Conditions de travail, exprimons nous pour faire avancer les choses ! Résultats de l'enquête

Merci pour votre participation à notre enquête sur nos conditions de travail, nous vous en présentons aujourd'hui un retour.

Plus de **90 agents** ont participé à cette enquête portant sur nos conditions de travail à Montpellier. Ce questionnaire anonyme ouvert du 10 janvier au 20 février 2026 a été l'occasion pour nous de recueillir vos réponses et vos témoignages.

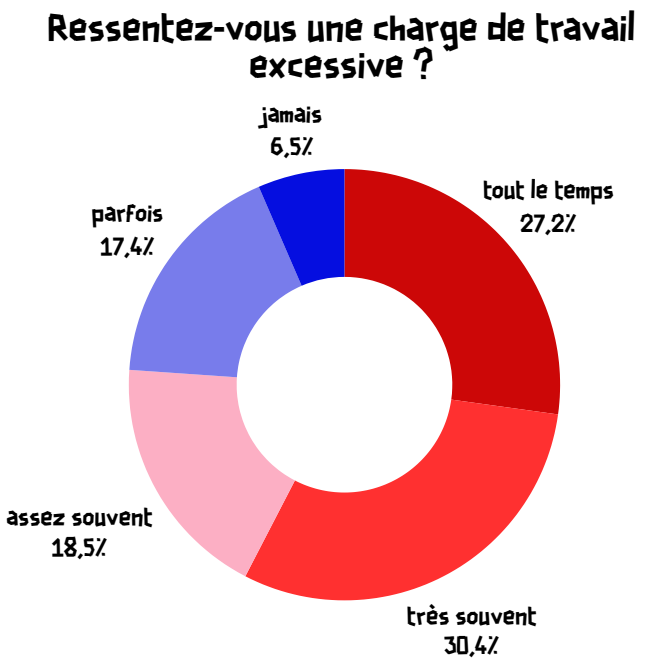
Notre organisation syndicale vous a proposé de répondre à cette enquête suite aux remontées préoccupantes de nombreux agents, décrivant des **situations de souffrances au travail et un sentiment d'isolement**. Ce questionnaire a pour objet notamment de visibiliser les préoccupations, de rompre avec l'isolement, le sentiment d'impuissance, et de vous offrir un **espace d'expression**. Il s'inscrit dans une démarche de sensibilisation et d'évaluation des RPS (Risques Psychosociaux) Cela nous a permis d'obtenir des **données solides** afin de construire des **revendications et des actions concrètes**.

Nous vous en faisons aujourd'hui un retour, vous remerciant pour vos nombreuses participations et vos remarques pertinentes.

Au vu de la charge de travail et des moyens, évaluation des conditions de travail

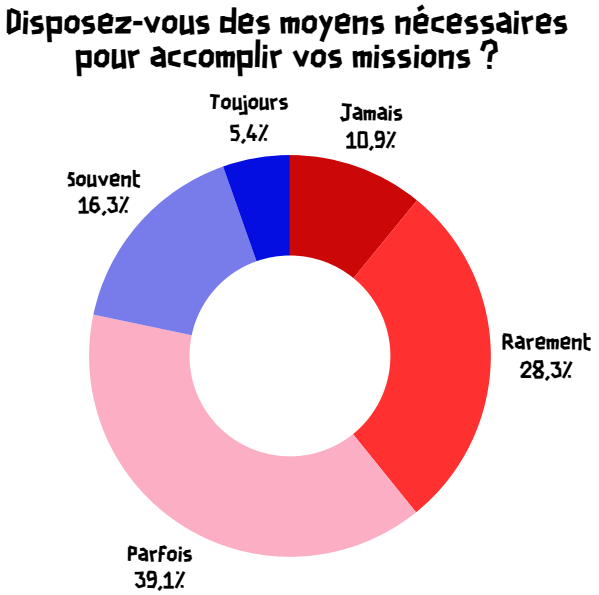
Risques psychosociaux (RPS)

- Les risques psychosociaux sont définis comme des risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. (1)
- Il existe 6 facteurs de RPS : L'intensité du travail et temps de travail, exigence émotionnelle, autonomie, rapports sociaux, conflits de valeurs et insécurité (1)



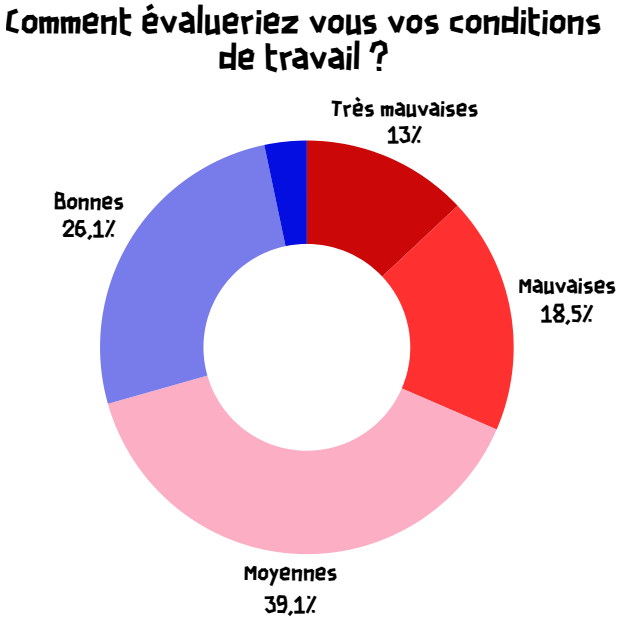
57.2% des agents indiquent ressentir une **charge de travail excessive**, "tout le temps" ou "très souvent" ce qui montre le caractère systémique de la surcharge de travail. Cette charge est un terrain propice au développement des **risques psychosociaux** et est une problématique pour une très grande majorité des agents. En effet **seulement 6.5% déclarent ne jamais ressentir de charge de travail excessive.**

