

## Le moral des agents de la Fonction publique continue de se dégrader en 2023 selon une étude menée par BVA pour la CASDEN Banque Populaire

A l'occasion de la journée internationale de la Fonction publique qui a lieu le 23 juin, la CASDEN Banque Populaire, banque coopérative de la Fonction publique, dévoile les résultats de son étude annuelle réalisée par l'Institut BVA. Celle-ci montre que le moral des fonctionnaires continue de se dégrader, notamment face à des conditions de travail difficiles, un manque de reconnaissance et des préoccupations salariales.

Les débats actuels autour de la réforme des retraites n'améliorent pas leur sentiment car 50 % d'entre eux pensent que sa mise en œuvre aura un impact négatif sur la Fonction Publique. L'enquête met également en lumière les attentes des agents de la Fonction publique : plus de moyens humains et financiers, une plus grande facilité d'accès aux formations et aux évolutions de carrières ainsi qu'une meilleure rémunération (60 % seraient favorables à l'obtention d'une paie au mérite).

### Le moral des agents de la Fonction publique en légère baisse

L'étude révèle une légère baisse du moral des agents de la Fonction publique en 2023 par rapport à l'année précédente, avec une note moyenne de 6,1 sur 10 contre 6,3 en 2022. Bien que 51% des agents affirment avoir toujours un "bon moral" avec des notes supérieures ou égales à 7, près d'un agent sur cinq décrit son moral avec des notes comprises entre 0 et 4 (20%, +2 points par rapport à l'année précédente).

### Des nombreuses difficultés et un manque de reconnaissance

Les agents de la Fonction publique font état de plusieurs difficultés dans leur quotidien : le manque de moyens (67%, -2 points), le matériel inadapté (66%, stable), les difficultés financières (59%, -2 points) et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle (51%, -1 point). De plus, près d'un tiers des agents estime ne pas être suffisamment reconnus par la société (27%, +2 points) et ne se sentent pas valorisés (27%, stable). Pour la première fois depuis 2020, le sentiment d'utilité régresse légèrement, avec 85% des répondants se sentant utiles (vs 88% en 2022). Les agents de la Fonction publique considèrent également que leurs missions ne sont pas suffisamment comprises par les usagers (72%, -1 point) et valorisées auprès des citoyens (82%, -2 points).

### Un pessimisme persistant et des préoccupations salariales

Malgré une légère hausse du niveau d'optimisme global des agents publics (34%, +3 points), les deux tiers d'entre eux ont toujours une vision négative de l'avenir (66%, -3 points). La rémunération est la principale raison pour laquelle la majorité des fonctionnaires ne recommanderait pas à leur enfant de travailler dans la Fonction publique (42%, +2 points), suivie du manque de reconnaissance (41%, -1 point), de l'avenir compromis de la Fonction publique (29%, -7 points) et des conditions de travail (21%, -2 points). Plus de deux tiers des agents de la Fonction publique estiment être mal payés (68%, -3 points), bien que la satisfaction à l'égard du salaire augmente légèrement tout en restant inférieure (32% +3 points). La mise en place d'une rémunération au mérite pourrait être une solution à envisager. En effet, 60% des agents y sont favorables.

## Des progrès à envisager dans la Fonction publique pour faire face aux enjeux sociétaux

62% des agents estiment toujours que la Fonction publique n'est pas suffisamment préparée pour faire face aux mutations de la société, telles que les enjeux liés à la transition écologique, à la digitalisation ou aux évolutions démographiques. Pour y répondre, les fonctionnaires estiment qu'il faudrait en priorité davantage de moyens humains (55%) et matériels (43%).

## Des attentes en matière de formation et d'évolution de carrière

Ils expriment également des attentes en matière de formation et d'évolution de carrière. Près de la moitié des agents (48%) souhaitent bénéficier d'une formation pour développer de nouvelles compétences, et 42% souhaitent obtenir des opportunités de promotion. Cependant, ils estiment que les perspectives d'évolution au sein de la Fonction publique sont limitées (52%) et que les critères de promotion ne sont pas toujours transparents (43%).

## Une adoption croissante du télétravail et une satisfaction élevée

De manière comparable à l'année passée, près d'un quart des agents de la Fonction publique déclare télétravailler (23%, +2), notamment dans les grandes agglomérations de 100 000 habitants et plus (27%). Ce mode de travail hybride, qui satisfait à tout point de vue la plupart des agents concernés par cette pratique, confirme que ces nouvelles habitudes de travail sont désormais bien intégrées dans le quotidien des agents qui peuvent le pratiquer. La quasi-totalité d'entre eux affirme que le télétravail leur permet de continuer à exercer normalement leur activité (93%, -1), que cela se passe bien tant au niveau technique qu'organisationnel (91%, -1) et que cela leur permet de concilier vie professionnelle et personnelle (89%, +1).

