

Etude éditoriale

Baromètre du bien-être au travail dans les collectivités locales

2026

Juillet 2026

Méthodologie

MODE DE RECUEIL

Questionnaire auto-administré en ligne (CAWI)

CIBLE ETUDE

Agents de collectivités locales

TERRAIN

Du 08 juin au 03 juillet 2026

ECHANTILLON

5036 répondants

Des différences significatives apparaissent dans ce rapport, au seuil de 95% / 99%. Ces différences sont issues de croisements de questions.

Elles permettent de faire ressortir des différences entre des sous-populations de répondants (ex : sur la catégorie d'agent, la région, la taille de la commune, etc...).

Les différences significativement supérieures à l'ensemble des résultats apparaissent en violet et celles inférieures à l'ensemble des résultats sont en rose.



Les différences significativement supérieures aux résultats de 2025 apparaissent en violet et celles inférieures en rose.



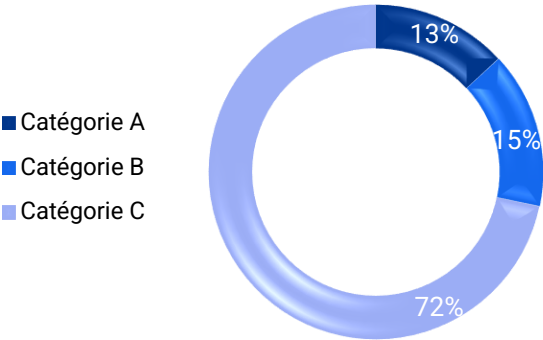
Profil des répondants



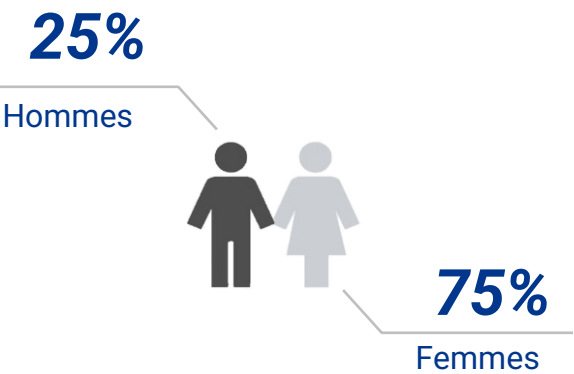
PROFIL DES REpondANTS

5036 répondants

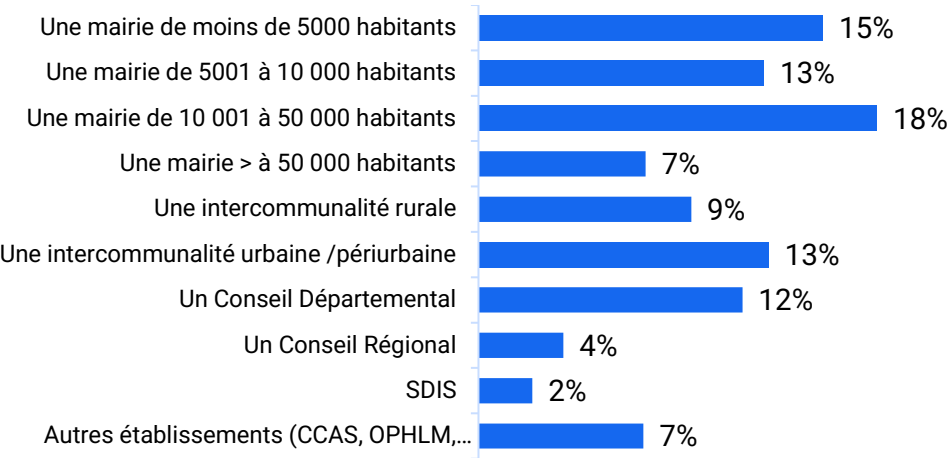
Catégorie d'agent



Genre

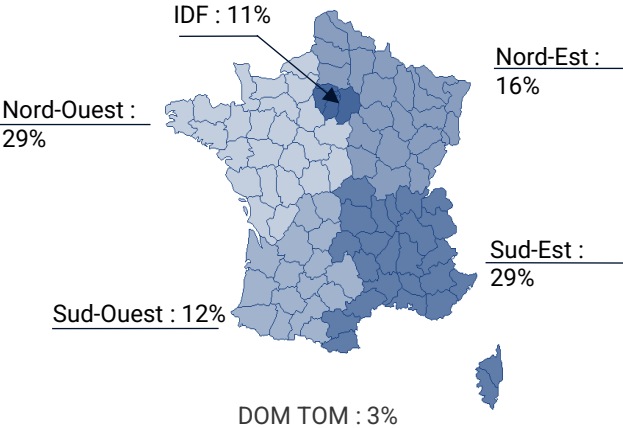


Type de collectivité

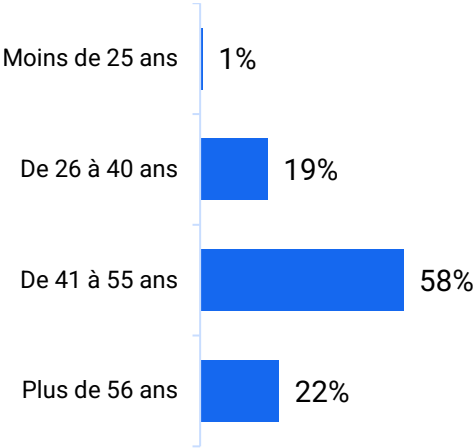


* Données redressées : Source DGCL - Les collectivités locales en chiffres 2025

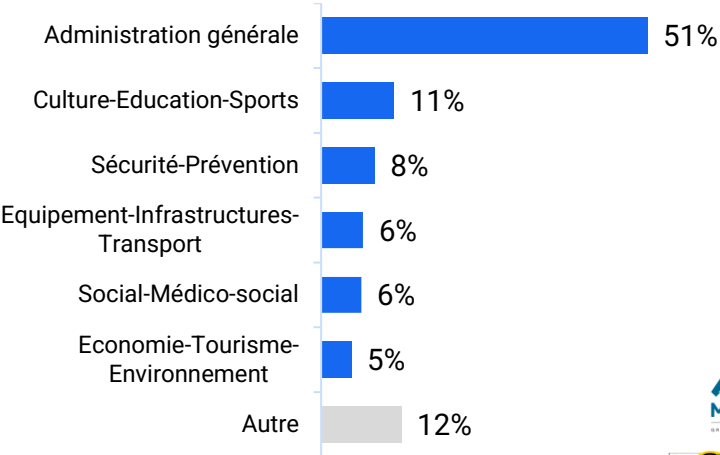
Région



Age



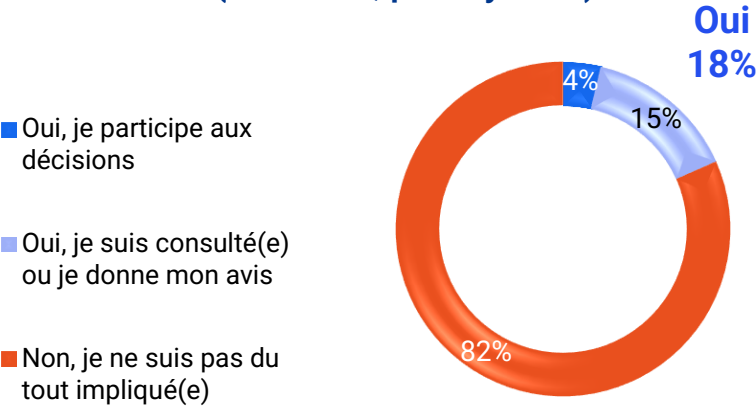
Filière



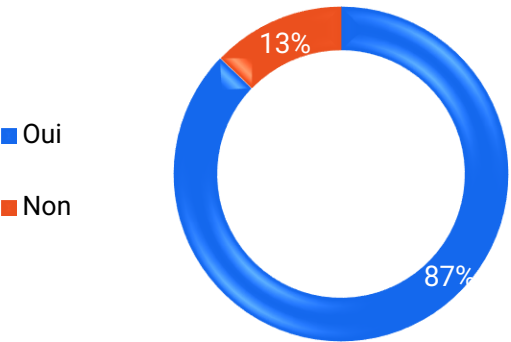
PROFIL DES REpondANTS

5036 répondants

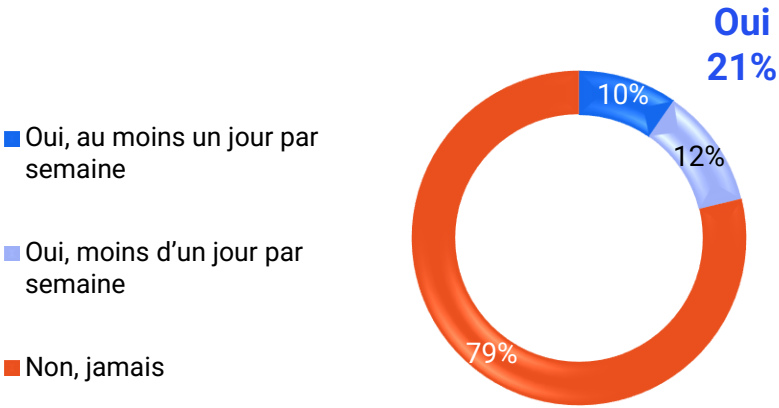
Implication dans les décisions ou la mise en place de la protection sociale complémentaire (mutuelle, prévoyance)



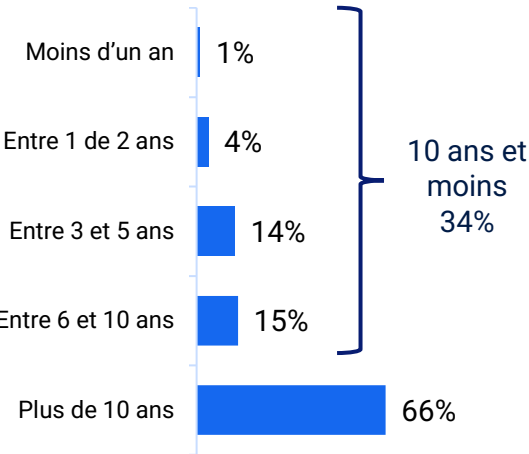
Etes-vous statutaire ?



