

PENSER LE NOUVEAU STATUT SOCIOPOLITIQUE DES FONCTIONNAIRES

Luc Rouban

25/09/2026

Objet de controverses et cible électorale en tant que telle, la fonction publique et en particulier les fonctionnaires constitueront un enjeu pour les candidats à l'élection présidentielle. Dans cette note de l'Observatoire de l'action et de la puissance publiques de la Fondation, Luc Rouban, directeur de recherche émérite au CNRS-Centre de recherches politiques de Sciences Po, bat en brèche bon nombre d'idées reçues les concernant et nous invite à prendre la mesure de l'évolution de leur statut et de leur sociologie.

Les nouveaux enjeux pour la fonction publique

En France, les agents publics sont à la fois notre fierté collective et l'un des boucs émissaires préférés du débat public. On les applaudit autant qu'on les dénonce.

L'année qui s'ouvre sera riche en événements, et probablement en controverses, avec la célébration des 80 ans du statut général du 19 octobre 1946, les élections professionnelles de décembre 2026 et la campagne présidentielle qui se déroulera jusqu'en mai 2027. Comme à chaque échéance nationale, des personnalités politiques en appellent déjà à réduire le nombre de fonctionnaires, et pour certains à les remplacer par des intelligences artificielles.

Si le statut juridique des agents publics a connu des dizaines de réformes depuis sa création, jusqu'au développement massif du recrutement d'agents contractuels, leur statut social a été fortement dégradé dans le même temps. La place que nous donnons aux représentants et serviteurs de la puissance publique en dit long sur notre société, les malaises qui la traversent, les rapports de force qui s'y sont installés, autant que sur les défis qui nous attendent.

L'état de notre fonction publique ne doit pas seulement nous préoccuper pour des raisons d'efficacité ou de qualité des services publics, comme l'ont bien mis en avant les débats sur l'école. Il est avant tout un indicateur de l'état de santé de notre démocratie. Le succès du vote d'extrême droite dans les rangs des fonctionnaires en constitue l'un des indices.

Dans cette année décisive, l'Observatoire de l'action et de la puissance publiques de la Fondation se fixe l'objectif d'éclairer les nouveaux enjeux pour la fonction publique et de mettre en valeur des propositions nouvelles pour rebâtir une fonction publique robuste au service d'un projet de société

porteur d'espoir et d'avenir.

Introduction

La perspective de l'élection présidentielle de 2027 dont les effets pourraient être décisifs sur le modèle sociopolitique français s'ouvre sur une série d'interrogations concernant l'action publique. La crise démocratique en France, que l'on mesure très précisément dans les enquêtes comparatives, se présente en effet avant tout comme une crise de l'action publique. Une grande majorité de Français ne cherchent nullement à supprimer les libertés et n'appellent pas de leurs vœux un régime dictatorial et vertical puisque toutes les études montrent que la demande de proximité et d'intervention directe des citoyens est très forte et que la critique du macronisme se déploie précisément sur la concentration du pouvoir à l'Élysée qui a mis en cause le bon fonctionnement des institutions de la V^e République.

La question centrale reste donc celle de l'efficacité de l'action publique, tant dans le domaine régalien, comme de récentes affaires de pédocriminalité ont pu l'illustrer, que dans le domaine social où les services publics sont devenus souvent trop rares et trop surchargés pour répondre correctement aux attentes d'une population vulnérable, qui vieillit, et dont une partie significative vit dans la pauvreté¹. L'efficacité de l'action publique résulte du jeu complexe de plusieurs variables, qu'il s'agisse de son encadrement législatif et normatif, de sa territorialisation, de sa vulnérabilité aux groupes de pression ou bien encore de son coût économique. Mais ce sont bien les agents publics qui en constituent les acteurs principaux et qui souffrent désormais d'être pris entre les exigences du politique qui ne leur donne pas les moyens de leurs métiers, ou qui en ignore les contraintes, et des usagers qui ne comprennent pas les défaillances d'un État providence fort coûteux qui exige d'eux un taux de prélèvements fiscaux particulièrement élevé².

