

# Synthèse des états généraux des services publics territoriaux 2026







La CGT Occitanie a lancé, au mois de novembre dernier, un large questionnaire dans le cadre des États généraux des services publics territoriaux auquel ont répondu 216 agents.

Cette démarche visait à recueillir l'expression des agents, leurs réalités de terrain, leurs difficultés quotidiennes et leurs attentes concernant l'avenir des services publics.

À travers cette synthèse, la CGT Occitanie tient à remercier sincèrement toutes celles et ceux qui ont pris le temps de répondre, pour leur mobilisation, leur engagement et la richesse de leurs contributions. Ces réponses sont essentielles pour porter vos voix, mettre en lumière vos revendications et nourrir nos réflexions collectives. Elles nous permettent de mieux comprendre vos préoccupations et de défendre vos droits.

Nous espérons une participation plus large encore. Pour que nos actions soient plus fortes, nous avons besoin de vous et de votre présence. Ce n'est pas seulement un questionnaire, mais une invitation à vous impliquer pleinement dans la vie de votre syndicat, à faire vivre ce mouvement qui vous représente.

Rappelons que l'adhésion à un syndicat est un droit fondamental, inscrit dans notre Constitution. Ce droit ne doit en aucun cas être perçu comme un risque pour votre poste de travail. Il est, au contraire, un levier pour défendre vos conditions, vos droits et garantir une représentation équitable. Il n'y a aucune honte à être syndiqué : se syndiquer, c'est choisir de défendre ses droits, d'agir collectivement pour un avenir plus juste. Aucune sanction ne peut être prise contre un salarié pour son appartenance syndicale. Vous pouvez vous syndiquer en toute tranquillité et sans crainte de représailles.

Les délégués syndicaux, élus démocratiquement, jouent un rôle crucial dans cette dynamique. Ils sont vos porte-parole, garantissant que vos préoccupations soient entendues et prises en compte. Leur mission est légitime et protégée par la loi. Leur engagement est essentiel pour défendre vos droits et promouvoir la justice sociale au sein de vos structures.

Nous comptons sur vous pour être plus nombreux à participer activement aux actions syndicales, faire entendre vos préoccupations et construire ensemble des solutions collectives.

La CGT met tout en œuvre pour retranscrire fidèlement l'expression que vous nous avez confiée. Pour que cette parole porte véritablement, il est essentiel que chacun prenne sa place dans la dynamique collective.

Un immense merci à chacune et chacun d'entre vous pour votre implication, votre sincérité et votre confiance. Nous avons besoin de vous pour faire grandir ce syndicat. Ensemble, soyons plus nombreux, plus forts et plus déterminés à défendre nos droits et bâtir un avenir meilleur pour nos services publics.

***"Il n'y a pas de destin pour les peuples, il n'y a que des actions." – Jean JAURÈS***

## CONTEXTE ET METHODOLOGIE

Ce rapport repose sur une analyse qualitative des réponses obtenues à partir d'un questionnaire portant sur des sujets clés tels que la rémunération, l'évolution de carrière, les conditions de travail, le télétravail, l'action sociale et la retraite au sein de la collectivité.

Les répondants, principalement issus des catégories A, B et C, incluent aussi bien des titulaires que des contractuels, avec une représentation particulièrement marquée des catégories B et C.

Le questionnaire allie des questions fermées (oui/non, évaluations) à de nombreux espaces d'expression libre, offrant ainsi une vision complète des attentes et préoccupations des agents.

Cette méthodologie permet de dégager des tendances significatives, d'identifier des thèmes récurrents et de mettre en lumière des points de tension majeurs au sein de la collectivité.

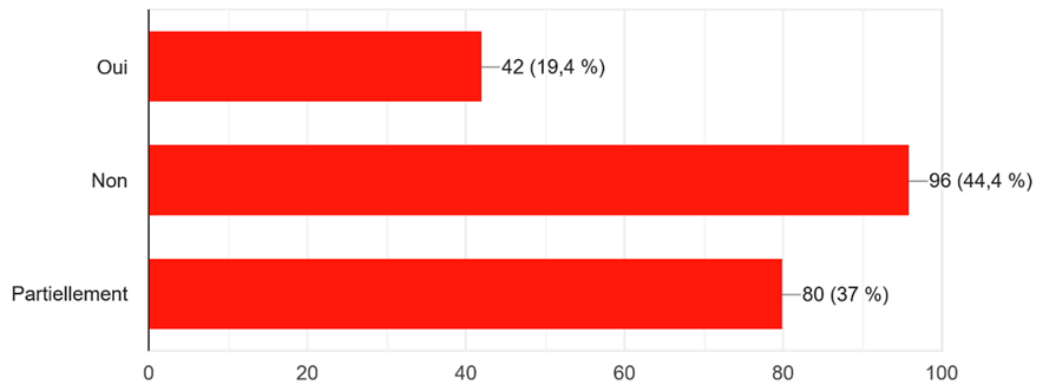
\*\*\*\*\*

## SOMMAIRE

<b>THÈME 1</b> : SALAIRES, TRAITEMENTS ET PENSIONS .....	6
<b>THÈME 2</b> : CARRIÈRE, QUALIFICATION, FORMATION : L'URGENCE SOCIALE.....	12
<b>THÈME 3</b> : SANTÉ AU TRAVAIL .....	16
<b>THÈME 4</b> : SUREXPOSITION A LA COMMUNICATION ET DROIT A LA DÉCONNEXION .....	20
<b>THÈME 5</b> : ÉMANCIPATION DES SALAIRES / COS ET ACTIONS SOCIALES .....	23
<b>THÈME 6</b> : RETRAITE UN DROIT A DÉFENDRE .....	25
<b>THÈME 7</b> : LOI DE LA TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE .....	28
<b>TÉMOIGNAGES</b> .....	30

Êtes-vous satisfait-e de votre rémunération actuelle (traitement + primes) par rapport à votre travail et à votre engagement ?

216 réponses



**Pourquoi ?**

164 réponses

**Une perte massive et durable de pouvoir d'achat**

Le motif le plus largement partagé est la perte continue de pouvoir d'achat :

- Gel du point d'indice depuis de nombreuses années
- Augmentation forte et durable du coût de la vie (logement, alimentation, énergie, transport, impôts)
- Revalorisations jugées rarissimes, faibles ou symboliques

**Beaucoup d'agents indiquent qu'il devient difficile de vivre décemment, voire de finir le mois, malgré un emploi stable et parfois plusieurs décennies de service.**

**Rémunération jugée insuffisante au regard du travail réel**

Les agents dénoncent un décalage croissant entre la rémunération et :

- La charge de travail
- Les responsabilités
- La polyvalence
- L'engagement quotidien

Cela se traduit par :

- Une intensification du travail liée aux sous-effectifs
- Un sentiment que « le travail ne paie plus »

## **Missions supérieures non reconnues (C sur B, B sur A)**

Un très grand nombre de réponses pointent :

- Des agents de catégorie C exerçant des missions de B
- Des agents de catégorie B exerçant des missions de A
- Des postes « faisant fonction » faiblement ou pas du tout compensés

**Cette situation crée : un sentiment d'injustice - une dévalorisation professionnelle - une démotivation, surtout quand cela dure des années.**

## **Les primes sont un facteur central d'insatisfaction, pour plusieurs raisons :**

- Inégalités entre agents à poste et missions identiques
- Différences entre :
  - Titulaires / contractuels
  - Sites géographiques ou services (article 111)
- Montants jugés très faibles au regard des contraintes (déplacements, tutorat, responsabilités)

**Beaucoup parlent d'un système opaque, inéquitable et peu lisible.**

## **Absence de reconnaissance du mérite et des compétences**

Les agents expriment fortement :

- Une absence de reconnaissance du travail bien fait
- Une évolution fondée quasi exclusivement sur l'ancienneté
- Une non-valorisation des compétences, de l'expertise ou de l'investissement

Plusieurs soulignent que :

- S'investir davantage ne change rien
- La « méritocratie » est perçue comme inexistante
- La notation ou le RIFSEEP ne jouent pas leur rôle

## **Carrières lentes, bloquées ou injustes**

Les réponses mettent en avant :

- Des avancements trop longs
- Des fins de carrière bloquées
- Des promotions internes rares ou difficiles
- Une reprise d'ancienneté insuffisante, notamment pour les parcours dans le privé

**Certains agents indiquent être au même grade depuis 15, 20 ou 30 ans, malgré des responsabilités accrues.**

## Comparaison défavorable avec le secteur privé

Beaucoup d'agents comparent leur situation :

- Au secteur privé à poste équivalent
- À d'autres collectivités territoriales

Ils constatent :