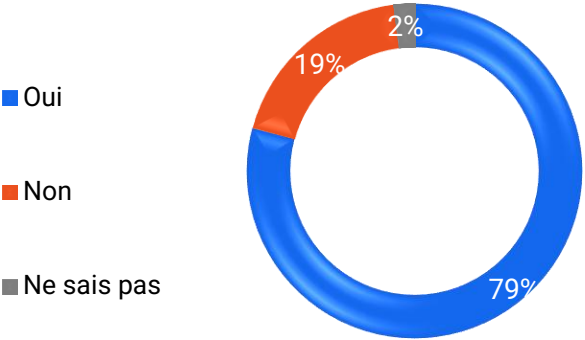
Avez-vous des horaires atypiques ?



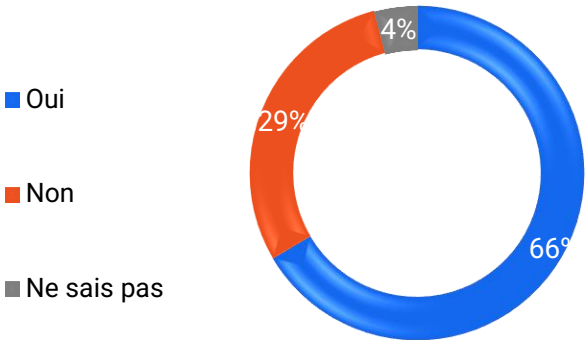
Ancienneté



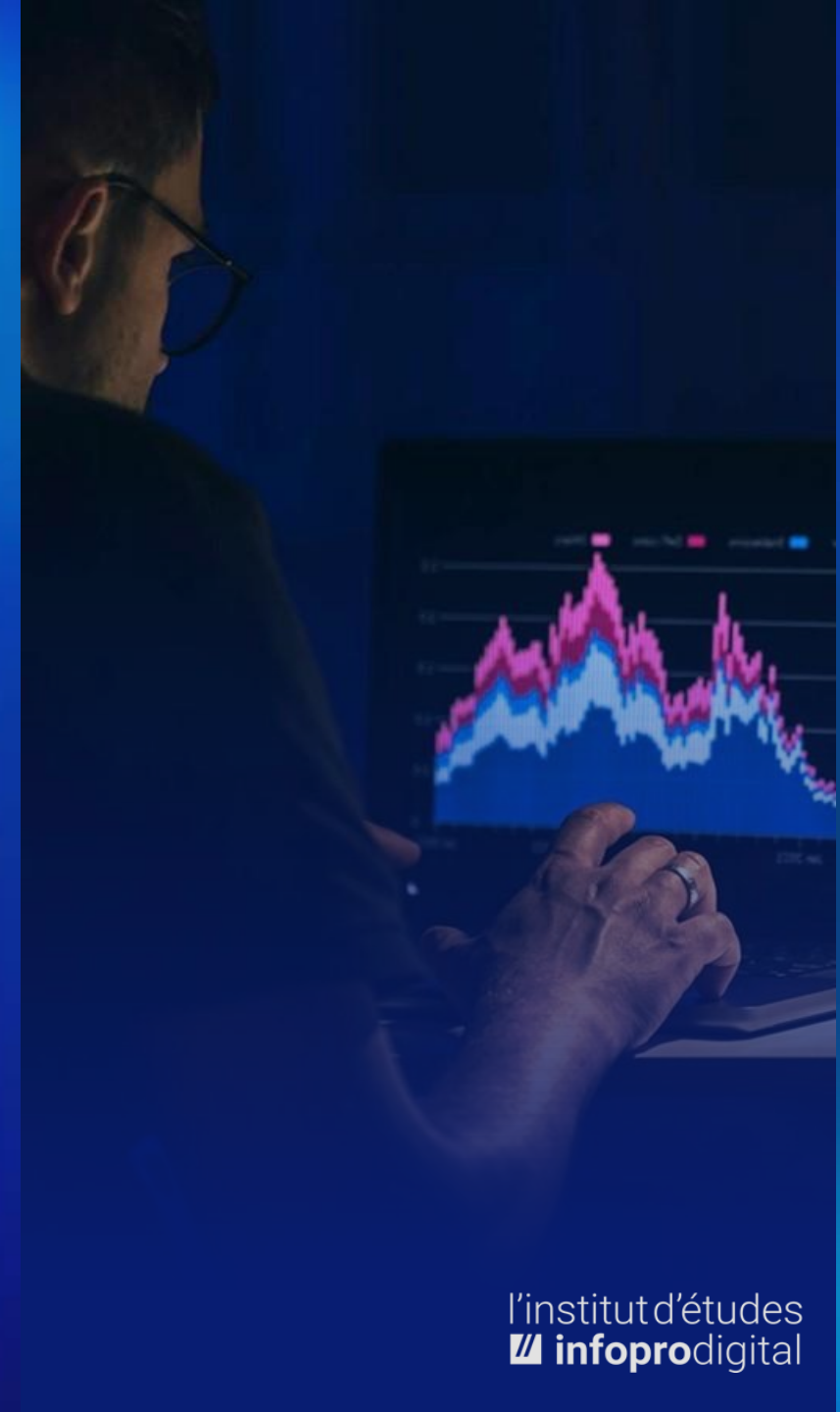
Bénéficiez-vous d'une complémentaire santé ?



