Cfdt: ÉDUCATION FORMATION RECHERCHE PUBLIQUES

DOSSIER DE PRESSE

MAI 2026

NOTRE TRAVAIL, PARLONS-EN !



Sommaire

Propos liminaire de la secrétaire générale 3

La semaine d'action « Notre travail, parlons-en ! » (18-23 mai 2026) 4

1. Des évènements partout en France 4
2. Introduction du mémorandum « Agir pour l'amélioration des conditions de travail » 5
3. Extraits de la résolution du congrès de Lorient, mai 2024 7
4. Infographies issues du Baromètre CFDT 2026 du travail dans les fonctions publiques 8

Documentation annexe 10

Quelques thématiques 10

Pourquoi la semaine d'action 10

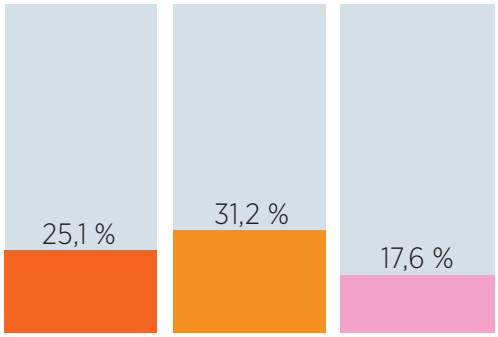
Fiche d'identité de la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques 11



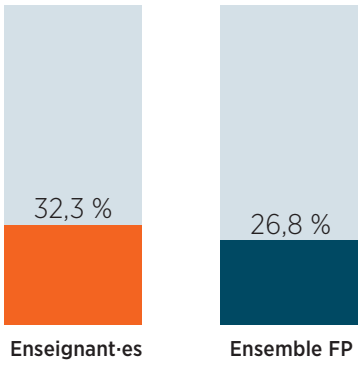
La CFDT Éducation Formation Recherche Publiques, dans ses publications, utilise l'orthographe réformée.

Préambule

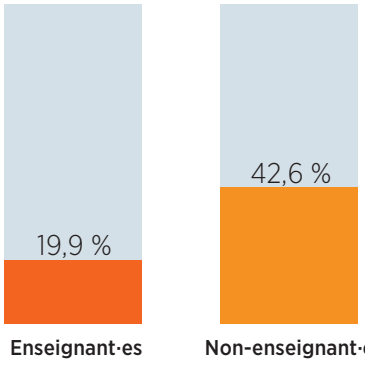
POURCENTAGE D'AGENT·E·S RÉCLAMANT UNE MEILLEURE **RECONNAISSANCE** DE LEUR HIÉRARCHIE



POURCENTAGE D'AGENT·E·S CONSIDÉRANT QU'IL FAUDRAIT CHANGER, **EN PREMIER LIEU**, LES **CONDITIONS DE TRAVAIL**



POURCENTAGE D'AGENT·E·S CONSIDÉRANT QUE LA **SANTÉ** EST UN SUJET D'ATTENTION POUR LEUR ADMINISTRATION



Infographies issues du « Baromètre CFDT de l'état du travail dans les fonctions publiques », éd. 2026.

Par leur travail, les travailleuses et les travailleurs contribuent de près ou de loin au fonctionnement de la société mais aussi à la vie des citoyens et citoyennes, dans leurs aspects les plus matériels et dans leurs dimensions plus intellectuelles ou conceptuelles. Ainsi, au travers de leurs nombreux métiers, les agentes et agents publics de l'Éducation nationale, de Jeunesse et Sports, de l'Enseignement agricole public, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche contribuent à la vie de notre société en rendant un service public de l'État à la population.

Cependant, les sujets des services publics d'éducation ou de recherche sont traités par l'État et la société quasi exclusivement sous l'angle des emplois et du budget de l'État, et sous l'angle politique des politiques publiques, sans jamais se préoccuper des conditions de leur mise en œuvre. Or le travail ne se décrète pas ; pour être opérant, il s'organise et s'analyse avec celles et ceux qui l'accomplissent.