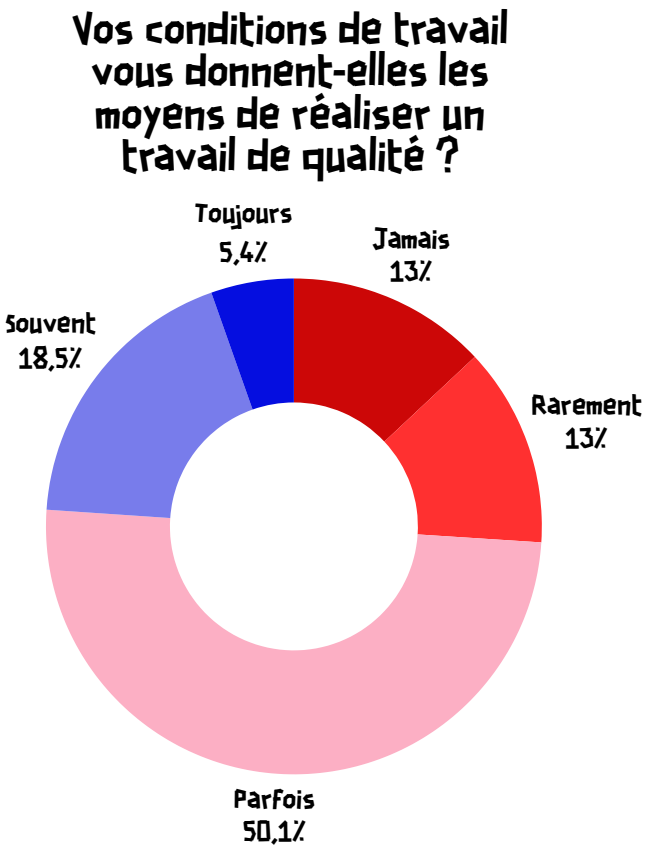
- Les RPS sont indissociables des sous-effectifs chroniques, la situation la plus défavorable associe de fortes contraintes de charge, à de faibles niveaux de reconnaissance, d'autonomie et de soutien social. (2)



La question des **moyens** est importante pour les agents, elle définit pour eux en bonne partie la **charge de travail** qui pèse sur chaque agent et affecte donc directement leur **santé tant physique que mentale**. Il est important de noter que les réponses mettent moins en avant le manque de moyens que la charge de travail, laissant penser que la charge de travail excessive trouve aussi des **origines organisationnelles et de management.**

On remarque que 29.4% d'agents considèrent leurs **conditions de travail** comme "bonnes" ou "très bonnes", il se détache une majorité de 39.1% d'agents considérant leurs conditions de travail comme moyennes, **31,5%** considèrent leurs conditions de travail **"mauvaises" ou "très mauvaises"**.



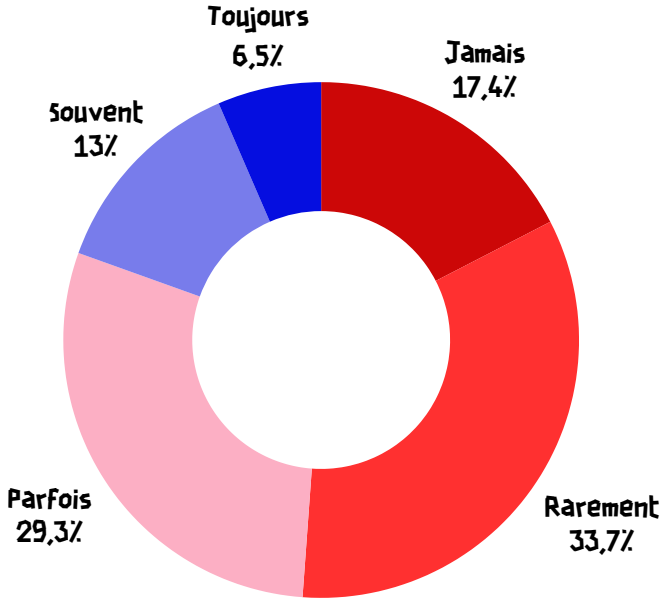


Seulement 23.9% des agents sont "souvent" ou "toujours" satisfaits par la qualité du travail qu'ils peuvent fournir. 50,1% considèrent "parfois" que leurs conditions de travail leur donnent les moyens de réaliser un travail de qualité quand **26% ne le considèrent "jamais" ou "rarement"**. Vos réponses mettent en avant une **qualité du travail globalement dégradée** par des conditions de travail **ne permettant pas à la majorité des agents de fournir un travail de qualité.**

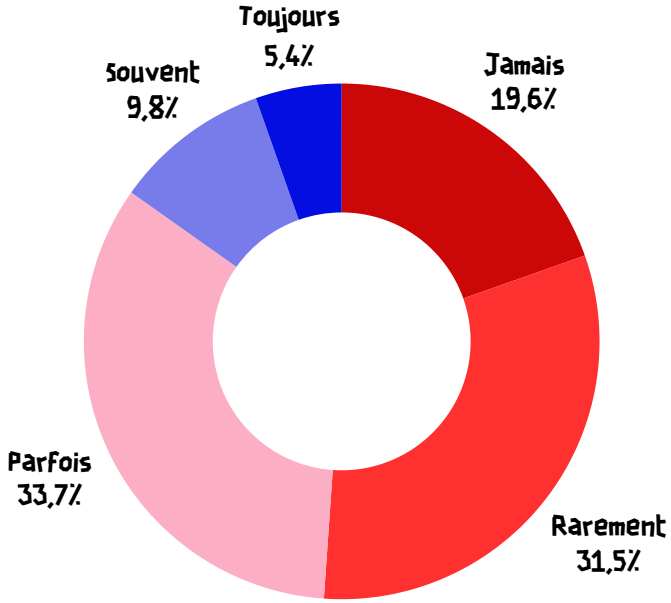
- L'intensification du travail produit d'autres effets néfastes comme la culpabilisation (celui qui n'atteint pas ses objectifs est disqualifié) , la frustration de manquer de temps pour réfléchir aux actes métiers, la souffrance éthique (faire vite peut s'opposer à faire bien).

Hiérarchie

Votre travail est-il reconnu à sa juste valeur par votre hiérarchie ?



Vous sentez-vous soutenu.e par votre hiérarchie en cas de difficulté ?



Les agents, à travers leurs réponses expriment de manière très tranchée un **manque de reconnaissance et de soutien**, en effet seulement 19,5% indiquent que leur travail est “souvent” ou “toujours” reconnu à sa juste valeur par sa hiérarchie et 15,2% se sentent “souvent” ou “toujours” soutenus par la hiérarchie en cas de difficulté. Une proportion importante au contraire ne se sentent **ni reconnus dans leur travail ni soutenus en cas de difficulté, 51,1%** “rarement” ou “Jamais” pour les deux questions.