- Des écarts de rémunération importants
- Une attractivité décroissante de la fonction publique
- Des difficultés de recrutement, surtout dans les filières en tension (technique, informatique)

## Une forte inquiétude pour la retraite

La rémunération actuelle est aussi jugée insatisfaisante car elle prépare :

- Une retraite très faible
- Une chute brutale de revenus

Les agents rappellent que :

- Seule une partie infime des primes est intégrée dans le calcul de la pension
- Pour les catégories C et B, cela signifie parfois des pensions proches du seuil de précarité

**Cette perspective alimente angoisse, découragement et colère.**

## Un sentiment d'injustice et de manque de considération

Au-delà des chiffres, ressort fortement :

- Un sentiment de non-reconnaissance
- L'impression d'être peu considérés malgré l'engagement
- Une perte de confiance dans l'équité du système

Certains agents vont jusqu'à exprimer :

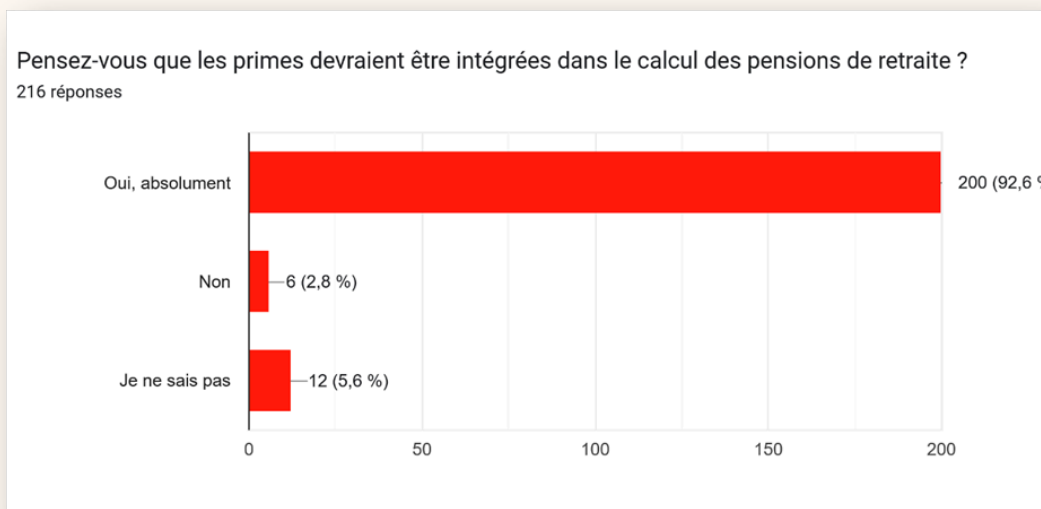
- Du fatalisme
- Une démotivation
- Voire un désengagement contraint

## Conclusion générale

Les agents ne contestent pas seulement le niveau de leur rémunération, mais le sens et la justice du système actuel. Ils travaillent plus, avec plus de responsabilités, dans un contexte inflationniste fort, sans reconnaissance salariale réelle, ni pendant la carrière, ni pour la retraite.

L'insatisfaction repose donc sur :

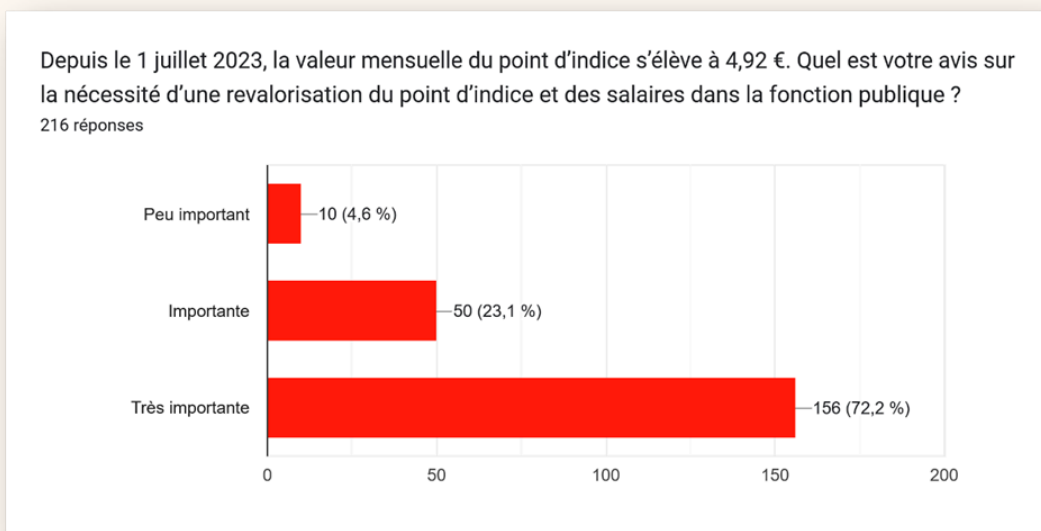
- Le gel du point d'indice
- L'inadéquation entre travail réel et rémunération
- Les inégalités de primes
- L'absence de reconnaissance du mérite
- La perspective d'une retraite indigne



### Les primes constituent un sujet central de crispation

- Perception d'iniquités fortes dans leur attribution,
- Critères jugés opaques, souvent associés aux affinités hiérarchiques plutôt qu'aux compétences ou aux résultats,
- Disparités entre titulaires et contractuels,
- Primes soumises à l'impôt mais non prises en compte dans le calcul de la retraite, vécues comme une injustice majeure.

**Demande quasi unanime : intégration totale ou majoritaire des primes dans le calcul des pensions de retraite.**



### Point d'indice et politiques salariales

La revalorisation du point d'indice est considérée comme :

- Très importante voire prioritaire par une écrasante majorité des répondants,
- Insuffisante au regard de l'augmentation du coût de la vie,
- Incapable, dans son état actuel, de compenser l'inflation réelle.

**De nombreuses réponses soulignent l'absurdité de certains gains indiciaires (quelques euros bruts lors d'un changement d'échelon), vécus comme démotivants.**

Quelles mesures prioritaires attendez-vous pour améliorer votre situation salariale et vos droits à la retraite ?

158 réponses

## SYNTHESE DES MESURES PRIORITAIRES ATTENDUES PAR LES AGENTS

### Revaloriser le traitement indiciaire

La demande centrale porte sur une augmentation réelle et durable du point d'indice, afin que les salaires :

- Suivent l'évolution du coût de la vie,
- Cessent de séroder face à l'inflation,
- Garantissent un niveau de rémunération permettant de vivre dignement.

**Une attention particulière est attendue pour les catégories C et B, les bas salaires et les agents en fin de carrière.**

### Intégrer les primes dans le calcul des droits à la retraite

Les agents expriment massivement la nécessité que le régime indemnitaire (IFSE, primes diverses) soit pris en compte pour la retraite, totalement.

L'exclusion actuelle des primes est vécue comme une injustice majeure, conduisant à des pensions insuffisantes malgré des carrières complètes et un fort engagement professionnel.

### Rendre les carrières plus dynamiques et équitables

Les attentes portent sur :

- Une refonte des grilles indiciaires,
- Des avancements plus rapides,
- Un meilleur accès à la promotion interne,
- Des solutions pour les agents bloqués en fin de grille.

L'objectif est de permettre une évolution cohérente tout au long de la carrière et d'améliorer le niveau de rémunération au moment du départ à la retraite.

### Aligner les missions exercées avec le grade et la rémunération

Beaucoup d'agents demandent :

- La reconnaissance des situations où les missions dépassent le cadre d'emploi,
- La transformation des postes lorsque les fonctions exercées le justifient,
- Une compensation réelle des situations de « faisant fonction ».

**Il s'agit d'un enjeu fort de justice professionnelle et salariale.**

## Garantir l'égalité de traitement entre les agents

Les réponses soulignent la nécessité de :

- Supprimer les disparités liées à la date d'entrée (avant/après fusion),
- Harmoniser les primes entre services et sites,
- Aligner les droits des contractuels et des titulaires à travail égal.

**L'équité salariale est identifiée comme une condition essentielle de motivation et de cohésion.**

## Sécuriser et améliorer les droits à la retraite

Les agents attendent :

- Une meilleure prise en compte des carrières hachées, du temps partiel et des congés parentaux,
- La reconnaissance des années de contractuel,
- Des dispositifs de retraite progressive ou anticipée,
- Un calcul des pensions plus protecteur, évitant les chutes brutales de revenus.

