

LES FILMS DE L'ŒIL SAUVAGE & LES ALCHEMISTES
PRÉSENTENT

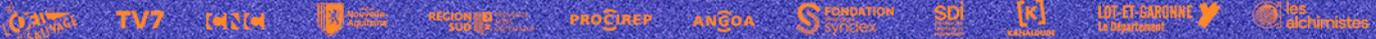


le 8 octobre
au
cinéma

HORS SERVICE

UN FILM DE JEAN BOIRON LAJOUS

PRODUIT PAR FRÉDÉRIC FÉRAUD IMAGE ARNAUD ALAIN SON MAXIME BERLAND, SÉBASTIEN CACHES
MONTAGE LAURELINE DELOM MONTAGE SON ANTONIN DALMASO MIXAGE ANTONIN DALMASO
ÉVALUATION LUCIE BRUNETEAU UNE COPRODUCTION LES FILMS DE L'ŒIL SAUVAGE, KANAL DUDE,
AVEC LA PARTICIPATION DE TV7 BORDEAUX AVEC LES SOUTIENS DU CNC, DES RÉGIONS NOUVELLE AQUITAINE ET SUD
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR EN PARTENARIAT AVEC LE CNC, DU DÉPARTEMENT LOT-ET-GARONNE
DE LA PROCIREP - SOCIÉTÉ DES PRODUCTEURS ET DE LANGOÛ, DE LA FONDATION D'ENTREPRISE SYDEX



CONTACTS

LES ALCHIMISTES

contact@alchimistesfilms.com

119 boulevard Chave, 13005 Marseille

ACQUISITIONS ET COORDINATION

Violaine Harchin

violaine@alchimistesfilms.com / 06 18 46 24 58

PROGRAMMATION

Romane Segui

romane@alchimistesfilms.com / 07 69 41 54 27

ASSISTANT DE DISTRIBUTION

Nicolas Bruno

distribution@alchimistesfilms.com / 06 14 76 07 12

PRESSE

AGENCE VALEUR ABSOLUE

Audrey Grimaud

Assistée de Thomas Gallon

contact@agencevaleurabsolue.com / 06 72 67 72 78

PARTENARIATS / HORS-MEDIA

WAB_Wednesdays are better

Ophélie Rebelo

ophelierebelo@gmail.com / 06 17 83 87 54



Photos et dossier de presse téléchargeables sur le site des Alchimistes. Stock d'affiches chez Sonis.

FICHE TECHNIQUE ET ARTISTIQUE

Genre : Documentaire

Année de production : 2024

Durée : 87 minutes

Pays de production : France

Réalisé par Jean Boiron Lajous

Chef opérateur image : Arnaud Alain

Chef opérateur du son : Maxime Berland

Chef monteuse image : Laureline Delom

Compositeur-interprète : Kêpa

Chef monteur son : Antonin Dalmaso

Mixeur : Antonin Dalmaso

Etalonneuse : Lucie Bruneteau

Produit par : Les Films de l'oeil sauvage (Frédéric Féraud)

Format de tournage et de diffusion : Numérique

En coproduction avec Kanaldude (France)

Avec la participation de : TV7 (France)

Partenaires :

CNC – Fonds de Soutien Audiovisuel

Région Sud

Région Nouvelle-Aquitaine

Département de Lot-et-Garonne

PROCIREP – Société des producteurs et de l'ANGOIA

Fondation d'entreprise Syndex

Lauréat Nouvelle-Aquitaine Film Workout

Visa : en cours

A group of people are sitting on a bench outdoors at sunset. The scene is dimly lit with a warm, orange glow from the setting sun. The people are in profile, looking towards the right. The background shows a blurred landscape with trees and buildings.

SYNOPSIS

Six démissionnaires de la fonction publique sont réunis dans un hôpital abandonné. En investissant les lieux, les anciens juge, policier, anesthésiste-réanimatrice, enseignante et facteur échangent sur la souffrance au travail et le conflit éthique qu'ils ont vécu suite au démantèlement du service public.

ENTRETIEN AVEC JEAN BOIRON LAJOUS

À quel stade de son démantèlement en était le service public lorsque vous avez commencé à imaginer *Hors service* ?

J'ai eu la chance, il y a quelques années, de bénéficier d'une opération qui m'a sauvé la vie. J'ai écrit le film en sortant de cette longue période médicale, pendant les confinements successifs liés au COVID 19. Je ressentais alors une tension qui m'exaspérait. Ceux qui applaudissaient les soignants aux fenêtres tous les soirs à 20h allaient certainement voter ensuite pour un candidat qui réunirait toutes les conditions pour faire périr ce système. Cette contradiction me rendait fou.

Ayant passé pas mal de temps dans ma vie à l'hôpital en tant que patient, j'ai été témoin de cet équilibre fragile de quelque chose qui tient certes, mais au prix de la santé de ceux qui y travaillent. Je vis avec quelqu'un qui est médecin, j'ai vu ma mère démissionner de l'Éducation nationale. Mon frère est prof lui aussi. Il fait partie d'une génération pour laquelle enseigner en Seine-Saint-Denis relève d'une mission. À la fin du film, il raconte au téléphone qu'il doute à chaque rentrée de pouvoir recommencer une nouvelle année scolaire. Autour de moi, l'équation suivante se vérifie : plus l'on donne de sens au travail dans la fonction publique, plus l'on a de chances d'en partir parce que cela nous esquinte trop.

