



**TRAVAIL
ET VOUS**

**LE TRAVAIL
QUE NOUS
VOULONS
dans la fonction
publique**



FONCTIONS
PUBLIQUES

CFDT Fonctions Publiques
Juin 2026

SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
La CFDT déploie 7 revendications essentielles pour la fonction publique	
1. REMETTRE LE SENS DU TRAVAIL PUBLIC AU CENTRE DES ORGANISATIONS DE TRAVAIL	5
2. PLUS DE DÉMOCRATIE AU TRAVAIL	7
3. DES TRANSFORMATIONS CONSTRUITES AVEC LES AGENTS	8
4. UN MANAGEMENT QUI SOUTIENT LE TRAVAIL RÉEL	10
5. FAIRE DU TRAVAIL UN FACTEUR DE SANTÉ	12
6. ARTICULER LES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE-PERSONNELLE	15
7. FAIRE DU TRAVAIL UN ESPACE D'ÉGALITÉ ET D'INCLUSION	17



Militants CFDT, retrouvez tous [les outils d'appropriation](#) du travail que nous voulons dans la fonction publique en flashant ce QR CODE.

INTRODUCTION

STOP au fonctionnaire-bashing !

D'après le baromètre CFDT 2026 sur le travail, réalisé par un institut de sondage indépendant, il ressort que :

- **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.**



Trop souvent, les pouvoirs publics et les médias parlent des agents uniquement pour ce qu'ils « coûtent ».

Trop souvent, les agents sont montrés du doigt, utilisés comme contre-exemples, réduits à des chiffres. Jamais, ou presque, il n'est question de leur travail réel, de leur engagement quotidien, ni de leur contribution indispensable au fonctionnement des services publics.

Pour la CFDT, il est temps de remettre le travail, et celles et ceux qui le font, au centre des débats.

C'EST POURQUOI NOUS PORTONS 7 REVENDICATIONS FORTES POUR REDONNER DU SENS, DE LA RECONNAISSANCE, ET DES MOYENS À L'ACTION PUBLIQUE.

Ce document dédié à la fonction publique s'appuie sur le référentiel « le travail que nous voulons ».

1 ■ Remettre le sens du travail public au centre des organisations de travail

« L'employeur public nous impose des objectifs chiffrés, au point d'en oublier l'essentiel : le sens de notre métier. »

L'attachement à la fonction publique est profond et massif : 73 % des fonctionnaires se disent attachés à celle-ci, et 86% trouvent leur travail utile à la société.

Cependant, plus d'un tiers des répondants ne se sentent pas bien au travail ou se déclarent insatisfaits de leur travail. C'est beaucoup trop, et c'est avant tout pour ces agents que la CFDT souhaite changer les choses.

Que vous exerciez dans la sécurité, la justice, la santé, l'éducation, les services techniques, administratifs ou logistiques, la culture, l'environnement ou les affaires sociales, vous partagez un même engagement :

- servir la population ;
- assurer des missions essentielles ;
- garantir l'intérêt général.

Mais votre travail est de plus en plus contraint : manque de moyens, changements réguliers d'orientations politiques, réorganisations permanentes, outils inadaptés, pression sur les résultats, perte de sens.

LE SENS DU TRAVAIL AU CŒUR DES ORGANISATIONS :

Pour la CFDT, **le travail doit redevenir une source de fierté, de reconnaissance et de santé**, pas un facteur d'usure.

Donner du sens à son travail ne se décrète pas. Cela se construit à partir de la réalité de votre travail, de l'utilité sociale de vos missions, et de la capacité à bien exercer votre métier.

VOUS ÊTES EXPERT DE VOTRE TRAVAIL ET SAVEZ CE QU'IL FAUDRAIT AMÉLIORER :

Mieux accueillir les usagers, prendre le temps avec un patient, accompagner un élève en difficulté, instruire un dossier sans pression de délais intenable, entretenir correctement un bâtiment public, sécuriser une intervention sans courir après le temps.

Mais les objectifs chiffrés, les suppressions de postes non compensées, les consignes contradictoires viennent se heurter aux valeurs de celles et ceux qui font vivre le service public.

