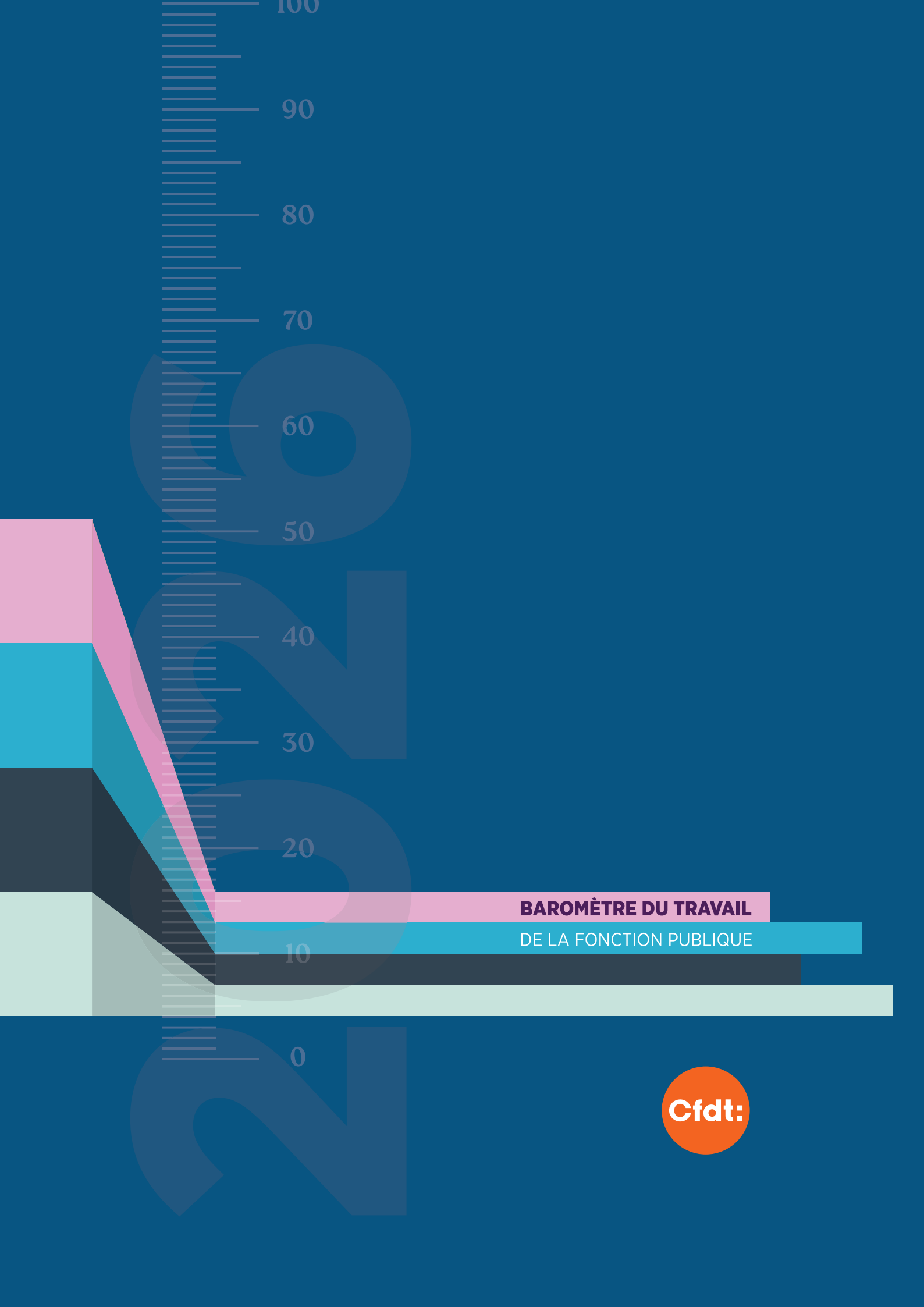




SOMMAIRE

ÉDITO DE MARYLISE LÉON	4
MÉTHODOLOGIE	5
1. ÊTRE AGENT OU AGENTE DE LA FONCTION PUBLIQUE AUJOURD'HUI	6
1.1/ Un état d'esprit globalement sombre	6
1.2/ Un attachement profond à la fonction publique.....	7
1.3/... qui ne suffit plus à retenir les agents	7
1.4/... et qui vient s'ajouter à un déficit d'attractivité inédit.....	8
2. LE TRAVAIL DES AGENTS AU QUOTIDIEN	12
2.1/ Une majorité d'agents qui se sent bien au travail mais un tiers en difficulté	12
2.2/ Des conditions de travail dégradées et un manque de moyens criant.....	13
2.3/ Face à un stress accru et une violence palpable au quotidien... ..	15
2.4/... les collègues restent le rempart	17
2.5/ Un management encore trop vertical... qui s'observe notamment dans la façon de conduire les transformations	18
2.6/ Des disparités notables en matière d'articulation des temps et de télétravail	21
2.7/ Carrière: la rémunération au cœur des attentes des agents	24
PAROLE À LAURE REVEL, SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE LA CFDT FONCTIONS PUBLIQUES	26

ÉDITO DE MARYLISE LÉON



La CFDT a décidé en 2025 de lancer son baromètre sur l'état du travail pour prendre, chaque année, le pouls du monde du travail et donner la parole aux travailleurs et travailleuses. Pour cette deuxième édition, nous avons voulu interroger les agentes et agents des fonctions publiques, celles et ceux qui font vivre le service public essentiel à notre cohésion sociale.

Nous bénéficions tous et toutes de ces services : distribution de l'eau, gestion des déchets, transports, voiries, établissements scolaires et de santé, administrations, etc. Ces services sont pourtant régulièrement attaqués. Baisse des moyens humains, matériels et financiers, discours politiques et médiatiques qui n'y voient qu'un coût, « fonctionnaire bashing » récurrent : autant de coups portés à leur capacité à répondre aux besoins.

Depuis plusieurs années, la CFDT sonne l'alerte sur les conditions de travail, le manque de reconnaissance des personnels dans les hôpitaux, les écoles, la justice, les collectivités territoriales etc. parce qu'il est de notre devoir, en tant qu'organisation syndicale, de porter la voix des agentes et des agents publics. Nous avons obtenu des avancées (complémentaire santé, prime Ségur, retraite anticipée, etc.) mais beaucoup reste encore à faire. Et c'est bien ce qu'illustre ce baromètre : si les agentes et agents sont fiers et attachés aux missions de service public, ils font aussi état de difficultés structurelles (niveau de rémunération, organisation trop verticale, manque de moyens criant, etc.).

Des solutions existent ! C'est aussi le sens de ce rapport : la CFDT fait des propositions et les porte, à tous les niveaux, auprès de ceux qui décident. Nous appelons l'État employeur à s'engager pour construire ensemble des réponses et redonner de l'espoir, de l'envie, du sens aux agentes et agents des fonctions publiques.

Marylise Léon, Secrétaire générale de la CFDT.

MÉTHODOLOGIE

Ce baromètre a été réalisé auprès d'un échantillon représentatif de 1000 agentes et agents publics (fonctionnaires et contractuel·les) exerçant dans les 3 versants de la fonction publique - Fonction publique d'État (FPE), Fonction publique territoriale (FPT), Fonction publique hospitalière (FPH) - et issus des 3 catégories statutaires de la fonction publique.

La catégorie A correspond aux fonctions de conception, de direction, d'encadrement ou d'expertes et experts (enseignant ou enseignante, attaché·e territoriale, inspecteur ou inspectrice du travail, commissaire de police, infirmier ou infirmière, professeur·e des écoles, ingénieur·e des travaux publics de l'État, etc.). Les personnels de catégorie B sont les agentes et agents d'encadrement intermédiaire et des agentes et agents d'application (éducateur ou éducatrice de jeunes enfants, greffier ou greffière, contrôleur ou contrôlease des douanes, aide-soignant ou aide-soignante, secrétaire administratif ou administrative, technicien ou technicienne supérieur vétérinaire et alimentaire, etc.). La catégorie C correspond aux fonctions d'exécution qui sont souvent les plus proches du public (agent ou agente territoriale spécialisé·e des écoles maternelles, agent ou agente de service hospitalier, adjoint ou adjointe administratif·ve, etc.).

La représentativité de l'échantillon est assurée par la méthode des quotas pour chaque versant de la fonction publique (FPH, FPE, FPT) appliquée au genre, à l'âge et au statut (A, B et C).

Le terme d'agents désigne ici tant les fonctionnaires que les contractuel·les.

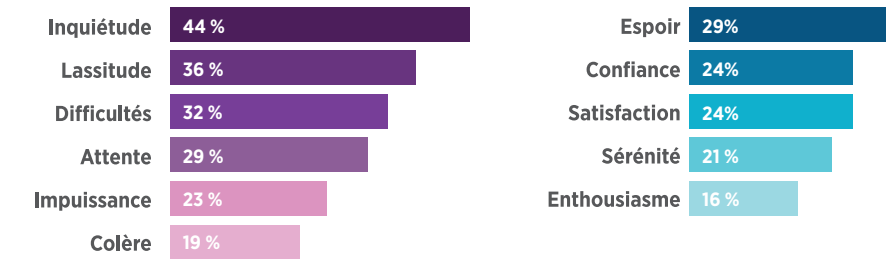
Toutes les réponses obtenues ont été analysées selon plusieurs caractéristiques : le genre, l'âge, l'appartenance à chacune des 3 fonctions publiques, l'appartenance à chacune des 3 catégories statutaires de la fonction publique (A, B ou C).

