

21.09.2026

Restitution de la consultation du personnel

Vous avez été nombreux à exprimer vos préoccupations et vos propositions d'améliorations lors de la consultation menée cet été.

Nous remercions les plus de 300 agents qui ont répondu et donné ainsi du poids à son contenu et aux suites qui y seront données.

Cette consultation et vos nombreux retours nous permettra de nourrir notre activité, de définir les domaines où notre action est la plus nécessaire et de l'enrichir de vos propositions.

Vos réponses alimenteront nos actions, démarches et initiatives à venir.

SOMMAIRE

p.1	: Introduction
p. 2 – 3	: Salaires
p. 4 – 6	: Emploi
p. 7 – 9	: Conditions de travail
p. 10 – 12	: Service Public
p. 13 – 17	: Conditions de vie
p. 17 - 18	: Conclusion

Merci de votre participation, elle est le point d'appui indispensable pour – ensemble - obtenir des améliorations !



Nous avons analysé chacune de vos réponses en les regroupant par typologie de problématiques et de propositions afin d'en améliorer la lisibilité et de prioriser les revendications du personnel que nous porterons. Il s'agit d'une synthèse, le volume de réponses tenant en plusieurs centaines de pages...

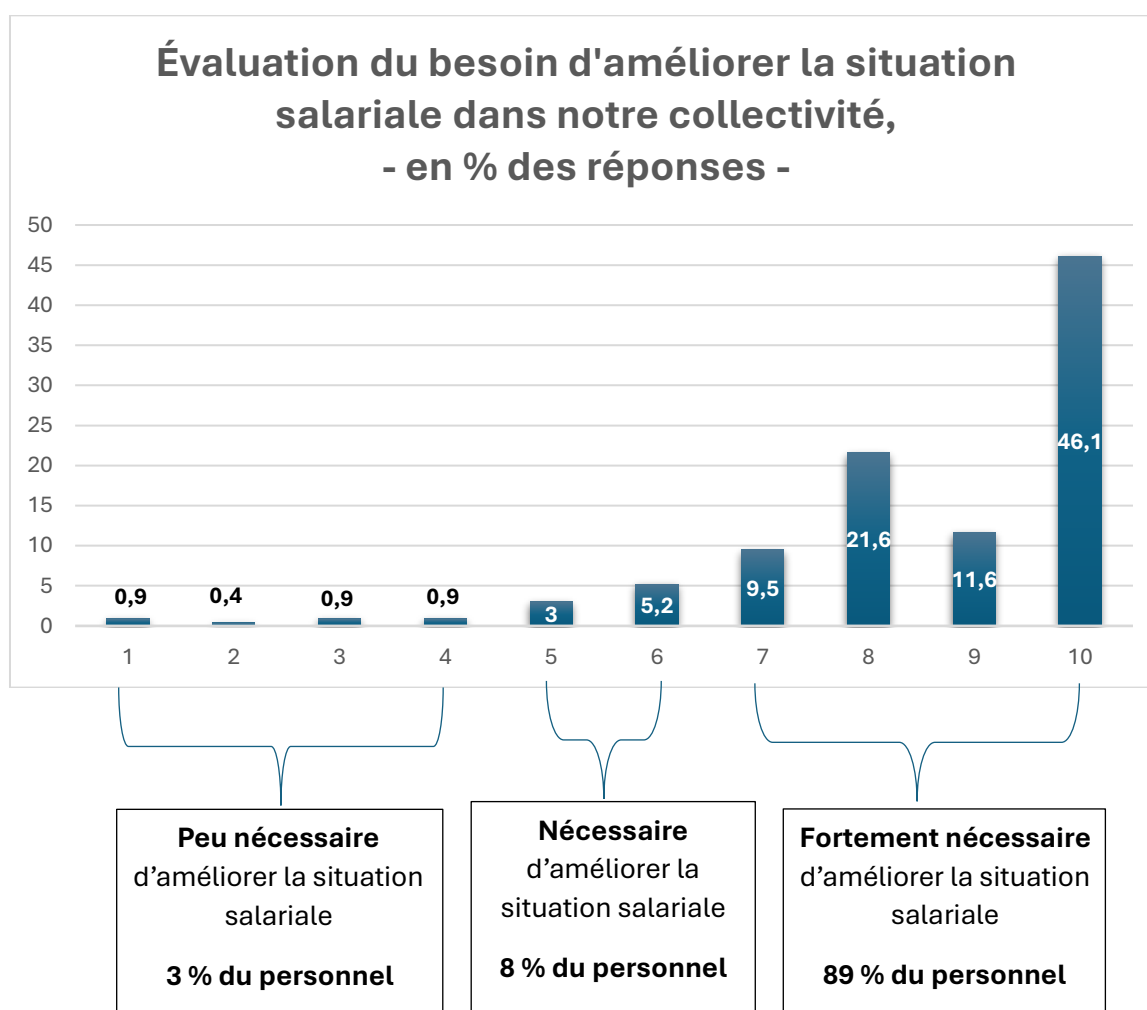
Nous conservons précieusement les retours de consultations détaillés qui nous serviront d'appui pour notre activité syndicale au service du personnel dans l'objectif d'obtenir des améliorations concrètes pour les agents et le public.

Nous vous restituons de manière synthétique le dépouillement de votre expression pour chacune des thématiques abordées :

Salaire – Emploi – Conditions de travail – Service public – Conditions de vie

SALAIRES

1. Sur une échelle de 1 à 10, comment évaluez vous le besoin d'améliorer la situation salariale dans notre collectivité ?



Les problématiques identifiées sur les salaires :

En premier lieu les agents consultés dénoncent le manque de valorisation globale. Arrive largement en tête trois types de problématiques significatives.

60 % des répondants ont abordés au moins l'une de ces problématiques :

1 - le manque d'évolution de carrières :

* manque d'évolution de grade, promotion et d'évolution professionnelle.

2 - le manque de valorisation salariale globale et cela notamment pour les contractuels.

3 - l'injustice et les inégalités liées au régime indemnitaire et précisément au CIA.

Ces points forts sont complétés par d'autres aspects :

4 - un manque de transparence dans les procédures d'avancement et de promotion.

5 - La faible participation employeur aux prestations sociales complémentaire et prévoyance.

Viennent ensuite plusieurs problématiques départementales :

Un manque d'engagement de la collectivité sur le RIFSEEP globalement, la NBI, le Ségur (en termes d'ouverture de versement à d'autres professions, les indemnités TTV, les frais de déplacement, les titres restaurant et la prise en compte du handicap au travail...

... et nationales :

L'inflation et le point d'indice

Les propositions sur les salaires :

En premier lieu la proposition qui a été la plus exprimée est la demande de **revalorisation salariale** à la fois pour les **contractuels et les titulaires, grilles salariales et point d'indice, avancement.**

Vient ensuite une demande de **règles claires, de transparence, d'information et d'équité.**

Puis **une meilleure reconnaissance professionnelle** pour tous avec un focus pour certains sur les agents relevant de cat. C et de cat. A.

