



Audition au Sénat - Mission sur la souffrance psychique au travail

1^{er} avril 2026

Déclaration liminaire CFE-CGC Services publics Action & Démocratie (éducation nationale)

Madame la Rapporteuse,

Mesdames et Messieurs,

Nous vous remercions de votre invitation. Nous y sommes particulièrement sensibles, car elle témoigne de l'attention portée à la dégradation des conditions de travail dans la fonction publique, et plus spécifiquement à la question, essentielle, de la souffrance psychique des agents.

la Fédération des services publics de la CFE-CGC a fait le choix d'avoir aujourd'hui trois représentants pour évoquer les réalités propres à nos secteurs respectifs : la santé, la police nationale et, pour ma part, l'éducation nationale, tout en ayant également à l'esprit les enjeux transversaux de la fonction publique d'État.

En effet, s'il existe évidemment des problématiques communes à l'ensemble de la fonction publique, les situations de travail, et donc les formes de souffrance psychique qui en découlent, sont profondément liées aux métiers, à leurs contraintes et aux conditions de travail. La souffrance psychique est une pathologie qui concerne tous les agents d'un versant à l'autre de la fonction publique, mais ses causes sont propres à chaque champ et varient même d'un métier à l'autre à l'intérieur d'un même champ. C'est la raison pour laquelle, après ma collègue d'Acteurs santé et avant mon collègue d'Alliance Police nationale, je centrerai mon propos sur l'éducation nationale, qui est le domaine que je représente à travers le syndicat Action & Démocratie, tout en gardant à l'esprit que les analyses que je propose ici peuvent trouver des échos dans d'autres secteurs.

Il est essentiel tout d'abord de prendre au sérieux l'expression « souffrance psychique » et l'adjectif « psychique », et de ne pas réduire d'emblée la souffrance psychique à l'épuisement professionnel qui n'en est qu'une manifestation ou une conséquence.

La souffrance psychique, comme son nom l'indique, concerne l'âme, c'est-à-dire l'intériorité, l'identité personnelle et l'intimité de l'agent. Or à ce titre et paradoxalement, la souffrance psychique est d'abord une preuve de santé. Plus précisément, la capacité à souffrir est une preuve de santé psychique. Ce qu'on appelle souffrance psychique consiste avant tout en une réaction saine à un environnement de travail malsain et devenu pathogène. Elle traduit une incapacité – ou un refus – de s'adapter à des conditions que l'agent perçoit comme contraires au sens même de son engagement professionnel et aux valeurs structurantes de son identité.

La souffrance psychique présente deux caractéristiques majeures : elle est invisible ou peu visible, souvent tue par les agents eux-mêmes, par culpabilité ou par peur de stigmatisation ; elle n'est reconnue qu'au moment des ruptures, parfois dramatiques, que constituent les passages à l'acte, notamment suicidaires.

À cet égard, nous constatons une difficulté persistante à obtenir des données fiables de la part du ministère de l'éducation, et nous déplorons et condamnons la tendance de l'employeur public à renvoyer ces situations à des causes strictement personnelles, y compris lorsque les faits surviennent sur le lieu de travail.

Mais le point principal que je veux soulever dans cette déclaration liminaire, c'est que la souffrance psychique des agents ne relève pas de situations individuelles isolées. Elle s'inscrit dans un faisceau de causes qui sont profondes pour les unes et plus immédiates pour les autres, mais dans tous les cas en relation avec une transformation et une dégradation de l'environnement de travail et du sens même de ce dernier.

Dans l'éducation nationale en l'espèce, nous subissons d'abord de plein fouet une dévalorisation profonde du métier : perte de prestige, d'autorité et de reconnaissance ; décalage croissant entre les missions exercées et celles pour lesquelles les agents se sont préparés ; stagnation salariale, perte de pouvoir d'achat et alourdissement de la charge de travail qui va de pair avec un allongement de la durée de travail à salaire constant, c'est-à-dire moindre ce qui est assez unique dans la fonction publique soit dit en passant.

À cela s'ajoute une dégradation du cadre institutionnel : l'École tend à être appréhendée comme un simple service, dans une logique consumériste, au détriment de sa nature d'institution républicaine. Cette évolution altère profondément le sens du métier, suscite des demandes inappropriées de la part des « usagers » comme des encadrants, et met en péril le sentiment de sécurité des personnels, y compris leur sécurité juridique, ces derniers étant de plus en plus placés dans des situations faites d'injonctions contradictoires que l'on peut qualifier de perverse, au sens clinique et précis.