Mais les employeurs publics ne s'intéressent pas au sujet des conditions de travail, ni à la santé des personnels, alors même qu'ils ont des obligations légales à respecter. L'État devrait commencer par donner à ses agentes et agents les moyens de mettre en œuvre les politiques publiques dont il se prévaut. Ce serait déjà une première reconnaissance car les chiffres le montrent : les agentes et agents publics souffrent d'un manque de reconnaissance.

Les usager·e·s n'ont pas toujours bien conscience des difficultés majeures auxquelles sont confrontés les travailleuses et travailleurs des services publics.

Aussi avons-nous souhaité mener une semaine d'action sur le travail et ses conditions d'exercice ; d'abord pour aller à la rencontre de nos collègues, les écouter, prendre connaissance de leurs propositions pour rendre leur travail plus supportable et/ou plus efficace ; enfin, pour relayer leurs attentes.

Pour la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques, il est donc indispensable de faire connaitre les réalités professionnelles, les réalités de travail et de vécu des agentes et agents publics de nos ministères qui ont des effets sur la qualité du service public rendu à la population.

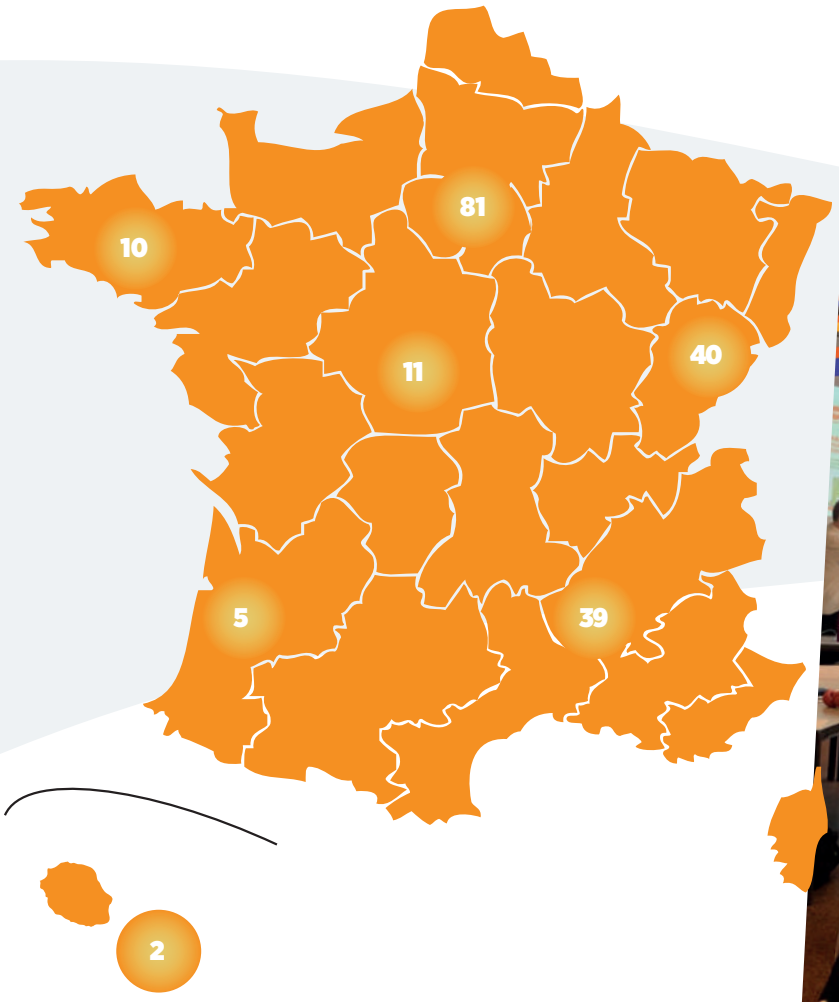
Lætitia Aresu
Secrétaire générale



La semaine d'action « Notre travail, parlons-en ! » (18-23 mai)

1. Des évènements partout en France

Dans l'Hexagone et à La Réunion, **près de 190 rencontres avec les personnels** ont été organisées par nos syndicats locaux dans le cadre de la semaine d'action « Notre travail, parlons-en ! » — rencontres qui ont abordé, en fonction des besoins de terrain et des agendas militants en cours des syndicats, une ou plusieurs des thématiques identifiées dans le mémorandum dédié (*cf.* ci-dessous p. 7-8).