## Un impact non négligeable de la réforme des retraites sur l'attractivité des métiers de la Fonction publique

Les agents de la Fonction publique, qui sont également impactés par la réforme des retraites, expriment en globalité des réserves quant aux répercussions de cette réforme sur l'attrait du secteur. Un sur deux estime que sa mise en œuvre aura un impact négatif sur les métiers de la Fonction publique, les rendant ainsi moins attractifs (50% au total, et même 61% parmi les enseignants qui partagent cette opinion).

## Les enseignants, une catégorie qui se démarque

L'étude met en évidence une importante disparité entre les réponses moyennes fournies par l'ensemble des agents de la fonction publique et celles exprimées par les enseignants. À cet égard, 76 % estime être mal payé, dépassant ainsi la moyenne de 68 %. De plus, 83 % expriment un pessimisme quant à leur perception de l'avenir, tandis que la moyenne se situe à 66%. Leur frustration face au manque de ressources pour accomplir efficacement leur travail est également soulignée, avec 85 % contre une moyenne de 67 %. De même, 86 % considèrent que le matériel et les équipements sont inadaptés, surpassant la moyenne de 66 %. Concilier vie privée et vie professionnelle représente également un défi pour 67 % des enseignants, dépassant ainsi la moyenne de 51 %.

Cependant, malgré ces difficultés, les enseignants demeurent fiers de leur travail, avec un pourcentage élevé de 92 %, dépassant la moyenne de 88 %. De plus, ils ressentent un haut niveau d'utilité envers la société, avec 90 %, comparé à une moyenne de 85 %. Ces résultats mettent en

évidence l'engagement et le dévouement des enseignants envers leur profession, malgré les défis auxquels ils sont confrontés. Il est important de reconnaître leur contribution essentielle à la société et de chercher des moyens de soutenir leur travail afin de garantir une éducation de qualité.

### Les leviers d'amélioration identifiés

L'étude met en évidence plusieurs leviers d'amélioration susceptibles de renforcer le moral et la satisfaction des agents de la Fonction publique. Parmi les principales attentes, on retrouve une meilleure reconnaissance de leur travail par la société (43%), une amélioration des conditions de travail (40%) et une revalorisation salariale (39%). Les agents publics souhaitent également une meilleure prise en compte de leur expertise et de leur expérience dans la conception des politiques publiques (37%), ainsi qu'une plus grande transparence dans les critères de promotion et d'évolution de carrière (33%).

Enfin, cette étude révèle que malgré un fort sentiment d'utilité, les agents de la Fonction publique font face à des difficultés persistantes et expriment un besoin accru de reconnaissance et d'amélioration de leurs conditions de travail. Il apparaît nécessaire d'investir dans la formation, de favoriser les perspectives d'évolution de carrière et de prendre en compte les attentes des fonctionnaires afin de renforcer leur engagement et leur contribution au service public.

### Les résultats complets de l'enquête sont disponibles sur demande

Méthodologie : Un échantillon de 1004 personnes a été questionné sur internet, du 27 avril au 06 mai 2023. Cet échantillon de Français, âgés de 18 ans et plus, répond à une méthode des quotas (sexe, âge, type de fonction publique et catégorie hiérarchique) afin de constituer un panel représentatif des fonctionnaires français.

### À propos de la CASDEN Banque Populaire

Banque coopérative de la Fonction publique, la CASDEN fait partie du Groupe BPCE, deuxième groupe bancaire en France. À fin 2022, la CASDEN compte 568 collaborateurs, 226 Délégués CASDEN, près de 9 500 Correspondants dans les établissements de la Fonction publique, et plus de 2,2 millions de Sociétaires.  
[www.twitter.com/casden\\_BP](https://www.twitter.com/casden_BP)

[casden.fr](https://www.casden.fr)

### Contacts presse CASDEN Banque Populaire

Agence AUVRAY & BOCARAY - Teninsy Savane - 01 58 22 27 75 / 06 58 90 00 06 - [t.savane@auvray-bocaray.com](mailto:t.savane@auvray-bocaray.com)  
CASDEN Banque Populaire - Stéphanie Guillas - 01 64 80 34 62 / 06 71 19 13 14 -  
[presse@casden.banquepopulaire.fr](mailto:presse@casden.banquepopulaire.fr)

## Les réactions de nos partenaires

« A l'AATF, nous nous réjouissons d'abord que le service public reste le socle de notre vivre ensemble. Il traduit la force de notre cohésion sociale, y compris dans un contexte de fortes tensions internationales. Mais les résultats doivent collectivement attirer notre attention : la fonction publique doit s'adapter, y compris dans un contexte post-Covid, pour rester attractive. Sur des sujets tels que le recrutement, la rémunération, le télétravail, la semaine de quatre jours, n'ayons pas peur du débat ! »  
**Fabien TASTET, Président de l'AATF (Association des Administrateurs Territoriaux de France), Directeur General des Services (DGS) de Grand Paris Sud Est Avenir (GPSEA)**