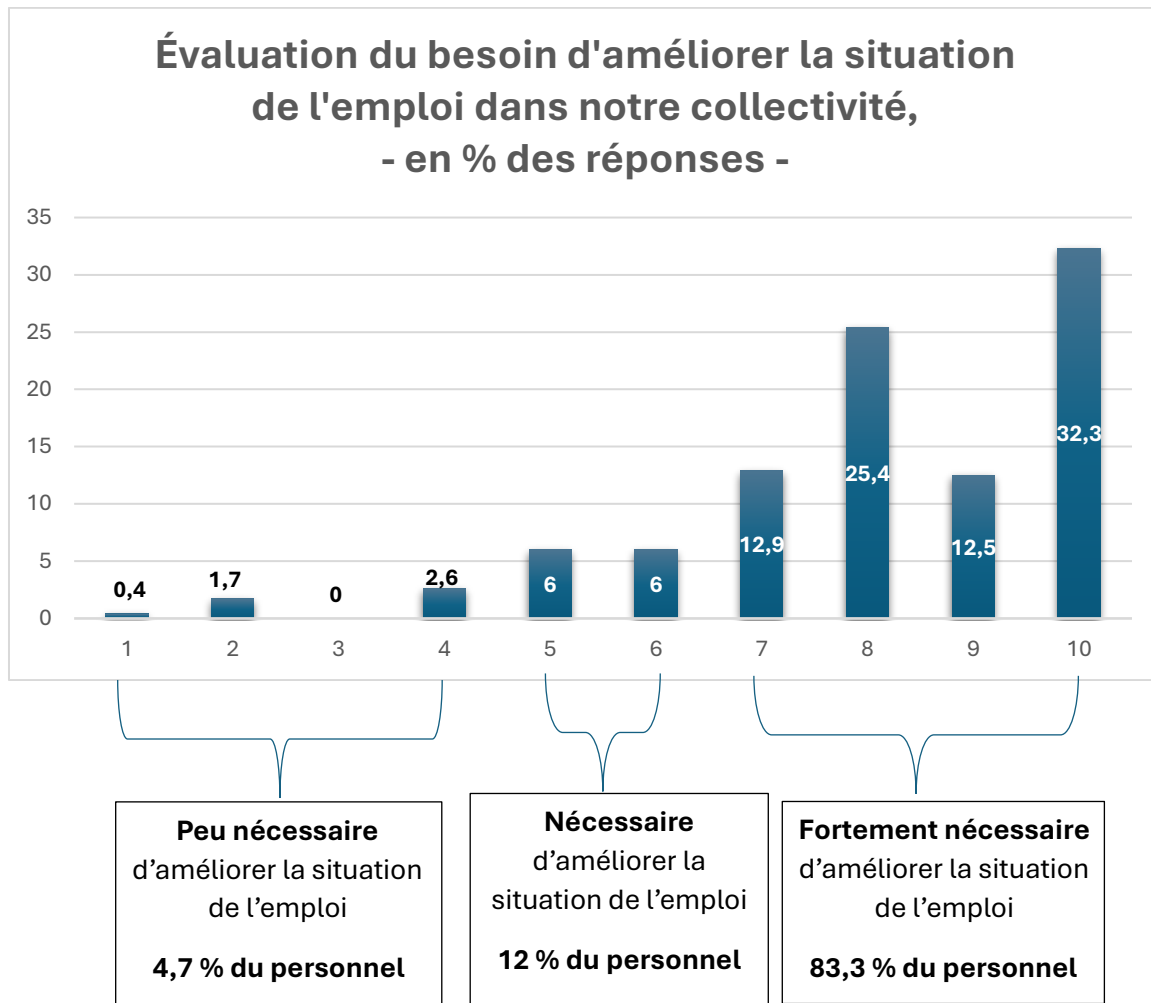
Que la meilleure reconnaissance porte sur **l'ancienneté**, le **RIFSEEP**, le **CIA** pour tous, remise en place de **la GIPA**, prise en compte du **cout de la vie**, **NBI...**

Viennent ensuite des propositions pour **une augmentation de la participation employeur** sur Mutuelle, prévoyance, titre restau, frais de déplacement, prime carburant, trajet dom/travail, indem TTV, prime de polyvalence, chèque cadeau Noel, critères Pass Navigo ...

Enfin, d'autres propositions portent sur le **positionnement et la formation des managers**, ainsi que sur une augmentation des possibilités de **jours de télétravail et d'aménagement 4 jours.**

EMPLOI

1. Sur une échelle de 1 à 10, comment évaluez-vous le besoin d'améliorer la situation de l'emploi dans notre collectivité ?



Les problématiques identifiées sur l'emploi dans notre collectivité :

Globalement, les problématiques identifiées par le personnel peuvent être regroupées en 3 grandes catégories principales, le manque de moyen humain, d'attractivité et les conditions de travail.

Manque de moyens :

En première réponse apparaît le manque de poste et le non-renouvellement des postes vacants.

Des précisions sont parfois apportées quant au manque de poste, notamment concernant les SAS, les PEJ et des postes d'AA.

Le manque d'efficacité des procédures de recrutement est également abordé.

Manque d'attractivité :

Le manque d'attractivité est très fortement répondu avec en premier lieu la problématique des contractuels et leur précarité et le manque de reconnaissance en termes de rémunération.

Apparaît ensuite le manque d'évolution professionnelle, le manque de formation.

Enfin le manque de prise en compte des problématiques liées aux situations de handicap.

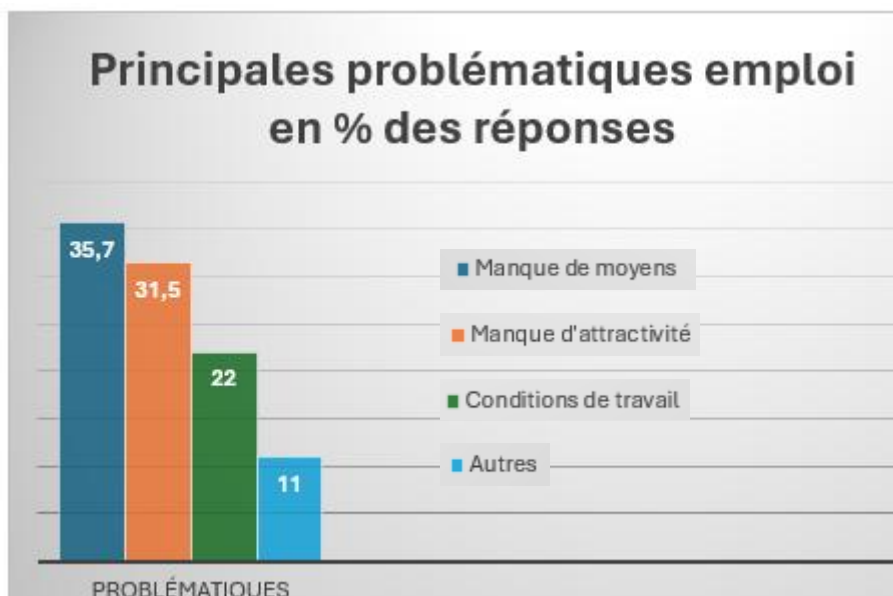
Les Conditions de travail :

La surcharge de travail est la problématique la plus récurrente dans cette thématique, apparaît ensuite les conditions de travail dégradés d'une manière générale et la souffrance au travail.

La réponse qui est ensuite la plus exprimée concerne le management, le manque de communication.