Communication dans les réseaux sociaux

2. Introduction du Mémorandum

« Le baromètre du travail dans la fonction publique produit par la CFDT en ce mois de mai 2026 met en avant à la fois le profond attachement des personnels au service public et un malaise grandissant, des conditions de travail dégradées, une reconnaissance qui n'est plus au rendez-vous.

Ainsi, 78 % des personnels de la fonction publique d'État (FPE) se disent attachés au fait de travailler dans la fonction publique quand les sentiments les plus forts qui ressortent sont l'inquiétude (pour 55 % des enseignant·e·s) et la lassitude. Un quart envisage de quitter la fonction publique. Les conditions de travail arrivent comme la première raison chez les personnels de la catégorie C de la FPE, la seconde en catégorie A.



Nos métiers se transforment. Nous voulons en être actrices et acteurs.

Nos métiers se transforment. Nous voulons en être actrices et acteurs pour y **retrouver du sens, individuellement et collectivement**, et pour qu'ils soient pleinement en harmonie avec les missions de service public que nous servons. C'est l'une des conditions pour que le travail demeure une **source d'émancipation**.

Quand nous parlons du travail, nous en abordons toutes les dimensions : les activités réalisées, les espaces dans lesquels elles s'exercent, les outils mobilisés, les collectifs auxquels chacune et chacun appartient, les effets du travail sur les vies personnelles, mais aussi les émotions, l'engagement, les tensions et les satisfactions qu'il suscite.

Le travail peut être un lieu d'engagement, de compétences, de reconnaissance et de plaisir du travail bien fait, mais il peut aussi **nuire à la santé quand les conditions d'exercice ne sont plus réunies**. Dans beaucoup de nos métiers, des décisions prises à distance du terrain ont des répercussions directes sur le quotidien des agentes et des agents. Elles donnent trop souvent le **sentiment que les personnels ont peu de prise sur leur travail**, alors même qu'ils en connaissent les contraintes, les exigences et les conditions concrètes de réalisation.

Ces dernières années, l'**intensification du travail** s'est fortement accentuée. Elle se traduit par la multiplication des sollicitations, l'empilement des tâches, l'accélération des calendriers, l'extension des procédures, ainsi que par un besoin d'instantanéité favorisé par le développement des outils numériques. **Face à ces exigences accrues, il est parfois urgent de ralentir** : les personnels ont besoin de temps, de sérénité, de marges de manœuvre et de collectifs solides pour mener à bien leurs missions et s'adapter aux changements.

Le travail et les conditions de travail ne peuvent plus être pensés sans la **transformation écologique**, ni sans l'exigence d'**égalité entre les femmes et les hommes**. Certaines organisations du travail aggravent les inégalités professionnelles, invisibilisent une partie des tâches, favorisent le sur-engagement et fragilisent davantage celles et ceux dont les parcours, la santé, l'âge ou les responsabilités personnelles nécessitent des aménagements.

Pour la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques, les conditions de travail ne sont pas une question secondaire. Elles sont une condition de la qualité du service public, de la santé des personnels, de la reconnaissance professionnelle et du pouvoir d'agir des collectifs. La réponse ne peut pas être seulement réparatrice, indemnitaire ou technique : elle doit porter sur le travail lui-même, son organisation, ses rythmes, ses espaces, ses outils, sa gouvernance et sa reconnaissance.

Ce mémorandum s'organise autour de **six thématiques, complétées par un enjeu transversal : la santé au travail**.