La CFDT défend une idée simple : avoir les moyens de bien faire son travail et qu'il soit reconnu.

C'est-à-dire des organisations du travail et des moyens humains et financiers qui permettent de travailler efficacement, de se sentir utile, en étant satisfait de son travail !



OBJECTIF : moins de stress, plus de sens, une reconnaissance du travail effectué, des agents considérés, qui se sentent bien au travail.

2 ■ **Plus de démocratie au travail**

« Les nouvelles procédures tombent sans qu'on nous demande notre avis, alors qu'on sait ce qui bloque. »

22% des agents envisagent de quitter la fonction publique parce qu'ils ont le sentiment de ne pas pouvoir offrir un service public de qualité.

Aujourd'hui, le travail est trop souvent organisé sans celles et ceux qui le font. Et c'est pourtant eux qui en parlent le mieux !

Pour la CFDT, il ne peut pas y avoir de qualité du travail **sans démocratie au travail.**

Cela signifie : pouvoir s'exprimer sans crainte, discuter collectivement de ce qui fonctionne ou non, peser réellement sur les décisions.

ÉCOUTER LES TRAVAILLEURS :

la CFDT revendique la mise en place d'espaces de dialogue professionnel sur le travail, permettant aux agents d'être écoutés et associés aux décisions.



OBJECTIF : on ne subit plus, on contribue et on est entendus.

3 ■ Des transformations construites avec les agents

« Une réorganisation a été décidée sans regarder l'impact sur notre travail. »

Seul un tiers des agents (33 %) ont le sentiment que les changements au sein de leur 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.

Regroupements d'établissements, fermetures de services, restructurations imposées, déploiement numérique trop rapide, centralisation des appels sur des plateformes, changement de logiciel métier, changement climatique, réorganisation de service, nouveau protocole hospitalier ou mutualisation entre communes ; les services publics sont en évolution permanente.

Trop souvent, ces changements sont vécus comme des **chocs successifs**, sans vision globale, ni prise en compte du travail tel qu'il est réellement effectué.

DEVENIR ACTEURS PLUTÔT QUE SUBIR :

La CFDT porte une exigence : les transformations doivent améliorer le travail, au lieu de l'aggraver.

La CFDT revendique que vous soyez réellement associés et écoutés sur l'organisation du travail et ses transformations, dès la conception des projets, avec le temps nécessaire pour débattre et argumenter les choix.

3.

La CFDT revendique que les nouvelles organisations de travail soient d'abord expérimentées et ajustées, plutôt que d'être imposées coûte que coûte.

 **OBJECTIF : que les transformations climatiques, numériques ou organisationnelles aillent dans le sens d'une qualité du travail et du service rendu.**

4 ■ Un management qui soutient le travail réel

« Nous avons besoin de managers qui nous aident à bien faire notre travail, pas seulement à atteindre des objectifs chiffrés. »

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 ? », 41 % des agents répondent « une meilleure reconnaissance par ma hiérarchie ».

CE QUE LES AGENTES ET AGENTS VEULENT...

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

Une meilleure reconnaissance par ma hiérarchie

41 %

De meilleures conditions de travail

40 %

Une plus grande participation aux décisions
qui concernent mon administration

23 %

Moins de stress

21 %

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).

Le management est un levier essentiel de la qualité de vie et des conditions de travail. Mais les managers sont souvent pris en étau entre injonctions contradictoires, pressions budgétaires et objectifs irréalistes, sans marge de manœuvre.

RENDRE LE POUVOIR D'AGIR **AUX TRAVAILLEURS :**

4.

La CFDT défend un mode de management, à tous les niveaux de la chaîne hiérarchique, fondé sur la confiance, la reconnaissance du travail, et l'autonomie des équipes et des collectifs de travail.



OBJECTIF : des objectifs clairs, discutés avec les agents, et une organisation adaptée et plus efficace pour tous.

