

# Résultat des questionnaires QVT et RPS de l'HDD

S'informer pour agir ensemble

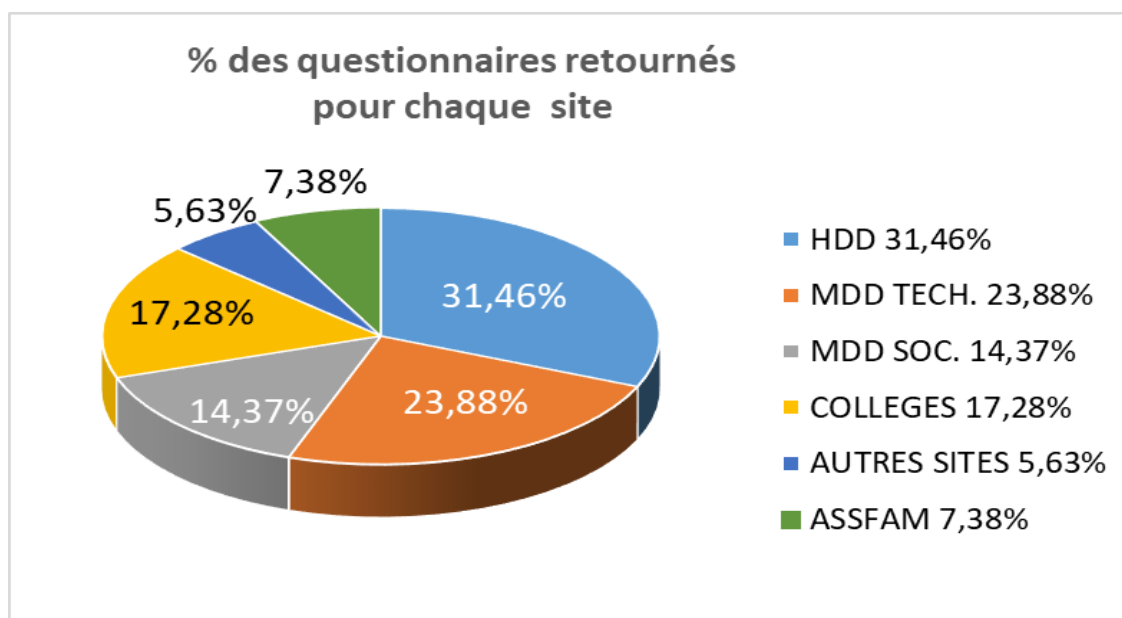
## RESULTATS DU QUESTIONNAIRE QVT et RPS à l'Hôtel du département

Nous tenons à rappeler que le résultat de cette enquête est une photographie à un instant « T » sur le sentiment des agents au sujet de leurs conditions de travail et de l'émotion qu'elles génèrent. L'interprétation du questionnaire doit être objective. Il est aussi nécessaire de rappeler que le contexte sanitaire, social et politique est difficile. Il y a des sujets sur lesquels il est possible d'agir et d'autres non.

### La participation

**515 agents** ont répondu au questionnaire répartis de la façon suivante soit 29% de l'effectif.

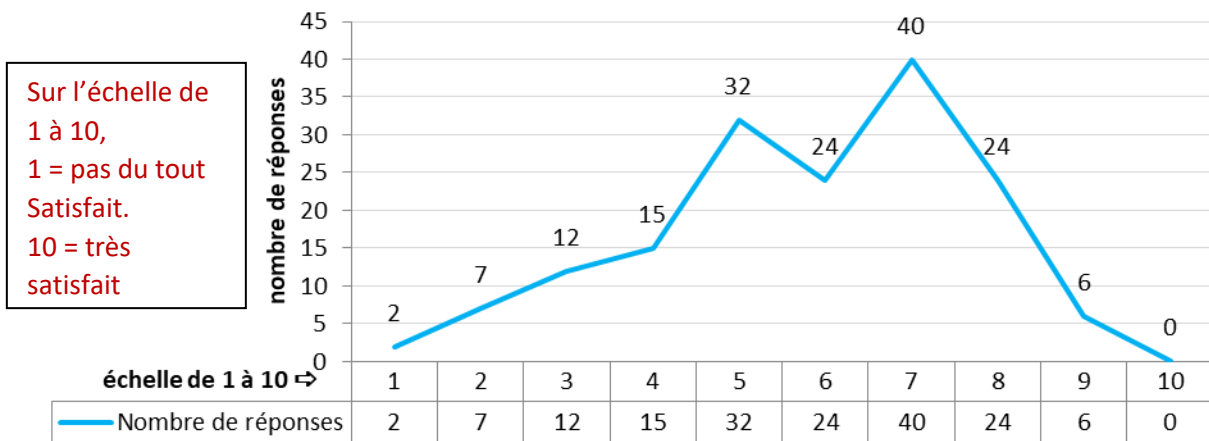
- 162 agents de l'Hôtel du Département ;
- 123 agents des MDD techniques ;
- 89 agents des collèges ;
- 74 agents dans les MDD sociales ;
- 29 agents des autres sites.).
- 38 ASSFAM. Elles avaient été sollicitées pour répondre au questionnaire RPS juste avant la crise sanitaire.



