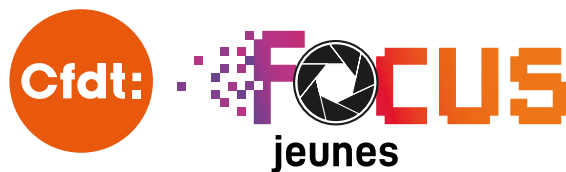


# LA SITUATION DES JEUNES EXERÇANT DANS L'UNE DES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

RÉSULTATS DE LA **QUATRIÈME ENQUÊTE** FOCUS JEUNES **DÉCEMBRE 2022**





Cette enquête FOCUS a été réalisée en ligne par la CFDT auprès des jeunes de 16 À 30 ans.

Du 25 octobre au 25 novembre 2022, la CFDT a lancé une nouvelle enquête consacrée à la situation des jeunes exerçant dans les trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière).

**Ce sont près de 1 000 jeunes qui ont accepté d'y répondre.**

Ces jeunes peuvent être agentes ou agents titulaires, mais aussi étudiantes ou étudiants, stagiaires, contractuel·les, apprenti·es... Ils font tous face à des difficultés, comme par exemple, l'obtention d'un emploi stable. En 2022, il est, par exemple, plus rare pour les jeunes de démarrer directement comme fonctionnaire. Une étude<sup>1</sup> l'a démontré : **entre 1991 et 2015, le nombre de jeunes entrant directement sous le statut de fonctionnaire a été divisé par plus de deux, passant de 24 % à 10 %.**

D'un autre côté, les aspirations professionnelles des jeunes ont changé : tous ne s'imaginent plus rester dans un même métier pendant de nombreuses années. L'enjeu est donc de réussir à les accompagner tout au long de leur parcours dans la Fonction publique et de faciliter le passage du secteur public au secteur privé (et vice et versa) quand ils le souhaitent.

La CFDT leur a donc donné la parole, pour recueillir leurs attentes et construire avec eux des propositions et des revendications à partir de leur réalité professionnelle.

Les résultats obtenus ont permis de **révéler 4 thématiques** caractérisant leur rapport au travail :

- **Un attachement fort à la Fonction publique.**
- **Des conditions d'exercices qui ne sont pas à la hauteur de leurs attentes.**
- **Une attente de reconnaissance au travail.**
- **Le souhait d'un accompagnement dans leur parcours professionnel tout au long de leur carrière dans la Fonction publique.**



## 1. UN ATTACHEMENT FORT À LA FONCTION PUBLIQUE

Les réponses des jeunes révèlent un engagement fort dans la Fonction publique puisqu'elles et ils sont **83,7%** à y travailler par choix. Ce taux extrêmement élevé mérite d'être souligné.

**28,7%** des répondants se disent prêts à y faire toute leur carrière et **44,1%** ne savent pas encore.

Par ailleurs, **85%** estiment que l'ambiance sur leur lieu de travail est plutôt bonne ou bonne.

Dans l'espace d'expression libre, les jeunes nous précisent que la bonne ambiance est principalement liée à leurs collègues directs, à l'entraide et à la solidarité qui règnent dans les trois fonctions publiques.

### EXPRESSIONS LIBRES

*« J'ai des collègues de travail très sympathiques et il y a beaucoup d'entraide »*

*« Solidarité et entraide entre collègues mais peu d'appui de la hiérarchie. Déconnexion de la hiérarchie avec les problématiques de terrain. Surcharge générale de travail dans le service ressenti au quotidien. Locaux vétustes. »*

*« Antenne donc petite équipe soudée, les difficultés liées au boulot sont compensées par une très bonne entente. »*

*« Car tous les dossiers sont assez bien organisés, l'ambiance avec les collègues est très bien, la cheffe de service est à l'écoute de toutes les demandes, et toujours disponible, quand une personne rencontre une difficulté les collègues essayent de l'aider. »*

### POSITIONS/RÉPONSES DE LA CFDT

Depuis plusieurs années des discours publics dénigrent les services publics et/ou les fonctionnaires, les assimilant à des charges. Les crises récentes (sécuritaires et sanitaires) ont un peu modifié le discours politique et la perception des services publics, mais il y a encore beaucoup à faire en matière de reconnaissance.

Notre enquête Focus le prouve : les jeunes ont envie de travailler dans les fonctions publiques et sont prêts à y rester. Mais certaines études démontrent aussi que les jeunes sont rebutés en raison du manque d'attractivité des métiers de la Fonction publique. Il importe donc de trouver les moyens d'agir sur les débuts de grilles de rémunération pour les attirer mais aussi de travailler sur l'image de la Fonction publique.