5 ■ Faire du travail un facteur de santé

« Le manque de personnel nous oblige à travailler en permanence sous tension, ce qui dégrade notre santé physique et mentale. »

Au quotidien, la grande majorité des agents de la fonction publique est confrontée à un manque de moyens pour effectuer son travail :

- 71 % manquent de moyens humains ;
- 65% manquent de moyens financiers ;
- 59% manquent de moyens matériels.

Les conditions de travail se dégradent ce qui entraîne : fatigue chronique, stress, épuisement, arrêts maladie.

LA PRÉVENTION n'est pas un supplément d'âme. C'est une obligation légale et réglementaire des employeurs !

AGIR SUR LES RISQUES AU TRAVAIL :

La CFDT revendique que l'information et le suivi des expositions aux risques soient garantis durant toute sa carrière.

AGIR SUR LES CAUSES DES VIOLENCES AU TRAVAIL :

Quel que soit votre secteur d'activité, en contact avec les usagers, vous êtes confrontés en permanence à des incivilités quotidiennes.

STOP à la banalisation des violences !

La CFDT revendique que toutes les formes de violences — physiques, verbales, numériques, psychologiques, sexistes ou sexuelles — soient reconnues comme de véritables risques professionnels.

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 %

Les violences ne sont pas une fatalité. La CFDT revendique des actions fortes contre :

- des organisations de travail défaillantes ;
- des effectifs insuffisants et des temps d'attente qui alimentent les incivilités ;
- une prévention absente ou mal intégrée dans les politiques RH ;
- des procédures floues ou non appliquées pour signaler, traiter et sanctionner ;
- un manque de soutien institutionnel aux victimes et témoins : écoute, protection fonctionnelle de droit dès que l'employeur a connaissance des faits, accompagnement immédiat.

La CFDT porte une exigence simple : protéger celles et ceux qui font vivre le service public

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL :

Agir sur les causes, ne pas punir les conséquences :

La CFDT refuse que les arrêts de travail deviennent un prétexte à la coercition. Le vrai problème, c'est un travail qui use, qui épuise, qui rend malade. Pas le contraire !

La CFDT affirme :

- L'employeur doit assumer pleinement ses obligations de prévention. En cas de manquement à ses obligations, des sanctions doivent tomber. C'est le seul moyen de le contraindre à protéger réellement les agents.

- L'épuisement professionnel et la souffrance psychologique sont des risques professionnels. Ce ne sont pas des fragilités individuelles, mais les conséquences d'un travail mal organisé, trop intense ou mal encadré.

PRÉVENIR L'USURE PROFESSIONNELLE :

Avec l'intensification du travail et l'allongement de la vie professionnelle, **la CFDT revendique :**

- une cartographie des métiers exposés à l'usure physique, mentale et à la pénibilité ;
- une médecine du travail accessible, dotée de moyens dédiés ;
- la généralisation d'un fond d'usure professionnelle ;
- le maintien du recours au temps partiel thérapeutique tel qu'il existe aujourd'hui. Elle s'oppose à toute volonté du gouvernement de réduire le droit d'accès à ce dispositif de santé, essentiel pour permettre aux agents de rester en emploi ou reprendre progressivement le travail.

FAIRE AVANCER LA RECONNAISSANCE DES MALADIES PROFESSIONNELLES :

Au niveau national, la CFDT demande la création de nouveaux tableaux afin de mieux protéger et reconnaître en maladie professionnelle les agents concernés par :

- les cancers du sein liés au travail de nuit,
- les pathologies psychiques et l'épuisement professionnel.

Le travail de nuit augmente de 26 % le risque de développer un cancer du sein.

POUR UN SERVICE PUBLIC QUI PROTÈGE :

Sans stigmatiser ceux qui le font vivre et garantir une protection sociale complémentaire pour tous.



OBJECTIF : une meilleure santé, un travail soutenable.

6 ■ Articuler les temps de vie professionnelle-personnelle

« En cumulant horaires atypiques et heures supplémentaires, j'ai l'impression de sacrifier ma santé et ma vie personnelle pour tenter de gagner correctement ma vie. »

JE ME SENS BIEN AU TRAVAIL

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

58% **oui** CAT A : 69 % CAT B : 56 % CAT C : 48 %

Les missions de service public nécessitent bien souvent une présence continue, la préservation de la vie personnelle doit être garantie.