Le management est souvent décrit comme inadapté, voir même pouvant être « toxique ».





Les trois grands types de problématiques qui se dégagent recouvrent plusieurs sous catégories.

Les effectifs et plus précisément le sous effectif dont souffre les services constitue la principale problématique. Ce manque de moyens humains est évoqué quelque soit la cause. Il s'agit principalement des postes vacants mais aussi dans une moindre mesure des postes gelés, des postes supprimés, du non-remplacement des agents quand ils sont momentanément absents à la suite de congés maladie ou de congés maternité.

L'augmentation de la charge de travail des agents liée au sous effectif fait partie des préoccupations qui émerge du questionnaire. Cette contrainte est fortement ressentie par les agents qui peuvent l'associer à la dégradation du service rendu et à l'augmentation des arrêts maladie.

L'évolution professionnelle apparaît comme la deuxième problématique. Ce souhait de pouvoir évoluer concerne principalement le déroulement de carrière. Mais toutes les autres possibilités sont évoquées : monter en compétences, changer de métier, changer de service. Les agents attendent que le département leur fournisse les moyens de pouvoir progresser professionnellement que ce soit par le plan de promotion, par la mobilité interne, et bien sûr grâce à l'outil dédié qu'est la formation.

Les réponses recueillies questionnent aussi un **management et une organisation du travail** jugées défaillant, voire préjudiciable au bien être des équipes (5 réponses évoquent explicitement un management toxique et/ou de la souffrance au travail).

La précarité de l'emploi au sein du Conseil départemental est aussi relevé. Le recours à l'emploi précaire (Contractuels, PEC) est largement utilisé par le département. Cette utilisation est questionnée par les agents qui s'interroge sur sa pertinence et souhaiterait la limiter.

Le développement des emplois de contractuels qui représentent maintenant la moitié des postes au sein du département constitue une problématique de la même importance. Les interrogations évoquées sont multiples : quelle part doit on accorder aux contractuels dans le recrutement ? Comment peut on « déprécariser » cette forme d'emploi précaire ? Quels sont les droits de ces agents ?

Les difficultés de **recrutement** et **l'attractivité** des postes proposés, notamment salariale, constituent aussi d'importantes problématiques.

Les propositions sur l'emploi :

Dans les propositions du personnel, nous retrouvons essentiellement les 3 thématiques identifiées comme problématiques : **Moyens, attractivité, conditions de travail.**

La réponse la plus récurrente porte sur le besoin de recruter du personnel, de renforcer les moyens humains.

Cependant c'est la thématique attractivité avec des propositions différentes qui est la plus abordée.

Par ordre d'importance nous retrouvons des propositions portant sur les aspects suivants :

1 – Améliorer l'attractivité : 45 % des réponses

1 : contre la précarité titulariser et Cdi

2 : Valoriser le travail :

Augmenter les salaires et les prestations

Reconnaissance du travail effectué

Evolution professionnelle

2 – Augmenter les moyens : 30 % des réponses

1 : recruter / créer des postes et dégel des postes (28 %)

2 : Faire un état des lieux réel des effectifs et Améliorer la gestion des effectifs :

3 – Conditions de travail : 22 % des réponses

1 : Améliorer le management

2 : Ecoute et bienveillance

3 : Prise en compte des RPS

4 : Prise en compte du handicap

5 : Plus d'informations

6 : Plus de formations

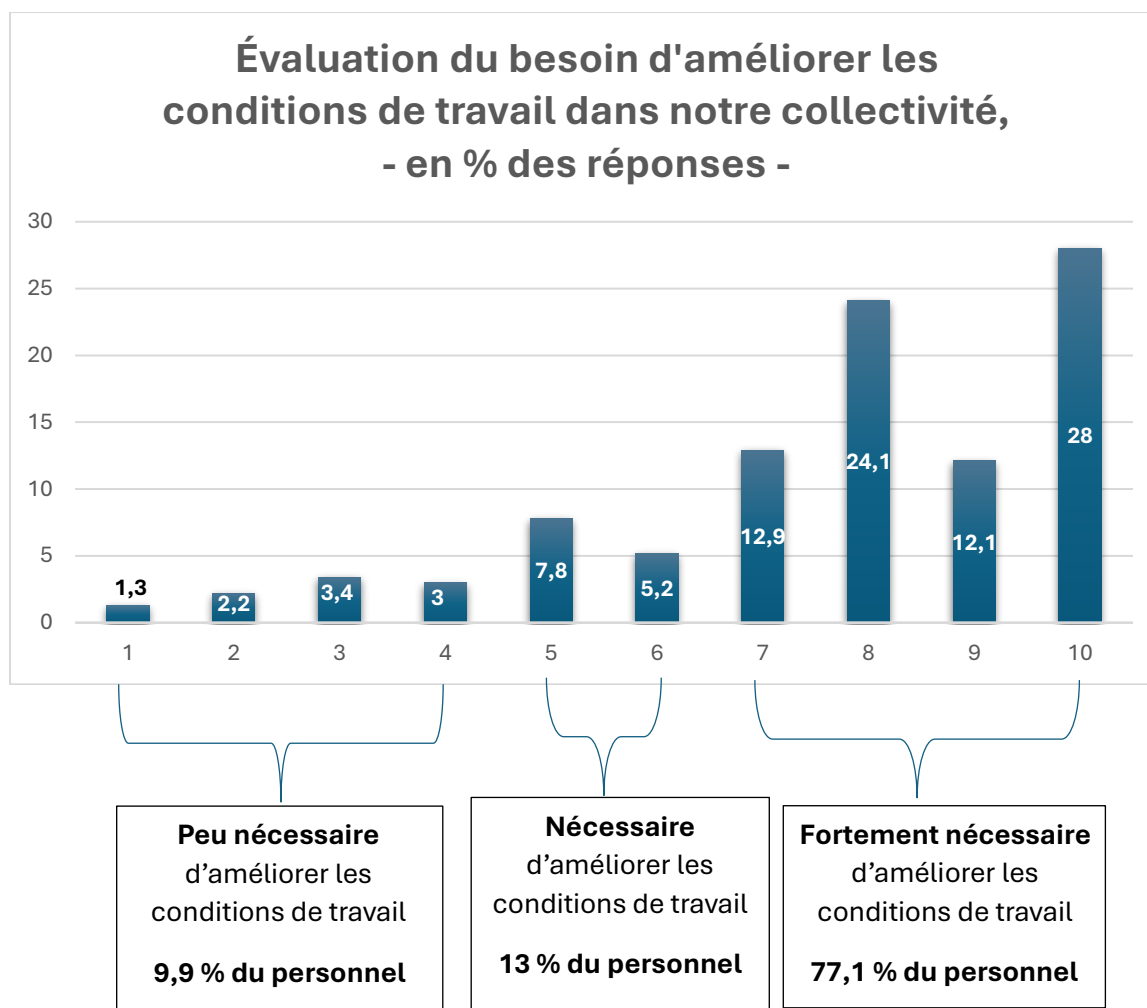
7 : Investir, moderniser, plus de lien et de cohésion

8 : Mettre en place un système d'évaluation des managers par les agents.

