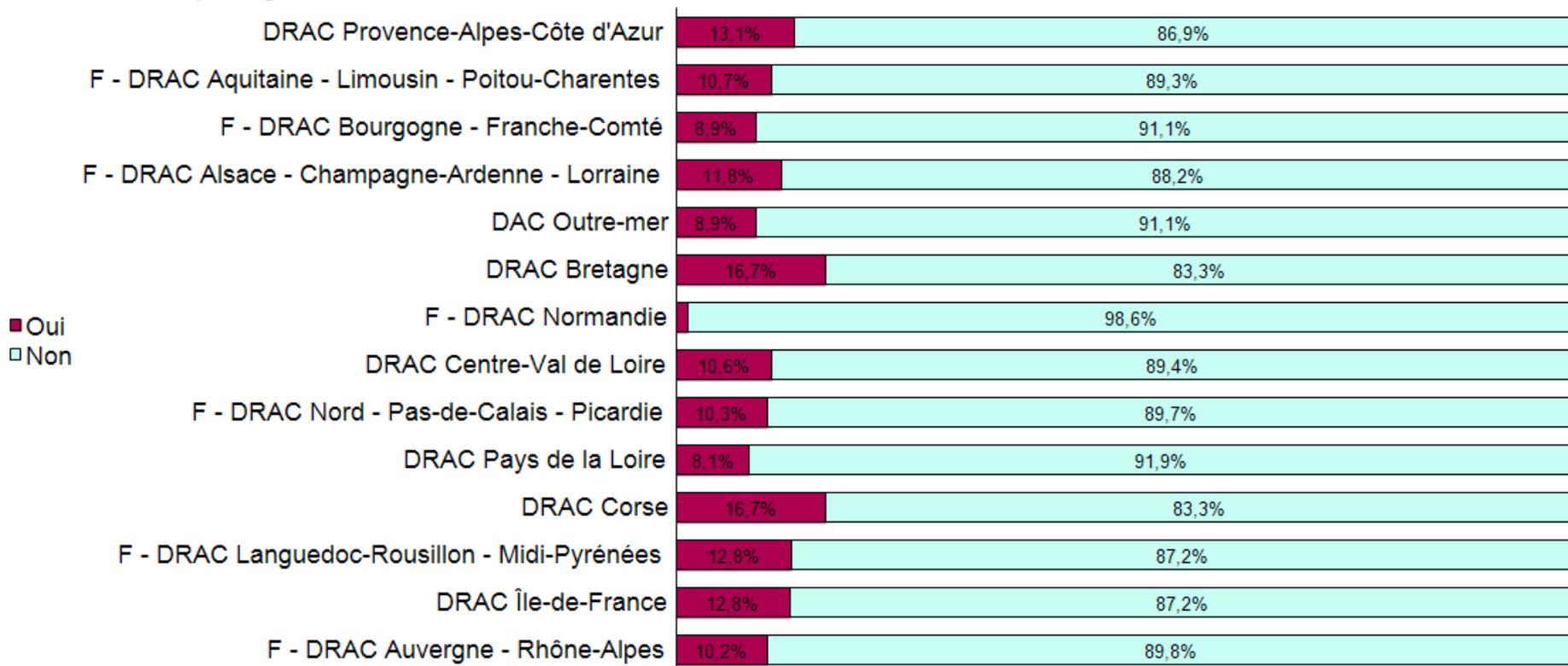
La relation est peu significative.



Peu de différences significatives sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC. Parmi les agents des différentes DRAC, notons qu'une majorité d'agents ne se disent pas exposés à des injures au cours de leur travail.

Q46 : Au cours de votre travail, êtes-vous exposé-e à : des menaces

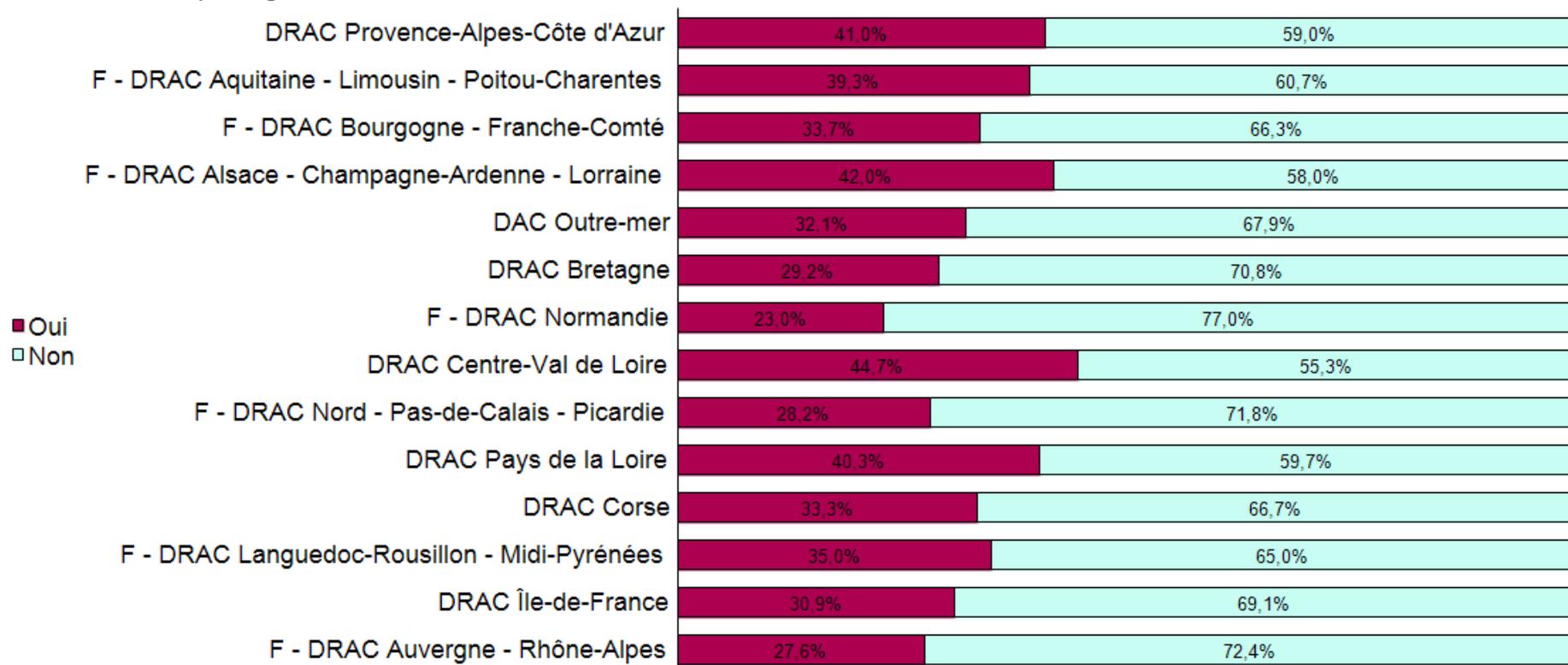
La relation n'est pas significative.



Pas de différence significative sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

Q46 : Au cours de votre travail, êtes-vous exposé-e à : des rumeurs

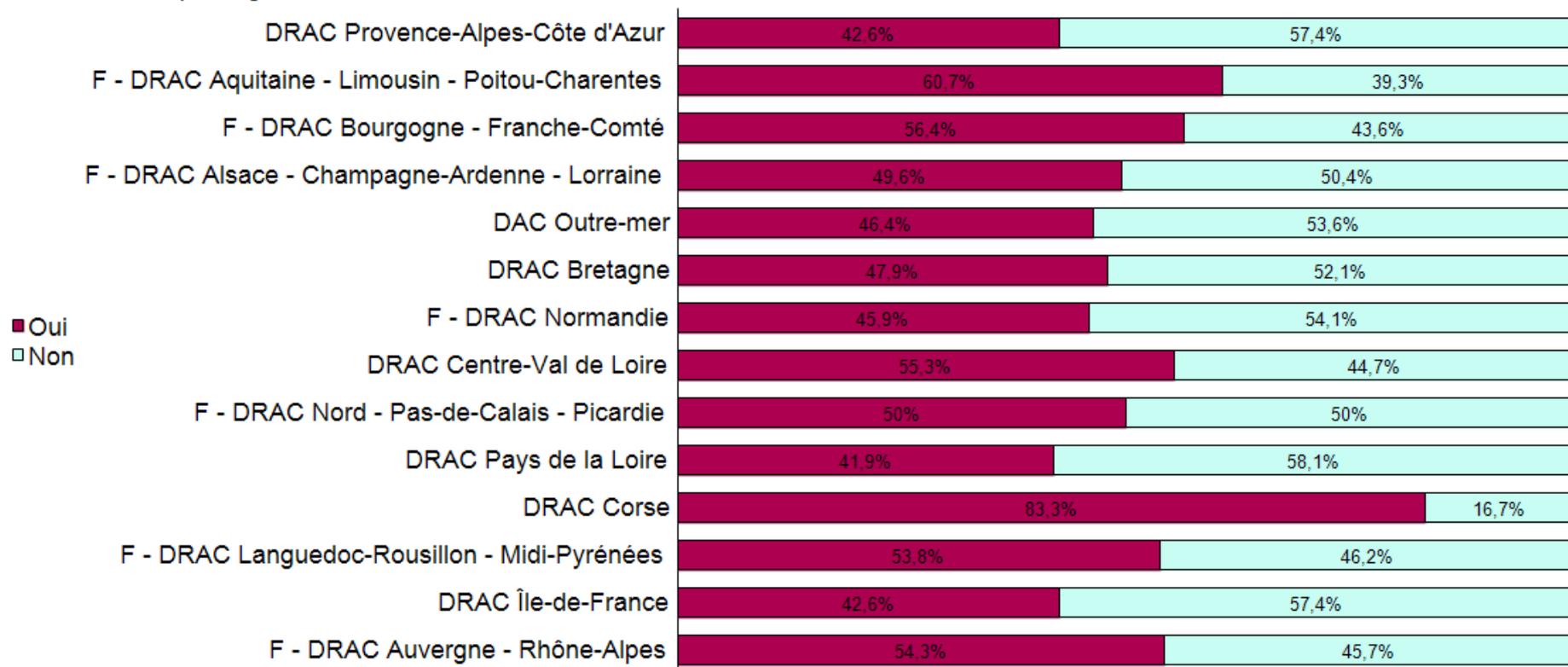
La relation n'est pas significative.



Pas de différence significative sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

Q46 : Au cours de votre travail, êtes-vous exposé-e à : des non-dits

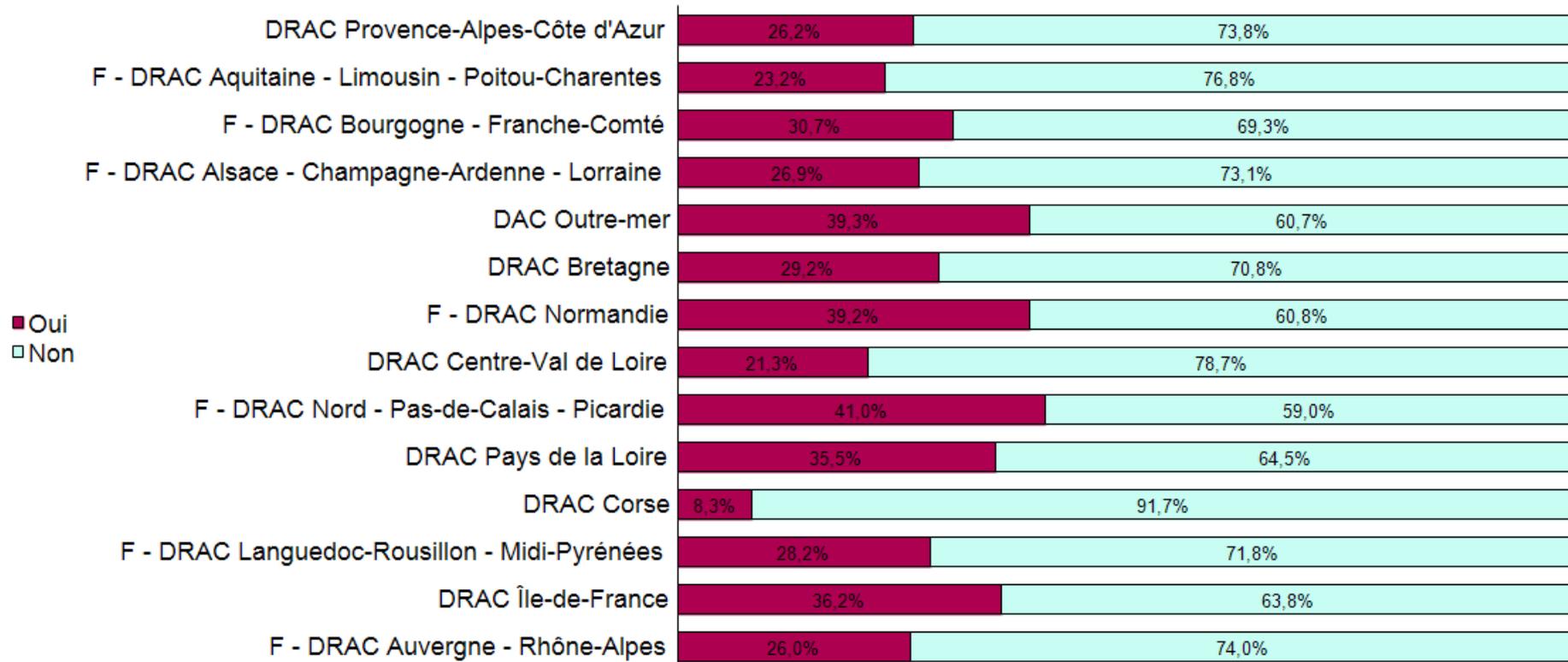
La relation est peu significative.



Peu de différences significatives sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC. Les agents des DRAC suivantes s'estiment, proportionnellement, être davantage exposés aux "non-dits" (critère >55% de "oui") : DRAC Corse, DRAC Aquitaine - Limousin - Poitou-Charentes, DRAC Centre-Val de Loire, DRAC Bourgogne Franche-Comté.

Q46 : Au cours de votre travail, êtes-vous exposé-e à : non concerné-e

La relation est peu significative.



Pas de différence significative sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

' Fusion DRAC :

- ' **Agressions verbales** : la fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents soient exposés à des agressions verbales au sein des DRAC.
- ' **Des injures** : la fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents soient exposés à des injures au sein des DRAC.
- ' **Des menaces** : la fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents soient exposés à des menaces au sein des DRAC.
- ' **Des rumeurs** : la fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents soient exposés à des rumeurs au sein des DRAC.
- ' **Des non-dits** : léger impact (les agents appartenant à des DRAC fusionnées ont une moyenne légèrement plus élevée que les agents des DRAC non fusionnées sur l'item 46 "exposition aux non-dits").

' Secteurs :

Le secteur **Patrimoine** est particulièrement concerné par les **agressions externes** (43,5%) **les injures** (11%) et par **des menaces externes (12,6%) comparativement aux autres secteurs** .

- ' **Des rumeurs** : Le secteur du secrétariat général est davantage impacté par des rumeurs (43%).
- ' **Des non-dits** : les différents secteurs ne sont pas impactés par des non-dits.

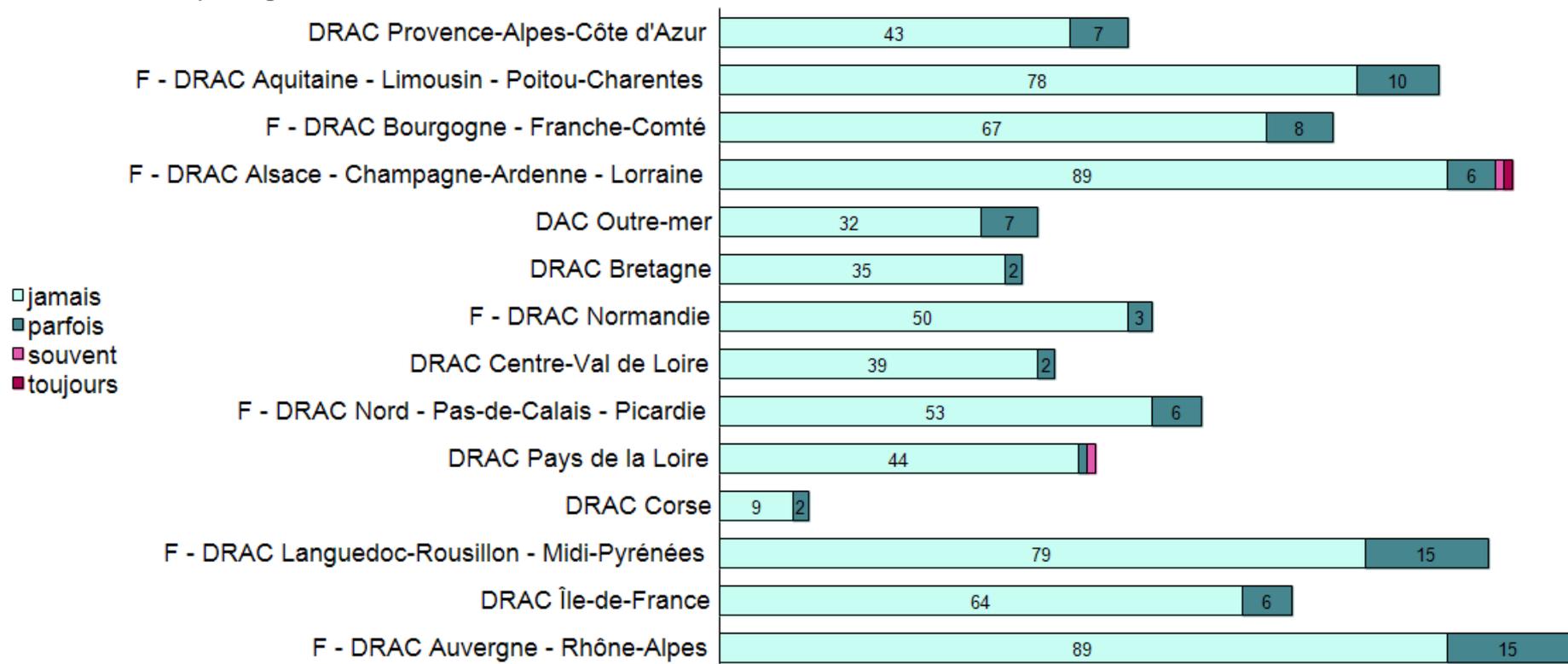
' Filières :

La filière Techniques et Métiers d'Art est particulièrement impactée par **des agressions verbales** (52,8%), **des injures** (16,1%), **des menaces** (15,7%).

- ' **Des rumeurs** : les différentes filières ne sont pas impactées par des rumeurs.
- ' **Des non-dits** : les différentes filières ne sont pas impactées par des non-dits.

Q47 : Au cours de votre travail, êtes-vous exposé-e à des agressions physiques ?

La relation n'est pas significative.



Pas de différence significative sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

L'histogramme des réponses par effectif ci-dessus nous indique néanmoins que, dans quasiment chaque DRAC, plusieurs répondants à l'enquête sont parfois exposés à une agression physique.

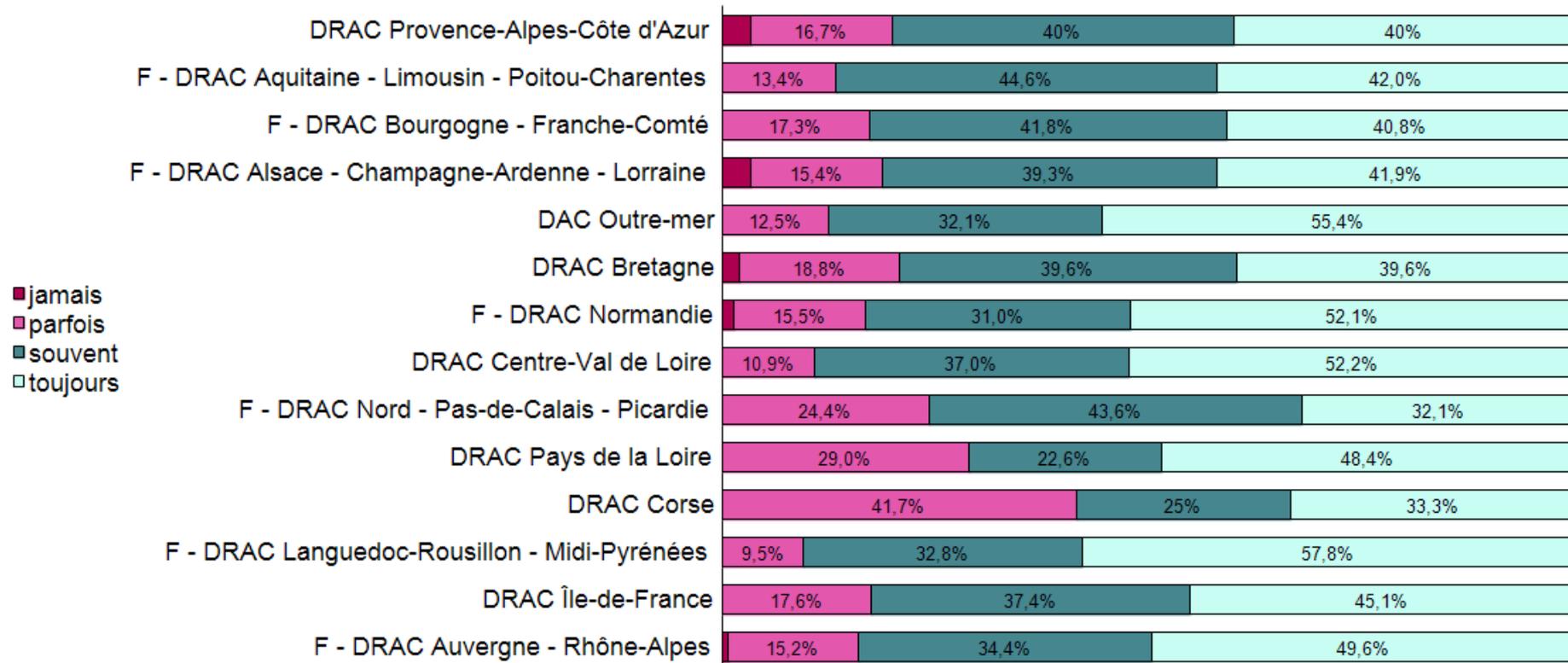


' **Fusion DRAC :**

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait qu'au cours de leur travail, les agents soient exposés à des agressions physiques au sein des DRAC.

Q48 : Pensez-vous que votre travail est utile ?

La relation est significative.



Les DRAC dans lesquelles les agents expriment la plus forte utilité perçue du travail (critère "toujours" > 55% et 0% de réponse "jamais") :

' DRAC Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées (57.8% des répondants)

' DAC Outre-Mer (55.4% des répondants)

' **Fusion DRAC :**

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents pensent que leur travail est utile au sein des DRAC.

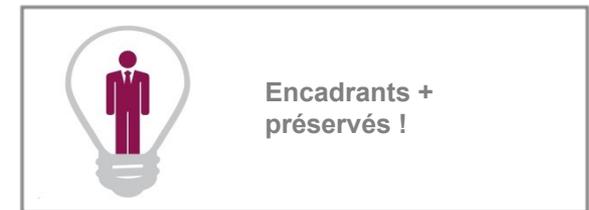
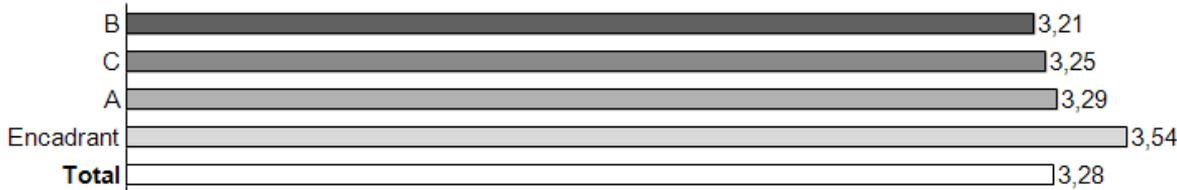
' **Catogories :**

Comme indiqué dans l'histogramme des moyennes ci-dessous, les agents "encadrants" perçoivent davantage l'utilité de leur travail que les agents des autres catégories. A noter que le sentiment moyen d'utilité au travail est assez élevé quelle que soit la catégorie des agents. Les encadrants ont une moyenne très élevée sur l'item 48 (3,54/4).

Relation utilité du travail / Catégories

La relation est très significative.

Valorisation des échelons : 1 (jamais) ; 2 (parfois) ; 3 (souvent) ; 4 (toujours) ; - (sans avis)



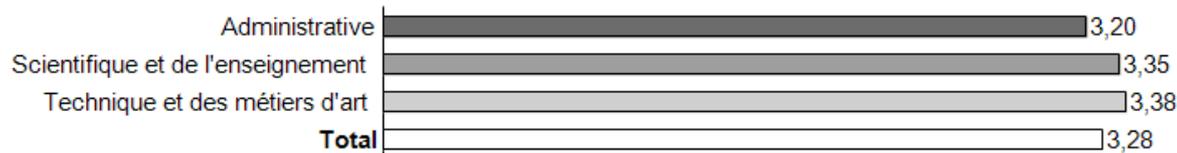
' **Filières :**

Comme indiqué dans l'histogramme des moyennes ci-dessous, les agents des filières "Scientifique et de l'enseignement" et "Technique et des Métiers d'art" perçoivent davantage l'utilité de leur travail que les agents de la filière administrative. A noter que le sentiment moyen d'utilité au travail est assez élevé quelle que soit la filière des agents (moyenne = 3,28/4).

Relation utilité du travail / Filières

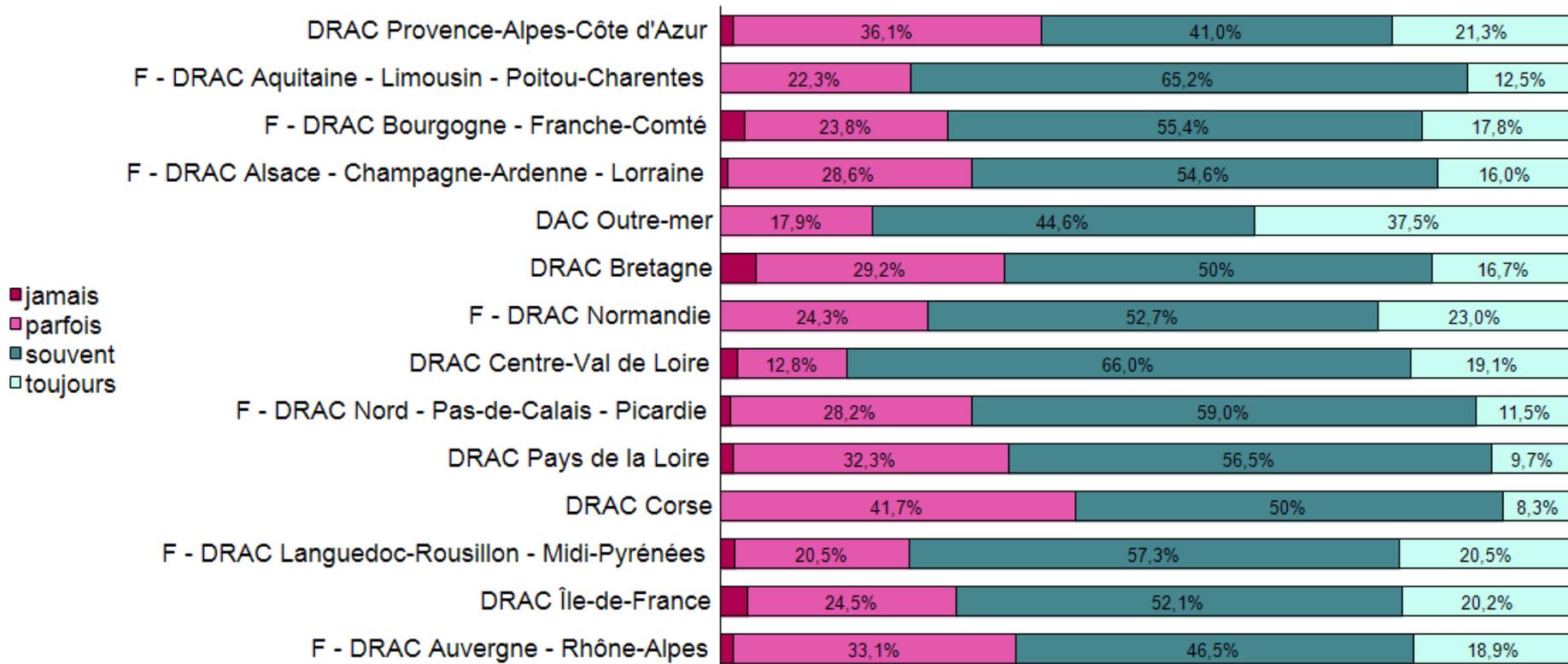
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : 1 (jamais) ; 2 (parfois) ; 3 (souvent) ; 4 (toujours) ; - (sans avis)



Q49 : Les tâches que j'effectue sont intéressantes

La relation est peu significative.



DRAC dans laquelle les agents expriment le plus fort intérêt pour leur tâche (critère réponses "toujours" > 37%) :
 ' DRAC Outre-Mer (37.5% des répondants)

' **Fusion DRAC :**

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les tâches que les agents effectuent soient intéressantes au sein des DRAC.

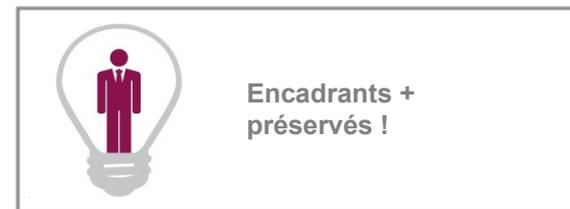
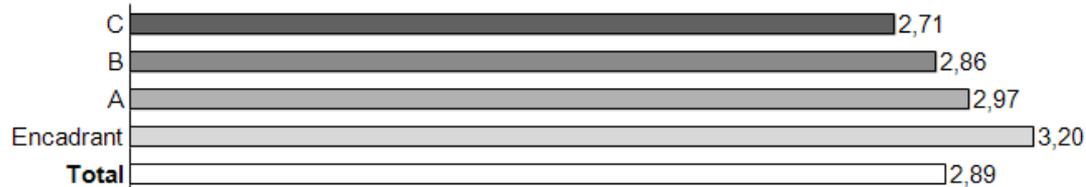
' **Catégories :**

Les agents des catégories "C" et "B" perçoivent moins (en moyenne) que leurs tâches sont intéressantes comparativement aux agents des catégories "A" et "encadrants". Les encadrants ont la moyenne la plus élevée sur l'item 49 (3,20/4).

Relation tâches intéressantes / Catégories

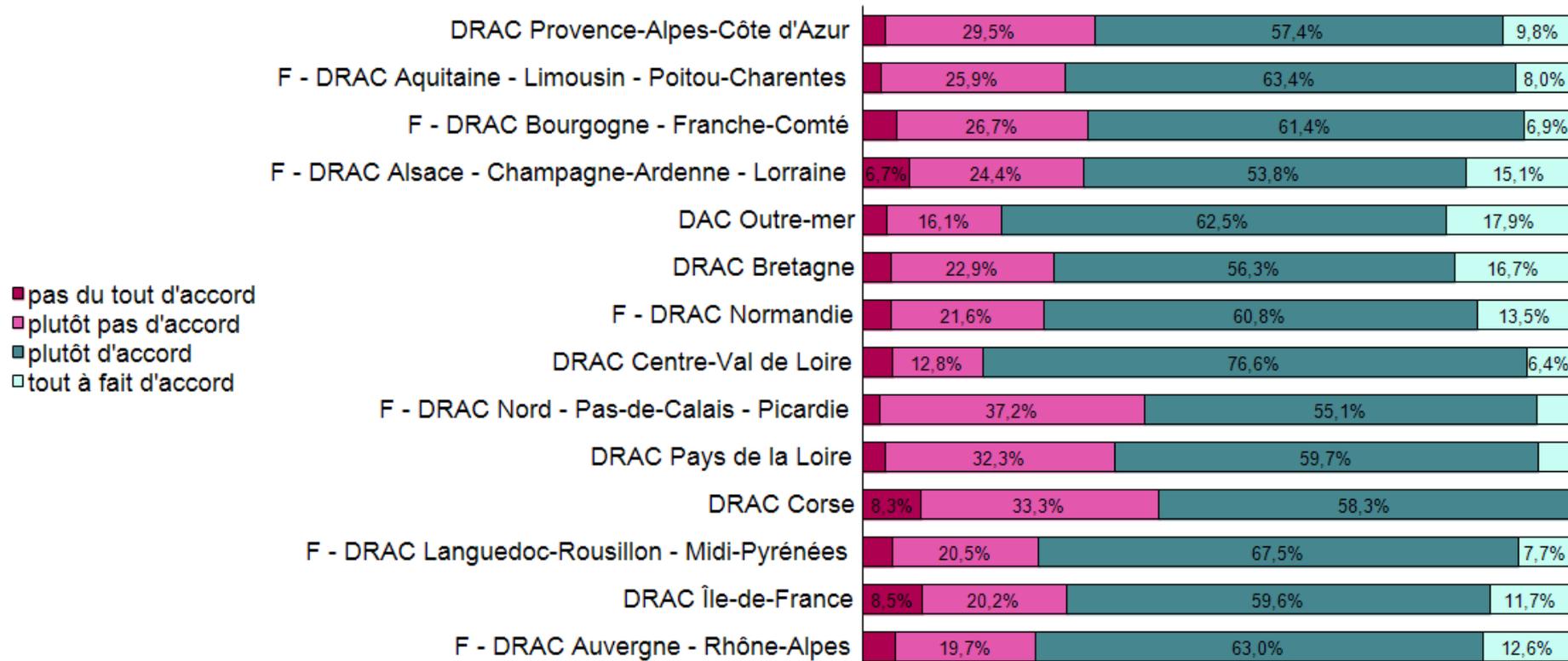
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



Q50 : Les tâches que j'effectue correspondent à mes attentes

La relation n'est pas significative.