# Notes de satisfaction que vous avez attribué pour la qualité de la vie au travail sur une échelle de 1 à 10.

(1 « pas du tout satisfait » à 10 « très satisfait »)

## Courbe de satisfaction de la QVT sur une échelle de 1 à 10

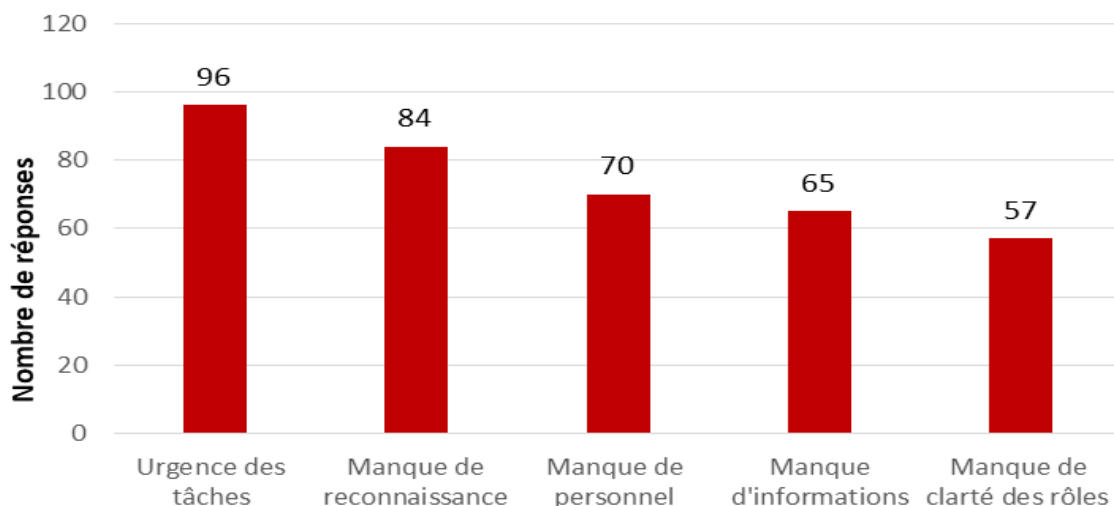


## Au travail, les différents facteurs de pénibilité auxquels les agent(e)s sont confronté(e)s.

(plusieurs réponses étaient possibles)

Il y avait 14 items possibles, nous avons retenu les 5 principaux.

## 5 principaux facteurs de pénibilité

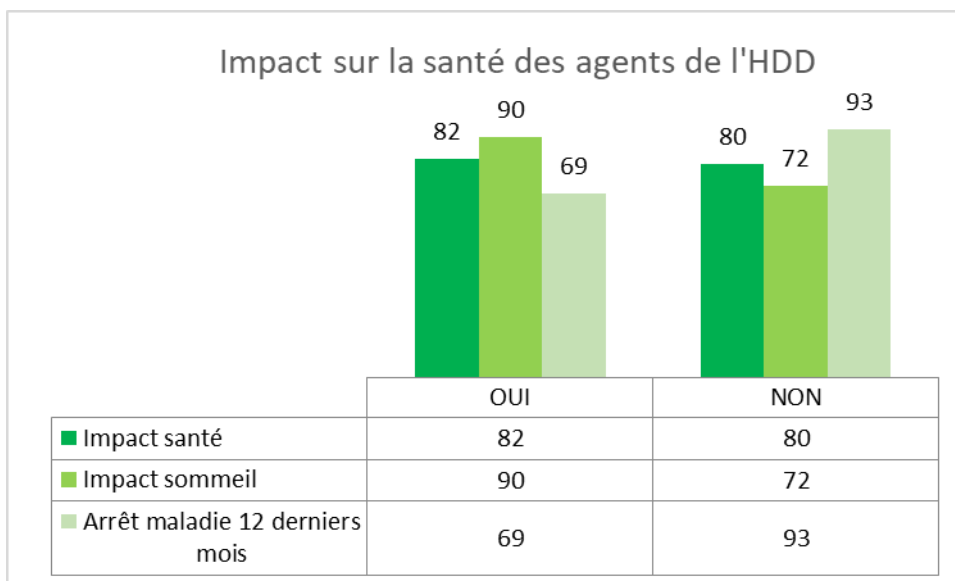


Une case « autres facteurs de pénibilités » était prévue, voici quelques réponses en exemples :

Hôtel du Département :

- Open-space inadapté ;
- Mobilier inadapté ;
- Refus de temps partiel.