Comment avez-vous rencontré les six fonctionnaires démissionnaires présents dans le film ?

Je n'ai plus envie de faire du documentaire qui prenne des choses aux gens sans rien leur donner en retour. L'idée centrale était de réunir des personnes qui ne se connaissent pas, des gens qui se sentent en décalage avec le monde et d'aller vers un dialogue qui leur permette de se sentir un peu moins seuls. Rassembler des solitudes dans une société insidieusement violente qui a détruit leur lien social, cela me touche beaucoup au cinéma. On parle du démantèlement du service public depuis longtemps mais souvent en se concentrant sur un secteur ou en réaction à des cas et des professions isolés. La rencontre entre plusieurs branches, que je n'ai jamais vue au cinéma, m'intéressait.

Entre un médecin et un facteur, la fonction publique recouvre des classes sociales très différentes qui partagent pourtant des éléments de langage, et surtout des préoccupations éthiques communes. Orienté par les syndicats que j'ai contactés, j'ai mené des entretiens pendant un an et demi. Chez les médecins, je me suis plutôt adressé aux collectifs qui se créaient alors comme Santé en danger ou le Collectif inter-hospitaliers car la culture du syndicalisme est très peu implantée dans ce secteur, marqué aussi par une habitude du secret professionnel. La quarantaine d'entretiens téléphoniques que j'ai effectués a orienté le casting vers l'expression d'une certaine désillusion. Je cherchais des fonctionnaires qui soient partis non par manque de vocation mais par dépit, par rage, révolte et conflit éthique.

En parallèle je me suis beaucoup documenté ensuite notamment avec les écrits de la sociologue Nadège Vézinat qui décrit les cercles vicieux à l'œuvre dans le service public (*Les services publics empêchés*), mais aussi la lecture d'un ouvrage collectif de sociologues, *La Casse du siècle*, qui décrit les étapes successives de casse de l'hôpital public. Je me suis en partie inspiré de la culture cyberpunk dont je voulais garder quelques petites choses d'une dystopie en train de se vivre, comme le motif de l'épave. Le film s'est d'ailleurs longtemps appelé *Les naufragés*, comme celles et ceux qui ont coulé avec le navire mais qui sont bel et bien vivants pour repenser les choses. J'aime aussi dans ce courant le motif récurrent d'une forme de mélancolie, de personnages qui se retrouvent en marge d'un système auquel ils ne croient plus.

Dans la première séquence, le décor est plongé dans l'obscurité, ce qui contraint vos protagonistes à l'éclairer à l'aide d'une lampe torche. Cette mise en scène donne à l'hôpital désaffecté où se passe le film des airs d'épave recelant un trésor ancien.