4 – Autres propositions : 3 %

CONDITIONS DE TRAVAIL

1. Sur une échelle de 1 à 10, comment évaluez-vous le besoin d'améliorer les conditions de travail dans notre collectivité ?



Les problématiques identifiées sur les conditions de travail :

Les principales problématiques identifiées par le questionnaire sont au nombre de 7. Elles regroupent les retours du personnel ayant les plus fortes récurrences, nous vous les présentons par ordre d'importance.

L'organisation du travail est la 1ère problématique évoquée, aussi bien d'une manière générale qu'à travers des problèmes organisationnels concrets. Parmi ceux-ci, les réorganisations de service jugées trop fréquentes, la multiplication et l'utilisation considérée comme chronophage des logiciels d'application (réservation véhicules, déplacements, portail DSI et RH, etc), la sécurité du personnel recevant du public.

Les moyens matériels mis à la disposition du personnel constituent la seconde problématique. Le manque de moyens plus précisément, concernent l'ensemble des outils et équipements. Parmi ceux-ci on peut relever l'insuffisance de véhicules de service et un matériel informatique parfois peu performant



La charge de travail est la 3ème problématique. Sans cesse grandissante. Elle préoccupe le personnel qui peine à remplir ses missions. Elle est clairement identifiée comme une conséquence du manque de personnel. On peut noter que sous effectif et surcharge de travail apparaissent déjà comme une problématique majeure du thème emploi.

Le télétravail apparaît comme une préoccupation importante. Les agents s'inquiètent de sa remise en cause voire sa suppression. Ils souhaiteraient au minimum son maintien si ce n'est son augmentation et une gestion claire garantissant une équité de traitement.

Les bâtiments constituent la 6ème problématique. L'état du parc bâtiminaire est dans son ensemble jugé défectueux : régulation thermique impossible, vétusté, parfois inadaptation à l'exercice des missions.

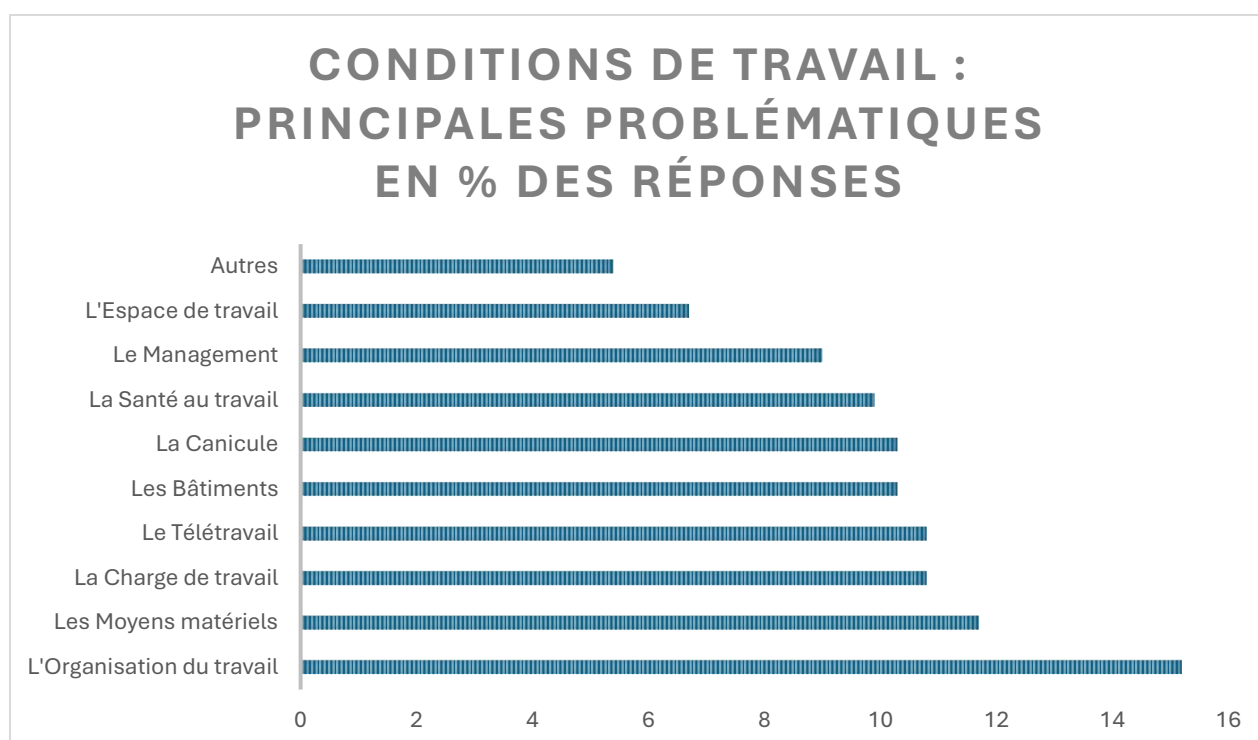
Vient ensuite la thématique de la canicule. Elle constitue un facteur de pénibilité évident. Les agents soulignent l'absence de climatisation des services. Quelques-uns s'inquiètent de la répétition de ces épisodes caniculaires qui invite à anticiper.

La santé au travail est la 6ème problématique. Et plus précisément la santé mentale : risques psychosociaux, fatigue, épuisement professionnel, désengagement, perte de sens, souffrance au travail. L'insuffisance du suivi médical des agents par la médecine du travail n'est pas oubliée.

Le management jugé déficient constitue la 7ème problématique. Elle englobe les questions de la compétence et de la formation des managers, du lien entretenu par la hiérarchie avec ses équipes, de la maltraitance.

L'espace de travail est la dernière problématique qui émerge des réponses. Elles mettent en lumière l'inadaptation de l'espace de travail à l'exercice des missions et un souci d'ergonomie pour les moyens matériels et le poste de travail.

Le temps de travail est aussi une problématique évoquée, même si c'est à un moindre degré (7 réponses)



Les propositions sur les conditions de travail :

Vos Propositions

Fournir des moyens pour faire face aux fortes chaleurs : climatisation, ventilateurs, fontaine à eau.
Mais aussi élaborer un protocole pour la gestion de la canicule, des intempéries.

Rénover les bâtiments quand cela s'avère nécessaire.

Améliorer et adapter les espaces de travail.

Ne pas augmenter la charge de travail.

Calibrer les postes de travail en fonction de la charge de travail.

Recruter pour diminuer une charge de travail grandissante.

Développer le télétravail. Encadrer et garantir une égalité de traitement en matière de télétravail.

Faciliter les aménagements du temps de travail, notamment en semaine de 4 jours.

Améliorer l'organisation du travail en tenant compte des effectifs, des besoins et des missions.

Stabiliser le fonctionnement des services.

Développer la communication et la concertation entre les agents et les directions, notamment en cas de modification de l'organisation du travail ou de réorganisation du service.

Prendre en considération l'avis des équipes.

Reconnaître le travail des agents.

Manager avec bienveillance.

Former et accompagner davantage les managers.

Développer la prévention en matière de santé au travail, y compris la santé mentale.

Pour la DRH veiller à l'application dans les services des règles et consignes de fonctionnement.

Lors d'un arrêt maladie que les congés soient automatiquement annulés pour ne pas les perdre et lorsque c'est en fin d'année qu'ils soient automatiquement mis sur le CET.

