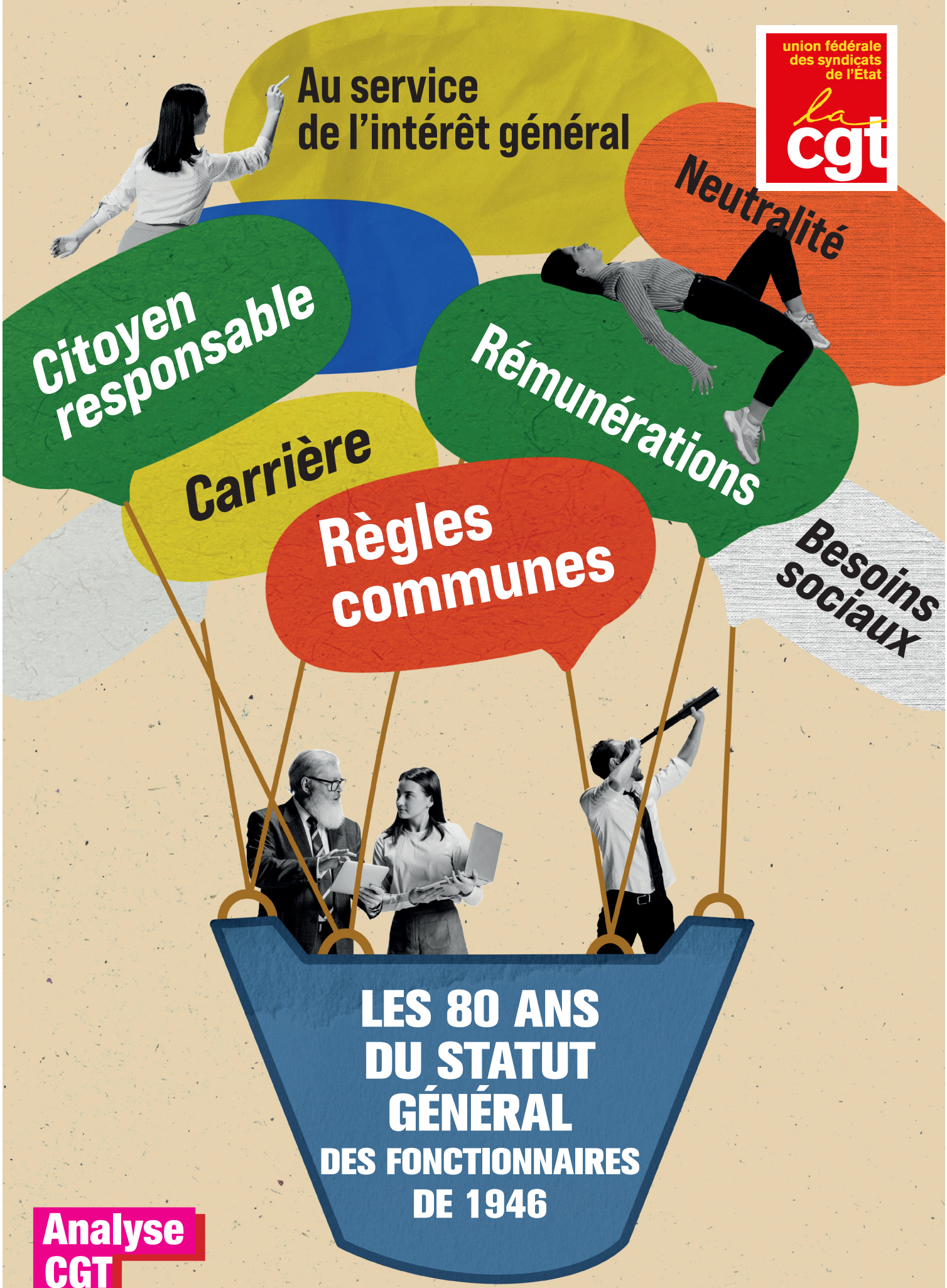
union fédérale des syndicats de l'État

la cgt



LES 80 ANS DU STATUT GÉNÉRAL DES FONCTIONNAIRES DE 1946

Analyse CGT

19 OCTOBRE 2026

RÉFLEXION CGT SUR LE STATUT DE 1946

Célébrer les 80 ans du Statut général des fonctionnaires ne saurait consister à en faire un objet de commémoration consensuelle, détaché des conflits, des luttes et des choix politiques qui l'ont rendu possible. Le Statut de 1946 est le produit d'un retournement historique : longtemps perçu par le mouvement syndical comme un possible instrument d'assujettissement des agent·es à l'État, il est devenu à la Libération, notamment grâce à l'investissement décisif de la CGT, un cadre de garanties collectives, de droits syndicaux et de protection contre l'arbitraire.