DES ORGANISATIONS PLUS SOUPLES POUR EN FINIR AVEC UN TRAVAIL QUI ÉPUISE :

La CFDT défend un principe clair : mieux concilier vie pro et vie perso.

La CFDT revendique :

- le respect de la réglementation du temps de travail (droit à la déconnexion, stop aux rappels sur les repos ou congés et aux cadences infernales) ;
- des horaires et aménagements adaptés aux besoins des agents ;
- une organisation et une charge de travail soutenable ;
- le maintien des autorisations d'absence pour événements familiaux (ASA). Non à la régression des droits sociaux.

UN COMPTE ÉPARGNE-TEMPS UNIVERSEL (CETU) :

Un CETU attaché à l'agent tout au long de sa carrière, utilisable selon ses besoins :

- du temps pour soi,
- pour l'accueil d'un enfant,
- pour l'accompagnement d'un proche aidé.

UN TÉLÉTRAVAIL OUVERT, ENCADRÉ ET ACCESSIBLE :

La CFDT, signataire de l'accord-cadre de 2021, continue de revendiquer :

- l'ouverture du télétravail à toutes les activités télétravaillables afin de permettre à TOUS de télétravailler,
- un encadrement du télétravail clair pour équilibrer les temps de vie des agents.

EXPLORER DE NOUVELLES FORMES D'ORGANISATION :

La CFDT demande la mise en place d'expérimentations, avec les agents et des moyens dédiés :

- la semaine de 4 jours,
- des organisations permettant de réduire l'usure et d'améliorer la qualité de vie au travail.

 **OBJECTIF : un équilibre vie pro / vie perso, des horaires maîtrisés et une meilleure santé mentale.**

7 ■ **Faire du travail un espace d'égalité et d'inclusion**

« Dans nos métiers, souvent occupés par des femmes, on a peu de perspectives d'évolution. »

Pour 82 % des agents, la première attente en matière de carrière est une meilleure rémunération, alignée sur la réalité de leurs missions.

Dans une fonction publique, composée à 64 % de femmes, les métiers majoritairement féminisés demeurent insuffisamment reconnus et valorisés. Par ailleurs, 70 % des agents expriment le souhait de bénéficier davantage d'avancements de grade et d'échelon.

LUTTER CONTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATIONS : UNE PRIORITÉ :

La CFDT revendique :

- une égalité salariale et professionnelle réelle ;
- la prise en compte des carrières hachées, des temps partiels subis et des contraintes familiales.

LA SANTÉ DES FEMMES : UN ENJEU MAJEUR POUR TOUS :

Protéger la santé des femmes, c'est améliorer les conditions de travail de l'ensemble des agents.

La CFDT revendique une approche genrée en santé au travail, en termes d'exposition aux risques professionnels :

- des postes et des rythmes adaptés à la santé des femmes,
- la prévention et la reconnaissance du cancer du sein lié au travail de nuit en tant que maladie professionnelle,
- un lieu de travail qui n'est pas un lieu de violence envers les femmes.

POUR UNE ORGANISATION DU TRAVAIL INCLUSIVE :

7.

Inclure, adapter les postes, alléger les rythmes : la clef d'un travail qui protège.

La CFDT affirme qu'une organisation inclusive doit :

- reconnaître toutes les formes de handicap, y compris ceux acquis ou aggravés par le travail,
- mettre en place les compensations nécessaires, en mobilisant notamment les moyens du FIPHFP, pour garantir des conditions de travail dignes, adaptées et soutenables.

Une fonction publique inclusive, c'est une fonction publique qui s'adapte à la réalité des agents — pas l'inverse.

 **OBJECTIF : une juste reconnaissance salariale et un maintien en emploi renforcé.**

S'engager avec la CFDT, voter CFDT, c'est :

- **faire entendre sa voix sur son travail ;**
- **défendre sa santé et sa dignité professionnelle ;**
- **construire collectivement le travail que nous voulons et des services publics de qualité.**

VOTRE VOIX
NOTRE ACTION
VOTEZ CFDT