**La retraite est perçue comme un sujet d'inquiétude majeur, notamment pour les catégories les plus modestes.**

## Reconnaitre l'engagement et les compétences

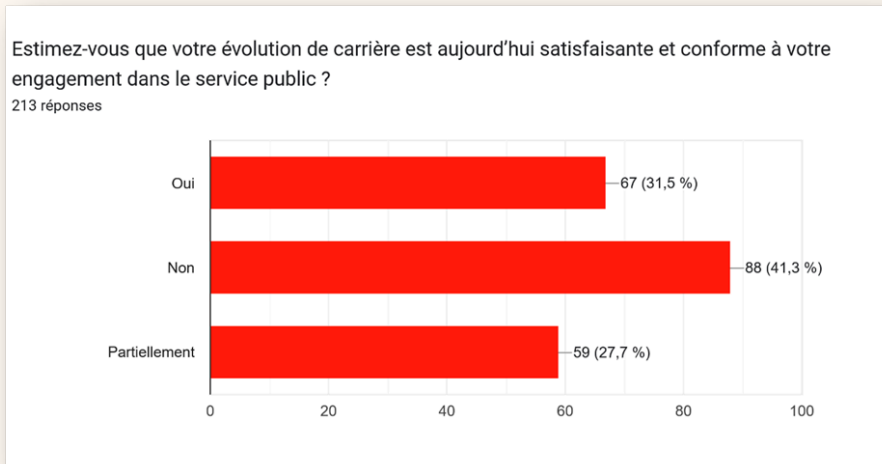
Enfin, les agents expriment le besoin d'une meilleure valorisation du travail réel, de l'investissement et des compétences acquises, au-delà de la seule ancienneté.

Ils attendent un système plus lisible, plus juste et plus motivant.

## Conclusion

Les attentes des agents convergent vers une exigence simple et cohérente :

Pouvoir vivre correctement de leur travail aujourd'hui et bénéficier demain d'une retraite décente, à la hauteur de leur engagement auprès du service public.



**Pourquoi ?**  
137 réponses

### Une évolution jugée beaucoup trop lente

Le constat le plus partagé est celui d'une stagnation prolongée :

- Délais très longs entre deux avancements,
- Progressions d'échelon faibles et peu motivantes,
- Carrières figées, notamment en fin de grille.

**Beaucoup d'agents indiquent exercer les mêmes fonctions depuis 10, 20, voire 30 ans, sans perspective concrète d'évolution, ce qui alimente lassitude et démotivation.**

### Une dépendance quasi exclusive aux concours et examens

L'évolution de carrière repose presque uniquement sur la réussite aux concours ou examens professionnels, perçus comme :

- Difficiles, sélectifs et déconnectés du travail réel,
- Inadaptés aux postes occupés,
- Peu accessibles avec l'âge, la charge de travail ou certaines contraintes de santé.

**Même en cas de réussite, la nomination peut être longue, incertaine, voire bloquée, ce qui renforce le sentiment d'inutilité de l'effort fourni.**

### Un décalage massif entre missions exercées et cadre d'emploi

De très nombreux agents signalent exercer :

- Des missions de catégorie supérieure (C sur B, B sur A),
- Parfois depuis de nombreuses années,
- Sans reconnaissance statutaire ni salariale.

**Ce décalage est vécu comme une injustice structurelle, d'autant plus marquée lorsque des collègues, à missions identiques, bénéficient d'un grade ou d'une rémunération supérieure.**

### **Une reconnaissance insuffisante de l'engagement et des compétences**

L'expérience, l'investissement, la qualité du travail et les responsabilités assumées sont jugés peu ou pas pris en compte dans l'évolution de carrière.

Les agents dénoncent :

- L'absence de lien entre engagement professionnel et progression,
- La non-valorisation des compétences acquises, y compris celles issues du secteur privé,
- Un système fondé davantage sur l'ancienneté formelle ou le statut que sur le contenu réel du travail.

### **Une promotion interne perçue comme rare, opaque et inéquitable**

La promotion interne est largement critiquée pour :

- Des quotas trop faibles,
- Un manque de transparence sur les critères,
- Des décisions ressenties comme arbitraires.

**Plusieurs agents évoquent un sentiment de clientélisme, de « postes réservés », ou de favoritisme, notamment au profit de candidats externes ou de contractuels recrutés hors concours.**

### **Des inégalités selon le statut, le territoire ou le parcours**

Les réponses mettent en évidence :

- Des difficultés accrues pour les catégories C,
- Un traitement différencié des contractuels, avec peu ou pas de perspectives d'évolution,
- Un manque d'accompagnement pour les agents éloignés des sièges,
- Une méconnaissance des situations individuelles par les services RH.

**Ces inégalités renforcent le sentiment d'abandon et d'injustice.**

### **Un manque d'accompagnement RH et de visibilité**

De nombreux agents soulignent :

- L'absence de suivi personnalisé,
- Le manque d'information sur les possibilités d'évolution,
- L'impossibilité de se projeter dans un parcours professionnel clair.

**Ce flou génère découragement, résignation, voire renoncement à toute ambition d'évolution.**

### **Des conséquences directes sur la motivation et l'engagement**

Cette situation conduit à :

- Une démotivation progressive,
- Une perte de sens,
- Le sentiment que l'engagement supplémentaire est inutile,
- Parfois des projets de départ de la collectivité ou de la fonction publique.

### Conclusion générale

Malgré l'attachement au service public, une large majorité des agents considère que leur évolution de carrière ne reflète ni leur engagement, ni leurs compétences, ni leurs responsabilités réelles.

Le système actuel est perçu comme lent, rigide, inéquitable et peu lisible, reposant trop exclusivement sur les concours, au détriment de la reconnaissance du travail réellement accompli.

**Les lignes directrices de gestion (LDG)** constituent l'une des innovations de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Chaque administration doit édicter ses propres LDG, qui vont déterminer sa stratégie pluriannuelle des ressources humaines et fixer les orientations générales en matière de promotion.

Le rôle des LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels

Les LDG précisent les orientations générales d'une structure publique en matière de gestion des ressources humaines, notamment la mobilité, la promotion ou encore la valorisation des parcours professionnels. Outre le fait de permettre à une administration de détailler son action dans ces domaines, les LDG permettent aux agents publics d'avoir connaissance des politiques RH promues par leur employeur. Les LDG sont soumises pour avis aux comités sociaux.

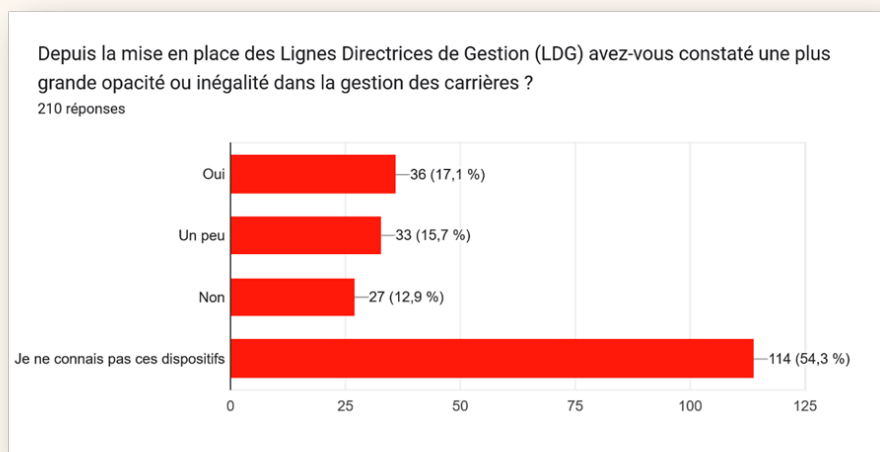
### Deux types de LDG

Il existe deux types de lignes directrices de gestion.

- Les LDG en matière de mobilité, géographique ou fonctionnelle ;
- Les LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

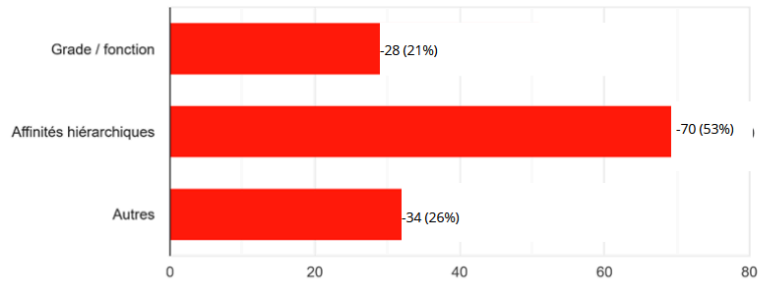
Ces LDG décrivent les critères et orientations pris en compte pour les promotions de corps ou de grade, ou encore les actions menées par un employeur public afin de favoriser l'évolution professionnelle de ses agents.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/etre-agent-public/mon-parcours-professionnel/les-lignes-directrices-de-gestion-en-matiere-de-valorisation-des-parcours-professionnels>



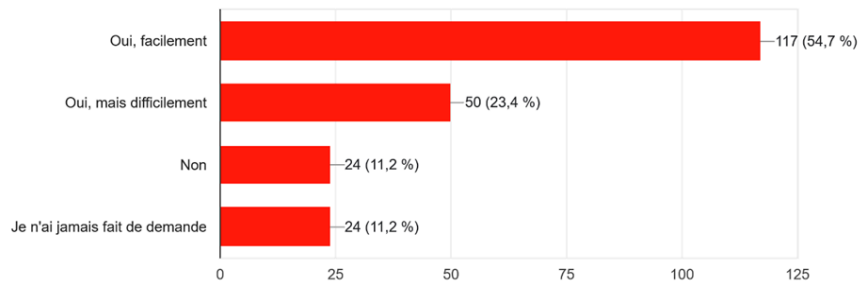
Si non, sur quels critères vous semblent-ils inéquitables ?