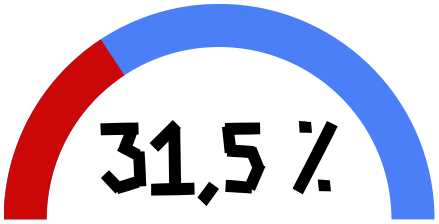
Ce **manque de reconnaissance et de soutien** est visible à travers les réponses à cette question et vos commentaires.

- Le soutien social peut provenir des collègues ce qui suppose un bon fonctionnement du collectif de travail, mais aussi de la hiérarchie si elle mobilise les 3 savoir-faire : motiver, fédérer et faciliter

- “aux dires des spécialistes, des efforts dans le travail non reconnus peuvent aboutir à des réactions graves au plan psychologique et physiologique : perte d’intérêt au travail, maladies cardiovasculaires, maladies artérielles, etc.” (2)

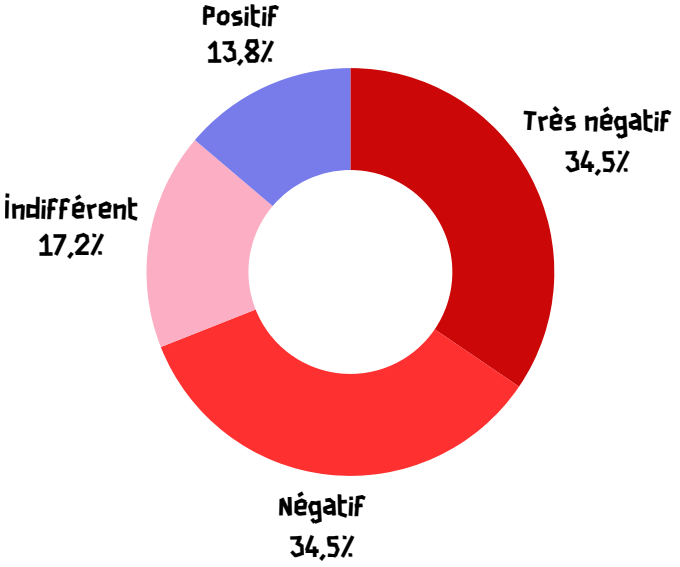
Parcours professionnel

Avez-vous déjà été changé.e de poste sans consultation préalable ?

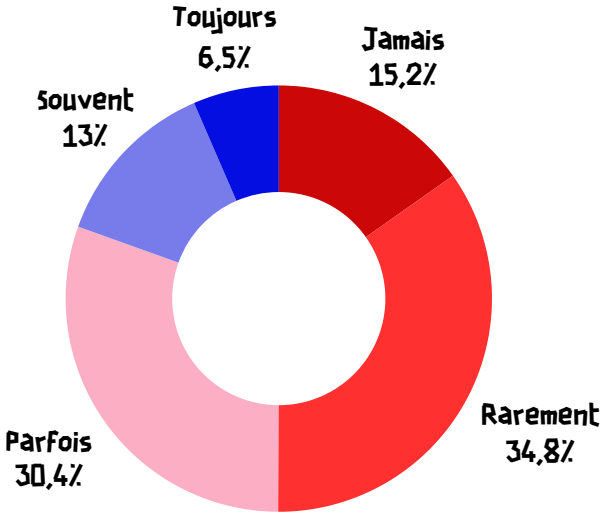


31,5 % des agents indiquent avoir été changé.e.s de poste sans consultation préalable. (38% pour le TJ)

Comment évalueriez-vous l'impact de ce changement sur votre bien-être au travail ?



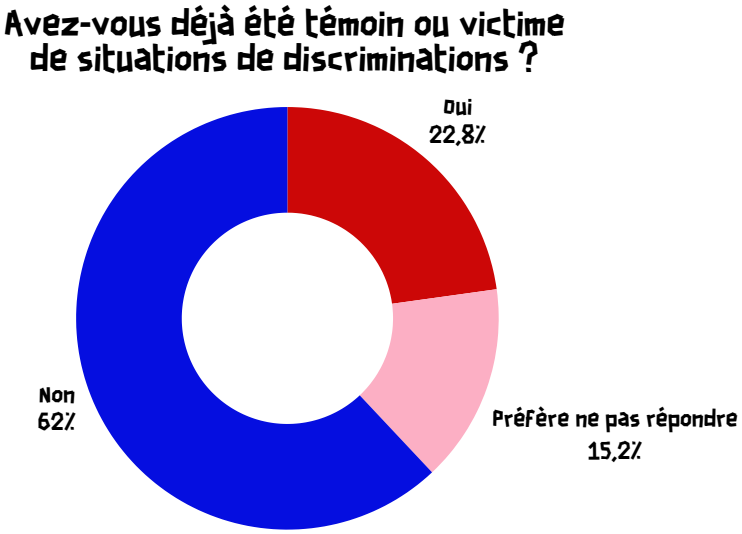
Avez-vous la possibilité d'influer sur votre parcours professionnel (mobilité, changement de poste service)



Plus de **30 % des agents indiquent avoir subi un changement de poste** sans consultation. Certains d'entre vous témoignent avoir appris ce changement le jour même, parfois par hasard. **70 % des agents déplacés de cette manière estiment l'impact de ce changement de négatif à très négatif.** Des mots forts reviennent dans vos commentaires témoignant de la souffrance de ces situations subies : **injustice, stress, pleurs, dépression sentiment d'être un objet et situation de suivi psychologique menant à des arrêts de travail.**

- Les changements obligent les travailleurs à élaborer de nouveaux compromis entre les exigences de la tâche, les ressources dont ils disposent et la préservation de leur santé. L'élaboration de ces nouveaux compromis représente une charge et la période où ils ne sont pas stabilisés expose à des risques particuliers. GOLLAC M. (1)
- "Annoncer les changements au dernier moment crée sans doute la situation la plus défavorable pour les salariés" donc il faut communiquer tôt, laisser le temps de réaction, annoncer la réalité, délivrer des informations claires et précises et présenter toutes les alternatives. (3)