C'est cette histoire que la CGT doit rappeler : non pour figer le Statut dans une célébration patrimoniale, mais pour en retrouver la portée émancipatrice. Le Statut a contribué à faire du fonctionnaire non un sujet soumis à l'autorité, mais un citoyen responsable, protégé dans sa carrière et en capacité d'exercer ses missions au service de l'intérêt général. Il a aussi rendu possible une Fonction publique de carrière, des règles communes de rémunération et des espaces de participation collective qui constituent autant de garanties contre le favoritisme, le clientélisme et la gestion discrétionnaire.

La réflexion de ce document s'organise en trois temps. Elle revient d'abord sur les conceptions syndicales et administratives qui se sont affrontées avant 1946, puis sur le rôle moteur de la CGT dans l'œuvre de la Libération. Elle examine ensuite ce qui fait, pour la CGT, la portée démocratique et émancipatrice du Statut : protection contre l'arbitraire, reconnaissance du fait syndical, rôle des CAP et affirmation du fonctionnaire-citoyen. Enfin, elle met ces acquis en dialogue avec les débats actuels : la dévalorisation salariale et l'écrasement des grilles, la contractualisation des emplois permanents, l'éviction des représentants du personnel de la gestion des carrières, ainsi que les conditions permettant aux agent·es de résister aux injonctions contraires à la légalité et à l'intérêt général.

1. TRANSFORMATIONS DES REGARDS SYNDICAUX SUR LE STATUT

Une méfiance syndicale historique face à l'État et au Statut

Le Statut général des fonctionnaires de 1946 n'a pas été l'aboutissement naturel d'une longue tradition administrative mais il n'était pas non plus, et tant s'en faut, une revendication historique du mouvement ouvrier et de la CGT. Pendant des décennies, l'idée même d'un Statut a suscité la méfiance, voire l'hostilité, d'une grande partie du mouvement syndical des fonctionnaires. De fait, les premiers projets statutaires étaient souvent conçus non comme des garanties pour les agent·es, mais comme des instruments d'encadrement, de discipline et de soumission à l'État.

Au début du XXe siècle, une part importante du syndicalisme de fonctionnaires, largement influencée par le syndicalisme révolutionnaire, considère les agent·es publics comme des travailleurs et des producteurs à part entière. Ils ne se reconnaissent pas dans l'image du fonctionnaire comme représentant du pouvoir central, auxiliaire de la force publique ou « citoyen spécial » privé d'une partie de ses droits collectifs. Ils revendiquent au contraire le droit syndical, le droit de grève, des contrats collectifs et des organismes professionnels paritaires.

La formule de 1907 est éclairante. Dans une lettre ouverte à Clemenceau, le Comité central pour la défense du droit syndical des salariés de l'État, des départements, des communes et des services publics affirme : *« Nous ne sommes pas des délégués du pouvoir central, des agent·es de la force répressive et policière, mais des travailleurs, des producteurs ordinaires, et nous voulons être traités comme tels. »* (Voir réf. Jacques Chevallier) Cette phrase condense la conception syndicale d'alors : les fonctionnaires ne doivent pas être séparés du monde du travail par un Statut qui servirait principalement à organiser leur dépendance vis-à-vis de l'État.

Dans les années 1920, la Fédération des fonctionnaires continue de défendre les contrats collectifs et les conseils professionnels. Le Statut est rejeté lorsqu'il apparaît comme un moyen de restreindre les libertés collectives et de placer les fonctionnaires sous une tutelle renforcée.

LE DÉBAT JEANNENEY

Le débat de 1907 est particulièrement révélateur. Il ne porte pas encore sur un Statut général de type 1946, mais sur la possibilité pour les fonctionnaires de s'associer et de se syndiquer. Jules Jeanneney, rapporteur à la Chambre des députés, reconnaît la nécessité de mettre les agent·es à l'abri de l'arbitraire et du favoritisme : leur situation doit être juridiquement protégée et opposable à l'employeur public. Cette intuition est importante et sera l'un des fondements ultérieurs de la conception Statutaire.