Les résultats ici restitués ne sont évidemment pas exhaustifs. Ainsi, pour l'analyse des résultats selon plusieurs critères (telle réponse en fonction de l'âge, du sexe, de la catégorie d'appartenance, etc.) n'apparaissent que les résultats présentant un écart notable par rapport à la moyenne des réponses obtenues. Par exemple, si, pour une question donnée, ce sont les résultats par versant de la fonction publique (FPE, FPT, FPH) qui sont présentés, c'est parce que les écarts de réponse selon les versants de fonction publique sont importants tandis que le fait d'être agent de catégorie A, B ou C, ou le sexe du répondant, n'a pas ou peu d'impact sur les réponses obtenues.

1. ÊTRE AGENT OU AGENTE DE LA FONCTION PUBLIQUE AUJOURD'HUI

1.1/ Un état d'esprit globalement sombre

Quel est le mot qui caractérise le plus votre état d'esprit actuel ?



Lecture du graphique : 44 % des agents interrogés ont choisi le mot « inquiétude » pour caractériser leur état d'esprit

L'état d'esprit des fonctionnaires est globalement sombre : 44 % d'entre eux se disent inquiets, 36 % lassés et 32 % rencontrent des difficultés. Le premier item suggérant un état d'esprit positif est l'espoir, cité au total par 29 % des personnes interrogées et notamment par 44 % des catégories A et 37 % des 18-34 ans.

Quel est le mot qui caractérise le plus votre état d'esprit actuel ? Détail

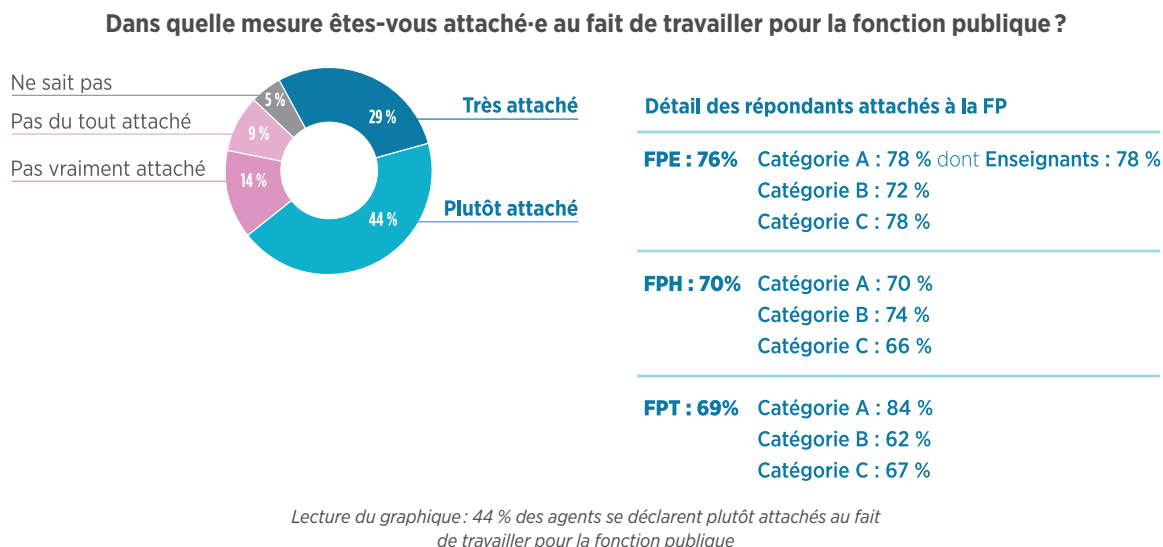
Inquiétude	44 %	FPE : 46 % dont Enseignants : 55 %	FPH : 47 %	FPT : 39 %
Lassitude	36 %	FPE : 42 % dont Enseignants : 48 %	FPH : 34 %	FPT : 30 %
Difficultés	32 %	FPE : 30 % dont Enseignants : 35 %	FPH : 38 %	FPT : 31 %
Attente	29 %	FPE : 28 % dont Enseignants : 21 %	FPH : 31 %	FPT : 30 %
Colère	19 %	FPE : 22 % dont Enseignants : 26 %	FPH : 18 %	FPT : 15 %
Espoir	29 %	FPE : 25 % dont Enseignants : 17 %	FPH : 28 %	FPT : 34 %
Confiance	24 %	FPE : 23 % dont Enseignants : 17 %	FPH : 21 %	FPT : 27 %
Satisfaction	24 %	FPE : 22 % dont Enseignants : 17 %	FPH : 25 %	FPT : 27 %
Sérénité	21 %	FPE : 19 % dont Enseignants : 12 %	FPH : 17 %	FPT : 25 %

Lecture du graphique : 46 % des agents de la FPE, 47 % de la FPH et 39 % des agents de la FPT interrogés ont choisi le mot « inquiétude » pour caractériser leur état d'esprit.

Parmi les 3 versants de la fonction publique, les agents de la fonction publique territoriale sont les moins inquiets et les plus nombreux à avoir un état d'esprit positif (espoir, confiance, satisfaction, sérénité). Les enseignantes et enseignants, en revanche, sont les plus nombreux à exprimer leur mal-être : 55 % se disent inquiets, 48 % lassés et 26 % se déclarent en colère. Ils expriment aussi moins d'attente ou d'espoir que leurs homologues de la fonction publique.

Ces résultats confortent les tendances observées dans l'enquête Talis 2024 (enquête internationale sur l'enseignement et l'apprentissage) qui dressait un panorama des conditions de travail des enseignants inquiétant en comparaison des autres pays de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économique) et confirment les alertes et revendications de la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques faites depuis de nombreuses années.

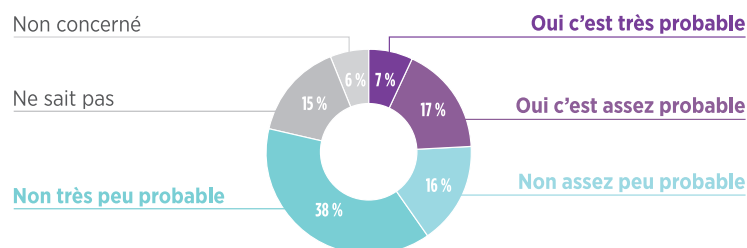
1.2/ Un attachement profond à la fonction publique...



L'attachement à la fonction publique est profond et massif : 73 % des fonctionnaires se disent attachés à celle-ci (dont près d'un tiers « très attaché ») avec des variations légères selon la fonction publique d'appartenance : c'est au sein de la fonction publique d'État que l'attachement est le plus fort (76 %), quelle que soit la catégorie, contre 70 % pour la Fonction publique hospitalière et 69 % pour la Fonction publique territoriale. En revanche, l'attachement à la fonction publique ne varie pas de façon homogène selon la catégorie statutaire. Ainsi, dans la FPE, ce sont les agents de catégorie A (cadres) et C (agent et agente d'accueil, secrétariat, agent et agente technique, agent et agente de surveillance, etc.) qui y sont le plus attachés ; tandis que ce sont les agents de catégorie B (aides-soignantes et aides-soignants par exemple) dans la FPH. Dans la FPT, les catégories A (attachés territoriaux par exemple) y sont nettement plus attachées que leurs homologues de catégorie C ou B.

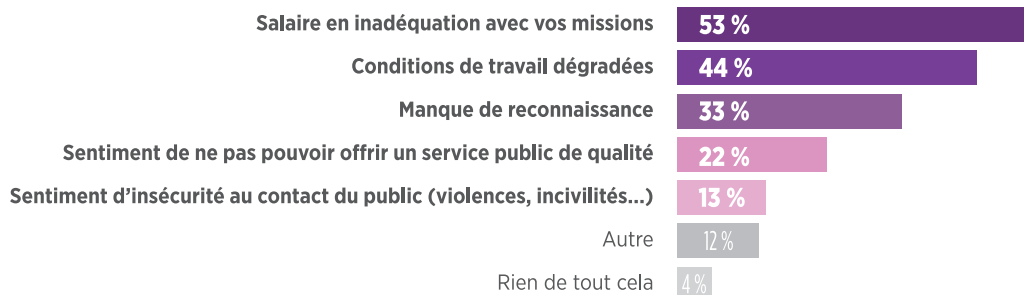
1.3/... qui ne suffit plus à retenir les agents

Envisagez-vous de quitter la fonction publique dans les prochaines années ?



Malgré un attachement réel à la fonction publique, ils sont de plus en plus nombreux à vouloir la quitter : aujourd'hui, c'est **un quart** des agents qui l'envisagent ! Pour France Stratégie, qui soulignait déjà dans un rapport de 2024¹ une **augmentation des démissions**, particulièrement parmi les agents expérimentés, cette dynamique est **structurelle, durable et généralisée**.