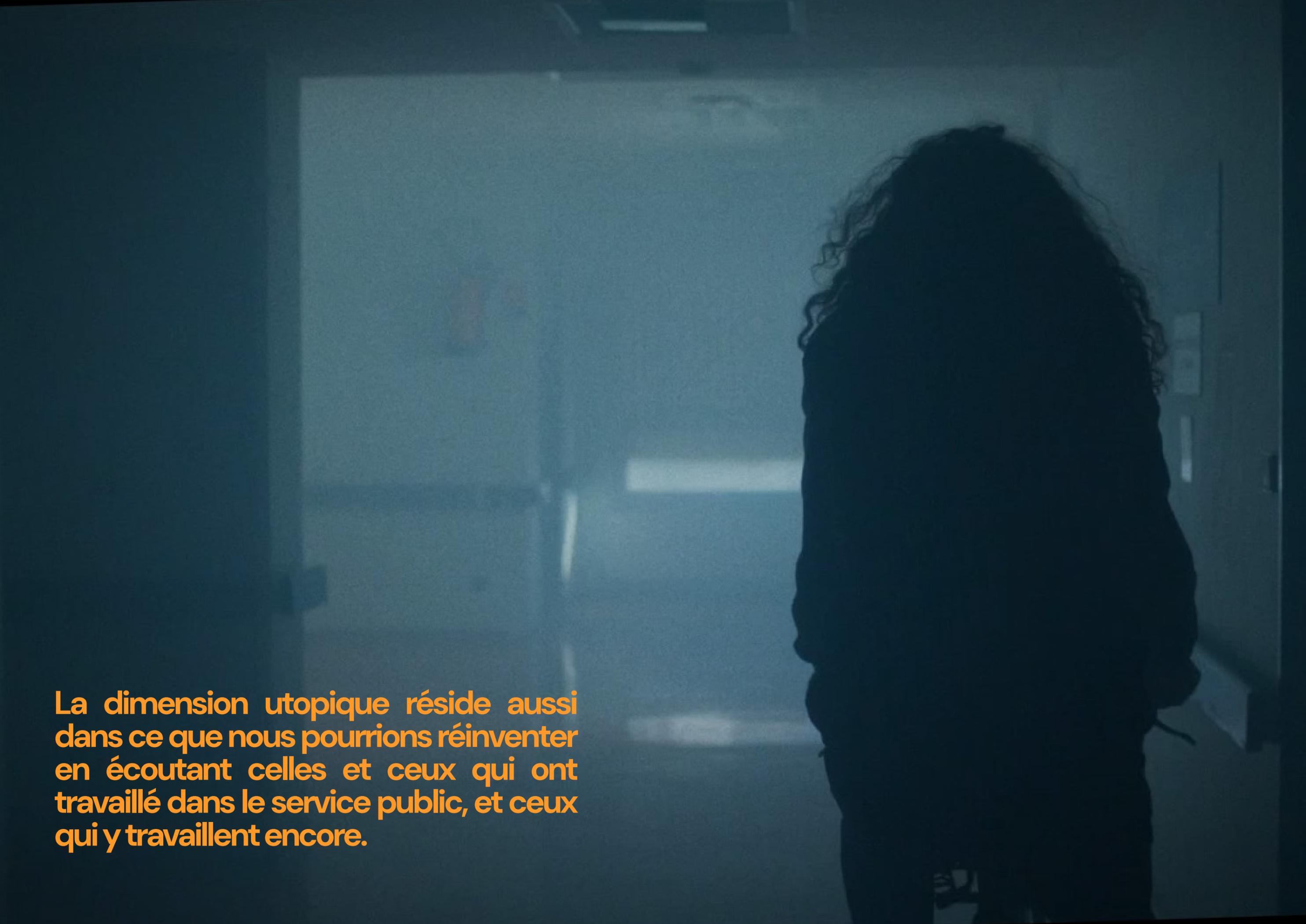
Imaginer qu'il s'agisse d'une épave amène immédiatement l'idée que ce lieu a connu une certaine grandeur, ou au moins, qu'on s'en faisait une idée glorieuse à un moment donné. Beaucoup de fonctionnaires qui s'acharnent à faire bien leur travail et qui lui donnent du sens me font penser aux musiciens du Titanic qui ont continué à jouer jusqu'aux derniers instants du naufrage. L'ancien hôpital de Villeneuve-sur-Lot où nous avons tourné n'avait plus d'éclairage, ce qui nous a obligés à trouver des sources lumineuses autres que des néons. C'est ce qui transfigure ces espaces. Les lumières contribuent à la sensation d'une archéologie au présent qui me plaisait. Je voulais faire de l'administration une entité en extinction. Nous avons choisi un hôpital désaffecté depuis dix ans seulement, si bien que le matériel et l'architecture ressemblent à ce que l'on connaît. Ce lieu archétypal incarne la fonction publique mais en décalant le regard. Plus tard dans le film, les lumières servent aussi une dimension plus onirique : leurs souvenirs d'eux en tenue, de leurs métiers et des usagers.



Le décor unique fait penser à une cabane où les protagonistes joueraient à recréer un monde idéal, ce qui lui donne une dimension utopique très forte.

Lors de ma première étape d'écriture, j'avais imaginé un faux documentaire dans le contexte d'un futur dystopique proche de la science-fiction. J'ai réécrit de manière plus symbolique et plus théâtrale, mais en conservant l'idée première d'un îlot hors de la société. Cela a impliqué une méthode de tournage très différente d'un documentaire en cinéma direct dans lequel on suit les gens. J'ai offert à mes protagonistes un cadre et un plan de tournage similaires à ce qui se fait en fiction. Nous avons chacun notre feuille de route pour les dix journées de tournage. J'avais demandé à chacun d'apporter dans sa valise son ancien costume, des objets qui lui rappelaient leur vie de fonctionnaire mais aussi des souvenirs personnels. Même si ces choses ne se voient pas nécessairement dans le film, elles ont contribué à transformer le lieu du tournage en une sorte de cocon. Ces fausses chambres reconstituées par la cheffe décoratrice, Nathalie Tisné, font le lien entre la vie intime et le travail. Cela me plaisait d'être dans une ruine qui soit comme un asile pour les accueillir, mais que le lieu puisse aussi se rénover et se réinventer. Il a même pris pour certains une fonction thérapeutique. Comme s'ils et elles se réparaient en essayant de réparer la fonction publique.



A person with long, curly hair is shown in silhouette, looking out a window. The scene is dimly lit, with the person's form dark against the lighter background of the window. The window shows a bright, overcast sky and some blurred interior elements. The overall mood is contemplative and quiet.

La dimension utopique réside aussi dans ce que nous pourrions réinventer en écoutant celles et ceux qui ont travaillé dans le service public, et ceux qui y travaillent encore.



Hors service réconcilie des choses qui semblent contradictoires : une parole concrète et précise sur le travail avec les notions de sensibilité et d'intime, tout en s'autorisant de la douceur dans sa mise en scène.

La rencontre des personnages se fait dans la douceur, c'est vrai. Peut être que la caméra donne aussi à leurs interactions quelque chose de bienveillant. J'ai eu envie de mettre au centre du film une parole brute sur le travail dont la portée politique me manque dans le documentaire aujourd'hui. Un an avant le tournage, j'ai réuni quatre des protagonistes dans le décor pour tester des choses. Il m'importait de susciter une parole sur des expériences, des émotions qui leur paraissaient très lointaines, presque d'une autre vie. Pour cela, il a fallu inventer des dispositifs qui soient une véritable expérience de cinéma et qui leur permettent de s'approprier les scènes. Nous avons fait des exercices de théâtre où nous avons tous – les six protagonistes, mais aussi l'équipe technique – proposé par écrit des questions que nous aimerions voir posées, et nous avons validé tous ensemble quels sujets seraient abordés, avec quelle formulation. Débattre de la légitimité de ces questions a suscité chez un eux un désir de parler immense, qu'ils pensaient enfoui puisque leur carrière dans la fonction publique est derrière eux depuis déjà longtemps. Les sujets ont été tirés au sort, je leur laissais quelques minutes pour réfléchir puis l'un d'eux lançait la discussion que je filmais dans de longues prises, entre 45 minutes et une heure. À partir du moment où je créais le contexte d'une scène ou d'une action, ils étaient autonomes dans la discussion sans besoin que je n'intervienne.

