



## **Contribution écrite au regard de la « Revue stratégique de la Fonction publique 2035-2050 »**

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a lancé une « revue stratégique de la fonction publique » à horizon 2035-2050, présentée comme un « exercice prospectif » pour « documenter des scénarios d'évolution, anticiper les transformations démographiques, technologiques et climatiques, et éclairer le débat public à l'occasion des 80 ans du statut général des fonctionnaires ».

La CGT Fonction publique a choisi de ne pas participer à la réunion de lancement de cette revue mercredi 18 mars. Ce choix ne traduit pas un refus du débat sur l'avenir du service public et de la Fonction publique. Il exprime au contraire une exigence : celui-ci ne peut pas être cadré, piloté et pré-écrit par une administration, sur la base d'hypothèses et de questions qui posent comme légitime la remise en cause du statut général et la banalisation de la contractualisation.

Nous vous soumettons donc une contribution écrite dans laquelle nous portons et réaffirmons nos propositions et revendications, qui pourrait servir de base pour mener un véritable débat démocratique sur la Fonction publique, ses missions et ses agent-es.

### **1. Sur la méthode de la « revue stratégique de la Fonction publique » et sa légitimité**

La revue stratégique est présentée par la DGAFP comme un exercice « technique » de prospective, qui devra être alimenté par des données, des comparaisons internationales, des contributions d'experts, d'administrations et de syndicats. En réalité, le document de présentation et les premières communications posent d'emblée des questions hautement politiques et volontairement iconoclastes dans lesquelles la CGT Fonction publique ne peut aucunement se retrouver, comme par exemple :  
« Faudra-t-il encore des fonctionnaires sous statut pour assurer les missions de service public ? »  
« Le statut reste-t-il une condition de la résilience de la fonction publique ? »  
« Comment garantir sa pertinence sur la durée ? »

Pour la CGT, il n'est pas neutre qu'une direction d'administration centrale se voie confier la mission de cadrer ce débat et de produire des scénarios qui nourriront la discussion publique et les échéances de 2027. Les questions du Statut, la place des fonctionnaires, les missions d'intérêt général relèvent d'abord du débat démocratique : elles devraient impliquer le parlement, le CESE, les citoyennes et citoyens, les organisations syndicales, les associations d'élu-es et les représentant-es des employeurs territoriaux et hospitaliers, les forces politiques et associatives. Le rôle de l'administration est de mettre en œuvre une politique déterminée au terme d'un processus démocratique de consultations et de négociations, non s'arroger la mission d'éclairer le débat en lieu et place des acteurs politiques.

En tout premier lieu, il conviendrait que le bilan de la Loi dite de Transformation de la Fonction publique soit produit. C'est un impératif avant toute autre projection. C'est une de nos revendications majeures que nous portons à chaque intervention auprès des Ministres successifs et/ou de la DGAFP.

Nous considérons donc qu'un exercice de « revue stratégique » piloté par la DGAFP, qui interroge la « pertinence » même du Statut et entérine en toile de fond les trajectoires déjà engagées de contractualisation, d'externalisation et de mise au pas de la Fonction publique est illégitime. Il fait courir un risque au débat public : de considérer comme technique un débat éminemment politique. Partant de l'idée simple que de naturaliser des choix orientés et d'instiller le concept même qu'un recul historique du statut serait l'option « normale » résultant d'une pure logique de technique administrative.

Par ailleurs, les gouvernements enchaînent depuis des années les réformes de l'État sous des sigles technocratiques (RGPP, MAP, Action Publique 2022), toujours au nom de la modernisation. Pourtant, aucun bilan sérieux et contradictoire n'a été réalisé. Il serait nécessaire avant d'imaginer un nouvel acronyme d'examiner les conséquences des réformes successives sur le service public rendu et sur les conditions de travail des agents. Des bilans des réformes de l'organisation territoriale de l'Etat, des différentes lois de décentralisation comme de la loi Hôpital, patients, santé, territoires, de la Loi dite de transformation de la Fonction publique et de la codification du Statut seraient également nécessaires pour conduire cette réflexion. Nous notons que ces bilans n'ont pas été intégrés au cadrage de la DGAFP.

