

**TOULOUSE
CAPITOLE**
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

La fin des « lois Le Pors » par l'avènement d'un droit public du travail ?

Pierre Esplugas-Labatut

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

La fin des « lois Le Pors » par l'avènement d'un droit public du travail ?

Par Pierre Esplugas-Labatut, Professeur de droit public à l'Université Toulouse 1 Capitole, Institut Maurice Hauriou

Il est aujourd'hui à la mode dans les colloques universitaires de fêter les anniversaires de grandes réformes constitutionnelles ou législatives¹ ou de « grands arrêts »². Les lois fondatrices dites « Le Pors » des 13 juillet 1983, 11 janvier 1984 et 26 janvier 1984³ relatives aux fonctions publiques d'Etat et territoriale n'échappent pas à la règle. Cependant, lorsqu'on organise une fête d'anniversaire, c'est en règle générale pour honorer et célébrer de louanges le récipiendaire. Dans le cas présent, cet anniversaire est en réalité demi-teinte⁴.

A titre anecdotique, on passera tout d'abord sur le fait qu'il peut paraître curieux que, dans un Etat républicain où la loi est censée être impersonnelle et avoir pour auteur le Parlement, on célèbre de la sorte une personne, ici un ministre de la fonction publique, ayant porté une réforme. Il est vrai toutefois qu'en l'occurrence cela peut avoir un sens car ces lois sont la projection juridique de la vision politique d'un homme membre du parti communiste et à ce titre réservé sur l'économie de marché⁵.

Plus fondamentalement, pour expliquer un enthousiasme mesuré dans la célébration de l'anniversaire des « lois Le Pors », il faut rappeler que celles-ci ne sont plus formellement en vigueur à raison de leur codification. L'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique est venue effectivement abroger à compter du 1^{er} mars 2022 les lois statutaires historiques. Cela n'est pas d'ailleurs sur le principe nécessairement une difficulté au regard de la pérennité des « lois Le Pors » tant le processus de codification s'inscrit dans la philosophie unificatrice de celles-ci.

De plus, le code général de la fonction publique ainsi adopté reprend en théorie exactement le contenu de ces lois fondatrices dès l'instant où le processus de codification est censé s'effectuer à droit constant. La difficulté est que cette méthodologie générale propre au droit français n'a pas en l'occurrence tout à fait été respectée. Par exemple, au-delà des ajouts ou modifications ponctuels relevés ici ou là par tel ou tel auteur attentif⁶, la substitution du terme juridique bien connoté de « fonctionnaire » par celui « d'agent public » afin d'inclure les personnels contractuels, traduit bien, non pas une modification de pure forme, mais bien un changement de fond. De même, l'organisation des textes à travers le choix du plan, qui constitue la

¹ Par exemple, colloque à l'IEP de Lille, 16 et 17 nov. 2023, « 2003-2023 : Bilan et perspectives du droit constitutionnel local ».

² Par exemple, colloque de l'Institut Maurice Hauriou, Université Toulouse 1 Capitole, « Centenaire de l'arrêt Bac d'Eloka : Retour sur les services publics industriels et commerciaux », 21 janvier 2021.

³ L. n° 83-634, 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, L. n° 84-16, 11 janv. 1984 portant dispositions statutaires de la fonction d'Etat et L. n° 84-53, 26 janv. 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

⁴ Dans le même sens, v. par exemple, « Dossier : La loi du 13 juillet 1983, anniversaire ou épitaphe ? », *AJDA* 2023, p. 1261 et s., notamment F. Melleray, « L'édifice statutaire de 1983-1986 est-il toujours debout ? », *AJDA* 2023, p. 1262 ; D. Jean-Pierre, « Les 40 ans du statut général de la fonction publique : un joyeux non-anniversaire », *JCP A* 2023, act. 468.

⁵ V. Entretien avec A. Le Pors, « La fonction publique et le statut général sont devenus de véritables enjeux de société, de civilisation », *AJFP* 2023, p. 363.