- l'environnement de travail ;
- l'organisation du travail ;
- l'intensification du travail ;
- les relations humaines et le collectif de travail ;
- le télétravail ;
- l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- la santé au travail comme fil rouge et responsabilité de l'employeur. »

RESSOURCE COMPLÉMENTAIRE :

« Baromètre CFDT du travail de la fonction publique », avril 2026 (https://urls.fr/GkjqLN)

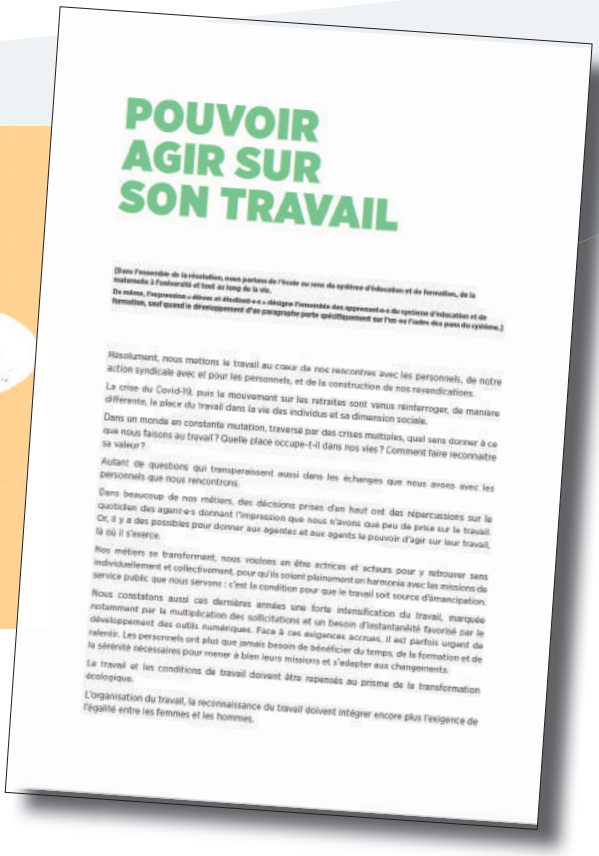




Communication dans les réseaux sociaux

3. Extraits de la résolution du congrès de Lorient, mai 2024





POUVOIR AGIR SUR SON TRAVAIL

[Dans l'ensemble de la résolution, nous parlons de l'école au sens de système d'éducation et de formation, de la maternelle à l'université et tout au long de la vie.
De même, l'expression « élèves et étudiant·e·s » désigne l'ensemble des apprenant·e·s du système d'éducation et de formation, sauf quand le développement d'un paragraphe porte spécifiquement sur l'un ou l'autre des pans du système.]

Résolument, nous mettons le travail au cœur de nos rencontres avec les personnels, de notre action syndicale avec et pour les personnels, et de la construction de nos revendications.

La crise du Covid-19, puis le mouvement sur les retraites sont venus réinterroger, de manière différente, la place du travail dans la vie des individus et sa dimension sociale.

Dans un monde en constante mutation, traversé par des crises multiples, quel sens donner à ce que nous faisons au travail ? Quelle place occupe-t-il dans nos vies ? Comment faire reconnaître sa valeur ?

Autant de questions qui transparaissent aussi dans les échanges que nous avons avec les personnels que nous rencontrons.

Dans beaucoup de nos métiers, des décisions prises d'en haut ont des répercussions sur le quotidien des agent·e·s donnant l'impression que nous n'avons que peu de prise sur le travail. Or, il y a des possibles pour donner aux agentes et aux agents le pouvoir d'agir sur leur travail, là où il s'exerce.

Nos métiers se transforment, nous voulons en être actrices et acteurs pour y retrouver sens individuellement et collectivement, pour qu'ils soient pleinement en harmonie avec les missions de service public que nous servons : c'est la condition pour que le travail soit source d'émancipation.

Nous constatons aussi ces dernières années une forte intensification du travail, marquée notamment par la multiplication des sollicitations et un besoin d'instantanéité favorisé par le développement des outils numériques. Face à ces exigences accrues, il est parfois urgent de ralentir. Les personnels ont plus que jamais besoin de bénéficier du temps, de la formation et de la sérénité nécessaires pour mener à bien leurs missions et s'adapter aux changements.

Le travail et les conditions de travail doivent être repensés au prisme de la transformation écologique.

L'organisation du travail, la reconnaissance du travail doivent intégrer encore plus l'exigence de l'égalité entre les femmes et les hommes.