## **2. Notre point de départ : le Statut général des Fonctionnaires comme conquête démocratique et bien commun**

La « revue stratégique de la Fonction publique » place le Statut au rang de « thématique » à interroger parmi d'autres, au même titre que l'IA, l'égalité ou l'organisation du travail. La CGT soutient une autre approche : le Statut Général des Fonctionnaires n'est pas un paramètre comme un autre, c'est la condition d'existence de la Fonction publique au service de l'intérêt général.

Pour la CGT, le Statut Général des Fonctionnaires n'est pas un privilège mais la garantie de l'égalité des usagers devant le service public. Il constitue l'une des grandes conquêtes démocratiques du XX<sup>e</sup> siècle, au même titre que la Sécurité Sociale ou les conventions collectives. Le Statut est une construction républicaine qui articule trois principes : égalité de traitement et donc égalité d'accès aux emplois publics (concours), indépendance (séparation du grade et de l'emploi), responsabilité des agent-es vis-à-vis de la Nation. En garantissant une Fonction publique de carrière, il organise l'indépendance des agent-es vis-à-vis des pouvoirs politiques et économiques, et donne aux citoyennes et citoyens des garanties concrètes d'indépendance vis-à-vis du politique, d'égalité de traitement et de continuité du service public. Le Statut Général des Fonctionnaires n'est donc pas un privilège individuel pour les fonctionnaires, mais une garantie pour les usager-es : un-e agent-eprotégé-e des pressions, qui ne dépend pas pour son avenir professionnel d'un contrat individuel, potentiellement précaire, ou d'une nomination discrétionnaire, peut résister à un ordre injuste, refuser un traitement discriminatoire et maintenir la qualité du service rendu. Ce Statut a d'ailleurs ses contreparties, c'est un ensemble de droits mais aussi d'obligations.

Quatre-vingt ans après le Statut Général des Fonctionnaires de 1946, toute proposition sérieuse d'une réflexion sur l'avenir de la Fonction publique devrait partir de ce constat : sans statut renforcé, il n'y a ni garanties effectives pour les citoyens, ni service public digne de ce nom. Mais le Statut Général et ses différents titres constitutifs doivent être améliorés – et il ne s'agit en aucun cas de demander une nouvelle codification mais un renforcement des droits des agent-es, indispensables à l'amélioration des droits des usager-es. C'est dans ce sens que la réflexion devrait œuvrer, tout en travaillant aux moyens de réduire le recours aux agent-es contractuel-les sur des missions permanentes et en leur proposant de bénéficier d'une nouvelle loi de titularisation.

### **3. De la modernité et de l'actualité du Statut**

Nous proposons les thèmes de réflexion, ci-dessous, absents du cadrage de la DGAFP.

#### **▪ Comment conforter la Fonction publique de carrière ?**

La DGAFP pose la question : le statut est-il encore « pertinent » ? Nous posons la question inverse : comment le renforcer pour répondre aux défis dès aujourd'hui et pour l'avenir ? Cela implique de traiter frontalement des sujets aujourd'hui hors champ de la revue :

Politique salariale : elle est l'enjeu majeur pour répondre à la crise d'attractivité de la Fonction publique qui n'est pas une crise des vocations mais des conditions d'exercice et d'emploi au sein du secteur public. On ne peut pas parler d'«attractivité» quand le gel du point d'indice a conduit à une perte de pouvoir d'achat de 28,6 % depuis 2000.

Carrières et corps : il faut reconstruire une Fonction publique de carrière avec des corps structurés, des grilles lisibles, un déroulement de carrière garantissant un vrai progrès professionnel et salarial sur la durée, des voies de promotion diversifiées mais encadrées par le droit et non par la seule appréciation managériale. Cela signifie également rompre avec la logique de contractualisation et titulariser l'ensemble des agent-es contractuel-les.