Pas de différence significative sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

' **Fusion DRAC :**

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les tâches qu'effectuent les agents correspondent à leurs attentes au sein des DRAC.

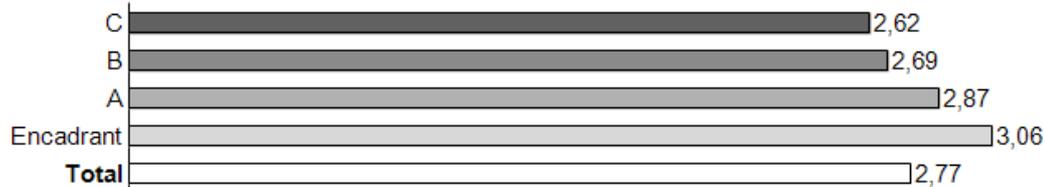
' **Catégories :**

Comme présenté dans l'histogramme ci-dessous, les agents des catégories "A" et "encadrants" perçoivent davantage que les agents des autres catégories que leurs tâches correspondent bien à leurs attentes. Notons que les moyennes sont globalement élevées quelle que soit la catégorie.

Relation tâches qui correspond aux attentes / Catégories

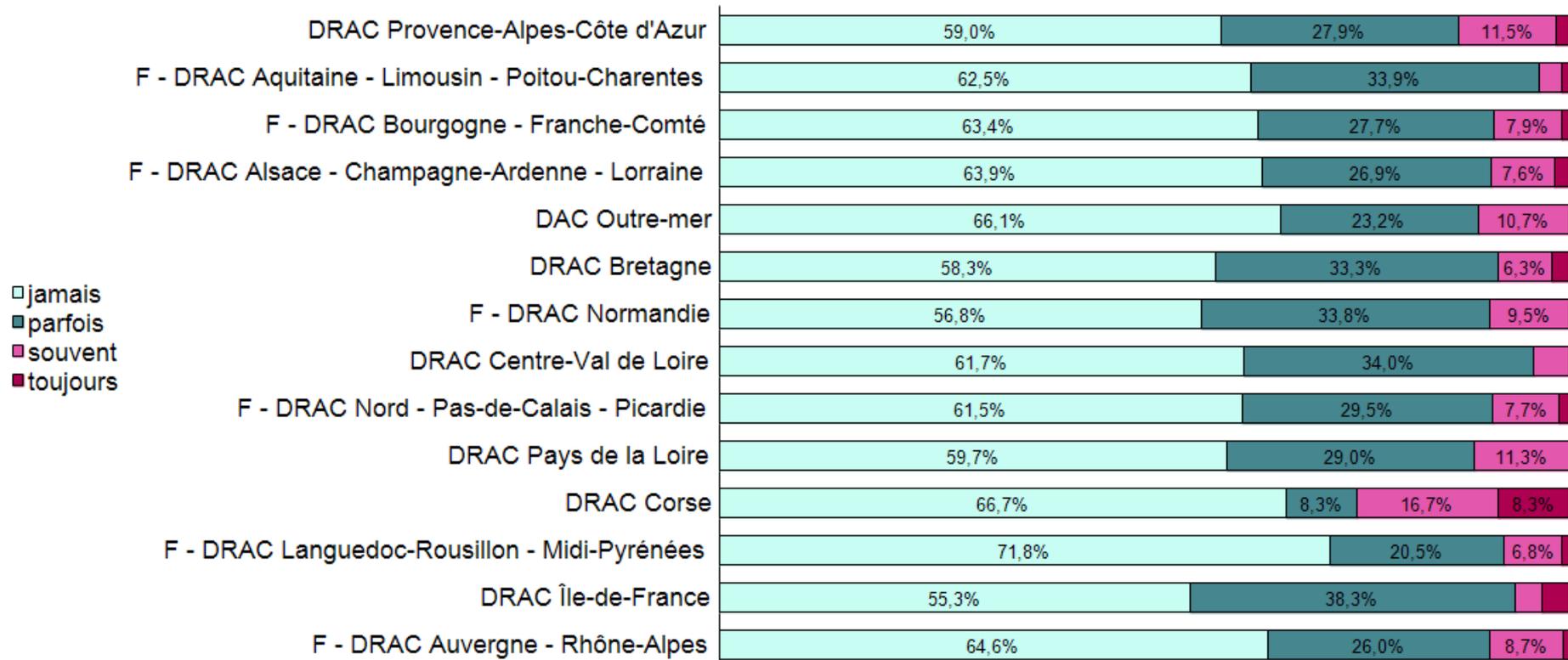
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (pas du tout d'accord) à 4 (tout à fait d'accord)



Q51 : Dans mon travail, il m'arrive de m'ennuyer

La relation n'est pas significative.



Pas de différence significative sur cette question en fonction de l'appartenance à une DRAC.

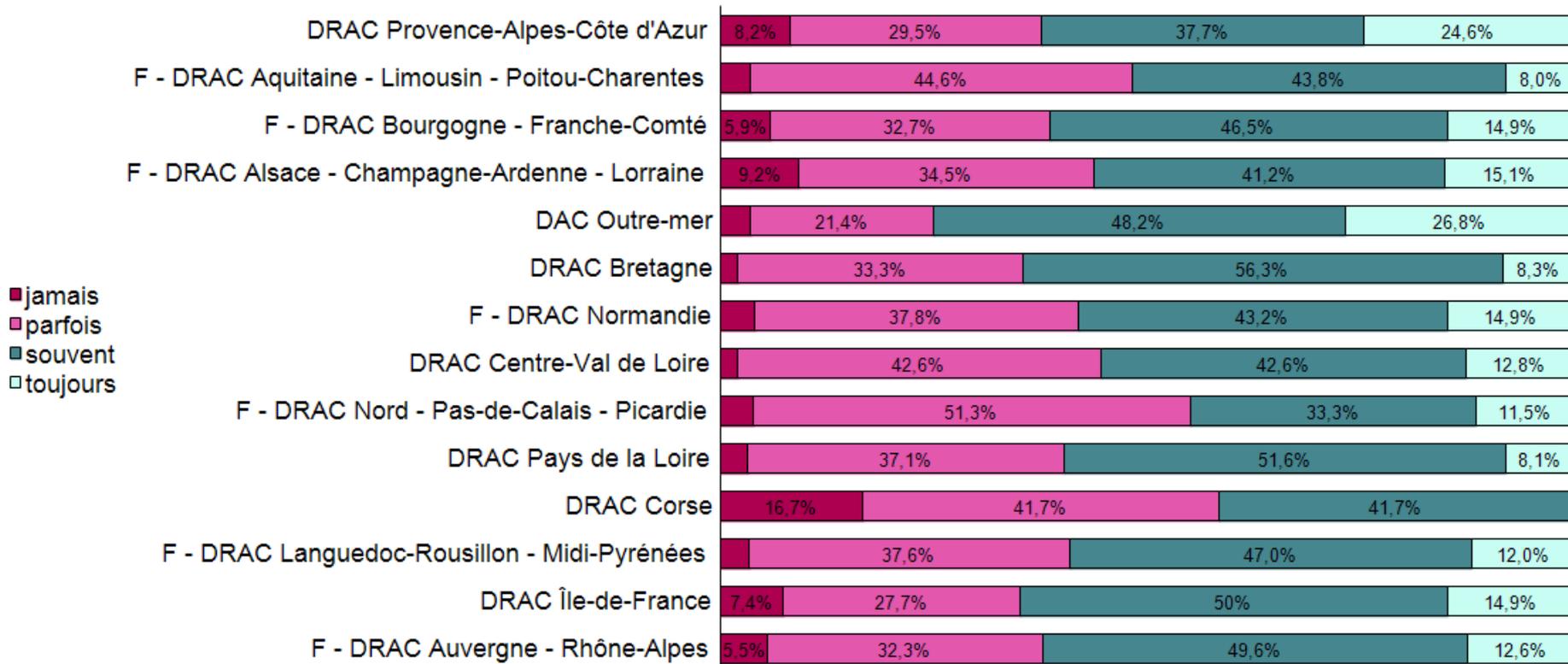
Le niveau moyen d'ennui au travail est bas (= 1,47/4). L'analyse des commentaires va dans le sens des observations statistiques : Les commentaires positifs indiquent un intérêt pour le coeur du métier et les missions du service public.

' **Fusion DRAC :**

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que dans leur travail, il arrive aux agents de s'ennuyer au sein des DRAC.

Q52 : Dans le cadre de mon activité professionnelle, j'exerce mon métier tel que je le conçois

La relation est significative.



DRAC dans lesquelles les agents expriment plus fréquemment exercer leur activité professionnelle telle qu'ils la conçoivent (critère "toujours" > 24%) :

- ' DRAC PACA,
- ' DRAC Outre-Mer

DRAC dans lesquelles les agents expriment moins fréquemment exercer leur activité professionnelle telle qu'ils la conçoivent (critère "jamais" > 9%) :

- ' DRAC Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine (9.2% des répondants)
- ' DRAC Corse (16.7% des répondants)

' **Fusion DRAC :**

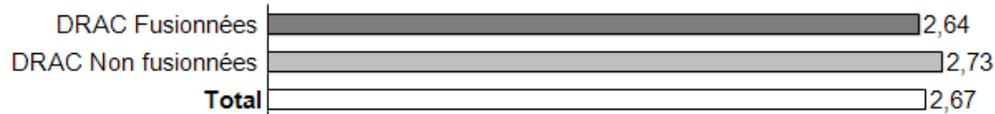
Peu d'impact.

On observe néanmoins la tendance suivante : les agents des DRAC non fusionnées ont tendance à davantage percevoir d'exercer leur métier tel qu'ils le conçoivent que les agents des DRAC fusionnées (cf. histogramme des moyennes ci-dessous).

Relation activité prof. / Fusion DRAC corrigées

La relation est peu significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



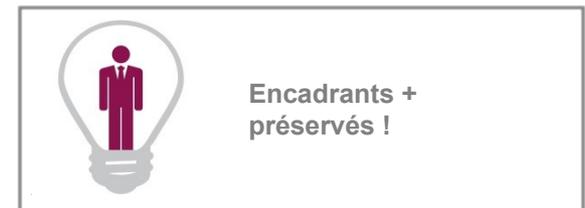
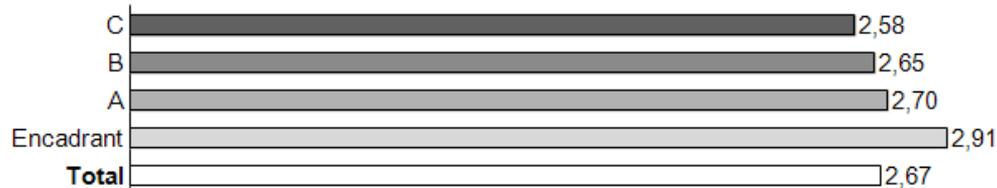
' **Catégories :**

Comme l'illustre l'histogramme des moyennes ci-dessous, les "encadrants" ont davantage tendance que les agents des autres catégories à percevoir exercer leur métier tel qu'ils le conçoivent (moyenne des encadrants sur l'item 52 : 2,91/4).

Relation activité prof. / Catégories

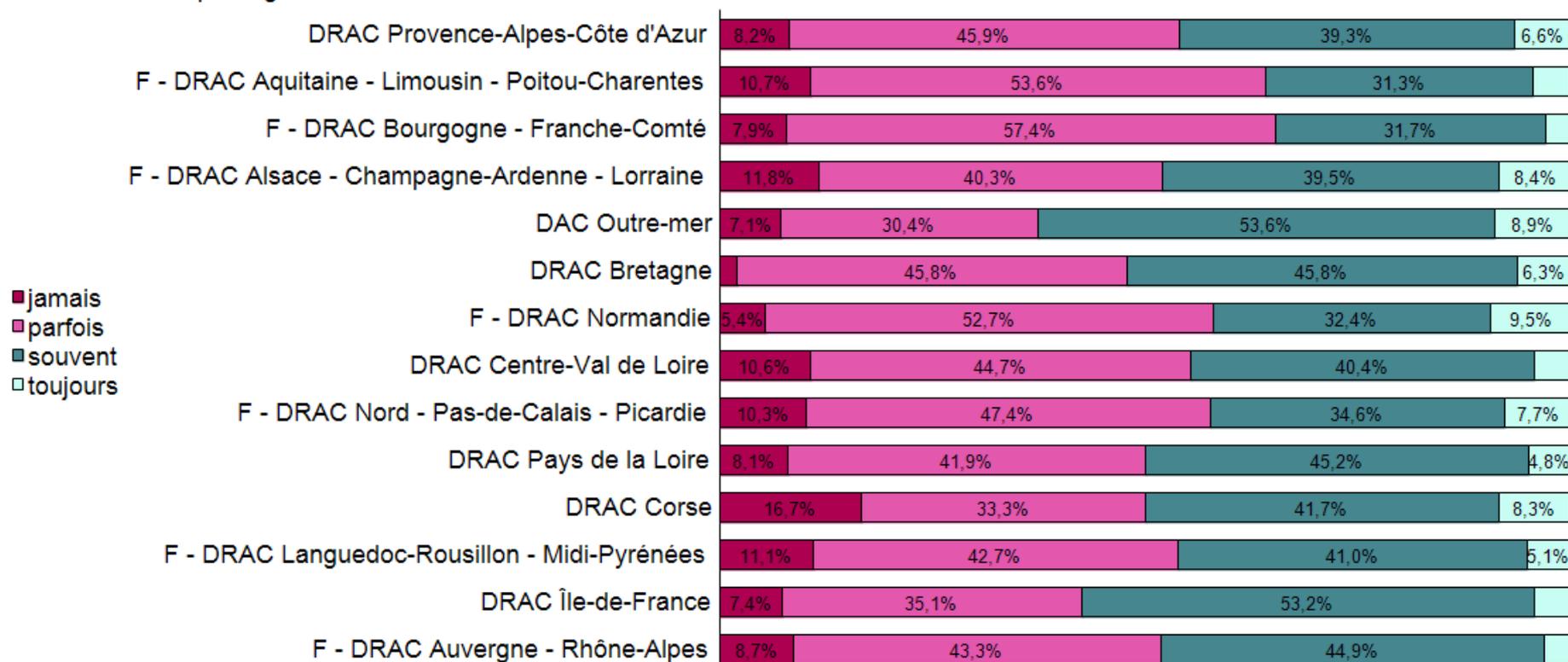
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



Q53 : J'ai les moyens de faire un travail de qualité

La relation n'est pas significative.



Pas de différence significative sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

' Fusion DRAC :

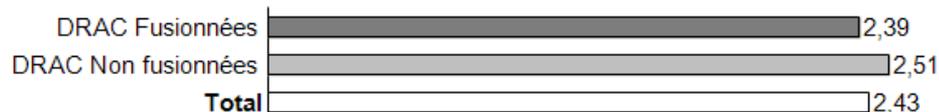
Impact.

L'histogramme des moyennes ci-dessous nous indique la tendance suivante : les agents des DRAC fusionnées ont davantage tendance que les agents des DRAC non fusionnées à percevoir qu'ils ont les moyens de faire un travail de qualité.

Relation travail de qualité / Fusion DRAC corrigées

La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



' Dématérialisation des procédures :

Les agents qui ont le sentiment d'avoir les moyens de faire un travail de qualité sont ceux qui estiment que la dématérialisation des procédures facilite le travail.

	non		plutôt non		plutôt oui		oui	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
jamais	29	30,5%	32	33,7%	17	17,9%	17	17,9%
parfois	93	21,4%	164	37,7%	135	31,0%	43	9,9%
souvent	56	14,2%	139	35,2%	157	39,7%	43	10,9%
toujours	9	16,1%	8	14,3%	23	41,1%	16	28,6%

La relation est très significative.

' Sollicitation croissante par messagerie :

Les agents qui ont le sentiment de ne pas avoir les moyens de faire un travail de qualité sont ceux qui estiment être le plus impactés par les sollicitations croissantes par messagerie.

	non		plutôt non		plutôt oui		oui	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
jamais	1	1,0%	2	2,0%	19	19,2%	77	77,8%
parfois	5	1,0%	30	6,0%	111	22,3%	352	70,7%
souvent	10	2,2%	22	4,9%	142	31,7%	274	61,2%
toujours	6	9,5%	6	9,5%	18	28,6%	33	52,4%

La relation est très significative.

' Utilisation de nouvelles applications technologiques :

Les agents qui ont le sentiment d'avoir les moyens de faire un travail de qualité sont ceux qui estiment que leur charge de travail n'augmente pas avec l'utilisation des nouvelles applications.

	non		plutôt non		plutôt oui		oui	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
jamais	17	17,9%	23	24,2%	30	31,6%	25	26,3%
parfois	48	10,3%	120	25,8%	179	38,5%	118	25,4%
souvent	59	14,2%	114	27,4%	169	40,6%	74	17,8%
toujours	14	23,3%	18	30,0%	11	18,3%	17	28,3%

La relation est très significative.

' **Conditions matérielles de travail (aménagement bureau, matériel, ambiance physique) :**

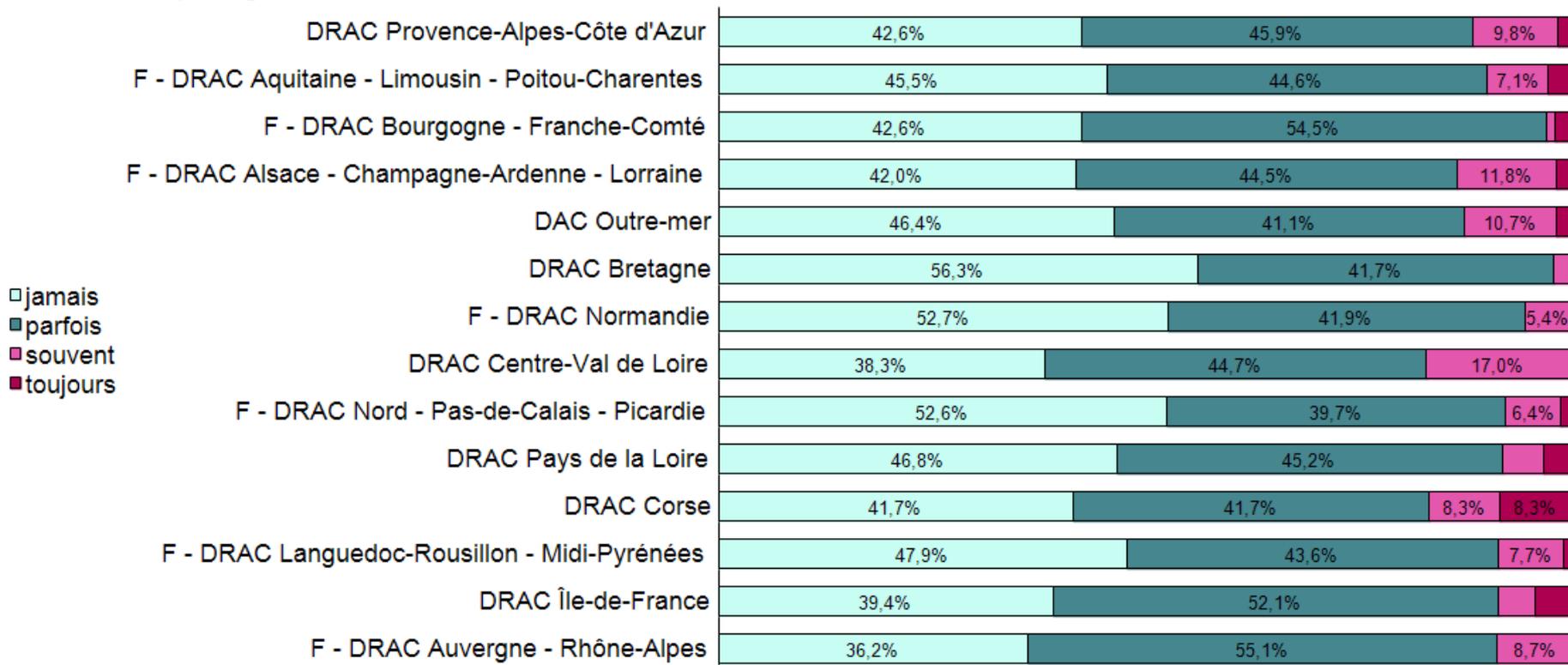
Les agents qui déclarent avoir les moyens de faire un travail de qualité sont ceux qui sont le plus satisfaits des conditions matérielles de travail.

	non		plutôt non		plutôt oui		oui	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
jamais	24	24,2%	14	14,1%	42	42,4%	19	19,2%
parfois	40	8,0%	108	21,7%	254	51,0%	96	19,3%
souvent	12	2,7%	59	13,2%	224	50,0%	153	34,2%
toujours	1	1,6%	7	11,1%	17	27,0%	38	60,3%

La relation est très significative.

Q54 : Êtes-vous soumis-e à des critiques que vous estimez injustifiées concernant la qualité de votre travail ?

La relation est peu significative.



DRAC dans lesquelles les agents expriment recevoir plus fréquemment des critiques injustifiées (critère : cumul "souvent" à "toujours" > 16%) :

' DRAC Centre-Val de Loire

' DRAC Corse

DRAC dans lesquelles les agents expriment recevoir moins fréquemment des critiques injustifiées :

' DRAC Bretagne (56% des répondants "jamais" soumis)

' **Fusion DRAC :**

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents soient soumis à des critiques qu'ils estiment injustifiées concernant la qualité de leur travail au sein des DRAC.

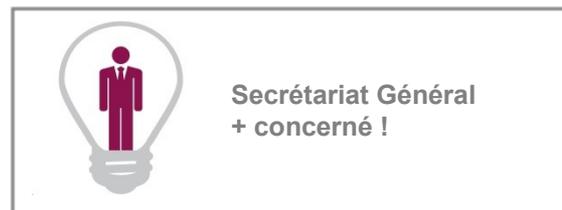
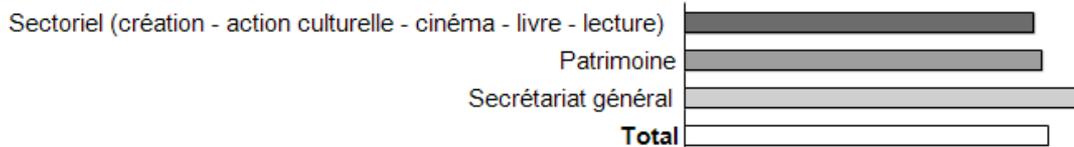
' **Secteurs :**

Comme indiqué dans l'histogramme des moyennes ci-dessous, les agents secteur "secrétariat général" ont davantage tendance à percevoir des critiques injustifiées de leur travail que les agents des autres secteurs. Notons que les moyennes sont basses concernant l'item 54 (moyenne générale : 1,66/4).

Relation critiques injustifiées / Secteurs

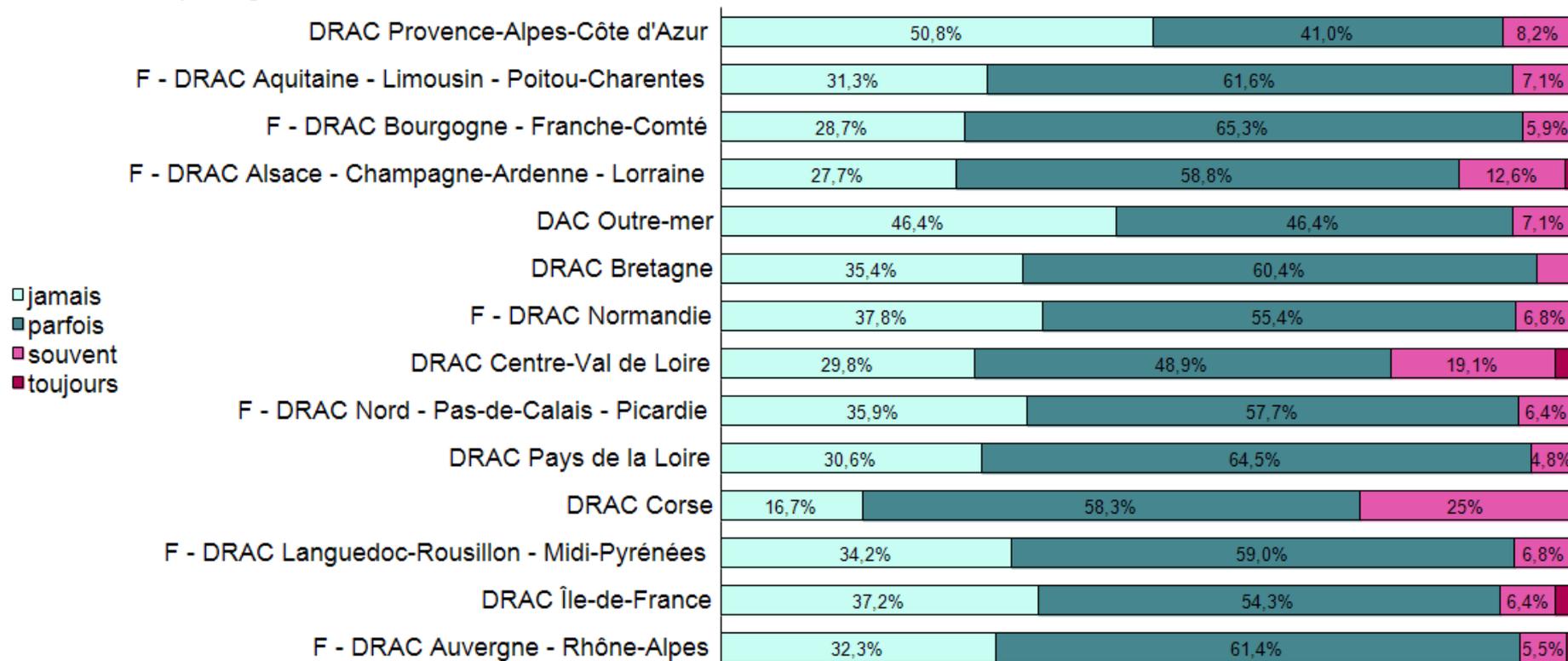
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



Q55 : Dans mon travail, je dois faire des choses que je désapprouve

La relation est peu significative.



DRAC dans lesquelles les agents expriment le moins fréquemment devoir faire des choses qu'ils désapprouvent (critère "jamais" >45%) :

' DAC Outre-Mer (46.4% des répondants)

' DRAC PACA (50.6% des répondants)

DRAC dans lesquelles les agents expriment le plus fréquemment devoir faire des choses qu'ils désapprouvent (critère : "jamais" <30% ET "souvent" à "toujours" >20%) :

' DRAC Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine

' DRAC Centre-Val de Loire

' **Fusion DRAC :**

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents doivent faire des choses qu'ils désapprouvent au sein des DRAC.

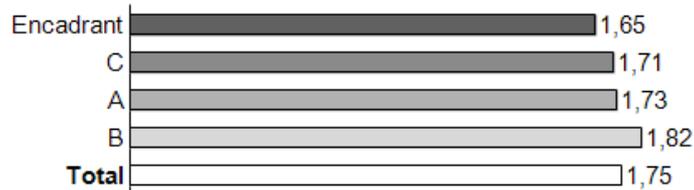
' **Catégories :**

Comme indiqué dans l'histogramme des moyennes ci-dessous, les agents de catégorie B ont en moyenne davantage tendance que les agents des autres catégories à estimer devoir faire des choses qu'ils désapprouvent. Précisons que les moyennes sont globalement basses sur cet item, quelle que soit la catégorie.

Relation faire des choses que je désapprouve / Catégories

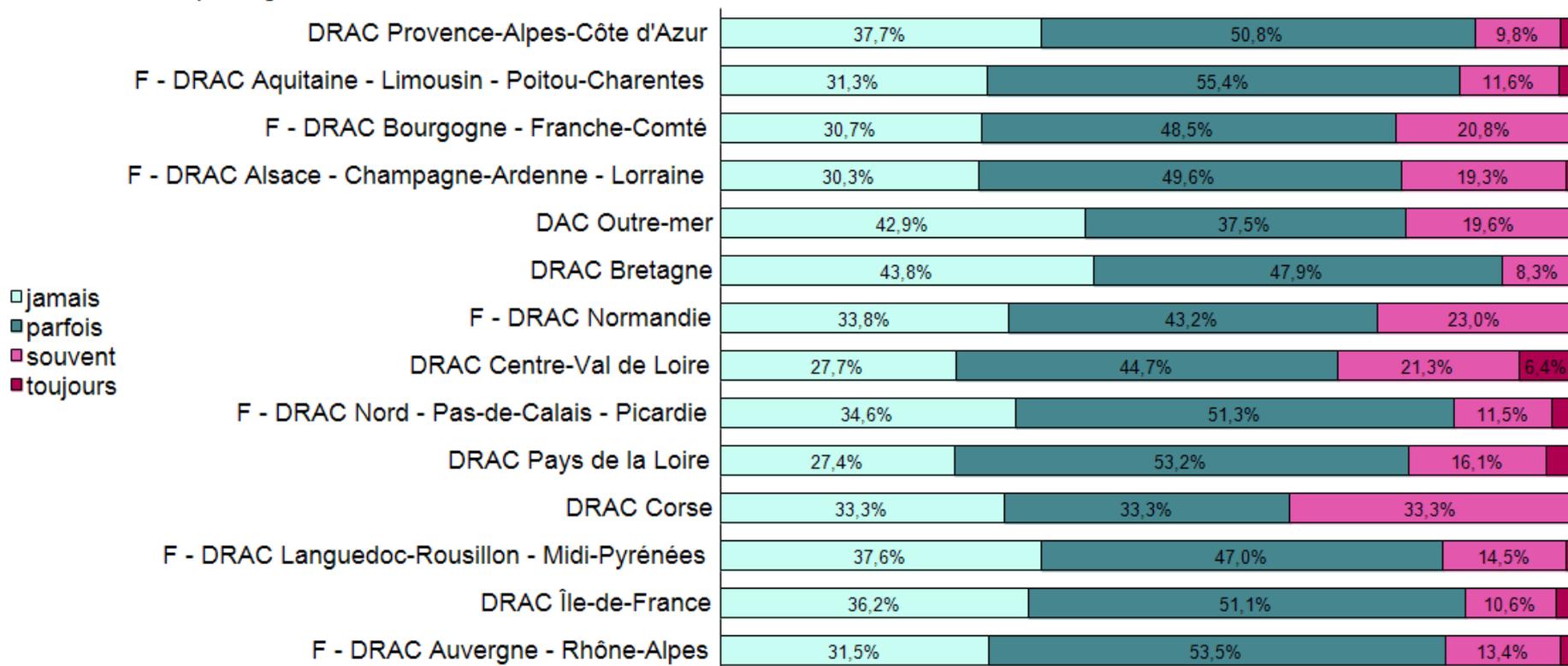
La relation est significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



Q56 : Dans mon travail, je constate des décisions et des pratiques qui vont à l'encontre de mes valeurs personnelles

La relation n'est pas significative.



Pas de différence significative sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

' **Fusion DRAC :**

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que dans leur travail, les agents constatent des décisions et des pratiques qui vont à l'encontre de leurs valeurs personnelles au sein des DRAC.

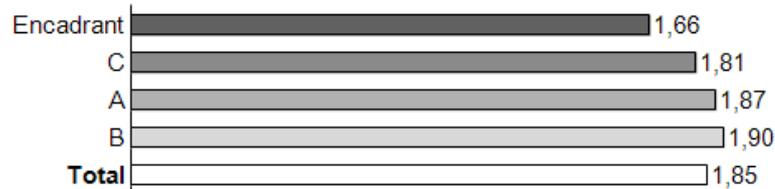
' **Catégories :**

Comme l'indique l'histogramme ci-dessous, les "encadrants" ont en moyenne moins tendance que les agents des autres catégories à constater des décisions et pratiques qui vont à l'encontre de leurs valeurs personnelles.