Quant à leur envie de rester dans la Fonction publique, il s'agit de ne pas les décourager. Cela suppose d'envisager des parcours professionnels avec un accompagnement adéquat, de lutter contre la pénibilité et l'usure professionnelle pour que la Fonction publique puisse proposer des conditions de travail respectueuses des travailleurs et des travailleuses.



La CFDT défend les missions du service public et le statut général de la Fonction publique, avec la conviction que les conditions de travail et la qualité du service public vont de pair. Elle exige donc que les fonctionnaires, titulaires ou contractuel·les disposent des moyens matériels et humains pour rendre un service à la hauteur des besoins et des attentes des usagers et des usagères.

En s'engageant dans les négociations, la CFDT a obtenu des résultats concrets : comme les augmentations de salaires obtenues dans le cadre du Ségur (voir partie 4) ou le salaire d'entrée pour les jeunes enseignantes et enseignants qui passera à 2000€ en septembre 2023. Mais beaucoup reste à faire et la CFDT s'y attelle pour une attractivité renforcée des 3 versants de la Fonction publique.

---

## 2. DES CONDITIONS D'EXERCICES QUI NE SONT PAS À LA HAUTEUR DES ATTENTES DES JEUNES

Malgré l'attachement à leur travail, les jeunes font fortement part de relations dégradées avec leur hiérarchie et/ou de conditions de travail difficiles par manque de personnel ou de moyens matériels, qui font écho aux problèmes d'attractivité cités plus haut.

**50.2 %** des répondantes et répondants estiment être en surcharge de travail.

**54.6 %** des répondantes et répondants indiquent que leurs conditions de travail se sont dégradées depuis leur entrée dans la Fonction publique.

**65.4 %** des répondantes et répondants estiment que leur charge de travail s'est intensifiée depuis leur entrée dans la Fonction publique.

**66.4 %** répondent que les moyens humains comme matériels mis à leur disposition pour exercer leurs missions sont insuffisants.

---

### EXPRESSIONS LIBRES

*« Non bienveillance, hiérarchie autoritaire sans côté humain »*

*« Management de l'âge de pierre, pour eux les jeunes restent des jeunes »*

*« Des moyens matériels, nous avons des tensiomètres qui datent des années quatre-vingt-dix... ils ne fonctionnent pas, pas les bons matériels pour beaucoup de choses, impossible de faire nos soins correctement. Humains aussi, on nous impose de passer de 8 patients à charge à 12 patients à charge, c'est très compliqué d'avoir 4 patients en plus à charge dans un service de médecine interne »*

*« Il manque des professeurs et des classes, nous avons des classes de 36 élèves, ce qui les pénalisent fortement. La prime informatique que nous recevons est également ridicule par rapport à nos besoins réels (dans cette économie, une prime distribuée en 3 ou 4 fois passera dans l'essence et les courses, mais pas dans un nouvel ordinateur...) »*

« Matériels: pour en avoir il faut faire des pieds et des mains... Humains: aucun remplacement avant que le personnel soit à bout... Rien pour garder les infirmières... Mauvaises politiques de gestion des effectifs... »

« Il manque du personnel pour pouvoir assurer la gestion de l'ensemble des agents que l'établissement soutien. La mise en œuvre du télétravail y est difficile. Manque de moyen informatiques pour doter les agents qui souhaitent télétravailler. Les outils (logiciels) ne sont pas à la hauteur, manque de formation et pannes récurrentes. Manque de procédure claire pour des dossiers complexe. »

## POSITIONS/RÉPONSES DE LA CFDT

### La CFDT revendique une amélioration des conditions de travail et de l'organisation du travail !

Dans la Fonction publique, elle a obtenu la mise en place d'un plan santé au travail afin d'améliorer structurellement les conditions de travail des fonctionnaires. Mais on le sait, c'est au plus près du travail qu'il faut faire bouger les choses: la CFDT revendique que des négociations s'engagent sur la qualité de vie et des conditions de travail, mais aussi sur la santé au travail, et face à la réforme incessante dans la Fonction publique, une négociation sur l'organisation du travail intégrant l'accompagnement au changement, etc.

Par ailleurs, la CFDT est très sensible aux tensions relevées par l'enquête. Ses militantes et militants sont également disponibles pour accompagner les agentes et agents en cas de conflit.