Mais Jeanneney et une large part des responsables politiques refusent que cette protection débouche sur un droit syndical pleinement effectif. L'idée est d'autoriser des associations professionnelles étroitement encadrées, sans autonomie fédérative ni affiliation au mouvement ouvrier. En clair : des groupements tolérés, mais pas un syndicalisme indépendant capable de peser sur l'administration ou de mettre en cause le pouvoir hiérarchique. Les fonctionnaires craignent donc, à juste titre, qu'un Statut sans droit syndical et sans droit de négociation ne soit un "carcan".

Ce débat résume l'opposition de la IIIe République. Les partisans d'un Statut veulent parfois protéger les agent·es contre les faveurs et les interventions politiques ; mais les gouvernements et les partis refusent aussi souvent de se des-

saisir d'un puissant levier de nominations, de promotions et de clientélisme. Les syndicats, eux, refusent une protection juridique qui serait payée par l'abandon de leurs droits collectifs. Le résultat est une impasse : pendant des décennies, ni véritable Statut général ni droit syndical plein et entier ne voient le jour.

L'entre-deux-guerres : le déplacement progressif du débat

L'entre-deux-guerres modifie progressivement les termes de la discussion. La reconnaissance de fait des syndicats de fonctionnaires en 1924, sous le Cartel des gauches, constitue un tournant. Les administrations reçoivent des délégations syndicales, les représentants des personnels participent à certaines commissions, et les questions de traitements, de retraites, de classifications et d'avancement deviennent des objets de négociation et de confrontation régulière.

Dans le même temps, la Fonction publique se professionnalise. Les agent·es ne veulent plus être soumis à une juxtaposition de règlements ministériels, de décrets disparates et de pratiques locales inégales. Ils veulent des garanties stables sur leurs salaires, leur carrière, leur retraite, leurs conditions de discipline et leur droit d'expression collective. L'idée d'un cadre législatif commun cesse alors d'être, pour une partie croissante du mouvement syndical, un repoussoir absolu.

Ce déplacement s'inscrit également dans l'évolution de la gauche et du mouvement ouvrier. L'État n'est plus seulement envisagé comme un appareil de domination à abolir ; il devient aussi un terrain de lutte et un outil possible de transformation sociale, de planification économique, de développement des services publics et de démocratisation. L'enjeu n'est plus seulement de soustraire les fonctionnaires à l'État-patron, mais de transformer l'État lui-même et de faire de l'administration un instrument de l'intérêt général. La CFTC s'était ralliée à l'idée d'un Statut dès 1937, notamment parce qu'il peut apparaître comme un moyen de consolider des garanties et de rationaliser un système éclaté. La CGT, elle, reste plus hésitante jusqu'à la Libération, mais les conditions politiques de 1945-1946 vont rendre possible son basculement.

1945-1946 : le basculement et le rôle moteur de la CGT

La Libération rend ce basculement possible. Il faut reconstruire les institutions républicaines, répondre aux urgences sociales, mettre en œuvre les nationalisations, reconstruire les services publics et garantir la loyauté d'une administration sortie de l'Occupation et de Vichy. Le programme du Conseil national de la Résistance ne prévoyait pas explicitement de Statut général, mais l'exigence de démocratisation crée un contexte favorable à une telle réforme.

La première réforme de 1945, portée notamment par Michel Debré, concerne surtout les sommets administratifs : création de l'ENA, de la Direction de la Fonction publique, des corps d'administrateurs civils et de secrétaires administratifs. Avec l'arrivée de Maurice Thorez au ministère d'État chargé de la Fonction publique en novembre 1945, la perspective change : la réforme est élargie à l'ensemble des fonctionnaires.

La Fédération générale des fonctionnaires CGT reste d'abord attachée au contrat collectif. C'est Jacques Pruja qui joue un rôle déterminant en faisant accepter l'idée d'un statut législatif dès lors qu'il prend le contre-pied du « statut-carcan ». Le Statut devient alors un instrument de conquête de droits et de protection face à l'État. La CGT n'est pas une simple consultée : elle participe activement à la définition du projet, notamment à travers la commission syndicale d'études et les contacts étroits entre le cabinet de Maurice Thorez et la fédération des fonctionnaires.

Le Statut de 1946 est donc un compromis, mais un compromis qui opère un retournement historique. Il associe une exigence de rationalisation — sortir du morcellement des règles et construire une Fonction publique de carrière — et une exigence de démocratisation — reconnaître le droit syndical, instaurer des organismes paritaires et faire des agent·es des acteurs de leur carrière et du fonctionnement des services. Ce changement de sens explique le ralliement de la CGT : le Statut n'est plus conçu comme un outil d'assujettissement des fonctionnaires à l'État, mais comme un dispositif de garantie de leurs droits face à l'État.