Relation décisions contre mes valeurs perso / Catégories

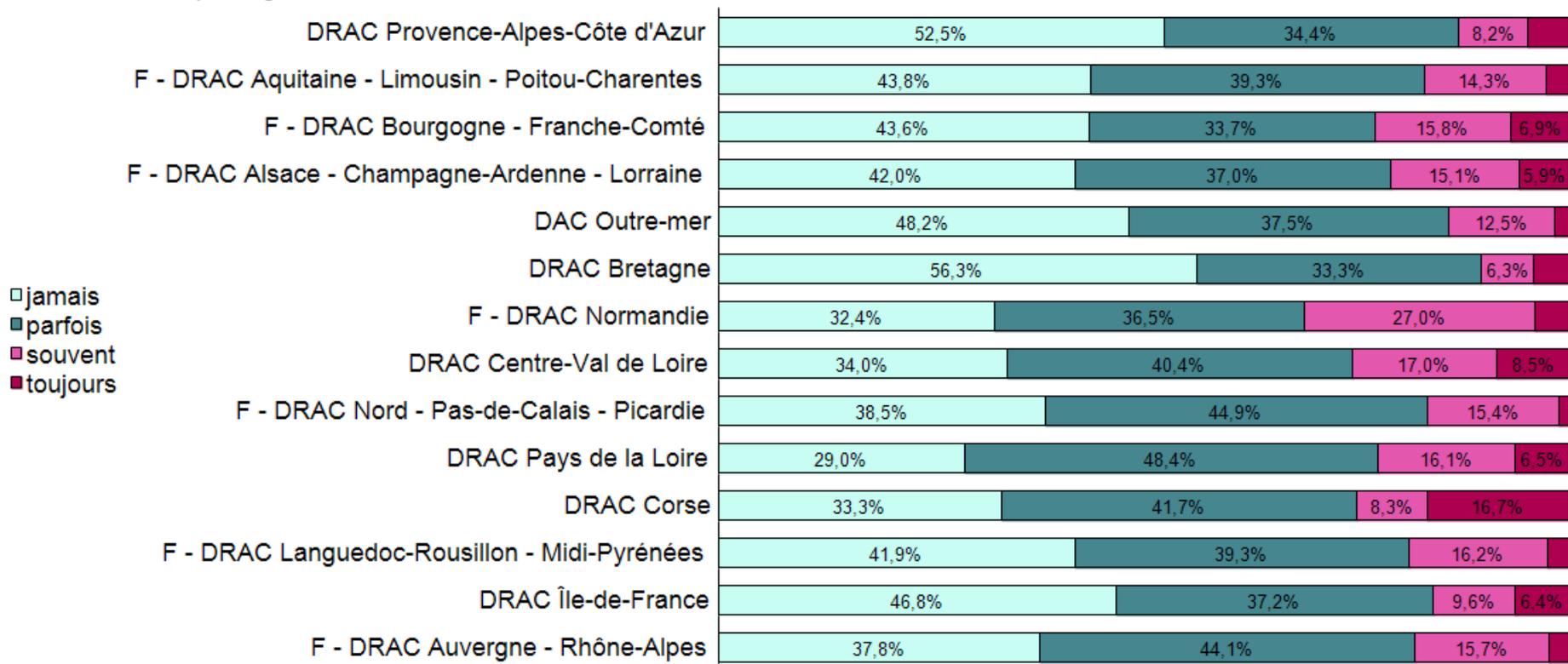
La relation est significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



Q57 : J'ai l'impression de travailler pour satisfaire les critères d'évaluation de la hiérarchie et non pour répondre aux exigences du métier

La relation n'est pas significative.



Pas de différence significative sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

' Fusion DRAC :

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents aient l'impression de travailler pour satisfaire les critères d'évaluation de la hiérarchie et non pour répondre aux exigences du métier au sein des DRAC.

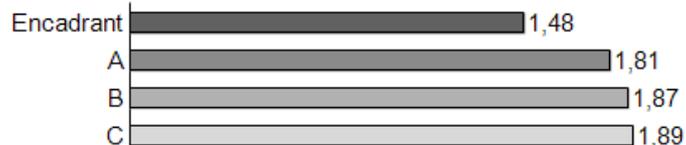
' Catégories :

Comme précisé dans l'histogramme des moyennes ci-dessous, les "encadrants" ont en moyenne moins tendance que les agents des autres catégories à "avoir l'impression de travailler pour satisfaire les critères d'évaluation de la hiérarchie et non pour répondre aux exigences du métier".

Relation satisfaction de la hiérarchie et le métier / Catégories

La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)

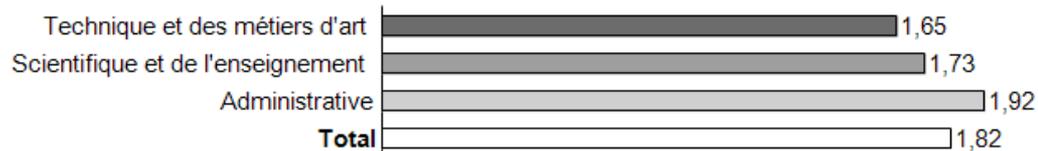


' Filières : comme indiqué dans l'histogramme ci-dessous, les agents de la filière "administrative" ont davantage tendance que les agents des autres filières à "avoir l'impression de travailler pour satisfaire les critères d'évaluation de la hiérarchie et non pour répondre aux exigences du métier".

Relation satisfaction de la hiérarchie et le métier / Filières

La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)

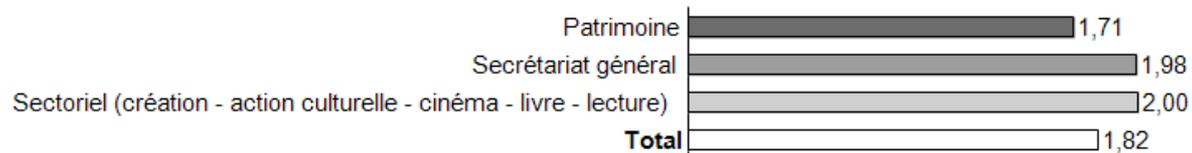


' **Secteurs** : comme illustré ci-dessous, les agents du secteur "patrimoine" ont moins tendance que les agents des autres secteurs à "avoir l'impression de travailler pour satisfaire les critères d'évaluation de la hiérarchie et non pour répondre aux exigences du métier".

Relation satisfact H et le métier / Secteurs

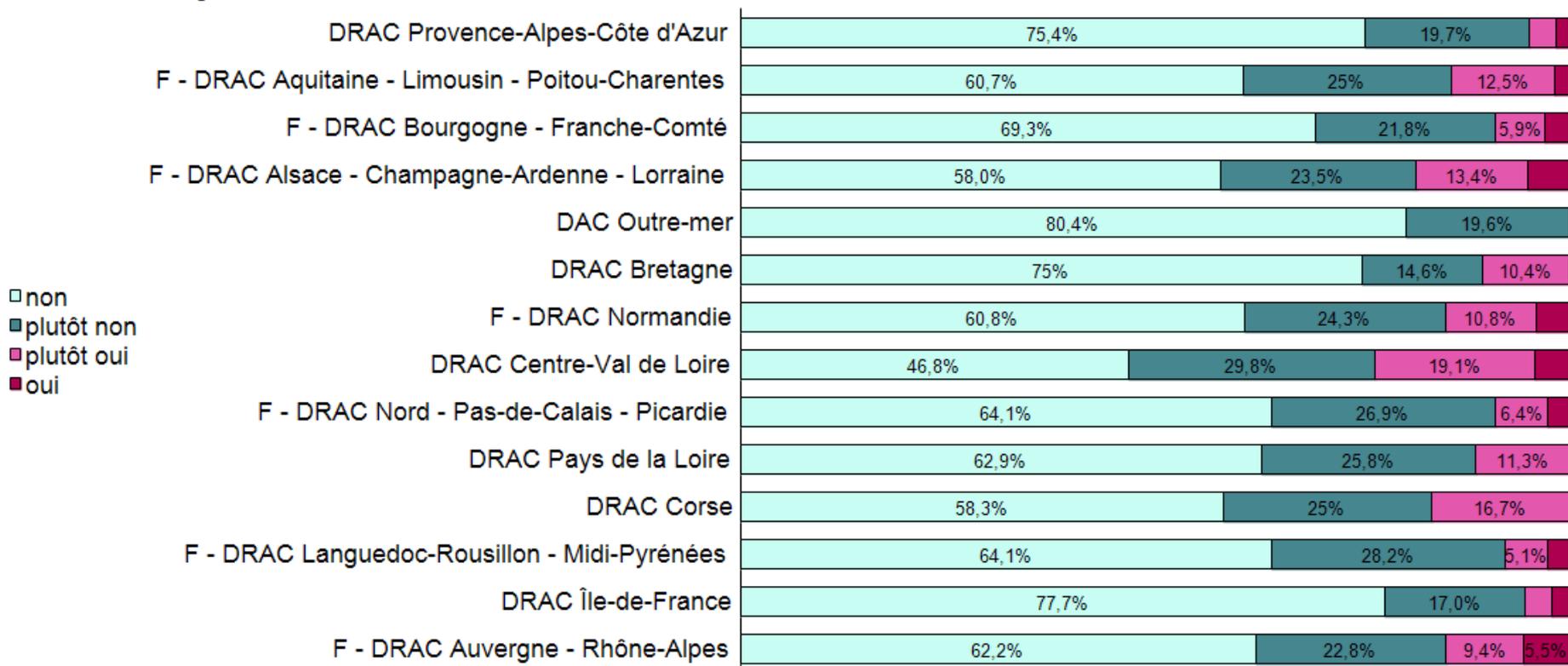
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (jamais) à 4 (toujours)



Q58 : Je travaille avec la peur de perdre mon poste

La relation est significative.



DRAC dans lesquelles les agents expriment davantage de crainte de perdre leur poste (critère "plutôt "oui" à "oui" >15%) :

' DRAC Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine

' DRAC Centre-Val de Loire

' DRAC Auvergne-Rhône-Alpes

' DRAC Corse

DRAC dans lesquelles les agents ont le moins de crainte de perdre leur poste (critère "non" >77%) :

' DAC Outre-Mer

' DRAC Ile-de-France

Fusion DRAC :

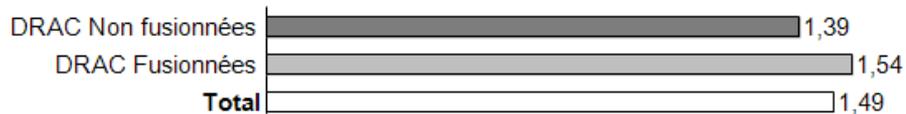
Impact.

Les moyennes indiquées dans l'histogramme ci-dessous sont basses. On constate une différence de moyenne significative entre les répondants des DRAC non fusionnées et les répondants des DRAC fusionnées : Les agents des DRAC fusionnées estiment davantage travailler avec la peur de perdre leur poste que les agents des DRAC non fusionnées.

Relation peur perte du poste / Fusion DRAC corrigées

La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (non) à 4 (oui)



3. Analyse des principaux thèmes ressortant des commentaires

E : Conflits de valeurs et travail empêché (Q46 à 58)

- Difficultés de travailler en mode collaboratif
- Perte de sens
- Vision métier qui devient excessivement « comptable » et administrative au détriment de la mission de service public, ce qui engendre des conflits de valeurs sur les corps de métiers notamment
- Manque de clarté des rôles et missions de chacun
- Manque d'équité, des différences d'investissement professionnel entre agents
- Perte de sens du service public et des missions culturelles
- Sentiment d'être dépossédé de son travail pour les agents de petites DRAC avalées par des plus importantes
- Tâches inadaptées aux agents suite à la réforme, déclassifiantes
- Manque de connaissance de la compétence des agents par les "encadrants"
- Différences de traitement « site siège » et autre site
- Problèmes avec certains logiciels peu performants ou avec des ordinateurs pas adaptés

----- info -----

**Rapport qualitatif
complet des
commentaires**
disponible en Annexe 1.

4. Synthèse des analyses de la famille "Conflits de valeurs et travail empêché"

' AU GLOBAL

⊗ Facteurs de risques

- **Agressivité** : 37.8% des répondants estiment être exposés à des agressions verbales. 51.1% des répondants estiment être exposés à des non-dits.
- **Qualité empêchée** : 53.8% des répondants estiment avoir les moyens de faire un travail de qualité. Les agents de catégories C ont tendance à croire qu'ils ne peuvent pas exercer leur métier tel qu'ils le conçoivent (moyenne la plus basse avec 2,6/4).

☺ Facteurs de protection

- **Intérêt pour le travail** : 80.5% des agents jugent que leur travail est utile. Ce constat est particulièrement fort chez les "encadrants", mais c'est un sentiment d'utilité globalement élevé quelle que soit la catégorie des agents ou leur filière. On constate un intérêt manifeste pour les tâches liées au poste puisque 71.4% des répondants pensent effectuer des tâches intéressantes. Toutes les catégories sont concernées, bien que les "encadrants" aient des scores plus élevés. Nous relevons peu d'ennui déclaré sur l'ensemble des DRAC ; en effet, 62% des répondants déclarent ne jamais s'ennuyer au travail.

' FOCUS DRAC

⊗ On note davantage de ressenti d'exposition aux agressions verbales en **DRAC Auvergne-Rhône-Alpes, Provence Alpes Côte d'Azur** (Les agents de ces 2 DRAC sont également ceux qui s'estiment le plus exposés aux injures) et **Bretagne** (Les agents de la DRAC Bretagne, ainsi que ceux de la DRAC Corse sont ceux qui se disent les moins exposés aux injures). Les DRAC dans lesquelles on note le moins de ressentis d'exposition aux agressions verbales sont les **DRAC Normandie** et **Pays de La Loire**. Les expositions aux non-dits sont plus fréquemment ressenties en **DRAC Corse, DRAC Aquitaine Limousin, Poitou-Charente, DRAC Centre-Val de Loire et DRAC Bourgogne Franche-Comté**.

☺ Les DRAC dans lesquelles l'utilité du travail est la mieux perçue sont les **DRAC Languedoc-Roussillon Midi-Pyrénées** et **Outre-mer**. C'est également dans ces dernières DAC que les tâches sont perçues comme plus intéressantes et que les agents ont davantage le sentiment d'exercer leur métier tel qu'ils le conçoivent. Les agents de la **DRAC Provence-Alpes-Côte d'Azur** expriment également davantage « toujours » exercer leur métier tel qu'ils le conçoivent et sont ceux qui expriment le moins fréquemment devoir faire des choses qu'ils désapprouvent (idem pour les agents des **DAC Outre-mer**). Les agents des **DRAC Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine** et **Centre-Val de Loire** sont proportionnellement plus nombreux à estimer devoir faire des choses qu'ils désapprouvent (la peur de perdre le poste est également plus présente chez les agents de ces 2 DRAC).

Suite analyse :

Focus fusion DRAC

La fusion des DRAC semble avoir un impact négatif sur :

- La perception d'être exposé à des « non-dits »
- La perception de la possibilité d'exercer son métier tel qu'on le conçoit
- Le sentiment d'avoir les moyens de faire un travail de qualité
- La peur de perdre son poste.

4 items de la famille "Conflits de valeurs et travail empêché" semblent impactés par la fusion des DRAC.

F - Atteintes à la santé

Questions 59 à 66

Définition :

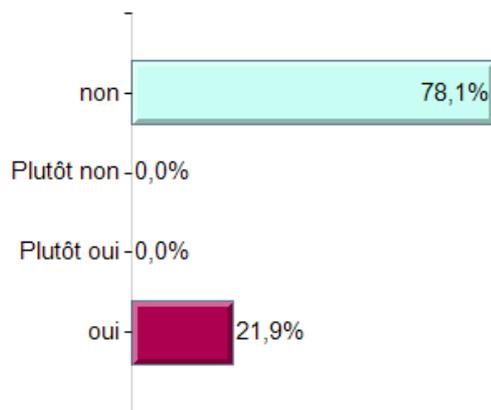
On qualifie « d'atteintes à la santé » les éléments qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des agents au sein de leur environnement professionnel.

1. Résultats par questions

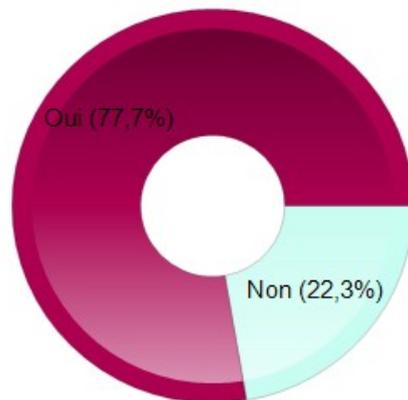
Questions 59 à 66 : Atteintes à la santé

Dépouillement à plat - questions 59 à 66

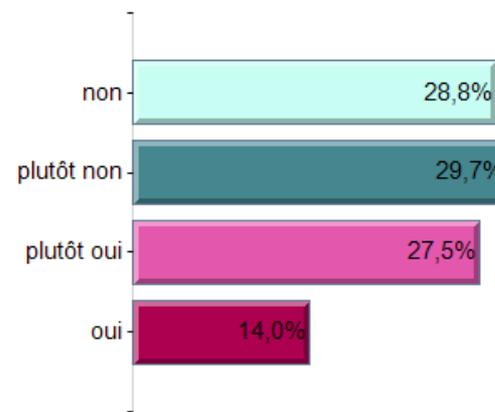
59. Souffrez-vous dans votre travail ?
Moyenne = 1,66 Ecart-type = 1,24



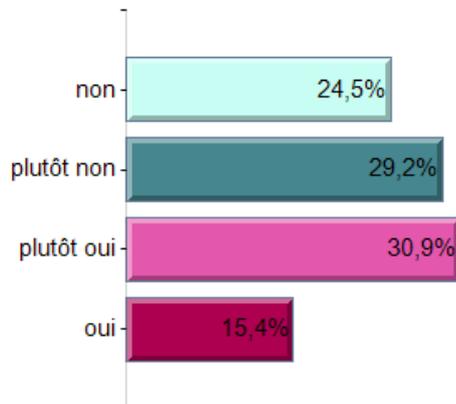
60. Si oui, au point d'envisager de changer de travail ?



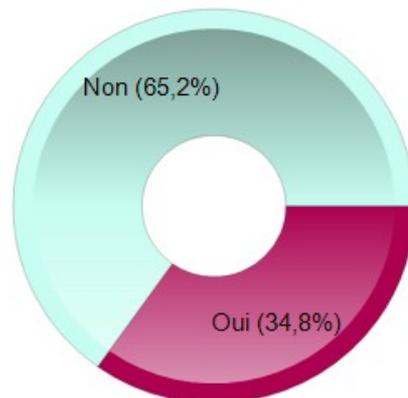
61. Mon travail affecte ma condition physique
Moyenne = 2,27 Ecart-type = 1,03



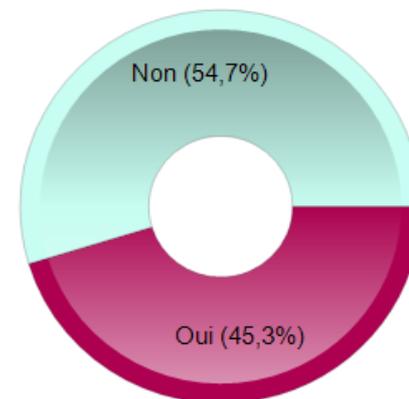
62. Mon travail m'affecte sur le plan psychique
Moyenne = 2,37 Ecart-type = 1,02



63. J'ai déjà consulté un médecin pour un problème de souffrance au travail

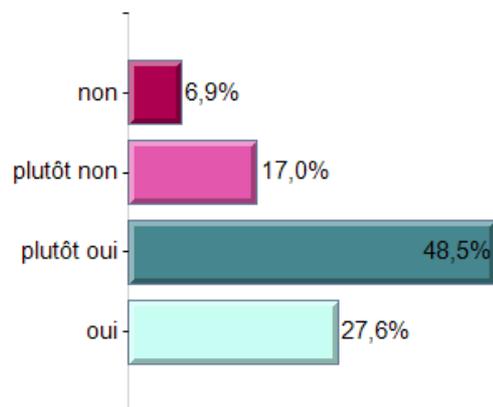


64. J'ai déjà envisagé de consulter un médecin pour un problème de souffrance au travail



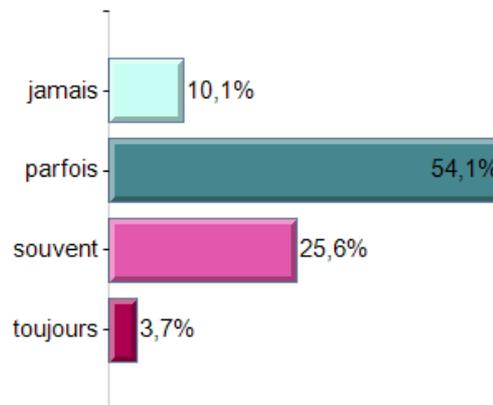
65. Je suis satisfait par mes conditions matérielles de travail (aménagement bureau, matériel, ambiance physique)

Moyenne = 2,97 Ecart-type = 0,85



66. Dans le cadre de mon travail, je suis en contact avec des collègues en situation de détresse

Moyenne = 2,25 Ecart-type = 0,69

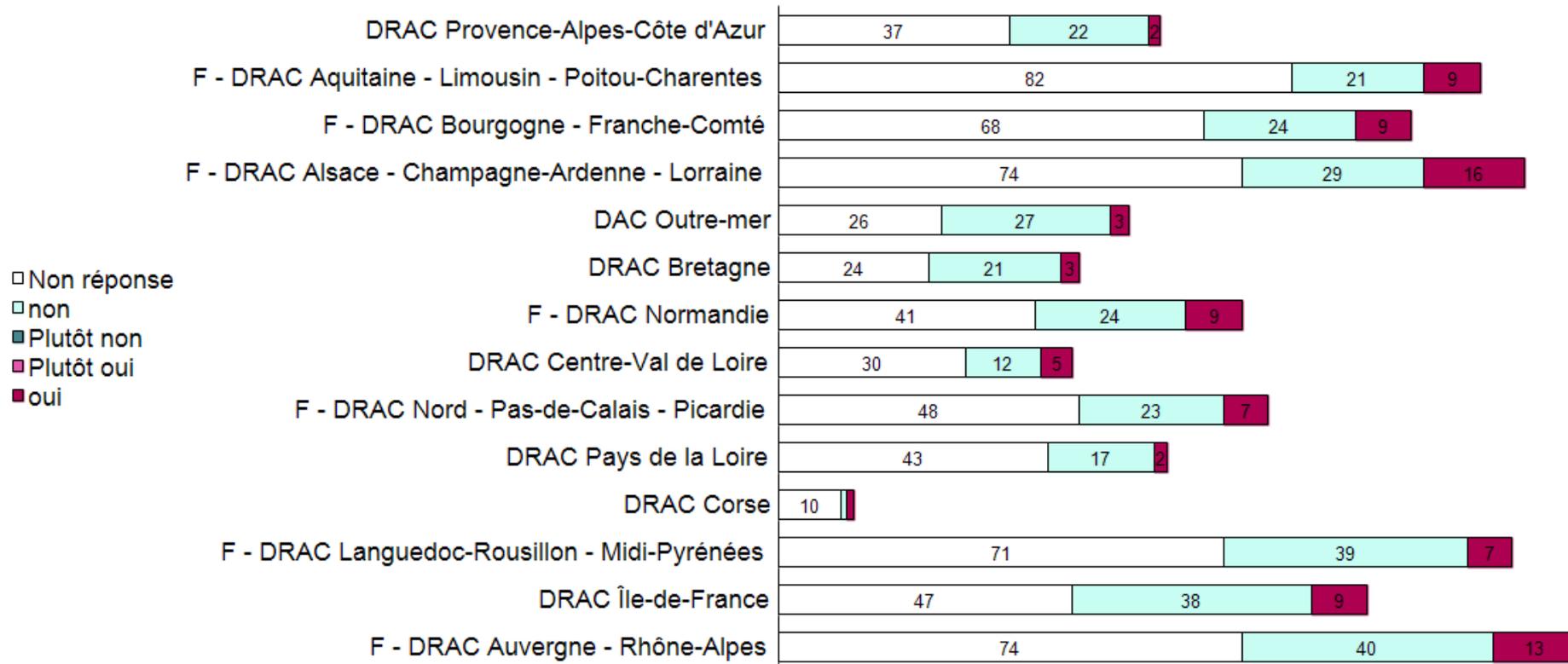


2. Résultats par DRAC

Questions 59 à 66 : Atteintes à la santé

Q59 : Souffrez-vous dans votre travail ?

La relation est significative.



DRAC dans laquelle le nombre d'agents qui expriment ressentir de la souffrance au travail est le plus important :

' DRAC Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine (16 répondants)

DRAC avec le plus de "non réponse" à l'item :

' DRAC Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes

Fusion DRAC :

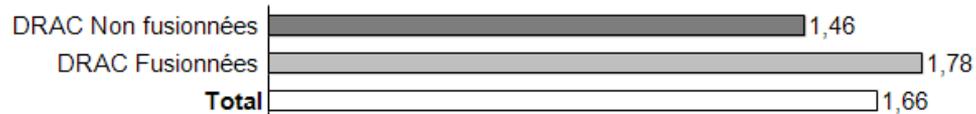
Impact.

Comme l'indique l'histogramme ci-dessous, les agents des DRAC fusionnées expriment davantage de souffrance au travail que les agents des DRAC non fusionnées

Relation souffrance travail / Fusion DRAC corrigées

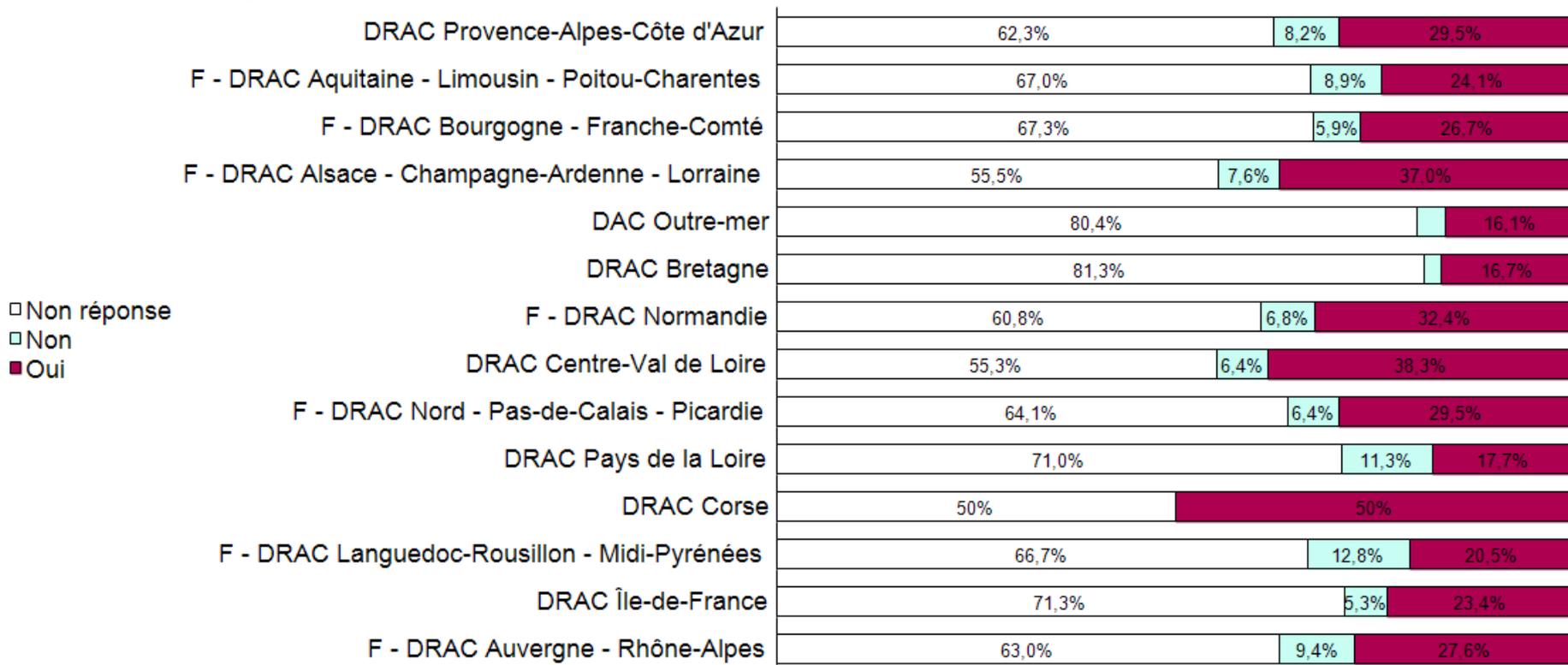
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (non) à 4 (oui)



Q60 : Si oui, au point d'envisager de changer de travail ?

La relation est peu significative.



DRAC dans laquelle les agents sont plus nombreux à exprimer avoir l'intention de changer de travail en raison de la souffrance qu'ils y vivent :

- DRAC Corse (6 personnes, soit 50% de l'effectif total)
- DRAC Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine (44 personnes)

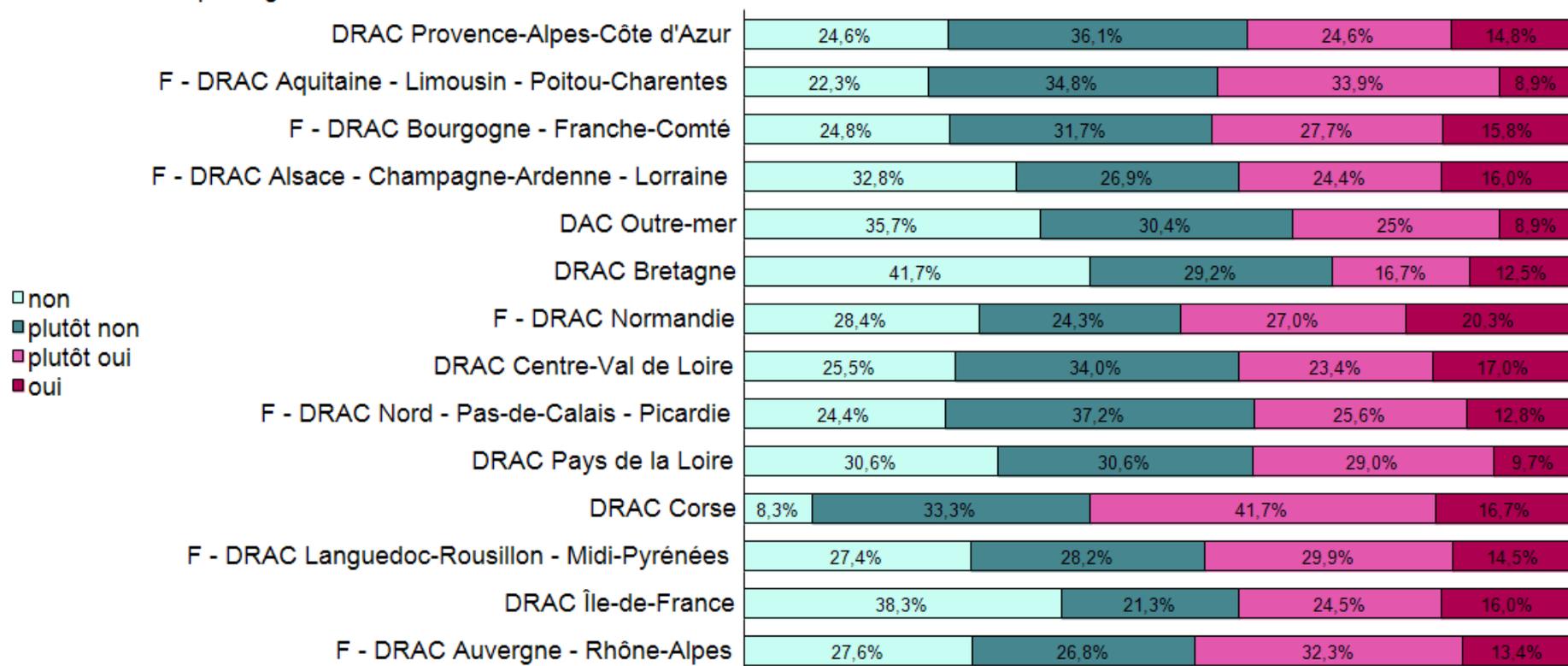
Pour information : nombre total d'agents qui envisagent de changer de travail en raison de la souffrance qu'ils y vivent : 296 agents.

' **Fusion DRAC :**

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents souffrent au travail au point d'envisager de changer de travail au sein des DRAC.

Q61 : Mon travail affecte ma condition physique

La relation n'est pas significative.



Pas de différence significative sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

' Fusion DRAC :

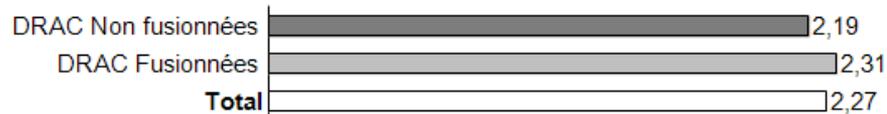
Peu d'impact.

L'histogramme des moyennes ci-dessous indique néanmoins la tendance suivante : les agents des DRAC fusionnées ont tendance à davantage penser que leur travail affecte leur condition physique que les agents des DRAC non fusionnées.

Relation affecte condition physique / Fusion DRAC corrigées

La relation est peu significative.

Valorisation des échelons : de 1 (non) à 4 (oui)



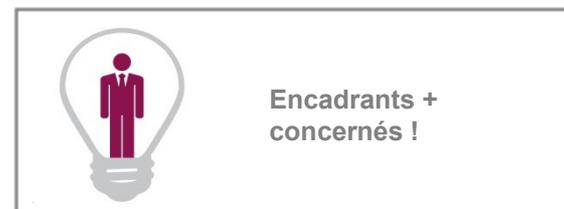
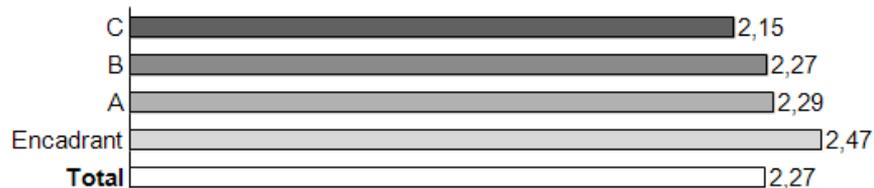
' Catégories :

Comme présenté dans l'histogramme des moyennes ci-dessous, plus les agents appartiennent à une catégorie élevée, plus ils ont tendance à penser que leur travail affecte leur condition physique.

Relation affecte condition physique / Catégories

La relation est peu significative.