Possibilité de réserver des véhicules de service dans les services à proximité de son domicile.

Prendre en compte la santé des agents lors de travaux.

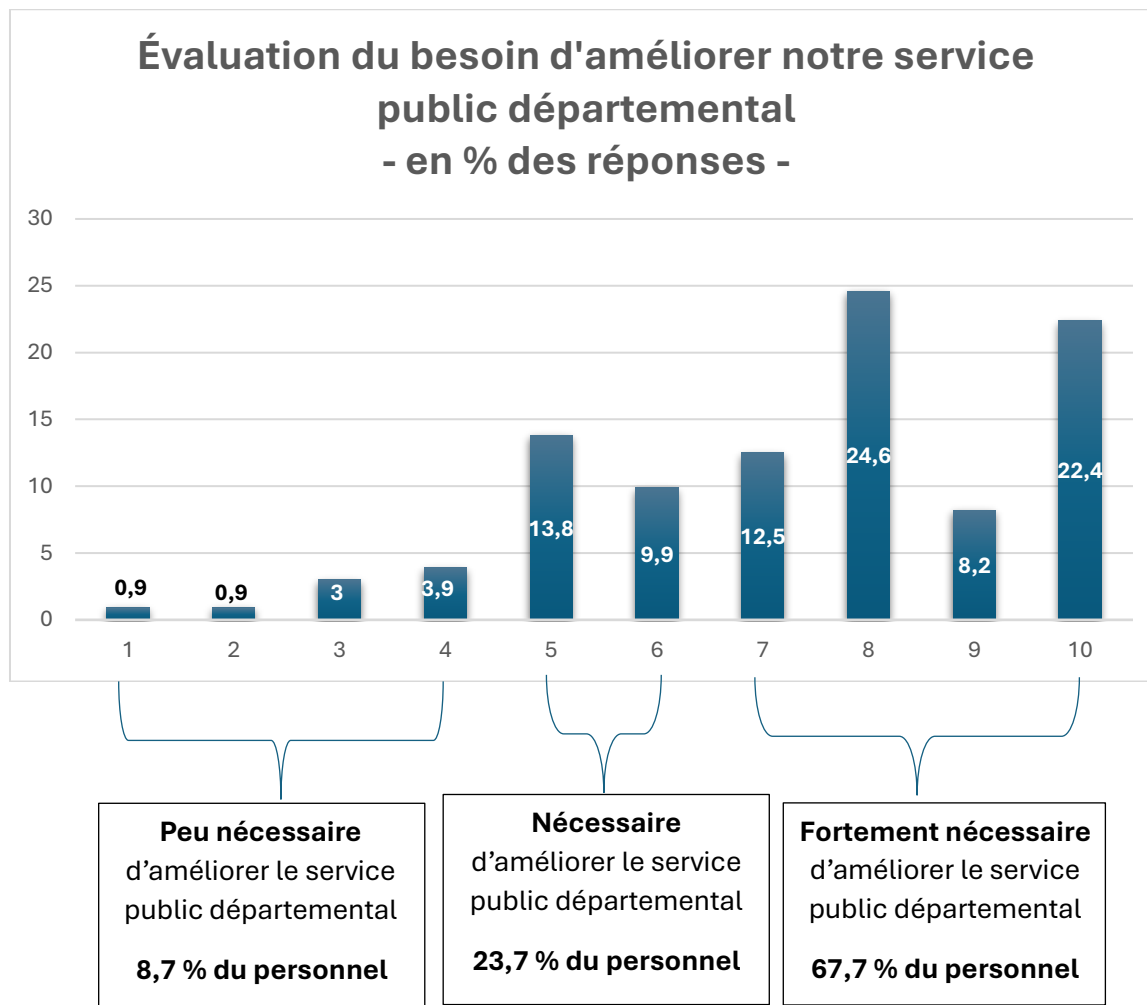
Avoir une visite annuelle médecine pro

Encourager la pratique du sport.

Un vrai dialogue OS/DRH

SERVICE PUBLIC DÉPARTEMENTAL

1. Sur une échelle de 1 à 10, comment évaluez-vous le besoin d'améliorer notre service public départemental ?



Les problématiques identifiées sur le service public départemental

La problématique la plus récurrente est la question du sens du service public.

Puis en second lieu celle du manque de moyens et enfin celle de l'organisation et de la mise en œuvre.

1 – Le sens et qualité du service public :

1 * sens du travail :

2 * manque de considération de l'utilisateur

3 * La qualité du service rendu :

sur la continuité

sur la qualité de l'accueil

sur le manque de proximité

sur le manque d'humanité

sur le manque d'équité de traitement

sur les prestations au public (repas en collège...)

4 * Prise en compte des enjeux environnementaux



2 – Manque de moyens :

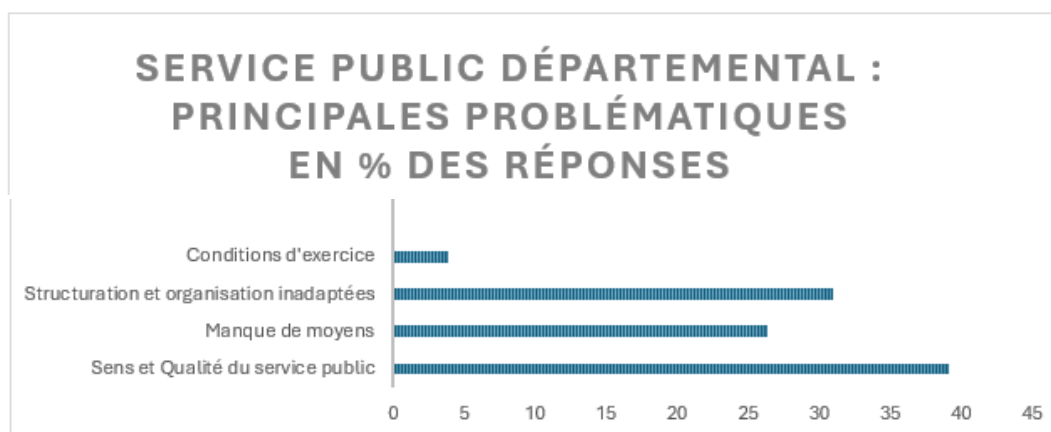
- 1 * manque de moyen global
- 2 * Manque de personnel
- 3 * manque de locaux
- 4 * manque de véhicules
- 5 * manque de matériel
- 6 * Manque de proximité de structures en proximité (PMI...)

3 – Structuration et organisation inadaptées :

- 1 * Trop de satellites et d'externalisation
- 2 * Délais de traitement trop longs
- 3 * Manque de communication
- 4 * Trop de procédures
- 5 * Trop de réorganisation
- 6 * Fracture numérique pas prise en compte
- 7 * MDPH pour les jeunes handicapés
- 8 * Prise en compte des usagers lors de travaux prévus

4 – Conditions d'exercice :

- 1 * découragement professionnel, santé au travail...
- 2 * Avis des agents pas pris en compte
- 3 * Manque de suivi des PEC



Les propositions d'améliorations du service public départemental

En premier lieu les réponses les plus largement apportées sont sur le thème du sens et de la qualité du service public.