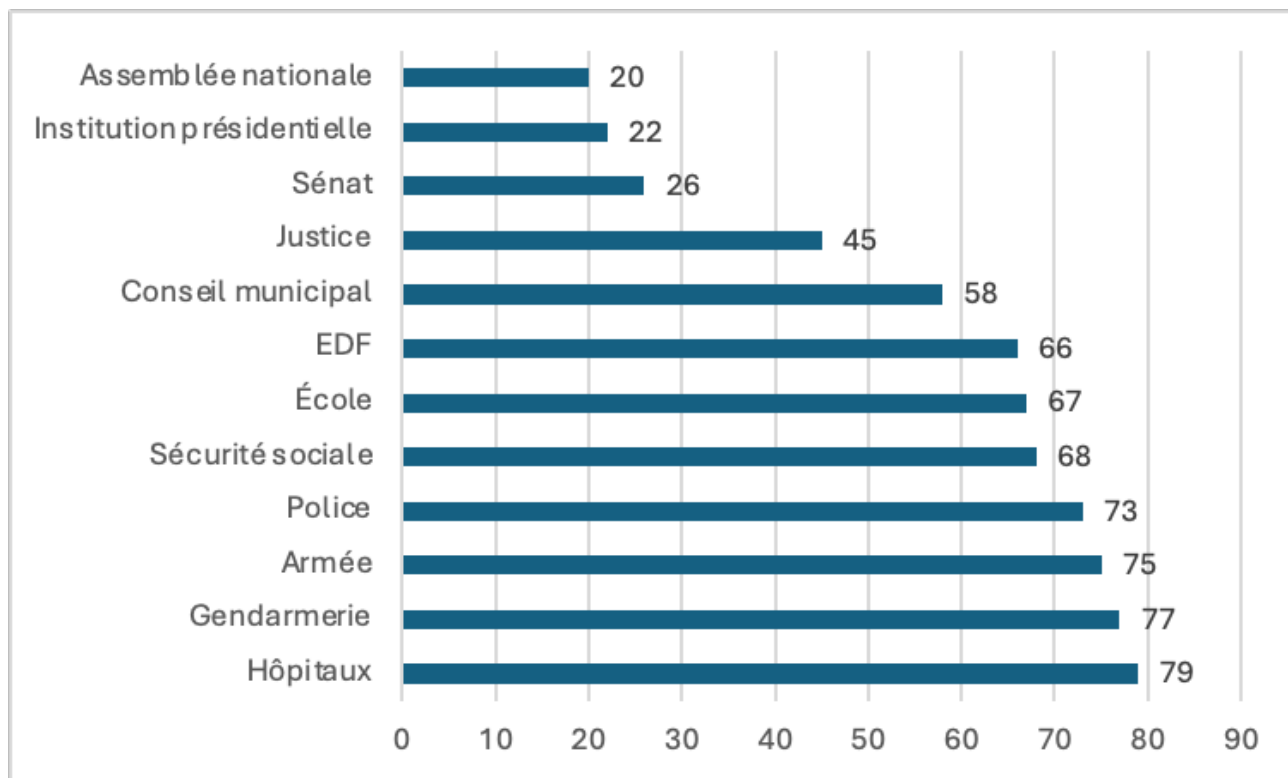
Il est indéniable que le statut social des agents publics s'est considérablement dégradé depuis plusieurs décennies, ce déclin ne s'expliquant pas seulement par des causes budgétaires mais relevant d'une transformation plus générale des institutions publiques. Les agents publics, qu'ils soient fonctionnaires titulaires ou contractuels, ont perdu la maîtrise de leur professionnalité au profit d'une gestion souvent abstraite et globalisée. Leur comportement sociopolitique les a rapprochés des salariés du secteur privé et les oriente de plus en plus vers le Rassemblement national (RN). Cette orientation politique nouvelle, qui met fin à la connexion historique entre les fonctions publiques et la gauche, ne peut être réduite à l'influence du racisme ou de la xénophobie et s'explique davantage par la perte de crédibilité de l'État. En arrière-fond, l'impuissance de l'État

est devenue la variable décisive puisque, par définition, les fonctionnaires en sont les agents et les représentants naturels. L'impuissance du haut s'est conjuguée avec l'impuissance du bas pour générer une crise du modèle de fonction publique construit en 1945-1946 sur la base d'un État souverain disposant des moyens de s'imposer à tous les acteurs économiques et sociaux. Il faut donc penser le statut sociopolitique des fonctionnaires dans le cadre plus général des transformations que l'État a subies en France.

La confiance dans les services publics, ou les fonctionnaires malades du politique

La confiance que l'on porte aux institutions ne doit pas être confondue avec le degré de satisfaction qu'elles génèrent auprès des citoyens. La confiance ne relève pas du seul calcul économique mesurant l'équilibre entre les coûts et les avantages mais s'insère dans une relation du long terme qui implique à la fois une délégation de compétence donnée dans le cadre plus général de la division sociale du travail et dans la qualité morale (dévouement, probité) des agents publics³. Le fait est que la confiance dans les services publics est très haute en France, qu'il s'agisse de l'armée, de la police, de l'école, de l'hôpital, de la Sécurité sociale, mais très basse en revanche dans les institutions politiques nationales. Cette répartition de la confiance est confirmée année après année par le **Baromètre de la confiance politique** du Cevipof. On ne peut donc soutenir la thèse selon laquelle il existerait une perte de confiance dans l'État considéré comme un ensemble indistinct d'organisations. Les enquêtes distinguent parfaitement bien les diverses institutions et ne confondent pas les fonctionnaires avec leur hiérarchie politique.

Graphique 1. La confiance dans les autorités publiques et les services publics en 2026



Source : Luc Rouban, *Baromètre de la confiance politique*, Cevipof, 2026.

Il est d'ailleurs fort instructif de constater que le seul service public dans lequel les Français n'ont pas confiance est la justice, précisément parce qu'ils l'estiment (surtout chez les électeurs de droite), à tort ou à raison, comme partielle et trop politisée⁴. La confiance dans la justice dépend d'une manière générale, très étroitement et surtout en France, de la confiance que les citoyens portent aux institutions politiques. La corrélation statistique est forte. C'est bien la proximité au et du politique qui détruit la confiance placée dans les services publics, ce qui vient confirmer que l'indépendance professionnelle au service de l'intérêt général est toujours très valorisée. En d'autres termes, la ou les fonctions publiques sont malades du politique, considéré comme incapable de produire des politiques cohérentes et permettant de modifier efficacement le quotidien des Français confrontés, tout comme les élus locaux d'ailleurs, à une complexité normative croissante. Dès qu'un défaut d'action publique est repéré, la machine législative se met en marche pour produire des lois sans effet car les services n'ont pas les moyens de les mettre en œuvre.