Les protagonistes ne sont pas tout à fait de la même génération, mais ils ont tous grandi avec l'idée d'un service public qui fonctionne, qui soit attirant pour leur carrière, mais aussi valide pour la société puis ont fait l'expérience de sa dégradation.

Ils ont entre 30 et 52 ans. Des choses résonnent et alertent dans toute la fonction publique, mais en connaissant des contextes différents propres à chaque corps de métier. Micka le postier incarne les derniers ouvriers de la fonction publique. Aujourd'hui, il incarne la lutte perdue ! Cela résonne très fortement chez Margot qui est médecin car leurs deux métiers ont en commun d'avoir des gestes calculés : les journées des postiers sont calibrées par un ordinateur qui calcule combien de temps ils doivent consacrer à fermer une enveloppe. On fait bien comprendre aux médecins que l'hôpital ne peut se financer qu'en fonction de leurs actes. Ils doivent faire le plus de gestes médicaux possibles. Pendant le tournage, en avril 2023, on a commencé à entendre un grondement très fort. J'ai l'impression depuis que tout est en train de craquer en même temps.

Le film parvient à relier une idéologie générale qui rend le service public concurrentiel comme avec le New Public Management à l'hôpital tout en évoquant aussi des choses très concrètes comme le manque de radiateurs. Cela permet de relier un propos très concret et incarné à une réflexion globale sur l'évolution du service public.

L'artifice permet de montrer que ces idées générales qu'ils partagent entre collègues ne sont pas de simples postures politiques et intellectuelles. Elles se matérialisent pour eux, mais aussi pour nous. Ce manque d'une politique publique qui tienne la route, cette absence de directives cohérentes créent au quotidien des épuisements et des mini-conflits éthiques. Ce sont des gens qui veulent bien faire et qui luttent contre le fait que c'est impossible. Ne plus voir son collègue faute de temps, ne plus avoir d'espace pour faire des annonces aux patients ou pour accueillir leurs familles, ne plus avoir un planning si serré qu'il interdit de parler aux usagers de la poste : toutes ces petites choses accumulées abîment leur vocation. J'aimais l'idée de leur faire faire des gestes pour parler de ces anecdotes qui n'en sont pas. Comment l'idée générale du manque d'argent dans le public, qui est devenue un lieu commun, les prend en étau entre leur envie de bien faire et leur impossibilité.

LES PROTAGONISTES

Ce sont tou.te.s d'ancien.ne.s travailleurs de la fonction publique. Métiers différents, personnalités différentes, vies différentes et classes sociales différentes.

Jean les a rencontré.e.s le long de ses recherches, auprès des collectifs de travailleurs, de syndicats, de bouche à oreille. Pendant plus d'un an, il a réalisé environ trente entretiens téléphoniques et rencontré de nombreuses personnes qui avaient quitté leurs fonctions. Parmi eux, six personnes font partie de l'aventure du film "Hors service".



Margot, la médecin

Margot a été médecin anesthésiste et réanimatrice dans plus d'une dizaine de services en France.

Elle a démissionné du CHU de Clermont-Ferrand en Octobre 2020. Puis, en pleine crise COVID, elle décide de remettre sa blouse et part au service de réanimation de Montluçon. Après quelques contrats, elle démissionne de nouveau et pour de bon.

Elle s'est impliquée à fond, elle y a cru. Elle a toujours accompagné sa pratique de recherches, de questionnements. Elle a écrit *Mon blanc de travail, un cri du care*, livre écrit suite à la crise du Covid. Dans ce récit autobiographique sur les dérives de l'hôpital public, elle tente d'alerter sur l'illusion de la privatisation des services publics comme solution. Jean a rencontré Margot via le collectif inter hospitalier. Dans sa lettre de démission elle écrit :

"J'aurai tenté, j'aurai échoué. Bien des transformations se seront passées, mais pas celle ni l'espoir que j'en attendais. Adieu amis, adieu collègues, vous quitter n'est pas chose aisée, car j'ai grandement aimé nombre d'entre vous, et je compte bien continuer. Je serai plus créative ailleurs. Pleine d'impatience, Pleine d'espérance,

PS : je n'abandonne pas, ça n'est pas mon genre ; la porte d'entrée est fermée à double-tour, je vais tenter ma chance par la porte-fenêtre."