Bénéficiez-vous d'un contrat prévoyance ?



Synthèse et chiffres clés



Chiffres clés

Les agents restent profondément attachés à leur métier, mais cet engagement est fragilisé par une dégradation du bien-être, un stress généralisé et des conséquences concrètes sur leur santé. Face à ces difficultés, ils jugent les réponses encore insuffisantes et attendent désormais des mesures plus structurelles en matière de prévention, d'organisation du travail et de rémunération.

84%

sont fiers d'exercer leur métier

51%

estiment pourtant que leur bien-être au travail s'est dégradé au cours des douze derniers mois

80%

déclarent ressentir du stress lié à leur cadre professionnel

61%

ressentent une pression excessive de la part de leur hiérarchie

72%

jugent que la santé mentale et les difficultés psychologiques sont mal prises en compte dans leur collectivité

37%

indiquent que leur collectivité ne propose aucune action de prévention ou de bien-être au travail

70%

considèrent que leur collectivité est insuffisamment préparée aux conséquences des enjeux climatiques sur la santé au travail

81%

estiment qu'une augmentation des rémunérations serait la principale mesure nationale susceptible d'améliorer leur bien-être au travail

Un attachement au service public qui résiste, malgré une dégradation progressive des conditions de travail

Comme pour les années précédentes, les agents restent profondément attachés à leur métier et aux valeurs du service public, alors même que leur perception de leurs conditions de travail continue de se dégrader.

Près de trois agents sur quatre (73%) se déclarent **satisfaits de travailler dans la fonction publique territoriale** et 67% dans **leur collectivité**. Ces deux indicateurs reculent néanmoins par rapport à 2025, respectivement de 7 et de 4 points, ce qui traduit une érosion notable de la satisfaction. Les agents de catégorie A demeurent les plus satisfaits de travailler dans la fonction publique territoriale (86%), devant les catégories B (78%) et C (70%).

Cet attachement est avant tout nourri par le sens des missions. Ainsi, 88% des agents se disent satisfaits **d'exercer une mission de service public** et 84% sont **fiers d'exercer leur métier**. De même, 80% considèrent **rendre un service de qualité aux usagers**, 67% contribuer à **la bonne gestion de l'argent public** et 63% agir pour **la solidarité au quotidien**.

Le collectif de travail joue également un rôle essentiel. **Les relations avec les membres de l'équipe** constituent l'un des premiers motifs de satisfaction (81%) et 83% des agents estiment que **le soutien de leurs collègues** les aide dans la réalisation de leurs tâches. Cette solidarité entre pairs agit comme un véritable facteur de protection, dans un contexte où les autres soutiens organisationnels apparaissent plus fragiles.

Les attentes des agents montrent toutefois que le sens du métier ne suffit plus à garantir leur épanouissement. **L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle** est jugé important par 98% d'entre eux, devant **les relations avec les collègues** (97%), **l'autonomie** (97%), **la rémunération** (96%) et **les relations avec la hiérarchie** (96 %).

Or, si le niveau d'autonomie recueille encore 80% de satisfaction, l'équilibre de vie n'en satisfait que 72%, les relations avec la hiérarchie 60%, la reconnaissance 45% et la rémunération seulement 26%. Ces écarts font de la rémunération, de la reconnaissance, du management et de l'équilibre de vie les principaux leviers d'amélioration en matière de bien-être au travail.

Le bien-être continue de se dégrader sous l'effet de la fatigue, du stress et d'un manque de reconnaissance

Plus de la moitié des agents (51%) estiment que leur bien-être au travail **s'est dégradé** au cours des douze derniers mois, tandis que seuls 13% considèrent qu'il s'est amélioré. Cette perception est particulièrement forte dans les filières de équipements-infrastructures-transports, où 61% des agents font état d'une dégradation, ainsi que dans les conseils départementaux et régionaux (56%).

Cette évolution s'accompagne d'une intensification de la fatigue. **La fatigue nerveuse** atteint une note moyenne de 3,7/5, contre 3,6 en 2025, tandis que **la fatigue physique** progresse de 2,8 à 2,9/5. Les agents de catégorie C sont les plus concernés, avec une fatigue physique moyenne de 2,9, contre 2,7 pour les catégories A.