Harcèlement et discriminations

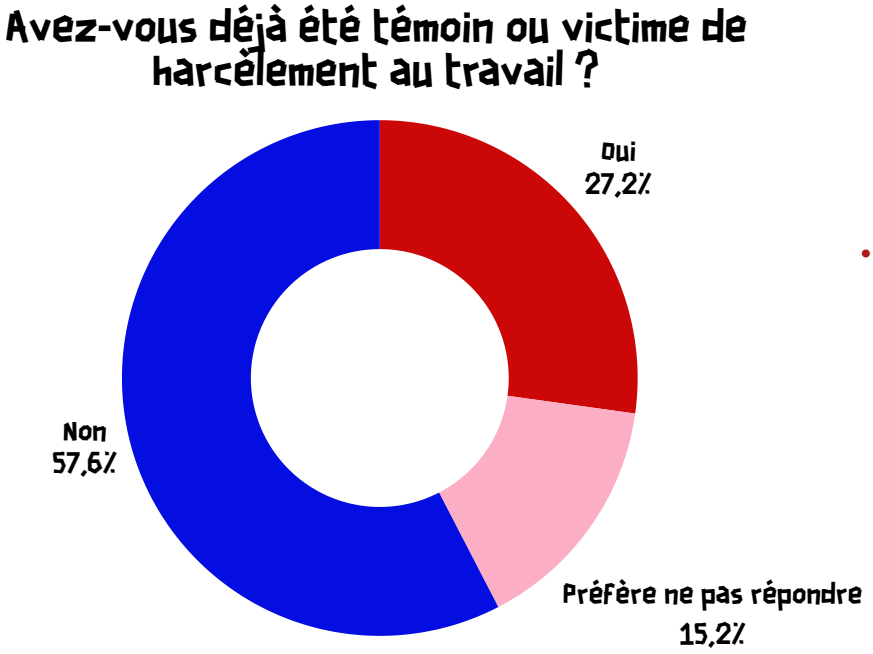


Les agents font état de situations de **discriminations** graves telles que le **racisme,** le **sexisme** et le **validisme*** “dénigrement des agent **RQTH**” sont les formes de discriminations qui sont remontées dans les réponses des agents. La proportion de réponses **“Préfère ne pas répondre” est importante 15.2 %** ce qui dans la littérature scientifique, reflète une **crainte sur ce sujet** qui peut être sensible et affecter profondément les agents au quotidien.
Les agents peuvent aussi être mis en difficulté par des **demandes intrusives sur leur santé, l’absence d’aménagements de poste, des changements de services sans prise en compte des problématiques individuelles liées au handicap.**

- La discrimination désigne tout traitement défavorable ou inégal injustifié, fondé sur un critère tel que l’origine, la couleur de peau, le sexe, la religion, l’orientation sexuelle, l’identité de genre, l’âge, le handicap, le statut migratoire, la nationalité, ou toute autre caractéristique protégée par le droit.
- Elle peut être directe (intentionnelle et manifeste) ou indirecte (résultant de pratiques ou de règles apparemment neutres, mais qui désavantagent certains groupes).

Validisme* : Système faisant des personnes valides la norme sociale, Discrimination envers les personnes en situation de handicap. (7)

ANTIFASCISTES - VIGILANCE ET INITIATIVES SYNDICALES
VISA
www.visa-isa.org



- C'est « un ensemble d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » article L1152-1 du Code du travail (5)

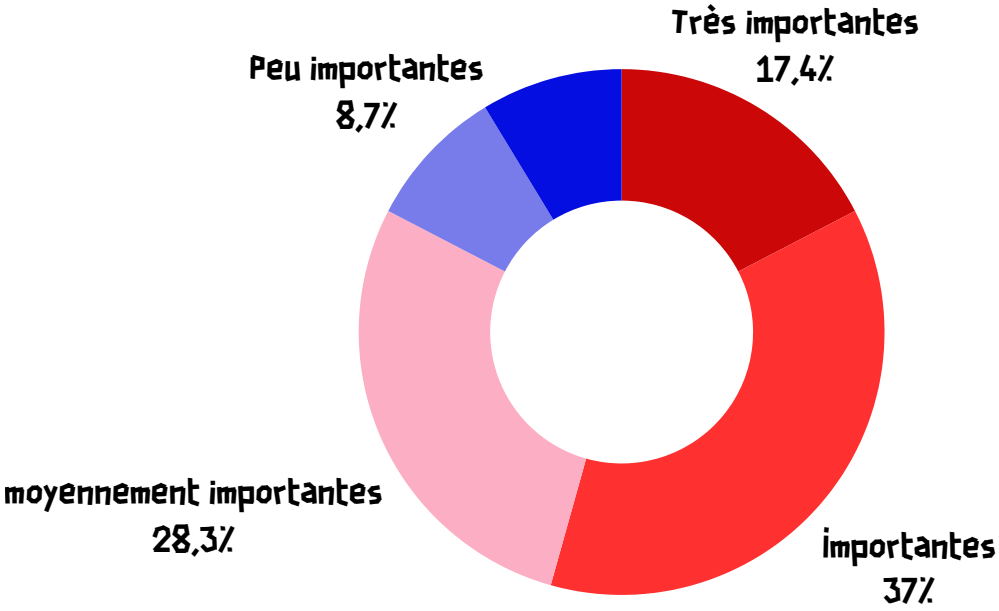
27% des agents déclarent avoir été **témoins ou victimes de harcèlement au travail**. Sachant que les situations de harcèlement sont fréquemment sous-déclarées (du fait de la normalisation progressive de ces pratiques, de la difficulté à les identifier, de la sensibilité du sujet...)

De plus, 15 % des répondants ont préféré ne pas se prononcer (alors qu'une réponse négative était proposée). Il est donc prudent de considérer ce chiffre de **27% comme un seuil minimal.**

Les commentaires font état de situations de **souffrance** (pleurs, mal-être, pression, peur...) ainsi qu'un **sentiment d'abandon** face à ces agissements, ce qui en fait une situation d'autant plus préoccupante

Santé

Votre travail a-t-il des répercussions sur votre équilibre personnel ou votre santé ?