132 réponses

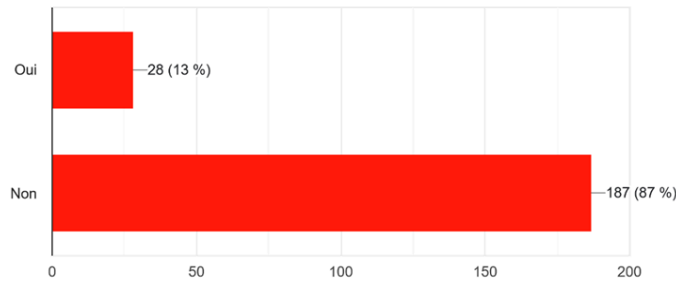


Avez-vous accès à des formations continues utiles à votre métier et à votre évolution professionnelle ?

214 réponses



Avez-vous déjà été confronté-e à un accident de service ou à une maladie professionnelle ?  
215 réponses



Si oui, comment cela a-t-il été pris en charge ?

28 réponses

### Prise en charge des accidents de service et maladies professionnelles

Les retours font apparaître une prise en charge globalement insatisfaisante, marquée par un manque de reconnaissance, d'accompagnement et de clarté dans les procédures.

Beaucoup d'agents évoquent des refus ou des reconnaissances partielles, des dossiers clos trop rapidement et une faible réactivité de l'administration. Plusieurs indiquent avoir dû gérer seuls les démarches, avancer des frais médicaux ou rechercher eux-mêmes les informations nécessaires, faute d'un appui clair et structuré.

La complexité des procédures est fréquemment citée. Les démarches sont perçues comme lourdes, peu lisibles et parfois dissuasives, au point que certains agents renoncent à déclarer leur situation par crainte des complications administratives.

Les risques psychosociaux constituent un point d'alerte majeur. Des situations de burn-out, d'épuisement professionnel ou de harcèlement sont rapportées comme insuffisamment reconnues, avec peu de soutien hiérarchique et un suivi médical quasi absent. La prévention est jugée très insuffisante, les conditions de travail à l'origine des difficultés restant souvent inchangées.

Certaines situations spécifiques sont également mal couvertes, notamment les accidents survenus en télétravail ou lors de trajets, renforçant le sentiment d'un dispositif inadapté aux réalités actuelles du travail.

Quelques agents signalent toutefois une prise en charge correcte, voire satisfaisante, notamment lorsque la DRH a été impliquée. Ces situations restent minoritaires et contrastent fortement avec le ressenti dominant.

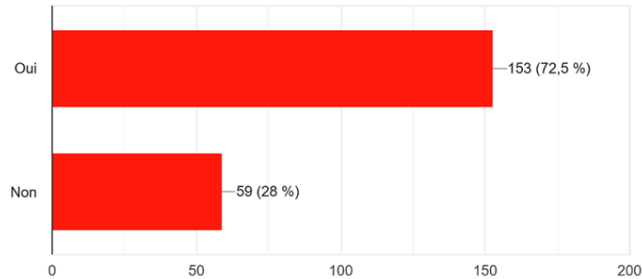
### Conclusion

Les réponses traduisent un fonctionnement inégal et peu sécurisant, qui laisse trop souvent les agents seuls face à des événements pourtant graves.

La nécessité d'un accompagnement systématique, de procédures claires, d'une meilleure prévention et d'une reconnaissance effective des atteintes à la santé au travail apparaît comme un enjeu prioritaire.

Avez-vous constaté une dégradation des conditions de travail dans votre collectivité ces dernières années ?

211 réponses



Si oui, par quels signes cela se manifeste-t-il ?

141 réponses

### Dégradation des conditions de travail

Les réponses montrent une **dégradation générale et durable** des conditions de travail, liée à l'accumulation de contraintes budgétaires, organisationnelles et managériales.

**La réduction des moyens humains et financiers** entraîne une charge de travail croissante, due au non-remplacement des départs, à la suppression de postes et à l'absorption continue de nouvelles missions. Cette surcharge se traduit par fatigue, stress, arrêts maladie et désengagement.

**Le management** est perçu comme un facteur central de dégradation : pression accrue, décisions descendantes, manque d'écoute et de reconnaissance, pratiques inéquitables. La hiérarchie est souvent jugée éloignée du terrain, avec un climat de défiance et une parole entravée.

**Les réorganisations répétées** (fusion, changements d'organigrammes, directions et outils) génèrent instabilité, désorganisation et perte de repères. Les missions deviennent floues, les consignes changeantes et la lisibilité du travail se dégrade.

**Les conditions matérielles se détériorent** : locaux insuffisamment chauffés ou climatisés, équipements vieillissants, fournitures réduites, bureaux partagés imposés. Ces éléments affectent directement le confort et la santé au travail.

**La numérisation excessive** et la multiplication des procédures accentuent la charge cognitive : trop d'outils, trop de messages, urgences permanentes, perte d'autonomie et éloignement du sens des missions.

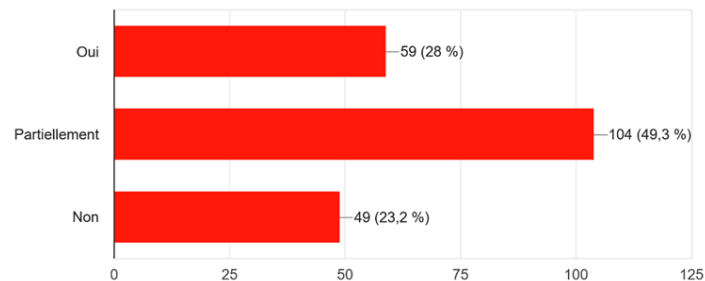
**L'ensemble conduit à un climat social dégradé** : tensions, absences en hausse, burn-out, perte de motivation, morosité et départs. La souffrance au travail est largement évoquée, avec une prévention jugée insuffisante.

### Conclusion

Les agents décrivent une dégradation structurelle des conditions de travail, qui fragilise leur santé, leur engagement et la qualité du service public.

Pensez-vous que votre collectivité respecte son obligation de protéger votre santé physique et mentale ?

211 réponses



Pourquoi ?

110 réponses

### Respect de l'obligation de protection de la santé - Points positifs

- Dispositifs existants pour la santé physique : lutte contre la sédentarité, ergonomie, équipements de protection, télétravail partiel.
- Initiatives limitées pour la santé mentale : ateliers, sensibilisation, séances de bien-être.
- Conditions de base respectées : horaires, congés, RTT.
- Certains encadrants et collègues sont bienveillants et à l'écoute.

### Respect de l'obligation de protection de la santé - Insuffisance principales

- Santé mentale insuffisamment protégée : management toxique ou autoritaire, pression hiérarchique, absence de cellule psychologique, stress élevé.
- Réactivité faible : alertes ignorées, lenteur des réponses, absence de mesures concrètes.
- Conditions matérielles dégradées : locaux vétustes, chauffage/climatisation inadéquats, bureaux partagés mal adaptés, équipement défaillant.
- Organisation et charge de travail : réorganisations fréquentes, surcharge, missions mal définies, manque d'anticipation de la charge mentale.
- Manque de reconnaissance : agents perçus comme des pions, dénigrement, perte de sens au travail.

### Conséquences

- Mal-être généralisé, burn-out, arrêts maladie, turnover élevé.
- Situations graves non prises en charge (accidents de travail ou préconisations de la médecine du travail ignorées).

### Conclusion

La protection de la santé physique est partiellement assurée, mais la santé mentale reste largement insuffisamment prise en compte, avec des lacunes organisationnelles et managériales aggravant le stress et le mal-être des agents.