⁶ V. E. Aubin, A. Taillefait, « Le code général de la fonction publique, *much ado about nothing* ? », *AJFP* 2022, p. 318 ; D. Jean-Pierre, « Le code général de la fonction publique ou l'utopie de la codification du droit de la fonction publique », *JCP A*. 2022. Actu. 348.

véritable valeur ajoutée d'un code, n'est en l'occurrence pas neutre et s'effectue directement, au moins partiellement, par référence au plan du code du travail, participant de l'éloignement de l'esprit statutaire des « lois Le Pors »⁷.

Cet éloignement ne date pas bien sûr de l'adoption du code général de la fonction publique mais s'inscrit en profondeur dans un mouvement qui a conduit progressivement à déconstruire les lois statutaires de 1983 et 1984. Ce mouvement puise même sa source dans une évolution amorcée avant même la promulgation de ces lois. On sait en effet que le rapprochement du droit applicable aux agents publics avec le droit du travail, mouvement aujourd'hui bien connu qualifié par le néologisme de « travaillisation » du droit de la fonction publique, s'est opéré dès les années 1970 par la technique des « principes généraux du droit » découverts par le Conseil d'Etat. Ce dernier est allé chercher dans le droit du travail des principes applicables à des agents publics contractuels non couverts par le droit strict de la fonction publique. Il en est ainsi, par exemple, des principes de l'interdiction de licencier un agent public en état de grossesse⁸ ou selon lequel un employeur public ne saurait rémunérer en dessous du SMIC un agent contractuel⁹. En l'espèce, cette évolution, certes significative, était dépourvue d'idéologie et n'avait simplement pour vocation que de compenser la faiblesse de la situation juridique d'agents publics contractuels.

Paradoxalement, les « lois Le Pors » elles-mêmes, peu suspectes de véhiculer une idéologie favorable à la « travaillisation » de la fonction publique, ont participé à alignement du droit de la fonction publique sur le droit du travail. En effet, à partir du moment où est retenue la conception d'un « fonctionnaire-citoyen » par opposition à celle ancienne du « fonctionnaire-sujet », la logique est de réduire l'exorbitance du droit de la fonction publique et de l'aligner sur le droit commun qu'est le droit du travail. Ainsi, par exemple, le code général de la fonction publique comprend-t-il tout un volet où les droits fondamentaux des agents publics en matière de protection contre les discriminations¹⁰, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes¹¹ ou de protection contre le harcèlement¹², sont l'équivalent des droits offerts aux salariés ce qui d'ailleurs n'est pas au préjudice des premiers.

En revanche, les lois postérieures aux « lois Le Pors » sont davantage empreintes d'idéologie et s'inspirent, sans forcément le dire, des théories libérales développées par ce qu'on a appelé « l'école », même si celle-ci est nécessairement disparate car les études sont menées dans des champs disciplinaires différents, du *new public management* ou de la « nouvelle gestion publique ». Une des idées générales simples développée par les auteurs se rattachant à ce courant de pensée est que les règles du droit privé en matière de « ressources humaines » (terme non neutre qui doit être souligné et officiellement consacré par le CGFP¹³), en France celles tirées du code du travail, ont une force d'attractivité plus grande que les règles statutaires inspirées du modèle bureaucratique wébérien dont il conviendrait de s'extraire à l'égard de l'administration et des services publics en vue de plus d'efficacité et de moindre coût¹⁴.

⁷ V. F. Debord, « Un regard de travailliste sur le code général de la fonction publique », *AJFP*, 2023, p. 143.

⁸ CE, ass., 8 juin 1973, *Dame Peynet*.

⁹ CE, 23 avril 1982, *Ville de Toulouse c/ Aragnou*.

¹⁰ CGFP, art. L. 131-1 à L 137-4.

¹¹ CGFP, art. L. 132-1 à L 132-11.

¹² CGFP, art. L. 133-1 à L 133-3.

¹³ CGFP, Livre IV « Principes d'organisation et gestion des ressources humaines ».

¹⁴ V. F. Bottini, « L'impact du *New public management* sur la réforme de la fonction publique territoriale », *Rev. Lamy Collectivités territoriales*, 2014, n° 97, p.18 s.