« Chaque agent, chaque agente doit pouvoir être acteur ou actrice de sa vie au travail, tout au long de sa carrière. Les syndicats comme la fédération agissent pour que les cadres règlementaires qui le permettent soient créés, améliorés, respectés. »

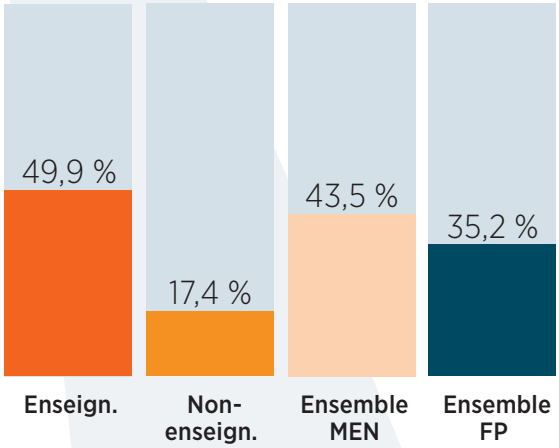
« L'employeur public doit accompagner les parcours professionnels. »

« Depuis 2019, l'une des possibilités d'agir sur le travail est l'ouverture de négociations d'accords collectifs. La négociation participe à donner au syndicalisme une légitimité comme outil de la transformation sociale. La fédération et les syndicats doivent s'en emparer et la mettre au cœur de leur stratégie de dialogue avec les personnels et de construction du rapport de force. »

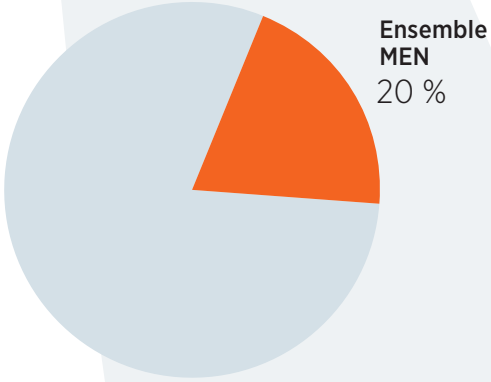
4. Infographies issues du baromètre CFDT de l'état du travail, édition 2026