Le stress est partagé par la majorité des agents dans leur quotidien (80%), avec peu de différences entre les catégories A (81%), B (80%) et C (79%). **La charge de travail excessive** constitue la première source de stress citée (28%), devant **la pression hiérarchique** ou un management jugé toxique (12%), **les urgences et délais intenable** (10%) et **les consignes floues ou contradictoires** (9%).

Parmi les agents stressés, 61% ressentent **une pression excessive de la part de leur hiérarchie**, contre 42% de la part des élus, 36% des usagers et 24% des collègues.

Synthèse - 2/5

La hiérarchie apparaît donc simultanément comme un appui potentiel avec 74% des agents qui considèrent que sa confiance facilite leur travail mais en même temps comme la première source de pression, ce qui souligne le rôle central des pratiques managériales dans la qualité de vie au travail.

La reconnaissance au travail reste elle aussi inégalement répartie. Elle est plus forte chez **les collègues** (75% de satisfaction) et **les usagers** (63%), mais beaucoup moins de **la hiérarchie** (50%) et surtout **des élus** (35%). Les catégories C sont particulièrement en retrait concernant la reconnaissance hiérarchique, avec 47% de satisfaction, contre 62% chez les catégories A.

Les changements intervenus depuis **les dernières élections municipales** semblent également avoir fragilisé certains équilibres. Si elles ont eu un impact positif sur les relations au sein des équipes pour 47% des agents, ils sont plus souvent associés à **une dégradation du bien-être au travail** (52% d'impact négatif), de **l'organisation du travail** (48%), de **la charge de travail** (47%), de **la reconnaissance** (43%) et de **la confiance dans le projet politique des élus** (43%). Ces résultats suggèrent que les réorganisations liées au mandat ont pu préserver, voire renforcer, les liens entre collègues, tout en augmentant la pression opérationnelle et l'instabilité organisationnelle.

La dégradation du travail empiète désormais largement sur la santé et la vie personnelle des agents

Les conséquences du travail ne s'arrêtent plus aux portes du travail. Près de deux agents sur trois estiment que leur activité a un impact négatif sur **leur sommeil** (64%) et **leur santé mentale** (62%). Le travail affecte également **l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle** (42%), **l'activité physique** (35%), **l'alimentation** (29%) et **la vie sociale** (26%). Seuls 10% ne déclarent aucun impact négatif.

Les difficultés psychologiques sont encore principalement prises en charge par le collectif informel. En cas de problème, 69% des agents se sentent soutenus par **leurs collègues**, mais seulement 36% par **leur hiérarchie** et 21% par **les ressources humaines**. Cette faiblesse de la direction est cohérente avec le jugement porté sur la prise en compte de la santé mentale. En effet, 72% considèrent que ce sujet est **mal traité** dans leur collectivité, contre seulement 20% qui estiment qu'il l'est correctement.

Les besoins d'adaptation sont également importants. Quatre agents sur dix (40%) estiment que leur santé nécessite **un aménagement de leur poste ou de leur organisation du travail**. Cette proportion atteint 42% parmi les catégories C, contre 33% chez les catégories A. Parallèlement, les actions de sensibilisation au **handicap invisible** restent peu développées avec seulement 25% des collectivités qui en proposent, le plus souvent ponctuellement, contre 54% qui n'en mettent aucune en place. Le décalage est particulièrement marqué dans les mairies de moins de 10 000 habitants, où seulement 13% des agents identifient de telles actions, contre 43% dans les conseils départementaux et régionaux.

Les risques climatiques deviennent par ailleurs une composante à part entière de la santé au travail. 61% des agents déclarent être exposés à de **fortes chaleurs** et 38% au **grand froid**. Les catégories C sont les plus exposées, aussi bien aux fortes chaleurs (63%) qu'au froid (42%), probablement en raison du fait que ces agents exercent des métiers dans des cadres plus exposés aux variations climatiques (en extérieur) ou réalisent des tâches plus physiques. Parmi les agents concernés, 82% indiquent que ces conditions augmentent leur fatigue, 73% qu'elles réduisent leur efficacité professionnelle et 43% qu'elles affectent leur santé. Face à ces risques, les collectivités proposent des réponses immédiates comme **la mise à disposition d'équipements** (52%), **l'aménagement des horaires** (37%) et **la réorganisation du travail** (27%).

Les actions plus structurelles demeurent moins fréquentes, comme **l'adaptation des locaux** (17%) par exemple. D'ailleurs, 70% des agents jugent leur collectivité **mal préparée** aux conséquences des enjeux climatiques et environnementaux sur la santé au travail bien que celles situées dans le sud du pays soient légèrement mieux équipées.