Quelles mesures prioritaires faudrait-il mettre en place pour améliorer la santé au travail ?

121 réponses

### Management climat de travail

- Former les managers à la bienveillance, à la prévention des risques psychosociaux et à la gestion des conflits.
- Lors de la gestion de conflits les Directeurs se doivent d'accompagner leurs subordonnés.
- Écarter ou sanctionner les managers et élus toxiques.
- Réinstaurer un dialogue réel avec les agents et valoriser leur engagement.

### Santé mentale et accompagnement

- Suivi psychologique réel (psychologue du travail, cellule d'écoute indépendante et externalisée).
- Prévention et reconnaissance du burn-out et soutien des agents après arrêt maladie.

### Santé physique et conditions matérielles

- Maintenir et développer la lutte contre la sédentarité et autres activités de prévention.
- Améliorer ergonomie et confort des bureaux (postes assis/debout, mobilier, luminosité, chauffage).
- Favoriser le télétravail et des horaires flexibles.

### Organisation et charge de travail

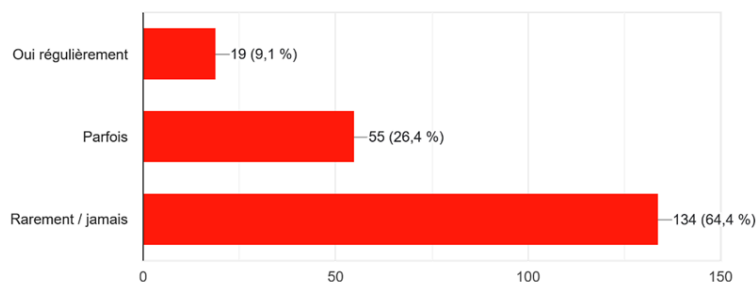
- Adapter la charge de travail aux moyens humains et aux délais réalistes.
- Clarifier les missions et objectifs pour redonner du sens au travail.
- Réduire les réunions et tâches inutiles, stabiliser les effectifs et renouveler les postes vacants.
- Suppression du badgeage pour la pause déjeuner à minima.

### Processus et suivi

- Assurer le suivi concret des signalements et alertes.
- Mettre en place des indicateurs pour mesurer l'impact des actions.
- Auditer besoins matériels et organisationnels et garantir transparence et équité dans les décisions.

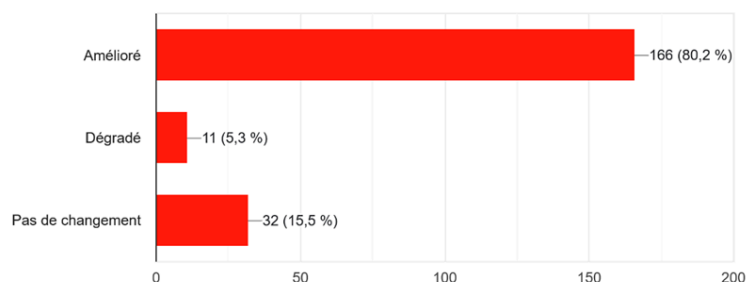
Ressentez-vous une pression à être joignable ou connecté-e en télétravail ?

208 réponses



Le télétravail a-t-il amélioré ou dégradé vos conditions de travail ?

207 réponses



Décrivez brièvement votre ressenti :

132 réponses

## Points positifs principaux

- **Réduction du stress et de la fatigue** : moins de temps passé dans les transports, trajets évités, gain de sommeil et d'énergie.
- **Flexibilité et équilibre vie pro/vie perso** : meilleure gestion des horaires, possibilité d'adapter son organisation personnelle.
- **Concentration et efficacité** : moins de perturbations qu'au bureau, travail de fond facilité, autonomie renforcée.
- **Confort matériel et environnemental** : température, espace calme, absence de nuisances du bureau.
- **Économie financière et écologique** : réduction des frais de transport et de l'empreinte carbone.
- **Bien-être psychologique** : éloignement des collègues ou managers problématiques, sentiment de sérénité accrue.

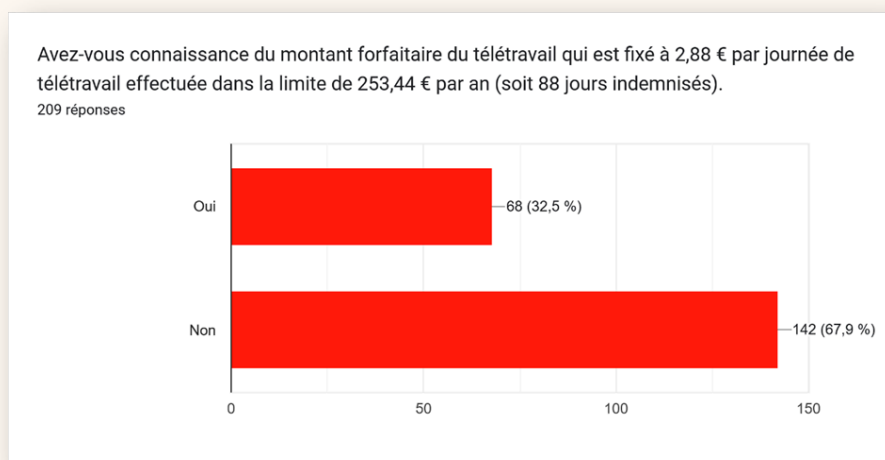
## Points négatifs ou limites

- **Isolement et perte de lien social** : moins d'échanges avec les collègues, sentiment d'éloignement ou de perte d'appartenance au service.
- **Inégalités dans l'accès au télétravail** : règles internes parfois contradictoires ou non appliquées équitablement.
- **Multiplication des réunions et sollicitations numériques** : fatigue due aux visioconférences, appels hors horaires, sentiment de surveillance.
- **Difficultés pour certaines missions** : coordination, travail collectif ou transversal parfois moins efficace.
- **Perception hiérarchique** : méfiance ou jugement de certains managers sur la présence ou la disponibilité des télétravailleurs.

## Synthèse globale

- **80.2 %** des répondants considèrent que le télétravail améliore leurs conditions de travail, notamment par la réduction des déplacements, la meilleure concentration et un équilibre vie privée/professionnelle renforcé.
- **5.3 %** estiment que le télétravail dégrade les conditions, principalement à cause de l'isolement, des contraintes numériques et de la perte de lien social.
- **15.5 %** ne constatent aucun changement, souvent parce qu'ils télétravaillent peu ou pas.

**Le ressenti est souvent ambivalent : gains personnels et organisationnels significatifs, mais certaines interactions collectives et la cohésion d'équipe peuvent en souffrir.**



## Quelles améliorations souhaitez-vous concernant le télétravail ?

128 réponses

### Augmentation du nombre de jours de télétravail

- **Troisième jour de télétravail** : majoritairement demandé, souvent avec possibilité d'un jour flottant pour gérer imprévus (grèves, météo, contraintes personnelles).
- **Flexibilité dans le choix des jours** : pouvoir modifier ponctuellement les jours de télétravail sans justification excessive.
- **Extension aux temps partiels** : possibilité de télétravail dès 50 % de temps de travail.

### Indemnisation et compensation

- Versement du montant forfaitaire légal (2,88 €/jour, plafond 253,44 €/an) beaucoup ignorent son existence.
- Rétroactivité ou augmentation du montant : compensation des frais liés au télétravail (énergie, chauffage, électricité, transport).
- Équité : que l'indemnité soit versée à tous les agents, indépendamment du statut ou de la direction.

### Matériel et confort

- Équipements adaptés : écran supplémentaire, clavier, souris, fauteuil ergonomique, matériel informatique performant.

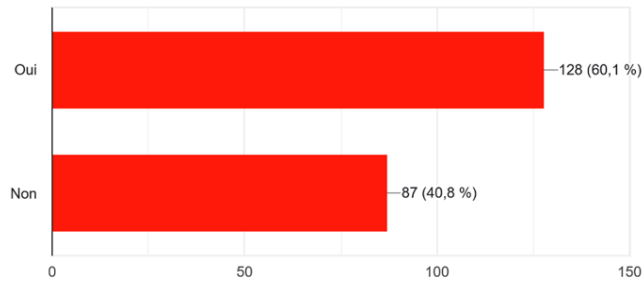
### Organisation et management

- Souplesse et autonomie : télétravail plus flexible, sans pointage excessif ou contrôle oppressant.
- Formation des managers : pour mieux gérer les équipes en télétravail et maintenir l'esprit d'équipe.
- Clarification des règles : obligations de présence sur site, égalité entre agents, respect des déconnexions et de la vie privée.