Puis vient le sujet des moyens puis des organisations et des conditions d'exercice.

1 – Sens et qualité du service public :

- 1 * mettre l'utilisateur au centre, humain
- 2 * sens du travail
- 3 * améliorer la qualité de l'accueil
- 4 * Plus de proximité avec l'utilisateur
- 5 * demander l'avis de l'utilisateur
- 6 * Utiliser des indicateurs qualitatifs
- 7 * Managers qui partagent les valeurs du SP
- 8 * accompagnement des usagers vers le numérique
- 9 * Prise en compte des enjeux environnementaux
- 10 * Plus de ménage pour respecter les usagers

2 – Augmenter les moyens :

- 1 * Augmenter les postes
- 2 * augmenter les moyens financiers (CD et National)
- 3 * Plus de véhicules
- 4 * Améliorer les équipements

3 – les conditions d'exercice du SP :

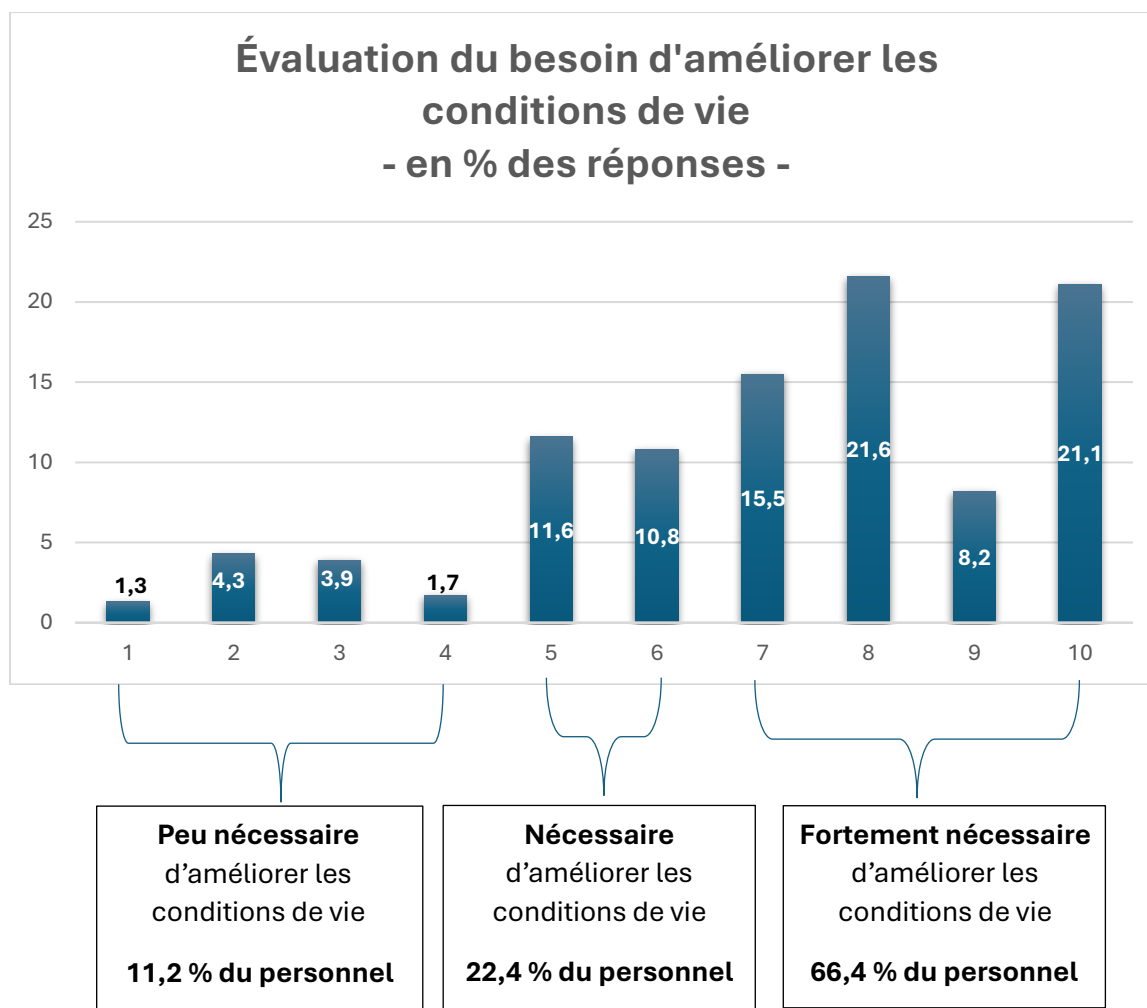
- 1 * Améliorer la concertation interne
- 2 * Simplifier les procédures
- 3 * Améliorer la communication
- 4 * reconnaissance du travail
- 5 * prise en compte de l'avis des agents
- 6 * Plus de formation
- 7 * Améliorer les logiciels et les outils
- 8 * Valoriser le collectif

4 – L'organisation et la structuration :

- 1 * Moins d'externalisation et de satellites
- 2 * fin des réorganisations
- 3 * Rouvrir des centres de PMI de proximité

CONDITIONS DE VIE

1. Sur une échelle de 1 à 10, comment évaluez-vous le besoin d'améliorer les conditions de vie ?



Les problématiques identifiées sur les conditions de vie

La santé est la première problématique abordée dans vos réponses (19 % des réponses) sous un double aspect : La santé mentale au travail et la santé au sens large.

La santé en globalité est liée aux difficultés à trouver un médecin, à la facilité à accéder aux soins, et également à la nécessité d'un plus grand investissement de la collectivité dans la prise en charge d'une mutuelle et d'une prévoyance.

La santé mentale est évoquée à travers l'épuisement professionnel lié à la charge de travail et la charge mentale, ainsi qu'à la non-réponse de l'institution.

Viennent ensuite plusieurs thématiques par ordre décroissant...

La 1^{ère} thématique abordée est le temps de travail avec notamment les 2 notions principales **télétravail** et **semaine à 4 jours**. Le droit à la déconnexion est également évoqué.

Concernant le télétravail, il est parfois rattaché à l'environnement, au pouvoir d'achat et à l'équilibre vie familiale et professionnelle. Globalement, les agents demandent qu'il soit facilité et se développe.



Concernant la semaine de 4 jours, certains déplorent qu'il ne soit pas suffisamment développé et qu'il ne soit pas appliqué à toutes les missions, ce qui permettrait un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle.

La 2^{ème} thématique est le manque de prise en compte des agents, qu'il s'agisse des relations managériales que certains relient à un manque de formation et d'autres à une volonté de nuire ; du manque de temps d'échange et de bienveillance avec les collègues de l'équipe ; ou du manque de visibilité des décideurs avec le terrain.

La 3^{ème} thématique est la vie quotidienne et plus particulièrement l'équilibre vie professionnelle /vie privée. Certains expliquent que la vie professionnelle prend le pas sur la vie privée, notamment à cause de la charge de travail ou des horaires. D'autres ont pu évoquer également leur rôle d'aidant à domicile, et les trajets.