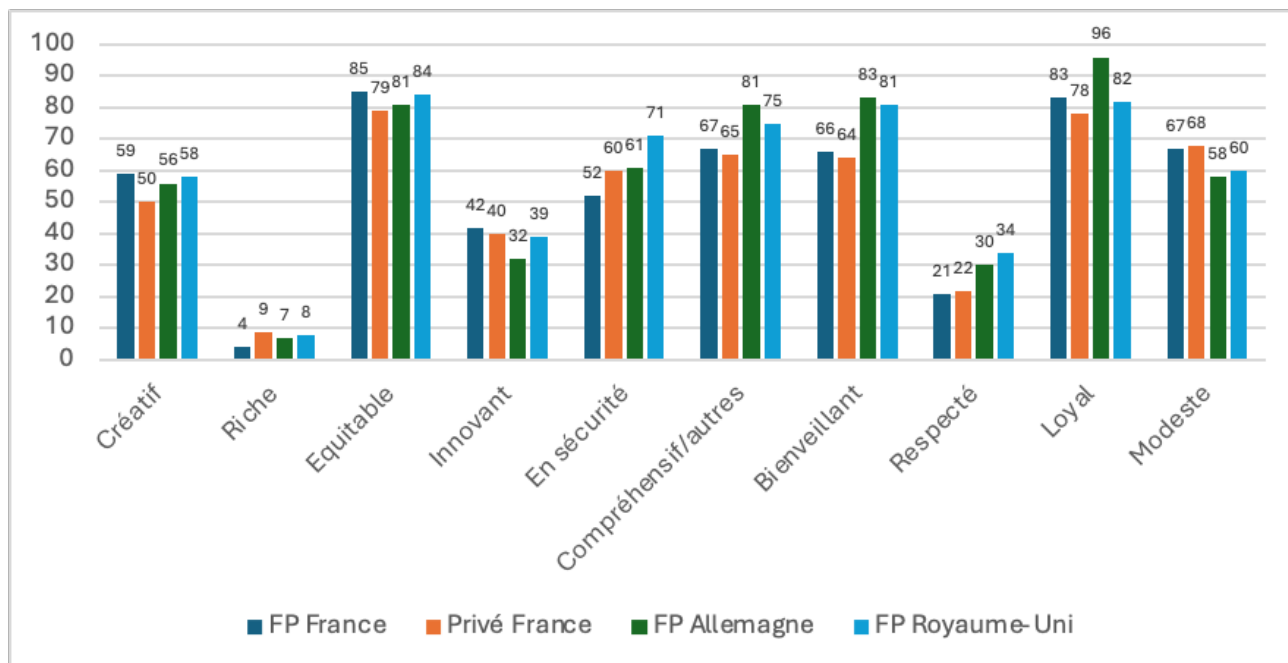
Les valeurs des fonctionnaires sont-elles différentes ?

Une autre erreur à corriger tient aux représentations courantes qui font de la fonction publique un monde professionnel « à part », fondamentalement distinct du secteur privé. Certes, et cela ne souffre pas la contestation, les services publics ne sont pas destinés à générer des profits mais à

défendre de la manière la plus égalitaire possible les droits des citoyens. Néanmoins, cette différence fondamentale, qui réduit *de facto* le champ du « management public » à des ajustements ponctuels plutôt qu'à une véritable gestion des personnels qui sont pris dans des logiques budgétaires, politiques et corporatives complexes, n'implique pas que les fonctionnaires se distinguent des salariés du privé dans leur rapport au travail ou dans leur vision du monde. Pour le dire autrement, l'idée que le monde de la fonction publique, dominé par le statut général et la garantie de l'emploi (au demeurant très relative car toujours soumise aux lois de finances), serait fondamentalement différent du monde du salariat privé est fausse. Les dernières décennies ont vu converger les représentations des uns et des autres concernant soit le besoin de reconnaissance individuelle, soit la possibilité d'évoluer dans sa carrière sans s'attacher à son bureau ou à sa direction pendant trente ans.

De la même façon, l'idée que la protection légale et réglementaire offerte par le statut viendrait conditionner les valeurs des fonctionnaires est également fausse. La nature de la relation d'emploi (statut général ou particulier, contrat de droit public ou CDI de droit privé) ne permet pas de distinguer d'un côté des fonctionnaires empathiques, généreux, désintéressés et, de l'autre, des salariés du privé qui seraient cupides, égoïstes et dévorés d'ambition. On peut mesurer cela en comparant les réponses données par les fonctionnaires et les salariés du privé en France aux questions de l'échelle de Schwartz qui appréhende les systèmes de valeurs⁵. Les valeurs partagées par les fonctionnaires et les salariés du privé en France sont très proches. Une double vérification peut être faite en comparant les valeurs des fonctionnaires français à leurs homologues allemands et britanniques dont la relation d'emploi est fondamentalement différente et a été privatisée depuis les années 1990 pour les premiers et dès les années 1980 pour les seconds. On présente dans le graphique 2 une sélection de valeurs qui montrent que la bienveillance, l'altruisme ou le désir de sécurité ne caractérisent pas davantage les fonctionnaires que les salariés de droit privé et que la créativité ou l'innovation n'attirent pas plus ces derniers que les agents des services publics.

Graphique 2. Pour vous, dans la vie, est-il important d'être ?



Source : European Social Survey European Research Infrastructure (ESS ERIC), *ESS round 11 - 2023. Social inequalities in health, Gender in contemporary Europe*, Sikt - Norwegian Agency for Shared Services in Education and Research, 2025.

Lecture : 59% des fonctionnaires français considèrent que le fait d'être créatif est très important ou important dans leur vie contre 50% des salariés du privé, 56% des fonctionnaires allemands et 58% des fonctionnaires britanniques.

