

BULLE-TIN du CSE DU 29 JANVIER 2026

Résultats du baromètre interne d'octobre 2026

Le baromètre interne d'octobre 2025 met en lumière plusieurs problématiques majeures concernant la charge de travail, la reconnaissance professionnelle, l'accès à l'information et la satisfaction générale au sein des agences, particulièrement celles comptant plus de 80 agents. Avec également un indice d'engagement en fort recul pour les Fonctions supports.

La perte de sens est marquée : de 31% à 45% des métiers (39% pour les techniciens, 45% pour les CDDE en guidé, ...) ne trouvent plus de sens à leur travail. 46% des CDE pensent que les relations avec les entreprises se dégradent, ..

L'absence de reconnaissance l'est aussi : de 41% à 57% des métiers (55% pour les techniciens, 57% pour les CRI, ...) pensent que leur travail n'est pas reconnu à sa juste valeur.

L'accès à l'information pose problème pour plus de 40% des métiers (45% pour les CRE)

Le mécontentement face au SI monte à 58% pour les CRI et même à 73% pour les AIJ, ..

43% des psychologues sont insatisfaits de leurs **conditions de travail**, ..

Pour la charge de travail importante, 1/3 ont du mal à y faire face :
41% pour les agents de maîtrise et 37% pour les techniciens.

Et pour les orientations stratégiques :

Leur clarté se dégrade de 9 points, 11 points pour l'encadrement supérieur ..

La mention "Vont dans la mauvaise direction" augmente de 7 points, 15 points pour l'encadrement supérieur ..

Avec un rythme des changements jugé toujours trop rapide (+11pts pour l'encadrement supérieur) et une coopération entre acteurs qui se dégrade ..

Où va un établissement dont l' encadrement ne valide plus la stratégie ?

Malgré tout, les salariés FT Occitanie restent motivés pour les 2/3 et l'encadrement est très majoritairement bien perçu et progresse encore (encouragement à la prise d'initiative, accompagnement au développement des compétences, association à la recherche de performance, retour sur la qualité et l'efficacité du travail).

Mais jusqu'à quand ? A force de tirer sur la corde elle finit par céder .. !

Le sens d'une stratégie, ce ne sont pas juste des éléments de langage .. !



La **CFE-CGC** porte une forte alerte sur la nécessité d'un accompagnement des changements successifs, la réduction de la surcharge de travail des agents dans un contexte de mise en place de la LPE, sur une orientation claire de la stratégie FT, et non une succession d'indicateurs à atteindre et de révisions de la feuille de route sans tenir compte du terrain.



La **CFE-CGC** demande d'accélérer la création de la cinquième agence sur Montpellier, nos premières demandes remontant à trois ans, et plus généralement de trouver des solutions pour les agences de plus de 80 agents mais également pour l'ensemble du réseau et des fonctions supports.



BULLE-TIN du CSE DU 29 JANVIER 2026

FOCUS : Echanges avec la Direction

Résultats indicateurs : 23 agences sont repérées dans leurs bonnes pratiques / obtention des résultats. Néanmoins même si la DR ne souhaite plus parler de quartile car 'c'est stigmatisant', vont être mis en place des cercles d'échange d'expérience. La **CFE-CGC** alerte sur le risque de modélisation, l'inspiration doit venir de la réflexion menée au sein des collectifs et pas d'une simple reproduction de solutions mises en place en d'autres lieux. Sur le sujet de l'équilibre charges/ressources, les résultats sont hétérogènes entre agences occitanes et la DR considère que la problématique n'est pas forcément liée à la taille de l'agence...

Concernant la **charge de travail**, la **CFE-CGC** précise pour les **REA** : nous constatons un épuisement, un manque de sens et de cohérence ; et nous sommes toujours face à une absence de retour à la suite de l'expertise ISAST.

Plafond d'emploi (Budget RH) : La DRAPS indique un excédent de 47 postes en début d'année ; comme Occitanie est toujours en attente de son plafond d'emploi, la prochaine BDE devrait intervenir seulement en mai ou juin 2026.

Mobilité des agents : La **CFE-CGC** invite tout agent d'Occitanie ayant un besoin de mobilité motivé à remplir le formulaire 'Souhait de mobilité' dans l'espace SIRHUS, pour une exploitation par la DRH.

Directeurs adjoints : La **CFE-CGC** ne comprend pas la restriction de postes annoncée. Ce choix est très mal perçu par le réseau : les sites doivent donc supporter un arbitrage intenable entre le fait d'avoir des adjoints ou des REA ou des conseillers. A notre argumentation concernant la mobilisation croissante des Directeurs d'agence en externe, la Direction répond par la fiche de poste... Circulez, il n'y a rien à voir ! Outre cela, des projets de simplification des niveaux hiérarchiques sont en cours à la DG, concernant les DGA, DRA, **DDD et DAA qui (re)deviendraient fonctionnels !!** ... Où se situe le respect de "*l'humain au cœur de nos missions*" dans tout cela ?!



TEALE : une appli pour la QVT ?

Expérimentation sur 1 an

En fin d'année, après l'effet de nouveauté, 250/260 agents connectés par mois, 546 agents ont eu plus de 4 connexions. Les premiers sujets d'intérêt sont la médiation et le sommeil et sur les derniers mois : endormissement, médiation, handicap psy, charge mentale, cerveau et alimentation. L'approche marketing interroge : un score de santé mental associé par le prestataire à des propositions de séquences préformatées !!



La **CFE-CGC** interroge une nouvelle fois sur le coût de cette application; il faudra tenir compte de ce paramètre d'efficience, notamment dans le contexte budgétaire actuel; n'y aurait-il pas d'autres priorités ? Agir enfin sur les causes ?

DU COTE DES ASC

Parc aquatiques : 1200 places à 12 € (reste à charge agent) pour Aqualand et Parc aquatique d'Agen

Cité de l'espace : Adulte 10€, Enfant 7€ validité 1 an

Changement de prestataire : NEMEA devient GOELIA. Le prix est passé de 190 euros à 270 euros la semaine ..