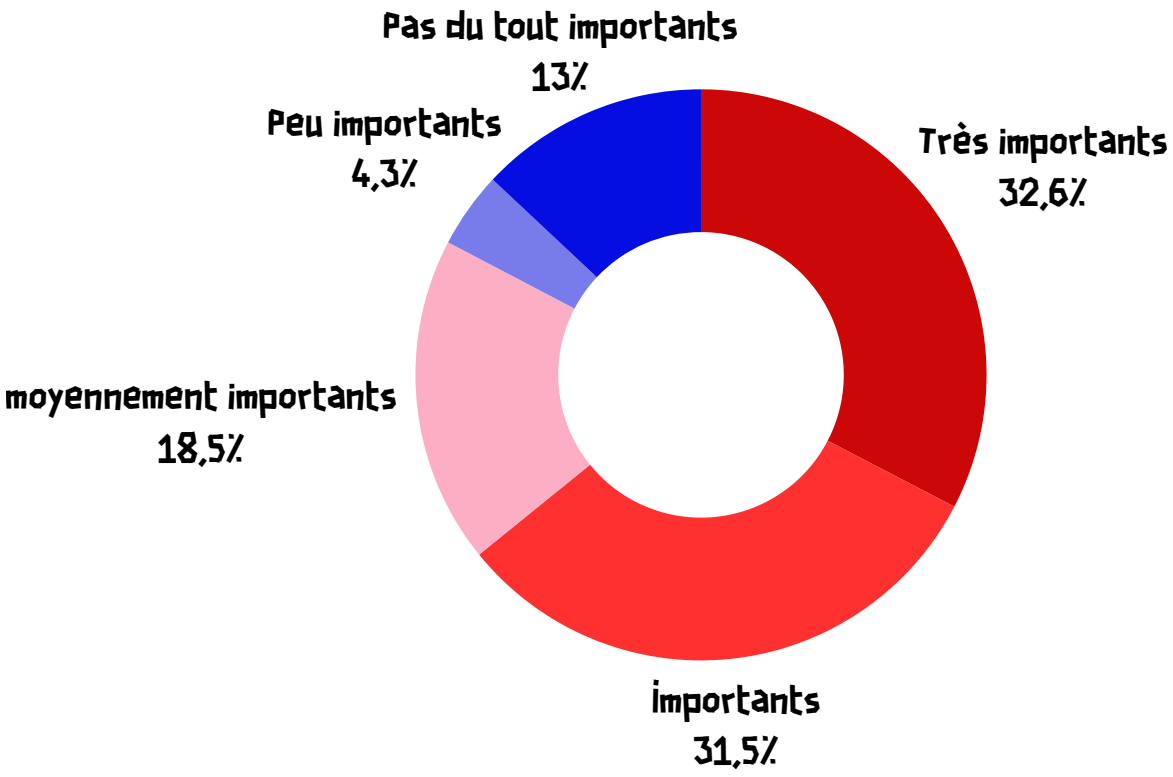
Le travail a des répercussions **“très importantes” 17,4 % ou “Importantes 37%”** sur la santé et l’équilibre personnel des agents, **28,3 % ont des répercussions moyennes**, ces chiffres sont très inquiétants et mettent en évidence **une souffrance et un impact sur la santé tant physique que mentale** qui fait partie du quotidien des agents. Seuls 17,4 % des agents subissent des répercussions “peu importantes” ou “pas du tout importantes”.

la question portant sur le stress a dysfonctionné

Pour des raisons techniques cette question a dysfonctionné. Nous regrettons de ne pas avoir pu recueillir vos réponses sur cette question, néanmoins il est à noter que **la notion de stress au travail revient régulièrement au fil de notre enquête**, les changements de postes non sollicités, l’arrivée dans un nouvel environnement professionnel sans formation, la charge de travail et le sentiment d’incertitude sont parmi les facteurs importants de stress d’après vos commentaires.

Avez-vous ressenti des signes d'épuisement professionnel au cours des derniers mois ?

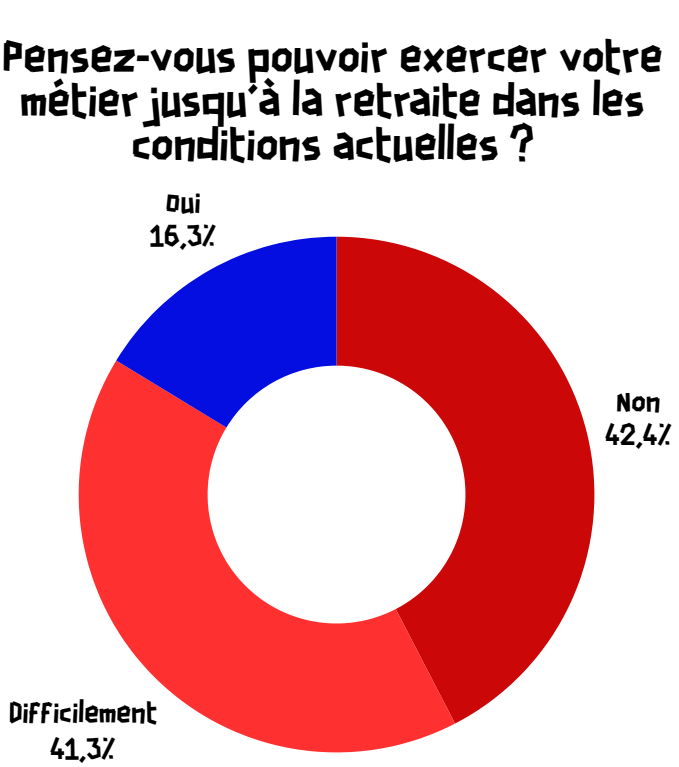
(Fatigue chronique, troubles du sommeil, difficulté de concentration, repli sur soi, détachement émotionnel, irritabilité…)

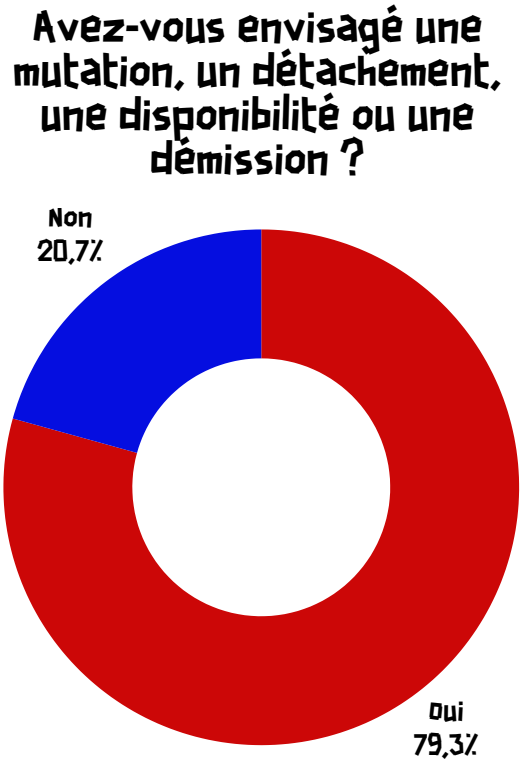


A la question avez-vous ressenti des signes d'épuisement professionnel ? On est frappé par les résultats avec **64 % des agents déclarant avoir ressenti des signes d'importants à très importants** sur les 12 derniers mois, un chiffre très préoccupant. Sachant d'autre part que **seuls 17% déclarent n'avoir ressenti que peu ou pas de signes d'épuisement.**