2. UN STATUT ÉMANCIPATEUR : CE QUE LA CGT RETIENT DU STATUT GÉNÉRAL DES FONCTIONNAIRES DE 1946

Le Statut comme antidote au favoritisme et au clientélisme

La CGT est attachée au Statut de 1946 parce qu'il marque une rupture avec un long passé d'arbitraire administratif et politique. Sous la IIIe République, les carrières étaient largement soumises aux interventions ministérielles, aux rapports de clientèle, aux influences électorales et aux décisions discrétionnaires. Les recrutements et promotions n'étaient pas seulement une question de gestion : ils constituaient aussi des ressources politiques pour les ministres et les partis.

Le Statut n'élimine évidemment pas par magie toutes les formes de favoritisme ni toutes les inégalités. Mais il soustrait une partie essentielle de la carrière à la seule volonté de l'employeur public. Il met dans la loi des règles communes concernant le recrutement, l'avancement, la discipline, la rémunération, les droits sociaux et la retraite. Il transforme le fonctionnaire de personne dépendante de son ministre ou de son chef en titulaire d'une situation juridique protégée.

C'est le premier sens de la Fonction publique de carrière. Le fonctionnaire n'est pas attaché au bon vouloir d'un employeur ou à la pérennité immédiate de son poste. Il est titulaire d'un grade, qui lui donne vocation à occuper des emplois correspondant à ses qualifications. Cette construction protège l'agent·e, mais elle protège aussi les citoyennes et les citoyens : un service public impartial suppose des personnels qui ne dépendent pas directement de l'élu, du ministre, de l'employeur local ou du supérieur hiérarchique qui peut renouveler leur contrat, décider de leur avenir ou les sanctionner arbitrairement.

Le Statut ne doit donc pas être présenté comme une sécurité individuelle déconnectée de l'intérêt général. Il organise au contraire une relation directe entre le fonctionnaire et la collectivité. Le contrat lie une personne à un employeur ; le Statut lie le fonctionnaire à la société, à la Nation et au service public. Cette différence est fondamentale.

Les CAP et la reconnaissance de la citoyenneté au travail

La deuxième raison de l'attachement CGT au Statut de 1946 réside dans la reconnaissance du fait syndical et de la participation des personnels. L'article 6 affirme que le droit syndical est reconnu aux fonctionnaires. Après des décennies d'interdictions, de répression et de tolérance précaire, cette reconnaissance constitue une rupture majeure.

Le Statut met également en place des organismes paritaires : les commissions administratives paritaires, compétentes sur des éléments essentiels de la carrière, de la discipline et de la situation individuelle, les comités techniques paritaires, consultés sur l'organisation et le fonctionnement des services et le Conseil supérieur de la Fonction publique. Les CAP n'abolissent pas le pouvoir hiérarchique mais elles n'instaurent pas une cogestion intégrale. Mais elles

donnent aux personnels, par leurs représentant·es élu·es, un droit de regard collectif sur les décisions qui déterminent leur carrière.

Il faut toutefois employer une formule précise : les syndicats ne deviennent pas juridiquement des co-organisateurs souverains de la carrière, car les instances restent consultatives et l'autorité hiérarchique conserve la décision finale. Mais ils deviennent des acteurs institutionnellement reconnus de la régulation des carrières et du fonctionnement des services. C'est déjà une transformation profonde : l'administration cesse d'être un espace où les décisions sont prises exclusivement d'en haut, sans intervention organisée des personnels.

Cette participation donne corps à une conception démocratique de l'administration. Les fonctionnaires ne sont plus seulement des exécutants individuels ; ils sont des travailleurs organisés, disposant de droits collectifs et capables de contribuer à la définition des conditions dans lesquelles ils accomplissent leurs missions. La démocratie sociale n'est donc pas extérieure au service public : elle est une condition de son bon fonctionnement.

Du fonctionnaire-sujet au fonctionnaire-citoyen

Le troisième apport décisif du Statut de 1946 est politique et philosophique. Il rompt avec l'idée du fonctionnaire-sujet, soumis à une obéissance totale et conçu comme un rouage impersonnel de la machine administrative.

Le Statut de Vichy de 1941 est ici le contre-modèle. Il interdit les syndicats, réaffirme brutalement l'autorité hiérarchique et s'inscrit dans l'idéologie de la Révolution nationale, y compris à travers l'intégration de mesures antisémites. Il pense le fonctionnaire comme un agent discipliné de l'État autoritaire.