Valorisation des échelons : de 1 (non) à 4 (oui)



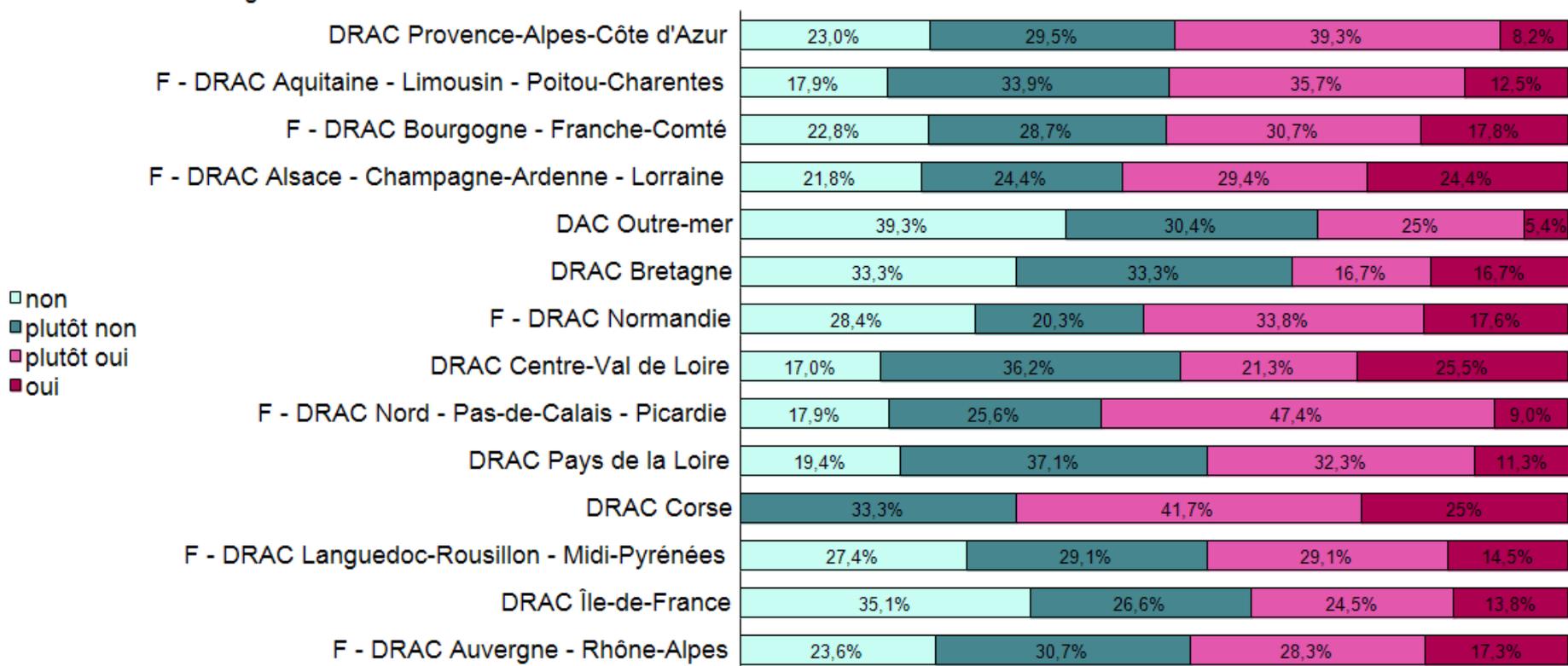
' Observation :

Les réponses des encadrants à cet item peuvent être corrélées avec l'analyse des commentaires qui indique les points suivants :

- Augmentation de la couverture régionale et hausse des déplacements qui affectent la condition physique
- Management multi-sites avec manque de moyens pour assurer la dématérialisation
- Exposition à la résistance aux changements des agents à manager.

Q62 : Mon travail m'affecte sur le plan psychique

La relation est très significative.



DRAC dans lesquelles les agents expriment davantage être affectés sur le plan psychique en raison de leur travail (critère "oui" >25%) :

' DRAC Corse

' DRAC Centre-Val de Loire

DRAC dans lesquelles les agents expriment le moins être affectés sur le plan psychique (critère "non" >35%) :

' DRAC Outre-Mer

' DRAC Ile-de-France.

' **Fusion DRAC :**

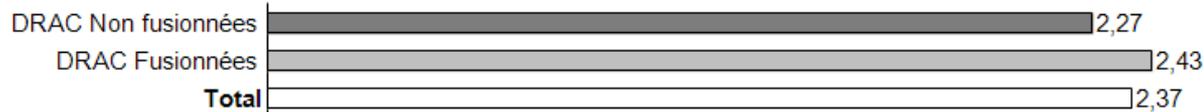
Impact.

L'histogramme des moyennes ci-dessous indique que les agents des DRAC fusionnées ont tendance à davantage penser que leur travail affecte leur condition psychique que les agents des DRAC non fusionnées.

Relation affecte plan psychi / Fusion DRAC corrigées

La relation est significative.

Valorisation des échelons : de 1 (non) à 4 (oui)

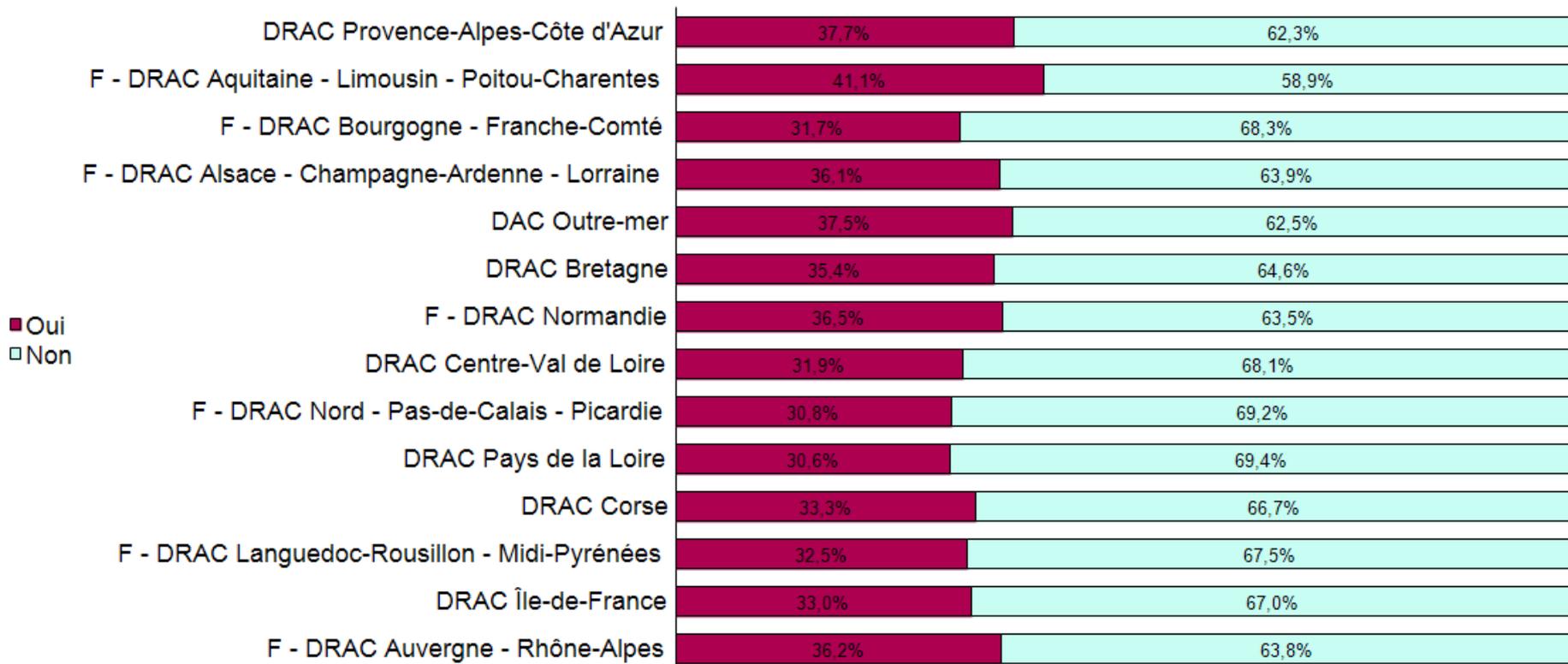


' **Catégories :**

Les différentes catégories n'ont pas d'impact sur le fait que le travail des agents les affecte sur le plan psychique au sein des DRAC.

Q63 : J'ai déjà consulté un médecin pour un problème de souffrance au travail

La relation n'est pas significative.



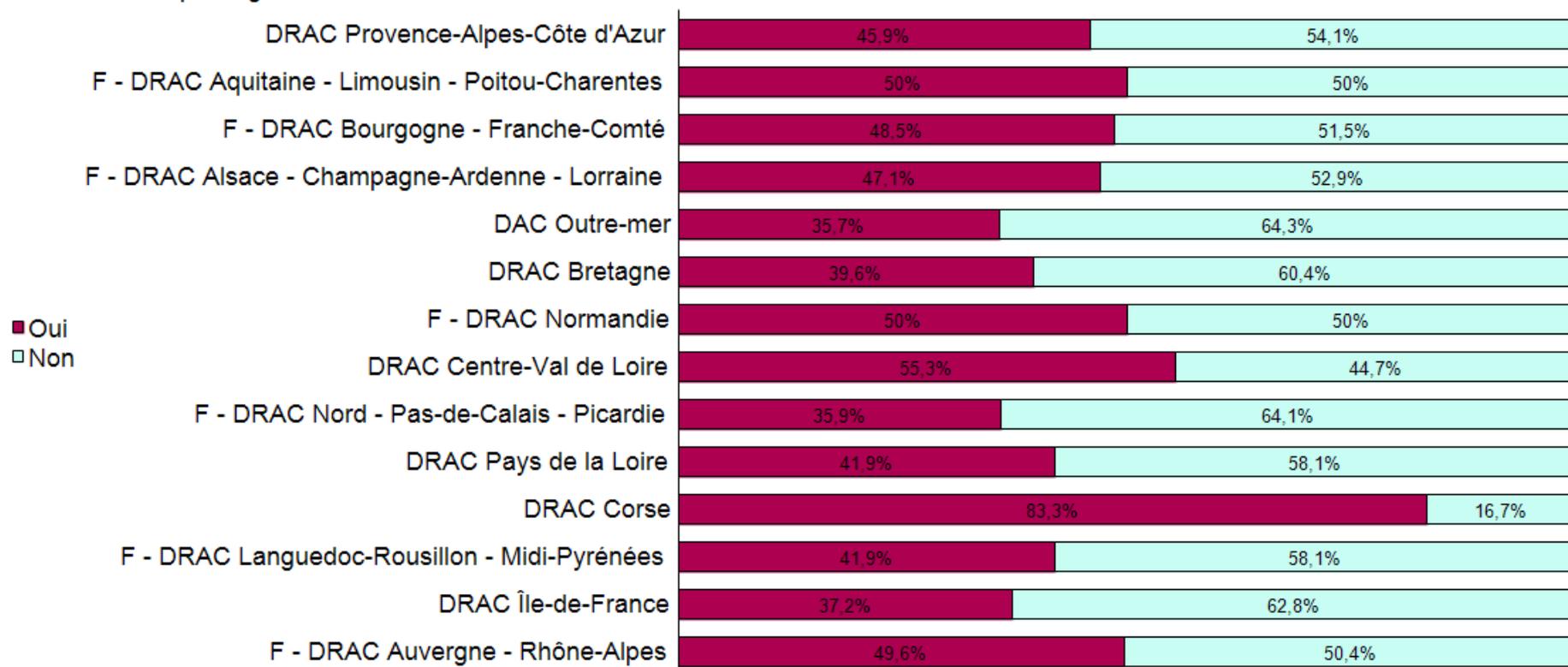
Pas de différence significative sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

' Fusion DRAC :

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents aient déjà consultés un médecin pour un problème de souffrance au travail au sein des DRAC.

Q64 : J'ai déjà envisagé de consulter un médecin pour un problème de souffrance au travail

La relation est peu significative.



Peu de différences significatives sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

Notons néanmoins qu'au global, près de la moitié des répondants ont déjà envisagé de consulter un médecin pour un problème de souffrance au travail (45,3%).

En **DRAC Corse**, plus de 80% des répondants disent envisager de consulter un médecin pour un problème de souffrance au travail.

En **DRAC Centre-Val de Loire**, 55,3% des répondants ont déjà envisagé de consulter un médecin pour un problème de souffrance au travail.

' Fusion DRAC :

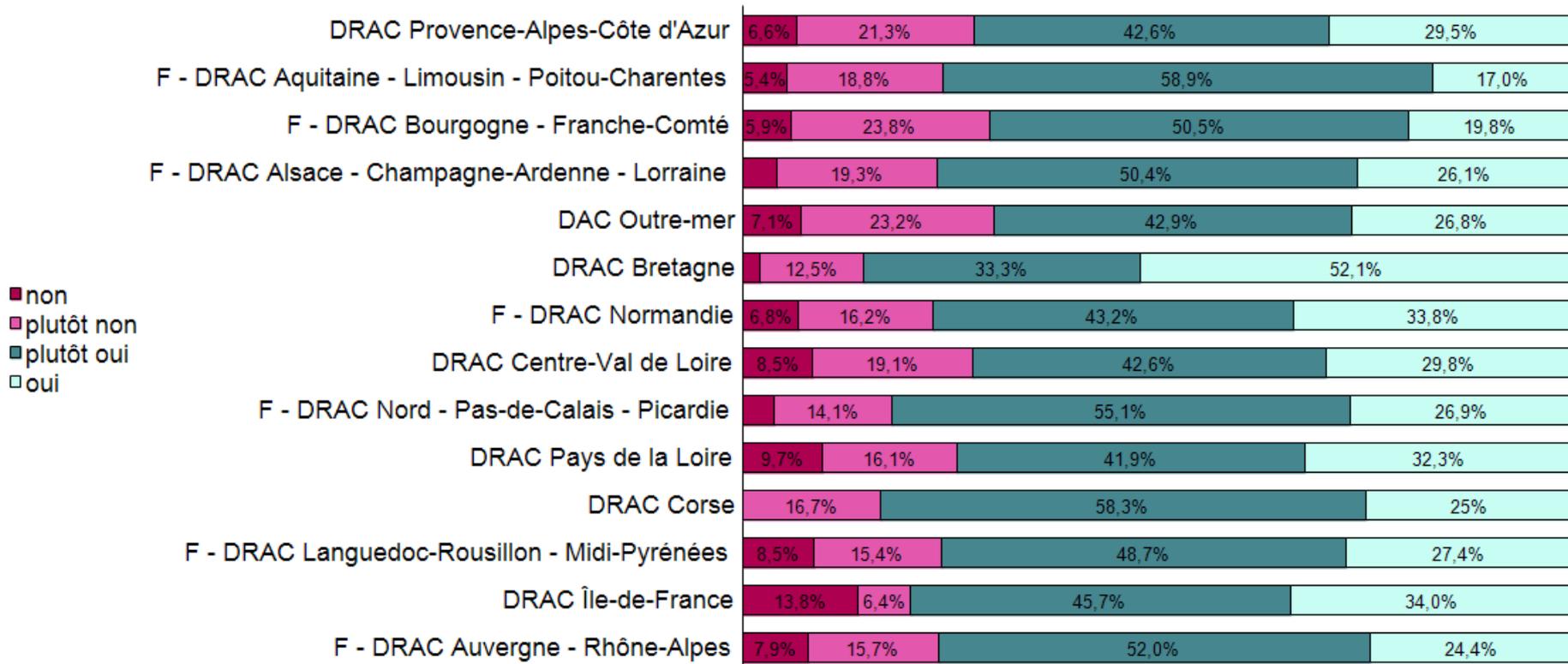
La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents aient déjà envisagé de consulter un médecin pour un problème de souffrance au travail au sein des DRAC.

' Catégories :

Les différentes catégories n'ont pas d'impact sur le fait que les agents aient déjà envisagé de consulter un médecin pour un problème de souffrance au travail au sein des DRAC.

Q65 : Je suis satisfait par mes conditions matérielles de travail (aménagement bureau, matériel, ambiance physique)

La relation est significative.



DRAC dans lesquelles les agents sont les plus satisfaits de leurs conditions matérielles de travail (critère "oui" >50%):

' DRAC Bretagne

DRAC dans lesquelles les agents sont les moins satisfaits de leurs conditions matérielles de travail (critère "non" >10%) :

' DRAC Ile-de-France (13,8% des répondants)

Cette tendance est confortée par l'analyse des commentaires qui indique un sentiment d'insatisfaction sur les locaux et le matériel en Ile de France.

' Fusion DRAC :

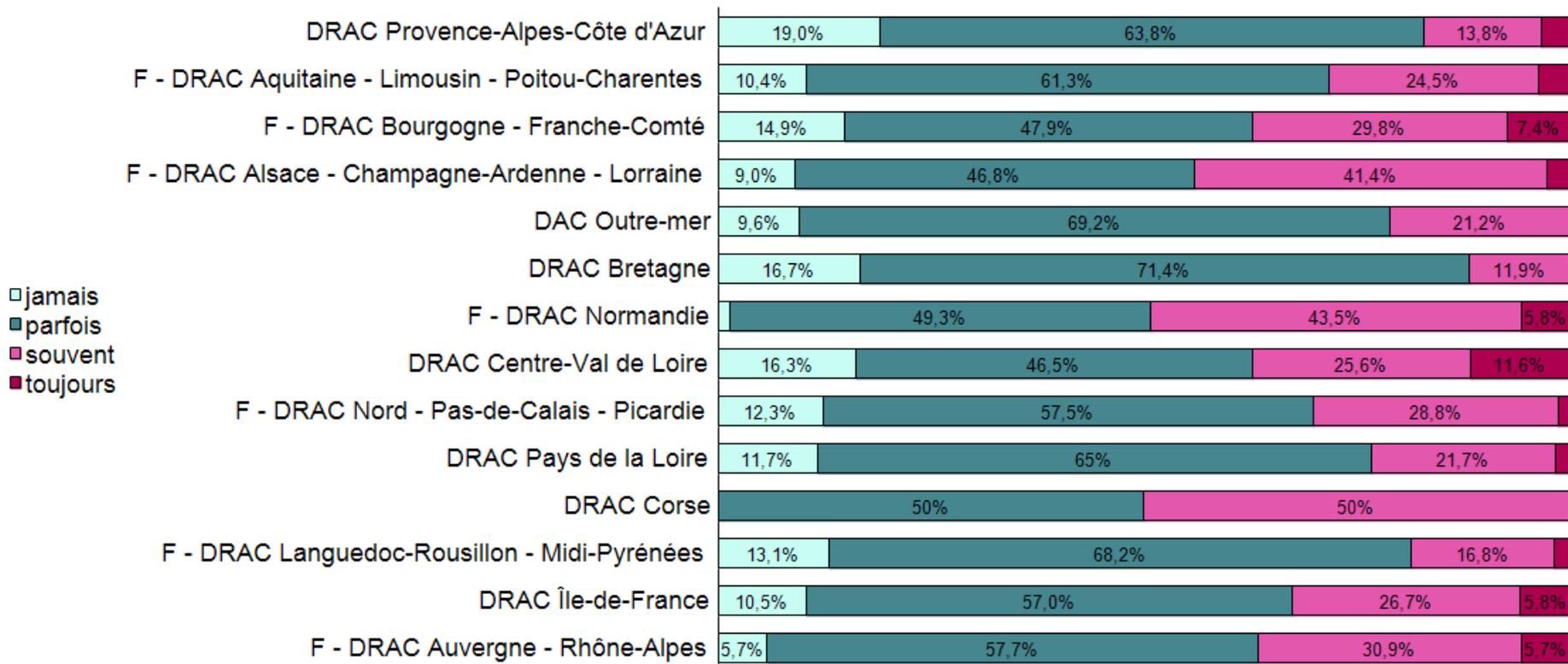
La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents soient satisfaits par leurs conditions de travail (aménagement bureau, matériel, ambiance physique) au sein des DRAC.

' Lieux de travail :

Le lieu de travail n'a pas d'impact sur le fait que les agents soient satisfait par leurs conditions de travail (aménagement bureau, matériel, ambiance physique) au sein des DRAC.

Q66 : Dans le cadre de mon travail, je suis en contact avec des collègues en situation de détresse

La relation est très significative.



DRAC dans lesquelles les agents sont le plus souvent en contact avec des collègues en détresse

(critère "toujours" >10% ou "souvent" à "toujours" >40%) :

- ' DRAC Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine
- ' DRAC Normandie
- ' DRAC Centre Val de Loire
- ' DRAC Corse

DRAC dans lesquelles les agents sont le moins souvent en contact avec des collègues en détresse

(critère "jamais" >15% et "souvent" à "toujours" <20%) :

- ' DRAC PACA
- ' DRAC Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées
- ' DRAC Bretagne

' Fusion DRAC :

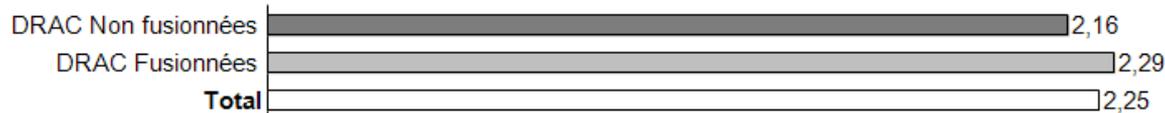
Impact.

L'histogramme ci-dessous indique qu'en moyenne, les agents des DRAC fusionnées s'estiment être davantage en contact avec des collègues en situation de détresse que les agents des DRAC non fusionnées.

Relation collègues en détresse / Fusion DRAC corrigées

La relation est très significative.

Valorisation des échelons : 1 (jamais) ; 2 (parfois) ; 3 (souvent) ; 4 (toujours) ; - (sans réponse)



' Lieux de travail :

Les agents des sites DRAC (hors siège) sont ceux qui estiment être le plus fréquemment exposés à des collègues en situation de détresse (moyenne : 2,43/4). Les agents des UDAP sont ceux qui estiment le moins fréquemment être exposés à des collègues en situation de détresse (moyenne : 2,02/4).

3. Analyse des principaux thèmes ressortant des commentaires

F - "Atteintes à la santé" (Q59 à 66) :

- Absence de médecin prévention
- Contact avec des collègues en situation de détresse
- Sentiment d'isolement : équipe et agents
- Impression que le fait de s'investir professionnellement n' est pas reconnu
- Indications contradictoires
- Expression de souffrance au travail

----- info -----

**Rapport qualitatif
complet des
commentaires**
disponible en Annexe 1.

4. Synthèse des analyses de la famille "Atteintes à la santé"

' AU GLOBAL

☹ Facteurs de risques

- **Contact collègues en souffrance** : 35.8% des agents se disent "souvent" à "toujours" en contact avec des collègues en détresse. Les agents des sites DRAC hors siège s'estiment davantage exposés à des collègues en détresse que les agents des sièges DRAC.

- **Impact santé** : 21.9% des agents estiment souffrir dans leur travail. Parmi eux, 77.7% envisagent de changer de travail. Une part des agents se disent affectés au niveau physique (41.5%) ou psychologique (46.3%) par leurs conditions de travail. Les encadrants s'estiment plus impactés physiquement que les autres catégories d'agents.

☺ Facteurs de protection

- **Les conditions de travail** : 76.1% des agents se disent plutôt satisfaits de leurs conditions de travail.

- **Expression de la souffrance au travail** : 45.3% des agents envisagent de consulter le médecin en raison de souffrance professionnelle. 34.8% des agents ont déjà consulté un médecin pour souffrance professionnelle. L'analyse des commentaires nous indique que plusieurs répondants de différentes DRAC évoquent ne pas disposer de médecin de prévention dans leur structure.

Suite analyse :

' FOCUS DRAC

☹ Les DRAC dans lesquelles les agents expriment le plus de souffrance au travail : **DRAC Alsace Champagne-Ardenne Lorraine**. C'est également dans cette DRAC que les agents sont plus nombreux à envisager changer de travail en raison d'un ressenti de souffrance professionnelle. C'est également dans cette DRAC que l'on peut relever le plus d'expression d'affections psychiques en raison du travail (les agents des DRAC **Centre-Val de Loire** et **Corse** sont eux aussi proportionnellement plus nombreux que les agents des autres DRAC à estimer souffrir d'affections psychiques en raison de leur travail).

😊 Les DRAC dans lesquelles les agents expriment le moins d'affections psychiques en raison du travail sont les **DAC Outre-Mer**, et les **DRAC Bretagne** et **Ile-de-France**

En **DRAC Corse**, 80% des répondants disent envisager de consulter un médecin pour un problème de souffrance au travail.

Au niveau des conditions matérielles de travail, les agents sont davantage satisfaits en **DRAC Bretagne**. Comparativement aux autres DRAC, c'est en **DRAC Ile-de-France** que l'on note le plus d'insatisfaction quant aux conditions matérielles de travail.

Au niveau des contacts avec les collègues en détresse, les fréquences les plus significatives ressortent en **DRAC Alsace Champagne-Ardenne Lorraine, Normandie** et **Centre-Val de Loire**. Il semble y avoir moins de ressentis de contacts avec des collègues en détresse en **DRAC Provence-Alpes-Côte d'Azur, Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées** et **Bretagne**.

Focus fusion DRAC

La fusion des DRAC semble avoir des impacts négatifs sur :

- L'évaluation de sa souffrance au travail
- La perception de sa condition physique
- La perception d'affections psychiques
- La perception de la fréquence de contact avec des collègues en détresse

4 items de la famille "Atteintes à la santé" semblent impactés par la fusion des DRAC.

G - Changements Techniques, Organisationnels, Insécurité socio-économiques

Questions 67 à 86

Définition :

L'insécurité de l'emploi est définie comme un sentiment d'impuissance ressenti à préserver la continuité souhaitée dans une situation de menace sur l'emploi : risque de ne pas bénéficier d'un déroulement « normal » de sa carrière, risque de perdre son emploi...

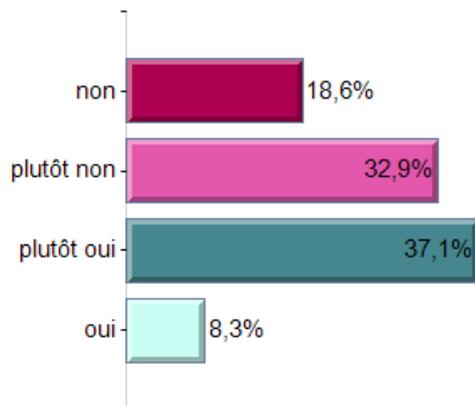
Résultats par questions

Questions 67 à 86

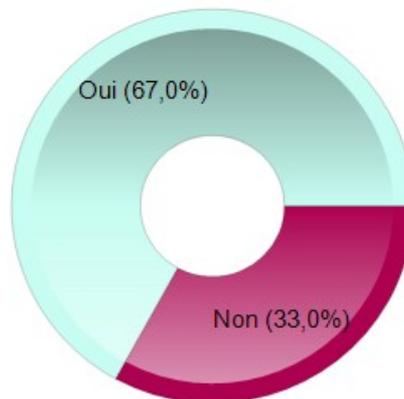
Dépouillement à plat - questions 67 à 86

67. Je suis informé-e et associé-e en amont sur les changements

Moyenne = 2,36 Ecart-type = 0,89

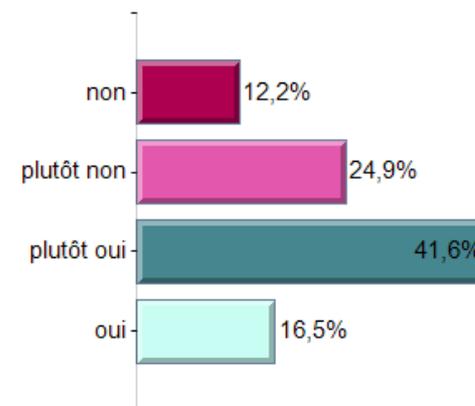


68. Si oui, j'ai le sentiment que ma participation est utile

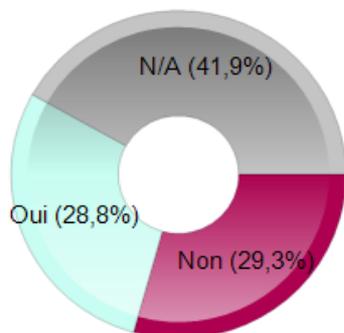


69. J'ai été informé-e au moment de la mise en place des changements organisationnels ou technologiques récents

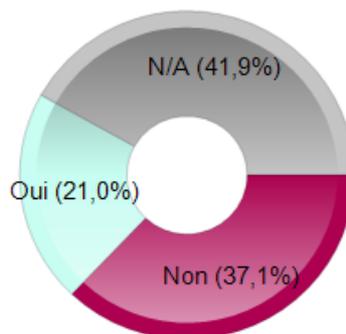
Moyenne = 2,66 Ecart-type = 0,91



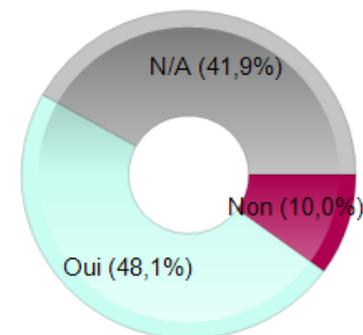
70. J'ai été informé-e au moment de la mise en place des changements organisationnels ou technologiques récents : oui par mes collègues



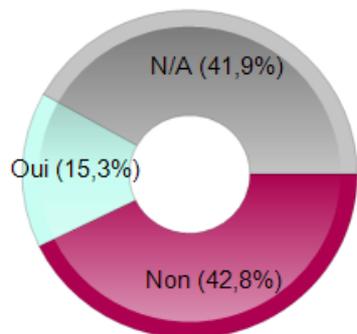
70. J'ai été informé-e au moment de la mise en place des changements organisationnels ou technologiques récents : oui par des organisations syndicales



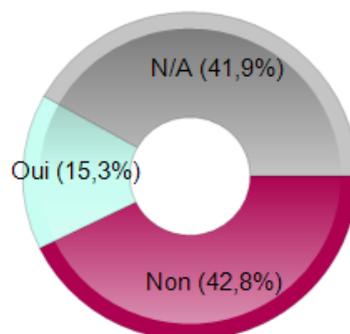
70. J'ai été informé-e au moment de la mise en place des changements organisationnels ou technologiques récents : oui par ma hiérarchie



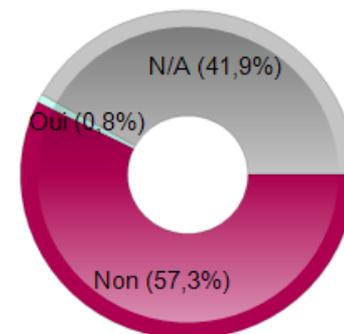
70. J'ai été informé-e au moment de la mise en place des changements organisationnels ou technologiques récents : oui par une communication interne du Ministère (intranet Sémaphore, Séquence)



70. J'ai été informé-e au moment de la mise en place des changements organisationnels ou technologiques récents : oui par une communication interne du Ministère (intranet Sémaphore, Séquence)

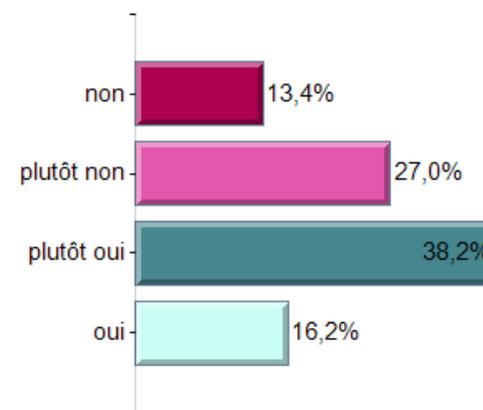


70. J'ai été informé-e au moment de la mise en place des changements organisationnels ou technologiques récents : une autre voie



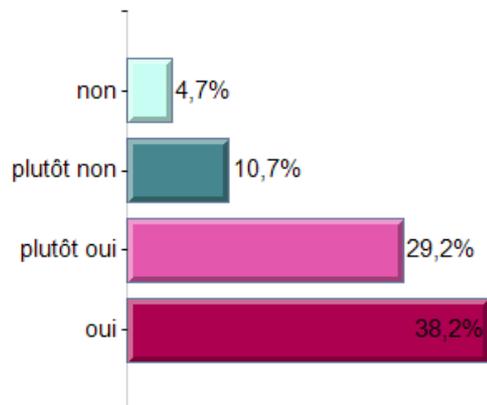
71 Information mise en place des changements organisationnels ou Techno. Récents. Autre
rumeurs par radio couloir qui se vérifient par la suite
communication interne à ma structure
Si "technologique", c'est moi même.
moyens généraux de communication (presse, télévision, etc)
réunion de personnels avec le DAC - CT
recherche personnelle sur internet évolution lois et règlements
ma mission me conduit à connaître ces changements
information par N+2 et non N+1 comme il se devrait
autre service

72. Je comprends les objectifs du changement
Moyenne = 2,60 Ecart-type = 0,93



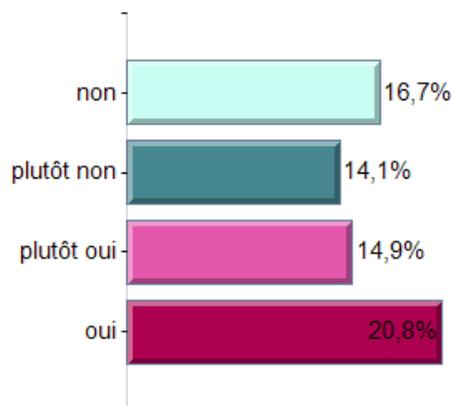
73. Les effets de la fusion des DRAC m'inquiètent