Pour quelles raisons souhaiteriez-vous quitter la fonction publique ?

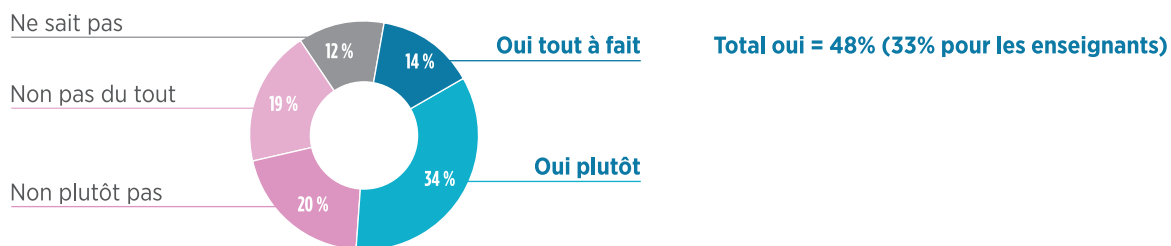


Lecture du graphique : 53 % des agents qui envisagent de quitter la fonction publique le feraient en raison de leur salaire

Et les raisons de cette crise sont sans appel : rémunérations trop faibles (pour 53 % des répondants), conditions de travail dégradées (pour 44 % d'entre eux) et manque de reconnaissance (pour 33 %).

1.4/... et qui vient s'ajouter à un déficit d'attractivité inédit

Encourageriez-vous vos proches ou vos enfants, si vous en avez, à travailler dans la fonction publique ?

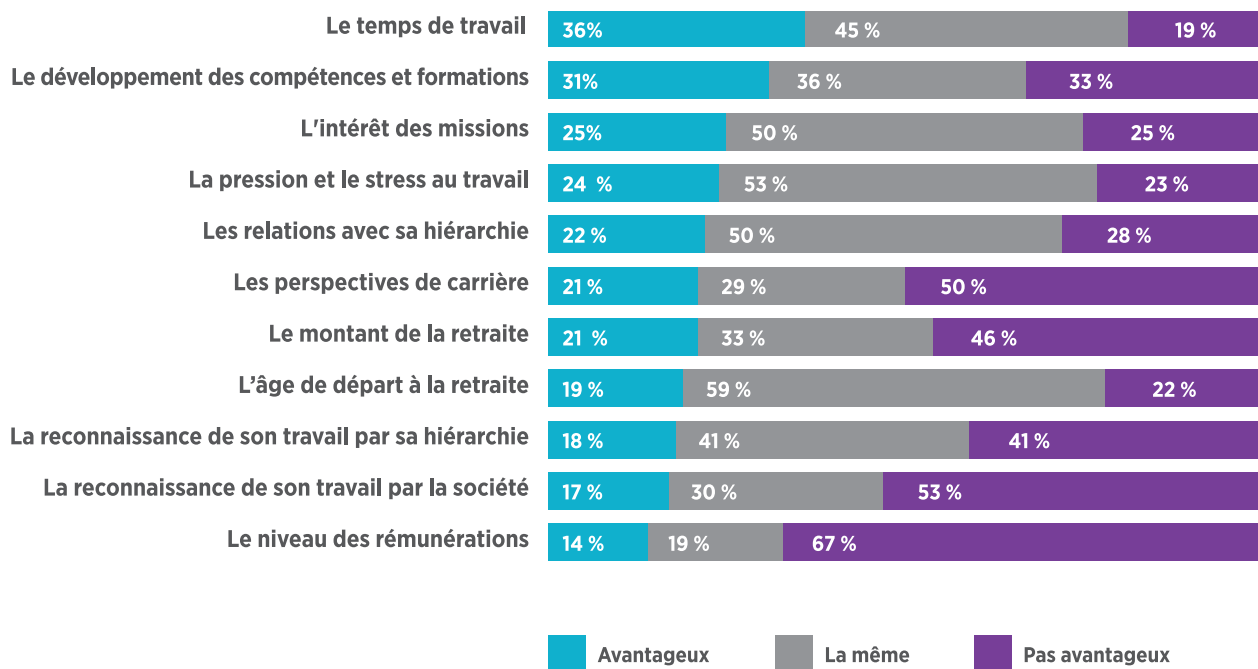


Lecture du graphique : 34 % des agents encourageraient plutôt leurs proches ou leurs enfants à travailler dans la fonction publiques

Ils sont encore plus nombreux à ne pas « conseiller » une carrière dans la fonction publique : 48 % encourageraient ses proches à la rejoindre, quand 40 % ne le feraient pas. Là encore, ce sont les enseignants qui sont les plus réservés : un tiers seulement encouragerait ses proches à rejoindre la fonction publique qu'ils jugent peu attractive par rapport au secteur privé.

1. Travailler dans la Fonction Publique, le défi de l'attractivité. Décembre 2024 France Stratégie

Par rapport aux salariés du privé, diriez-vous que la situation des agents de la fonction publique est avantageuse, la même ou désavantageuse concernant...



Lecture du graphique : en matière de temps de travail, 36 % des agents estiment que la situation des agents publics est avantageuse par rapport aux salariés du secteur privé, 45 % estiment que la situation est la même, 19 % considèrent qu'elle est désavantageuse

Alors que la fonction publique était historiquement perçue comme un secteur très attractif (garantie de l'emploi, stabilité), son attractivité s'effondre. En 2012 encore, 73 % des jeunes souhaitaient devenir fonctionnaires. Cette tendance s'est inversée depuis : on observe deux fois moins de candidates et candidats aux concours qu'il y a dix ans. Pour les agents interrogés, l'attractivité de la fonction publique, par rapport au privé, se limite au temps de travail : 36 % estime qu'elle est avantageuse sur ce point contre 19 % désavantageuse (ils sont majoritaires - 45 % - à penser que les temps de travail sont les mêmes). Il s'agit du seul item avec un « solde » avantage/désavantage positif par rapport au privé. Pour le reste, et notamment la reconnaissance de son travail par la société, le montant des retraites et les perspectives de carrière, la fonction publique apparaît bien moins avantageuse qu'une carrière dans le privé. Et sans surprise, c'est en matière de rémunération que le sentiment de décrochage par rapport au privé est le plus fort : 67 % des répondants considèrent qu'ils sont moins bien lotis que les salarié-es du privée.

**Par rapport aux salariés du privé, diriez-vous que la situation des agents de la fonction publique
est avantageuse, la même ou désavantageuse concernant... (détail)**

Le développement des compétences et formations

Détail des répondants ayant répondu **PAS AVANTAGEUX**



Les perspectives de carrière



La reconnaissance de son travail par sa hiérarchie



La reconnaissance de son travail par la société



Le niveau des rémunérations

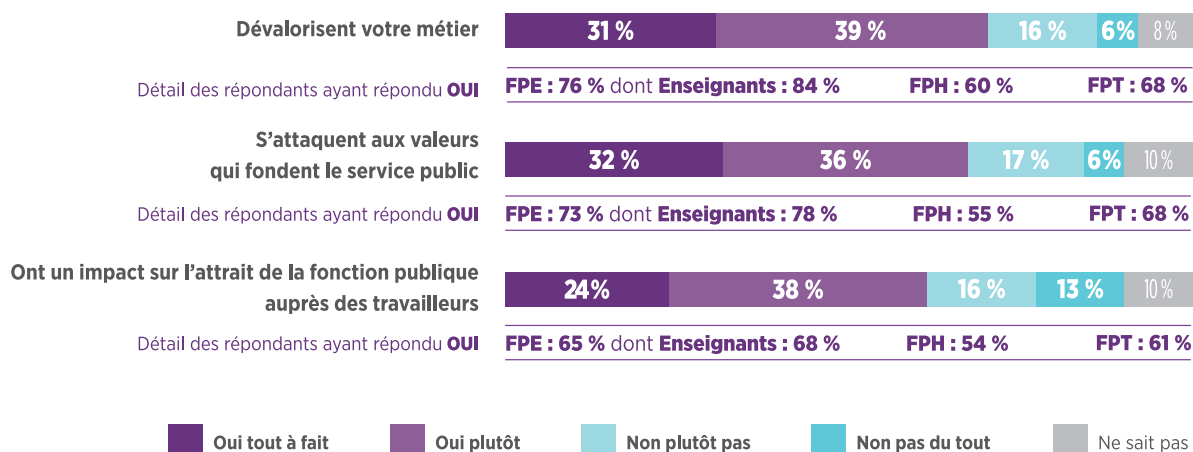


Lecture du graphique : 33 % des agents estiment que le développement des compétences et la formation sont moins avantageux dans le public que dans le privé mais c'est le cas de 37 % des agents de la FPE et de 55 % des enseignants

Dans le détail, on observe des disparités importantes selon la fonction publique d'appartenance. Là encore, le mal-être des enseignants est palpable : sur l'ensemble des items, ils sont les plus nombreux, et parfois de très loin, à se considérer comme désavantagés par rapport au secteur privé. Ainsi, en matière de formation et de développement des compétences, les agents de la fonction publique territoriale sont beaucoup moins nombreux à estimer que le secteur privé est plus favorable. Ce qui n'est pas le cas des enseignants, qui sont les agents de catégorie A avec le plus faible accès à la formation continue et qui sont 55 % à considérer que le secteur privé est plus avantageux.