Enfin, la CFDT revendique également un renforcement de la médecine de prévention, très dégradée dans les fonctions publiques.

**À noter:** la CFDT est aussi à l'origine d'une négociation historique pour une complémentaire santé et la prévoyance pour toutes les agentes et agents avec, comme dans le privé, une prise en charge partielle par l'employeur. Ce dispositif se déploiera progressivement (pas assez vite pour la CFDT!) dans les trois versants de la Fonction publique. En cas de maladie ou d'accident, les fonctionnaires seront mieux couverts!

## 3. LE MANQUE DE RECONNAISSANCE AU TRAVAIL

Les répondantes et répondants nous font aussi état d'un manque de reconnaissance au travail en raison du niveau de rémunération, du manque de valorisation par leur hiérarchie, ou encore en raison de la mauvaise image dont ils sont victimes dans l'opinion publique.

**71.6 % des répondantes et répondants** estiment ne pas être suffisamment reconnus ou pas du tout reconnus dans leur travail.

**58 %** estiment que leur salaire est trop bas et **31,7 %** pensent qu'il est tout juste correct.

**21.8 %** des répondantes et répondants ne sont pas évalués chaque année par leur hiérarchie, alors que cela est obligatoire.

**419 expressions libres** ont été récoltées. Les jeunes y déplorent un manque de reconnaissance de leur hiérarchie, principalement de leur N +1. Ils estiment que ce manque de reconnaissance est dû à leur âge ou à leur statut (contractuel-le, apprenti-e, ou stagiaire). Là encore les références à des rémunérations trop basses et stagnantes sont nombreuses.

---

## EXPRESSIONS LIBRES

*« Pas suffisamment reconnu pour le travail et les responsabilités endossées. Parfois le cadre de santé est obligé de remplacer les collègues en arrêt maladie... Beaucoup d'investissements, mais pas suffisamment de reconnaissance au travail y compris en termes de salaire! »*

*« Les gens ont une image du professorat qui ne correspond pas du tout à la réalité du terrain, et le salaire est beaucoup trop faible par rapport au niveau d'études demandé et au sacrifice que demandent ces études et cette carrière. »*

*« Les secrétaires et agents d'accueils sont en première ligne et donc l'image du Département. C'est un métier qui demande beaucoup de polyvalence et d'adaptation, ce qui est souvent oublié. Ce n'est pas le métier de Monsieur ou Madame « tout le monde ». Nous entendons souvent que nous sommes « indispensables », « le maillon de la chaîne », et pourtant, zéro reconnaissance... »*

*« La charge de travail est surdimensionnée et il semble qu'il n'y ait aucune volonté de combler le manque RH. Les heures supplémentaires non rémunérées et le nombre de dossiers traités en même temps semble être une banalité et jamais pris en compte/félicité. »*

*« Je suis actuellement dans un service connu pour sa charge de travail. Suite à une réorganisation forcée du service, les pointures ont demandé la mutation. Je me retrouve, au bout d'un an d'ancienneté dans ce service et dans l'administration tout court, à être la plus ancienne sur le secteur. On attend de moi le même rendu que des pointures qui avaient 20 ans d'ancienneté administrative dont 10 dans le service. Issue de la « scolarité Covid » j'ai été très peu formée. »*

*« Surcharge et salaire trop bas par rapport à la quantité de travail demandé. Sous-effectif du personnel, rendant la charge trop lourde. Aucun remplacement pendant les congés, crainte de poser des jours à cause d'une appréhension de reprendre et d'être sous l'eau. Manque de motivation sur l'évolution : à quand un statut 21 pérenne ? Trop de stagnation en tant que contractuel. Gros turn over. »*

*« Aujourd'hui les mentalités ont changé. Les jeunes n'ont plus le même rapport au travail. Ce qu'on recherche ce n'est pas la gagne à tout prix, l'excellence. C'est surtout du sens à ce qu'on fait, de la motivation et cela passe par de la reconnaissance. Or, malheureusement l'encadrement, la hiérarchie sont très vieillissants et ne favorisent pas une avancée dans divers domaines. On attend beaucoup des « jeunes » mais on ne leur rend pas assez... »*

*« Mon responsable ne connaît même pas mon prénom... Mes collègues oublient régulièrement mes pauses, mon salaire est miséreux. »*

---



## POSITIONS/RÉPONSES DE LA CFDT

La CFDT défend sans relâche la reconnaissance du travail des agentes et agents de la Fonction publique. Cela doit passer par la valorisation des métiers, mais également par leur niveau de rémunération.