Moyenne = 3,22 Ecart-type = 0,88

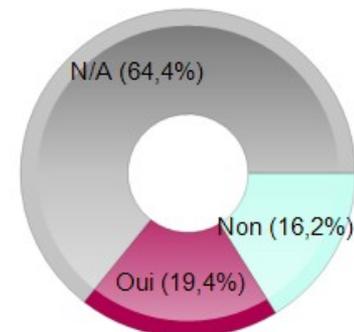


74. En raison de la fusion des DRAC, je suis amené-e à me déplacer davantage (transports en commun, véhicule, etc-)

Moyenne = 2,60 Ecart-type = 1,17

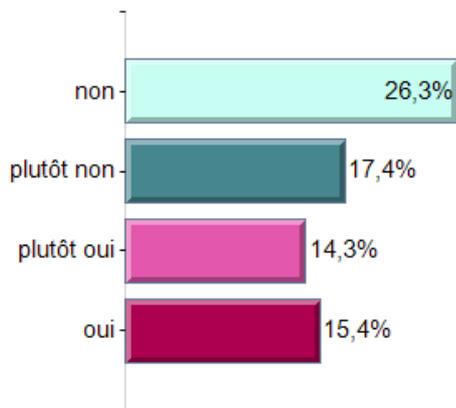


75. Si oui, cela affecte-t-il ma santé ?



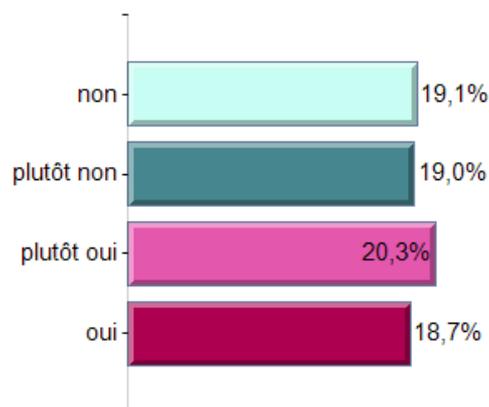
76. Je m'inquiète d'un éventuel déménagement

Moyenne = 2,26 Ecart-type = 1,15

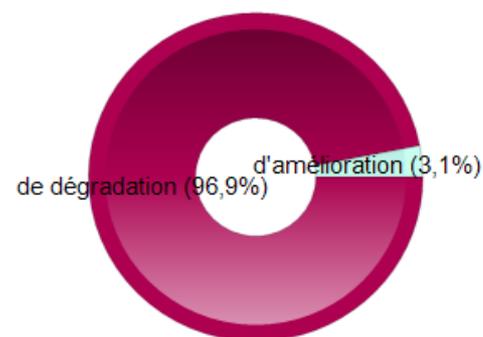


77. Les changements survenus ont globalement une incidence sur mes conditions matérielles de travail

Moyenne = 2,50 Ecart-type = 1,11

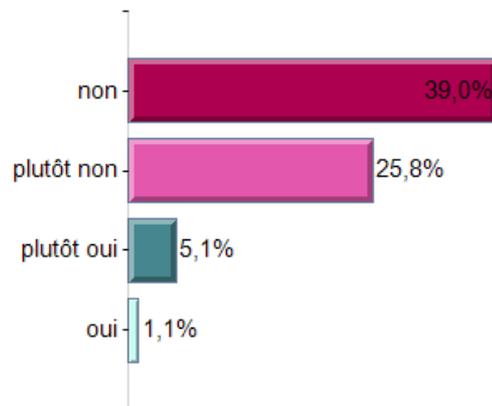


78. Les changements survenus ont globalement une incidence sur mes conditions matérielles de travail : oui, en terme



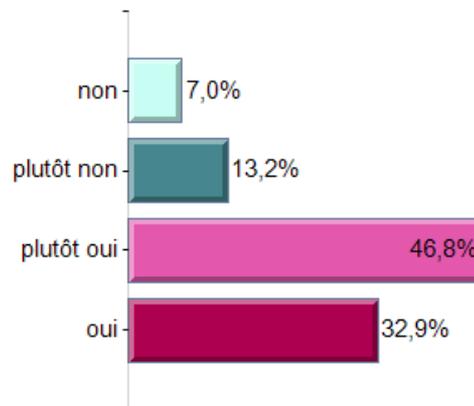
79. Les changements survenus me permettent d'améliorer l'exercice de mes missions

Moyenne = 1,55 Ecart-type = 0,69



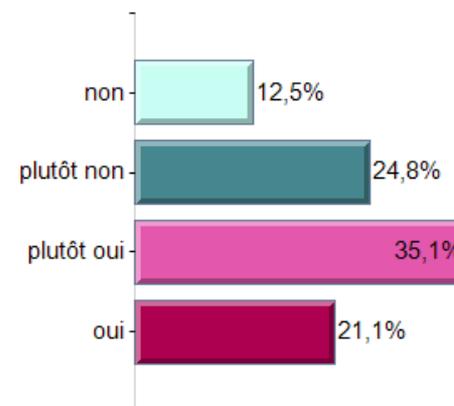
80. Je dois m'adapter régulièrement aux nouvelles technologies

Moyenne = 3,06 Ecart-type = 0,86



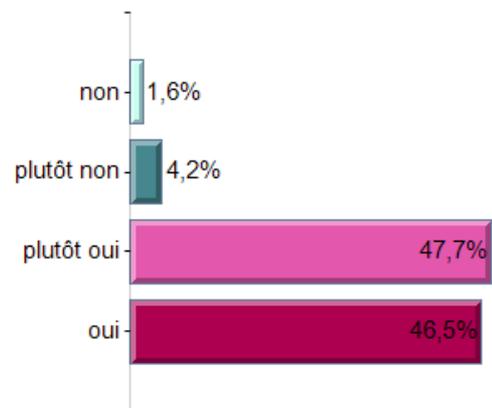
81. L'utilisation des nouvelles applications technologiques augmente ma charge de travail

Moyenne = 2,69 Ecart-type = 0,97



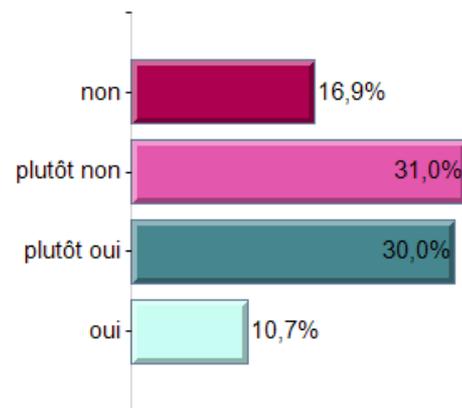
82. Je m'adapte régulièrement aux nouvelles réglementations

Moyenne = 3,39 Ecart-type = 0,65



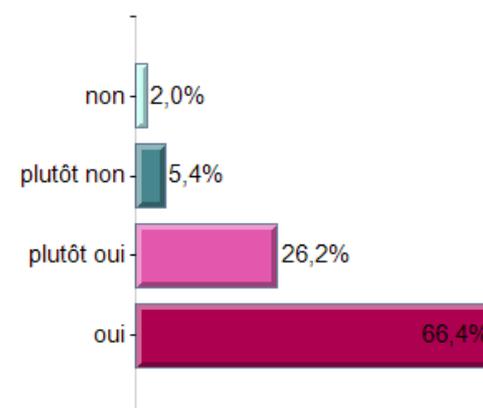
83. La dématérialisation des procédures facilite mon travail

Moyenne = 2,39 Ecart-type = 0,93



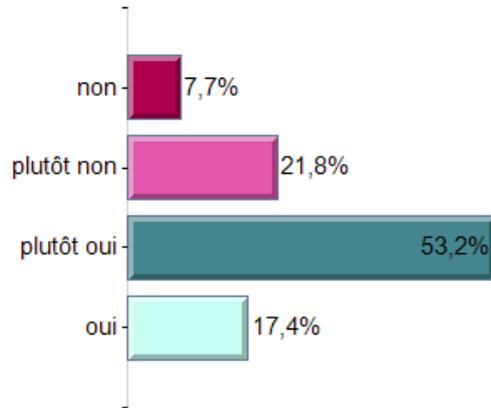
84. Je dois faire face à des sollicitations croissantes par messagerie

Moyenne = 3,57 Ecart-type = 0,69



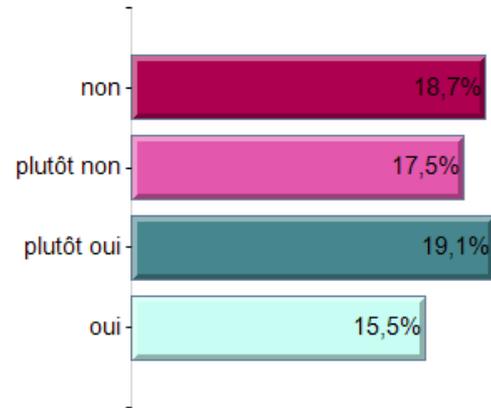
85. J'arrive à traiter les messages dans les délais impartis

Moyenne = 2,80 Ecart-type = 0,81



86. L'utilisation de la visio-conférence faciliterait mon travail

Moyenne = 2,44 Ecart-type = 1,10

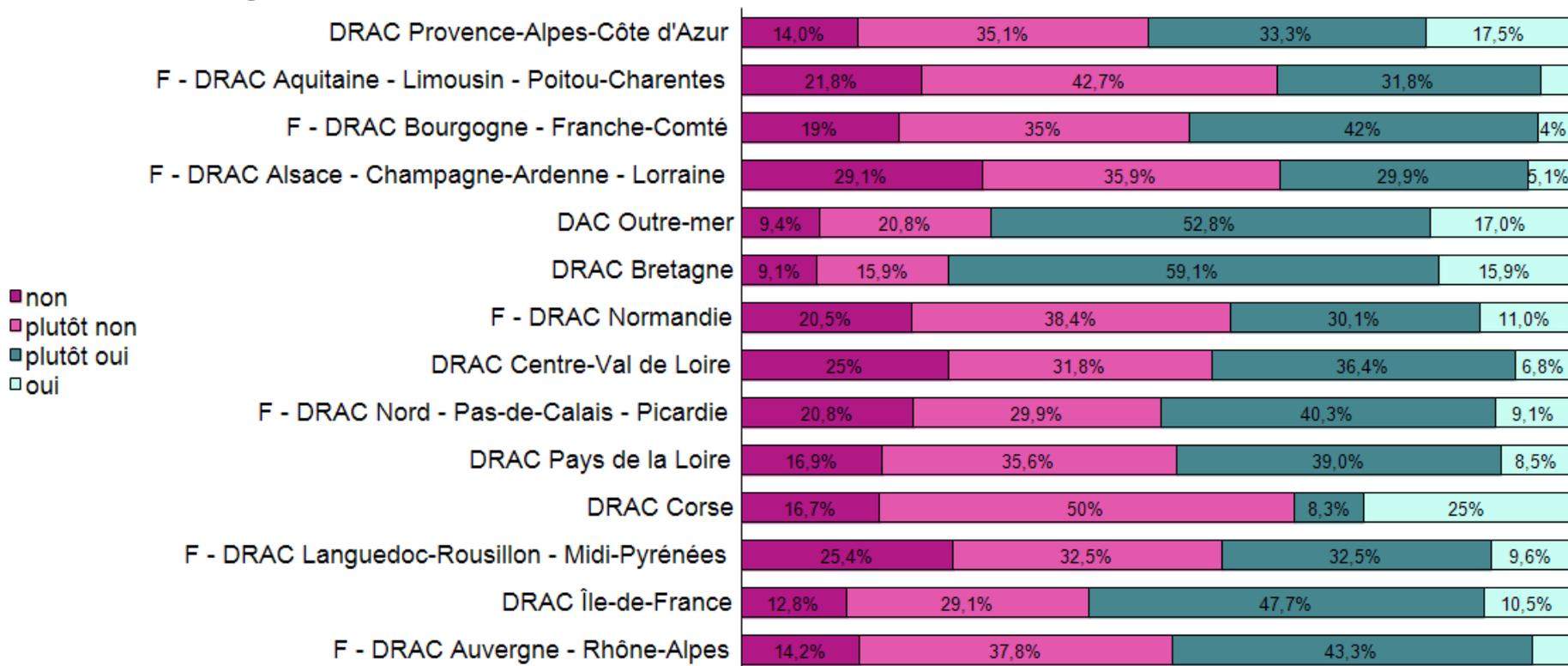


Résultats par DRAC

Questions 67 à 86

Q67 : Je suis informé(e) et associé(e) en amont sur les changements

La relation est très significative.



DRAC dans lesquelles les agents estiment le moins être informés et associés en amont sur les changements (critère "non" à "plutôt non" >64% ET "oui" <6%) :

- ' DRAC Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine
- ' DRAC Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes

DRAC dans lesquelles les agents estiment le plus être informés et associés en amont sur les changements (critère "oui" >17% ET "non" <15%) :

- ' DRAC Outre-Mer
- ' DRAC Bretagne
- ' DRAC PACA

' **Fusion DRAC :**

Impact.

L'histogramme des moyennes ci-dessous indique que les agents des DRAC fusionnées s'estiment moins informés et associés aux changements que les agents des DRAC non fusionnées.

Relation info et asso aux chgt / Fusion DRAC corrigées

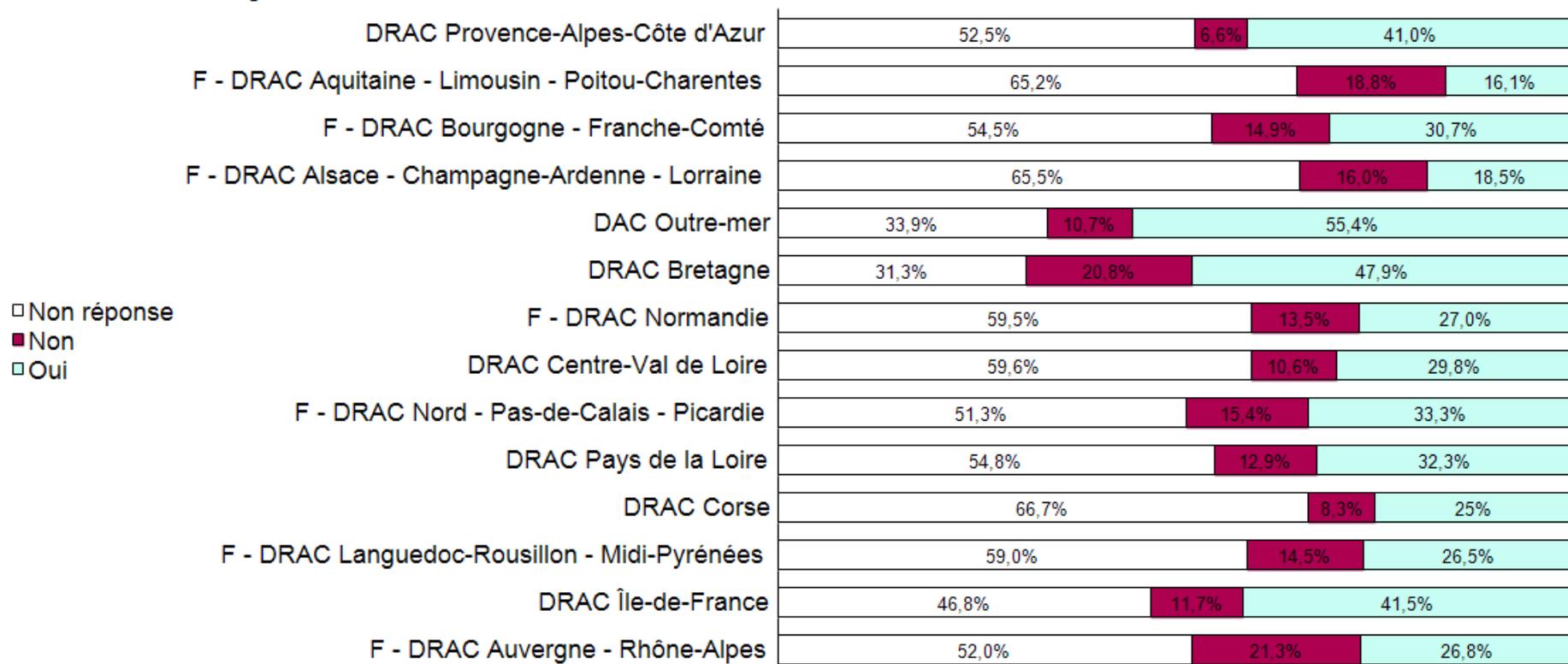
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : 1 (non) ; 2 (plutôt non) ; 3 (plutôt oui) ; 4 (oui) ; - (non concerné.e)



Q68 : Si oui, j'ai le sentiment que ma participation est utile

La relation est très significative.



DRAC dans lesquelles les agents expriment le plus d'utilité de leur participation dans les changements (critère "oui" >40%) :

- ' DRAC Outre-Mer
- ' DRAC Bretagne
- ' DRAC Ile-de-France
- ' DRAC PACA

DRAC dans lesquelles les agents expriment le moins d'utilité de leur participation dans les changements :

- ' DRAC Auvergne-Rhône-Alpes

' **Fusion DRAC :**

Impact.

Les agents des DRAC non fusionnées expriment davantage le sentiment que leur participation est utile dans la conduite des changements que les agents des DRAC fusionnées.

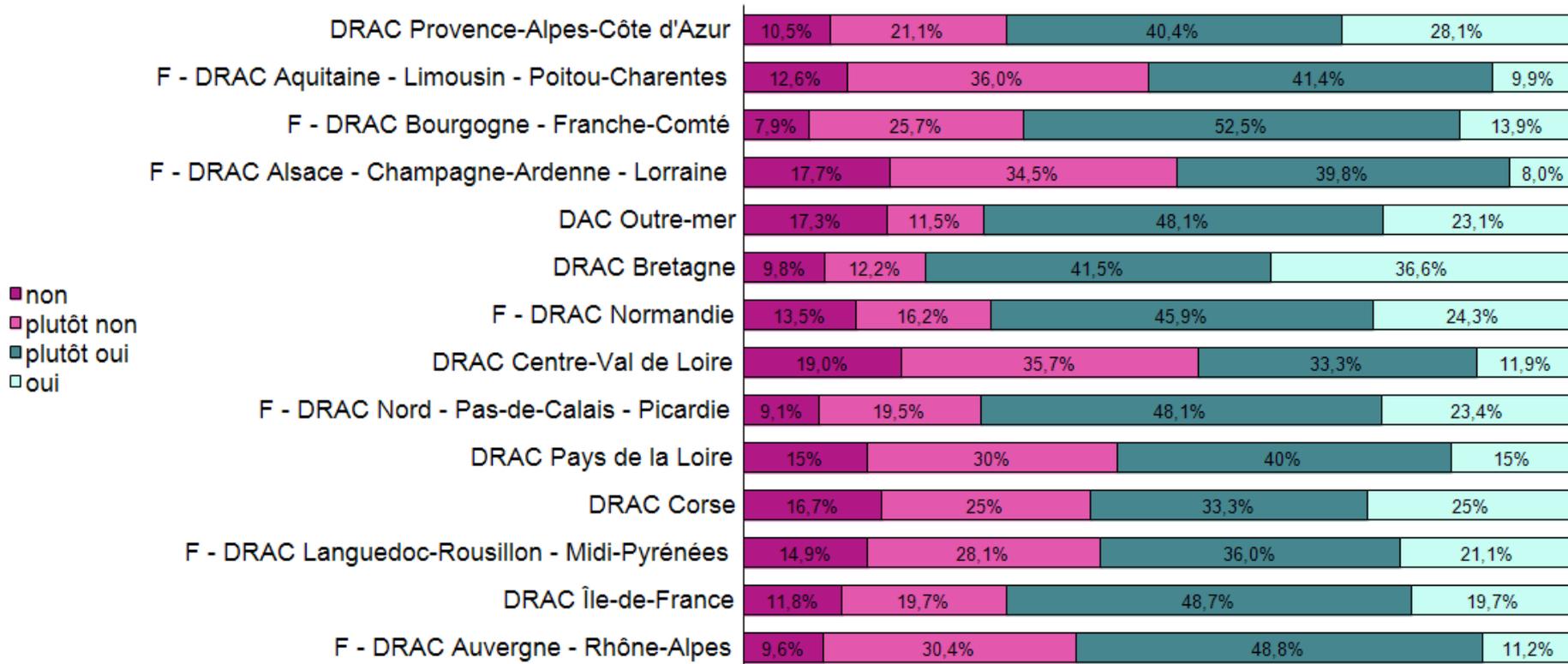
Relation participation utile / Fusion DRAC corrigées

	DRAC Non fusionnées		DRAC Fusionnées	
	N	% cit.	N	% cit.
Non réponse	180	29,8%	425	70,2%
Non	45	27,1%	121	72,9%
Oui	155	46,0%	182	54,0%

La relation est très significative.

Q69 : J'ai été informé-e au moment de la mise en place des changements organisationnels ou technologiques récents

La relation est très significative.



DRAC dans lesquelles les agents expriment avoir été le plus informés au moment de la mise en place des changements organisationnels ou technologiques récents (critère "oui" >28% ET "non" <11%):

' DRAC PACA

' DRAC Bretagne

DRAC dans lesquelles les agents expriment avoir été le moins informés au moment de la mise en place des changements organisationnels ou technologiques récents (critère "non" à "plutôt non" >45%):

' DRAC Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes

' DRAC Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine

' DRAC Centre-Val de Loire

' **Fusion DRAC :**

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents aient été informés au moment de la mise en place des changements organisationnels ou technologiques récents au sein des DRAC.

' **Lieux de travail :**

Le lieu de travail n'a pas d'impact sur les fait que les agents aient été informés au moment de la mise en place des changements organisationnels ou technologiques récents au sein des DRAC.

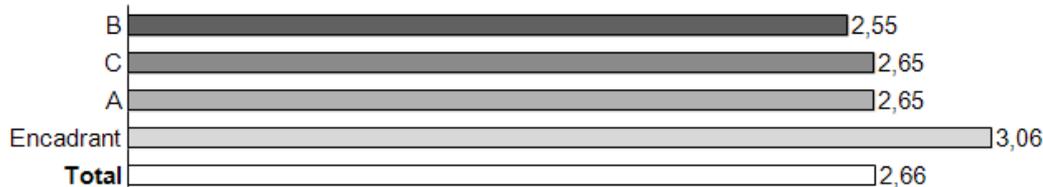
' **Catégories :**

Les "Encadrants" ont la moyenne la plus élevée quant à leur sentiment d'information au moment de la mise en place des changements organisationnels ou technologiques récents (3,06/4).

Relation info chgt ou tech récents / Catégories

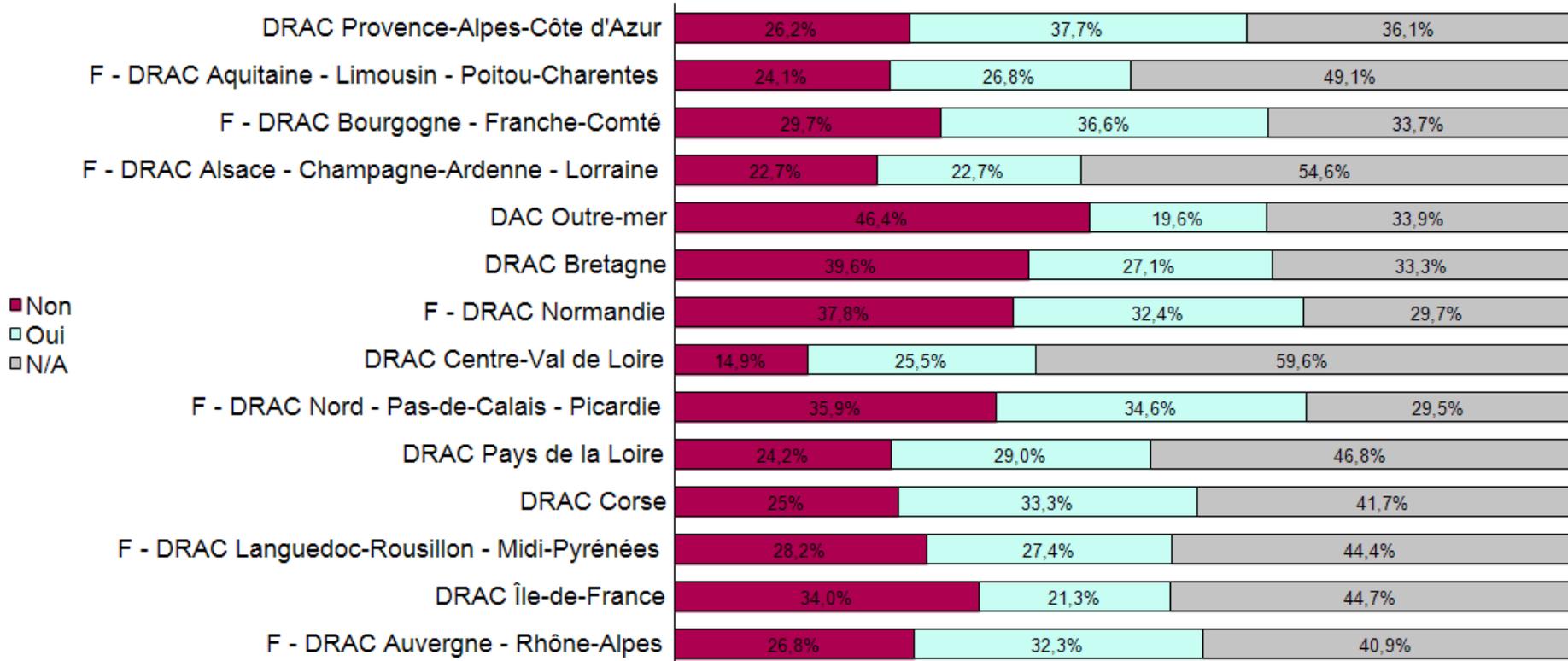
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : 1 (non) ; 2 (plutôt non) ; 3 (plutôt oui) ; 4 (oui) ; - (non concerné.e)



Q70 : J'ai été informé-e au moment de la mise en place des changements organisationnels ou technologiques récents : oui par mes collègues

La relation est très significative.

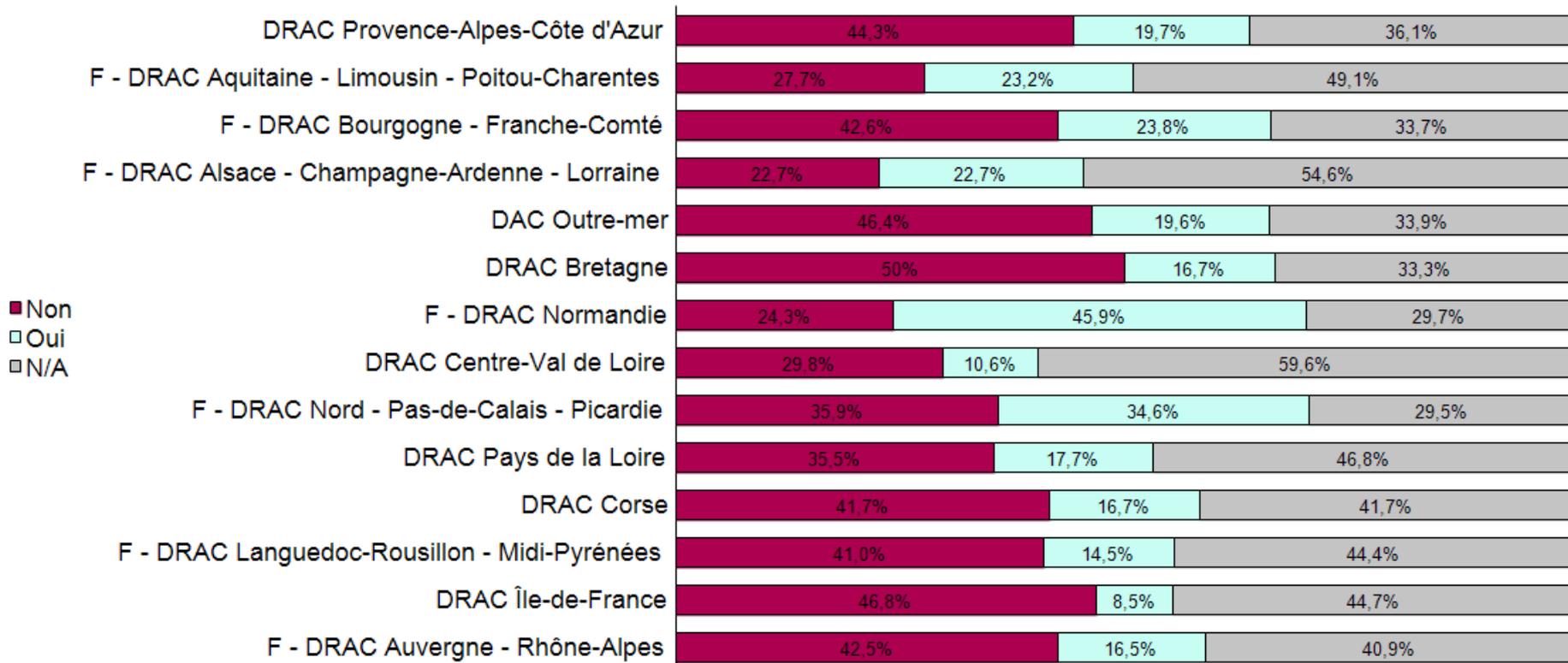


DRAC dans lesquelles les agents se disent le moins avoir été informés par les collègues lors de la mise en place des changements récents :

' DRAC Outre-Mer.

Q70 : J'ai été informé-e au moment de la mise en place des changements organisationnels ou technologiques récents : oui par des organisations syndicales

La relation est très significative.



DRAC dans lesquelles les agents se disent le plus avoir été informés par les organisations syndicales lors de la mise en place des changements récents (critère "oui" >45%) :

' DRAC Normandie

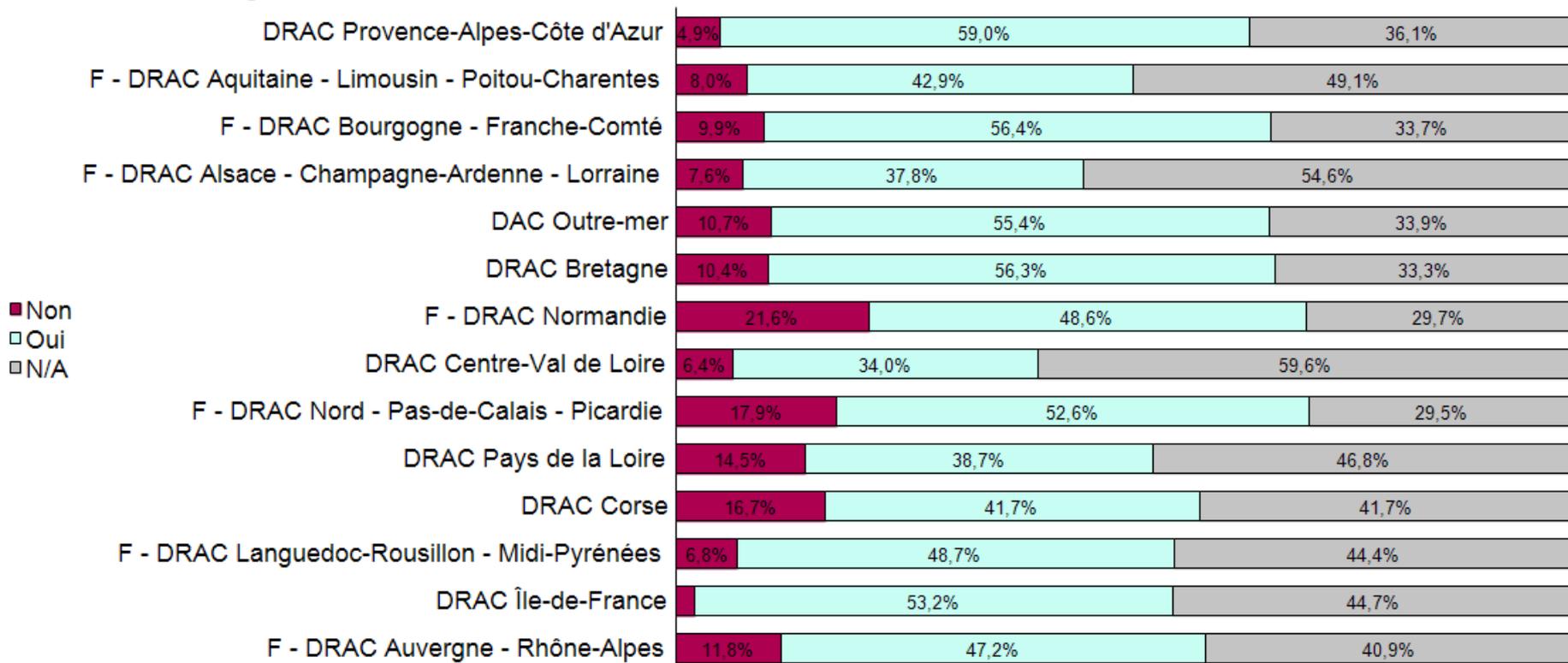
' DRAC Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine

DRAC dans lesquelles les agents se disent le moins avoir été informés par les organisations syndicales lors de la mise en place des changements récents (critère "non" <10%) :

' DRAC IDF

Q70 : J'ai été informé-e au moment de la mise en place des changements organisationnels ou technologiques récents : oui par ma hiérarchie

La relation est très significative.