Pour les perspectives de carrière, c'est cette fois les agents de la fonction publique hospitalière qui sont les plus satisfaits : ils sont 38 % seulement à considérer que le secteur privé offre des perspectives plus intéressantes (contre 50 % tous agents confondus). Il en va de même pour la reconnaissance de son travail par la société (seuls 36 % des agents hospitaliers estiment que la reconnaissance de leur travail par la société serait plus forte dans le privé) et, dans une moindre mesure, pour la rémunération (55 % des agents de la FPH estiment qu'ils seraient mieux rémunérés dans le privé contre 70 % des agents de la fonction publique d'État). En revanche, en matière de reconnaissance managériale, ce sont les agents de la fonction publique territoriale qui semblent les plus satisfaits puisqu'ils ne sont que 36 % à considérer que leur travail serait mieux reconnu par leur hiérarchie dans le privé.

Avez-vous le sentiment que des personnalités politiques et/ou des médias ...



Lecture du graphique : 31 % des agents ont « tout à fait » et 39 % ont « plutôt » le sentiment que des personnalités publiques et/ou des médias dévalorisent leur métier.
76 % des agents de la FPE ont tout à fait ou plutôt le sentiment que des personnalités publiques et/ou des médias dévalorisent leur métier.

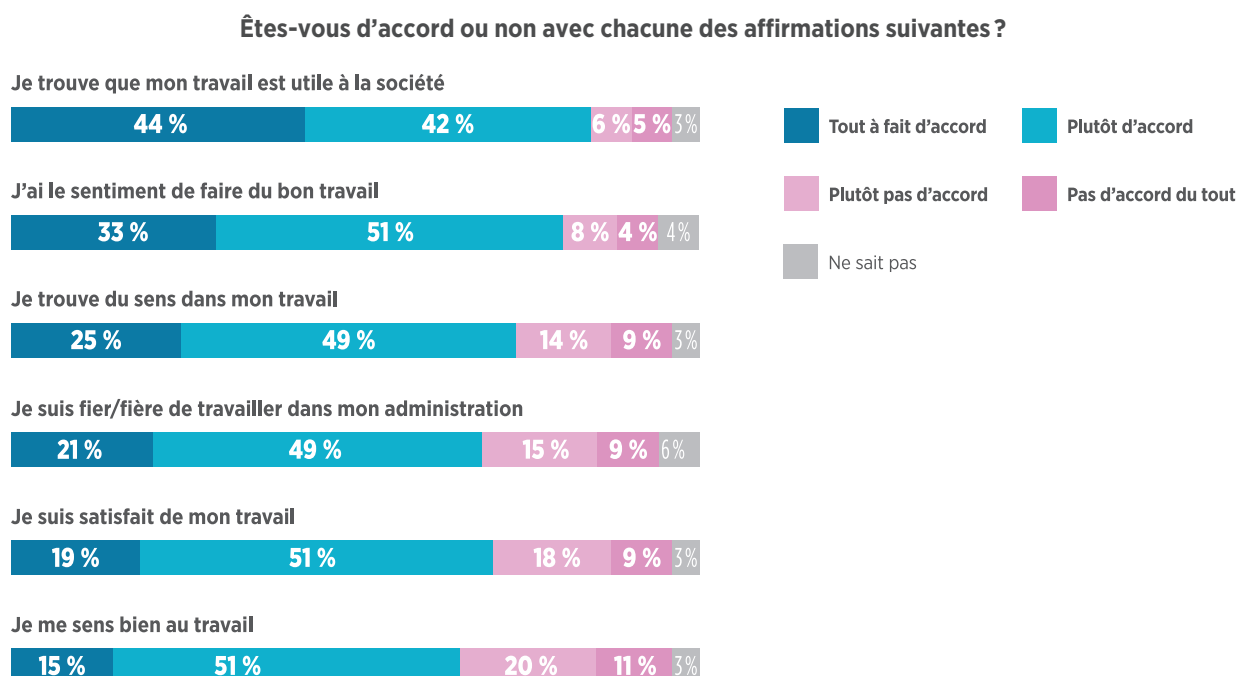
Cette faible attractivité est renforcée par un « fonctionnaire *bashing* » de plus en plus marqué :

- **70 % des agents** estiment que les discours politiques et médiatiques dévalorisent leur métier,
- **68 %** pensent que ces discours s'attaquent aux valeurs du service public,
- **62 %** jugent que cela nuit directement à l'attractivité de la fonction publique.

Notons toutefois que s'ils partagent largement et majoritairement ces constats, les agents de la fonction publique hospitalière se sentent, en proportion, moins dévalorisés ou attaqués que les autres. À l'inverse, les enseignants sont 88 % à s'estimer dévalorisés par certains discours politiques ou médias.

2. LE TRAVAIL DES AGENTS AU QUOTIDIEN

2.1/ Une majorité d'agents qui se sent bien au travail mais un tiers en difficulté



Lecture du graphique : 44 % des agents sont « tout à fait » d'accord avec l'affirmation « Je trouve que mon travail est utile à la société »

Les résultats de notre baromètre confirment les résultats de l'édition 2025 et ce que porte la CFDT depuis toujours : le travail peut être un lieu d'épanouissement et d'émancipation. Malgré des conditions de travail de plus en plus dégradées (voir plus loin), il n'y a pas de rejet massif du travail et celui-ci reste un lieu d'épanouissement personnel pour la majorité des agents. Cependant, plus d'**un tiers** des répondants ne se sent pas bien au travail ou se déclare insatisfait de son travail. C'est beaucoup trop, et c'est avant tout pour ces agents que la CFDT souhaite changer les choses. On note à ce titre que ce sont les agents de catégorie B qui sont les moins nombreux à trouver que leur travail est utile à la société (80 % contre 89 % pour les catégories A et 85 % pour catégories C) et qu'ils sont aussi les moins nombreux à être satisfaits de leur travail (63 %, suivis de près par les agents de catégorie A [67 %], contre 76 % pour ceux de catégorie C).

Une fois de plus, le lien entre sens du travail et satisfaction au travail se confirme. Les décisions déclinées sans implication des agents (au premier rang desquels les encadrantes et encadrants de proximité eux-mêmes [la catégorie B]), la complexité des organisations et process internes, le management par les chiffres (indicateurs et objectifs quantitatifs, tâches chronométrées, etc.) développé massivement avec le *New Public Management*² jouent un rôle considérable dans la perte de sens et dans l'augmentation massive des troubles psychosociaux.

2. Cette notion renvoie à la volonté et à l'action de transposer les outils, modes de gestion et d'organisation du secteur privé vers le secteur public.

2.2/ Des conditions de travail dégradées et un manque de moyens criant

Au quotidien, rencontrez-vous les difficultés suivantes ?

Un manque de moyens humains (sous effectifs, absence, non remplacement) pour effectuer votre travail



Un manque de moyens financiers (budgets alloués pas à la hauteur) pour effectuer votre travail



Un manque de moyens matériels (outils de travail, locaux inadaptés ou dégradés) pour effectuer votre travail



Lecture du tableau : 71 % des agents sont confrontés à un manque de moyens humains pour effectuer leur travail

Au quotidien, rencontrez-vous les difficultés suivantes ? (détail)

Un manque de moyens humains (sous effectifs, absence, non remplacement) pour effectuer votre travail



Un manque de moyens financiers (budgets alloués pas à la hauteur) pour effectuer votre travail



Un manque de moyens matériels (outils de travail, locaux inadaptés ou dégradés) pour effectuer votre travail



Au quotidien, la grande majorité des agents de la fonction publique est confrontée à un manque de moyens humains, financiers et matériels pour effectuer son travail. On observe, par ailleurs, des disparités entre les différents versants. Ainsi, le manque de moyens humains et financiers est plus marqué au sein de la fonction publique d'État (respectivement 77 % et 75 % des agents y sont confrontés – on pense ici aux enseignants, aux policiers, au personnel de la pénitentiaire, etc.) qu'en territoriale (où ils sont 65 % et 58 % à observer ces écueils). Et c'est dans la fonction publique hospitalière que le manque de moyens matériels est le plus criant (67 % des agents, tandis qu'ils sont 48 % en territoriale).

UNE NÉGOCIATION QVCT POUR AVOIR LES MOYENS DE FAIRE DU BON TRAVAIL

La CFDT revendique l'ouverture d'une **négociation ambitieuse sur la Qualité de vie et des conditions de travail dans la Fonction publique** portant, avant tout, sur les piliers de celle-ci :

- une organisation qui permette de faire du bon travail (avec l'adéquation des moyens humains, financiers, matériels aux objectifs et missions de l'administration ou établissement concerné) ;
- la possibilité pour les agents de s'exprimer et d'agir sur leur travail (avec la mise en place systématique d'espaces de dialogue professionnel dans le cadre de conduite de changements et de transformations ainsi qu'à la demande des représentantes et représentants du personnel ou des agents eux-mêmes sur des problématiques quotidiennes. [Voir à ce sujet l'encadré sur le dialogue professionnel]) ;
- la mise en place d'un management juste et participatif fondé sur la confiance, l'animation des collectifs de travail, la délégation au juste niveau, le droit à l'erreur, la reconnaissance.