# L'impact sur la santé, le sommeil des agents et le nombre d'arrêt de maladie de ces 12 derniers mois



## Les réponses de l'enquête sur la Qualité de Vie au Travail à l'Hôtel du département

MON ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL					
	NON	OUI		NON	OUI
Je subis souvent des interruptions dans mes tâches	32%	68%	J'ai les moyens nécessaires pour bien travailler	35%	65%
Je subis des agressions, des injures liées à mon travail	88%	12%	Je dois apporter des réponses immédiates (aux usagers)	36%	64%
Je me sens en sécurité au travail	21%	79%	Mon environnement de travail est agréable	30%	70%
MON VOLUME ET INTENSITE DE TRAVAIL					
	NON	OUI		NON	OUI
On me demande une quantité de travail excessive	52%	48%	Je travaille essentiellement dans l'urgence	47%	53%
Je me sens souvent débordé(e)	49%	51%	J'ai le temps nécessaire pour effectuer un travail de qualité	51%	49%
J'ai le sentiment que mon travail est utile	17%	83%			
MON AUTONOMIE					
	NON	OUI		NON	OUI
J'ai une autonomie suffisante pour prendre des initiatives	25%	75%	Je peux organiser moi-même mon travail	12%	88%
Je sais clairement ce que j'ai à faire dans mon travail	12%	88%	Ma hiérarchie me fait confiance	25%	75%
Des responsabilités me sont confiées	33%	67%	Je peux interrompre mon travail quand je le souhaite	33%	67%

## MA MOTIVATION

	NON	OUI		NON	OUI
Je fais un travail qui a du sens	17%	83%	J'ai la possibilité de réaliser un travail varié	24%	76%
Les tâches que j'effectue sont valorisantes	36%	64%	J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles	38%	62%
Mon travail est suffisamment valorisé	72%	28%	J'ai subi une perte de motivation récemment	31%	69%

## LIEN HIERARCHIQUE

On me traite injustement au travail	73%	27%	Ma hiérarchie se soucie de mon bien-être au travail	51%	49%
En cas de problème je suis soutenu(e) par ma hiérarchie	33%	67%	Je dialogue facilement avec ma hiérarchie	25%	75%
Je reçois le respect que je mérite de ma hiérarchie	33%	67%	Je reçois des consignes contradictoires	43%	57%
Ma hiérarchie est facilitante dans mon travail	32%	68%			

## RAPPORT SOCIAUX

	NON	OUI		NON	OUI
Ma hiérarchie se sent concernée par notre bien-être	54%	46%	Ma hiérarchie facilite la collaboration entre agents	59%	41%
Mes collègues me manifestent de l'intérêt, du respect	19%	81%	Nous avons une aide suffisante en situation difficile.	54%	46%
Mes collègues m'aident à mener à bien mes tâches	27%	73%	Des temps de convivialités sont organisés régulièrement	59%	41%

## CIRCULATION DE L'INFORMATION

L'information circule bien dans mon service	57%	43%	Les réunions de services sont suffisantes	55%	45%
Les réunions de services sont efficaces	59%	41%	Je suis informé(e) sur la vie et les projets de mon service	56%	44%
Je suis informé(e) des projets de la collectivité	70%	30%			

## EVOLUTION PROFESSIONNELLE

	NON	OUI		NON	OUI
Les critères d'évaluation de mon travail sont clairs	54%	46%	La qualité de mon travail est reconnue par ma hiérarchie	37%	63%
J'ai confiance dans l'évolution de ma carrière	70%	30%	Mes perspectives de promotion sont satisfaisantes	75%	25%
Mes souhaits de formation sont pris en compte	23%	77%	Mes souhaits d'évolution de carrière sont pris en compte	61%	39%
La collectivité peut m'aider à évoluer sur le plan professionnel	63%	37%			