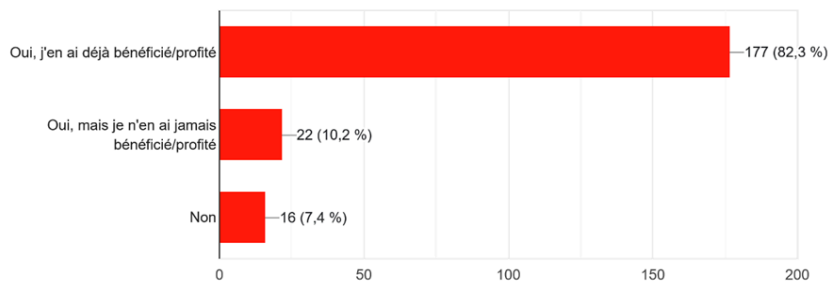
### Autres souhaits

- Éviter les réunions imprévues et maintenir un bon équilibre travail collectif/individuel.
- Maintien du lien social et convivialité : activités en présentiel ponctuelles pour conserver l'esprit d'équipe.

Etes-vous suffisamment informé de la répartition des actions sociales entre la DQVTF et le COS ?  
213 réponses



Connaissez-vous l'ensemble des actions menées par le comité d'œuvres sociales (COS) ?  
215 réponses



Si non, pourquoi ?

17 réponses

## Synthèse des freins à la connaissance ou à l'utilisation des actions du COS

### Communication insuffisante ou confuse

- Informations difficiles à trouver ou tardives (pas de communication officielle, compte-rendu tardif, intranet peu clair).
- Difficulté à identifier les actions disponibles et leurs conditions.

### Inégalités et critères restrictifs

Actions favorisant principalement les familles avec enfants (vacances, chèques, activités culturelles), excluant les célibataires ou agents sans enfant.

- Répartition en tranches jugée inéquitable, notamment pour certains salaires ou catégories.
- Bénéfices parfois minimes par rapport aux dépenses réelles (ex. aide de 60 € sur une facture de 700 €).

### Accessibilité limitée

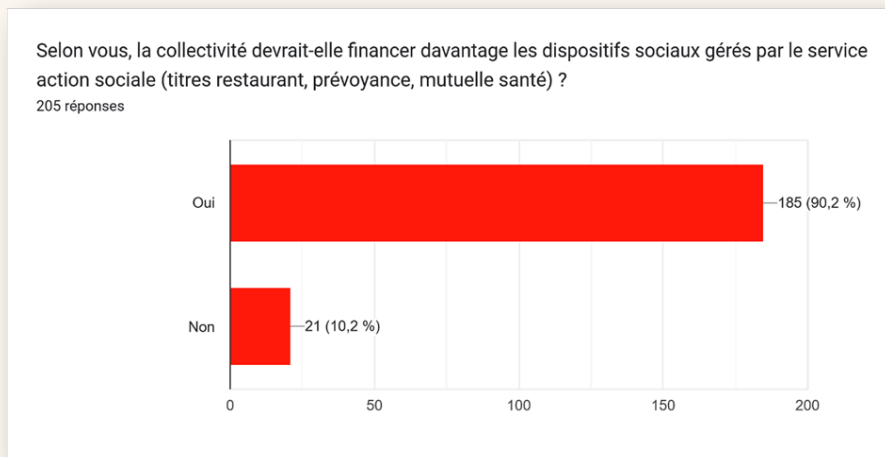
- Lieux des actions parfois trop éloignés, ce qui décourage la participation.
- Certaines aides ou activités difficiles d'accès pour ceux au-dessus des plafonds ou hors des premières tranches.

## Manque de temps ou de curiosité

- Nouveaux arrivants ou agents trop occupés pour se renseigner.
- Découragement face à la complexité ou au manque d'incitation.

## Perception globale

- Le COS est perçu comme peu inclusif pour certains profils et peu incitatif, malgré quelques avantages (chèques vacances, CESU, cartes cadeaux).



## Pourquoi ?

131 réponses

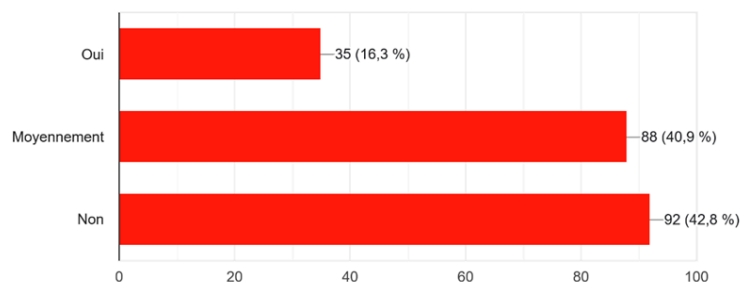
## Résumé synthétique

La grande majorité des agents considère que la collectivité devrait mieux financer les dispositifs sociaux (titres-restaurant, mutuelle, prévoyance) afin de compenser la hausse du coût de la vie, améliorer le pouvoir d'achat et renforcer la protection sociale.

Les tranches actuelles sont jugées trop élevées et inéquitables, avec des remboursements insuffisants et des disparités selon les tranches, sites et situations familiales. Un financement plus important serait également perçu comme une reconnaissance de l'engagement des agents, contribuant à leur bien-être, à l'équité et à la fidélisation au sein de la collectivité.

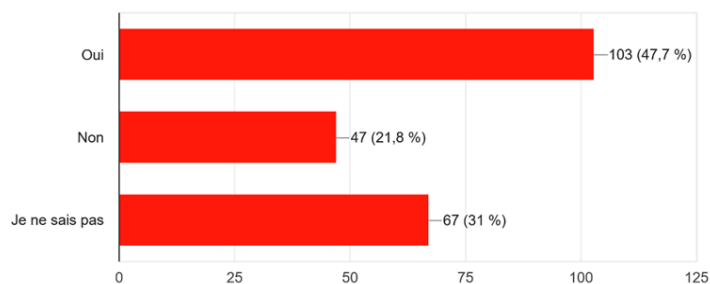
Vous sentez-vous bien informé-e sur vos droits à la retraite ?

215 réponses



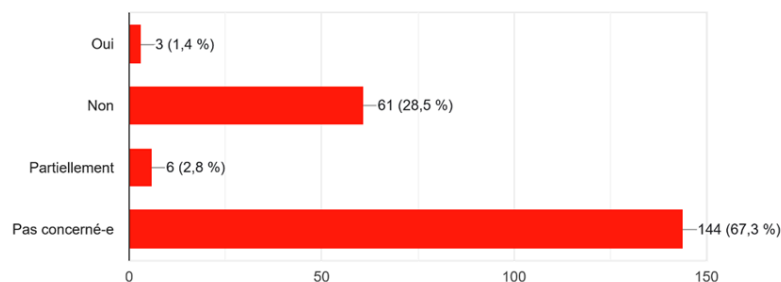
Votre parcours professionnel (temps partiel, pénibilité, interruptions...) pourrait-il impacter négativement votre retraite ?

216 réponses



Pensez-vous que la pénibilité de votre métier est reconnue dans le calcul de la retraite ?

214 réponses



Que pensez-vous des réformes qui reculent l'âge de départ et allongent la durée de cotisation ?

147 réponses

### Réformes de retraite : opinions majoritaires et divergentes

Les opinions sur les réformes de retraite sont largement négatives, particulièrement en raison du recul de l'âge de départ et de l'augmentation de la durée de cotisation. Une majorité estime ces mesures injustes, notamment pour ceux ayant des carrières longues, des métiers pénibles ou ayant commencé à travailler jeune. Plusieurs agents expriment une forte inquiétude concernant les conséquences sur la santé, la motivation et le bien-être au travail à long terme. Beaucoup considèrent ces réformes comme une forme de dégradation sociale, soulignant l'injustice de l'application des réformes sans prendre en compte la pénibilité de certains métiers, ni les conditions de travail spécifiques.

Certains estiment cependant que ces réformes sont nécessaires pour assurer la pérennité du système de retraite, mais les critiques portent sur leur manque d'équité et de réalisme, en particulier pour les travailleurs les plus fragiles ou ceux proches de la retraite. Quelques agents jugent ces réformes inévitables dans le contexte actuel, mais plaident pour une approche plus progressive et basée sur des critères de pénibilité clairement définis.

Le consensus reste contre les réformes telles qu'elles sont appliquées, avec un appel général à repenser le système de retraite en fonction des métiers, des carrières et des réalités sociales de chaque agent.

**Quelles mesures vous semblent essentielles pour garantir une retraite juste et digne pour les agents publics ?**

130 réponses

### **Prise en compte des primes**

- Intégrer toutes les primes (indemnités et primes diverses) dans le calcul des pensions de retraite afin qu'elles correspondent pleinement à la rémunération perçue tout au long de la carrière.