La CFDT revendique par ailleurs l'engagement de négociations collectives sur la qualité de vie et des conditions de travail afin d'améliorer le travail et préserver la santé des agents **dans les administrations et établissements.**

Lorsqu'on leur pose la question « que faudrait-il changer en priorité dans votre travail aujourd'hui ? », 40 % des agents répondent « de meilleures conditions de travail ». C'est l'attente n°1, ex-aequo avec « une meilleure reconnaissance par ma hiérarchie ». Les conditions de travail dégradées constituent aussi le motif n°2 (après la faible rémunération) de souhait de quitter la fonction publique.

D'autre part, nous observons un vieillissement de la population travaillant dans les fonctions publiques qui accentue les enjeux liés à cette problématique. En effet, l'âge moyen dans la fonction publique est de 44 ans (contre 41 ans dans le secteur privé) et 37 % des agents publics ont plus de 50 ans. Ce vieillissement de la pyramide des âges dans la fonction publique, combiné à l'allongement des carrières, impose de garantir des conditions de travail durables, respectueuses de la santé et de l'employabilité tout au long de la vie.

SANTÉ AU TRAVAIL : LES EMPLOYEURS PUBLICS NE SONT PAS À LA HAUTEUR !

Les établissements et les administrations doivent pleinement assumer leur **obligation** en matière de santé et sécurité au travail, en développant une politique de prévention efficace afin de préserver la santé physique et mentale des agents, éviter les accidents du travail et les maladies professionnelles eux-mêmes générateurs de handicap et prévenir la désinsertion professionnelle.

La CFDT revendique :

- la mise en place d'une véritable médecine de prévention pour toute la fonction publique, avec des services de santé au travail dédiés, permettant un réel suivi des agents tout au long de leur carrière ;
- des négociations obligatoires sur la prévention de l'usure professionnelle en lien avec l'allongement des carrières ;
- une cartographie des métiers à risque d'usure physique et psychique et les facteurs de pénibilité (physiques, organisationnels et psychosociaux) : port de charges lourdes, travail de nuit, horaires alternants, travail répétitif, manque d'autonomie, travail sous pression, injonctions contradictoires, etc. et en adaptant les parcours dès l'entrée dans la carrière ;
- la mise en place d'un suivi renforcé des agents exposés ;
- la création d'un Fonds de prévention de l'usure professionnelle (FPUP) pour tous les agents afin de financer les aménagements de postes, le matériel ergonomique, les formations et les transitions professionnelles ;
- la reconnaissance en maladie professionnelle de certains cancers du sein et pathologies psychiques.

2.3/ Face à un stress accru et une violence palpable au quotidien...

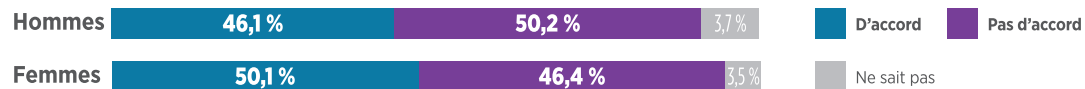
Stress au travail

Je me sens souvent stressé-e au travail



Lecture du graphique : 16 % des agents sont tout à fait d'accord avec l'affirmation « Je me sens souvent stressé-e au travail »

Je me sens souvent stressé-e au travail

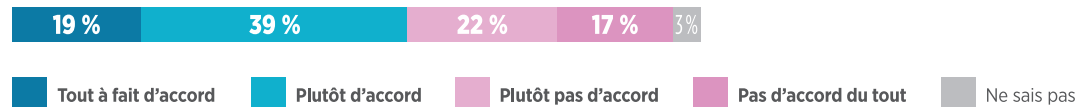


Lecture du graphique : 50,1 % des femmes sont d'accord avec l'affirmation « Je me sens souvent stressé-e au travail »

Je me sens souvent stressé-e au travail **49 % D'ACCORD** **CAT A : 56 %** **CAT B : 46 %** **CAT C : 42 %**

Envahissement de la vie personnelle

Je continue à penser à mon travail même durant mes moments de repos (avant de m'endormir, en congés...)



Lecture du graphique : 19 % des répondants sont tout à fait d'accord avec l'affirmation « Je continue à penser à mon travail même durant mes moments de repos (avant de m'endormir, en congés...) »

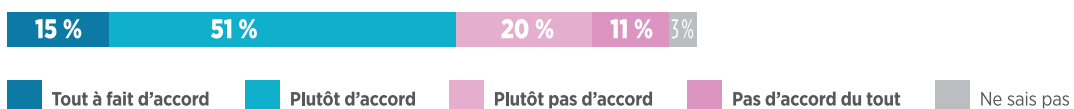
Je continue à penser à mon travail même durant mes moments de repos (avant de m'endormir, en congés...)

58 % D'ACCORD **CAT A : 69 %** **CAT B : 56 %** **CAT C : 48 %**

Lecture du graphique : 15 % des répondants sont tout à fait d'accord avec l'affirmation « Je me sens bien au travail »

Bien-être au travail

Je me sens bien au travail



Au quotidien, rencontrez-vous les difficultés suivantes ?

Des difficultés relationnelles avec votre hiérarchie, vos collaborateurs, vos collègues

34 % OUI **FPE : 32 %** dont **Enseignants : 33 %** **FPH : 44 %** **FPT : 31 %**

Le mal-être au travail est palpable : **49 %** des agents se déclarent souvent stressés au travail. C'est encore plus marqué pour les agents de catégorie A (**56 %**) et pour les femmes (plus de 50 % contre 46 % pour les hommes). **31 %** des agents ne se sentent pas bien au travail, **34 %** évoquent des difficultés relationnelles avec leur hiérarchie, leurs collaborateurs ou leurs collègues (c'est même le cas pour **44 %** des agents de la Fonction publique hospitalière) **et 58 %** continuent à penser au travail pendant leurs moments de repos, leurs soirées ou leurs congés (69 % pour les cadres).

AGIR SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX, C'EST AVANT TOUT LES PRÉVENIR !

La CFDT revendique le **renforcement de l'évaluation et de la prévention**, en partant du travail réel, et en intégrant l'ensemble des risques – troubles musculo-squelettiques, cancers professionnels, risques psychosociaux, produits chimiques, substances toxiques, travail de nuit, horaires atypiques, etc. - dans le Duerp¹ et le Papripact², conformément au cadre légal (mises à jour régulières, prise en compte des données genrées, de l'âge et de l'état de santé pour une prévention adaptée). La CFDT revendique enfin la mise en place d'une politique de prévention primaire qui s'attaque aux causes profondes des risques psychosociaux : organisation du travail, charge de travail, intensification, management toxique, etc.

1. Document unique d'évaluation des risques professionnels

2. Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

Au quotidien, rencontrez-vous les difficultés suivantes ?

Des agressions verbales

35 % OUI **FPE : 37 %** dont **Enseignants : 50 %** **FPH : 41 %** **FPT : 30 %**

Des agressions physiques

20 % OUI **FPE : 19 %** dont **Enseignants : 19 %** **FPH : 29 %** **FPT : 16 %**

Du cyberharcèlement

8 % OUI **FPE : 9 %** dont **Enseignants : 12 %** **FPH : 7 %** **FPT : 6 %**

Lecture du graphique : au quotidien, 35 % des agents sont confrontés à des agressions verbales

La violence s'installe dans le quotidien professionnel :

- **35 %** des agents subissent des agressions verbales (**50 %** des enseignants, majoritairement dans les écoles élémentaires et les collèges, et **41 %** des agents de la FPH, avec un pic à 49 % pour les catégories B)
- **20 %** sont victimes d'agressions physiques (**29 %** dans la FPH, tout particulièrement les catégories A et B, respectivement à 34 et 40 %)
- **8 %** subissent du cyberharcèlement (et 11,7 % pour les enseignants).

TOLÉRANCE ZÉRO VIOLENCE : PROTÉGER LES AGENTS, C'EST PROTÉGER LE SERVICE PUBLIC

Agir concrètement contre les violences et l'insécurité au travail est une priorité absolue.