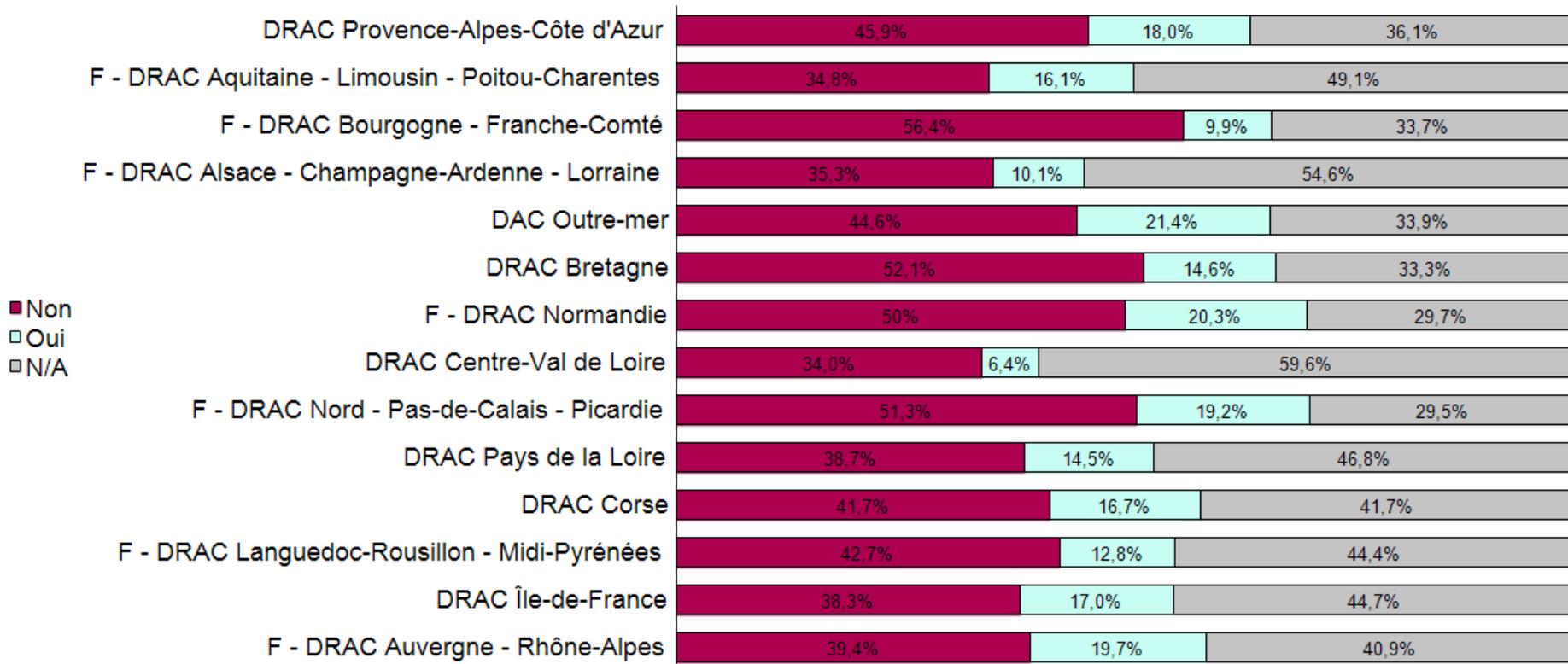


DRAC dans lesquelles les agents se disent le plus avoir été informés par la hiérarchie lors de la mise en place des changements récents (critère "non" <3%) :

' DRAC Ile-de-France.

Q70 : J'ai été informé(e) au moment de la mise en place des changements organisationnels ou technologiques récents : oui par une communication interne du Ministère (intranet Sémaphore, Séquence)

La relation est significative.



Pas de différence significative sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

- ' **Collègues** : la fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents aient été informés au moment de la mise en place des changements organisationnels ou technologiques par leurs collègues au sein des DRAC.
- ' **Organisations syndicales** : impact comme indiqué dans le tableau ci-dessous. Les agents des DRAC fusionnées s'estiment davantage informés par les Organisations Syndicales que les agents des DRAC non fusionnées.
- ' **Hiérarchie** : la fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents aient été informés au moment de la mise en place des changements organisationnels ou technologiques par leur hiérarchie au sein des DRAC.
- ' **Communication interne** (internet, sémaphore, séquence) : la fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents aient été informés au moment de la mise en place des changements organisationnels ou technologiques par une communication interne au sein des DRAC.
- ' **Autres** : la fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents aient été informés au moment de la mise en place des changements organisationnels ou technologiques par d'autres interlocuteurs que ceux précités au sein des DRAC.

Relation mise en place changements organisationnels ou technologiques récents / Fusion DRAC

	DRAC Non fusionnées	DRAC Fusionnées
Oui	57	176
Non	162	249
N/A	161	303

La relation est très significative.

Retour des répondants (champ texte renseigné) :

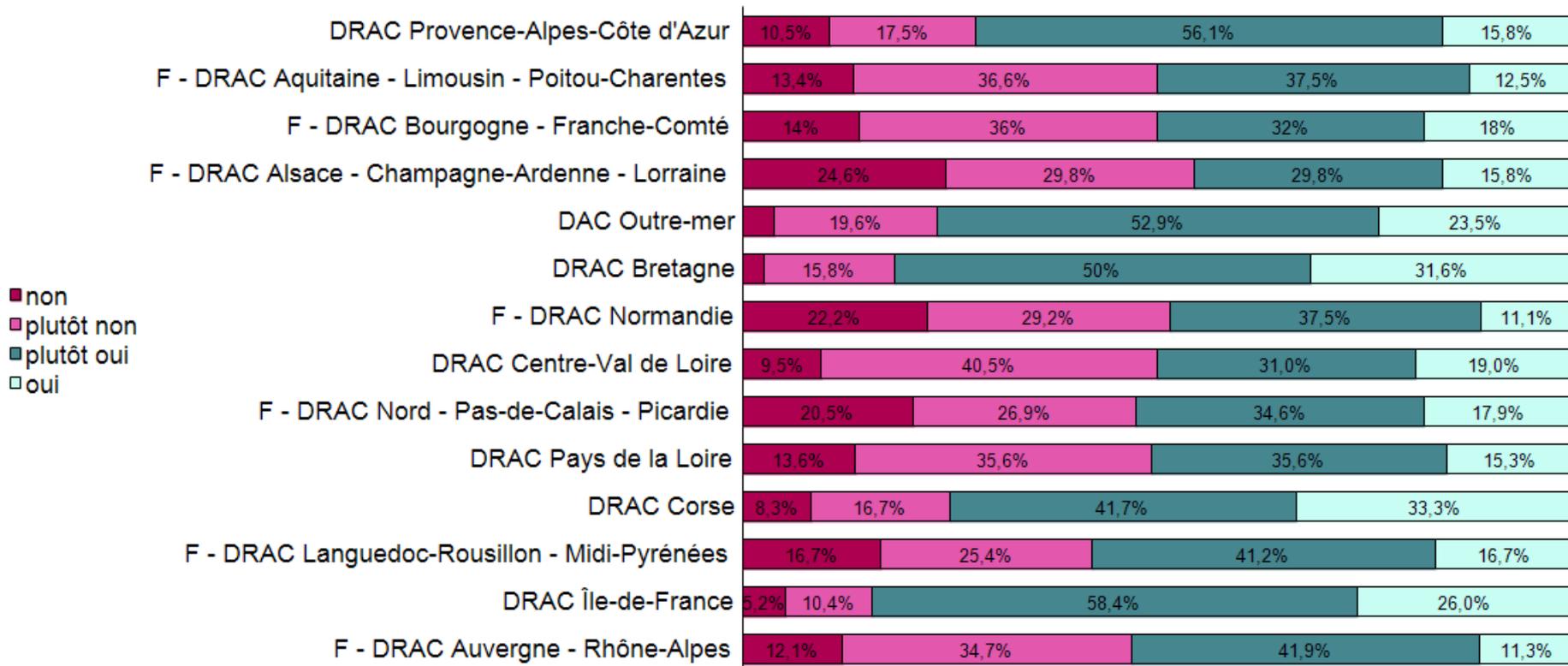
9 commentaires :

' 9 sources différentes (internet, rumeurs, réunion, ...)

71 Information mise en place des changements organisationnels ou Techno. Récents. Autre ▾
rumeurs par radio couloir qui se vérifient par la suite
communication interne à ma structure
Si "technologique", c'est moi même.
moyens généraux de communication (presse, télévision, etc)
réunion de personnels avec le DAC - CT
recherche personnelle sur internet évolution lois et règlements
ma mission me conduit à connaître ces changements
information par N+2 et non N+1 comme il se devrait
autre service

Q72 : Je comprends les objectifs du changement

La relation est très significative.



DRAC dans lesquelles la compréhension des objectifs du changement apparaît meilleure (critère "plutôt oui" à "oui" >80%) :

- ' DRAC PACA
- ' DRAC Bretagne
- ' DRAC Ile-de-France.

DRAC dans lesquelles la compréhension des objectifs du changement apparaît moins bonne (critère "non" >22%) :

- ' DRAC Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine
- ' DRAC Normandie.

' **Fusion DRAC :**

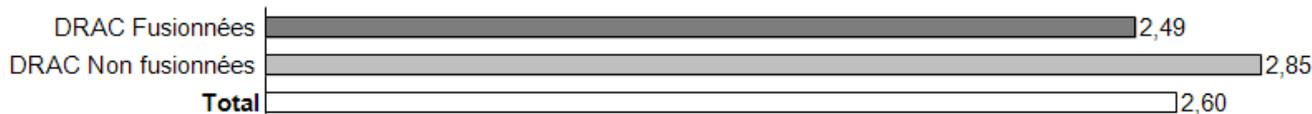
Impact.

Comme illustré dans l'histogramme des moyennes ci-dessous, les agents des DRAC non fusionnées estiment comprendre davantage les objectifs du changement que les agents des DRAC fusionnées.

Relation compréhension objectifs changement / Fusion DRAC

La relation est très significative.

Valorisation des échelons : 1 (non) ; 2 (plutôt non) ; 3 (plutôt oui) ; 4 (oui) ; - (non concerné.e)



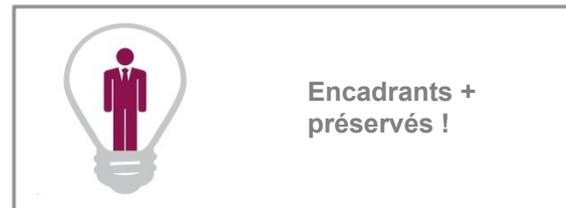
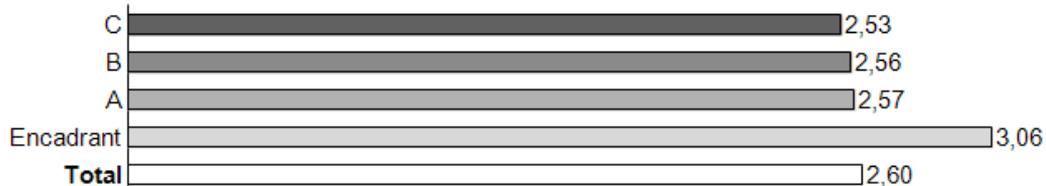
' **Catégories :**

La catégorie "Encadrant" estime davantage que les autres catégories comprendre les objectifs du changement (moyenne = 3,06/4).

Relation compréhension objectifs changement / Catégories

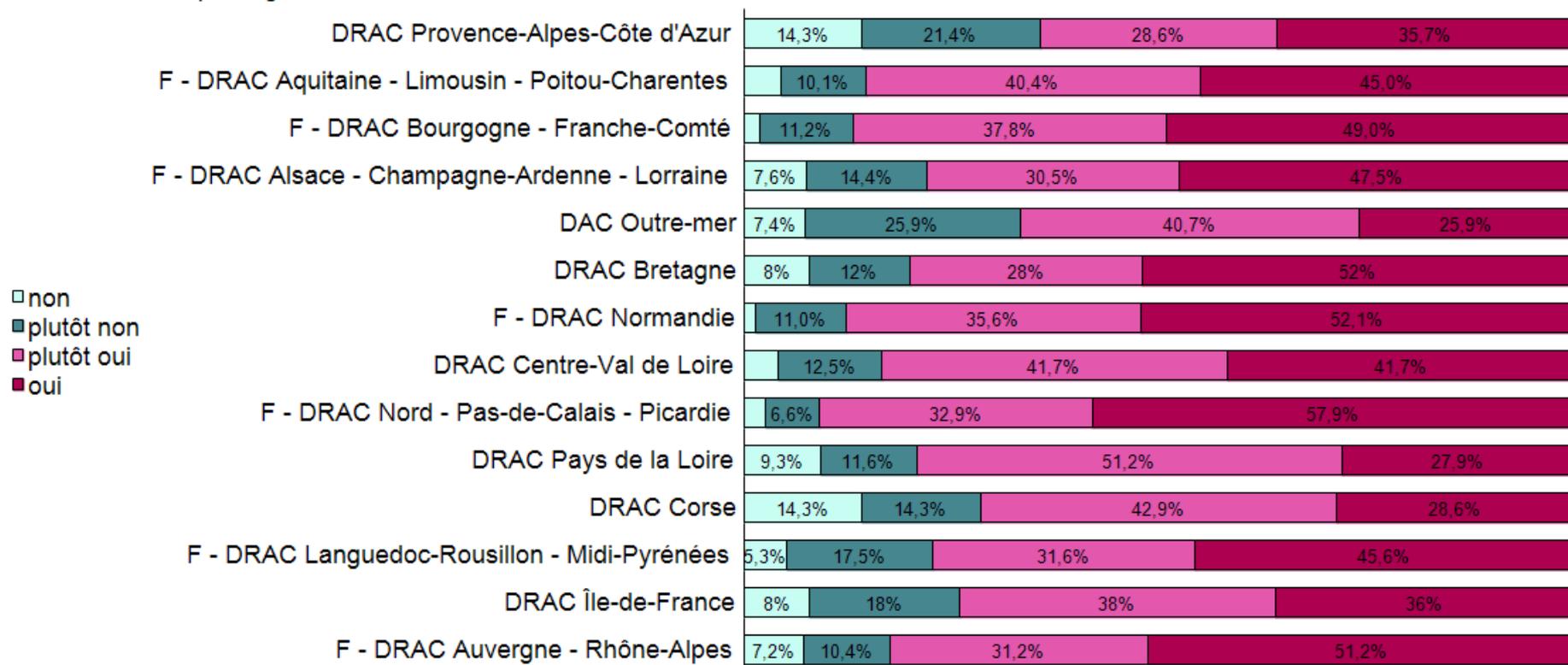
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : 1 (non) ; 2 (plutôt non) ; 3 (plutôt oui) ; 4 (oui) ; - (non concerné.e)



Q73 : Les effets de la fusion des DRAC m'inquiètent

La relation n'est pas significative.



Pas de différence significative sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

' **Fusion DRAC :**

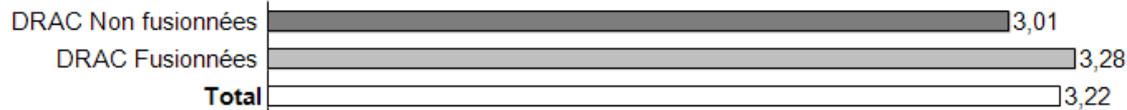
Impact.

Comme illustré dans l'histogramme des moyennes ci-dessous, les agents des DRAC non fusionnées s'estiment moins inquiets que les agents des DRAC fusionnées quant aux effets de la fusion des DRAC. Le niveau moyen d'inquiétude des agents des DRAC fusionnées est très élevé (3,28/4).

Relation inquiétude fusion / Fusion DRAC corrigées

La relation est très significative.

Valorisation des échelons : 1 (non) ; 2 (plutôt non) ; 3 (plutôt oui) ; 4 (oui) ; - (non concerné.e)



' **Lieu de travail :**

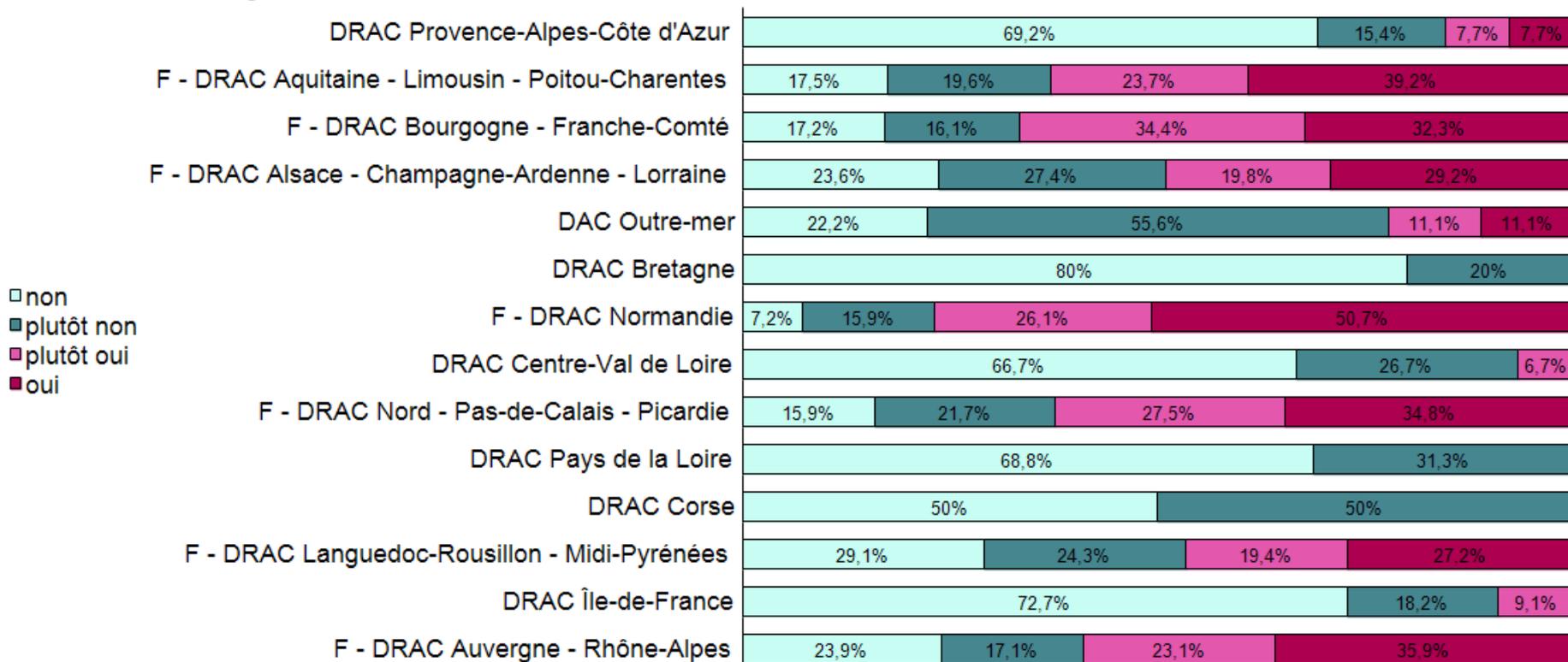
Les agents des sites DRAC hors siège expriment significativement plus d'inquiétude quant à la fusion des DRAC que les agents qui dépendent d'autres lieux de travail (moyenne des agents des DRAC hors siège = 3,58/4).

La moyenne peut-être considérée comme élevée.



Q74 : En raison de la fusion des DRAC, je suis amené(e) à me déplacer davantage (transports en commun, véhicule, etc...)

La relation est très significative.



Les agents de la **DRAC Normandie** estiment davantage que les agents des autres DRAC que la fusion des DRAC les a amenés à se déplacer plus (critère "oui" >50%).

Fusion DRAC :

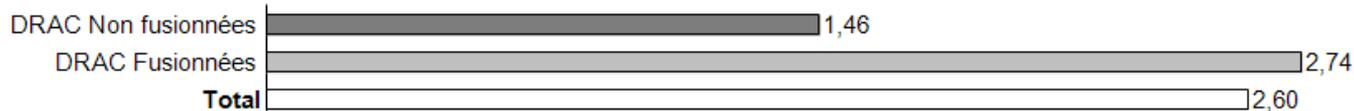
Impact.

L'histogramme des moyennes ci-dessous nous indique une forte différence de moyenne entre les agents des DRAC fusionnées et les agents des DRAC non fusionnées concernant l'augmentation de leurs déplacements. Ainsi, les agents des DRAC fusionnées estiment significativement plus que les agents des DRAC non fusionnées que la fusion des DRAC les a amenés à se déplacer davantage (moyenne de 2,74/4 pour les agents des DRAC fusionnées).

Relation fusion DRAC / Fusion DRAC

La relation est très significative.

Valorisation des échelons : 1 (non) ; 2 (plutôt non) ; 3 (plutôt oui) ; 4 (oui) ; - (non concernée)



Lieu de travail : Les agents des Sites DRAC hors siège estiment faire plus de déplacements que les agents des Sièges DRAC. Ces derniers estiment quant à eux faire plus de déplacements que les agents des UDAP.

Relation fusion DRAC / Lieu de travail

74. En raison de la fusion des DRAC, je suis amené-e à me déplacer davantage (transports en commun, véhicule, etc-)

	Moyenne	Ecart-type	Min	Max	Médiane
UDAP (hors siège) ou hors site DRAC	2,25	1,16	1,00	4,00	2,00
Autre	2,33	1,53	1,00	4,00	2,00
Siège DRAC	2,50	1,17	1,00	4,00	3,00
Site DRAC (hors siège)	2,95	1,08	1,00	4,00	3,00

La relation est très significative.

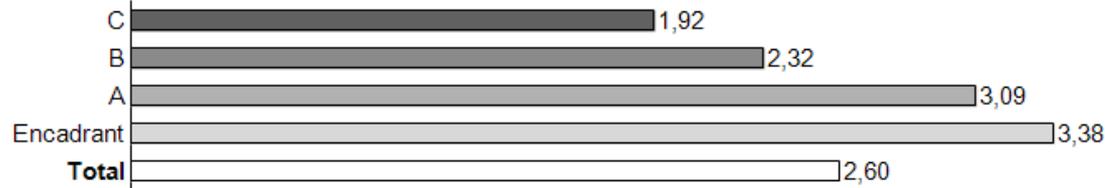
Valorisation des échelons : 1 (non) ; 2 (plutôt non) ; 3 (plutôt oui) ; 4 (oui) ; - (non concernée)

' **Catégories** : L'estimation de la hausse des déplacements croît en fonction de la catégorie des agents. Les encadrants sont ceux présentant la plus forte moyenne (3.38/4).

Relation fusion DRAC / Catégories

La relation est très significative.

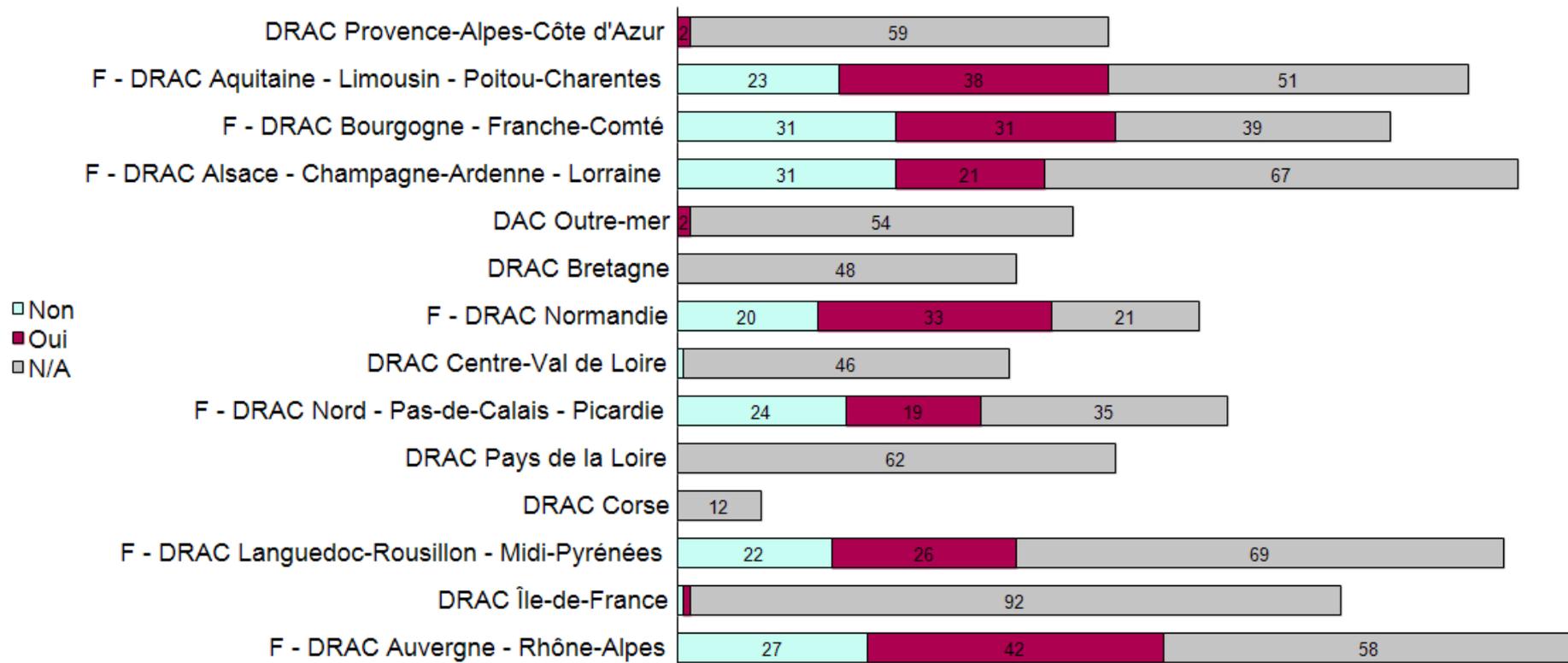
Valorisation des échelons : 1 (non) ; 2 (plutôt non) ; 3 (plutôt oui) ; 4 (oui) ; - (non concernée)



Encadrants + concernés !

Q75 : Si oui, cela affecte-t-il ma santé ?

La relation est très significative.



Les agents des **DRAC Auvergne Rhône-Alpes** et **Aquitaine Limousin Poitou-Charentes** apparaissent comme plus affectés sur leur santé en raison de la hausse des déplacements professionnels.

En effectif, les agents des **DRAC Auvergne-Rhône-Alpes** (42 agents) et **Aquitaine - Limousin - Poitou - Charentes** (38 agents) sont plus nombreux à être affectés dans leur santé en raison de la hausse des déplacements professionnels.

En proportion interne à la DRAC, ce sont les agents de la **DRAC Normandie** (45% des répondants) qui s'estiment le plus affectés dans leur santé en raison de la hausse des déplacements professionnels.

' **Fusion DRAC :**

Impact.

Les agents des DRAC fusionnées estiment subir davantage d'impact santé en raison de l'augmentation des déplacements professionnels en comparaison des agents des DRAC non fusionnées.

' **Lieu de travail :**

Plus de la moitié des agents qui estiment que la fusion des DRAC a augmenté leurs déplacements professionnels indique que cela a affecté leur santé.

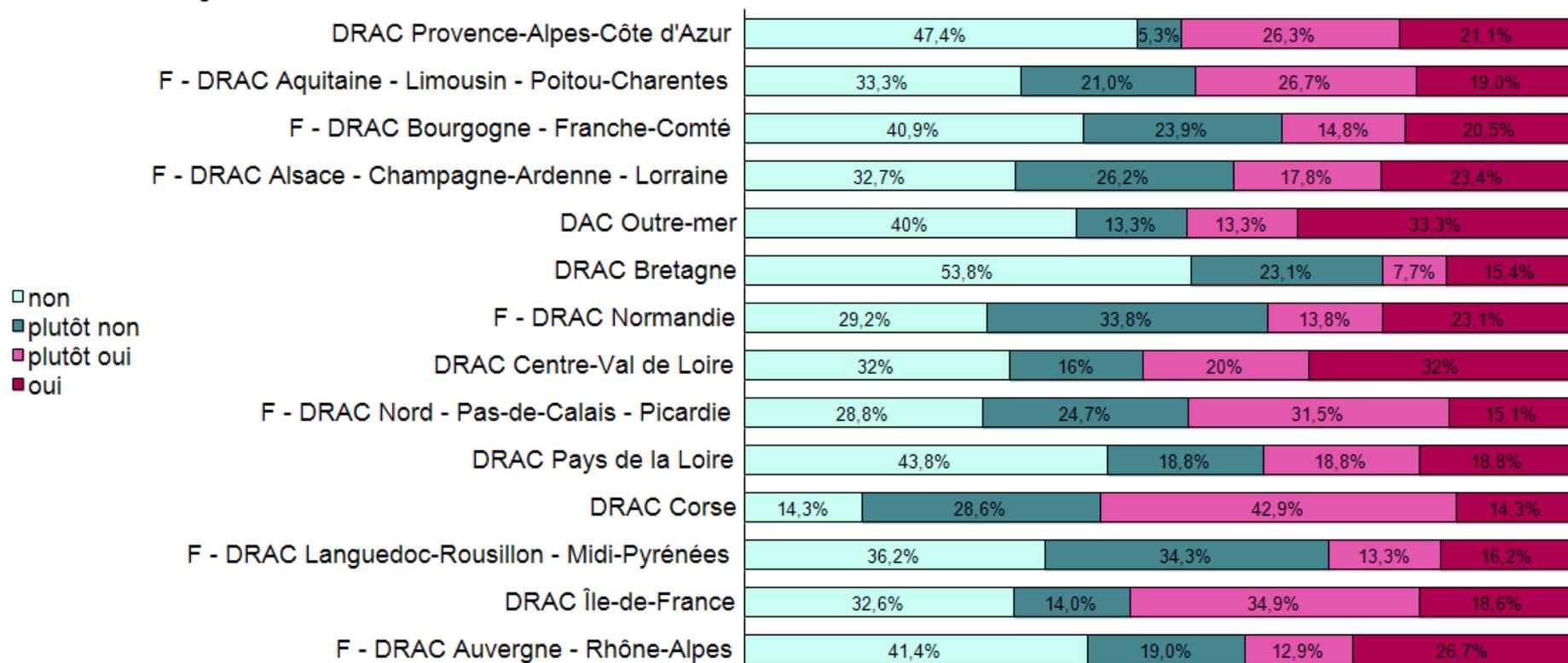
' **Catégories :**

Les agents des catégories "A" et "Encadrant" sont plus nombreux à estimer que leur santé est affectée par la hausse des déplacements professionnels que les agents des autres catégories.



Q76 : Je m'inquiète d'un éventuel déménagement

La relation est significative.



Les différences d'inquiétude entre DRAC sur la question d'un éventuel déménagement concerne davantage le lieu de travail que la Région (cf. page suivante).

' **Fusion DRAC :**

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents s'inquiètent d'un éventuel déménagement au sein des DRAC.

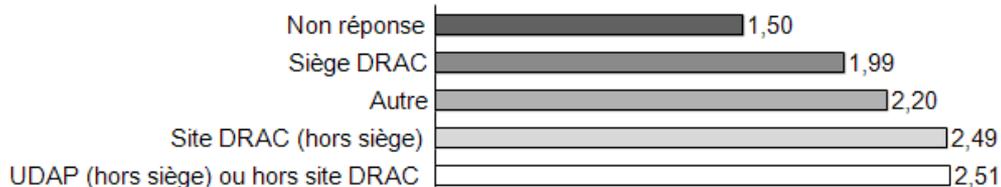
' **Lieu de travail :**

Les agents des UDAP hors site DRAC et les agents des sites DRAC hors siège s'estiment plus inquiets que les agents affectés à d'autres lieux de travail concernant la problématique des déménagements.

Relation inquiétude éventuel déménagement / Lieu de travail

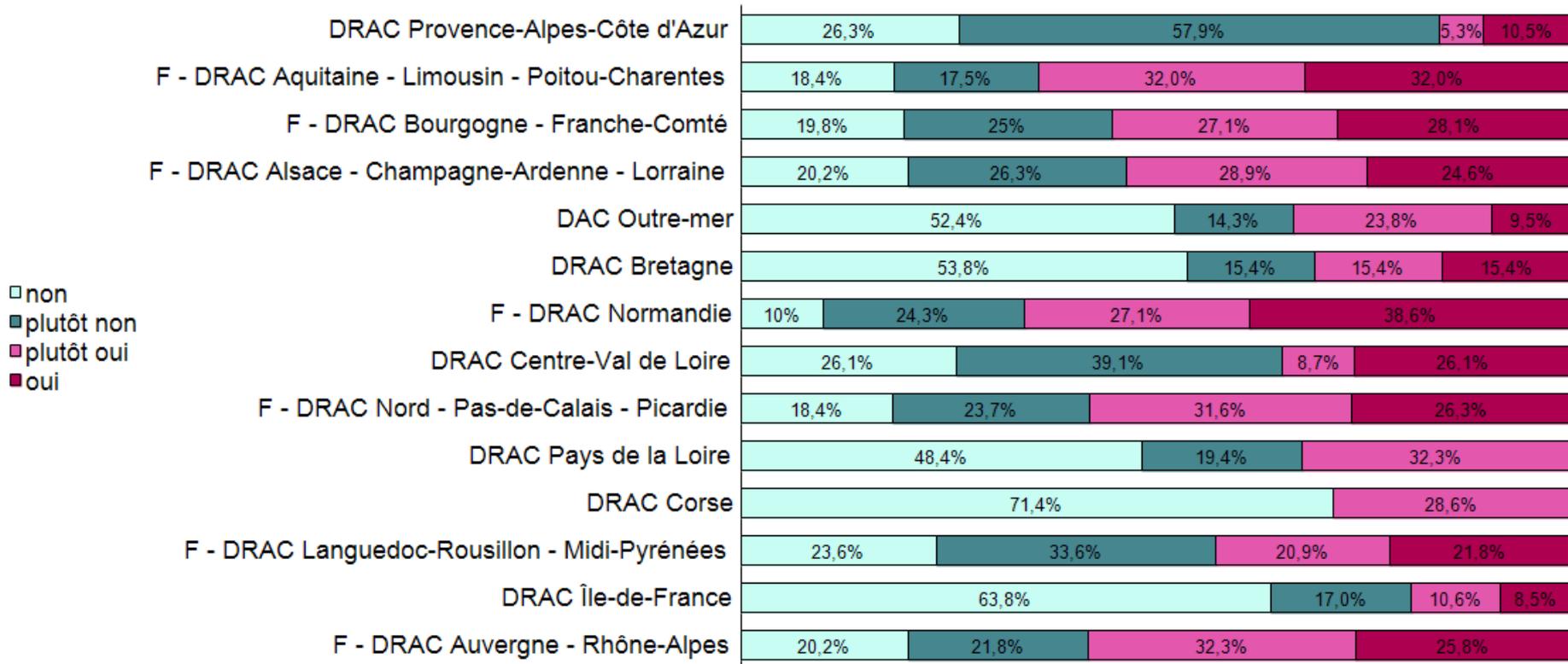
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : 1 (non) ; 2 (plutôt non) ; 3 (plutôt oui) ; 4 (oui) ; - (non concerné.e)



Q77 : Les changements survenus ont globalement une incidence sur mes conditions matérielles de travail

La relation est très significative.



