



# PETIT CAHIER DE DOLÉANCES DES AGENTS MUNICIPAUX

Novembre 2025

À l'approche des élections municipales de 2026, nos organisations syndicales ont souhaité exprimer des doléances qui nous sont remontées par une majorité d'agents municipaux, sachant que quel que soit le (la) maire élu(e), l'engagement des personnels demeurera le même : servir les habitants avec loyauté, sérieux et professionnalisme.

Ces dernières années ont été marquées par certaines difficultés : contraintes organisationnelles, manque de clarté des priorités, moyens parfois insuffisants et sentiment de ne pas toujours être suffisamment entendus.

Ces constats ne visent pas à dresser un procès, mais à partager notre vécu.

Notre objectif est simple : exprimer nos attentes de manière constructive, afin que l'avenir se construise sur une relation plus sereine et plus confiante entre élus et agents.

Ce cahier rassemble donc nos principales doléances, regroupées autour de six grands besoins : Reconnaissance et Respect / stabilité et Clarté /Attribution des moyens adaptés / Valorisation des compétences / Conciliation vie professionnelle et vie personnelle / Dialogue social sincère et constructif .

## CHPT 2 - STABILITÉ ET CLARTÉ

La stabilité et la clarté sont deux attentes majeures des agents municipaux vis-à-vis de leur futur maire. Elles sont au cœur du bon fonctionnement des services publics locaux et de la motivation des équipes.

**La stabilité, c'est d'abord la capacité à donner du temps aux projets** pour s'installer et produire des résultats. Les réorganisations trop fréquentes ou les changements de cap brusques créent de l'incertitude, désorientent les équipes et fragilisent la qualité du service rendu aux habitants. Les agents attendent que les choix organisationnels soient **cohérents**, durables et expliqués, afin de pouvoir travailler dans un cadre solide, prévisible et sécurisant.

**La clarté, c'est la possibilité de comprendre où va la collectivité et pourquoi.**

Trop souvent, les agents peinent à identifier les priorités réelles ou à savoir si leurs efforts correspondent aux attentes des élus. Ils demandent donc des **objectifs clairement définis**, réalistes et mesurables. Une communication régulière et transparente est essentielle pour **donner du sens à l'action quotidienne** et permettre aux équipes de se sentir utiles et reconnues.

**Stabilité et clarté sont indissociables** : la première donne confiance dans la durée, la seconde donne un cap partagé. Ensemble, elles permettent de créer un environnement de travail où les agents peuvent s'investir pleinement, sans crainte de voir leurs efforts annulés ou **leurs missions dévalorisées par des revirements constants**.

**En résumé, les agents municipaux attendent du futur maire une gouvernance qui privilégie la cohérence dans le temps, la transparence dans les choix, et une vision lisible dans laquelle ils puissent s'inscrire fièrement.**

## LA FEUILLE DE ROUTE D'UN MAIRE ATTENTIF À SES AGENTS

### ◆ DONNER DE LA STABILITÉ

- Limiter les réorganisations successives et les changements de cap brutaux.
- Prévoir des projets sur le long terme, avec une visibilité pluriannuelle.
- Évaluer les réformes avant d'en lancer de nouvelles.
- Assurer la continuité des actions engagées quand elles sont utiles et efficaces.

### ◆ OFFRIR DE LA CLARTÉ

- Définir des objectifs réalistes, compréhensibles et mesurables.
- Communiquer régulièrement sur les priorités de la municipalité.
- Expliquer les choix politiques et organisationnels aux agents de manière transparente.
- Clarifier les rôles et responsabilités de chaque service et de chaque niveau d'encadrant.

### ◆ ASSOCIER LES AGENTS

- Impliquer les agents (au sein de leur service) et leurs représentants (au sein des instances représentatives) dans la préparation des projets.
- Consulter les services avant toute réorganisation.
- Valoriser les retours du terrain pour ajuster les orientations.
- Construire un cap partagé qui fasse sens pour les élus, les agents et les citoyens.