La CFDT exige une politique de protection des agents à l'instar de ce que la CFDT Santé Sociaux a porté dans la FPH qui a abouti à la loi Pradal en 2025 visant à renforcer la sécurité des professionnel·les de santé :

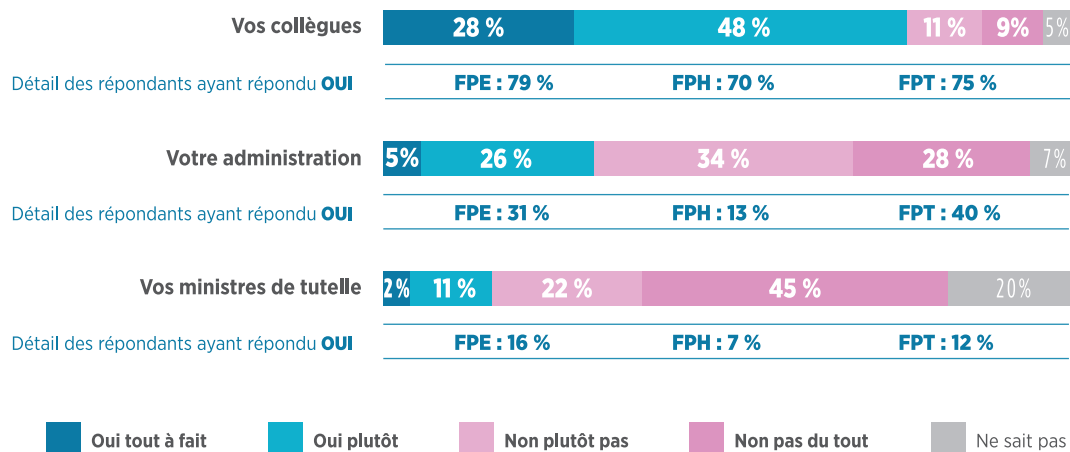
- accompagnement de toutes les victimes ;
- dépôt de plainte systématique par l'employeur ;
- protection fonctionnelle renforcée pour les agents exposés ;
- prévention de toutes les violences (verbales, physiques, numériques, sexistes, sexuelles) par de la sensibilisation, de la communication et de la formation auprès des agents, de l'encadrement et du grand public.

En ce qui concerne l'Éducation nationale, nous revendiquons également de :

- profiter de la baisse démographique pour diminuer le nombre d'élèves par classe et augmenter les taux d'encadrement (plus de professionnels qui ont du temps et de la disponibilité pour les élèves, pour analyser et résoudre les tensions) ;
- recruter plus d'infirmières et infirmiers scolaires, d'assistantes et d'assistants de service social au service des élèves, de psychologues et de médecins scolaires ;
- mettre en place une véritable politique de prévention et de détection des troubles de la santé mentale chez les jeunes.

2.4/... les collègues restent le rempart

En tant que fonctionnaire ou contractuel de la fonction publique, vous sentez-vous soutenu-e par...



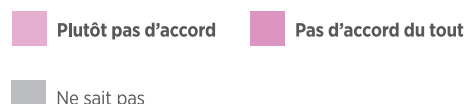
Lecture du graphique : 28 % des agents se sentent tout à fait soutenus par leurs collègues

Êtes-vous d'accord ou non avec chacune des affirmations suivantes ?

Si je suis en difficulté au travail, je peux en parler à mes collègues



Mon administration est attentive à la santé de ses agents ou contractuels

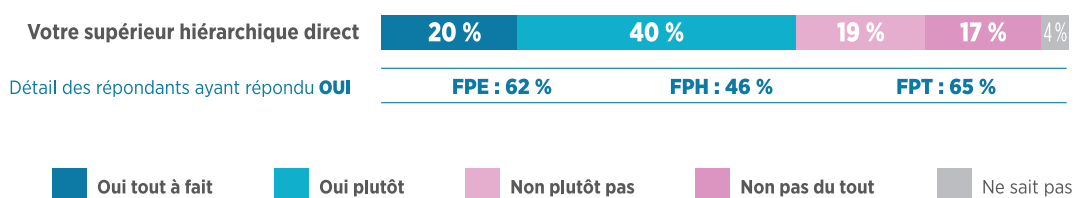


Lecture du graphique : 9 % des agents s'estiment tout à fait d'accord avec l'affirmation : mon administration est attentive à la santé de ses agents

Dans un contexte de violences et de conditions de travail dégradées, le soutien institutionnel fait défaut : ils sont ainsi 56 % à considérer que leur administration n'est pas attentive à la santé de ses agents. Ils ne sont que 13 % à se sentir soutenus par leur ministère de tutelle et 31 % par leur administration. En revanche, comme dans le secteur privé, les collègues sont une ressource : 76 % des agents déclarent se sentir soutenus par leurs collègues et 74 % estiment pouvoir leur parler s'ils sont en difficulté au travail.

2.5/ Un management encore trop vertical... qui s'observe notamment dans la façon de conduire les transformations

En tant que fonctionnaire ou contractuel de la fonction publique, vous sentez-vous soutenu-e par...



Lecture du graphique : 20 % des agents se sentent tout à fait soutenus par leur supérieur hiérarchique

Êtes-vous d'accord ou non avec chacune des affirmations suivantes ?

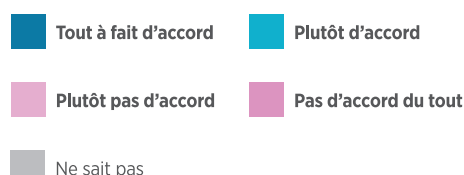
Si je suis en difficulté au travail, je peux en parler à mon responsable hiérarchique direct



Je peux m'exprimer si j'ai un désaccord avec ma hiérarchie



Je me sens reconnu-e au travail



Près de 40 % des agents de la fonction publique ne se sentent pas soutenus par leur responsable hiérarchique. Ils sont autant à ne pas pouvoir lui parler s'ils sont en difficulté et à ne pas pouvoir s'exprimer en cas de désaccord avec leur hiérarchie. Ces résultats confortent notre baromètre 2025 : la parole semble moins libre dans le public que dans le privé. 38 % des agents déclaraient alors ne pas pouvoir exprimer leur désaccord avec leur hiérarchie contre 33 % des salariés : un problème récurrent qu'expriment les nombreux agents que nous rencontrons.

Ils sont aussi 53 % à ne pas se sentir reconnus au travail. Lorsqu'on leur pose la question « que faudrait-il changer en priorité dans votre travail aujourd'hui ? », 40 % des agents répondent « une meilleure reconnaissance par ma hiérarchie ». C'est l'attente n°1, ex-aequo avec « de meilleures conditions de travail ». Cette attente est encore plus marquée chez les agents de catégorie C (46 % contre 36 % pour les catégories A).

POUR UNE (R)ÉVOLUTION DES PRATIQUES MANAGÉRIALES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Tous les agents, quel que soit leur niveau hiérarchique, attendent de nouvelles pratiques managériales, à commencer par les encadrants eux-mêmes. Pour la CFDT, il s'agit avant tout de :

- limiter le management par les chiffres (indicateurs et objectifs quantitatifs) et l'équilibrer par des analyses qualitatives de l'activité ;
- valoriser un management personnalisé, qui s'adapte aux attentes et besoins des agents selon leur expérience, ancienneté, âge, santé, personnalité, etc. ;
- mettre la dimension collective au cœur du management (contrebalancer les objectifs individuels par des objectifs collectifs, privilégier des organisations du travail reposant sur la coopération plutôt que sur la compétition, animer les collectifs de travail, etc.) ;
- défendre un management porteur de reconnaissance. La reconnaissance ne se limite cependant pas à la rémunération ni à de simples remerciements (par ailleurs incontournables) : reconnaître la légitimité, respecter la parole, l'expertise, la technicité, le savoir-faire en confiant des missions, en déléguant, en faisant confiance, en valorisant sont autant de façons de reconnaître le travail ;
- promouvoir des organisations du travail plus démocratiques, par le biais du dialogue professionnel notamment (cf. encadré ci-dessous).

Ces politiques RH et organisationnelles ne peuvent incomber aux seuls encadrantes et encadrants et relèvent plus largement de la gouvernance des administrations et établissements. Seuls des dispositifs portés par la direction pourront se traduire dans les faits par un management juste. Cela implique la formation de l'ensemble des encadrants, à commencer par les dirigeantes et dirigeants eux-mêmes.

Cela implique aussi que l'organisation du travail et les pratiques managériales soient discutées dans le cadre du dialogue professionnel et du dialogue social.

LE DIALOGUE PROFESSIONNEL : UN LEVIER DU POUVOIR D'AGIR

Pour la CFDT, le dialogue professionnel désigne les différents lieux et moments qui permettent aux agents de s'exprimer et d'agir collectivement sur l'organisation et le contenu du travail. Il s'agit concrètement d'identifier - ou d'anticiper - les contraintes et ressources, les irritants et les leviers de leur travail, et d'élaborer des solutions qui seront ensuite mises en œuvre en lien avec l'encadrement de proximité et/ou étudiées dans le cadre du dialogue social institutionnalisé de l'administration. Le dialogue professionnel est donc absolument indispensable pour mener à bien les grandes transformations (digitales, écologiques, etc.) mais concerne aussi le travail au quotidien. Il est fondé sur le principe selon lequel « ce sont ceux qui font qui savent » et sur l'expertise des travailleurs et des travailleuses parce qu'ils sont les plus à même de mesurer l'impact d'une nouvelle technologie (utilisation de l'IA par exemple), d'un nouveau process (réorganisation de l'activité),

d'un nouveau rythme de travail (nouveau cycle horaire), non seulement sur le contenu de leur travail, mais aussi sur la qualité du service rendu... *Comment améliorer le parcours patient dans un hôpital ? Comment mieux gérer les élèves lorsqu'ils ne sont pas en cours dans un établissement scolaire ? Comment mieux accueillir les usagers et usagers dans une collectivité ? Comment concevoir les futurs locaux d'une administration en partant du travail réel ?*

Ce dialogue professionnel peut prendre différentes formes : espaces de discussion sur le travail, groupes de travail spécifiques, réunions de résolutions de problème, etc.