La CFDT a déjà fait de nombreuses propositions au Gouvernement et continuera de les porter dans le cadre du chantier sur les rémunérations qui s'ouvrira prochainement. **Elle veut notamment sécuriser les revenus en transformant les primes en points d'indice, ce qui permettrait également de mieux lutter contre les inégalités femmes/hommes.**

La CFDT revendique aussi de nouveaux droits pour les contractuel·les. Quand les fonctionnaires bénéficient de la « catégorie active » en raison de la pénibilité de leur métier, les contractuel·les sur les mêmes emplois doivent bénéficier du compte « pénibilité ».

La CFDT revendique également le droit au suivi professionnel, notamment par l'entretien annuel pour tous les agentes et agents, fonctionnaires ou contractuel·les. C'est une occasion de faire le point sur les perspectives, sur les attentes, sur les besoins en formation, sur les accompagnements possibles, ... Les équipes CFDT sont aussi là pour accompagner et renseigner les collègues.

Une victoire CFDT importante est celle du Ségur de la santé. Elle a obtenu 183 € net par mois pour la majorité des personnels de la Fonction publique hospitalière, ainsi que pour les personnels de la branche associative sanitaire, sociale et médico-sociale. Mais la CFDT ne souhaite pas s'arrêter là aujourd'hui. Elle exige, au travers des Fédérations Santé-Sociaux et Interco, **l'extension du Ségur à tous les personnels du secteur de la santé, du social et du médico-social.**

La CFDT Fonction publique se bat également pour l'augmentation du point d'indice. Face à l'augmentation des prix de l'énergie et des biens de consommation courante, la CFDT Fonction publique a interpellé le ministre de la Transformation et de la Fonction publique.

Enfin, si la rémunération est une part importante de la reconnaissance, elle ne fait pas tout. C'est pourquoi la CFDT est mobilisée pour une meilleure qualité des services publics et ainsi la reconnaissance du caractère essentiel du travail de toutes les agentes et agents quel que soit leur statut :

- Parce que les services publics sont un facteur essentiel de la cohésion sociale et de la solidarité nationale.
- Parce que les services publics doivent être accessibles à tous et équitablement répartis sur le territoire.
- Parce que l'approche par les missions doit l'emporter sur la question budgétaire.

La CFDT dénonce depuis de nombreuses années les suppressions d'emploi qui nuisent à la qualité du service public et dégradent les conditions de travail des agentes et agents.

La CFDT revendique que tous les moyens nécessaires – notamment humains – soient mis en œuvre pour répondre à l'évolution des besoins des citoyennes et citoyens, répondre aux dynamiques territoriales et améliorer avant tout les conditions d'exercices des agentes et agents.



## 4. LE SOUHAIT D'UN ACCOMPAGNEMENT DANS LE PARCOURS PROFESSIONNEL TOUT AU LONG DE LEUR CARRIÈRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Dans cette enquête nous avons interrogé les jeunes quant à leurs attentes en termes d'accompagnement dans leur parcours professionnel.

**478 expressions libres ont été récoltées.**

**150 jeunes** souhaitent un accompagnement dans leur parcours professionnel pour les aider à évoluer dans la Fonction publique ou à changer de métier tout en restant dans la Fonction publique (mutation, changement de postes, formation sur d'autres postes, inscription à un concours...)

**94 jeunes** souhaitent que la CFDT les informe de leurs droits, défende leurs droits, les rendent plus effectifs.

**74 jeunes** souhaitent que la CFDT négocie des augmentations de salaire pour les fonctionnaires.

**52 jeunes** souhaitent passer de contractuel-le à titulaire.

**17 %** des répondantes et répondants rencontrent des problèmes de logement et certains d'entre eux déclarent ne pas avoir accès aux logements sociaux. **129 expressions libres ont été récoltées sur ce sujet :**

- **55 jeunes** indiquent avoir un salaire trop bas pour accéder au logement ;
- **23 jeunes** trouvent que les loyers sont trop chers ;
- **15 jeunes** indiquent qu'il est impossible de se loger en Île-de-France (soit en raison des prix élevés des loyers et de leur salaire qui n'est pas suffisant, soit en raison de leur statut de contractuel.le) ;
- **28 jeunes** indiquent qu'ils ont fait une demande pour un logement social et qu'ils sont toujours en attente.