Le Statut de 1946 ne supprime pas la hiérarchie. La Fonction publique demeure une organisation où les agent·es doivent se conformer aux instructions de leurs supérieurs dans le cadre de leurs fonctions. Mais cette obéissance n'est plus le seul principe organisateur. Elle est désormais contrebalancée par des droits : droit syndical, participation, garanties de carrière, droits de la défense, liberté d'opinion, protection contre les discriminations et reconnaissance d'une responsabilité envers la collectivité.

La formule de Maurice Thorez est, à cet égard, essentielle : le fonctionnaire doit être *« garanti dans ses droits, son avancement et son traitement »*, conscient de sa responsabilité, et *« considéré comme un homme et non comme un rouage impersonnel de la machine administrative »*. Cette conception du fonctionnaire-citoyen demeure au cœur de la lecture CGT du Statut.

Le fonctionnaire-citoyen n'est ni un agent sans obligations, ni un agent soumis à tous les ordres. Il est un professionnel du service public, titulaire de droits, porteur d'une responsabilité envers la collectivité et capable de faire valoir l'intérêt général face aux pressions particulières. L'égalité, l'indépendance et la responsabilité sont indissociables : sans indépendance réelle, la responsabilité n'est qu'un mot ; sans garanties collectives, l'obéissance risque de redevenir soumission.

Un Statut à défendre et à approfondir

L'attachement de la CGT au Statut général ne signifie ni que le texte de 1946 était parfait ni qu'il faut revenir à l'identique à son état originel. Le Statut de 1946 ne couvrait que les fonctionnaires de l'État, avec de nombreuses exclusions et dérogations. Le Statut de 1983-1986 l'a profondément approfondi en construisant une unité des trois versants, en renforçant des droits et en étendant la Fonction publique de carrière à la territoriale et à l'hospitalière. La leçon de cette histoire est qu'un Statut est vivant lorsqu'il élargit les garanties, sécurise les parcours, réduit l'arbitraire et accroît la capacité des personnels à exercer leurs missions dans l'intérêt général. La modernisation progressiste n'est pas le passage au contrat, à l'individualisation ou à la précarité ; elle est l'approfondissement de la démocratie, des droits et du service public.

3. LE STATUT DE 1946 COMME MIROIR DES DÉBATS D'AUJOURD'HUI

L'hommage au Statut de 1946 ne doit pas empêcher de se livrer à un exercice de dialogue avec l'actualité. Le regarder a posteriori c'est justement voir comment l'actualité le détricote.

Salaires : de 120 % du minimum vital à la smicardisation

Le premier miroir est salarial. Le Statut de 1946 ne se préoccupait pas uniquement d'organisation administrative, de discipline ou de carrière. Il portait aussi une ambition sociale sur la rémunération. Son article 32 définit le minimum vital comme la somme au-dessous de laquelle les besoins individuels et sociaux de la personne humaine, considérés comme élémentaires et incompressibles, ne peuvent être satisfaits. **Il prévoit qu'aucun traitement de début ne soit inférieur à 120 % de ce minimum vital.** Cette disposition a une portée politique considérable. Elle dit qu'un fonctionnaire ne doit pas seulement être payé au niveau du minimum légal ; il doit pouvoir vivre dignement, voir reconnaître ses qualifications et entrer dans une véritable carrière. L'État employeur est tenu d'être exemplaire : il ne peut pas demander le service de l'intérêt général tout en maintenant ses agent·es au seuil de la survie. Cette ambition n'a jamais été pleinement réalisée. Mais elle permet de mesurer l'écart avec la situation présente. Le point d'indice est gelé depuis juillet 2023, les prix ont augmenté de 6,2 % depuis cette dernière revalorisation ; depuis 2017, la valeur réelle du point a perdu plus de 15 %. Le gouvernement annonce une quatrième année de gel du point, alors que l'inflation prévue pour 2027 est encore de 1,8 % (et elle risque de monter !) et qu'elle est de 3 % sur un an.