Mais il y a plus. Le mythe selon lequel la France serait un pays égalitaire s'est dissipé. On a demandé aux enquêtés du *Baromètre de la confiance politique* ce qu'était pour eux une société juste. Est-ce une société « où, avant tout, l'on réduit les écarts de rémunération entre les plus modestes et les plus riches » ou bien une société « où, avant tout, l'on rémunère davantage ceux qui travaillent plus que les autres » ? En moyenne, les enquêtés français sont partagés : 49% choisissent la première option, 51% la seconde. Qu'en est-il chez les fonctionnaires, supposés être les garants de l'égalitarisme le plus strict ? L'option du mérite individuel y obtient 54% d'approbation contre 52% des agents publics⁶ allemands, 43% de leurs homologues italiens et, ce qui est très intéressant, 39% seulement chez leurs homologues britanniques.

Recevez chaque semaine toutes nos analyses dans votre boîte mail

Abonnez-vous

Un nouveau rapport au travail

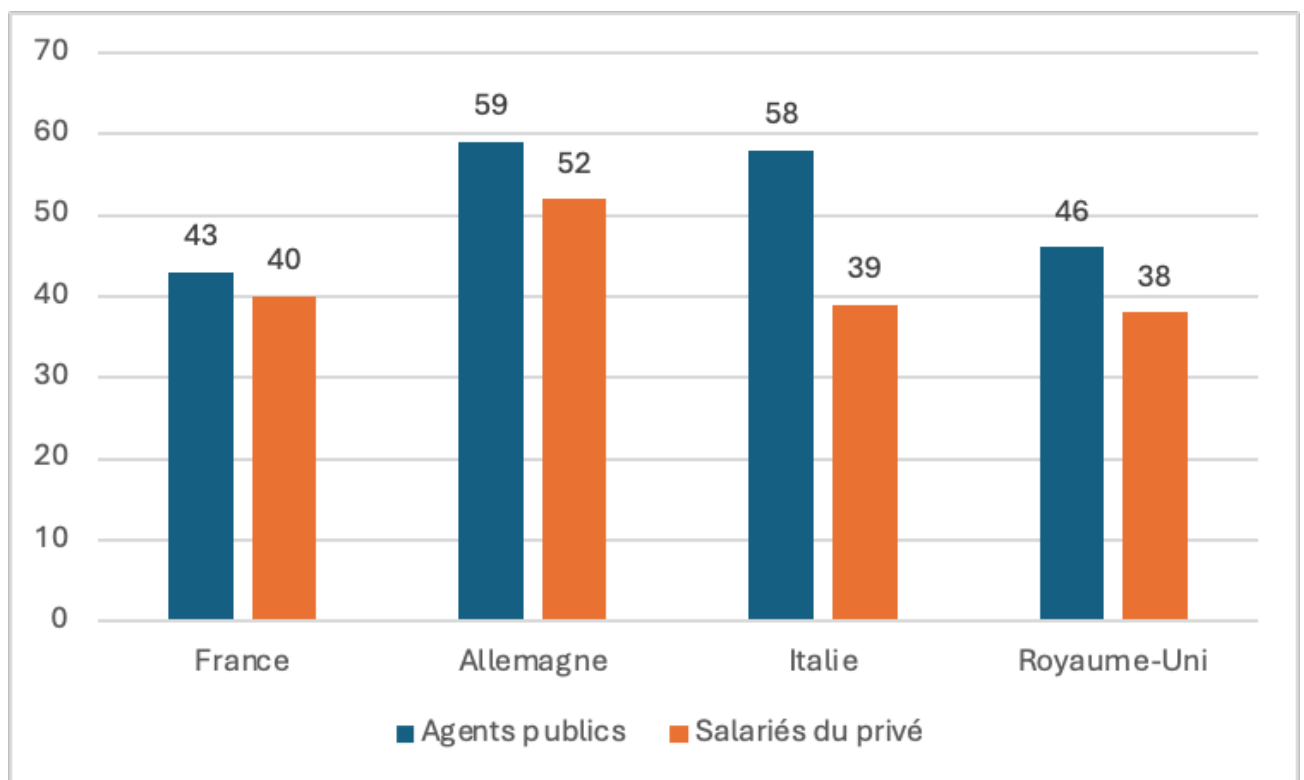
Cette convergence des valeurs entre fonctionnaires et salariés du privé se nourrit d'une convergence du rapport au travail mais dans une temporalité renversée. Pendant longtemps, la fonction publique en France a servi de « vitrine sociale » en matière de droits syndicaux, élargis notamment lors du statut général de 1983. Elle a offert un terrain à l'égalité républicaine dans un recrutement objectivé par des concours et une référence omniprésente à la méritocratie tout en incarnant la permanence étatique au travers d'une forte solidarité corporative distinguant une haute fonction publique ayant hérité des principes d'honneur et de classement de l'Ancien Régime. Cette situation longtemps considérée comme privilégiée par les salariés du secteur privé s'est progressivement dégradée, minant le principe de la régulation corporative et faisant bientôt apparaître à quel point les fonctions publiques au détour du XXI^e siècle étaient en retard sur les entreprises privées dans la gestion de leurs ressources humaines ou dans la prise en compte des nouvelles aspirations salariées. Plusieurs registres de revendications ont émergé qui ont d'ailleurs rendu l'action syndicale bien plus difficile dans les services publics.

