



UNION INTERFÉDÉRALE
DES AGENTS DE LA
FONCTION PUBLIQUE
FORCE OUVRIÈRE

46 rue des Petites Écuries - 75010 Paris

01 44 83 65 55

secretariat@fo-fonctionnaires.fr



DECLARATION

Paris, le 1 avril 2026

Madame la Rapporteuse, Mesdames et Messieurs les Sénateurs,

La souffrance psychique au travail dans la Fonction publique n'est ni un phénomène marginal, ni une dérive individuelle, ni un simple effet de la crise sanitaire. C'est aujourd'hui un phénomène structurel, profond, durable, qui touche l'ensemble des trois versants de la Fonction publique et qui concerne aussi bien les agents d'exécution que l'ensemble de l'encadrement.

Ce que vivent les agents n'est pas le résultat d'une fragilité personnelle. C'est la conséquence directe d'organisations du travail dégradées, de politiques publiques d'austérités menées depuis des années, avec une exigence toujours plus forte de résultats, sans moyens humains suffisants et sans réelle prise en compte du travail réel.

La souffrance au travail se construit dans le temps. Elle s'installe lorsque les effectifs sont durablement insuffisants et donc en baisses constantes, lorsque la charge de travail devient de plus en plus insoutenable et incompatible avec un travail de qualité, lorsque les réorganisations s'enchaînent sans évaluation sérieuse de leurs impacts, lorsque les agents sont soumis à des injonctions contradictoires, et lorsque le management est piloté par des indicateurs chiffrés déconnectés du sens du service public.

Les personnels ne refusent pas le changement. Ils refusent la dégradation constante de bien remplir leurs missions. **La perte de sens est aujourd'hui un facteur majeur de souffrance.** Ne plus pouvoir exercer correctement sa mission, devoir bâcler, renoncer à la qualité, subir des objectifs irréalistes, c'est une violence professionnelle qui use, qui abîme, et qui conduit, à terme, à l'épuisement professionnel.

La réponse institutionnelle reste largement insuffisante. Nous constatons une multiplication de dispositifs d'écoute, de cellules de soutien, de numéros verts. Ces outils peuvent avoir une utilité ponctuelle, mais ils ne répondent pas au cœur du problème. La prévention reste trop souvent curative, individualisée, parfois même culpabilisante. On accompagne l'agent quand il va mal, mais on refuse de remettre en cause l'organisation du travail qui l'a conduit à cet état.

Pire encore, la souffrance est parfois minimisée, banalisée, ou renvoyée à l'agent lui-même, comme s'il s'agissait d'un défaut d'adaptation. Cette logique est inacceptable. La bonne santé psychique des personnels relève exclusivement de la responsabilité de l'employeur public. Elle ne peut pas être traitée comme une question secondaire ou comme une variable d'ajustement budgétaire.

L'Etat employeur est pénalement responsable de la santé mentale et physique de ses agents.

Force Ouvrière porte une position claire et constante, la priorité doit être donnée à la prévention primaire et le respect et l'application rigoureuse de l'ensemble des textes existants dans le domaine.

Cela implique de combattre les causes réelles de la souffrance à la source : les effectifs, la charge de travail, l'organisation des services, les objectifs assignés, les méthodes managériales. Cela signifie rendre effectives les obligations des employeurs publics en matière de santé et de sécurité au travail, avec des diagnostics sérieux, des documents uniques qui ne soient pas de simples formalités, et des plans de prévention financés et suivis dans le temps.

Cela passe aussi par le renforcement effectif des acteurs de la prévention. La médecine du travail est depuis un certain temps en grande difficulté, faute de moyens suffisants. Les équipes pluridisciplinaires sont trop rares. Les représentants du personnel, qui jouent un rôle essentiel d'alerte et de prévention, manquent de temps, de formation et d'accès aux informations nécessaires. Le dialogue social en matière de santé au travail reste trop souvent formel et relève plus de la concertation que de la négociation.

Sur la question du burn-out et de sa reconnaissance, le constat est également sans appel. Les procédures actuelles sont longues, complexes, décourageantes. La charge de la preuve repose quasi exclusivement sur l'agent, au moment même où il est le plus fragilisé. Le seuil de reconnaissance en maladie professionnelle est trop élevé et ne correspond pas à la réalité des parcours d'épuisement professionnel, qui sont rarement liés à un événement unique, mais à une usure progressive.

Quant au retour à l'emploi, il est trop souvent mal préparé. Beaucoup d'agents reprennent leur poste dans les mêmes conditions, avec les mêmes contraintes, les mêmes causes de souffrance. Dans ces situations, la rechute n'est pas un accident, elle est prévisible. Le retour à l'emploi doit être sécurisé, progressif, accompagné, et surtout précédé d'un traitement réel des causes organisationnelles. La remise en cause du temps partiel thérapeutique discutée actuellement avec la DGAFP est le symptôme d'une administration en mode de gestion RH pour répondre aux seules restrictions budgétaires.

Pour Force Ouvrière, il est indispensable de sortir d'une logique qui consiste à réparer les dégâts sans jamais remettre en cause le système qui les produit. La souffrance au travail dans la fonction publique n'est pas une fatalité. Mais elle ne reculera pas sans choix politiques clairs et responsables, sans moyens humains suffisants, et sans un changement profond des pilotages des services publics. Notre organisation syndicale exprime une profonde inquiétude face à l'introduction de l'intelligence artificielle dans la fonction publique, en l'absence d'un cadre juridique national précis. Sans une doctrine claire et partagée, cette évolution risque d'accentuer la vulnérabilité des agents, d'accroître l'incertitude sur leurs missions et de générer de nouvelles formes de souffrance au travail. Il est impératif d'anticiper ces enjeux et d'établir rapidement des garanties collectives pour protéger les personnels.

Nous attendons de cette mission d'information qu'elle nomme clairement les causes structurelles de la souffrance au travail, qu'elle refuse toute approche individualisante, et qu'elle formule des recommandations qui renforcent réellement les obligations des employeurs publics en matière de prévention, de reconnaissance et de protection de la santé physique et mentale des agents.

Car derrière les statistiques et les rapports, il y a des femmes et des hommes, et un service public qui ne pourra pas tenir durablement en épuisant celles et ceux qui le font vivre.

Je vous remercie.