DRAC dans lesquelles les agents expriment moins d'incidence des changements sur leurs conditions matérielles de travail

(critère "plutôt oui" à "oui" >64%) :

- ' DRAC Ile-de-France
- ' DRAC Bretagne
- ' DAC Outre-Mer
- ' DRAC Pays de la Loire.

DRAC dans lesquelles les agents expriment davantage d'incidence des changements sur leurs conditions matérielles de travail

(critère "non" >48%) :

- ' DRAC Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes
- ' DRAC Normandie

' **Fusion DRAC :**

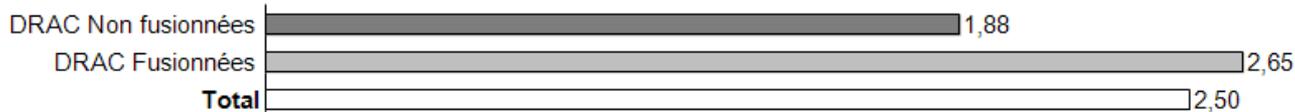
Impact.

Les agents des DRAC fusionnées perçoivent en moyenne davantage l'incidence des changements sur leurs conditions matérielles de travail que les agents des DRAC non fusionnées

Relation incidence chgt cond mat. / Fusion DRAC corrigés

La relation est très significative.

Valorisation des échelons : 1 (non) ; 2 (plutôt non) ; 3 (plutôt oui) ; 4 (oui) ; - (ne se prononce pas)



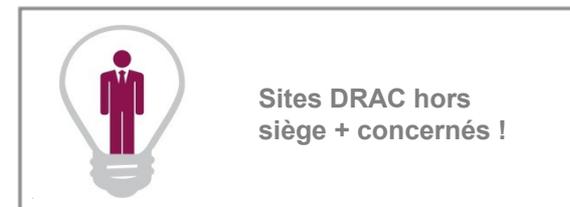
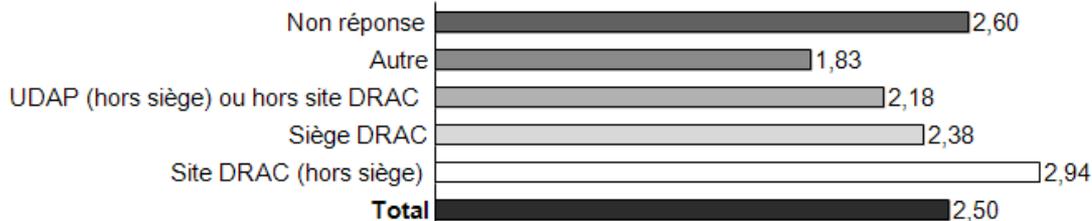
' **Lieu de travail :**

Les agents des UDAP (hors siège) perçoivent moins d'incidence sur leurs conditions matérielles de travail que les agents des Sièges DRAC et Site DRAC hors siège.

Relation incidence chgt cond mat. / Lieu de travail

La relation est très significative.

Valorisation des échelons : 1 (non) ; 2 (plutôt non) ; 3 (plutôt oui) ; 4 (oui) ; - (ne se prononce pas)

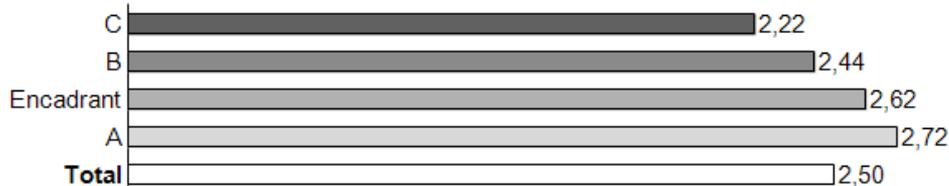


' **Catégories :** Les agents des catégories "encadrant" et "A" ont une moyenne plus élevée quant à leur opinion relative à l'impact des changements survenus sur leurs conditions matérielles de travail.

Relation incidence chgt cond mat. / Catégories

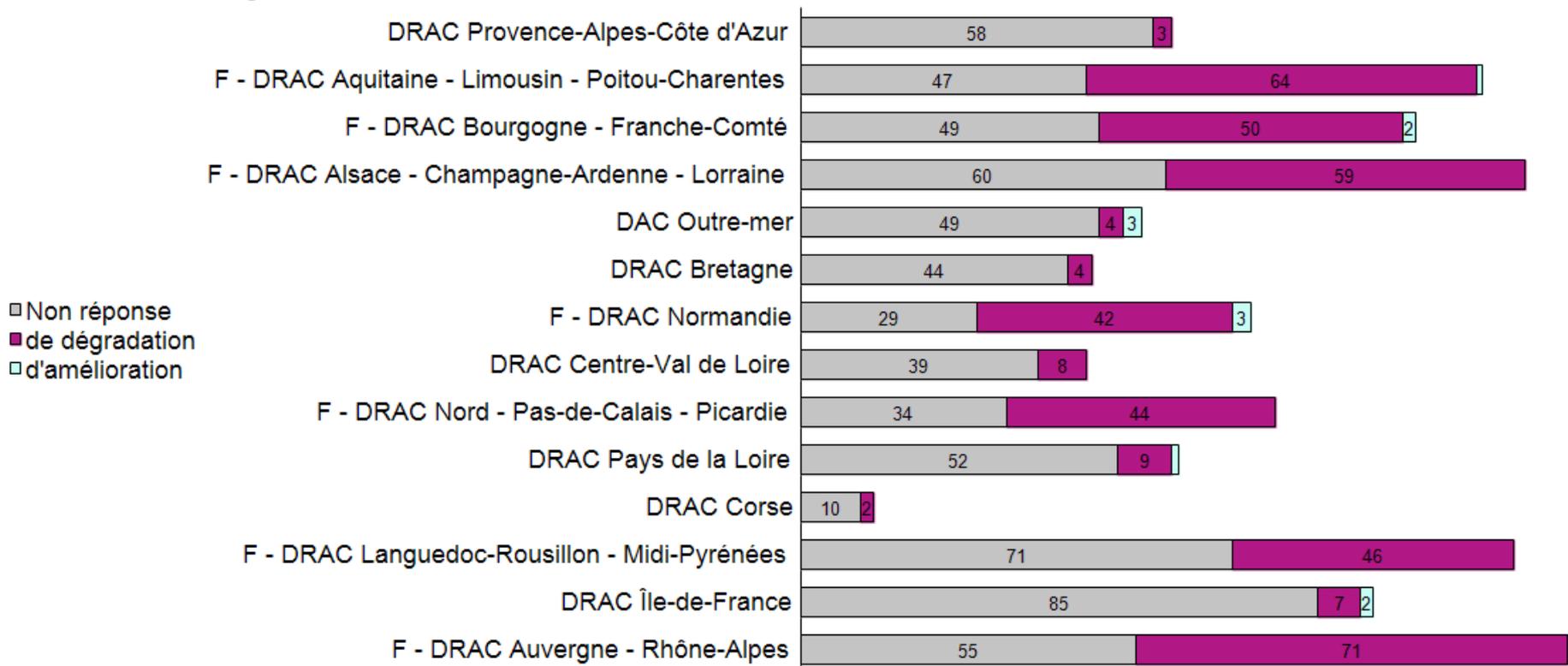
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : 1 (non) ; 2 (plutôt non) ; 3 (plutôt oui) ; 4 (oui) ; - (ne se prononce pas)



Q78 : Les changements survenus ont globalement une incidence sur mes conditions matérielles de travail : oui, en terme de dégradation / d'amélioration

La relation est très significative.



Globalement, l'ensemble des agents des DRAC perçoivent que les changements survenus ont eu une incidence négative (dégradation) sur leurs conditions matérielles de travail.

' **Fusion DRAC :**

Impact.

Les agents des DRAC fusionnées perçoivent davantage de dégradation de leurs conditions matérielles de travail suite au changement que les agents des DRAC non fusionnées.

Relation incidence / Fusion DRAC corrigées

	Non réponse	d'amélioration	de dégradation
DRAC Non fusionnées	88,7%	1,6%	9,7%
DRAC Fusionnées	47,4%	1,0%	51,6%

La relation est très significative.

' **Catégories :**

Les agents de catégorie "A" perçoivent le plus la dégradation dans leurs conditions de travail.

Relation incidence / Catégories

	Non réponse	d'amélioration	de dégradation
Encadrant	58,2%	3,1%	38,8%
C	71,1%	0,7%	28,2%
B	64,5%	0,6%	34,9%
A	53,2%	1,5%	45,3%

La relation est très significative.

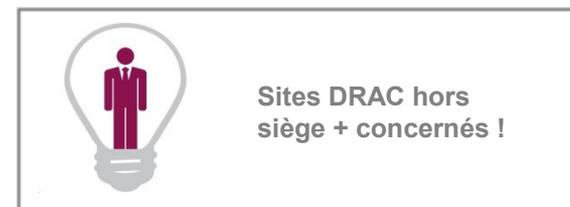
' **Lieu de travail :**

Les agents des sites DRAC hors Siège perçoivent davantage la dégradation de leurs conditions matérielles de travail que les agents des autres lieux de travail.

Relation incidence / Lieu de travail

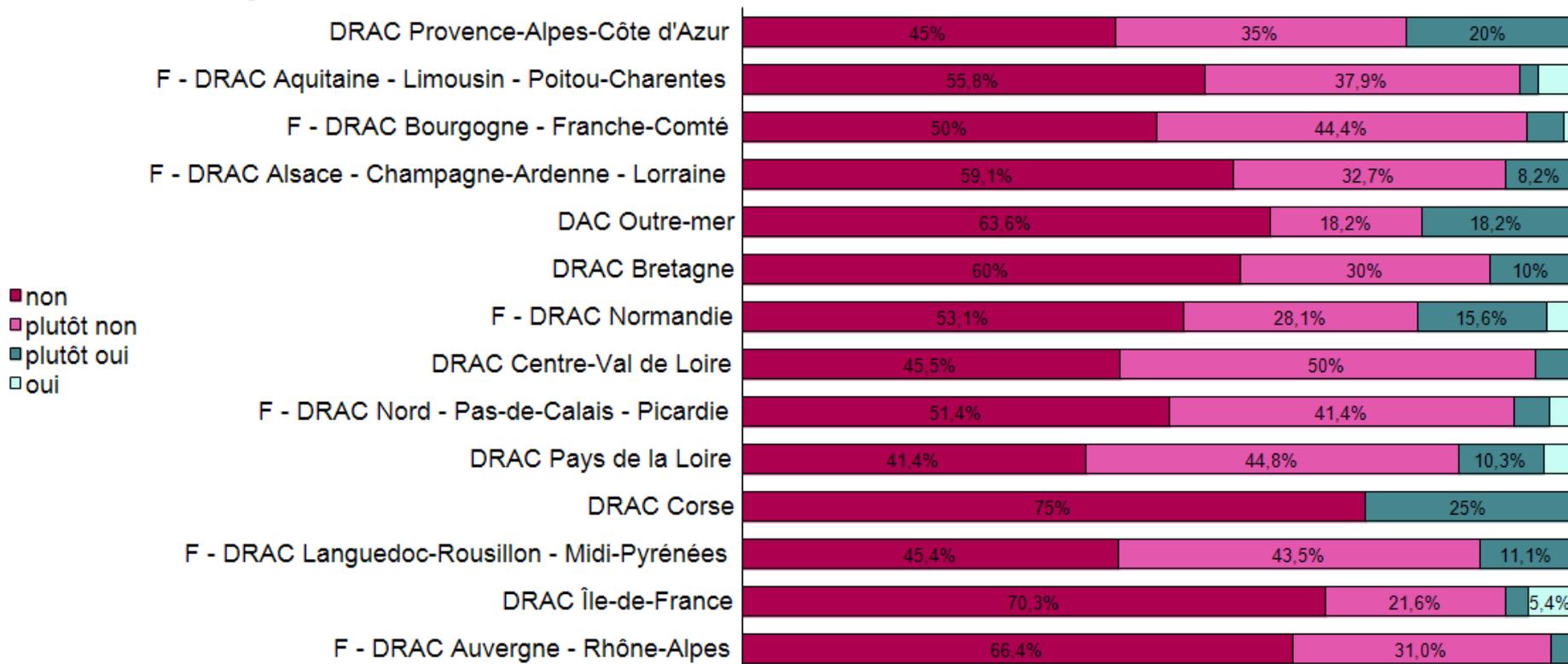
	Non réponse	d'amélioration	de dégradation
Non réponse	81,8%	0,0%	18,2%
Autre	85,7%	0,0%	14,3%
UDAP (hors siège) ou hors site DRAC	73,4%	0,8%	25,7%
Site DRAC (hors siège)	36,2%	0,7%	63,1%
Siège DRAC	67,7%	1,5%	30,8%

La relation est très significative.



Q79 : Les changements survenus me permettent d'améliorer l'exercice de mes missions

La relation est très significative.



Les agents des DRAC estiment en grande majorité que les changements survenus ne leur permettent pas d'améliorer l'exercice de leurs missions.

' **Fusion DRAC :**

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les changements survenus permettent aux agents d'améliorer l'exercice de leurs missions au sein des DRAC.

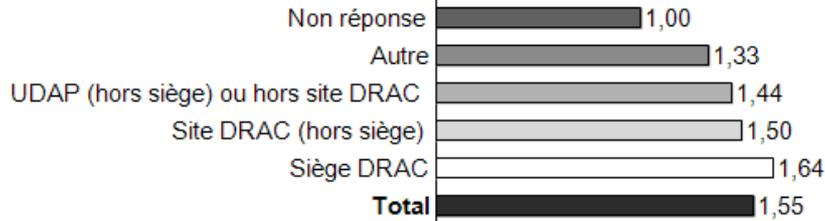
' **Lieu de travail :**

L'histogramme ci-dessous nous indique qu'en moyenne, ce sont les agents des UDAP et hors site DRAC qui sont le moins d'accord avec le fait que les changements survenus permettent d'améliorer l'exercice de leurs missions

Relation Chgt entraine amélioration de travail / Lieu de travail

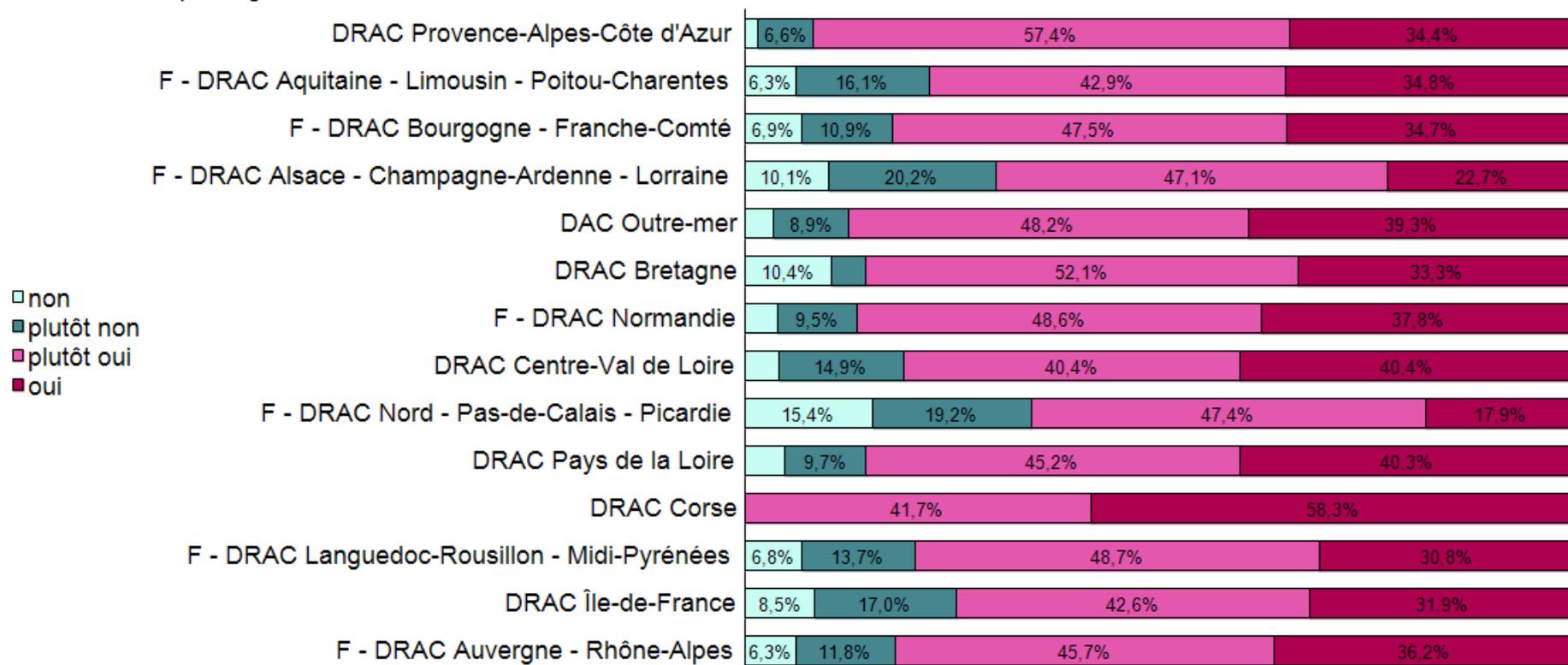
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : 1 (non) ; 2 (plutôt non) ; 3 (plutôt oui) ; 4 (oui) ; - (ne se prononce pas)



Q80 : Je dois m'adapter régulièrement aux nouvelles technologies

La relation est peu significative.



Peu de différences significatives sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

' Fusion DRAC :

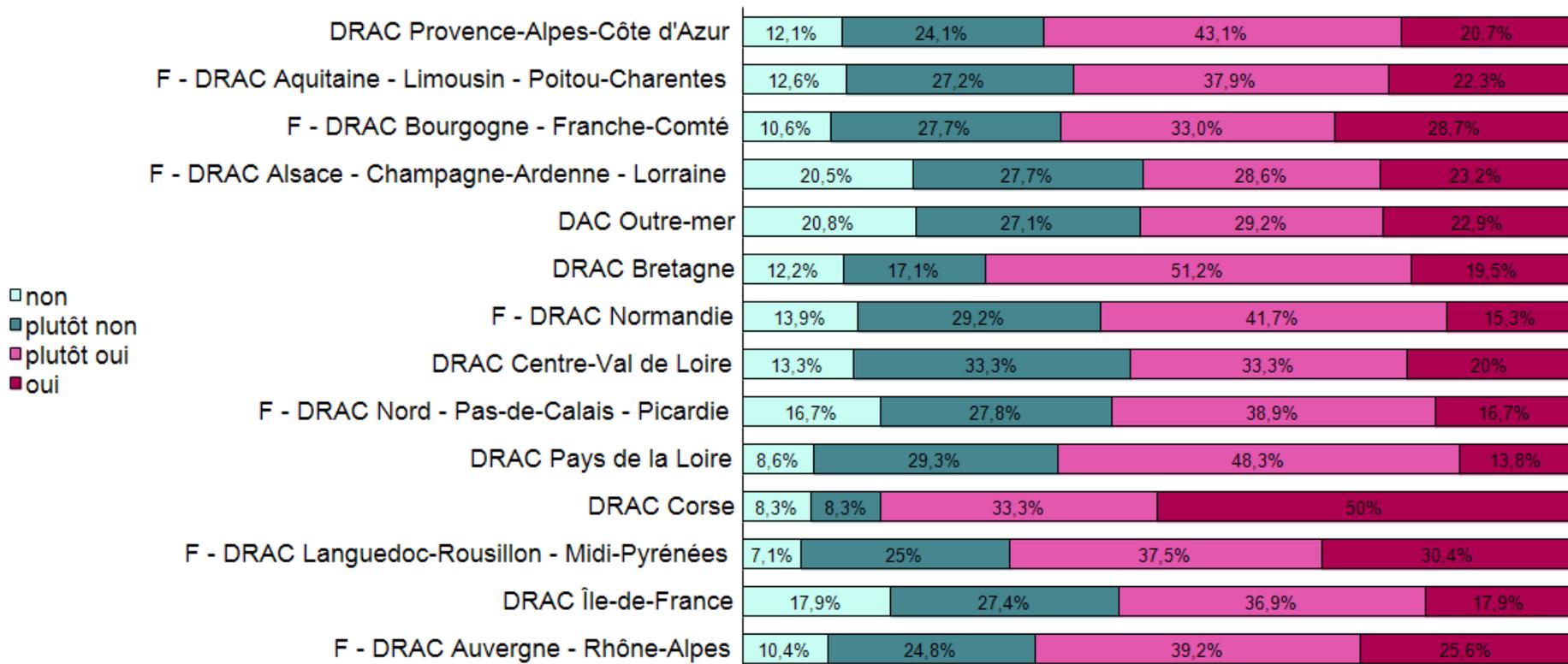
La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents doivent s'adapter régulièrement aux nouvelles technologies au sein des DRAC.

' Catégories :

Les différentes catégories n'ont pas d'impact sur le fait que les agents doivent s'adapter régulièrement aux nouvelles technologies au sein des DRAC.

Q81 : L'utilisation des nouvelles applications technologiques augmente ma charge de travail

La relation n'est pas significative.



Pas de différence significative sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

' **Fusion DRAC :**

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que l'utilisation des nouvelles applications technologiques augmente la charge de travail des agents au sein des DRAC.

' **Catégories :**

Les différentes catégories n'ont pas d'impact sur le fait que l'utilisation des nouvelles applications technologiques augmente la charge de travail des agents au sein des DRAC.

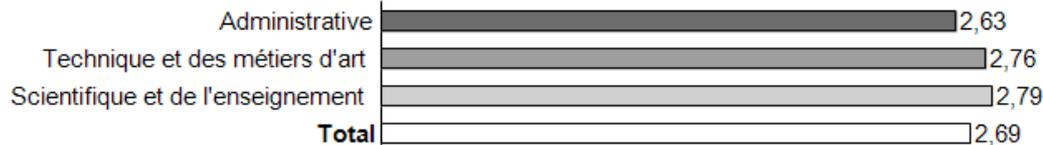
' **Filières :**

Les agents des filières Techniques et des métiers d'art et scientifique et de l'enseignement estiment en moyenne que l'utilisation des NTIC augmente davantage leur charge de travail que les agents des autres filières.

Relation hausse charge de travail NTIC / Filières

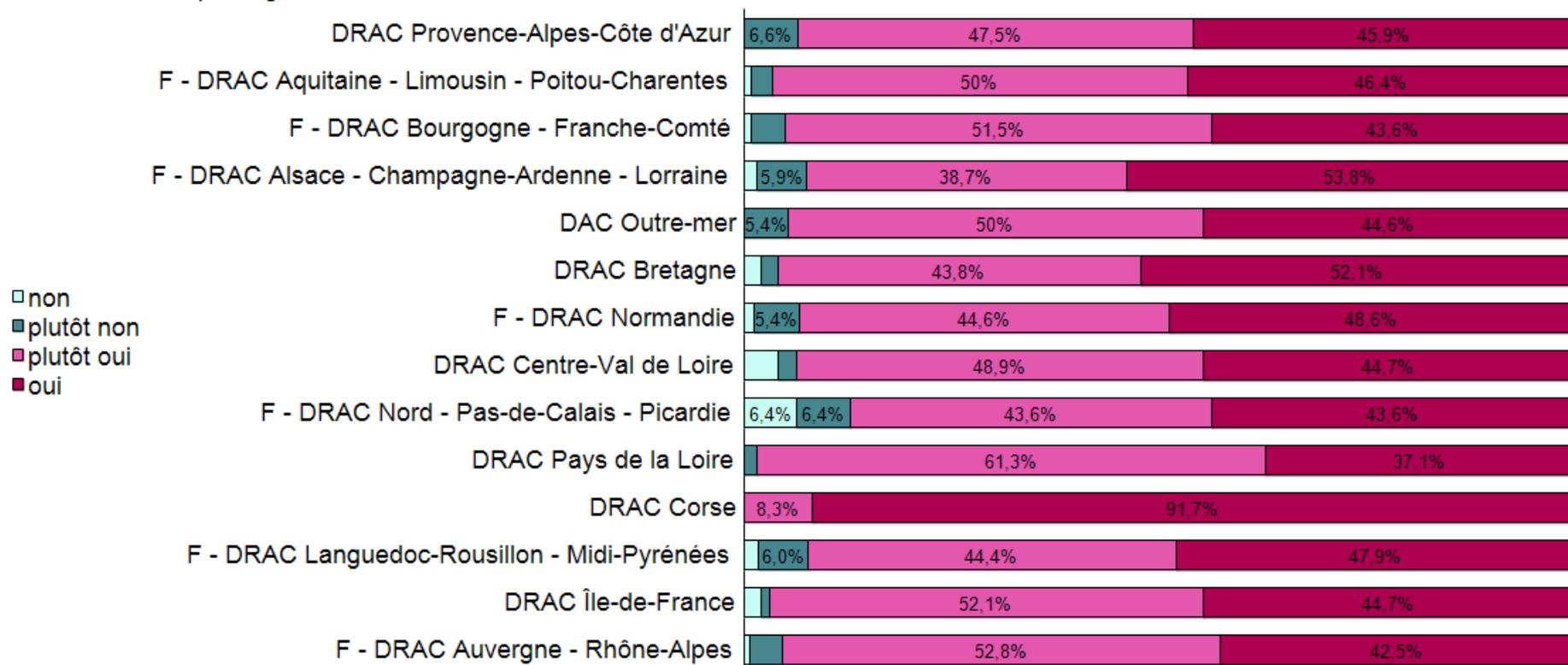
La relation est significative.

Valorisation des échelons : 1 (non) ; 2 (plutôt non) ; 3 (plutôt oui) ; 4 (oui) ; - (non concerné.e)



Q82 : Je m'adapte régulièrement aux nouvelles réglementations

La relation n'est pas significative.



Pas de différence significative sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

' **Fusion DRAC :**

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents s'adaptent régulièrement aux nouvelles réglementations au sein des DRAC.

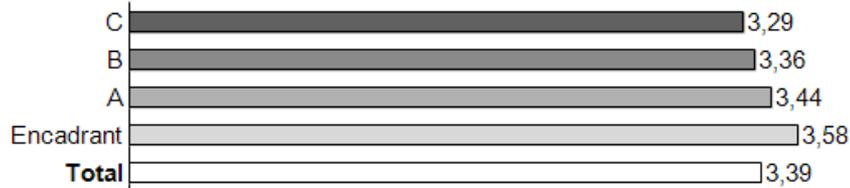
' **Catégories :**

Comme l'indique l'histogramme des moyennes ci-dessous, plus la catégorie est élevée, plus les agents estiment devoir s'adapter régulièrement aux nouvelles réglementations.

Relation Adaptation nouvelle réglementation / Catégories

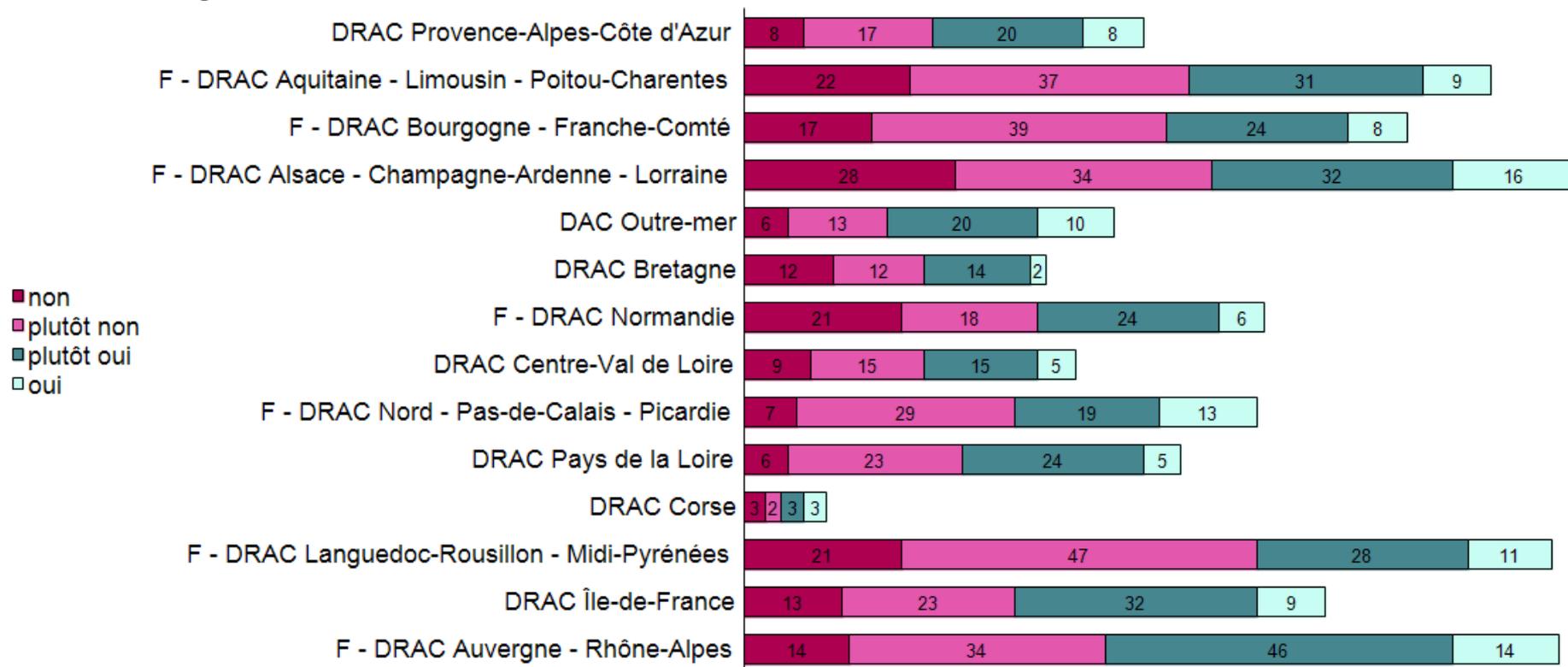
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (non) à 4 (oui)



Q83 : La dématérialisation des procédures facilite mon travail

La relation est significative.



Les agents de la **DRAC Auvergne - Rhône-Alpes** sont plus nombreux à estimer que la dématérialisation des procédures facilite le travail (critères "plutôt oui" à "oui").

' **Fusion DRAC :**

Peu d'impact.

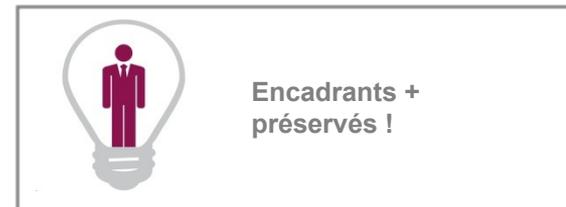
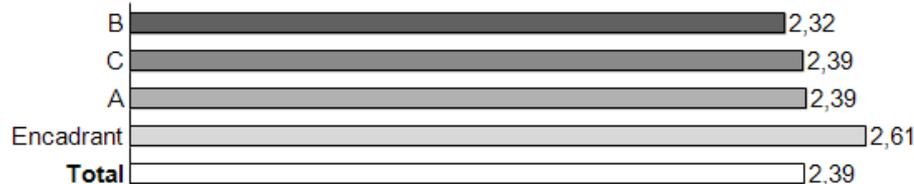
' **Catégories :**

La relation est peu significative, mais nous observons néanmoins une tendance des "encadrants" à davantage percevoir que la dématérialisation facilite leur travail comparativement aux agents des autres catégories.

Relation dématérialisation des procédures facilite le travail / Catégories

La relation est peu significative.