« L'érosion du moral des agents publics territoriaux est frappante : précarités grandissantes, inquiétudes sur l'avenir, perception de ne pas être exactement là où les grands enjeux sociaux et sociétaux devraient nous amener, absence de reconnaissance pécuniaire, dégradation des conditions de travail... Et pourtant ! Le sens du service public, l'engagement, la fierté de l'utilité sociale restent solides et profondément ancrés. C'est un formidable atout qui engage l'ensemble des dirigeants territoriaux. Elus et Directions Générales portent ainsi la responsabilité de proposer une vision renouvelée, ambitieuse et moderne de l'action publique. Il leur revient d'agir de manière efficace autour de la valorisation financière, managériale, humaine des équipes et du travail accompli. Car ce sont bien les agents, les équipes, qui font le quotidien : sans eux, tout un pan de la société de demain s'écroule. Est-ce cela que nous voulons, que nous portons ? Au SNDGCT nous disons non, bien entendu, et c'est tout le sens de notre implication. »

**Hélène GUILLET, Présidente nationale SNDGCT, Directrice générale du CDG44**

« Le Baromètre BVA pour CASDEN, qui étudie les fonctionnaires et leur bien-être, leur épanouissement, ainsi que leur perception de leur métier, révèle une détérioration globale du moral des fonctionnaires. Parmi les difficultés rencontrées, celle de concilier vie professionnelle et vie personnelle, des relations de travail tendues et un sentiment de manque de reconnaissance de la part de la société. Un facteur aggravant : les fonctionnaires estiment que la Fonction publique n'est pas suffisamment préparée pour faire face aux enjeux sociétaux. Les mêmes tendances sont retrouvées dans le Baromètre AEF Info FNCAS « Bien-être au travail et dans les études dans les établissements de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESR) ».

Au cœur de la Fonction Publique d'État, dans les établissements de l'ESR, qui ont entre autres missions la formation et la préparation aux transitions sociétales, cette détérioration globale du bien-être est aussi constatée, tant chez les personnels (toutes catégories confondues) que chez les étudiants. Les résultats de la 5e édition du baromètre "Bien-être au travail et dans les études" AEF Info - FNCAS (1895 répondants) montrent une corrélation frappante avec ceux du Baromètre BVA pour CASDEN. La note moyenne relative au moral des fonctionnaires du Baromètre BVA pour CASDEN corrobore l'estimation du bien vivre son travail et/ou ses études du Baromètre AEF Info FNCAS. De plus, une personne sur deux estime que la qualité de vie n'est pas une priorité politique pour les établissements. Sensibiliser, inspirer et inciter à l'action sont des étapes essentielles pour préparer la Fonction Publique à relever les défis sociétaux.

Intégrer pour cela la qualité de vie dans des politiques sociétales de long terme, favorisant des pratiques durables dans tous les domaines et toutes les activités, contribuera à mobiliser collectivement pour atteindre les objectifs de durabilité fixés. Toute politique sincère de qualité de vie renforce l'attrait de l'organisation, améliorant sa réputation, son image de marque et ses relations aux parties prenantes. La qualité de vie doit être au cœur de politiques sociétales favorisant le bien-être, l'épanouissement et la satisfaction des fonctionnaires, pour le bénéfice de tous les publics.»

**Joël GUERVENOU, Président de la FNCAS et Cyril GARNIER, 1<sup>er</sup> Vice-Président de la FNCAS**

« Dès 2021, le CEFIEC (Comité d'Entente des Formations Infirmières et Cadres de Santé) s'est intéressé à la perception qu'ont les étudiants infirmiers de leur futur métier. A la question : « êtes-vous fier de votre métier ? », 96 % des étudiants ont exprimés leur fierté quant au métier choisi. En revanche, dans cette même enquête, seuls 28 % avaient confiance dans le système de santé.

Ces chiffres rejoignent ceux relevés par le Baromètre des fonctionnaires. En effet, les résultats de l'enquête menée auprès des fonctionnaires révèlent que 66 % des participants ont une vision négative de l'avenir.

Si les infirmiers regrettent souvent la perte de sens dans l'exercice de leur profession, ils déplorent également une dégradation de leurs conditions de travail. Ces constats, largement médiatisés, contribuent largement au manque d'attractivité des professions infirmières. Il est également à souligner que le travail en équipe contribue au soutien des soignants. Cette dimension est particulièrement importante tant pour le choix des postes que pour le bien-être au travail. 2023 est l'année de la profession infirmière. Tous les acteurs attendent beaucoup de cette opportunité. »

**Michèle APPELSHAEUSER, Présidente du CEFIEC**

Le travail de la CASDEN Banque Populaire met en évidence que les managers de santé souffrent d'une intensification constante de leurs missions. Cette pression ressentie au quotidien a un impact négatif sur la performance au travail, mais aussi sur la vie privée et familiale. Rajouté au sentiment de manque de reconnaissance du travail réalisé comparativement aux autres fonctions publiques, il est urgent d'adopter un choc de simplification et de reconnaissance des Managers de santé.