**18 %** des répondants rencontrent des problèmes de mobilité. **136 expressions libres ont été récoltées sur le sujet :**

- **34 jeunes** sont dépendants des transports en commun (métro, bus, trains etc.) ;
- **23 jeunes** déclarent devoir faire énormément de kilomètres en voiture par jour (+ de 100) ;
- **18 jeunes** font état de problèmes de mutation ;
- **23 jeunes** écrivent que le coût d'une voiture, de sa réparation et de l'essence... est trop élevé ;
- **21 jeunes** déclarent habiter trop loin en transports en commun de leur lieu de travail.





---

## EXPRESSIONS LIBRES

### Concernant leur besoin d'accompagnement :

« Obtenir ma titularisation et une revalorisation salariale à la hauteur de mon diplôme, mon expérience et mes compétences. »

« Faire valoir les droits des contractuels et la titularisation des contractuels. »

« M'accompagner dans mon évolution, m'aider dans l'avancement de ma carrière. »

« Aides en termes de maintien de la qualité de vie, de travail + aides à la mobilité géographique et professionnelle. »

« Qu'on m'aide s'il existe des moyens de rester dans la Fonction publique en changeant de métier. Qu'on me décrypte les spécificités du statut d'agent car quand je parle à des amis du privé ils ont l'air d'avoir des droits différents des nôtres. »

### Sur le logement :

« Aide pour progresser au long de la carrière (préparation des concours). Logement décent pour l'ensemble des agents, lutte pour les salaires, conditions matérielles et humaines. »

« Je vis chez mes parents, je n'ai pas les moyens de me loger avec mon salaire d'apprenti. »

« J'ai demandé un logement social depuis 3 ans en raison de mon bas salaire et j'attends toujours. »

### Sur la mobilité :

« J'habite loin de mon lieu de travail et les frais de carburant pèsent sur mon budget. De plus, avec la ZFE (Zone de Forte Exclusion), je vais devoir changer de véhicule fin 2023. »

« La commune est mal desservie. Les abonnements de car et train sont chers. Prendre sa voiture coûte très cher. Je viens d'acheter un vélo de route pour faire 40 km AR pour aller au travail. Je ne prendrai plus la voiture car je mets presque le même temps vu les bouchons de Rennes en hausse. »

---

## POSITIONS/RÉPONSES DE LA CFDT

### Sur l'accompagnement :

Rentrer dans la Fonction publique ne doit pas conduire à une impasse. C'est pourquoi les équipes CFDT sont aux côtés de ces travailleurs et travailleuses à la fois dans leur parcours professionnel mais aussi dans des conditions périphériques à l'emploi qui peuvent parfois limiter les évolutions ou même le maintien dans l'emploi, comme les difficultés de mobilité, d'accès au logement ou en matière de protection sociale. Fortement impliqués dans les organismes de protection sociale, du logement ou de l'emploi, les militants de la CFDT sont de véritables boussoles des droits sociaux.

**À noter :** dans cette enquête Focus jeunes nous avons parmi les répondants des apprenti-es de la Fonction publique. C'est un acquis de la CFDT ! Elle a toujours revendiqué que la Fonction publique prenne sa part dans le dispositif de l'apprentissage pour accompagner des jeunes dans leur formation initiale mais aussi pour faire découvrir la réalité de la Fonction publique et la diversité de ses métiers.



Aujourd'hui, la CFDT revendique un renforcement des droits pour les apprenti-es, notamment dans leur titularisation. Les jeunes formés au sein de la Fonction publique doivent aussi avoir toutes leurs chances de l'intégrer.

La titularisation reste un problème au sein de la Fonction publique: la CFDT est mobilisée sur ce sujet, pour faire appliquer des droits obtenus mais pas assez connus (loi Sauvadet [qui avait pour objectif de faciliter l'accès à l'emploi permanent dans la Fonction publique pour les contractuel·les] et accords locaux de titularisation facilitée).

Elle propose d'activer différents leviers: ancienneté de service public mieux prise en compte; concours simplifié, voire supprimé en fonction des vérifications de compétences... Enfin, lors de la titularisation, la CFDT revendique que l'ancienneté antérieure à la Fonction publique soit prise en compte afin d'éviter de repartir «de zéro».

Enfin, proposer aux jeunes de véritables parcours professionnels, ce n'est pas les envoyer sans accompagnement dans les établissements ou zones géographique les plus complexes (enseignement, police par exemple). La CFDT revendique une formation et une préparation à l'exercice réel de leur travail, et un accompagnement à la prise de poste.