VIOLENCES, HARCÈLEMENT ET CLIMAT RELATIONNEL

POURCENTAGE D'AGENT·E·S CONFRONTÉ·E·S À DES **AGRESSIONS VERBALES** AU QUOTIDIEN

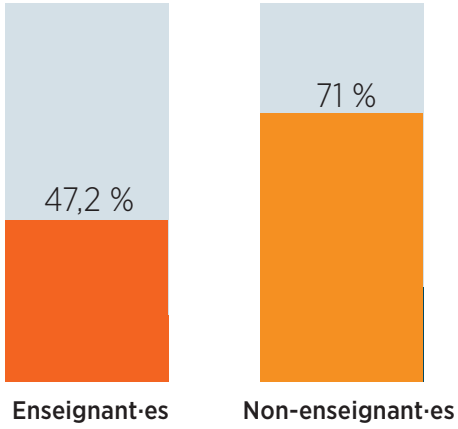


POURCENTAGE D'AGENT·E·S CONFRONTÉ·E·S À DES **VIOLENCES PHYSIQUES** AU QUOTIDIEN

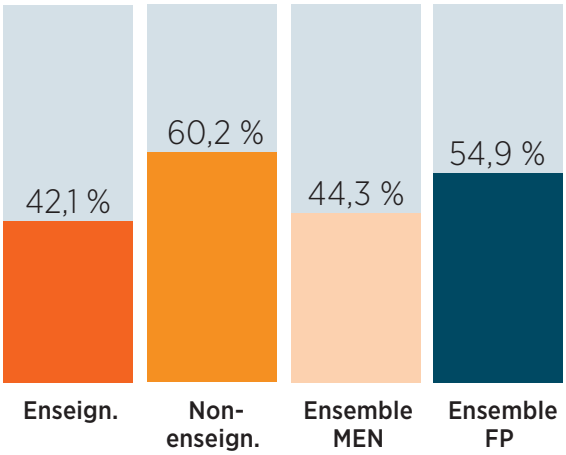


RELATIONS HIÉRARCHIQUES, DIALOGUE ET RECONNAISSANCE

POURCENTAGE D'AGENT·E·S SE SENTANT EN **CONFIANCE** AVEC LEUR HIÉRARCHIE EN CAS DE DIFFICULTÉ

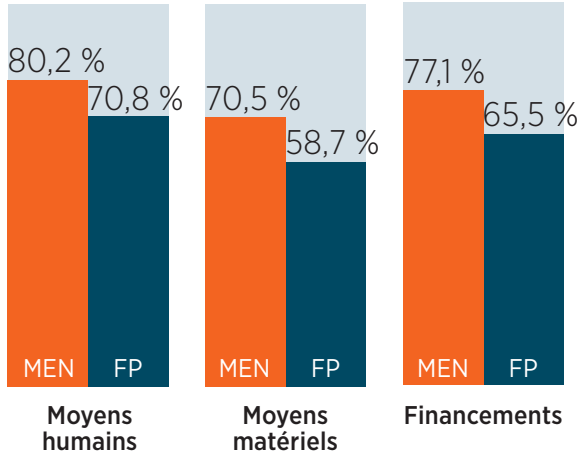


POURCENTAGE D'AGENT·E·S PENSANT POSSIBLE DE **S'EXPRIMER** EN CAS DE DÉSACCORD AVEC LA HIÉRARCHIE



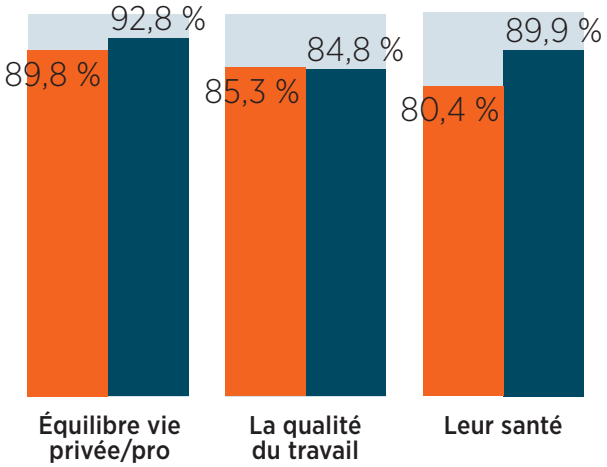
CONDITIONS DE TRAVAIL ET MOYENS

POURCENTAGE D'AGENT·E·S DÉNONÇANT LE **MANQUE** DE...



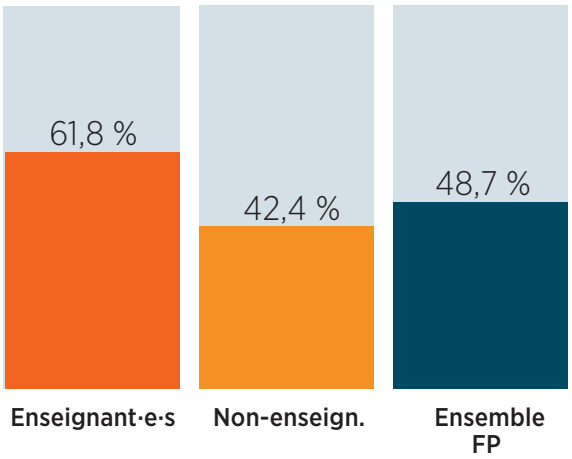
TÉLÉTRAVAIL

POURCENTAGE D'AGENT·E·S APPRÉCIANT LE **TÉLÉTRAVAIL** POUR...

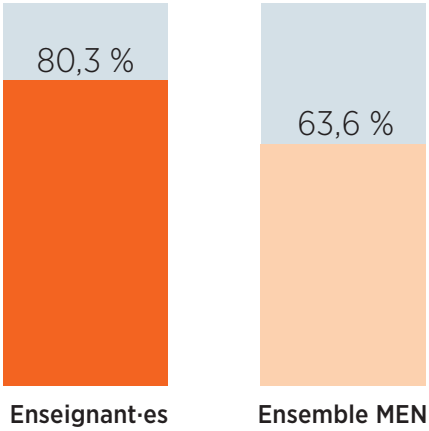


SANTÉ, STRESS ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

POURCENTAGE D'AGENT·E·S SE DÉCLARANT **STRESSÉ·E·S** AU TRAVAIL



POURCENTAGE D'AGENT·E·S CONTINUANT À **PENSER À LEUR TRAVAIL** DURANT LES TEMPS DE REPOS



Documentation annexe

Quelques thématiques

Comment agir et s'adapter aux bouleversements climatiques sur notre lieu de travail, parlons-en !