Valorisation des échelons : 1 (non) ; 2 (plutôt non) ; 3 (plutôt oui) ; 4 (oui) ; - (non concerné.e)



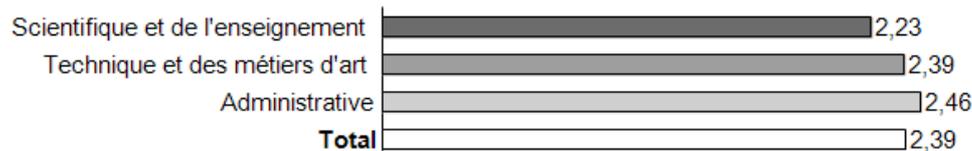
' **Filières :**

Comme indiqué dans l'histogramme des moyennes ci-dessous, les agents de la filière "scientifique et de l'enseignement" perçoivent moins que la dématérialisation facilite leur travail comparativement aux agents des autres filières.

Relation dématérialisation des procédures facilite le travail / Filières

La relation est très significative.

Valorisation des échelons : 1 (non) ; 2 (plutôt non) ; 3 (plutôt oui) ; 4 (oui) ; - (non concerné.e)



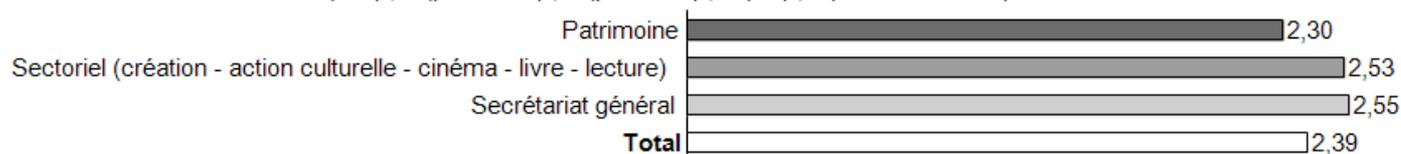
' **Secteurs :**

Comme indiqué dans l'histogramme des moyennes ci-dessous, les agents du secteur "patrimoine" perçoivent moins que la dématérialisation facilite leur travail comparativement aux agents des autres secteurs.

Relation dématérialisation des procédures facilite le travail / Secteurs

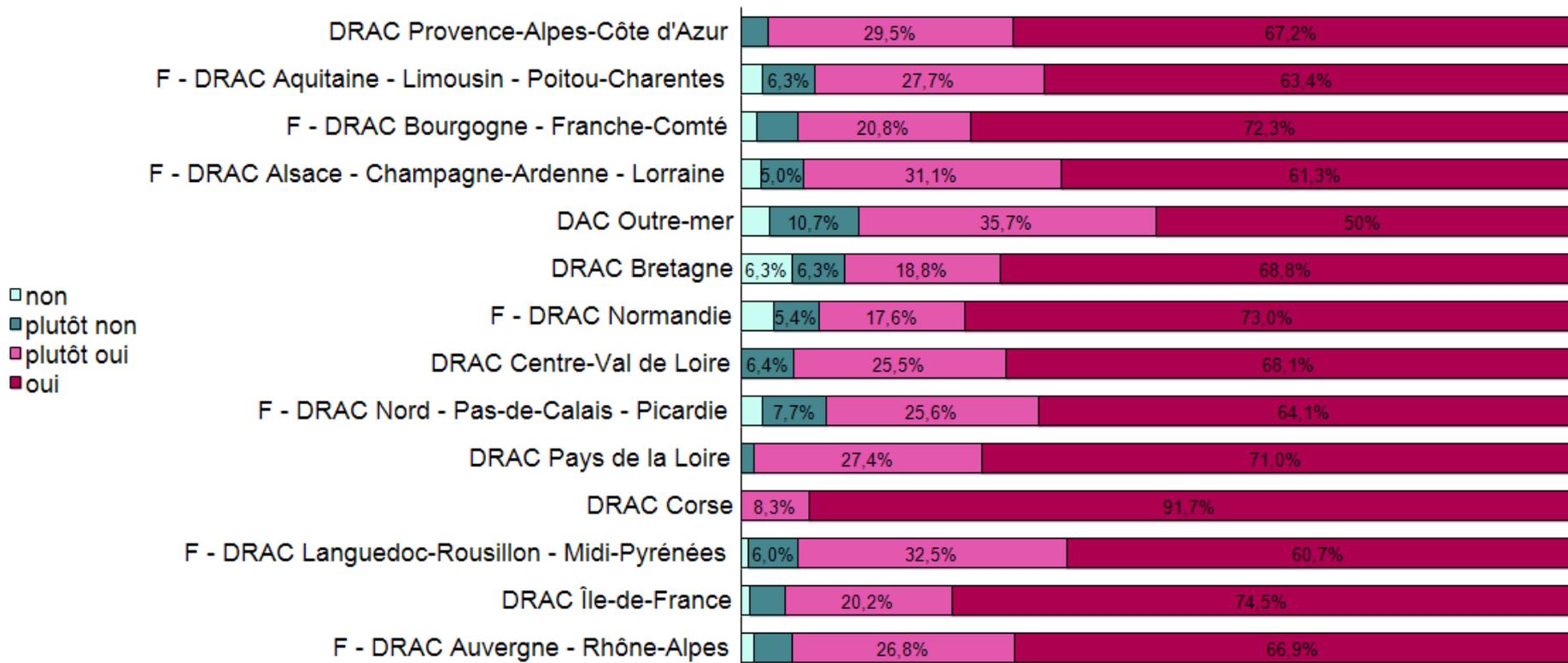
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : 1 (non) ; 2 (plutôt non) ; 3 (plutôt oui) ; 4 (oui) ; - (non concerné.e)



Q84 : Je dois faire face à des sollicitations croissantes par messagerie

La relation n'est pas significative.



Pas de différence significative sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

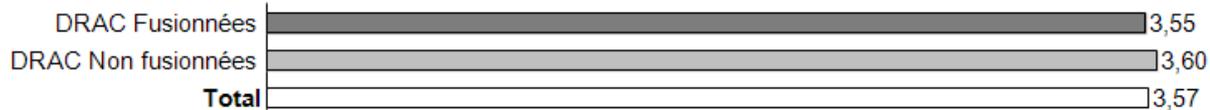
Fusion DRAC :

La fusion des DRAC n'a pas d'impact sur le fait que les agents doivent faire face à des sollicitations croissantes par messagerie au sein des DRAC.

Relation sollicitation messagerie / Fusion DRAC corrigées

La relation n'est pas significative.

Valorisation des échelons : de 1 (non) à 4 (oui)



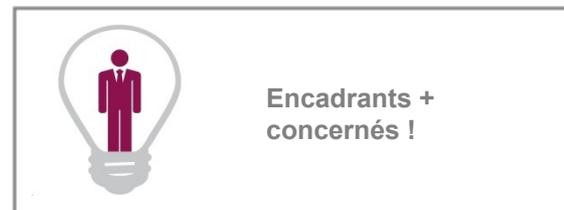
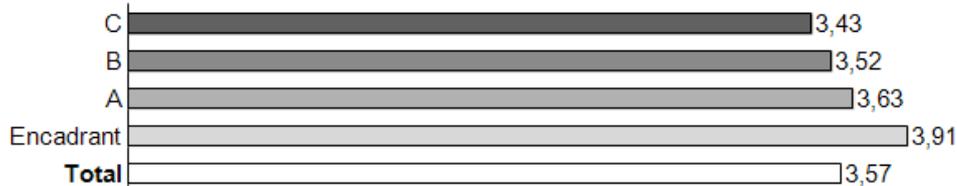
Catégories :

Plus les agents appartiennent à une catégorie élevée, plus ils ont tendance à faire face à des sollicitations croissantes par messagerie.

Relation sollicitation messagerie / Catégories

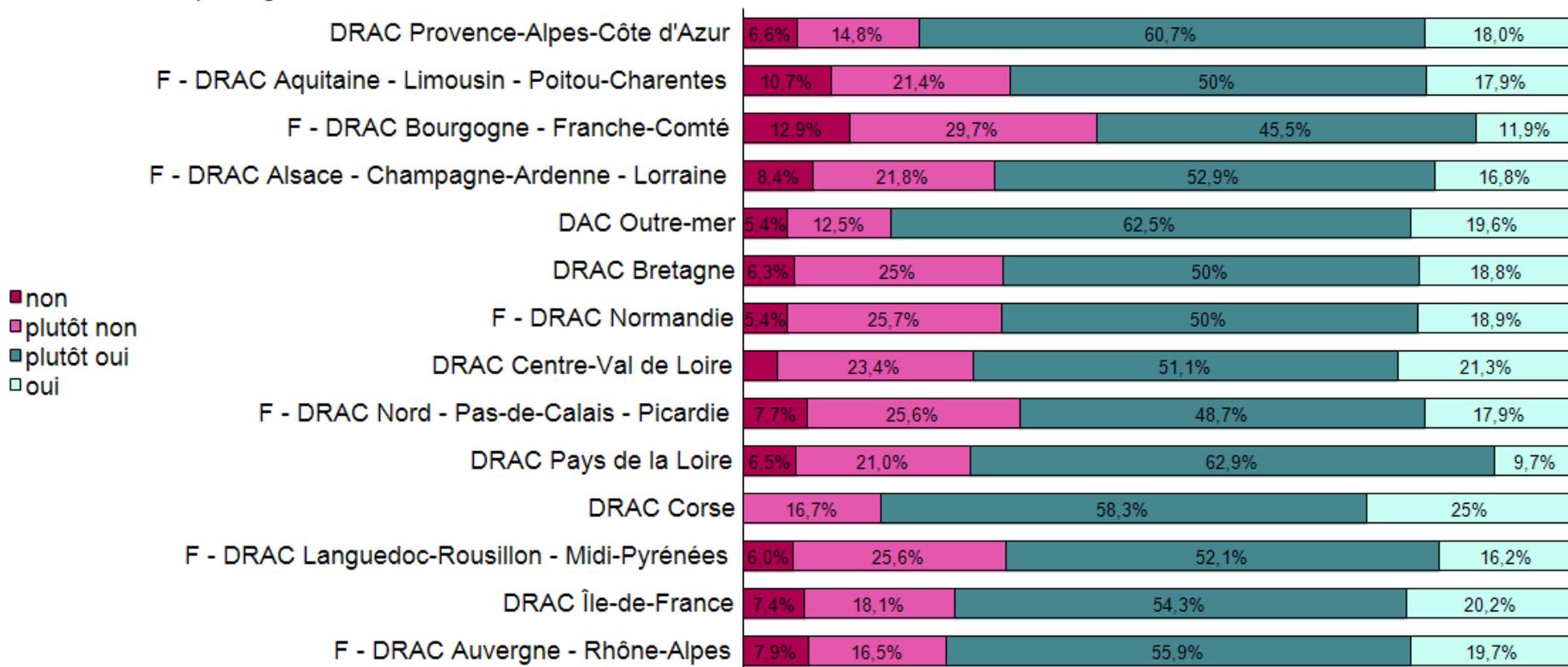
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (non) à 4 (oui)



Q85 : J'arrive à traiter les messages dans les délais impartis

La relation n'est pas significative.



Pas de différence significative sur cet item en fonction de l'appartenance à une DRAC.

' **Fusion DRAC :**

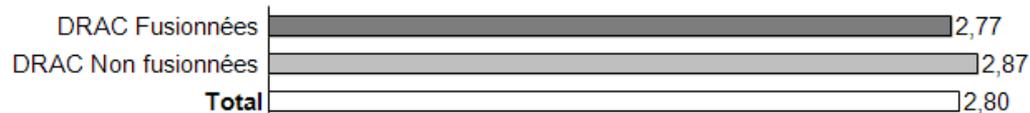
Impact.

Comme indiqué dans l'histogramme des moyennes ci-dessous, les agents des DRAC non fusionnées parviennent mieux à traiter les messages dans les temps impartis que les agents des DRAC fusionnées.

Relation traitement des messages dans les temps / Fusion DRAC corrigées

La relation est significative.

Valorisation des échelons : de 1 (non) à 4 (oui)



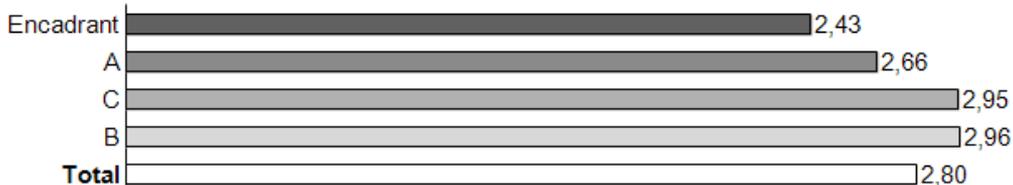
' **Catégories :**

Les "encadrants" et agents des catégories "A" estiment disposer de moins de temps que les agents des autres catégories pour traiter les messages dans les délais impartis.

Relation traitement des messages dans les temps / Catégories

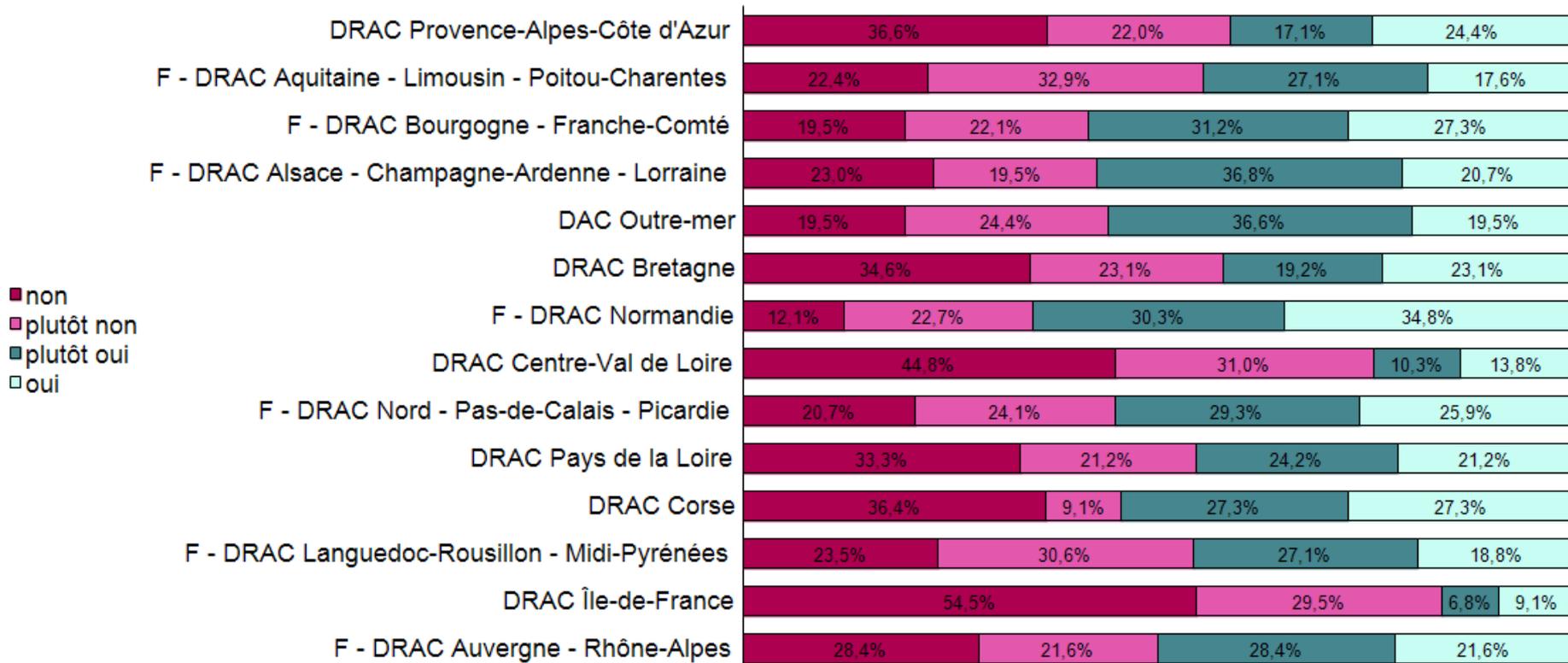
La relation est très significative.

Valorisation des échelons : de 1 (non) à 4 (oui)



Q86 : L'utilisation de la visio-conférence faciliterait mon travail

La relation est très significative.



Les agents de la **DRAC Normandie** sont ceux qui estiment le plus que l'utilisation de la visio conférence faciliterait leur travail (65% de réponses "plutôt oui" à "oui").

' **Fusion DRAC :**

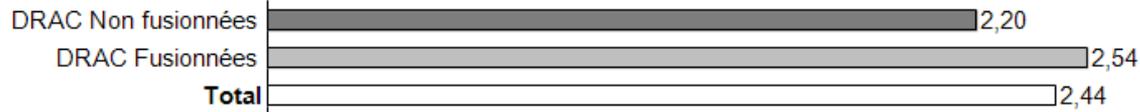
Impact.

Les agents des DRAC fusionnées estiment en moyenne que l'utilisation de la visioconférence faciliterait leur travail comparativement aux agents des DRAC non fusionnées.

Relation travail facilité visio-conf / Fusion DRAC corrigées

La relation est très significative.

Valorisation des échelons : 1 (non) ; 2 (plutôt non) ; 3 (plutôt oui) ; 4 (oui) ; - (non concerné.e)



G - Changements Techniques, Organisationnels et Insécurité socio-économiques (Q67 à 86) :

- Impact de la fusion des Régions
- Manque d'anticipation et de concertation avec les agents pour les changements générés
- Sentiment que les procédures siège sont imposées sans consultation préalable et sans tenir compte de la spécificité des sites
- Pas de stratégie claire, dilution de l'information, circuit des courriers qui dysfonctionne, lourdeur administrative sur les prises de décisions et les validations
- Augmentation des déplacements professionnels générant fatigue physique et difficultés de conciliation vie pro/vie perso, risque d'Accident du Travail, enveloppe déplacement non ajustée
- Inquiétudes quant au devenir des plus petites DRAC qui fusionnent avec des plus importantes
- Obsolescence des outils de travail partagés (matériel de visio-conférence notamment)
- Harmonisation des pratiques qui va prendre du temps
- Impact des NTIC
- Crainte à faire remonter les difficultés des changements à la direction de peur d'être catalogué
- La vidéo conférence ne marche pas ce qui empêche la dématérialisation
- Manque d'accompagnement RH (exemple: agents qui perdent leur poste suite à la réorganisation)
- Les mouvements de personnel sont peu communiqués (hors cat A)
- Freins aux changements - Moyens alloués en temps et en matériels pas en adéquation avec les besoins liés à la conduite du changement
- Problème de remplacement des agents mutés ou qui partent en retraite (impact sur la charge de travail des catégories "B" et "C")
- Craintes liées au déménagement dans les nouveaux locaux (pour les UDAP)
- Difficultés à se projeter dans l'avenir
- Manque de perspective sur les carrières

----- info -----

**Rapport qualitatif
complet des
commentaires**
disponible en Annexe 1.

4. Synthèse des analyses de la famille "Changements techniques et organisationnels et l'insécurité socio-économique"

' AU GLOBAL

☹ Facteurs de risques

- **Inquiétude des changements et impacts** : 67.4% des répondants s'estiment inquiets de la fusion des DRAC. Parmi les agents qui perçoivent une incidence des changements sur leurs conditions matérielles de travail, 96.9% indiquent une répercussion en termes de dégradation de leurs conditions de travail (les agents des sites DRAC hors siège sont les plus touchés, tant en terme d'incidence des changements qu'en terme de perception d'une dégradation de leurs conditions matérielles de travail). 64.8% des répondants estiment que les changements survenus ne leur permettent pas d'améliorer l'exercice de leur mission. Les agents des DRAC hors siège expriment davantage d'inquiétude quant à la fusion des DRAC que les agents des DRAC siège. Le niveau d'inquiétude exprimé par ces agents des DRAC hors siège est élevé (3,3/4). Ces agents des DRAC hors siège sont ceux qui estiment le plus subir l'augmentation des déplacements en raison de la fusion des DRAC. Les catégories A et les Encadrants s'estiment particulièrement impactés par cette hausse des déplacements professionnels, notamment en termes d'impact santé. Les agents des UDAP sont ceux qui ont le score le plus haut en termes d'inquiétudes quant aux éventuels déménagements.

- **L'impact des NTIC** : 56.2% des répondants estiment que l'utilisation des nouvelles applications technologiques a augmenté leur charge de travail. 92.6% des répondants estiment devoir faire face à des sollicitations croissantes par messagerie. Les encadrants sont les plus impactés avec une moyenne très élevée (3,91/4), ils sont également ceux qui estiment le moins arriver à traiter leurs messages dans les temps.

- **Dématérialisation des procédures** : 59.3% des répondants estiment que la dématérialisation des procédures n'a pas facilité leur travail. Ce facteur est moins impactant pour les Encadrants.

☺ Facteurs de protection

- **Information et Communication** : 58.1% des répondants disent avoir été informés au moment des changements. 67% des répondants qui ont été informés et associés aux changements perçoivent que cela a été utile. 54.4% des répondants estiment comprendre les objectifs du changement. Les agents de la catégorie « encadrants » sont ceux qui s'estiment être le mieux informés des changements, ils semblent également mieux comprendre les objectifs du changement que les agents des autres catégories.

Suite analyse :

' FOCUS DRAC

⊗ Les DRAC dans lesquelles les agents expriment le moins être informés et associés en amont des changements :

- **DRAC Alsace Champagne-Ardenne Lorraine, DRAC Aquitaine Limousin Poitou-Charentes.**

C'est également dans ces 2 DRAC que les agents expriment le moins avoir été informé de la mise en place des changements organisationnels ou technologiques récents.

☺ Les DRAC dans lesquelles les agents expriment le plus être informés et associés en amont des changements :

- **DAC Outre-Mer, DRAC Bretagne et DRAC Provence-Alpes-Côte d'Azur .**

C'est également dans ces 2 dernières DRAC que les agents expriment le plus avoir été informés de la mise en place des changements organisationnels ou technologiques récents.

La perception de l'utilité d'être associé au changement est la plus forte dans les **DAC Outre-Mer et DRAC Bretagne, Ile-de-France, Provence-Alpes-Côte d'Azur.** L'utilité d'être associé aux changements est moins bien perçue en **DRAC Auvergne-Rhône-Alpes .**

Au niveau des canaux de transmission de l'information, c'est en **DRAC Ile-de-France** que les agents se disent le plus avoir été informés par leurs hiérarchies lors de la mise en place des changements. Les agents de la **DRAC Normandie** sont ceux qui estiment avoir le plus été informés par les organisations Syndicales lors de la mise en place des changements organisationnels ou technologiques récents.

La compréhension des objectifs du changement apparaît meilleure en **DRAC Bretagne et Ile-de-France.** Elle est moins bonne en **DRAC Alsace Champagne-Ardenne Lorraine et Normandie.** Les Agents de la **DRAC Normandie** semblent plus impactés par l'augmentation des déplacements professionnels que les agents des autres DRAC. Ils expriment également davantage que ces augmentations de déplacements professionnels ont des répercussions négatives sur leur santé physique. Ce sont aussi ceux qui estiment le plus que l'utilisation de la visio-conférence faciliterait leur travail. Les incidences du changement sur les conditions de travail sont davantage perçues en **DRAC Aquitaine Limousin, Poitou-Charentes et Normandie.** Les agents de la **DRAC Auvergne-Rhône-Alpes** estiment davantage que les agents des autres DRAC que la dématérialisation des procédures facilite leur travail.

Focus fusion DRAC

La fusion des DRAC semble avoir des impacts négatifs sur :

- Le sentiment d'information et d'association aux changements
- La perception de l'utilité de la participation au changement
- La compréhension des objectifs du changement
- L'inquiétude par rapport à la fusion des DRAC
- L'augmentation des déplacements professionnels et leur impact sur la santé physique
- La perception de l'incidence des changements sur les conditions matérielles de travail
- Le délai de traitement des messages

7 items de la famille "Changements techniques et organisationnels et l'insécurité socio-économique" semblent impactés par la fusion des DRAC.

III. Annexe 1 : analyse des commentaires qualitatifs

Taux de commentaires des répondants par DRAC/DAC

(par rapport aux effectifs réels des agents composants les DRAC/DAC)

DRAC et DAC	Nombre de commentaires exploités	Effectifs	Tx de commentaires	Tx de commentaires / participation
Mayotte	2	5	40%	50%
Normandie	37	138	27%	50%
Centre - Val de Loire	23	115	20%	49%
Auvergne - Rhône-Alpes	62	233	27%	49%
Alsace - Champagne-Ardenne - Lorraine	57	252	23%	48%
Provence Alpes Côte d'Azur	28	139	20%	46%
Corse	9	20	45%	45%
Pays de la Loire	27	119	23%	44%
Ile de France	40	227	18%	43%
Aquitaine - Limousin - Poitou-Charentes	49	272	18%	41%
Bourgogne - Franche-Comté	41	151	27%	41%
Guadeloupe	6	28	21%	40%
Nord - Nord-pas-de-Calais - Picardie	31	171	18%	40%
Languedoc-Roussillon - Midi-Pyrénées	41	251	16%	35%
Guyane	5	29	17%	33%
Bretagne	15	112	13%	31%
Martinique	5	28	18%	26%
Réunion / Nouvelle Calédonie	2	31	6%	22%
Moyenne % commentaires			21%	

Verbatim* spécifiques par thème

* Restitution des répondants à l'identique

Classe n° 1

- Au vu de mes réponses il peut sembler incohérent que j'ai pu consulter pour des problèmes de souffrance au travail.
- Ce questionnaire est très bien orienté sur la question de la souffrance au travail et je ne me sens pas concerné, malgré tout il décèle des réalités.
- Comme lors de la réponse au premier questionnaire, il manque souvent une option de réponse, ce qui contraint à une réponse qui ne me satisfait pas.
- je pense qu'un questionnaire ne peut pas montrer la réalité du terrain.
- Nous avons déjà eu un questionnaire de ce type en DRAC qui n'a en rien amélioré les conditions de travail.

Classe 1 : Questionnaire

Classe n° 2

- La fusion des régions, et son impact en termes de réorganisation de l'administration de l'État en région, n'a pas été pensée pour le service public, dans le sens de son évolution et de l'amélioration de sa qualité, et donc n'a pas été pensée pour les agents ou du moins en tenant compte de leur réalité professionnelle quotidienne.
- Vu le retard pris en terme de nominations dans les DRAC (nous n'avons toujours pas d'Administrateur de site ! pas de Coordonnateur financier : 2 postes clefs !) l'impact de la réforme ne sera effectif que dans 6 mois environ, et aura des effets sur nos missions régulièrement, c'est évident...
- Sentiment de travailler pour une administration aveugle et sourde vis à vis de ses agents, des usagers, perte totale de sens du service publique et des missions culturelles.
- La préparation de la réforme territoriale a engendré de nombreux questionnements, du temps de travail supplémentaire (ex : réponse à des questionnaires sur l'organisation des services, des moyens, déplacements pour des réunion en DRAC...).
- En déplacement quotidiennement sur le territoire pour des réunions, les temps de trajets pour aller et revenir (en moyenne plus de 2 heures matin et 2h le soir) conjugués à une augmentation considérable de mails à traiter rendent les journées impossibles.

Classe 2 : Missions de service

Classe n° 3

- Depuis la mise en place de la réforme et la création de nouveaux niveaux hiérarchiques, les informations circulent moins facilement, tout prend plus de temps, notamment la signature des courriers, je me sens plus spectatrice qu'actrice de la nouvelle organisation.
- Création d'un échelon hiérarchique supplémentaire (pôles) avec les retards inhérents dans les circuits de validation de décision (image de l'administration très impactée)
- Ce n'est pas tant l'absence d'information sur le changement mais l'absence d'informations fiables (l'information sur la fusion des DRAC étant fluctuante de jour en jour alors que les points d'informations étaient peu nombreux et considérablement espacés dans le temps).
- Dans la région où je travaille, dans un service régional de l'archéologie, la fusion est une source de stress supplémentaire avec des directives d'harmonisation qui atterrissent sur les bureaux sans que les moyens supplémentaires nécessaires soit mis à disposition.
- D'une manière générale, la fusion a généré et continue de générer de l'anxiété et de la souffrance au travail, souvent par manque d'anticipation, absence de prise de décision de la Direction et surtout un manque cruel de communication claire.

Classe 3 : Fusion

Verbatim* spécifiques par thème

* Restitution des répondants à l'identique

Classe n° 4

- de mes collègues (pour eux, secrétaire, ce n'est pas un vrai métier), supérieurs hiérarchiques et surtout du ministère qui ne prend pas en compte l'évolution des missions d'un secrétaire de catégorie C, beaucoup plus exigeant.
- Impression croissante d'un mépris des services sectoriels au profit des seuls services supports et notamment des services financiers, que ce soit dans le travail quotidien ou l'évolution professionnelle.
- Par exemple, à la question 12, j'ai répondu que je ne travaillais pas sous le contrôle permanent de ma hiérarchie, ce qui est vrai mais, je travaille sous le contrôle permanent d'un collègue dont la fonction est de valider tout ce qui est saisi dans un logiciel par les autres membres du service.
- L'absence d'accompagnement de l'encadrement supérieur par l'administration centrale est particulièrement dommageable à la qualité et à l'atteinte des objectifs de l'exercice budgétaire de la 1ère année de la fusion.
- Le manque de concours en catégorie A incite parfois des personnes à candidater pour des concours de catégories inférieures à leur niveau de formation ou/et de compétences.

Classe 4 : Travail et services

Classe n° 5

- Il existe au sein de notre DRAC un vrai manque de "cadre" (la gestion des agents d'un service à l'autre est souvent différente -congés, horaires...- parfois même au sein d'un même service il y a une forte iniquité).
- les mutations des agents, leurs départs et surtout le temps qu'il faut pour les remplacer impactent considérablement la vie des services, la qualité du travail et du service rendu aux publics.
- De plus en plus de catégorie C sont amenées à effectuer des tâches de catégorie supérieure, alors qu'ils forment des agents qui ont la possibilité de passer des concours réservés (qui sont plus accessibles que les concours internes et avec plus de postes à pourvoir).

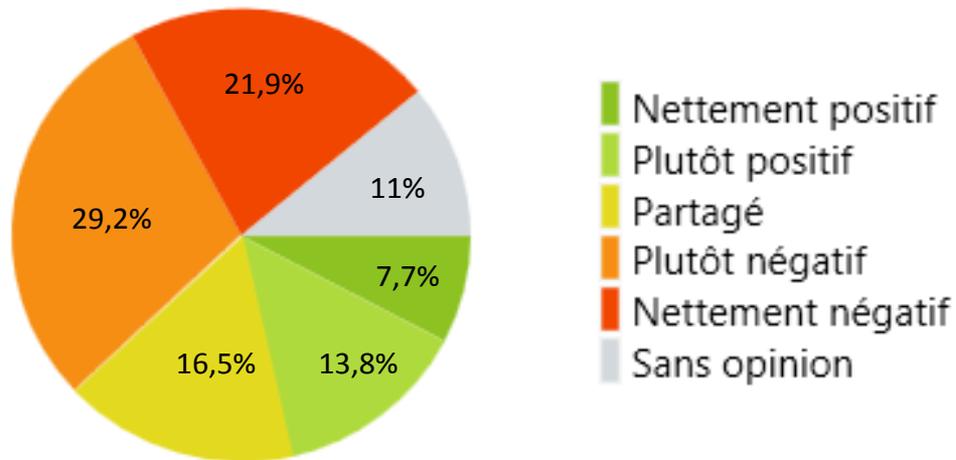
Classe 5 : Travail et collègues

La classe 3 (fusion) et la classe 5 (travail et collègues) sont les plus représentées dans les commentaires des répondants.

Orientation des réponses et sentiments



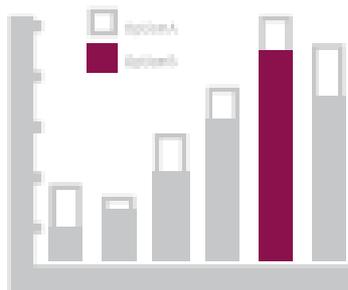
Orientation des réponses et sentiments



Sentiments analysés :
Evaluation, Intérêt, Peur

Au global, l'analyse de l'orientation des commentaires indique que ceux-ci sont majoritairement connotés négativement (67,5% des commentaires selon l'analyse effectuée par le logiciel)

Analyse globale



Analyse globale de contenu *(Classement décroissant)*

(analyse effectuée par les psychologues)

TOP 10

- Impacts négatifs de la réforme (144 commentaires)
- Charge de travail, demandes urgentes et non remplacement des postes vacants (63 commentaires)
- Difficulté managériale, manque de cadrage, d'empathie, différences de répartition de charge et d'investissement professionnel entre agents (non régulées) (63 commentaires)
- Manque d'information et de communication sur la stratégie, les objectifs communs (62 commentaires)
- Augmentation des strates hiérarchiques depuis la fusion des DRAC (impact sur le travail opérationnel, verticalité des prises de décision et perte d'information) (48 commentaires)
- Manque de reconnaissance perçu (41 commentaires)
- Eloignement de la hiérarchie, sentiment d'isolement des sites distants (37 commentaires)
- Complexification des process (validation, obtention des signatures, identification de la personne ressource, retards générés) (35 commentaires)
- Difficulté d'harmonisation des pratiques entre les sites sièges et les sites distants (33 commentaires)
- Manque d'information et d'implication des agents en amont des changements (26 commentaires)

Autres commentaires : matériel informatique et technologie mal adaptés au changement et à la dématérialisation (26 commentaires) ; augmentation des déplacements professionnels et impact santé et vie perso ; manque d'accompagnement RH en cas de difficulté (17 commentaires) ; rupture des liens horizontaux entre services, difficulté de travailler en transverse (9 commentaires).