Notre propos visant à évoquer la « fin » des « lois Le Pors » par l'avènement d'un « droit public du travail » se veut au contraire dénué de toute idéologie. Notre proposition, que nous avons expérimentée lors d'un colloque à l'Université de Clermont-Ferrand en 2014 et non démentie depuis loin s'en faut, est de simplement constater que le droit statutaire de la fonction publique a été déconstruit par un rapprochement avec le droit du travail¹⁵. Pour autant, l'assimilation reste loin d'être totale car il subsiste une exorbitance du droit applicable aux agents publics compte tenu de leurs missions de service public. On serait donc en présence d'un droit dont la référence, c'est ainsi, serait bien le droit du travail et le code du travail mais dérogatoire et publicisé d'où l'expression « droit public du travail » qui nous paraît aujourd'hui plus juste que celle d'un droit de la fonction publique qui n'est plus. En effet, le droit de la fonction implique, par sa nature statutaire, une unilatéralité dans la détermination de la situation de l'agent qui est aujourd'hui largement remise en cause. Il n'est pas question ici d'établir un tableau exhaustif sur l'existence d'un « droit public du travail » et de recenser de manière complète tous les emprunts au droit du travail. Nous voudrions simplement insister sur deux volets significatifs où l'unilatéralité est niée réduisant singulièrement la distance entre la situation « d'agent public » et celle de « salarié »¹⁶. Il s'agit, d'une part, de l'expansion du procédé contractuel pour recruter des agents publics (I) et, d'autre part, du recours à la négociation collective pour définir les conditions de travail de agents publics (II).

I. L'existence d'un droit public du travail du fait du recours au contrat

La distinction classique entre le droit de la fonction publique et le droit du travail reposait normalement sur un critère simple et binaire. Le principe était que le fonctionnaire était placé, selon la formule traditionnelle, « dans une situation légale et réglementaire »¹⁷, le salarié était subordonné à un contrat de travail censé conclure un accord entre les parties même si l'on sait que ce type de contrat peut être compris comme un contrat d'adhésion.

Cependant, il est exact que le contrat a toujours eu sa place dans le droit de la fonction publique. Il était simplement initialement perçu comme une variable d'ajustement destinée à pallier en particulier des besoins temporaires¹⁸, d'accroissement d'activité¹⁹ ou des besoins que ne pouvait satisfaire l'organisation de la fonction publique en corps²⁰ ou cadre d'emplois²¹.

Toutefois, conçu précisément pour recruter un personnel d'appoint, la nature du contrat proposé par les personnes publiques était à durée déterminée. La création par la loi du 26 juillet 2005 d'un contrat à durée indéterminée dans une volonté de sécurisation des CDD au bout de six ans constituait une première rupture avec cette logique²². La rupture est désormais totale depuis qu'est consacrée par la loi du 6 août

¹⁵ V. notre ouvrage (dir. avec Ch.-A. Dubreuil et M. Morand), *Le droit public du travail*, Actes du Colloque du 26 novembre 2014 Université d'Auvergne Clermont-Ferrand 1, L'Épilogue-Lextenso, Coll. L'Unité du droit, Vol. XIV, 2016.

¹⁶ V. Ch. Froger, « L'agent public est-il encore un travailleur différent du salarié ? », *AJDA* 2023, p. 1284.

¹⁷ L'article L 1 du CGFP dispose encore aujourd'hui plus exactement que les « fonctionnaires sont, vis-à-vis de l'administration, dans une situation statutaire et réglementaire ».

¹⁸ CGFP, art. L. 332-6 et L. 332-7 pour les emplois de l'État, art. L 332-13 et L. 332-14 pour les emplois des collectivités territoriales.

¹⁹ CGFP, art. L. 332-22 pour les emplois de l'État et art. L 332-23 pour les emplois des collectivités territoriales.

²⁰ CGFP, art. L. 332-2, 1°.

²¹ CGFP, art. L. 332-8, 1°.

²² L. n° 2005-843, 26 juill. 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique et CGFP, art. L 332-10.

2019 dite de « transformation de la fonction publique » (qui, pour le coup, porte bien son nom) la possibilité de recruter par voie de CDI des primo-entrants dans un emploi public pour un certain nombre d'entre eux, à tous les niveaux de la hiérarchie, dont la liste est consistante (notamment, emplois de direction de la fonction publique²³, ensemble des emplois dans les communes de moins de 1000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants²⁴).