Une première revendication est née concernant non plus seulement les rémunérations indiciaires, traditionnellement traitées catégorie par catégorie ou corps par corps tout au long de négociations marathon avec Matignon, Bercy et les divers ministères, mais bien la situation individuelle des agents et la reconnaissance de leur travail. L'idée d'un mérite individuel au sein d'une même profession a fait son chemin et s'est vite heurtée à la gestion collective et souvent malthusienne des personnels qui laisse peu de place à des carrières atypiques ou à des évolutions professionnelles permettant ne serait-ce que de circuler entre la fonction publique de l'État (FPE), la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH). La demande de reconnaissance individuelle est désormais forte et alimente le recours au contrat plutôt qu'au statut. Le fait que 24% en moyenne des agents publics soient désormais des contractuels⁷ ne repose pas seulement sur la demande des administrations, par manque de temps pour organiser un recrutement titulaire ou dans l'incapacité de trouver les spécialistes dont elles ont besoin. La progression régulière du taux de contractuels s'explique aussi par la demande des jeunes générations qui veulent évoluer dans leur carrière, décider du lieu de leur travail sans être affecté de manière unilatérale loin de leur famille, voire négocier leur rémunération tout en bénéficiant des avancées du droit public du travail qui s'aligne de plus en plus sur le droit commun du travail. La contractualisation de la relation d'emploi dans les services publics n'est plus synonyme de précarisation et cela d'autant moins que les CDD se transforment progressivement en CDI, notamment dans la FPE où ils constituent 43% des contrats⁸. Elle est devenue le signe tangible d'un engagement relatif et circonstancié d'un salarié à un employeur. Alors que le « statut » était et reste encore le signe d'un « état » social, le contrat reflète à la fois l'individualisation des carrières

et le refus d'une soumission totale à un employeur au demeurant anonyme et dont le visage se perd dans les méandres des circuits administratifs.

C'est ici que l'on trouve une seconde revendication, celle du respect et de la reconnaissance. Les enquêtes nous apprennent en 2026 que les fonctionnaires français estiment un peu plus que les salariés du privé que leur travail est ou a été reconnu, mais seulement à 43% et sensiblement moins que leurs homologues allemands, britanniques ou italiens. Si l'on entre dans le détail, cette moyenne est un peu plus élevée en France dans la FPE (46%) que dans la FPT (39%) ou la FPH (37%), ce qui peut être mis sur le compte des sociologies différentes des trois fonctions publiques.

Graphique 3. La reconnaissance du travail chez les fonctionnaires et les salariés du privé par pays (%)



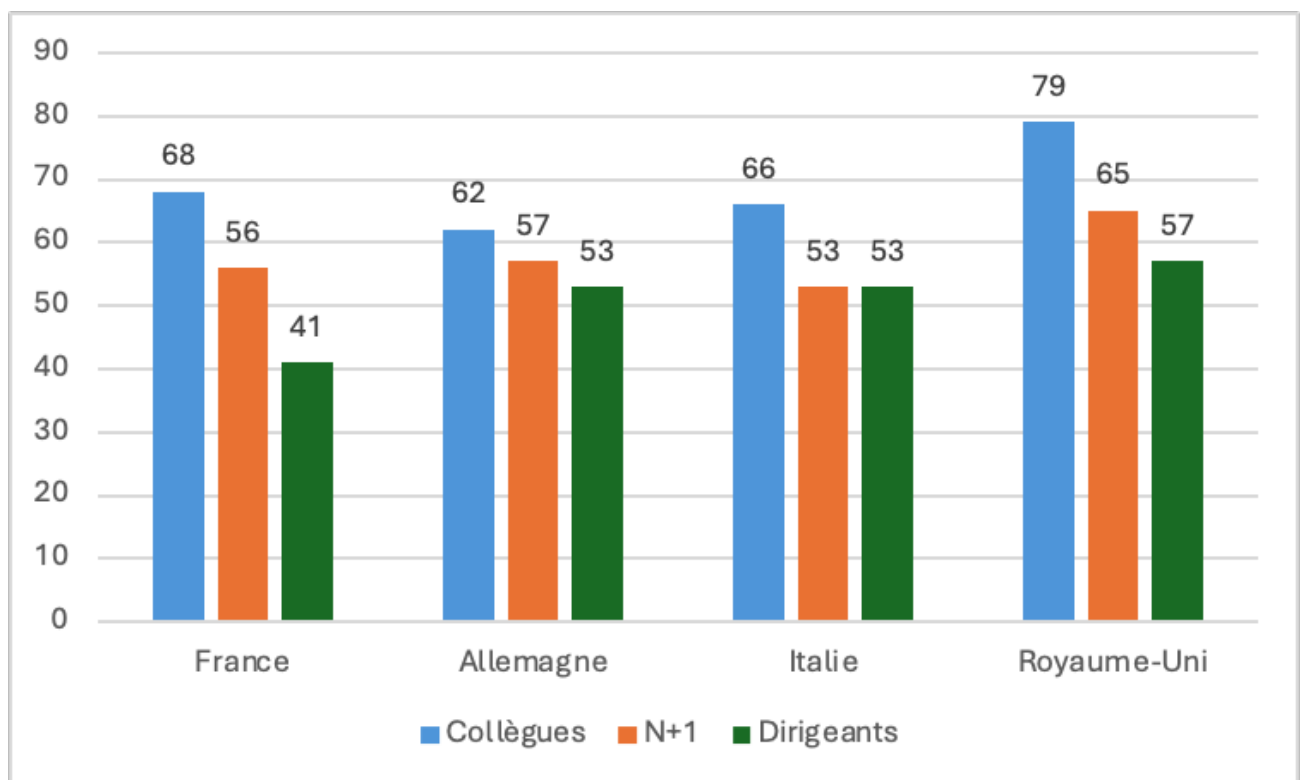
Source : Luc Rouban, Baromètre de la confiance politique, Cevipof, 2026.

Lecture : on a regroupé ici pour la France les trois fonctions publiques et pour les autres pays les agents publics des diverses autorités publiques nationales et locales.