Au rendez-vous salarial du 2 octobre 2026, le ministre a annoncé le relèvement de l'indice minimum majoré de 366 à 372. Cette mesure est présentée comme une sortie de 400 000 agent·es de l'indemnité différentielle. Mais elle ne modifie pas la rémunération nette perçue et n'apporte donc aucun gain de pouvoir d'achat réel aux agent·es concernés. C'est là que la comparaison avec 1946 devient politiquement puissante : alors que le Statut posait un traitement de début à 120 % du minimum vital, les politiques actuelles organisent l'écrasement des grilles au voisinage du SMIC. La smicardisation de la Fonction publique n'est plus une anomalie technique ; elle devient une conséquence structurelle du gel du point et du refus de reconstruire les carrières. L'enjeu Statutaire est donc immédiatement salarial : dégeler le point d'indice, l'indexer sur l'inflation, reconstruire les grilles, sortir les débuts de carrière de la zone du SMIC, revaloriser les métiers à prédominance féminine et limiter le poids des primes dans une rémunération qui doit avant tout relever du traitement indiciaire.

Contractualisation : le retour au morcellement et à la dépendance

Le deuxième miroir est celui de la contractualisation. Le Statut de 1946 répondait à une situation de grande fragmentation : multiplicité de règles ministérielles, conditions de recrutement et de carrière inégales, agent·es auxiliaires, précarité et absence d'un cadre commun protecteur. Il ne supprimait pas toutes les différences, mais il affirmait un principe central : les emplois permanents de l'État ont vocation à être occupés par des agent·es titularisés dans une carrière.

La Fonction publique de carrière n'est pas un dispositif abstrait. Elle garantit que l'agent ne dépend pas uniquement d'un emploi déterminé ou de son employeur immédiat. Le grade est distinct de l'emploi. Si

l'emploi disparaît, le fonctionnaire demeure titulaire de son grade et conserve vocation à exercer d'autres fonctions. Cette logique protège l'agent·e, mais aussi la continuité de l'action publique, l'égalité entre les usagers, l'impartialité des décisions et la transmission des compétences. Lorsqu'un emploi permanent est occupé par une succession de contrats, lorsque le renouvellement dépend de l'employeur, lorsque l'avenir professionnel repose sur une négociation individuelle ou une évaluation discrétionnaire, l'indépendance professionnelle est fragilisée. L'agent·e est plus exposé aux pressions, aux inégalités de traitement, au favoritisme et à la précarité.

La contractualisation massive inverse progressivement ce modèle : à bas bruit, la loi de 2019 porte un coup qui peut être fatal au Statut, elle instaure un nouveau système de recrutement dont on mesure aujourd'hui l'importance qu'il prend. 2/3 des recrutements dans la territoriale sont effectués aujourd'hui sur contrats ! À ce rythme-là, les contractuel·les qui représentent déjà 24 % des effectifs pourraient rapidement devenir majoritaires. Il s'agit bien d'un mouvement structurel de fond qui contourne le Statut pour organiser une mise en extinction progressive et silencieuse des fonctionnaires et vous l'imaginez bien : la CGT ne laissera pas faire ! Nous le disons sans opposer les contractuel·les et les fonctionnaires. Les contractuel·les ne sont pas responsables de la précarité qui leur est imposée, ils et elles doivent disposer de droits renforcés, d'une véritable sécurisation de leurs parcours et de possibilités effectives de titularisation. Mais une politique qui fait du contrat la norme sur les emplois permanents ne protège pas les contractuel·les : elle organise la généralisation d'un rapport d'emploi plus fragile pour toutes et tous.

Le Statut est donc l'inverse du morcellement. Il cherche à soumettre les droits, les carrières et les rémunérations à un cadre commun, plutôt qu'à une juxtaposition de contrats individuels, de primes variables et de règles locales. L'enjeu contemporain est de prolonger cette ambition : titulariser les agent·es qui le souhaitent, limiter strictement le recours au contrat pour les besoins réellement temporaires ou spécifiques, et reconstruire une Fonction publique de carrière pour les emplois permanents.

Des CAP vidées de leurs compétences

Le Statut de 1946 n'a pas supprimé l'autorité hiérarchique. Il a cherché à la démocratiser et à la limiter par des garanties collectives. C'est tout le sens de la création des commissions administratives paritaires : les représentant·es élu·es des personnels sont appelés à intervenir dans les principaux moments de la carrière, notamment le recrutement, la notation, l'avancement, l'affectation, la discipline et, plus largement, les questions individuelles relatives aux agent·es. Les CAP ne décidaient pas à la place de l'administration, mais elles empêchaient que la carrière soit entièrement abandonnée à l'opacité et au pouvoir discrétionnaire de la hiérarchie.