Parallèlement à certains types d'emplois, le recours au contrat est encore élargi pour certains types de missions. A cet égard, un contrat particulier dit de « projet », directement inspiré du droit du travail (qui connaît des « CDD à objet défini »²⁵), est créé pour permettre l'embauche sur des missions ponctuelles spécifiques²⁶. Le recours au contrat est encore étendu lorsque l'emploi fait appel à des compétences techniques spécialisées ou nouvelles, ou lorsque la procédure de recrutement d'un titulaire s'est révélée infructueuse²⁷.

Le fait qu'il soit encore expressément affirmé que le recrutement par concours reste le principe²⁸ ou que l'hypothèse de recruter un contractuel n'est ouverte que par « dérogation »²⁹ n'est plus qu'une fiction juridique qui masque mal en pratique l'indifférence des voies de recrutement³⁰. Toutefois, il reste que, juridiquement, cette évolution témoigne bien de l'existence d'un droit *public* du travail dès l'instant où les contrats des agents publics restent des contrats de droit public encadrés par les lois et les règlements³¹ et où les clauses négociées restent en fait limitées à tel point que l'on a pu parler légitimement depuis longtemps déjà de « fonctionnaires contractuels »³².

La conséquence d'une telle ouverture au contrat ne s'est pas faite attendre. Statistiquement, selon l'INSEE, en 2021, tous versants et catégories confondus, les contractuels représentent plus d'un agent public sur cinq (contre un agent sur six en 2011) et le flux est de +2,8 % par rapport à 2020 contre -0,5 % pour les fonctionnaires. Ces chiffres globaux masquent mal que dans certaines filières comme la filière culture, la proportion est bien plus élevée et peut atteindre plus du tiers des agents. Surtout, sur le fond, l'ouverture au contrat produit un changement de paradigme dans les rapports des agents au service. Autrefois perçu comme un signe de précarité, le contrat dans les administrations de l'Etat et des collectivités territoriales est aujourd'hui recherché et considéré comme plus attractif. En effet, le statut de fonctionnaire implique de passer un concours, souvent difficile, à l'issue duquel on peut être nommé loin de son domicile du moment. Plus spécifiquement dans la fonction publique territoriale, le système injuste des « reçus-collés » ne fait que mettre la pression sur des lauréats qui attendent une nomination ce qui éventuellement avive leur amertume. Une fois nommé, le fonctionnaire percevra un traitement déduit d'une grille indiciaire au sein de laquelle le point d'indice évolue peu et produisant une rémunération qui

²³ CGFP, art. L. 342-1 pour les emplois de direction de l'Etat et art. L. 343-1 pour les emplois supérieurs de la fonction publique territoriale.

²⁴ CGFP, art. L. 332-8.

²⁵ C. trav., art. L. 1242-2, 6°.

²⁶ CGFP, art. L. 332-24 à L. 332-26.

²⁷ CGFP, art. L. 332-2.

²⁸ CGFP, art. L. 320-1.

²⁹ CGFP, art. L. 311-1.

³⁰ V. E. Aubin, « La transformation des modes de recrutement des agents publics », *AJDA* 2023, p. 1272 ; C. Fortier, « Le concours : du principe à la marginalisation », *AJFP* 2022. 249.

³¹ CGFP, art. L. 331-1 à 334-3 et décr. n° 86-83 17 janv. 1986, n° 88-14 et n° 91-155 6 févr. 1991.

³² V. Y. Gaudemet, « Existe-t-il une catégorie d'agents publics contractuels de l'administration ? », *AJDA* 1977. 614.

peut conduire à souffrir la comparaison avec celles en vigueur dans le secteur privé. Il ne faut pas chercher ailleurs les causes du manque d'attractivité de la fonction publique.

Précisément, si l'on peut regretter, pour des raisons idéologiques, la dilution du statut et la fin des « lois statutaires Le Pors », le contrat est alors paradoxalement un moyen de sauver la fonction publique en attirant des agents que le statut n'attire plus. Cependant, il est certain qu'à partir du moment où la situation contractuelle devient plus avantageuse que la situation de titulaire, ce « dualisme statutaire » créé un risque d'iniquité pour les fonctionnaires et de ressenti d'amertume, voire de jalousie, bien problématique³³. Cette disparité peut atteindre son comble à la fin du lien contractuel si l'agent bénéficie d'une « rupture conventionnelle »³⁴ et part avec une certaine somme d'argent même si théoriquement le fonctionnaire peut aussi, à titre expérimental, en bénéficier sans que ce procédé ne soit pour autant pleinement pratiqué³⁵.