Mikael, le facteur

Mikael a travaillé très jeune à La Poste. Depuis qu'il a 19 ans, il vit avec sa femme, il a eu des enfants et a aimé son métier. D'abord une dizaine d'années au tri, puis treize autres comme facteur. Il a adoré ça. Il y voyait un deal : on n'a pas de perspective de salaire, mais on est libres. Effectivement, en arrivant à Bègles à côté de Bordeaux, il a tout de suite eu ses tournées, ses usagers, ces gens qu'il a vus des années. Puis, les réorganisations sont arrivées. Mikael a vécu une vraie peur face à un métier qui disparaissait sous ses yeux, dans sa vie, son quotidien. Les tournées ont changé, il a fallu accepter de ne plus voir les collègues le matin, il a fallu se prêter au jeu des nouveaux services à vendre aux «clients».

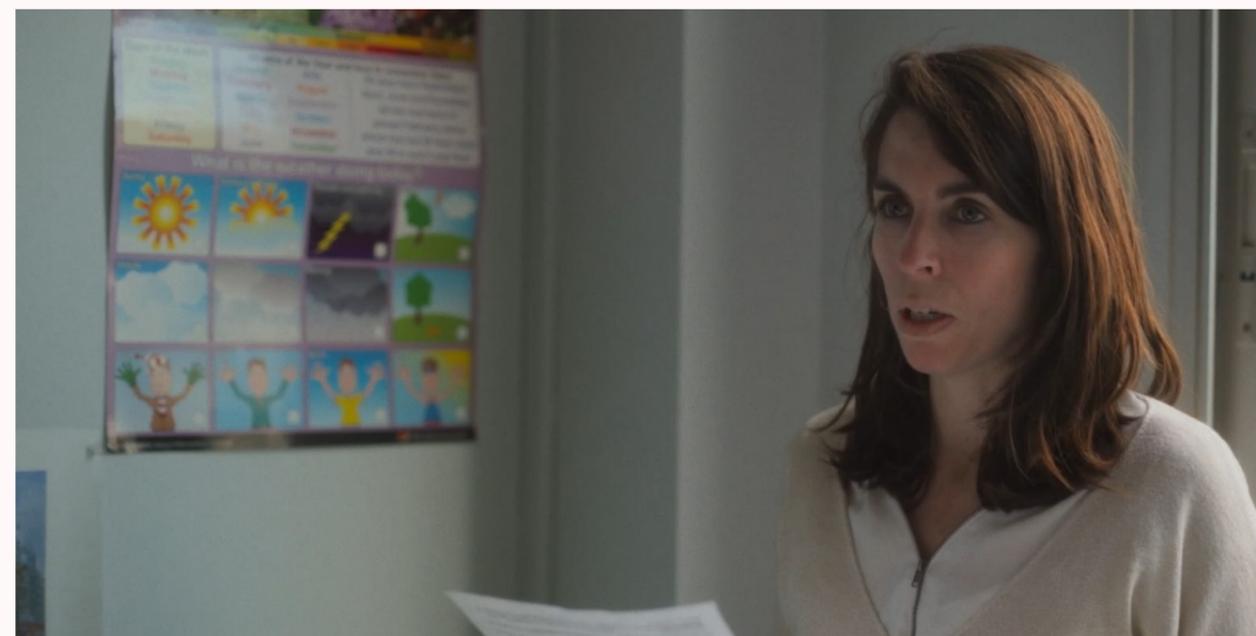
Sans diplôme, il a voulu quitter le navire avant qu'il ne coule. Il a fait la formation qu'on lui a proposée, il travaille aujourd'hui aux impôts. Il aime moins, c'est évident, mais il n'a pas d'autres solutions. Et même s'il voulait redevenir facteur, la profession qu'il a connu n'existe plus, et il serait très certainement intérimaire.



Floriane, la juge

Floriane est l'une des rares juges à avoir démissionné en France. Un extrait de sa lettre de démission a été reprise dans la Tribune signée par plus de 3000 magistrats en 2021 suite au suicide d'une de ses collègues de promotion. Lire la tribune [ici](#). Sa lettre, elle a été publiée sur Médiapart. Jean a contacté le syndicat de la magistrature. Un jour, Floriane lui a écrit et il l'a rencontrée immédiatement. Elle est toujours à fleur de peau, révoltée, déterminée, sans regrets.

Pour la première fois, après un tunnel d'études et de métier, elle prend du temps pour vivre. Elle a d'abord fait des petits boulots et s'investit dans une ressourcerie. Il lui fallait rembourser ses années d'études à l'Etat, une somme à quatre zéros. Puis elle a su qu'elle serait exemptée, elle a réfléchi à une nouvelle manière de travailler. Elle commence alors une école de journalisme.



Blandine et Rachel, les profs

Blandine et Rachel étaient prof d'Anglais à Montauban. Elles ont plusieurs années d'écart, mais on vécu en même temps les symptômes du burn out et la démission. Lorsque Jean les rencontre, il observe deux personnalités très différentes mais des constats et des souffrances identiques.

Malgré des années de travail parfois compliquées, elles n'avaient jamais milité. Elles prenaient sur elles, un stress qu'elles peinaient à gérer. Elles s'investissent sans retenue. Voyages scolaires, sorties pédagogiques, ou encore cellules contre le décrochage scolaire.

Mais à la moindre difficulté, elles ne se sont jamais senties soutenues par leurs directions. Les collègues non plus d'ailleurs. Tout était compliqué sans moyens. Puis il y a eu des réformes et un mouvement contre les lois Blanquer. Il y a eu une opposition. Elles ont foncé, c'était nouveau. Elles s'autorisent à s'investir, à croire qu'ils et elles pourraient être entendu.e.s. Quand les réformes sont passées, ça a tout déclenché. Elles n'y croyaient plus. Fatigue, dépression, impossibilité. Burn out. Il a fallu partir.