Il faut y ajouter l'émergence d'une demande de plus en plus forte de respect pour la personne des agents publics. Ces derniers sont confrontés à un nombre croissant d'incivilités mais également de violences qui sont abondamment documentées dans certains secteurs. Les arrêts de travail ou les maladies psychiques liés à la dégradation sensible des conditions de travail, à l'usure quotidienne due à des métiers de contact avec les usagers comme à des procédures ubuesques de suivi pseudomanagérial du travail se sont multipliés. À partir des années 2010, les affaires de

harcèlement sexuel ou moral ont également émergé du silence officiel et de la politique du « pas de vague » qui permettaient de poursuivre tranquillement des carrières sans jamais assurer la moindre responsabilité pour des effets « systémiques » ou des « problèmes sociétaux » rendus suffisamment flous pour s'en désintéresser et protéger les intérêts corporatifs. C'est ici qu'est apparue une fracture entre les agents du bas et les agents du haut, entre les services noyés sous les demandes et des hiérarchies lointaines et mobiles calées dans une indifférence protectrice. Reprenons les données du Baromètre de la confiance politique. Celles-ci nous apprennent qu'en France, si 68% des fonctionnaires ont tout à fait ou plutôt confiance dans leurs collègues, cette proportion passe à 56% en ce qui concerne leur supérieur hiérarchique immédiat puis à 41% s'il s'agit des dirigeants de l'organisation ou du service, des proportions bien inférieures à celles que l'on trouve dans les autres pays de l'enquête.

Graphique 4. La confiance dans les divers niveaux des organisations publiques



Source : Luc Rouban, Baromètre de la confiance politique, Cevipof, 2026.

La voie ouverte au Rassemblement national

Ces évolutions ont eu des effets politiques puissants. Les fonctions publiques considérées à juste titre pendant longtemps comme une citadelle de gauche, notamment en France⁹, autant pour des raisons philosophiques que sociologiques, ont modifié leur vote à partir de l'élection présidentielle

de 2012, se tournant de plus en plus vers l'extrême droite. Cette évolution relève de plusieurs facteurs qu'il serait trop long de développer en détail ici. Disons seulement que les mêmes causes produisent les mêmes effets. Le vote RN est sans doute associé historiquement à des attitudes xénophobes et racistes mais est loin de s'y réduire. Il s'est nourri des phénomènes que l'on a décrits : l'absence de reconnaissance, le mépris social, l'affaiblissement de l'État qui n'est plus cette puissance souveraine qui attirait les vocations de servir même si les rémunérations étaient modestes, la médiocrité d'un personnel politique professionnalisé et à la probité douteuse, le sentiment que les services publics étaient au service de politiques incohérentes ou inapplicables en matière d'immigration, de répression de la fraude fiscale ou de la criminalité grande et petite, ou bien d'une cohésion sociale affaiblie par la désacralisation des institutions et la privatisation de l'espace public.

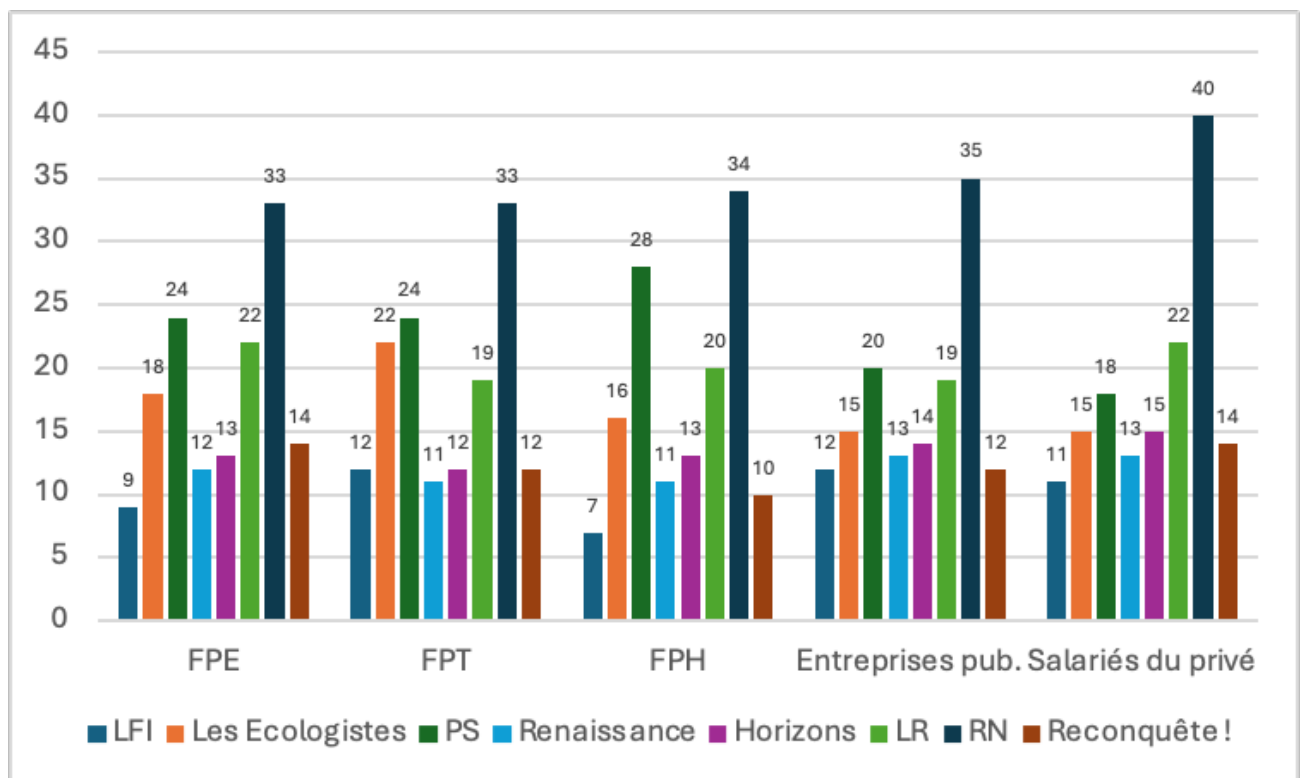
En 2024, le vote RN était du même ordre en moyenne dans les fonctions publiques que dans le secteur privé à niveau de responsabilité comparable¹⁰. Rappelons qu'au premier tour, l'ensemble de la FPE a voté, en suffrages exprimés, à 32% pour la gauche toutes tendances confondues, à 26% pour le « bloc central » (Ensemble, UDI et alliés), à 10% pour Les Républicains et à 31% pour l'ensemble des candidats d'extrême droite ou alliés. Dans la FPT, on retrouve à peu près la même répartition mais avec un tropisme d'extrême droite plus marqué : 34% pour la gauche, 23% pour le bloc central, 8% pour LR et 33% pour l'ensemble des forces d'extrême droite. Il en va de même dans la FPH : 30% pour la gauche, 25% pour le bloc central, 8% pour LR et 35% pour l'extrême droite¹¹. Les projections que l'on peut déjà faire pour l'élection présidentielle de 2027 confirment cet ancrage électoral (graphique 5). Au sein des fonctions publiques, seul le monde enseignant reste encore assez fortement associé à des valeurs et une orientation électorale à gauche.