### Sur le logement :

Comme nous l'avons vu, pour une partie des jeunes issus des fonctions publiques qui débent dans la vie active, le logement est un problème majeur dans le cadre de leurs études, pour accéder à l'emploi ou passer un concours et c'est un vrai facteur d'inégalité. Et la réforme des APL n'a rien arrangé au problème de logement, pour des jeunes souvent peu payés au début. C'est la raison pour laquelle la CFDT s'implique dans la construction de résidences jeunes et a grandement œuvré pour la mise en place de la garantie locative Visale, proposée par Action logement. Encore un acquis de la CFDT!

### Pour la CFDT il faut notamment :

- Associer les organisations syndicales à la politique du logement des agents publics.
- Mettre en place un système de gestion type BALAE (Bourse d'accès aux logements des agents de l'État) pour l'ensemble du parc de logement de la Fonction publique.
- Mutualiser l'offre de logements disponibles des différents ministères.
- Développer des partenariats pour offrir l'accès au parc de logements intermédiaires (logements avec des loyers plafonnés, inférieurs aux prix du marché) à des prix attractifs pour les agentes et agents.
- Construire des logements à destination des agentes et agents publics de l'État.
- Produire 150 000 logements sociaux et intermédiaires par la mise en place d'une contribution de l'État à l'effort de construction.

Mais aussi de nombreuses autres propositions en métropole comme dans les outremer, touchant à la qualité du logement sa rénovation...

Voir le tract [«Mission interministérielle ECOLAN portant sur l'amélioration de l'accès au logement des fonctionnaires de l'État: propositions CFDT» sur le site de l'Uffa.](#)

### Sur la mobilité :

Du côté de la mobilité la CFDT agit également en négociant pour les agentes et agents des droits à la mobilité durable. Il s'agit d'un remboursement (fixé à 200 €) de tout ou partie des frais engagés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail (vélo ou covoiturage).



Confortée par les résultats des enquêtes **Focus jeunes**, la CFDT poursuivra son action pour garantir l'application des droits des jeunes, en obtenir de nouveau, et continuera à les accompagner pour qu'ils puissent faire entendre leurs voix.

### BON À SAVOIR

La CFDT accompagne aussi les jeunes dans la connaissance de leurs droits : des représentantes et représentants CFDT sont présents dans toute la France, tous les métiers, n'hésitez pas à vous rapprocher d'eux si vous avez une question.

- Pour connaître le contact CFDT le plus proche de chez vous **c'est par ici**
- Vous pouvez également nous écrire sur ces boîtes mails :  
[jeunes@cfdt.fr](mailto:jeunes@cfdt.fr) - [apprentissage@cfdt.fr](mailto:apprentissage@cfdt.fr) - [uffa@cfdt.fr](mailto:uffa@cfdt.fr)

**Si vous êtes adhérent ou adhérente de la CFDT**, grâce au service **Réponses à la carte**, vous serez mis en relation avec le bon interlocuteur au sein de la CFDT afin d'obtenir une réponse à votre question, ou un accompagnement personnalisé si cela est nécessaire.

#### Ce service est accessible :

- par téléphone au 09 69 39 19 39 (non surtaxé) du lundi au vendredi de 9 heures à 19 heures et le samedi de 9 heures à 13 heures
- en ligne via un formulaire de contact accessible sur votre espace adhérents depuis [www.cfdt.fr](http://www.cfdt.fr)

**Pour retrouver plus d'info sur différents sujets qui sont ressortis un peu moins fortement de cette enquête voici quelques liens utiles, sur [uffa-cfdt.fr](http://uffa-cfdt.fr) :**

- [Tout savoir sur vos droits et obligations](#)
- [Vous êtes contractuel·le](#)
- [Les rémunérations et le pouvoir d'achat](#)
- [Le télétravail](#)
- [L'égalité professionnelle](#)
- [La complémentaire santé](#)

#### Et aussi :

- **Une première enquête Focus intitulée *Focus jeunes : Conditions de vie des jeunes*** a été réalisée à l'automne 2020.  
Retrouvez l'analyse de ses résultats et le replay de son [Facebook live ICI](#).
- **Une seconde enquête Focus intitulée *Focus jeunes : Être jeunes en temps de crise*** a été réalisée en été 2021.  
Retrouver l'analyse de ses résultats et le replay de son [Facebook live ICI](#).
- **Une troisième enquête Focus intitulée *La situation des jeunes femmes en période de crise*** a été réalisé en janvier 2022.  
Retrouvez l'analyse de ses résultats et le replay de son [Facebook live ICI](#).