Unité du Statut : il faut consolider l'égalité des droits entre versants, au lieu d'utiliser les « spécificités » comme prétexte à des expérimentations qui détricotent le statut et les droits et garanties pour les agent-es publics.

#### **▪ Comment garantir des fonctionnaires citoyens au service de la loi**

La revue stratégique revendique l'ambition d'«éclairer le débat public» à l'horizon 2050 mais elle ne dit rien d'une question pourtant cruciale dans un contexte de montée de l'extrême droite partout en Europe : de quel type de fonctionnaires la République a-t-elle besoin ?

Pour la CGT, la réponse est claire : nous avons besoin de fonctionnaires citoyens, et non de fonctionnaires sujets. Cela implique de :

Ouvrir un chantier sur la démocratie sociale et la démocratie au travail pour transformer le travail, prendre mieux en considération la voix des agents dans l'organisation du travail pour reconquérir le sens de l'activité et renforcer l'autonomie des agents dans l'exercice de leurs missions ;

Reconnaître et renforcer les droits syndicaux, le droit de grève, les droits d'alerte et de signalement, tout comme la protection des lanceurs d'alerte ;

Affirmer pleinement, dans le droit comme dans la pratique, la responsabilité des agent-es vis-à-vis de la loi et des principes républicains, y compris par le devoir de désobéissance à un ordre manifestement illégal ou gravement contraire à l'intérêt public ;

Rompre avec la logique de « subordination et domestication » de la haute Fonction publique, à l'œuvre notamment dans la réforme récente de la haute Fonction publique, qui voudrait faire des directeurs et chefs de service les relais dociles de l'exécutif, plus soucieux de loyauté personnelle que de loyauté à la loi.

La revue stratégique ne peut pas ignorer ces enjeux : le Statut Général des Fonctionnaires a justement été construit pour résister à des politiques contraires à l'égalité des citoyens et aux droits fondamentaux. C'est justement tout un pan du statut qui doit être renforcé et approfondi.

### ▪ **Développement des services publics et des missions d'intérêt général**

Le cadrage de la revue stratégique de la Fonction publique met en avant des éléments factuels comme le vieillissement démographique, la crise d'attractivité, la féminisation, la transition écologique ou l'apparition de l'intelligence artificielle. Mais la manière dont il les mobilise pose des problèmes. La démographie sert surtout à justifier la nécessité d'« adapter » le périmètre des missions et les modalités de recrutement, sans poser la question de l'ampleur nécessaire de l'emploi public pour répondre aux besoins. L'« attractivité » est envisagée sous l'angle des parcours, des mobilités, du management, en évacuant délibérément la question salariale et la dégradation des conditions de travail. L'IA est présentée comme un levier de « transformation » des métiers, sans qu'aucun garde-fou sérieux ne soit posé sur les risques pour le travail réel, la santé des agent-es, ni sans vraiment aborder les questions de déontologie, de souveraineté numérique et de protection des données.

Rien ne sera possible sans la mise en œuvre d'une autre conception des finances publiques. C'est pourquoi la CGT Fonction publique propose une réflexion sur le financement de la dépense publique et de l'investissement public (Loi organique relative aux lois de finances - Loi de finances - Loi de financement de la sécurité sociale), dans le cadre d'un plan quinquennal et pluriannuel.

Pour la CGT Fonction publique il faut :

Repartir des besoins sociaux et des enjeux démocratiques : éducation, santé, protection sociale, transition écologique, justice fiscale, égalité femmes-hommes, cohésion territoriale, numérique au service de tous ;  
Affirmer la nécessité d'un État, de collectivités et d'un service hospitalier dotés des moyens nécessaires pour mettre en œuvre l'ensemble de ses missions dans des services publics de proximité et de qualité, plutôt que de voir le secteur public réduit à un rôle de « stratège » qui externalise et sous-traite ses missions au secteur privé ;

Donner à voir le secteur public comme un bien commun, qui doit être démocratisé (droits des usagers, place des agent-es, contrôle parlementaire) plutôt que comme une « machine » à rendre des comptes en termes d'indicateurs déshumanisés ;

Organiser le financement de services publics de haut niveau via l'ouverture d'une discussion sur le financement de la dépense publique et de l'investissement public.