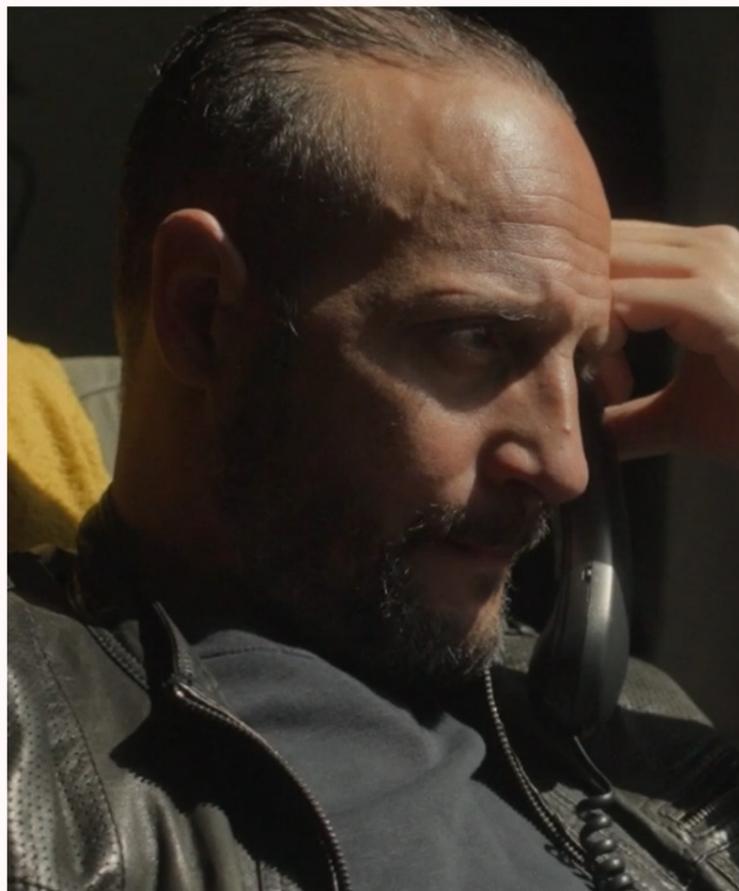
Nabil, le policier

Nabil a grandi dans un quartier populaire à Marseille. Son père lui parle du concours pour la police. Nabil tente sa chance, peut être pour le statut social du fonctionnaire, sans doute pour plaire à son père.

Dès les débuts, il comprend qu'il faudra supporter une ambiance à la dure, pas toujours claire ni honnête. Et souvent raciste. Il tente de se fondre dedans, il vit tout de même quelques belles années où il a l'impression de pouvoir faire correctement son boulot. Mais il sent bien que sa place n'est pas ici. Les tensions montent en lui, le stress, l'angoisse, la dépression. Il a une famille avec femme et enfants qu'il ne voit que trop peu. Son père décède, Nabil démissionne.

Longue dépression, mais il souffle, il n'a plus de comptes à rendre à l'administration. Et surtout il voit enfin ses enfants grandir.

Depuis, il travaille souvent pour le cinéma. Il déplore que là aussi, on le cantonne à des rôles de flic ou de bandit. Mais il ne regrette pas ses choix.



Jean-Marc

Dans le film, Jean-Marc est encore en poste. En préparant le film, Jean avait lu des articles et vu des reportages sur lui, ses dénonciations de violence policières non justifiées, et les conséquences qu'il vivait de la part de l'administration.

Il décide alors qu'il est la bonne personne pour créer un lien dans le film entre ceux qui partent et ceux qui restent.

En effet, après avoir dénoncé ces faits, il a vécu un réel harcèlement de la part de l'administration. Mise au placard, mise en difficulté financière, intimidations et procès.

Sa santé s'est extrêmement dégradée, mais il a voulu rester, en croyant jusqu'au bout que justice serait rendue.

Depuis le tournage, Jean-Marc a eu le statut de **lanceur d'alerte**. Et il prend une distance avec son travail. Il représente ceux qui continuent à se battre de l'intérieur, souvent au péril de leur santé notamment.

BIO-FILMOGRAPHIE

Gouffres et merveilles, 77', 2025, documentaire,
produit par Les Alchimistes

Il faut se tromper, 22', 2022, Autoproduction
FID Marseille, Prix du public du festival Tous courts 2022

Paroles de bandits, 90', 2019, documentaire,
produit par Prima Luce, DokLeipzig et sortie salle le 18 décembre 2019 (Les Alchimistes)

Plus t'appuies moins j'ai mal, 33', 2018, fiction,
produit par Prima Luce
FID Marseille 2019, International Film Festival Contis 2019

Terra di Nessuno, 65', 2014, documentaire,
produit par Prima Luce
FID Marseille 2015, Doc Mexico (2015), Trieste Film Festival (2016), Festival
International du Documentaire de Moscou (2016), Festival Filmer le Travail de Poitiers (2016)...