### **Adaptation de l'âge de départ à la pénibilité**

- Maintenir un départ à la retraite à 60 ou 62 ans, surtout pour ceux ayant des carrières longues ou exerçant des métiers pénibles, et permettre un départ anticipé pour ces profils.

### **Revalorisation des salaires et maintien du pouvoir d'achat**

- Assurer une revalorisation des salaires pour compenser l'inflation et garantir un revenu minimum décent pour les retraités.

### **Retraite progressive et flexible**

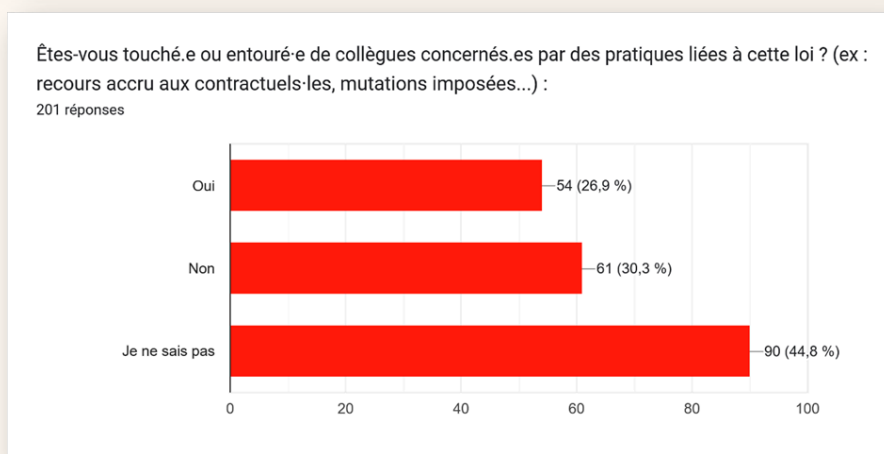
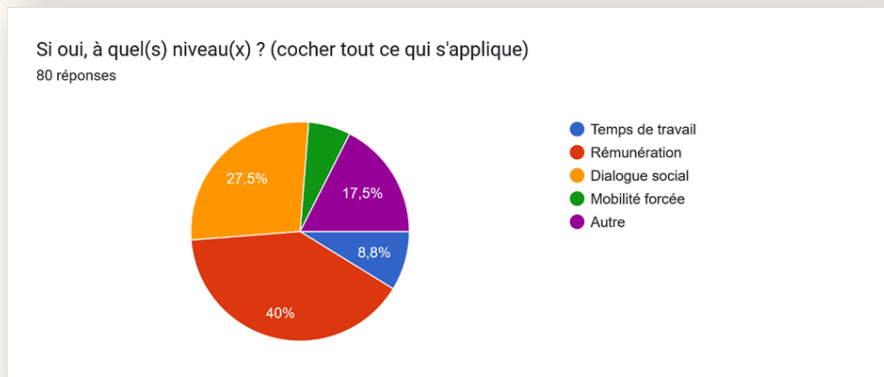
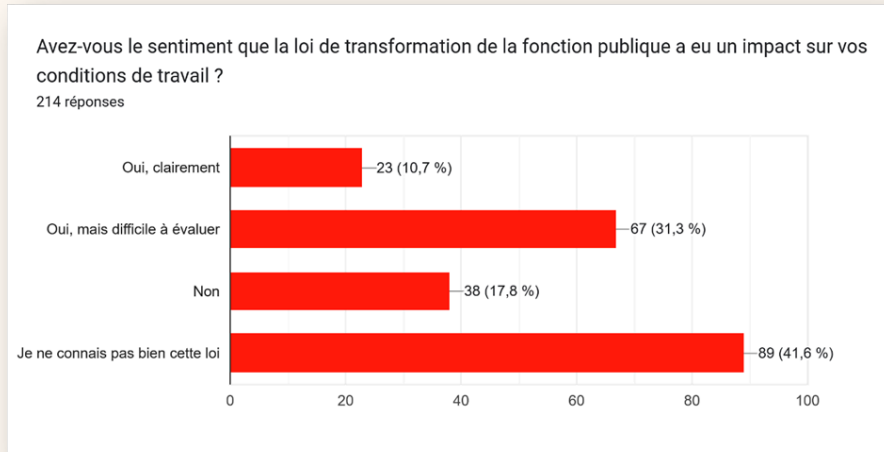
- Offrir des options de retraite progressive, permettant aux agents de réduire progressivement leur activité tout en maintenant un revenu, et donner la possibilité d'un départ anticipé selon les métiers et les carrières.

### **Transparence et information claire**

- Assurer une information transparente et accessible sur le calcul des retraites, y compris les primes et trimestres acquis, pour permettre aux agents de bien anticiper leur retraite.

## LOI no 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique :

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=v4Rngi7zaKptZaSqcyl9TIsDFihSq\\_tW46KWa2ISZzs=](https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=v4Rngi7zaKptZaSqcyl9TIsDFihSq_tW46KWa2ISZzs=)



Si oui, dans quelles circonstances ?

41 réponses

### **Recours accru aux contractuels :**

Il y a un recours généralisé aux contractuels pour des remplacements, notamment pour les départs à la retraite, ainsi que pour des contrats de projet et CDI de droit public. Ces contrats sont souvent renouvelés, mais restent précaires, et peu d'agents parviennent à devenir titulaires.

### **Instabilité pour les contractuels :**

De nombreux contractuels enchaînent des contrats courts (3 à 6 mois) sans assurance de renouvellement, ce qui crée une insécurité professionnelle. Certains ne sont informés de la non-reconduction de leur contrat qu'à la dernière minute.

### **Problèmes pour les titulaires et surcharge de travail :**

Des postes vacants ne sont pas renouvelés et les tâches des collègues partis sont réparties parmi les agents restants, générant des dysfonctionnements organisationnels et une augmentation de la charge de travail.

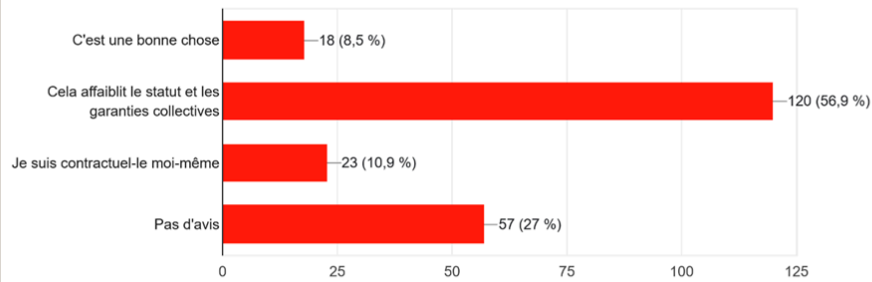
### **Inégalités entre contractuels et titulaires :**

La multiplication des contractuels crée des inégalités en termes de droits, rémunération et opportunités de carrière, rendant la solidarité entre agents plus difficile. Les contractuels sont souvent perçus comme étant marginalisés par rapport aux titulaires.

**En résumé, les contractuels sont utilisés pour remplacer les titulaires, mais leur précarité et la réduction des postes permanents génèrent des inégalités et des dysfonctionnements dans l'organisation du travail, impactant la qualité du service public.**

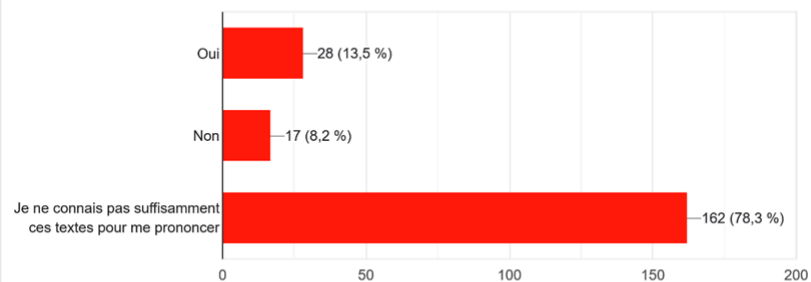
Quel est votre avis sur l'extension du recours aux contractuels-les dans la fonction publique territoriale ?

211 réponses



Souhaitez-vous l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique ?