## EXIGENCES EMOTIONNELLES et INSECURITE AU TRAVAIL

Dans mon travail, je subis des pressions psychologiques	67%	33%	Je vis des tensions avec mes collègues de travail	72%	28%
Je vis des tensions avec le public	85%	15%	Je vis des tensions avec ma hiérarchie	66%	34%
Je suis informé(e) des projets de réorganisation	66%	34%	Il m'arrive d'avoir peur au mon travail	82%	18%
Dans mon travail, je reçois des ordres contradictoires	55%	45%			

# Réponse du questionnaire sur les risques psycho-sociaux (RPS) à l'HDD

Ce questionnaire adapté de Cohen et Williamson est l'un des plus utilisés pour évaluer la perception du stress. Ses items permettent de mesurer simplement et rapidement l'importance avec laquelle des situations de la vie sont perçues comme menaçantes, c'est à dire non prévisibles, incontrôlables et pénibles. En constituant des repères, elle permet d'amorcer une discussion sur le travail lors des visites médicales de santé au travail, par exemple.

Chaque réponse du questionnaire correspond à des points. L'ensemble des points additionné vous donne un score. **L'interprétation des résultats des scores se fait en 3 groupes A,B et C.**

## A / Score inférieur à 21 :

C'est une personne qui sait gérer son stress, qui sait s'adapter et pour laquelle il existe toujours des solutions.

## B / Score compris entre 21 et 26 :

C'est une personne qui sait en général faire face au stress, mais il existe un certain nombre de situations qu'elle ne sait pas gérer. Elle est parfois animée d'un sentiment d'impuissance qui entraîne des perturbations émotionnelles. Elle peut sortir de ce sentiment d'impuissance en apprenant des méthodes de stratégies de changement.

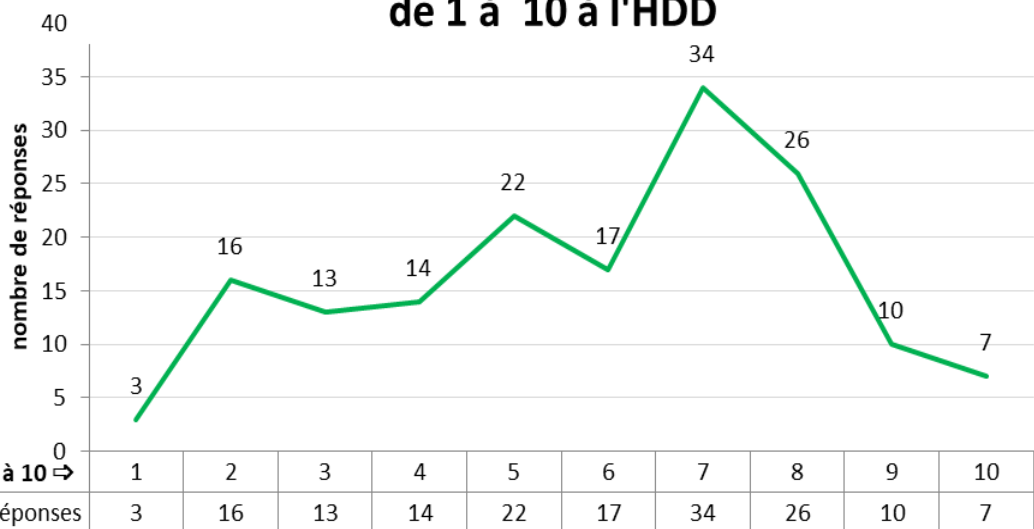
## C / Score supérieur à 27 :

La vie est une menace perpétuelle pour cette personne : elle a le sentiment de subir la plupart des situations et de ne pouvoir rien faire d'autre que de les subir. Ce fort sentiment d'impuissance lié à sa représentation de la vie peut la faire basculer dans la maladie. Un travail sur son schéma de pensée est souhaitable ainsi qu'un changement dans sa manière de réagir.

La moyenne des scores pour les agents de l'hôtel du département est de **28,30**

## Courbe de niveau de stress ressenti sur une échelle de 1 à 10 à l'HDD

Sur une échelle de 1 à 10 :  
1 = pas de stress  
10 = stress très important



Proche,  
Efficace,  
Solidaire.

## SYNDICAT CGT

du Conseil Départemental  
11, rue François Chénieux CS 83112  
87031 LIMOGES CEDEX 1  
Tél : 05 44 00 11 95 – 06 18 08 13 93  
Email : [cgt@haute-vienne.fr](mailto:cgt@haute-vienne.fr)  
Blog : [cgt-cd87.fr](http://cgt-cd87.fr)