La réorientation électorale des fonctionnaires, et surtout ceux de catégorie C, vers le RN ne signifie cependant pas que leur vote lui soit définitivement acquis. Si le RN de Marine Le Pen a joué la carte de la droite sociale, cherchant à endosser une forme de néogaullisme en faveur d'un État souverain et en reprenant les thèses de Florian Philippot sur l'importance des services publics, il n'en est pas de même avec Jordan Bardella bien plus acquis au néolibéralisme comme l'était Jean-Marie Le Pen. Le RN va devoir arbitrer entre deux lignes profondément différentes dans leurs effets fiscaux et budgétaires et donc trouver une solution pour obtenir le soutien de fonctionnaires appartenant aux classes moyennes du fait de leurs diplômes. Pour l'instant, les signes envoyés aux fonctions publiques sont contradictoires. L'idée de renforcer la souveraineté et la puissance de l'État peut les séduire. Mais le fond des propositions reste libéral. Marine Le Pen a justifié la censure du gouvernement Barnier parce qu'il envisageait un alourdissement des charges fiscales. Elle a aussi défendu la mise en place de trois jours de carence en cas d'arrêt maladie dans les fonctions publiques, une réforme ignorant la réalité des maladies professionnelles et stigmatisant

les fonctionnaires pour leur propension à l'absentéisme.

Sans pouvoir mesurer les intentions de vote, l'Enquête électorale française¹² permet de connaître les réponses à la question de savoir s'il est probable ou pas que les enquêtés votent un jour pour un parti politique. Le graphique 5 présente les proportions de ceux qui répondent que c'est fort probable, soit ceux qui se positionnent entre 7 et 10 sur une échelle de probabilité allant de 0 à 10.

Graphique 5. Les probabilités de vote mesurées en avril 2026



Source : Luc Rouban, *Enquête électorale française, vague 2*, Cevipof, 2026.

Lecture : 9% des enquêtés appartenant à la FPE ont une forte probabilité de voter un jour pour LFI, 18% pour Les Écologistes, 24% pour le Parti socialiste. Ces résultats sont cumulables et ne doivent pas être interprétés comme des intentions de vote.

Reconstruire la fonction publique

L'ensemble de ces résultats montre que les fonctionnaires se sont rapprochés, au cours du temps, de leurs homologues du secteur privé sur le terrain des valeurs, du rapport au travail et donc du choix électoral. Mais tout indique que la formule sociopolitique adoptée au lendemain de la Seconde Guerre mondiale dans une société très différente et avec un État investi de pouvoirs importants, ne serait-ce que dans la production de la socialisation et le contrôle des intérêts privés, convienne encore. Plusieurs questions se posent donc.

Le statut général de la fonction publique, inauguré en 1946 puis remanié notamment par la loi du 13 juillet 1983, n'est-il pas aujourd'hui davantage un corset qu'un outil de protection ? On peut, certes, invoquer le risque d'une prise de pouvoir d'un parti autoritaire ou illibéral qui voudrait mettre les fonctionnaires au pas. Mais, sur le terrain, nul besoin de révoquer les fonctionnaires, il suffit de changer les directions et les cabinets ministériels, l'obligation d'obéissance hiérarchique bien établie par le statut, et qui n'a rien de contractuel, se retournant alors contre cet argument. Sur le terrain de la relation d'emploi au quotidien, le droit du travail apparaît aujourd'hui au moins aussi protecteur que le droit de la fonction publique dont le contentieux a explosé. Ce dernier a d'ailleurs progressivement intégré certains dispositifs en usage dans le secteur privé comme la rupture conventionnelle depuis la réforme de 2019. Le droit des contractuels de la fonction publique s'est lui-même renforcé en s'inspirant de plus en plus des garanties statutaires, ce qui fait que l'on assiste à l'émergence d'un droit « de l'activité professionnelle »¹³.

Sur le terrain de la sociologie du travail, le système très complexe des corps, des statuts particuliers ou des régimes juridiques qui joue sur la mobilité professionnelle comme sur la reconnaissance du mérite individuel est de plus en plus contesté et contourné par ceux qui en ont les moyens sociaux, par le « tour extérieur », le pantouflage ou l'engagement politique dans les entourages ministériels. Un « truquage » généralisé des carrières s'est mis en place qui mine encore un peu plus la confiance des agents dans l'équité de leur univers professionnel. D'une manière générale, l'aspiration à des expériences professionnelles variées et à une relation d'emploi plus négociée traverse les générations les plus jeunes et joue en faveur du contrat.