207 réponses



**Dans un second temps, un espace d'expression libre a été proposé aux agents.**

**Les extraits suivants en sont issus et sont présentés dans un esprit de transparence et de respect de la parole recueillie.**

**Leur parole mérite d'être entendue pleinement, car elle exprime le quotidien du service public, les difficultés rencontrées et le ressenti de celles et ceux qui le font vivre.**

**La lire, c'est accepter de regarder la réalité en face !**

**Nous vous remercions par avance de l'attention que vous porterez à ces témoignages.**

***« La parole est le premier pas vers la dignité. » - Simone VEIL***

“

**Reconnaissons et utilisons les ressources présentes dans la collectivité.**

**Cela signifie une vraie politique de RH, des audits par direction et service pour identifier les talents existants mais également les manques.**

**Vient ensuite les propositions de postes et les programmes de formation personnalisés.**

**Tout le monde s'en porterait mieux !**

”

“

**Ma Responsable de pôle qui est là depuis 2022, est un danger pour le management, elle détruit le mental, le moral des agents qui sont sous ses ordres, sournoisement, subtilement !**

”

“

**Je remercie la CGT pour les actions en justice menées contre la Région Occitanie, pour le versement de la prime 111 à l'ensemble des agents.**

**Mais au vu des jugements, il est nécessaire d'agir autrement, en intégrant cette prime dans le RIFSEEP.**

**Si rien n'est fait, plus personne ne touchera cette prime dans les années à venir, au vu des départs à la retraite et au turnover.**

**Là, on protège la délibération des années 80, pour une minorité d'agent, sous couvert de la peur hypothétique d'une possible suppression en cas de changement de majorité politique.**

**Mais c'est une vision inégalitaire et court-termisme et l'administration se régale en faisant des économies. (La seule découlant de la fusion ?) !**

”

“

**Il faut arrêter de faire payer aux fonctionnaires le désastre budgétaire !**

”

“

**La Fonction Publique Territoriale est le versant de proximité par excellence et les agents de ce versant sont les plus maltraités.**

**Il est urgent de revaloriser l'ensemble des métiers et des carrières !**

”

Le recours aux contractuels est probablement une bonne chose mais est à mon avis trop systématique dans notre collectivité ce qui empêche les agents titulaires d'évoluer au sein de la Région.

Par exemple, suite à l'obtention du concours de A certains agents se retrouvent en entretien face à des contractuels sortis tout juste de grandes études, en lien avec le poste recherché. Résultat, le contractuel se fait recruter, en contrat de 3 ans renouvelable, puis le CDI lui est proposé, sans concours !

Le fait de ne pas percevoir la prime trimestrielle puisque je suis entrée dans la fonction publique territoriale en janvier 2017, me semble injuste et l'égalité de traitement entre les agents n'est pas respectée puisqu'à travail égal le salaire est différent !

La Fonction Publique recrute majoritairement sur des concours dont les épreuves n'ont que peu de chose à voir avec les fonctions réelles qui seront exercées dans la collectivité. Il fut des experts sur certains domaines que l'on ne trouvera pas toujours dans les compétences des "bêtes à concours".

Il me semble qu'une évolution des règles est nécessaire pour d'un côté ouvrir à des profils utiles et pertinents et d'un autre côté éviter le recrutement par copinage dans des collectivités proches des territoires, il faut peut-être réfléchir aussi à former les contractuels aux contraintes spécifiques de la Fonction Publique !

Il n'est pas normal que l'indemnisation maladie plein traitement des 3 premiers mois ne soit plus qu'à hauteur de 90%.

A cela s'ajoute également la journée de carence. Double pénalisation !

Par ailleurs, le recours accru aux contractuels amoindrit les conditions du statut de la fonction publique. Agents non traités de façon égalitaire !

Je ne donne pas mon nom car si par malheur... et je ne remets pas en cause votre intégrité, si ma hiérarchie venait à savoir le dixième, alors les répercussions seraient compliquées pour mon quotidien.

Hiérarchie sans aucune humanité ce qui engendre un turnover d'environ 40% dans ma direction en 2 ans et demi mais a priori, cela n'interpelle personne .... RH, Direction Générale, DGD, élu(e)s...

“

L'austérité que nous impose l'État ne doit pas être un prétexte pour l'exécutif régional pour ne pas mieux accompagner ses agents, notamment en mettant en place des mesures d'amélioration du pouvoir d'achat (prise en charge de la mutuelle, prévoyance, cantine pour les agents de Montpellier, etc.).

*“La politique, c'est l'art de rendre possible ce qui est nécessaire”  
(Jacques Chirac).*

”

“

Sur les contractuels :

Cela répond à un enjeu réel, à savoir que, sur certains postes, on ne trouve aujourd'hui plus de personnel compétent ou qualifié et que l'on peine à recruter. Je trouve que c'est une bonne chose pour bénéficier d'un regard neuf et de compétences nouvelles pour les collectivités.

Pour moi, modifier les conditions d'accès au statut est une nécessité, car on voit bien que le recrutement tel qu'on l'a connu ne fonctionne plus.

Je sais que ce n'est pas la pensée générale, mais je pense que cela permettrait justement de revaloriser le statut au lieu de le desservir.

Ce qu'il faut combattre, c'est le recours aux contractuels à outrance : quand ils représentent plus de 50 % des effectifs d'un service, ce n'est pas normal.

Cela répond à un objectif budgétaire (contrôle de la masse salariale) qui dessert l'intérêt public en faisant baisser la qualité du service rendu.

Et derrière cela, on joue avec les contractuels en les maintenant dans la précarité et en ne leur permettant pas d'accéder à la titularisation (contrats de projet), surtout quand on voit que l'on nous a fermé les portes des prépas de concours...

”

“

**La fusion des régions a été, pour moi, une très mauvaise chose : Perte d'identité, éloignement des sujets, les équipes ont perdu le sens de leur travail et le sens du service public à rendre.**

**Les postes occupés ont été remaniés, les services détricotés, mais les intérêts pas toujours respectés et jamais clairement expliqués.**

**Bref, je ne m'y retrouve pas, et à l'extérieur ? C'est encore pire ! Je reçois du public, et les personnes ne connaissent même pas leurs collectivités ni leurs missions, tellement c'est flou. Plus c'est surdimensionné, plus le public est perdu, et les agents avec.**

**À quand un retour au raisonnable et à l'humain !**

**Ce n'est pas pour demain, avec la menace de l'IA qui pointe et qui bouleverse nos habitudes et menace nos emplois.**

**Quel bonheur pour moi d'avoir connu le travail d'hier et de ne pas avoir à connaître celui de demain... Je souhaite bon courage aux travailleurs de demain !**

”

“

**Les fonctionnaires territoriaux souffrent et ne sont pas reconnus !**

**La Région n'agit pas pour améliorer les conditions de travail : managers mal formés, fiches de poste inadaptées, DRH qui ne remplissent pas leur rôle.**

**La mobilité est gangrenée par le copinage et l'absence totale de transparence, freinant les carrières des agents compétents. Les restrictions budgétaires ne doivent pas retomber sur les agents, qui n'en sont pas responsables.**

**La Région doit également intervenir pour lutter contre la précarité, tant pour les agents que pour les citoyens, afin de garantir un service public digne et accessible à tous. Aujourd'hui, les citoyens ont plus que jamais besoin de nous, et il est urgent de redonner une taille humaine à notre fonction territoriale.**

**Nous ne pouvons pas être gérés comme une entreprise : le service public repose sur l'engagement, la proximité et la continuité, et non sur la rentabilité. Il est temps de mettre de l'ordre, de clarifier les règles et de valoriser réellement le travail des agents, afin que le service public retrouve son sens, sa qualité et sa justice sociale.**

”

“

**C'est très bien, cet espace d'expression.  
Mais j'ai le sentiment que le dialogue social est  
extrêmement dégradé et que, en plus -désolé- les  
revendications des syndicats sont déconnectées des  
nouvelles réalités, notamment pour ce qui concerne les  
modes de vie et la composition des foyers.**

**Cela affaiblit les syndicats encore plus, puisqu'on ne se  
sent pas défendus.**

”

“

**J'espère que les choses vont  
évoluer positivement...  
...mais ce n'est qu'un espoir !**

”

“

**Merci pour ce questionnaire, il est très important de se  
sentir soutenu.**

**J'aurai toujours un profond respect pour les personnes qui  
prennent du temps pour aider leurs collègues et améliorer  
leurs conditions de travail.**

**Merci donc pour votre travail!**

”



[syndicat-cgt@laregion.fr](mailto:syndicat-cgt@laregion.fr)

Montpellier : 201, avenue de la Pompignane - 34000 MONTPELLIER  
Espace Capdeville bureau 0-A-220 - 04 67 22 86 20 (permanence le jeudi) S.G 06 15 82 84 42

Toulouse : Hôtel de Région - 22, boulevard maréchal Juin - 31406 TOULOUSE cedex 9  
Bâtiment Sud - Bureau A123 - 05 61 33 57 68 (permanence le mardi) C.P. 07 85 11 55 56