



PETIT CAHIER DE DOLÉANCES

DES AGENTS MUNICIPAUX

janvier 2026

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 4 - VALORISATION DES COMPÉTENCES

Les agents municipaux constituent une richesse souvent méconnue : **derrière chaque métier se cachent des savoir-faire techniques, une expérience accumulée et une connaissance fine du terrain.** Trop souvent, ces compétences ne sont pas reconnues à leur juste valeur, soit parce qu'elles sont considérées comme « allant de soi », soit parce qu'elles sont peu mises en avant auprès des élus et des habitants.

La valorisation des compétences passe par :

La reconnaissance de l'expertise existante : prendre en compte les avis des agents dans l'élaboration des projets, leur faire confiance dans leurs missions, et éviter de systématiquement recourir à des compétences extérieures alors que les ressources internes existent déjà.

La formation continue : donner aux agents les moyens de développer leurs savoirs et de s'adapter aux évolutions des métiers (transition numérique, nouveaux services à la population, réglementations). Former, c'est investir dans la qualité du service public.

Des perspectives de carrière claires : promotions internes, mobilité au sein des services, reconnaissance des parcours et des années d'expérience. Un agent qui voit son engagement reconnu est un agent motivé et fidèle à sa collectivité.

Une communication positive : mettre en avant les métiers municipaux, rappeler leur utilité et donner de la visibilité au travail réalisé. Cela renforce la fierté d'appartenance et le sentiment d'être utile au bien commun.

En résumé, valoriser les compétences, c'est à la fois reconnaître l'existant, encourager le développement professionnel, ouvrir des perspectives d'avenir et donner une image positive du rôle des agents municipaux.

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

◆ RECONNAISSANCE DE L'EXPERTISE EXISTANTE

- Consulter les agents sur les projets liés à leurs métiers.
- Faire confiance aux savoir-faire internes avant de recourir à l'externe.
- Valoriser les réussites professionnelles au sein des services.

◆ DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

- Proposer des formations régulières et adaptées aux évolutions des métiers.
- Soutenir les parcours de professionnalisation et de spécialisation.
- Encourager l'innovation et les initiatives des agents.

◆ PERSPECTIVES DE CARRIÈRE

- Mettre en place des procédures claires et équitables pour les promotions internes.
- Favoriser la mobilité entre services et la progression hiérarchique.
- Reconnaître et récompenser l'ancienneté et l'expérience acquise.

◆ COMMUNICATION ET FIERTÉ PROFESSIONNELLE

- Mettre en lumière les métiers municipaux dans les supports de communication.
- Organiser des moments de valorisation (journées métiers, expositions, témoignages).
- Promouvoir la fierté d'appartenance au service public local.