Par ailleurs, **les arrêts liés à une maladie professionnelle ou à un accident du travail** diminuent par rapport à 2025, passant de 15% à 13%, mais ils restent légèrement plus fréquents chez les agents de catégorie C (13%, contre 11% chez les catégories A et B). Cette baisse doit toutefois être interprétée avec prudence puisque 39% (+3pts par rapport à 2025) des agents déclarent que **la réduction de l'indemnisation des arrêts maladie** a modifié leur comportement. En effet, un quart (25%) ressent une pression à ne pas s'arrêter et 14% indiquent se mettre moins en arrêt, même lorsqu'ils sont malades. La baisse des arrêts peut donc traduire en partie un renforcement contraint du présentisme plutôt qu'une amélioration réelle de l'état de santé.

Des actions de prévention encore trop éloignées des besoins exprimés

Dans ce contexte, les attentes en matière de prévention se concentrent logiquement sur les risques psychologiques. **La santé mentale et l'accompagnement psychologique** sont classés parmi les trois priorités par 66% des agents, au même niveau que **la prévention des risques psychosociaux** (66%), devant **le harcèlement moral** (56%), **les troubles musculo-squelettiques** (54%) et **la surcharge numérique** (48%).

Les actions mises en place restent en revanche limitées. 37% des agents déclarent que leur collectivité ne propose aucun dispositif de prévention ou de bien-être et 11% ne savent pas si de telles actions existent. Les dispositifs les plus fréquents concernent **les troubles musculosquelettiques** (22%), **l'activité physique** (17%), **les risques psychosociaux** (15%) et **la santé mentale** (14%).

Le décalage est donc important entre des attentes massives en matière de santé mentale et de RPS, citées comme prioritaires par les deux tiers des agents, **et une offre qui ne concerne qu'une minorité d'entre eux**.

Les petites collectivités apparaissent particulièrement en retrait. Dans les mairies de moins de 10 000 habitants, où seules 7% proposent des actions sur les RPS et 7% sur la santé mentale, contre respectivement 23% et 19% dans les conseils départementaux et régionaux. Lorsqu'une offre existe, seule la moitié des agents concernés (50%) déclarent avoir effectivement participé à une action, un résultat en baisse de 4 points par rapport à 2025.

Les attentes spécifiques des femmes renforcent cette demande d'une prévention plus globale. Elles souhaitent en priorité **une meilleure prise en charge des médecines douces** (76%), **un soutien psychologique renforcé** (61%) et **un accompagnement accru sur la ménopause et l'endométriose** (55%). **Les risques cardiovasculaires et le dépistage des cancers féminins** sont également cités par 38% d'entre elles.

Malgré des attentes fortes, les politiques de prévention peinent encore à mobiliser les agents

Seuls la moitié des agents (48%) estiment que les actions de prévention proposées par les collectivités **répondent à leurs besoins**. De plus, leur diffusion demeure limitée puisque près de 45% des agents déclarent qu'aucune mesure n'a été mise en place pour encourager la pratique d'une activité physique ou sportive au sein de leur collectivité. Les dispositifs existants restent principalement centrés sur **les indemnités kilométriques vélo** (22%) et **l'organisation de challenges ou d'événements sportifs** (20%), tandis que **le sport sur le temps de travail** (13%) ou **la prise en charge d'un abonnement sportif** (11%) demeurent peu répandus.

Ces résultats montrent que la prévention progresse, mais qu'elle reste encore largement fondée sur des actions ponctuelles, alors que les attentes des agents concernent davantage des démarches globales et durables favorisant leur santé physique et mentale.

Une protection sociale qui suscite des attentes élevées mais reste encore insuffisamment lisible

La protection sociale complémentaire apparaît comme un levier de plus en plus important du bien-être des agents, mais les résultats montrent qu'elle souffre encore d'un manque de lisibilité et d'un niveau de satisfaction perfectible. Les agents se déclarent avant tout satisfaits de **la simplicité des démarches** (45%) et de **la qualité de leur couverture** (42%), tandis que **la participation financière de leur collectivité** (31%), **la prévention des risques** (25%) et **les services associés** (22 %) recueillent des niveaux de satisfaction plus faibles. La réforme de la PSC peine encore à être pleinement comprise puisque seuls 41% des agents déclarent avoir une vision claire du **niveau de participation de leur collectivité**, 40% **des démarches à effectuer** et 34% des **garanties auxquelles ils ont droit**.

Les attentes se concentrent avant tout sur la sécurisation financière. Près des deux tiers des agents (63%) souhaitent avant tout bénéficier d'une **garantie de maintien de salaire**, devant **une participation financière plus importante de la collectivité à la complémentaire santé** (50 %) et à **la prévoyance** (41%). Les besoins portent également sur des démarches plus simples (29%), ainsi **qu'une meilleure prise en charge des consultations psychologiques** (28%), ce qui démontre une nouvelle fois le besoin d'être accompagné sur cet aspect-là.

Les inquiétudes liées à la réforme de la prévoyance restent importantes. Plus d'un agent sur deux (51%) craint **une augmentation du coût restant à sa charge**, 45% redoutent **une baisse du niveau d'indemnisation en cas d'arrêt de travail** et 32% **une perte de garanties**. Dans ce contexte, seuls 27% des agents estiment que leur collectivité anticipe correctement les changements liés à la réforme, tandis que 40 % jugent cette préparation **insuffisante** et 33% ne se prononcent pas. Cela traduit une forte attente d'accompagnement et de pédagogie autour d'une réforme encore mal appropriée.

