



PETIT CAHIER DE DOLEANCES DES AGENTS MUNICIPAUX

mars 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 6 - DIALOGUE SOCIAL SINCÈRE ET CONSTRUCTIF

Un service public efficace repose sur une relation de confiance entre élus, encadrants, représentants du personnel et agents.

Trop souvent, le dialogue social est perçu comme une formalité administrative, limité à des réunions obligatoires où les décisions sont déjà arrêtées.

Les agents attendent de l'exécutif municipal un véritable esprit de co-construction : écouter les remontées du terrain, expliquer les choix, rechercher des compromis réalistes. Le dialogue social doit être mené dans la transparence, avec des informations claires et partagées en amont.

Il s'agit aussi de créer des espaces de discussion réguliers, en dehors des seules instances formelles, afin de traiter rapidement les problèmes du quotidien et de renforcer la proximité.

Un dialogue sincère ne signifie pas l'absence de désaccords, mais la capacité à les exprimer et à les dépasser dans un climat respectueux. Cela suppose également que les engagements pris soient suivis d'effets concrets.

En résumé, les agents municipaux demandent une gouvernance où leur voix compte, où le dialogue est perçu comme une richesse et non comme un obstacle, et où les décisions se construisent dans un esprit de confiance mutuelle.



LES PRINCIPES D'UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITÉ

◆ DIALOGUE SOCIAL SINCÈRE ET CONSTRUCTIF

- Transmettre aux représentants du personnel des informations claires et en amont.
- Organiser des réunions de concertation régulières et ouvertes.
- Associer les agents aux réflexions qui concernent leur métier.
- Mettre en place des espaces d'échanges informels (permanences, visites).
- Considérer les désaccords comme une étape normale du dialogue, pas comme une opposition.
- Assurer un suivi des engagements pris et rendre compte des résultats.
- Promouvoir un climat de confiance et de coopération entre élus et agents et entre administration et agents