**Jérôme GOEMINNE, président du Syndicat Managers Publics de Santé**

« Si les fonctionnaires restent fiers de servir l'intérêt général d'après ce baromètre, il est urgent d'aller plus loin dans la transformation du service public pour plus de reconnaissance, de valorisation et de moyens (humains, matériels, financiers...).

L'objectif dans les années à venir ? Que le service public soit en capacité de répondre aux enjeux sociétaux : transition écologique, vieillissement de la population, inégalités territoriales... »

**Sigrid BERGER, Présidente fondatrice de Profil Public**

« Les agents publics confirment leur attachement aux valeurs et rôles des services publics comme éléments de motivation. Pour autant, ils sont de plus en plus exigeants quant à leurs conditions de travail, aux nouvelles formes de travail et au sujet de la rémunération comme facteur de reconnaissance et d'attractivité. »

**Johan THEURET, Le Sens du service public**

« Ce sondage illustre à nouveau le paradoxe d'agents publics fiers de leurs métiers et convaincus de leur utilité tout en ne se sentant ni reconnus ni valorisés par la société. Il est absolument essentiel de remettre les services publics au centre de la cohésion nationale. Ce n'est qu'à ce prix que l'attractivité de la fonction publique pourra se redresser et que la confiance des agents publics en leur avenir s'améliorera. »

**Damien ZAVERSNIK, La Cordée**

« Face au défi que représente les nombreuses transformations sociétales, la fonction publique devra diversifier ses compétences pour rester en prise avec son environnement et éviter toute rupture. Favoriser la diversité des profils est une nécessité. »

**Thibaut REFFAY, association ATRAKSIS**

*« En ce début d'année 2023, FP21 questionne l'épanouissement des jeunes agents publics de moins de 35 ans dans leur profession à travers trois grands axes de réflexion, chacun assorti d'une politique publique, que sont l'écologie, le mentorat et de l'intelligence artificielle. FP21 a voulu mettre en lumière dans quelle mesure nos pratiques managériales au quotidien permettent de se saisir de ces grands enjeux et ainsi créer un impact positif pour la société. Il s'agira de poursuivre la réflexion dans les mois à venir en ouvrant un autre sujet tout aussi important, celui de la santé au travail des agents publics ! »*

**Lucila MODEBELU, Présidente FP21**

*« Cette étude reflète en grande partie l'état général dans lequel se trouve notre institution et plus globalement la fonction publique. En effet, on constate que le moral n'est pas toujours au beau fixe. Une des principales raisons reste la difficulté d'exercice de notre métier mais pas uniquement... Le manque de reconnaissance est un sentiment partagé même si plusieurs sondages ont démontré qu'une large majorité de la population soutient la police. On constate également un engouement pour le statut de fonctionnaire et la sécurité financière qu'il apporte en ces temps difficiles. Néanmoins, cet avantage ne doit pas être l'unique motivation qui conduit à embrasser une carrière dans la police nationale. La réforme des retraites suscite quant à elle des inquiétudes notamment chez nos plus jeunes collègues qui sont directement concernés. »*

**Marc HOCQUARD, Secrétaire national, UNSA Police**

*« La fonction publique, pilier de notre société au service des concitoyens, est en souffrance. Si le sens du service public anime toujours les agents qui la composent, le « baromètre des fonctionnaires » CASDEN/BVA traduit fidèlement les maux dont souffrent les femmes et hommes qui servent notre république. Ces constats partagés par FO Justice que sont, une reconnaissance en berne, une baisse du pouvoir d'achat, la dégradation des conditions de travail, le manque de moyens matériels ou la réduction des effectifs sont autant de problématique auquel des solutions doivent être apportées pour un service public de qualité. »*

**Yoan KARAR, Secrétaire Général Adjoint FO Justice**

*« Pour UNITE SGP POLICE FO, l'étude 2023 montre que malgré l'attachement et la fierté d'appartenir à la Fonction Publique, les agents qui la composent attendent énormément de leur employeur, à savoir protection et reconnaissance.*

*Se sentir considéré, c'est avant tout nous donner les moyens et les ressources nécessaires afin d'apporter un service public à la hauteur des attentes de nos concitoyens.*

*Le service public a une histoire, nous méritons un avenir ! »*

**Jean-Christophe COUVY, Secrétaire National Unité SGP Police FO**



La banque coopérative  
de la Fonction publique