C'est pourquoi les CAP doivent être comprises comme une composante du compromis de 1946. Le Statut reconnaît que l'État demeure responsable de l'administration, mais il admet que les fonctionnaires, par leurs élu·es et leurs syndicats, ont un droit de regard sur la façon dont leurs carrières sont gérées. Cette participation ne relevait pas d'un privilège corporatif : elle constituait une garantie contre le favoritisme, le clientélisme, les discriminations et les décisions arbitraires. Elle était aussi un moyen d'homogénéiser les pratiques de gestion entre services et de faire vivre l'égalité de traitement.

La loi de transformation de la Fonction publique de 2019 a profondément inversé cette logique. En supprimant la consultation préalable des CAP sur les mutations, les mobilités, les détachements et les promotions, elle a retiré aux organisations syndicales et aux élu·es des personnels une part essentielle de leur capacité de contrôle collectif sur les carrières. La DGAFP présente cette évolution comme un recentrage des CAP sur le disciplinaire et comme une simplification de la gestion des ressources humaines. Mais, concrètement, elle donne davantage de pouvoir aux employeurs publics et aux chaînes hiérarchiques, tout en rendant les décisions de mobilité et de promotion moins transparentes et plus difficilement contestables. C'est un recul politique déterminant : la carrière est de nouveau pensée comme une affaire de gestion individuelle, pilotée par l'employeur, et non comme un droit collectif garanti par des règles communes et contrôlé par les représentant·es des personnels.

Cette évolution est particulièrement grave dans un contexte de développement du management individualisé, des primes au mérite, des postes profilés et de la contractualisation. Quand les CAP sont écartées, les agent·es disposent de moins de moyens pour vérifier l'égalité de traitement, contester une mutation imposée, comprendre un refus de promotion ou repérer une discrimination. Les collectifs de travail perdent aussi une instance où leurs organisations pouvaient croiser les situations individuelles et rendre visibles les politiques de gestion à l'œuvre.

Le lien avec 1946 est donc direct : le Statut avait organisé l'entrée des personnels et de leurs syndicats dans la gestion des carrières ; la loi de 2019 organise leur éviction. On peut résumer l'enjeu ainsi : lorsque l'on retire aux agent·es et à leurs organisations les espaces collectifs qui permettent de contester, d'alerter et de faire valoir l'égalité de traitement, on renforce mécaniquement une conception verticale de l'administration. C'est exactement l'inverse de la conception du fonctionnaire-citoyen portée en 1946.

Obéissance, alerte et démocratie face aux menaces autoritaires

Le troisième miroir est démocratique. Le Statut de 1946 est né après Vichy et après l'abrogation d'un texte de 1941 qui incarnait la Fonction publique autoritaire : syndicats interdits, discipline renforcée, agent·es soumis à une logique de fidélité et d'exclusion. La comparaison ne doit pas être instrumentalisée à la légère, mais elle rappelle une vérité simple : le Statut n'est pas seulement un cadre de gestion ; il est un rempart contre la politisation partisane de l'administration et contre l'arbitraire.

Le fonctionnaire-citoyen n'est pas dispensé du principe hiérarchique. Dans l'état actuel du droit, il doit se conformer aux instructions de son supérieur, sauf lorsqu'un ordre est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Cette exception n'est pas une simple faculté morale : elle est une garantie fondamentale qui rappelle que l'obéissance administrative ne saurait l'emporter sur la légalité et l'intérêt général.

Il faut toutefois éviter d'affirmer que 1946 a déjà institué un « droit d'alerte » ou un « devoir de désobéissance » au sens contemporain. Ce serait anachronique. En revanche, l'héritage de 1946 fournit le cadre politique de ces exigences : un·e agente public protégé·e dans sa carrière, reconnu dans ses droits syndicaux, titulaire d'une liberté d'opinion et associé·e au fonctionnement du service est mieux placé·e pour signaler une illégalité, refuser une discrimination ou ne pas devenir complice par son silence d'une atteinte aux droits.

Dans un contexte de montée de l'extrême droite, cette dimension prend une importance particulière. Une administration démocratique ne peut pas reposer sur des personnels précarisés, isolés, dépendants de contrats courts ou soumis à des injonctions managériales qui découragent l'expression professionnelle. Elle suppose des agent·es capables d'appliquer la loi de manière impartiale, de protéger les droits, de résister aux pressions politiques et de faire vivre le principe d'égalité.

C'est pourquoi la défense du Statut est aussi une défense de la démocratie. La CGT doit porter une conception offensive : renforcer la liberté d'expression et le droit d'alerte, protéger les lanceurs et lanceuses d'alerte, faire vivre les instances collectives, garantir les droits syndicaux, donner aux agent·es les moyens de débattre de leur travail et de faire prévaloir les exigences d'intérêt général.