- L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.
- Ces mesures comprennent :
- 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
- L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. Article L4121-1 du Code du travail (5)

projection dans l'avenir professionnel

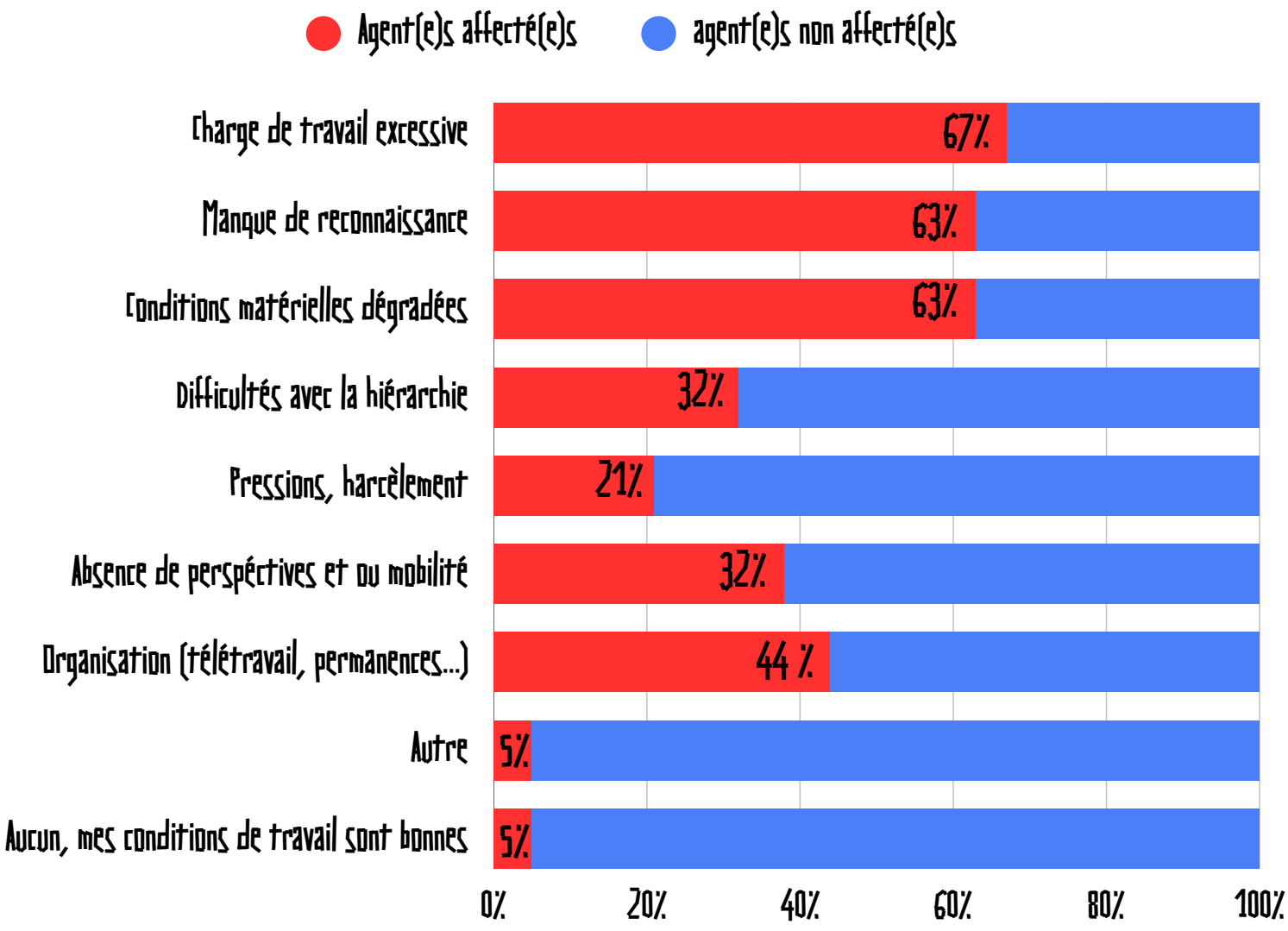




Les agents ont répondu de façon très tranchée et préoccupante en ce qui concerne **leur avenir professionnel**, **en effet seuls 16,3% se voient exercer leur métier dans ces conditions jusqu'à la retraite,** 41,3% "difficilement" et 42,2 % "non" **soit 83.7 %. 79,3% ont envisagé ou envisagent une mutation, un détachement ou une démission**, **ce taux est extrêmement élevé et marque un mal-être profond au sein de notre juridiction.**

- un travail est dit soutenable lorsqu'il est possible de continuer à le faire tout au long de sa carrière professionnelle dans les mêmes conditions (sans aménagement d'horaires ou de poste). Les facteurs qui rendent un travail non soutenable peuvent être de nature physique ou psychosociale. Au-delà de la situation de fait, le sentiment d'avoir un travail qui n'est pas soutenable est associé à l'expression d'une forte souffrance au travail (1)

Quels éléments affectent le plus vos conditions de travail ?



Occitanie
Solidaires
JUSTICE

Les éléments qui affectent le plus vos conditions de travail rejoignent les thèmes de suggestions d'améliorations que vous nous avez laissées en commentaire de la dernière question à savoir :

Charge de travail excessive et conditions matérielles dégradées :
Comme on pouvait s'y attendre **la charge de travail et les conditions matérielles dégradées** sont au cœur des préoccupations des agents avec respectivement **67%** et **63%** d'agents considérant que cela affecte le plus leurs conditions de travail. **Cette charge augmente le poids des problèmes rencontrés et décrits dans vos commentaires**.