En outre, si l'on se place du point de vue de l'employeur public, on peut quand même trouver cohérent qu'un emploi de direction fonctionnel puisse être pourvu par voie de contrat au nom d'un nécessaire rapport de confiance que doit entretenir le pouvoir politique exécutif, aussi bien de l'Etat que d'une collectivité territoriale, avec leurs directeurs. Ce libre choix reposerait même sur une logique juridique en application du principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales. Il est vrai cependant que cette position malmène encore un peu plus l'esprit des lois statutaires voulu par Anicet Le Pors avec la mise en cause de l'indépendance de l'administration et de ses agents par rapport au pouvoir politique.

II. L'existence d'un droit public du travail du fait du recours à la négociation collective

Parallèlement au contrat de travail, un autre élément de distinction entre le fonctionnaire et le salarié est que le premier, placé dans une situation légale et réglementaire, ne saurait par nature, à l'inverse du second, voir sa situation définie par des conventions et accords collectifs.

Cette situation ne faisait nullement obstacle à un « dialogue social » mais celui-ci s'exerçait et continue à s'exercer à travers toute une série d'organes de participation ou de concertation. La difficulté que ce type de dialogue peut se limiter à une série d'échanges critiques, voire conflictuels. A ce titre, la voie de la négociation collective a été jugée plus facilitatrice pour le dialogue social et pour favoriser l'acceptation de la norme³⁶. Ainsi, une première brèche a été ouverte par la loi du 5 juillet 2010 qui reconnaît officiellement l'existence d'accords collectifs mais, curieusement, sans leur reconnaître une valeur normative³⁷. Le clou a été enfoncé avec l'ordonnance du 17 février 2021 qui leur reconnaît désormais une valeur juridique obligatoire par l'édition de mesures réglementaires ou l'obligation pour l'autorité administrative de s'engager

³³ V. D. Jean-Pierre, « La loi du 12 mars 2012 et la consécration d'un dualisme statutaire dans la fonction publique », *JCP A* 2012, n° 2290.

³⁴ CGFP, art. L 552-1.

³⁵ L. n° 2019-828, 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, art. 72.

³⁶ V. J. Fournier, *Le dialogue social dans la fonction publique*, La Doc. fr., 2002 ; Mission Esch, Vigouroux et Rouquette, *Renforcer la négociation collective dans la fonction publique*, avr. 2020. Pour une vision plus critique, v. L. Clouzot, « Le principe de participation quarante ans après la loi du 13 juillet 1983, un modèle à reconstruire », *AJDA* 2023, p. 1267.

³⁷ L. n° 2010-751, 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

à entreprendre des actions déterminées n'impliquant pas l'édiction de mesures réglementaires³⁸.

Si cette reconnaissance est naturellement une nouvelle fois l'expression de la travaillisation du droit de la fonction publique, elle illustre également l'émergence d'un droit public du travail. En effet, l'assimilation avec le droit du travail n'est pas totale puisque les accords collectifs dans la fonction publique conservent des spécificités³⁹. En particulier, il n'a pas été retenu, ce qui fait la caractéristique des accords collectifs en droit du travail, l'idée « d'ordre public social » conduisant à écarter des lois si l'accord comporte des dispositions plus favorables aux salariés. En ce sens, l'accord en droit de la fonction publique ne peut déroger à la loi ou à un décret en Conseil d'Etat⁴⁰.

On peut une nouvelle fois certes s'inquiéter de cette pente accentuant la contractualisation au sein de la fonction publique⁴¹. On peut aussi noter en contrepoint que des « négociations » débouchant sur des « protocoles d'accord » existaient bien en fait auparavant sur les questions de traitement et de rémunérations. L'acte unilatéral qui s'en suivait et qui juridiquement s'imposait ne faisait que ratifier le produit de ces négociations. Il était donc logique par la consécration officielle de la négociation collective dans la fonction publique de parachever cette évolution. De plus, ces négociations se déroulaient au niveau national qu'entre le seul gouvernement et les organisations syndicales nationales alors que celles-ci peuvent désormais se dérouler au niveau local avec des représentants de collectivités territoriales ce qui peut de ce point de vue être jugé positif.