La CGT réaffirme donc avec force la modernité du Statut général des fonctionnaires aujourd'hui à la lumière des bouleversements à l'œuvre au sein de la société française et plus largement en Europe et dans le Monde. Le Statut est un outil mobilisable contre l'extrême-droite et ses allié·es lorsqu'ils exercent le pouvoir : possibilité de refuser la mise en œuvre d'un ordre manifestement illégal et contrevenant gravement à l'ordre public. Ce n'est pas pour rien que le RN propose une réforme constitutionnelle avec préférence nationale et donc xénophobie d'État qui serait contraire au principe d'égalité de traitement.

En guise de conclusion, nous ne célébrons pas que le 80e anniversaire du Statut général des fonctionnaires nous célébrons aussi le 40e anniversaire du Statut particulier du versant hospitalier de la Fonction publique qui a été mis en place en 1986.

Cette plongée historique dans le Statut général des fonctionnaires de 1946 donne une boussole face aux défis auxquels fait face la Fonction publique aujourd'hui. La Fonction publique ne peut être attractive, efficace et démocratique seulement si elle repose sur des salaires dignes, des carrières réelles, des emplois stables, des droits collectifs et des agent·es capables de servir l'intérêt général sans être soumis au bon vouloir d'un employeur ou d'un pouvoir politique. La question n'est donc pas de savoir s'il faut conserver le Statut comme une relique. **La vraie question est : comment le rendre effectif, l'approfondir et l'étendre pour répondre aux besoins sociaux, écologiques et démocratiques d'aujourd'hui ?** Le Statut n'est pas la survivance d'un autre temps. Il est la condition pour que les fonctionnaires puissent rester des citoyennes et citoyens au service de toutes et tous, et non redevenir des sujets.

SOURCES

- Bidouze, René, « Le Statut général des fonctionnaires (1946-2006) », Les cahiers CGT d'histoire sociale
- Bidouze, René, Le fonctionnaire, sujet ou citoyen ? Le syndicalisme, de la scission de 1947-1948 à 1981, Éditions sociales, 1981.
- Chevallier, Jacques, « Le Statut général des fonctionnaires de 1946 : un compromis durable », La Revue administrative, numéro spécial, Le cinquantenaire du Statut de la Fonction publique, 1996, p. 7-21.
- Le Pors, Anicet, « 1944-1946 : le Statut fondateur, consécration du fonctionnaire-citoyen », intervention à la table ronde organisée par la Fondation Gabriel Péri et l'Institut d'histoire sociale CGT, Gennevilliers, 30 novembre 2024 ; publication en ligne, 4 décembre 2024.
- Le Pors, Anicet, « Regards sur l'histoire de la Fonction publique », texte de réflexion historique et politique sur la construction et les transformations de la Fonction publique.
- Le Pors, Anicet ; Aschieri, Gérard, La Fonction publique du XXIe siècle, Ivry-sur-Seine, Éditions de l'Atelier / Éditions Ouvrières, 2015
- Le Pors, Anicet, « Entretien réalisé par Aurélien Soucheyre », document d'entretien portant notamment sur le Statut, la Fonction publique et les enjeux démocratiques contemporains.
- Le Pors, Anicet, « Tribune », texte sur le Statut général des fonctionnaires et sa portée républicaine et démocratique
- Le Pors, Anicet, « L'état normal du Statut, c'est d'être attaqué, parce qu'il tend à sortir de la société marchande », dépêche AEF n° 695392 du 13 juillet 2023.
- Pochard, Marcel, « L'horizon inatteignable du Statut jusqu'en 1946 », extrait de Le Statut général des fonctionnaires : trente ans, et après ? ouvrage dirigé par Charles Fortier, Dalloz, coll. « Thèmes et commentaires », 2013.
- Rouban, Luc, « Le Statut des fonctionnaires comme enjeu sociohistorique », Revue française d'administration publique, no 132, 2009/4, p. 673-687.
- CGT Fonction publique, Vive le Statut général des fonctionnaires ! Égalité, indépendance, responsabilité, actes de la journée d'étude CGT des trois versants de la Fonction publique consacrée aux 70 ans du Statut général, Montreuil, 24 janvier 2017.
- CGT Fonction publique, Proposition de cadrage alternatif de la "revue stratégique de la Fonction publique 2035-2050", 2026.

du 3 au
10 dec. 2026
Je
vote
CGT
aux élections
professionnelles
de la fonction publique