Le manque de reconnaissance : Néanmoins un autre facteur est massivement désigné comme impactant avec **63%** d'agents concernés : **Le manque de reconnaissance.**

Organisation : Arrive ensuite avec un taux relativement important de **44%** le facteur de l'**organisation** (gestion horaire, congés, télétravail, permanences...). Les problématiques relatives aux permanences, au télétravail (non-respect du cadre, refus non motivés, conditions incertaines, remises en question fréquentes...), au non-respect des jours de temps partiel ou même de congés sont relatées, allant jusqu'au non-respect des recommandations du médecin de prévention.

Les difficultés avec la hiérarchie et l'absence de perspectives : ont **32%** de répondants concernés. Le manque de prise en compte des différentes préoccupations des agents, allant de la connaissance de leur tâche, à leur soutien lors de difficultés signalées, laisse les agents dans des situations relatées comme **stressantes**, a minima, voire **sources de souffrance**.

Pression et Harcèlement : **21 %** d'agents se sentant impactés par **des pressions et du harcèlement,** ce qui se retrouve effectivement dans les commentaires laissés témoignant de sentiments de peur, stress, mal-être et sentiment d'impuissance.

Seuls **5%** déclarent leurs conditions de travail comme bonnes...

Vos suggestions pour améliorer les conditions de travail

4 grandes thématiques semblent se détacher dans vos commentaires :

Charge de travail et sous-effectif : ce constat reste très présent dans vos remontées comme on pouvait s'y attendre, et augmente le poids des problèmes rencontrés et décrits dans vos commentaires. Il reste à juste titre une préoccupation majeure pour les agents.

Management organisationnel : beaucoup de retours sur l'importance pour vous du respect de vos droits, notamment dans l'organisation du travail, le respect des jours de congés, les recommandations médicales, les permanences, l'aménagement des postes de travail, les jours et conditions de télétravail, sont souvent évoqués.

Pratiques managériales : Tout autant de remontées portent sur le management notamment sur la non-prise en compte de vos difficultés, de votre souffrance, sur des inégalités de traitement, des équipes "fracturées"... Et ceci avec le sentiment d'un manque de reconnaissance du travail fourni qui vient se surajouter à ces situations déjà difficiles.

Conditions matérielles et état du bâtiment : L'état du bâtiment et les conditions matérielles sont aussi souvent évoqués comme vous préoccupant, ce qui, là encore n'est pas surprenant au vu de l'état du bâtiment notamment.

État des lieux des conditions de travail à Montpellier

Le socle, sous-effectif structurel et insuffisance de moyens

Comme on pouvait s'y attendre, le sous-effectif chronique et le manque de budget, pèsent sur les agents. **57 %** ressentent **une charge** très souvent à tout le temps **excessive**, exprimant le poids de la **situation dégradée au ministère de la justice**.
Et pèse logiquement aussi le **manque de moyens, 78 %** des agents considérant avoir au mieux parfois, au pire jamais les moyens nécessaires pour accomplir leur mission.
Ces conditions dégradées sur des postes à forte charge émotionnelle, amplifiées par des retours de justiciables très mécontents, parfois notamment du fait des retards dans le traitement de leurs dossiers, sont **un terrain déjà à lui seul très propice aux Risques Psychosociaux** (RPS).

Néanmoins, même dans ce contexte, **préserver la santé des agents reste une obligation** pour l'employeur. Ce dernier a le pouvoir d'alléger cette charge ou au contraire de l'aggraver, mais dans ce contexte, déjà à risque, sa responsabilité est d'autant plus grande.

Pratiques managériales locales génératrices d'insécurité

A Montpellier sur ce **terrain déjà propice aux Risques Psychosociaux** on observe une convergence des chiffres et des commentaires sur des problématiques liées au management. D'ailleurs même si le sous-effectif fait partie des éléments qui affectent selon vous le plus vos conditions de travail, il est au coude à coude avec le **manque de reconnaissance (63%)** et juste derrière **l'organisation du travail (44%)**.

Non-respect des droits organisationnels

A la question quels éléments affectent le plus vos conditions de travail **44% des agents répondants désignent l'organisation, telle la gestion des horaires, les congés, le télétravail, l'organisation des permanences**…Ce qui se retrouve aussi dans les commentaires sur les suggestions d'améliorations de vos conditions de travail, **le management étant au cœur de vos préoccupations**. Sont remontées dans vos témoignages beaucoup de difficultés telles que des problématiques relatives au télétravail, à des changements de postes sans consultation, au respect des jours de temps partiel, aux désignations pour les permanences, au respect de vos congés, à la non-prise en compte de signalements de harcèlement… Et même au non-respect des préconisations du médecin de prévention notamment en ce qui concerne des travailleurs handicapés.
Autant de facteurs aggravants des Risques Psychosociaux, qui au-delà du sentiment d'injustice plusieurs fois évoqué, attaquent l'autonomie des agents, les laissant dans des **situations d'insécurité** quant à la gestion de leur travail mais aussi compliquant la conciliation avec leur vie personnelle. Or comme l'INRS, entre autres, le rappelle, **le travail doit permettre au salarié de pouvoir être concilié avec sa vie familiale et personnelle, ceci favorisant la fidélisation, la satisfaction, réduisant l'absentéisme** et accroissant même la productivité.

Autonomie mise à mal

Nous constatons aussi que l'autonomie sur vos postes est très impactée par les directives de la hiérarchie, imposant des objectifs inatteignables, ou ne prenant pas en compte l'entièreté de vos tâches, des directives parfois contradictoires accompagnées de situations de contrôles très rigides les objectifs pouvant être journaliers, un suivi de télétravail pointilleux au-delà de ce qui est recommandé par la circulaire de 2024.