Les agents expriment également des attentes très concrètes concernant leur complémentaire santé. Ils souhaitent prioritairement une meilleure couverture de **l'optique** (73%) et **des soins dentaires** (69%), mais également **des médecines douces** (40%) et **des dépassements d'honoraires** (38%). Ils attendent également un engagement financier plus important des employeurs territoriaux. Près de 7 agents sur 10 considèrent **qu'une participation d'au moins 50%** de la cotisation serait nécessaire, aussi bien pour **la complémentaire santé** (69%) que pour **la prévoyance** (67%).

Les agents attendent désormais des réponses structurelles, à la fois nationales et locales

Au-delà des actions que peuvent conduire les collectivités, les agents considèrent de plus en plus que leur bien-être dépend autant des décisions nationales que des politiques menées localement. Les principales attentes adressées aux pouvoirs publics concernent très largement le pouvoir d'achat et la reconnaissance. Plus de 8 agents sur 10 (81%) citent **une augmentation des rémunérations** comme la première mesure susceptible d'améliorer leur bien-être au travail, loin devant **une amélioration des déroulés de carrière** (57%) et **une meilleure reconnaissance du travail des agents publics** (42%).

Synthèse - 5/5

Viennent ensuite les mesures en faveur de **la qualité de vie au travail** (28%) et **le renforcement des effectifs** (21%), traduisant des attentes qui dépassent désormais le seul cadre des collectivités.

Cette hiérarchisation se retrouve dans les priorités que les agents souhaitent voir porter par les employeurs territoriaux pour les prochaines années. **Le maintien du pouvoir d'achat** apparaît comme la priorité absolue, devant **la promotion de la qualité de vie et des conditions de travail, le maintien de la qualité du service public local et le renforcement de la couverture santé et prévoyance**. Ces résultats illustrent un changement de perspective, où les agents ne demandent plus seulement des améliorations ponctuelles de leurs conditions de travail, mais des réponses structurelles conciliant reconnaissance, protection sociale, attractivité des carrières et capacité des collectivités à maintenir un service public de qualité dans un contexte budgétaire et organisationnel toujours plus contraint.

Au final, l'édition 2026 met en évidence un équilibre de plus en plus fragile. Les agents demeurent fortement attachés au service public, fiers de leur métier et soutenus par leurs collègues. Mais ces ressources ne suffisent plus à compenser la progression du stress et de la fatigue, le déficit de reconnaissance, les effets du travail sur la santé mentale et la vie personnelle, ou encore l'inconfort pendant les périodes de fortes chaleurs. Le maintien de la qualité du service public dépend désormais directement de la capacité des collectivités à renforcer le management, adapter les organisations de travail et développer une politique de prévention plus accessible, plus structurée et davantage centrée sur les besoins réels des agents. Cela passe notamment par un renforcement de l'accompagnement psychologique et de la prise en compte de la santé mentale, un enjeu qui s'impose aujourd'hui comme une priorité croissante.

Résultats



Satisfaction à exercer dans la fonction publique territoriale et dans la collectivité

Le sens du métier et le collectif restent des atouts majeurs, mais l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, le manque de reconnaissance et la rémunération fragilisent le bien-être des agents

73%
des répondants

sont satisfaits de travailler **dans la fonction publique territoriale**, soit une baisse de 6 points par rapport à 2025

67%
des répondants

sont satisfaits de travailler **dans leur collectivité**, soit une baisse de 4 points par rapport à 2025

84%
des répondants

sont **fiers d'exercer leur métier**

POINTS FORTS PRINCIPAUX :
jugés importants et satisfaisants

- Les relations avec les membres de l'équipe
- Le degré d'autonomie

POINTS D'AMÉLIORATION PRINCIPAUX :
Jugés importants mais peu satisfaisants

- L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle
- Les relations avec la hiérarchie
- La reconnaissance (de leur hiérarchie, le leurs collègues)
- La rémunération

Evaluation du niveau de bien-être au travail

Le collectif reste un soutien majeur, mais les pratiques managériales et le manque de perspectives professionnelles pèsent sur le bien-être des agents

51%
des répondants

estiment que leur niveau de bien-être **s'est dégradé** au cours des 12 derniers mois, soit une hausse de 5 points par rapport à 2025

83%
des répondants

estiment que **le soutien de leurs collègues** les aide dans la réalisation de leurs tâches quotidiennes, **74%** pour **la confiance de leur hiérarchie** mais seulement **54%** pour **les pratiques managériales efficaces**

75%
des répondants

sont satisfaits de **la reconnaissance de leurs pairs ou de leurs collègues** mais seulement **50%** de celle venant **de leur hiérarchie**, soit une baisse de 4 points par rapport à 2025