La 4^{ème} thématique abordée est la mobilité. Elle est souvent rattachée à la thématique de l'environnement avec l'évocation des véhicules électriques (voitures et vélo). Les difficultés liées à la mobilité se situent premièrement sur le coût trop élevé et ensuite sur le temps de trajet trop important, et également à la difficulté d'accéder à un site de transport en commun ou au souhait de pouvoir accéder à un véhicule du département sur n'importe quel site (en fonction du lieu d'habitation).

La 5^{ème} thématique est la retraite. Bon nombre des répondants ayant abordé cette thématique déplorent le manque de clarté et d'informations liées à la retraite. Ils parlent également de la possibilité d'une retraite progressive.

La 6^{ème} thématique est l'environnement qui a déjà été évoqué au travers de la mobilité, du télétravail et de la semaine à 4 jours. Globalement, il y a nécessité pour la collectivité d'améliorer les actions en faveur du développement durable et de la performance énergétique. Un des répondants explique : « Adéquation entre les objectifs de la direction de l'environnement, les enjeux sociétaux dont le Département a la compétence et les projets impactant sur le vivant porté ou soutenu par la collectivité »

Viennent ensuite, les moyens matériels, le service public et la charge de travail.

Concernant les moyens matériels, sont évoqués les bâtiments (chauffage, clim...) et les fournitures, ainsi que les logiciels RH difficiles à utiliser. La restauration est également abordée avec un mauvais rapport qualité de la cafétéria à ALPHA

Concernant le service public, on en déplore l'absence dans les communes rurales (tous services confondus), également la dématérialisation (perte de contact humain)

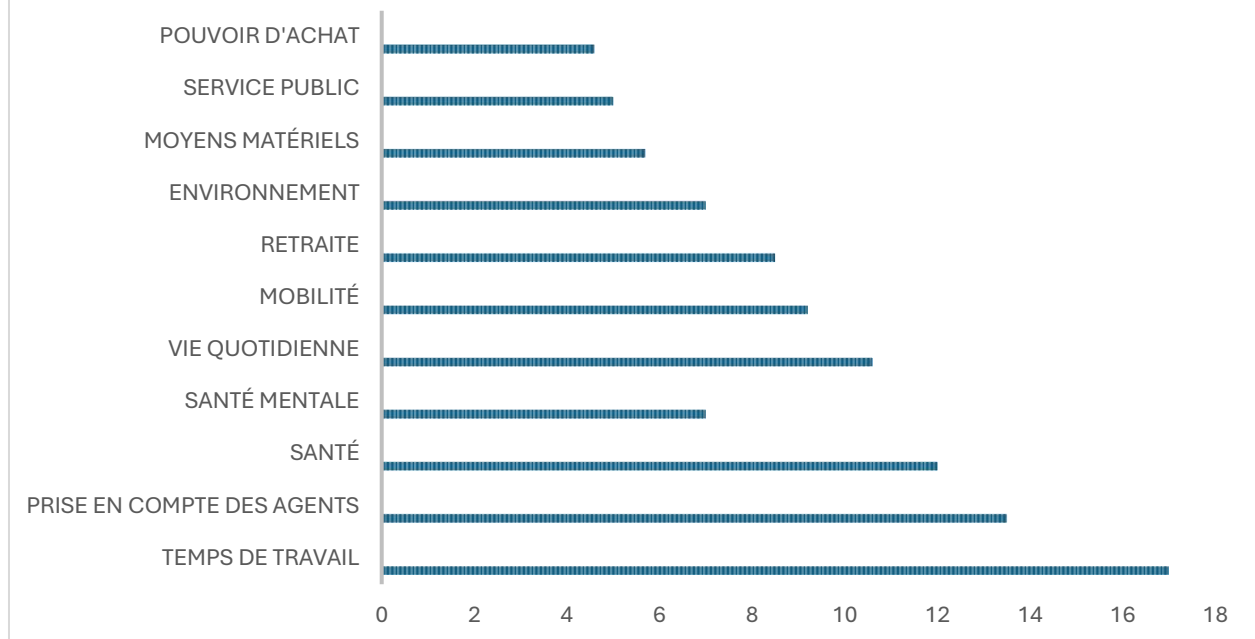
Concernant la charge de travail, cela est expliqué par le manque d'effectifs, du fait d'une mise en concurrence sur les chiffres d'accueil au détriment de la qualité des entretiens. Les procédures sont également abordées comme ayant un impact sur la charge de travail. Il y a un souhait que les processus internes et la position de l'institution soient clarifiés pour l'utilisateur.

Le pouvoir d'achat a été exprimé par la hausse du coût de la vie et l'insuffisance de l'augmentation du point d'indice pour la compenser. Il a nécessité de développer les aides auprès des agents (mobilité, restauration...)

D'autres aspects divers portant sur les conditions de vie ont également été abordés, tels que :

- la nécessité de trouver des hébergements pour les MNA.
- le maintien de l'attractivité de la FPT par l'individualisation des parcours.
- Le besoin de matériel adapté pour les personnes en situation de handicap.
- Les besoins de formations...

CONDITIONS DE VIE : PRINCIPALES PROBLÉMATIQUES EN % DES RÉPONSES



Les propositions d'améliorations des conditions de vie

SANTÉ ET SANTÉ MENTALE :

- Renforcer les actions de santé et de prévention : Développer les actions de sensibilisation à la santé et au bien-être / Développer les actions QVCT sur la santé
- Proposer une vraie participation employeur pour mutuelle et prévoyance...
- Remettre en place des campagnes de vaccination
- Que la direction fasse des enquêtes sur les managers des équipes où les départs sont TRES fréquents, ...
- Mettre en place des dispositifs de soutien psychologique, favoriser un climat de travail serein
- Revoir l'organisation du travail pour éviter le surmenage.
- Plus de soutien managérial de la part de la RH.
- Faciliter l'accès aux dispositifs de soutien psychologique.
- Renforcer la prévention des risques professionnels.

TEMPS DE TRAVAIL :

- Télétravail : Développer davantage les possibilités de télétravail lorsque les missions le permettent (y compris dans la résidence secondaire)

Favoriser les réunions à distance pour limiter les déplacements inutiles

- Semaine de 4 jours : Accorder les modalités 4 jours et 4,5 jours sur toutes les missions où cela est possible ; Permettre la semaine de 4 jours lorsque l'on change de secteur
- Autres :
 - * Renforcer le droit à la déconnexion
 - * Créer une heure sénior par semaine, pour permettre des rdvs extérieurs
 - * Développer davantage de souplesse dans l'organisation du travail (horaires adaptés, télétravail lorsque cela est possible, meilleure planification des charges) / Permettre pour ceux qui le veulent ou le peuvent travailler en dehors de leur travail sans que ce soit compliquer à mettre en place.
 - * Permettre réellement aux agents du service insertion et médicale de choisir leur modalité de temps de travail



PRISE EN COMPTE DES AGENTS :

- Trouver des leviers de reconnaissance financiers et non financiers pour que les agents se sentent reconnus dans leurs compétences,
- Pour les propositions de la CGT qui permettraient plus d'égalité entre les agents et plus de bienveillance
- Développer les dispositifs d'accompagnement lors des grandes étapes de carrière
- Faire davantage de communication sur les différents droits des agents public
- Formation des managers à la gestion des conflits, monitoring social et environnemental du déploiement de l'IA, objectivation des moyens alloués aux DGA sur critères des Objectifs de Développement Durable
- Proposer des temps d'échange , de loisirs pour améliorer le lien et la cohésion entre collègues
- Prévoir des assouplissements pour les agents victimes de VIF, leur permettre d'avoir accès à un relogement, à une mobilité pro, à des aides RDAS et FSL sans conditions de ressources pour faciliter le départ rapide
- Améliorer et augmenter l'encadrement du personnel accueillant des enfants de l'ASE
- Plus de dialogue

VIE QUOTIDIENNE

- Renforcer les dispositifs d'action sociale à destination des agents. Mieux communiquer sur les aides existantes
- Compensation des problèmes de logement sur des communes "chères"...