Pourtant il y a consensus sur **l'importance pour les agents d'avoir la possibilité d'agir, de penser et de débattre, pour préserver la santé**. Une organisation « trop prescriptive », comme les objectifs journaliers pour surveiller plus étroitement le travail accompli, réduit considérablement l'autonomie et les marges de manœuvre. En effet le travail réel n'est jamais identique au travail prescrit, (1) il est toujours plus chargé (imprévus, adaptations, tâches non prises en compte…). **Les agents « détiennent la connaissance collective du travail réel alors que la hiérarchie, elle, est de plus en plus coupée du terrain »** (2). Mais le lien de subordination, impliquant le respect des directives, qui ne colle parfois pas avec la réalité du travail est déstabilisant et peut être source de Risques Psychosociaux.
Or, **de nombreuses études ont validé le fait qu'une autonomie ou une latitude décisionnelle insuffisante est un facteur de risques notamment cardiovasculaires ainsi que pour la santé mentale.**

Naturellement ce manque de latitude participe à un sentiment de ne pas pouvoir faire un travail de qualité déjà attaqué par la charge excessive. Seuls **24 % des agents estimant pouvoir rendre un travail de qualité.**

Changements de postes : sentiment d'injustice et collectifs de travail brisés

Les restructurations organisationnelles, les changements surtout quand ils sont fréquents (comme les changements de postes, de DG fréquents...), **sont source de stress venant contribuer à l'apparition de problèmes de santé physique et mentale (3)**
Il est préconisé, avant tout changement majeur, de consulter les agents, et de communiquer sur les changements suffisamment tôt, pourtant à Montpellier plusieurs agents témoignent de changements abrupts, sans consultation préalable, appris parfois même par des collègues, voire le jour même, sans explication ni possibilité de discussion…

Les agents relatent un profond sentiment d'injustice, certains se sentent **considérés comme des objets**, d'autres parlent de **dépression**, **d'accidents de travail, d'arrêts maladie**…
Des pratiques qui mettent en danger les agents et aggravent un peu plus les difficultés et même la productivité…

Ce type de pratiques a aussi pour conséquence la **destruction des collectifs de travail**, qui non seulement déterminent l'ambiance de travail mais sont aussi **protecteurs pour la santé mentale** par le soutien qu'ils apportent à l'agent, les échanges d'expériences, conseils, la solidarité.
Les changements de postes associés à la mise en concurrence des agents via les comparaisons d'objectifs entre autres sont une mise à mal des collectifs de travail. Or, comme "les RPS prennent de l'ampleur là où les collectifs de travail ne fonctionnent plus" (2)

Déficit de reconnaissance et de soutien hiérarchique

Presque **85 % des agents** ne se sentent pas suffisamment, voire **pas** du tout **soutenus par leur hiérarchie**, et **plus de 80 %** estiment que leur travail n'est **pas reconnu à sa juste valeur** en général.

Ces résultats sont cohérents avec ce qui a été vu précédemment, **un agent qui n'est pas consulté, qui n'a pas d'autonomie, à qui on refuse des aménagements, etc., est un agent qui ne se sent pas reconnu**.
La hiérarchie oublie que les agents **"sont souvent les mieux placés pour identifier les dysfonctionnements et proposer des pistes d'amélioration." (2). Leur reconnaître cette compétence est la meilleure des reconnaissances.**

Le fort sentiment de ne pas être soutenu est aussi à mettre en lien avec le taux élevé de personnes déclarant avoir été **témoin ou victime de harcèlement ou discrimination.**
Certains témoignages précisent que la situation a été signalée à leur hiérarchie sans effet, voire que les situations vécues étaient issues de leur hiérarchie.

Conséquences pour les agents, souffrance au travail majoritaire

Les différents résultats et témoignages observés dans cette enquête, comme décrits dans le rapport Gollac ou les différents ouvrages sur les RPS, ont pour conséquence des répercussions sur la santé.
Et c'est ce que l'on observe à Montpellier, avec un **chiffre élevé d'agents déclarant que leur travail a des répercussions sur leur santé**, 64 % ressentent des signes d'épuisement professionnels très importants ou importants, 19 % moyennement importants (soit **83% au total**).
Des chiffres très préoccupants.

une situation insoutenable,
84 % des agents ne pensent pas pouvoir tenir jusqu'à la retraite

Sans surprise, la **conséquence de cette souffrance au travail** est un désengagement (départs envisagés) et une incapacité à se projeter dans l'avenir sur son poste voire au ministère de la Justice.
84 % ne pensent pas pouvoir exercer jusqu'à la retraite et 79 % ont déjà envisagé un détachement, une disponibilité ou une démission…
On sait que « le sentiment d'avoir un travail qui n'est pas soutenable est associé à l'expression d'une forte souffrance au travail » (1)

Le ministère de la justice est un **ministère en souffrance**, ce qui est déjà un **facteur important de Risque Psychosociaux**, mais à Montpellier s'ajoutent des pratiques de management locales, avec pour les agents des conséquences sur leur santé et une impossibilité à se projeter dans l'avenir et à continuer dans de telles conditions.
Pour rappel, la **« situation la plus défavorable : fortes contraintes de charge, associées à de faibles niveaux d'autonomie et de soutien social »** (2).

Autant de signes inquiétants qu'il est temps de prendre en compte, **agir sur les Risques Psychosociaux, c'est agir sur la santé des agents, le bien-être au travail mais aussi la qualité de leur travail.**

Solidaires Justice rappelle que les droits des agents doivent être respectés

- **Les droits des agents ne sont pas négociables**
- **Consultation des agents** avant toute réorganisation de leur service et **saisine des instances** quand cela est prévu par les textes
- **Aucun changement de poste** ou de service **sans entretien préalable et information** écrite de l'agent bien en amont
- **Respect des droits relatifs aux agents RQTH**
- **Prise en compte de la souffrance des agents** et de leurs demandes visant à améliorer leurs conditions de travail (temps partiel, télétravail, congés, aménagements de postes, changements de postes, prise en compte de leurs contraintes...)

Solidaires-justice n'en restera pas à ce simple constat et suivra ce dossier ! Nous ne manquerons pas de vous en tenir informés !

Syndicat Solidaires Justice
31, Rue de la Grange aux Belles
75010 Paris
https://www.solidaires-justice.fr/

ut-occitanie@solidaires-justice.fr
06.52.79.57.94

(1) GOLLAC Michel, Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, Ministère du Travail.
(2) SEVEON Olivier, Les risques psychosociaux en milieu professionnel, GERSCO
(3) INRS - Institut National de Recherche et de Sécurité
(4) Souffrance et travail, https://www.souffrance-et-travail.com/magazine/dossiers/stress-travail-et-sante/retraite-salaries-etude-dares/
(5) Code du travail
(6) Amnesty International, https://www.amnesty.lu/lexique/discrimination/
(7) https://dictionnaire.lerobert.com/definition/validisme