En pratique, la place des accords collectifs dépendra de leur appropriation par les « partenaires sociaux », spécialement au niveau local, mais à ce jour celle-ci est encore en devenir. Ainsi, par exemple, un domaine aussi emblématique et sensible que l'aménagement de la durée légale du temps de travail (qui fait pourtant partie des domaines expressément visés comme susceptibles de faire l'objet d'un accord collectif⁴²) n'est pas réglé par une quelconque convention collective mais par la loi⁴³. De même, celle-ci a habilité les collectivités territoriales à négocier des accords visant à assurer en cas de grève la continuité de certains services publics considérés comme essentiels⁴⁴. Or, à ce jour, on ne peut citer qu'un seul exemple dans une commune d'une certaine importance (Marseille) d'accord conclu sur ce fondement (qui de surcroît a été annulé dans ce cas de figure par le juge administratif⁴⁵).

L'idée d'expliquer la fin des « lois Le Pors » n'est pas en soi très originale. Depuis l'article fameux du professeur Jean Rivero en 1947 sur « La fin de la fonction publique »⁴⁶, la déconstruction du droit de la fonction publique peut être perçue comme une rengaine, voire un épouvantail. Pour autant, à force de déconstruire le statut, d'abord de manière « souterraine », puis frontale depuis l'application de la loi de

³⁸ Ord. n° 2021-174, 17 févr. 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique et CGFP, art. L. 222-1.

³⁹ V. F. Debord, « La singularisation conventionnelle dans la fonction publique », *RDT* 2022, p. 29.

⁴⁰ CGFP, art. L. 222-1.

⁴¹ V. A. Taillefait, « La situation légale et réglementaire des fonctionnaires prend l'eau ! », *AJDA* 2021, p. 1026.

⁴² CGFP, art. L. 222-3.

⁴³ V. L. Clouzot et F.-X. Fort, « Controverse : Quelle place pour la négociation collective dans la réforme du temps de travail de la fonction publique territoriale ? », *RDT* 2021, p. 619.

⁴⁴ CGFP, art. L. 114-7.

⁴⁵ CAA, Marseille, 4ème ch., 20 déc. 2022, 22MA02689.

⁴⁶ J. Rivero, « Vers la fin du droit de la fonction publique ? », *D.* 1947, chron. 151.

« transformation de la fonction publique », on peut finir effectivement par parler de la fin des « lois statutaires Le Pors ». Nous avons tenté de démontrer qu'il s'y substituait un « droit public du travail ». Le statut n'étant pas une fin en soi, l'évolution n'est pas nécessairement négative car le nouveau droit qui s'applique reste, rappelons-le, un droit *public* qui tient compte de la spécificité des missions de service public et n'est pas l'expression d'une décorrélation avec celui-ci. De plus, il est permis de penser que les agents n'ont pas forcément à regretter la perte de consistance du statut dans la mesure où ce nouveau « droit public du travail » peut bel et bien leur être favorable, ne serait-ce qu'en terme de rémunération.

Le « train » de ce droit étant parti de la gare, il convient maintenant de réguler son contenu pour qu'il ne déraile pas. Doit-on ainsi considérer des hypothèses, si elles venaient à voir le jour, soit selon le modèle italien ou allemand, soit comme celles envisagées par le comité de réforme de l'Etat « Action publique 2022 », visant à généraliser le recours au contrat de droit privé pour « certaines fonctions du service public », par exemple ne répondant pas à des missions de souveraineté et à l'exercice de prérogatives de puissance publique⁴⁷, comme extrémistes? L'idéologie dont chacun personnellement s'inspire est un élément de réponse. A suivre !

⁴⁷ Rapport *Service public - se réinventer pour mieux servir* du Comité action publique 2022 (CAP 22), Proposition n° 2 « Bâtir un nouveau contrat social entre l'administration et ses collaborateurs », p. 37.