MOBILITÉS

- Améliorer les solutions de stationnement ou de transport lorsque cela est possible
- Encourager les mobilités durables / Permettre des locations low-cost pour des moyens de locomotions ex : loc. de scooters, de vélos, de voitures pour permettre aux gens et aux jeunes qui ne peuvent pas s'en acheter de louer pour améliorer leur quotidien ou travailler (ex pour de jeune MENTOR en campagne) /
- Permettre l'accès à la flotte automobiles en tout point du département pour réduire les déplacements inutiles
- Financer le Pass navigo pour tous les agents, même ceux qui utilisent le parking
- Compenser de l'absence de transports en commun
- Mettre en place un système de covoiturage,
- Faciliter les transports entre les gares et les sites (ex : navette)

RETRAITE

- Organiser davantage d'informations sur les droits à la retraite
- Permettre une cessation progressive d'activité sans perte de salaire et sans diminution de retraite
- Abaisser l'âge de départ en retraite au plan national

ENVIRONNEMENT

- Mener une politique de réduction drastique des mails (quelle pollution !)
- Mettre en place des systèmes d'entraides de réparations
- Privilégier des fournitures réutilisables, recyclées ou reconditionner dans TOUS les services
- Plus de réunions et formations en distanciels pour penser à l'écologie

MOYENS MATÉRIELS

- Renforcer les effectifs
- Remettre en place les binômes AA de PMI

SERVICE PUBLIC

- Ouvrir de nouveau certains sites pour se rapprocher du public / mettre des gens auprès des gens et non des ordinateurs et des applications !
- Faciliter les process internes et position claire au regard de l'utilisateur



CHARGE DE TRAVAIL

- Effectif suffisant.
- Poste de travail adapté aux missions dévolues
- Simplifier les procédures

POUVOIR D'ACHAT

- Développer les aides liées à la mobilité ou à la restauration
- Renforcer les dispositifs d'action sociale à destination des agents. Mieux communiquer sur les aides existantes
- Revalorisation salariale selon l'inflation pour améliorer le pouvoir d'achat

DIVERS

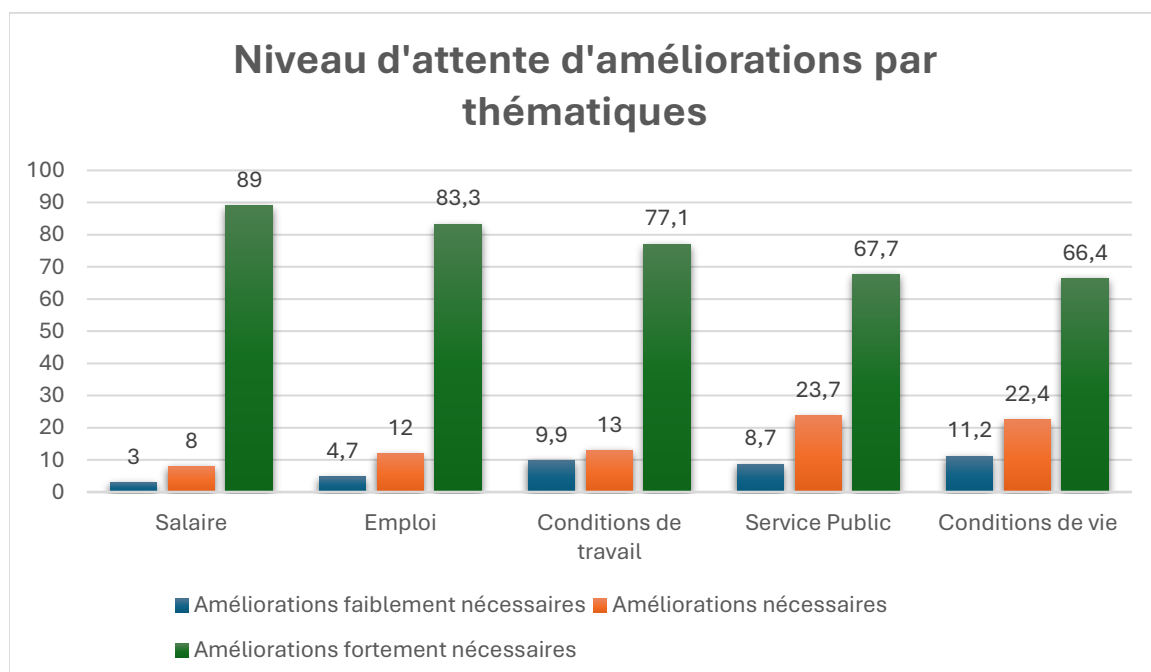
- Mieux accompagner les nouveaux arrivants pour le logement quand ils viennent d'autres régions
- Mieux former les agents RH afin d'obtenir des réponses adaptées à nos demandes
- Donner une enveloppe qui permette de se former réellement

CONCLUSION

Le personnel a exprimé un très fort niveau d'attente d'améliorations sur chacun des axes abordés.

La question salariale arrive clairement en tête des priorités, des urgences à traiter, pour un véritable déroulement de carrière garantissant la reconnaissance du personnel et un pouvoir de vivre digne, juste, équitable et transparent.

Au-delà des salaires, cette consultation montre que tous les thèmes abordés nécessitent de réelles avancées.



Les attentes du personnel doivent être entendues dans tous ces aspects !

Vos propositions vont enrichir celles que nous défendons.

Certaines sont à conquérir à l'échelle nationale, mais pour beaucoup les propositions émises sont réalisables à l'échelle de notre collectivité.

De nombreux leviers existent pour améliorer nos droits, nos missions, nos conditions de travail et de vie.

Vos retours nous confortent dans notre détermination à agir et porter vos préoccupations.

Nous porterons avec force et constance vos attentes et propositions, persuadés, qu'ensemble, nous pouvons gagner des avancées.

Merci pour votre contribution à cette consultation.

L'équipe CGT

POUR des AMÉLIORATIONS

la cgt **Emploi Conditions de travail Salaire Service Public Conditions de Vie**
du CD 78 vous remercie !

***Pour nos salaires, nos emplois, nos missions,
nos conditions de travail et de vie, Agissons ensemble !***

Ensemble, nous sommes plus forts, Rejoignez-nous !



Bulletin de contact et de syndicalisation :

Je souhaite : ☐ me syndiquer ☐ prendre contact ☐ participer à une formation « accueil »

Nom – Prénom :

Adresse personnelle :

Service :

Téléphone :Email :

Bulletin à retourner à : Syndicat CGT sur notre Mail : cgt@yvelines.fr,

... Ou nous contacter au 06.71.78.55.10. 😊