Les dysfonctionnements organisationnels produisent également des tensions permanentes : relations dégradées avec les familles ou certaines d'entre elles (contestation des compétences, de l'autorité, etc.), mais aussi avec la hiérarchie, perçue comme insuffisamment protectrice et exerçant un management vertical en rupture avec une tradition de collégialité qui prévalait jadis dans cette « maison ». Ces évolutions placent les agents dans une situation d'isolement et de vulnérabilité accrue : ils ont le sentiment d'être envoyés au front pour une mission impossible, mais sans soutien.

Concrètement, les agents sont confrontés à un quotidien professionnel de plus en plus difficile dont je voudrais donner rapidement deux exemples très concrets afin d'illustrer cette notion de situation perverse que j'ai évoquée.

Le premier concerne la politique d'inclusion. Le principe en est évidemment légitime. Mais dans les faits, elle est souvent mise en œuvre de façon désinvolte et sans souci du réel, ce qui conduit à placer des enseignants dans des situations pour lesquelles ils ne sont ni formés ni préparés, relevant parfois davantage du soin que de l'enseignement. Ils peuvent alors être confrontés à des situations de violence ou de grande difficulté, quotidiennement et sans le moindre soutien institutionnel, avec, en outre, une forme de culpabilisation s'ils expriment leurs difficultés. Ces personnels ne peuvent plus faire leur travail et finissent pas craindre le lendemain. D'où des dépressions, des effondrements, une perte de confiance en soi et de sens.

Le second exemple est moins spectaculaire mais ses effets sur la santé psychique sont tout aussi réels et négatifs. Il concerne l'introduction du contrôle continu dans le baccalauréat. Cette réforme a profondément modifié la relation pédagogique en transformant des évaluations destinées à faire

progresser les élèves en éléments directement certificatifs. Le professeur se trouve ainsi empêché d'exercer pleinement son jugement pédagogique, pris dans une tension permanente entre l'exigence d'évaluation et les conséquences de celle-ci sur l'avenir des élèves. Cela crée un climat de pression constant et contribue à dénaturer le cœur du métier. ET quand vous ne croyez plus à ce que vous faites, vous mettez le doigt dans un engrenage qui peut devenir fatal.

Voilà, très concrètement, deux exemples parmi des dizaines que j'aurais pu développer, qui montrent comment est minée la confiance de l'agent en sa mission et en l'État, lequel se comporte envers lui comme un employeur qui demanderait à ses salariés d'effectuer une tâche en les privant des moyens de la réaliser tout en les rendant comptables du résultat final !

À ces situations, qui sont devenues notre quotidien, s'ajoutent une intensification de la charge de travail, un allongement de sa durée par conséquent (on ne connaît pas les week-ends à l'éducation nationale), des conditions matérielles parfois inadaptées, une dégradation spectaculaire du climat scolaire et une augmentation des violences. L'ensemble de ces facteurs entraîne une surcharge mentale, une perte de repères professionnels et finit par porter atteinte à l'estime de soi et à la vocation.

Au-delà de ces constats, il faut rappeler et insister sur un point fondamental : l'État employeur ne respecte pas les obligations qu'il impose lui-même aux employeurs privés ! Nous en voulons pour preuve les manquements persistants en matière de médecine de prévention, pourtant encadrée par la loi. À cet égard, notre organisation a été conduite à déposer une plainte pénale devant la Cour de justice de la République contre un ministre en exercice en raison du non-respect des obligations légales relatives au nombre de médecins de prévention dans son administration. Cette plainte, qui visait à faire reconnaître la carence de l'État employeur dans un domaine essentiel à la santé des agents, n'a pas abouti, mais elle a néanmoins contribué à mettre en lumière une situation que nous continuons de dénoncer : l'insuffisance criante des moyens consacrés à la prévention.

Face à cette situation, nous considérons qu'il est indispensable, d'abord, de faire respecter le droit existant, ensuite de doter la fonction publique d'une véritable autorité de contrôle indépendante sur le modèle de l'inspection du travail dans le secteur privé, capable de contraindre l'État employeur, et enfin de reconnaître pleinement l'usure professionnelle, notamment en repensant les parcours de carrière et en permettant une évolution des missions en fonction de l'expérience.

La souffrance psychique des agents publics ne doit pas être réduite à une problématique individuelle ou médicale. Certes, la faire entrer dans le champ des maladies professionnelles serait une avancée, mais il ne faut pas négliger ce faisant le fait qu'elle est le symptôme d'un dysfonctionnement structurel profond. Et, si l'on veut réellement y répondre, il ne suffit pas d'en traiter les conséquences : il faut s'attaquer à ses causes.

René Chiche

Membre du bureau de la fédération des services publics CFE-CGC
Vice-président du syndicat Action & Démocratie (CFE-CGC Éducation)