Le dialogue professionnel, c'est partager des difficultés pour les résoudre, coopérer, dialoguer au sein des collectifs de travail, dans des espaces de discussion.

Attention ! le dialogue professionnel ne se substitue pas au dialogue social (négociations, instances représentatives du personnel, etc.), ils sont complémentaires. Pour la CFDT, le dialogue professionnel constitue une composante essentielle de la démocratie participative au travail en donnant du pouvoir d'agir et de la reconnaissance aux agents.

Les changements au sein de mon administration
sont en général bien accompagnés



Tout à fait d'accord Plutôt d'accord

Dans mon administration, les changements qui impactent
les agents sont réfléchis en amont avec les agents concernés



Plutôt pas d'accord Pas d'accord du tout

Ne sait pas

Les changements au sein de mon administration
sont en général bien accompagnés

33 % D'ACCORD

CAT A : 27 %

CAT B : 34 %

CAT C : 37 %

Dans mon administration, les changements qui
impactent les agents sont réfléchis
en amont avec les agents concernés

25 % D'ACCORD

CAT A : 19 %

CAT B : 28 %

CAT C : 29 %

Mon travail a changé avec l'intelligence artificielle



Tout à fait d'accord Plutôt d'accord

L'intelligence artificielle représente une opportunité
pour mieux travailler



Plutôt pas d'accord Pas d'accord du tout

Ne sait pas

Cette verticalité se manifeste enfin particulièrement dans la conduite des transformations. Ainsi, seul un tiers des agents (33 %) a le sentiment que les changements au sein de son administration sont bien accompagnés. Ils ne sont qu'un quart (25 %) à déclarer que les changements sont réfléchis, en amont, avec les agents concernés (c'est moins vrai pour les catégories A qui ne sont que 19 % à faire ce constat). Pourtant, 18 % des agents considèrent que leur travail a déjà changé avec l'intelligence artificielle et 32 % que l'intelligence artificielle représente une opportunité pour mieux travailler.

TRANSFORMER LES SERVICES PUBLICS, COMMENCE PAR ÉCOUTER CEUX QUI LES FONT

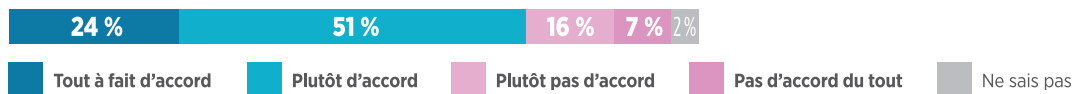
Dans des services publics en transformation permanente, le travail réel reste trop souvent ignoré. Les restructurations, réorganisations, transitions numériques ou climatiques s'enchaînent sans que les agents puissent réellement peser sur les décisions. Pourtant, pour que ces transformations réussissent, il est indispensable que les agents en soient pleinement partie prenante.

Ainsi :

- chaque transformation doit intégrer la parole des agents. Les décisions doivent partir du terrain, du réel, de l'expérience professionnelle. Pour cette raison, la CFDT revendique la mise en place d'une phase expérimentale incluant systématiquement des espaces de dialogue professionnel lors de la conduite d'une transformation, quelle qu'elle soit (intégration d'une nouvelle technologie, nouvelle organisation du travail, etc.) ;
- toute nouvelle modalité d'organisation du travail doit faire l'objet d'une négociation collective.

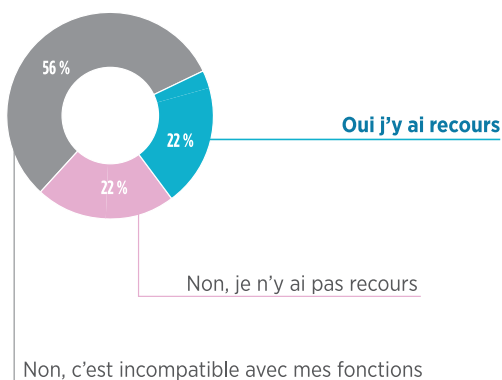
2.6/ Des disparités notables en matière d'articulation des temps et de télétravail

J'arrive à bien concilier vie personnelle et vie professionnelle



Si la conciliation des temps est dans la majorité des cas peu problématique (un peu moins de 23 % déclare ne pas arriver à concilier vie privée et vie professionnelle), nous observons des différences selon la fonction publique d'appartenance. C'est dans la fonction publique hospitalière que l'équilibre est le plus difficile à trouver (ils sont 29 % à déclarer ne pas arriver à bien concilier vie privée/vie professionnelle) et c'est encore plus vrai pour les agents de catégorie B de la FPH (32,4 %). Et ce n'est pas surprenant, le personnel soignant travaillant week-ends et jours fériés (pour partie en 12 heures), afin d'assurer la continuité des soins et des services. Alors que dans le baromètre 2025 secteurs privé et public confondus on notait une différence femmes/hommes importante sur ces questions, dans la fonction publique, l'écart n'est que de 3 points (les hommes restant plus nombreux que les femmes à bien concilier vies privée et professionnelle).

Dans votre poste actuel, avez-vous la possibilité de faire du télétravail ?



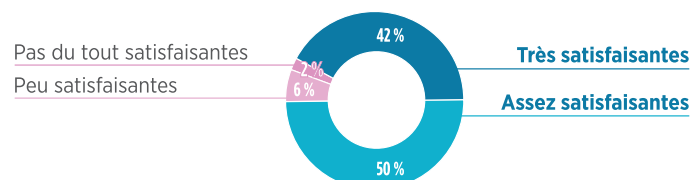
Détail des répondants ayant recours au télétravail

FPE : 38 % Catégorie A : 34 % dont Enseignants : 11 %
Catégorie B : 54 %
Catégorie C : 38 %

FPH : 17 % Catégorie A : 17 %
Catégorie B : 18 %
Catégorie C : 22 %

FPT : 37 % Catégorie A : 76 %
Catégorie B : 55 %
Catégorie C : 25 %

Diriez-vous que vos conditions de télétravail sont... ?



Et au final diriez-vous que le télétravail est une bonne chose pour...

Votre équilibre vie professionnelle / vie personnelle



Une bonne chose

La qualité de votre travail

(meilleure concentration, plus grande efficacité, ...)



Ni une bonne chose, ni une mauvaise chose

Une mauvaise chose

Votre santé (sommeil, stress, pratique du sport, ...)



Ne sait pas

L'ambiance au travail et le collectif de travail



Votre évolution professionnelle

(acquisition de compétences, promotion, reconnaissance)



22 % des agents interrogés pratiquent le télétravail (ce qui est très légèrement en dessous de la moyenne nationale puisqu'on compte 25 % de travailleurs pratiquant le télétravail régulièrement ou occasionnellement). Il est principalement déployé dans la fonction publique d'État et dans la territoriale (beaucoup moins dans la FPH) mais avec des profils de télétravailleurs différents. Ainsi, dans la FPE, ce sont les agents de catégorie B qui le mobilisent le plus, tandis que dans la FPT, ce sont les catégories A.

Comme dans le secteur privé, 92 % des agents ayant recours au télétravail sont satisfaits de leurs conditions de télétravail et 90 % considèrent qu'il y a un effet positif sur leur équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

ADAPTER LE TRAVAIL AUX PARCOURS DE VIE

La CFDT défend un travail soutenable et revendique des organisations du travail qui respectent les rythmes de vie et permettent à chacun d'adapter son activité à son parcours personnel (santé fragile, maladie chronique, rôle d'aidant ou d'aidante, parentalité, reconversion, vieillissement, etc.) : cela grâce à du temps partiel choisi, des modulations horaires, un aménagement des fins de carrière, etc.

Elle revendique des dispositifs encadrés collectivement pour concilier durablement les temps de vie. C'est ainsi que la CFDT a négocié et signé l'Accord pour la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique en 2021 qui a considérablement renforcé et sécurisé l'accès au télétravail des agents. Cependant, des marges de progrès existent et la CFDT poursuit ses revendications en matière de :

- accès au télétravail pour un maximum d'agents sur le principe du double volontariat ;
- droit à la déconnexion effectif, tant en télétravail qu'en présentiel ;
- solutions alternatives pour les agents dans l'impossibilité de bénéficier du télétravail (modalités horaires assouplies, semaine de ou en 4 jours, etc.).

Sur ce dernier point, **la semaine de 4 jours** peut également être une alternative intéressante à l'organisation en 12 heures dans la fonction publique hospitalière.