Une seconde question est celle de l'attractivité de la fonction publique qui ne cesse de baisser depuis les années 2000. Le risque est grand de se retrouver dans la situation des années 1930 lorsque les élites ont délaissé le secteur public pour le secteur privé¹⁴. L'attractivité des emplois de fonctionnaires ne dépend pas seulement du niveau de rémunération mais également des conditions de travail, de l'exposition aux violences, des relations avec une hiérarchie lointaine qui « gère » des budgets sans chercher à savoir ce qu'il se passe au quotidien dans les services ou qui refuse de prendre en compte la professionnalité des agents. Une solution est de renouer avec la définition de collectifs de travail plus autonomes, l'autonomie au travail restant une variable essentielle dans la satisfaction à l'égard de son travail. Le développement de l'intelligence artificielle va de toute évidence bouleverser les lignes hiérarchiques, conduire à supprimer tous les postes de responsabilité intermédiaire et rendre obsolètes le système de décision en « silos » comme les compétences réduites à la tenue de réunions et à la rédaction de rapports. Il faut prendre acte de cette évolution et l'intégrer dans de nouveaux organigrammes plus soucieux du service à l'utilisateur comme de l'utilisation commune des données et des informations.

Enfin, *last but not least*, l'amélioration des fonctions publiques ne peut s'opérer sans une nouvelle répartition des tâches entre l'État et les collectivités locales afin de remplacer l'enchevêtrement actuel des compétences par des centres de pouvoir prenant des décisions sur des politiques locales et pouvant faire l'objet d'un contrôle politique par les citoyens. C'est l'absence d'imputation politique des décisions qui mine la confiance dans l'action publique. Il faut donc redéfinir des lignes claires de responsabilité et offrir aux citoyens, électeurs, usagers, les moyens d'un contrôle démocratique sur l'efficacité et le résultat des politiques publiques.

1. Émilie Agnoux, *Puissance Publique. Contre les démolisseurs d'État*, La Tour-d'Aigues, Fondation Jean-Jaurès, Éditions de l'Aube, 2025.
2. Alexis Spire, *Légitime défiance*, Paris, PUF, 2026.
3. C'est bien d'ailleurs l'honnêteté et la probité de la police qui expliquent le plus la confiance que les Français lui portent avant les variables caractérisant son action, comme son efficacité. Luc Rouban, « *Expliquer la confiance dans la police* », Note Le Baromètre de la confiance politique, vague 13, Sciences Po Cevipof, juin 2022.
4. Luc Rouban, « *La confiance dans la justice comme test démocratique* », Note Le Baromètre de la confiance politique, vague 14, Sciences Po Cevipof, mai 2023.
5. L'échelle de Schwartz mesure l'attachement à dix grandes valeurs considérées comme universelles : pouvoir, sécurité, hédonisme, conformité, tradition, universalisme, bienveillance, autonomie, stimulation, réalisation de soi. L'échelle originelle comporte 57 items. On utilise ici une version abrégée développée dans l'*European Social Survey* qui consacre deux questions à chaque dimension. Pour une présentation méthodologique : Monique Wach et Béatrice Hammer, *La structure des valeurs est-elle universelle ?*, Paris, L'Harmattan, 2003.
6. On utilise ici le terme « agent public » car les définitions françaises de « fonctionnaire » ne peuvent pas vraiment s'appliquer. Il reste que ces résultats ne concernent que les agents des autorités publiques nationales ou locales à l'exclusion des salariés travaillant dans les entreprises publiques.
7. Fin 2024, la proportion en était de 23% dans la FPE, 27% dans la FPT et 22% dans la FPH. Pascal Godefroy et Sarah Touzé, « *Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2024* », DGAFP-SDessi, Paris, mai 2026. Mais ces moyennes doivent être corrigées par le fait que des catégories statistiquement distinctes de la FPE comme les militaires (12% des effectifs) ou les « autres catégories et statuts » (7% des effectifs) sont en très grande majorité des catégories de contractuels.
8. Pascal Godefroy et Sarah Touzé, *op. cit.*
9. Mathieu Fulla et Marc Lazar (dir.), *European Socialists and the State in the Twentieth and Twenty-first Centuries*, Cham, Palgrave-MacMillan, 2020.
10. Je renvoie ici aux travaux que j'ai consacrés à cette question, notamment dans *Les ressorts cachés du vote RN* aux Presses de Sciences Po, Paris, 2024.
11. Les totaux ne font pas 100 car il s'agit d'élections législatives où se sont présentés des candidats « autres », régionalistes, autonomistes, etc.
12. Menée par le Centre de recherches politiques de Sciences Po en partenariat avec la Fondation Jean-Jaurès, l'Institut Montaigne, Ipsos-BVA et le journal *Le Monde*. On dispose d'un échantillon total de 10 962 enquêtés, actifs et retraités, parmi lesquels on peut distinguer notamment 5126 salariés du secteur privé, 1341 agents de l'État (FPE), 624 agents de la fonction publique territoriale (FPT), 343 agents de la fonction publique hospitalière (FPH) et 752 salariés d'entreprises publiques.

13. Charles Fortier, « [La loi du 6 août 2019, ou comment développer le statut 'en même temps' que le contrat](#) », *Revue du droit public*, n°1, 2021, pp. 111-120.
14. Luc Rouban, « [La faible attractivité de la fonction publique ou le retour de l'État médiocre](#) », *Actualité juridique Fonctions publiques*, n°4, avril 2024, pp. 200-205.