« Fortes chaleurs : pour protéger les personnels et les élèves, il faut AN-TI-CI-PER ! », 25 mai 2026 (https://urls.fr/QTAtZX)

Sécurité dans les laboratoires, parlons-en !

Enquête : À l'occasion de sa semaine d'action sur les conditions de travail, la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques a lancé une enquête « Sécurité auprès des personnels de laboratoires » pour mieux cerner la réalité de leurs conditions de travail (https://urls.fr/E_Xfka)

Interview de Noura Sekat, technicienne de recherche et de formation, militante CFDT Éducation Formation Recherche Publiques de l'académie de Versailles (https://urls.fr/rwaEsT)

La « semaine d'action » : construire les revendications au plus près du travail réel

« La grève reste un moyen important pour se faire entendre. Mais, nous le savons bien… les grèves d'une journée, à répétition, ne font plus vraiment recette auprès d'un nombre suffisant d'agent·e·s pour être efficaces. La grève est un moyen ultime qui nécessite un engagement massif, sur du temps long, lourd de conséquences financièrement…

La CFDT Éducation Formation Recherche Publiques est présente dans toutes les instances du dialogue social de proximité au niveau académique, comme au niveau national. La pertinence des revendications construite avec les personnels, le poids que nous donnent nos adhérent·e·s, la force d'être CFDT, première organisation syndicale, nous permettent d'être entendus et de faire avancer petit à petit nos revendications avec ténacité et réalisme.

Pour autant, il faut continuer de peser plus fort, ensemble, par l'action collective. Dans cette période complexe, il nous faut innover des moyens d'action pour mieux faire entendre nos revendications, alerter les pouvoirs publics et les médias.

Cela fait partie des défis à relever. Nous comptons le faire, là aussi, à tous les niveaux, avec chacun et chacune d'entre vous dans des lieux collectifs que nous proposons. Nos groupes Facebook en sont une image.

Localement, dans tous les syndicats CFDT Éducation Formation Recherche Publiques, vous pouvez rejoindre d'autres personnels qui, comme vous, veulent être acteurs et actrices pour changer leurs conditions de travail.

Partager, réfléchir, parce que l'intelligence collective fait avancer… rejoignez-nous ! »



Communication dans les réseaux sociaux

Fiche d'identité de la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques

Le Syndicat général de l'éducation nationale (Sgen-CFDT) a été créé en 1937. En 2024, il est devenu la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques. Elle compte 24 000 adhérent·e·s.

Secrétaire générale : Lætitia Aresu

La CFDT Éducation Formation Recherche Publiques est une fédération de syndicats qui, au sein de la CFDT, rassemble tous les personnels (titulaires, contractuels ou vacataires) :

- de l'Éducation nationale,
- de l'Enseignement supérieur et de la Recherche publique,
- de l'Enseignement agricole public,
- des services de la Jeunesse et des Sports,
- des établissements d'enseignement et de recherche français à l'étranger et personnels détachés ou recrutés localement dans les établissements culturels.

La CFDT Éducation Formation Recherche Publiques est membre du Comité syndical européen de l'éducation et de l'Internationale de l'éducation.

Elle est composée de trente-et-une structures territoriales, dont deux nationales :

- Syndicat des travailleurs de la recherche extramétropolitaine (Strem),
- Recherche Établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST) et les départements, régions et collectivités d'outre-mer.



© Nathalie Bucquet

CFDT ÉDUCATION FORMATION RECHERCHE PUBLIQUES
47-49, avenue Simon Bolivar
75950 Paris cedex 19
Tél. : 01 56 41 51 00
Mél. : fédé@efrp.cfdt.fr

Relations presse : Aline Noël
Tél. : 06 42 20 18 81
Mél. : contact-presse@efrp.cfdt.fr