Cependant, la semaine de 4 jours n'a pas du tout les mêmes effets si elle s'accompagne d'une réduction du temps de travail (semaine de 4 jours) ou non (semaine en 4 jours). Il est essentiel d'anticiper les impacts possibles au plus près de la réalité des agents : intensification du travail, surcharge de travail, déséquilibre au sein des équipes, conséquences sur le pouvoir d'achat (ex : suppression d'une contribution repas, économies sur les trajets, suppression de RTT, etc.) et sur l'organisation de sa vie personnelle (horaires en crèche, transports, etc.). Là où la CFDT a négocié à titre expérimental la semaine en 4 jours avec des moyens dédiés, les conditions de vie et de travail se sont améliorées.

La CFDT revendique donc que ces organisations du travail :

- fassent l'objet d'un dialogue social au niveau des entités qui envisagent de les mettre en place ;
- soient testées dans le cadre d'expérimentations avec déploiement d'un dialogue professionnel permettant aux agents d'échanger sur les effets de cette organisation sur la qualité du travail et leur qualité de vie au travail ;
- soient mises en œuvre avec une condition de réversibilité.

La CFDT a également obtenu en novembre 2024, à la suite d'une négociation interprofessionnelle, l'accès à la retraite progressive dès 60 ans pour les salariés du privé et pour les agents de la fonction publique. Là encore, nous ne nous contentons pas de cette avancée et revendiquons son opposabilité (dit autrement : la possibilité pour les travailleurs, dans le public et dans le privé de pouvoir y avoir accès sans autorisation de l'employeur).

La CFDT propose enfin un dispositif innovant permettant de penser l'articulation des temps, tout au long de la vie professionnelle : le Compte épargne temps universel (Cetu).

FOCUS SUR LE CETU : ADAPTER LE TEMPS DE TRAVAIL TOUT AU LONG DE LA VIE

Le Compte épargne temps universel est un dispositif imaginé et revendiqué par la CFDT qui doit permettre à chaque travailleur d'épargner du temps tout au long de sa vie professionnelle et de l'utiliser en fonction de ses besoins et projets (engagement citoyen, accueil d'un enfant, loisirs, aide familiale, projet de voyage, formation, etc.) selon diverses modalités possibles (temps partiel, congé à plein temps, etc.). Il s'agit d'un compte sur lequel il serait possible d'épargner des jours de congés par exemple, de mettre du temps de côté pour pouvoir l'utiliser plus tard, sans perte de salaire. Attaché à la personne, il la suivrait, quels que soient ses changements d'entreprise et d'administration.

2.7/ Carrière : la rémunération au cœur des attentes des agents

Je suis bien informé sur mes droits
(formation, horaires de travail, congés, ...)



La mobilité au sein et entre chaque versant
de la fonction publique est encouragée



Ma rémunération correspond au travail que je fournis

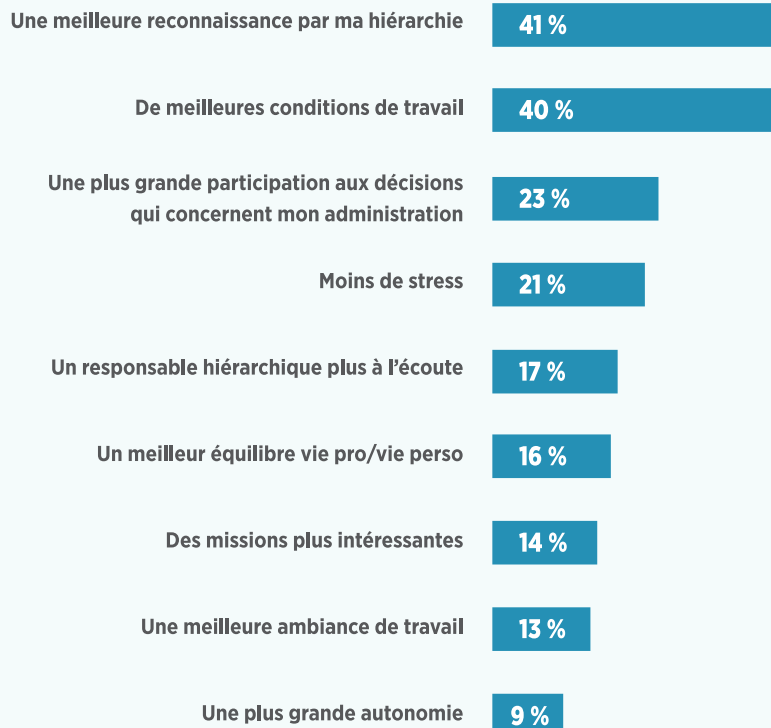


Si la majorité des agents s'estiment bien informés sur leurs droits en matière de formation, congés, horaires de travail, ils sont aussi majoritaires (52 %) à considérer que la mobilité au sein et entre chaque versant de la fonction publique n'est pas encouragée. 66 % des agents trouvent surtout que leur rémunération ne correspond pas au travail fourni. Le baromètre CFDT 2025 notait déjà un écart important à ce sujet entre les secteurs privé et public. Ainsi, 42 % des salariés du privé estimaient être bien payés pour le travail fourni contre seulement 35 % des agents publics (65 % à considérer que ce n'était pas le cas).

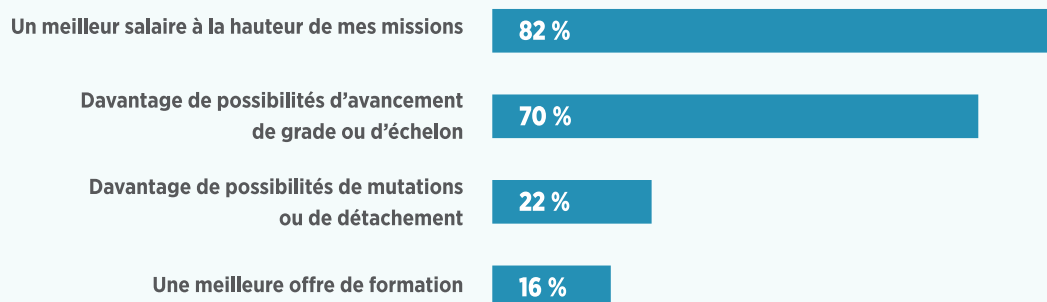
Logiquement, c'est donc un « meilleur salaire à la hauteur de mes missions » qui constitue la première attente des agents en matière de carrière (82 %). Ils sont aussi 70 % à souhaiter davantage d'avancements de grades et d'échelons. Les attentes suivantes (« davantage de possibilités de mutation ou de détachement » et « une meilleure offre de formation ») arrivent très loin derrière (respectivement 22 % et 16 %). Au-delà des conditions de travail, les niveaux de rémunération des agents jouent sur la baisse de l'attractivité de la fonction publique : une réelle politique salariale permettrait une meilleure reconnaissance des agents et favoriserait le recrutement.

CE QUE LES AGENTES ET AGENTS VEULENT...

Que faudrait-il changer en priorité dans votre travail aujourd'hui ?



Parmi les propositions suivantes quelles sont vos attentes les plus importantes par rapport à votre carrière ?



VIVRE DIGNEMENT DE SON TRAVAIL : UNE PRIORITÉ ABSOLUE

La reconnaissance est LA priorité des agents. Qu'elle soit salariale ou managériale, elle conditionne le respect du travail accompli et des qualifications. Le travail doit être mieux reconnu et rémunéré à la hauteur des missions de service public. La CFDT exige pour les agents publics des 3 versants de la fonction publique :

- la révision de la structure des rémunérations et les politiques salariales en tenant compte des inégalités existantes dans les fonctions publiques (permettant une révision des grilles indiciaires et une dynamique de carrière retrouvée) ;
- un rendez-vous salarial annuel pour négocier les mesures de rémunération générales (valeur du point d'indice, ajout de points d'indice) ;
- des mesures immédiates pour les débuts de carrières ;
- une transposition ambitieuse de la direction européenne sur la transparence salariale de 2023 visant à résorber les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- une meilleure prise en charge des primes dans le calcul des pensions.

PAROLE À LAURE REVEL, SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE LA CFDT FONCTIONS PUBLIQUES

« Les agents publics sont au service de toutes les citoyennes et tous les citoyens. L'intérêt général est leur moteur. Qu'ils soient secrétaire de mairie, infirmier ou infirmière aux urgences ou d'un Ehpad, agent ou agente des espaces verts, contrôleur ou contrôlease de la répression des fraudes, et tant d'autres, leur souhait est de servir les usagers.

Mais pour cela il faut leur donner des conditions de travail, une qualité de vie au travail qui redonneront du sens à leur travail afin qu'il soit supportable. Il faut leur donner des perspectives de carrières et de formation, une rémunération à la hauteur des missions. Il faut les associer à toute transformation, leur donner la parole et les écouter, à travers un dialogue professionnel couplé au dialogue social. Ainsi considérer les agents publics, valoriser leur engagement, c'est permettre des services publics de qualité.

Ce n'est qu'à ce prix que la fonction publique pourra fidéliser ses agents publics et redevenir attractive. »



LE TRAVAIL QUE NOUS VOULONS

La réalisation du baromètre a bénéficié du concours financier de la branche Accidents du Travail et Maladies Professionnelles de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie. Toutefois, le contenu de ce document n'engage pas la responsabilité de la CNAM.