Il n'y a pas de sens à discuter de l'organisation et de l'avenir de la Fonction publique en faisant l'économie d'un débat sur le périmètre et l'ambition de l'action publique.

## 4. Nos axes revendicatifs

- **Axe 1– Traiter frontalement les conditions matérielles : salaires, emplois, conditions de travail**

Questions à traiter :

Quelle politique salariale à court, moyen et long terme : dégel immédiat du point d'indice, refonte des grilles, intégration des primes dans le traitement et abrogation de toute prime au mérite, pour assurer l'attractivité du secteur public et l'indépendance économique des agentes et agent-es ?

Quelle politique de l'emploi public : créations de postes, titularisation, encadrement du recours au contrat, pour sortir de la contractualisation et de la précarité structurelle qui l'accompagne ? Comment rendre effectif le principe selon lequel l'ensemble des emplois permanents a vocation à être occupé par des fonctionnaires ?

Quels droits et quels moyens pour la santé au travail, la prévention des risques, la maîtrise de l'IA, la qualité de vie au travail ?

- **Axe 2– Réaffirmer le choix d'une Fonction publique de carrière, unifiée et renforcée**

Questions à traiter :

Comment garantir, le maintien d'une Fonction publique de carrière pour tous les emplois permanents ?

Comment reconstruire des grilles et des corps attractifs, lisibles, garantissant un vrai déroulement de carrière, en lien avec des missions de haut niveau ?

Comment renforcer l'unité du Statut entre versants, tout en prenant en compte les spécificités professionnelles, sans alignement par le bas ?

- **Axe 3 – Garantir l'indépendance et la citoyenneté des fonctionnaires**

Questions à traiter :

Quels droits nouveaux (alerte, protection, participation) pour permettre aux agent-es de défendre l'intérêt général, y compris face à des pressions politiques ou économiques ?

Comment rétablir et approfondir les droits des agent-es pour faire des services publics des espaces de citoyenneté et pas seulement des organisations hiérarchiques : abrogation de la loi dite de Transformation de la Fonction Publique, retour des CHSCT et CAP de plein exercice et mise en place de nouveaux droits avec des instances de dialogue social décisionnaires et non seulement consultatives ?

Comment démocratiser la haute Fonction publique (modes de nomination, durée des fonctions, contrôle parlementaire, intégration dans la carrière) pour sortir de la politisation opaque actuelle ?

Comment garantir, dans la perspective d'alternances politiques marquées, que l'appareil d'État reste au service de la démocratie et des principes républicains ?

▪ **Axe 4– Articuler Statut et ambition pour les missions d'intérêt général**

Questions à traiter :

- De quels services publics a-t-on besoin dès aujourd'hui et pour l'avenir (santé, action sociale, éducation, transition écologique, justice sociale, cohésion territoriale) ?
- Quels volumes et quelles qualifications d'emploi public sont nécessaires pour répondre à ces besoins ?
- Comment utiliser le Statut et la Fonction publique de carrière comme leviers de transformation démocratique (transition écologique juste, réduction des inégalités, égalité femmes-hommes, lutte contre les discriminations) plutôt que comme cibles d'austérité ?

\* \* \*

Nous demandons que les travaux qui seraient engagés par la DGAFP, sous couvert des directives politiques, portent sur :

- La reconnaissance explicite du Statut Général des Fonctionnaires et les moyens de le faire respecter par les employeurs publics,
- La réalisation du bilan de la Loi dite de Transformation de la Fonction publique et des Lois de décentralisation,
- L'intégration, parmi ses axes principaux, des questions salariales, d'emploi, de conditions de travail, de démocratie au travail, trop souvent traitées comme des sujets périphériques,
- L'engagement de véritables négociations associant réellement les organisations syndicales, les agent-es et les usager-es à la définition des questions et non à la validation de scénarios à paramètres fixés.

*Montreuil, le 20 avril 2026*