66%
des répondants

n'ont pas confiance en **leur perspectives professionnelles de manière générale** (soit une hausse de 5 points), et **84%** en **l'évolution du service public**, soit une hausse de 3 points par rapport à 2025

Pourtant, 80%
des répondants

ont le sentiment de **rendre un service de qualité aux usagers**

Evaluation de la santé des agents

Stress, santé mentale, risques climatiques : la santé des agents est de plus en plus mise à l'épreuve, tandis que les réponses institutionnelles restent insuffisantes

80%
des répondants

considèrent ressentir **du stress lié à leur contexte professionnel**, notamment causé par **une charge de travail excessive**.
D'ailleurs, **61%** ressentent **une pression excessive de la part de leur hiérarchie**, soit une hausse de 4 points par rapport à 2025

52%
des répondants

estiment que les dernières élections municipales ont eu un impact négatif sur **leur bien-être au travail**, et **47%** sur **leur charge de travail**

62%
des répondants

déclarent que leur travail impacte de façon négative **leur santé mentale**

72%
des répondants

estiment que le sujet de **la santé mentale** n'est pas bien traité dans leur collectivité.
En effet, **58%** ne se sentent pas soutenus par **leur hiérarchie** en cas de difficultés psychologiques liées à leur travail et **67%** concernant **les ressources humaines**

77%
des répondants

estiment que leur collectivité n'est pas bien préparée pour faire face **aux enjeux environnementaux**, bien que **73%** déclarent que les conditions climatiques extrêmes ont impacté sur **leur efficacité professionnelle**

39%
des répondants

déclarent que **la baisse d'indemnisation des arrêts maladie** a eu un impact sur leur comportement face à la maladie.
D'ailleurs, **14%** se mettent moins en arrêts même en étant malades, soit une hausse de 7 points par rapport à 2025

Actions de prévention / de bien-être déployées par la collectivité

Un décalage persistant entre les besoins des agents et les actions de prévention mises en œuvre : les collectivités privilégient encore la prévention des risques physiques, tandis que les agents attendent davantage d'actions sur la santé mentale

Top 3 des actions de prévention jugées prioritaires par les agents

- Prévention sur la santé mentale / accompagnement psychologique (classé par 66% dans le top 3 des attentes)
- Prévention sur les facteurs de risques psychosociaux (RPS) : (66%)
- Prévention sur le harcèlement moral : 56%

50%
des répondants

n'ont pas suivi d'action de prévention proposée par leur collectivité

Top 3 des actions de prévention proposées par les collectivités

- Prévention sur les troubles musculo-squelettiques (TMS) : 22%
- Activité physique : 17%
- Prévention sur les facteurs de risques psychosociaux (RPS) : 15% (- 5points par rapport à 2025)

Parmi ceux en ayant déjà suivi,

48%
des répondants

déclarent que ces actions de prévention sont **adaptées à leurs besoins**, soit une baisse de 14 points par rapport à 2025

Appréciation de la protection sociale

Dans un contexte de réforme encore mal anticipée et de pouvoir d'achat sous tension, les attentes des agents se concentrent sur une meilleure protection sociale, davantage de sécurité et un soutien financier renforcé

45%
des répondants

sont satisfaits de **la simplicité des démarches** concernant leur protection en matière de santé et de prévoyance, **42%** pour **la qualité de leur couverture**

63%
des répondants

souhaitent **une garantie au maintien de leur salaire** et **50%** souhaitent **une meilleure participation financière de la part de la collectivité à leur complémentaire santé**. En effet, **69%** attendent une prise en charge **d'au moins 50%** de leur complémentaire santé

46%
des répondants

déclarent que **les garanties auxquelles ils ont droit** suite à la réforme de la PSC ne sont pas claires, **42%** pour **les démarches à effectuer** et **41%** pour **le niveau de participation de leur collectivité**

51%
des répondants

s'inquiètent **d'une augmentation du coût à leur charge** et **45%** **d'une baisse d'indemnisation en cas d'arrêt de travail**

40%
des répondants

estiment que les changements liés à la réforme de la PSC **sont mal anticipés dans leur collectivité**

49%
des répondants

estiment que leur bien-être au travail dépend **autant des décisions prises au sein de leur collectivité que de celles prises au niveau national,**

Priorités et enjeux

Tout comme en 2025, les agents attendent des engagements forts en faveur du pouvoir d'achat, de la qualité de vie au travail et du service public

Top 3 des actions les actions jugées prioritaire pour 2026-2027 :

- Garantir le maintien du pouvoir d'achat des agents (classé par 75% dans le top 3)
- S'engager à promouvoir la qualité de vie et des conditions de travail des agents (52%)
- Maintenir la qualité des services publics locaux (45%)

Merci !

Contacts :

Houda Zenagui

Chargée d'études

houda.zenagui@infopro-digital.com

Virginie Mollet-Bauer

Directrice de Clientèle Etudes

virginie.mollet-bauer@infopro-digital.com

www.infopro-digital-media.fr