Jean Boiron-Lajous étudie le cinéma à l'Université de Lille 3 et à l'Université Aix-Marseille. En 2012, il réalise *La Mémoire et la Mer*, documentaire produit par l'Université Aix-Marseille avec la participation de l'INA et en 2015, *Terra di Nessuno*, un long métrage documentaire produit par Prima Luce et sélectionné au FID Marseille. En 2018, il poursuit sa collaboration auprès de Prima Luce avec le film court, *Plus t'appuies moins j'ai mal* et réalise son dernier long métrage, *Paroles de Bandits*, en 2019.

Son dernier court métrage, *Il faut se tromper*, est sélectionné au FID Marseille et reçoit le Prix du public lors de la 40e édition du Festival Tous Courts d'Aix-en-Provence, en novembre 2022.

En parallèle de ses films, il a travaillé auprès d'artistes et réalisateurs comme Agnès Varda, Alessandra Celesia ou Nicolas Peduzzi. De 2012 à 2017, il a coordonné le Festival La première fois, dédié aux premiers films documentaires à Marseille. Depuis 2018, il enseigne le cinéma et participe à différents ateliers de cinéma notamment en psychiatrie.

ANNEXE



Extraits des études menées par le collectif

Nos Services publics (Cliquez pour aller vers le site)

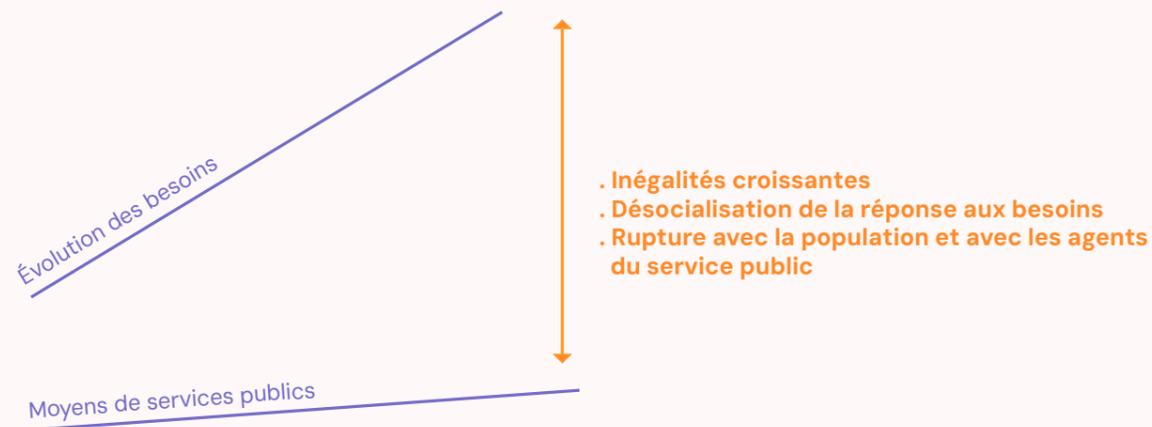
2024 — Rapport sur l'état des services publics

(cliquez pour lire le rapport en entier)

Pourquoi parler de "besoins" quand on parle de services publics ?

Nous avons souhaité mobiliser le terme de « besoin » par opposition à l'approche aujourd'hui majoritaire dans les politiques publiques autant que dans le débat public, qui consiste à penser les services publics par les « moyens » financiers et humains qui lui sont alloués. L'effort de description et d'analyse en termes de besoins proposé par ce rapport est une première tentative pour penser les services publics, dans leur ensemble, à partir des évolutions de la société et des attentes de la population. Nous avons la conviction que cette approche, qui permet d'aborder les politiques publiques au regard des enjeux auxquels elles entendent répondre, est trop souvent perdue de vue alors même qu'elle détermine la connexion ou la déconnexion des services publics de la population. Les enjeux de moyens ne sont pas éludés dans ce rapport : ils sont approfondis dans les différents chapitres, et font l'objet du dernier chapitre, transverse. Il nous semble toutefois essentiel de replacer ces enjeux de moyens à leur juste place, et de proposer un regard nouveau sur les services publics. Ce faisant, nous proposons une vision plus concrète et pertinente du débat sur les évolutions des services publics, par opposition à celle qui se cantonnerait à constater les « augmentations » ou « diminutions » de moyens : débattre de l'évolution des services publics n'a de sens qu'au regard des évolutions sociales auxquelles ils sont censés répondre. Chacun des chapitres cherche à saisir, avant toute analyse des services publics eux-mêmes, les évolutions démographiques, sociales, environnementales et technologiques qui contribuent à transformer les attentes de la population et les modalités de leur prise en charge. C'est ce que nous qualifions ici de besoins, ou de besoins sociaux. Il nous semble essentiel de déplacer le débat public sur cette notion de besoins afin de débattre collectivement et plus largement sur les enjeux auxquels le service public doit répondre. Nous n'avons pas souhaité distinguer entre des besoins essentiels ou légitimes d'une part (« progrès ») et des besoins artificiels ou illégitimes d'autre part (« régrès ») : cela nous semble être le rôle du débat public éclairé que nous espérons justement provoquer. De même, certains besoins peuvent apparaître en contradiction les uns avec les autres : c'est précisément là que naît la politique, et donc le besoin de débat démocratique.

Schéma : Pourquoi les services publics "craquent"-ils?



