



Contacts:

syndicat-cgt@laregion.fr

anne.leconte@laregion.fr

Rapport de Synthèse

Consultation des agents MMR/MDO

Période des réponses : Juin à Août 2026 | Nombre de participants : 47 répondants

1. Profil des Répondants

Les répondants se répartissent de manière relativement équilibrée sur le plan géographique, avec une forte représentation des agents de catégorie B et des titulaires.

- **Localisation** : Légère majorité à l'Ouest (26 agents) par rapport à l'Est (21 agents).
- **Statut statutaire** : Forte proportion de Titulaires (31 agents) face aux Contractuels (15 agents).
- **Catégories professionnelles** : Majorité de Catégorie B (26 agents), suivis par la Catégorie C (12 agents) et la Catégorie A (8 agents).

2. Conditions de Travail et Charge Mentale

Missions et charge de travail

- **Déclassement et niveau de mission** : Un constat alarmant émerge : 51% des agents (24 sur 47) ont le sentiment d'effectuer des missions d'un niveau supérieur à leur grade (régulièrement ou occasionnellement). Ce sentiment touche particulièrement les catégories C et B.
- **Rythme et urgence** : Le travail dans l'urgence constitue le quotidien de la majorité : 55% des agents déclarent y être confrontés « Régulièrement ».
- **Impact sur la santé** : La charge de travail et le climat ambiant pèsent lourd sur les équipes : 53% des agents (25 répondants) affirment explicitement que leur travail a un impact négatif sur leur santé (fatigue, sommeil, moral).

Autonomie et Confiance hiérarchique

- **Autonomie** : Les agents disposent globalement d'une très large autonomie dans la réalisation de leurs tâches quotidiennes (91% de « Oui »).
- **Confiance de la hiérarchie** : L'évaluation globale est positive (Satisfaisante à Très satisfaisante). Cependant, une fracture nette apparaît sur certains sites (notamment Toulouse/Ouest) où des agents rapportent un sentiment profond de dénigrement ou un manque total de communication avec leur direction.

3. Déplacements et Itinérance : Un Point Noir

Les déplacements professionnels constituent l'une des sources de crispation et de fatigue les plus fortes identifiées dans le questionnaire :

- **Fréquence élevée** : La quasi-totalité des agents (87%) est amenée à effectuer des déplacements réguliers dans le cadre de leurs missions.
- **Manque de reconnaissance** : Seuls 21% estiment que ces contraintes sont pleinement reconnues. La grande majorité juge cette reconnaissance partielle ou inexistante.
- **Méconnaissance des droits** : 89% des agents ne connaissent pas les conditions d'attribution de la prime d'itinérance. Ceux qui en bénéficient la jugent dérisoire au vu des distances parcourues.
- **Frais de déplacement** : L'obligation d'avancer systématiquement les frais (nuits d'hôtel, repas) engendre des difficultés financières et une charge mentale supplémentaire.

4. Climat Social, Conflits et Comportements Inappropriés

Alerte Risques Psychosociaux (RPS) : Le climat interne dans certaines unités présente des signaux d'alerte importants nécessitant une action corrective immédiate.

- **Conflits au travail** : 59% des répondants (28 agents) déclarent avoir déjà été confrontés à des conflits (entre agents, avec la hiérarchie ou avec les usagers).
- **Comportements inappropriés** : 36% des agents (17 personnes) affirment avoir été témoins ou victimes de comportements inappropriés (remarques déplacées, sexisme, harcèlement).
- **Déficit flagrant d'accompagnement** : En cas de signalement, la réponse institutionnelle est jugée très insatisfaisante : 82% des victimes ou témoins affirment qu'aucun accompagnement approprié ne leur a été proposé rapidement. Plusieurs remarques sexistes rapportées ont été minimisées sous couvert d'humour.
- **Orientation en cas de crise** : Près de la moitié des agents (44%) ne savent pas ou savent seulement « partiellement » vers qui se tourner en cas de difficulté (RH, médecine du travail, etc.).

5. Environnement de Travail et Vie Quotidienne

- **Restauration** : Globalement jugée satisfaisante, bien que des iniquités de traitement soient soulevées par rapport aux avantages des agents siégeant dans les Hôtels de Région (accès aux restaurants sociaux et facilités de stationnement).
- **Locaux et ergonomie** : Plusieurs alertes majeures concernent la généralisation des bureaux partagés (inadaptés aux agents animant souvent des réunions en ligne), le manque d'aération naturelle (bureaux aveugles) et les dysfonctionnements récurrents de la climatisation.

6. Synthèse des Revendications Prioritaires (CGT)

L'analyse approfondie des questions ouvertes permet de structurer les demandes des agents autour de 4 axes de revendications majeurs :

Axe de revendication	Demandes précises des agents
 Rémunération & Carrière	- Revalorisation du point d'indice et des salaires (surtout pour la catégorie C). - Alignement strict des grades sur les fonctions réellement exercées (fin du sous-classement). - Attribution de la NBI (notamment en secteur QPV).
 Déplacements & Frais	- Revalorisation immédiate de la prime d'itinérance. - Fin de l'avance des frais par les agents (mise en place d'une carte de paiement collectivité). - Meilleure planification pour limiter les déplacements lointains et fatigants.
 Équité avec le Sièg	- Harmonisation des droits au télétravail (demande forte de passage à 2 jours par semaine). - Accès équitable aux mêmes avantages (stationnement, restauration).
 Conditions de vie au travail	- Arrêt des open-spaces imposés sans cohérence avec les fiches de postes. - Transparence totale : accès obligatoire aux fiches de postes actualisées. - Lutte réelle et de fond contre les discriminations et le sexisme banalisé.