Un écart croissant entre les besoins de la population et les moyens des services publics qui renforce les inégalités, crée un espace croissant de désocialisation de la réponse au besoin et accentue la rupture avec la population et avec les agents des services publics.

Etude sur la perte de sens dans la fonction publique

(cliquez pour lire l'étude complète)

Les résultats de cette enquête révèlent un mal-être profond : alors que la grande majorité déclare avoir rejoint le service public pour servir l'intérêt général (68 % des sondés), la quasi-totalité (97 %) des répondants s'est déjà dit au moins une fois dans un cadre professionnel : "c'est absurde... ou si cela a un sens ce n'est pas celui pour lequel je me suis engagé". **80 % des répondants déclarent même être confrontés "régulièrement" ou "très fréquemment" à ce sentiment d'absurdité dans l'exercice de leur travail.** La fréquence de ce sentiment croît légèrement avec l'âge des enquêtés.

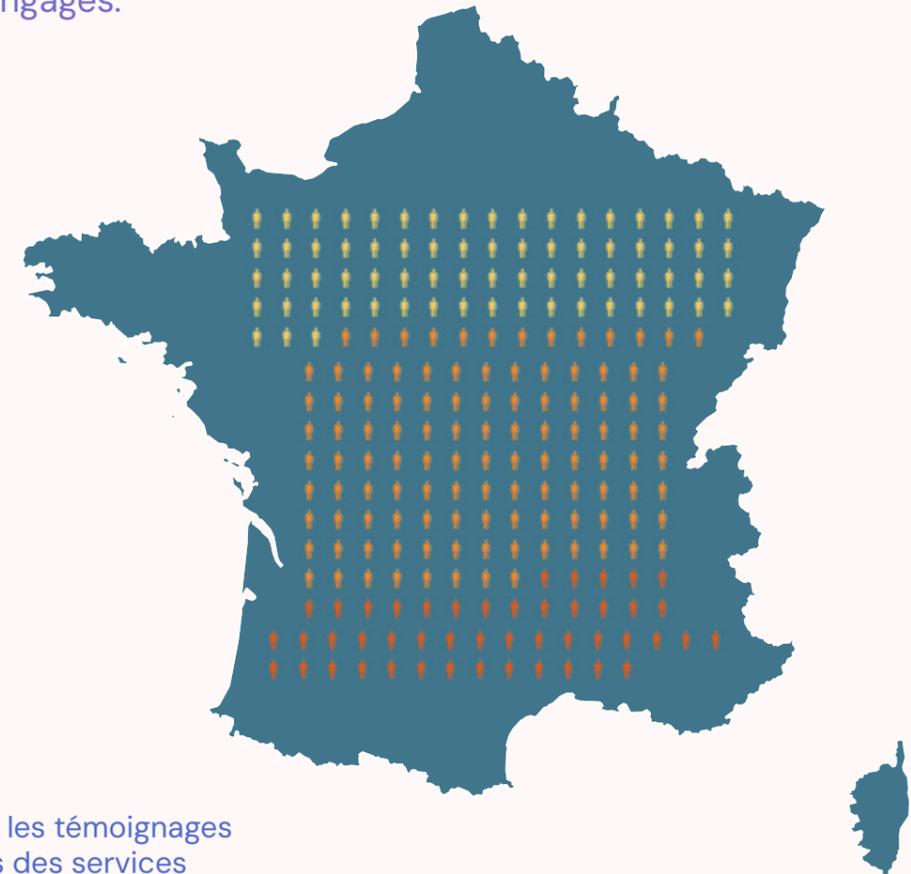
Plus de 3000 témoignages écrits ont été recueillis, dans lesquels les agents nous expliquent, parfois longuement, ce qui provoque chez eux la perte de sens. Ils mettent en avant le manque de moyens, un défaut de vision, l'impression de servir un intérêt particulier plus que l'intérêt général, le poids de la structure ou de la hiérarchie ainsi que le manque de reconnaissance. Ces motifs s'entrecroisent et se recoupent fréquemment.

Premiers problèmes cités : ceux qui limitent la capacité des agents à assurer leurs missions

Les problèmes cités tiennent avant tout aux difficultés et entraves rencontrées par les agents pour mener à bien leur mission (manque de moyens, désaccord avec la pertinence des consignes reçues, perte de sens de leur mission). Les motifs liés à l'environnement de travail (rémunération, opportunités de carrière) sont bien présents, mais ne sont cités que dans une deuxième série de réponses.

Le service de l'intérêt général demeure le motif principal cité pour rester au sein du service public, cité par 50 % des répondants. Néanmoins, le cumul des difficultés rencontrées conduit à une crise de sens massive : un tiers des agents ayant déclaré rejoindre le service public pour "servir l'intérêt général" ne restent plus en poste pour ce motif. La "difficulté de changer" est même citée comme la principale raison de rester dans l'éducation nationale, mentionnée par plus d'un agent sur deux.

Loin des idées reçues sur les motivations des fonctionnaires et de l'isolement parfois ressenti au quotidien, les réponses recueillies mettent en évidence un sentiment de perte de sens largement partagé, lié avant tout à l'incapacité des agents à mener à bien les missions de service public pour lesquelles ils se sont engagés.



Découvrez les témoignages des agents des services publics, [cliquez sur la carte.](#)