

REVUE DE PRESSE



13/05/2025



FONCTION PUBLIQUE

INTERVIEW

Emploi, retraites : l'appel de FO au gouvernement

Dans une interview aux « Echos », Frédéric Souillot, le secrétaire général de Force ouvrière, demande que l'exécutif propose aux partenaires sociaux de négocier sur la protection sociale collective, « un véritable choix de société » pour lequel « ils ont toute légitimité ».



Frédéric Souillot se représentera au poste de secrétaire général de Force ouvrière lors du prochain congrès du syndicat en avril 2026 à Dijon. (Alexandra Bonnefoy/REA)

Par **Alain Ruello, Leïla de Comarmond**

Publié le 12 mai 2025 à 18:06 | Mis à jour le 13 mai 2025 à 09:32



Votre abonnement vous permet d'accéder à cet article

S'il n'attend pas grand-chose de **l'intervention d'Emmanuel Macron** ce mardi soir, Frédéric Souillot n'a pas beaucoup plus d'espoir concernant **le conclave retraites**, voué à l'échec selon lui. Pour le secrétaire général de FO, une chose paraît certaine en revanche :

le chômage va augmenter à partir de juin, quand, une fois leurs négociations terminées, tous les plans sociaux engagés vont se mettre en place.

Qu'en attendez-vous de l'intervention d'Emmanuel Macron ce mardi soir ?

Malheureusement, pas grand-chose. Ce que j'aurais aimé en attendre, c'est qu'on ait un exécutif et un président de la République qui prennent enfin conscience, mais il n'y arrivera pas, du rôle du social, du dialogue social, de la négociation collective, le choix de société qu'avait fait le Conseil national de la Résistance, dont on a fêté les 80 ans.

Avec Donald Trump, on assiste au retour en force du protectionnisme. Vous qui n'avez cessé de dénoncer la mondialisation, diriez-vous que c'est un mal pour un bien ?

Evidemment que non. Parce que cela a des conséquences sociales graves. En revanche, c'est un échec pour les ultralibéraux qui nous ont vendu une mondialisation heureuse irréversible. La situation actuelle rend plus que jamais essentielle la souveraineté industrielle et le patriotisme économique dont les employeurs ne font pas assez preuve.

Malgré la cascade de plans sociaux, l'emploi semble résister. En tout cas le chômage n'explose pas. Etes-vous inquiet pour la suite de l'année ?

Le produit intérieur brut a reculé à la fin du quatrième trimestre 2024 pour la première fois en dix ans. Attention à l'effet d'optique. Les plans sociaux annoncés ne sont pas encore mis en oeuvre. Ils ne le seront qu'une fois qu'ils auront été négociés, à partir de juin. Et il faudra y ajouter toutes les conséquences chez les sous-traitants, cotraitants et dans les petites entreprises.

LIRE AUSSI :

- **EN CHIFFRES – Croissance : l'inquiétante panne de l'économie française**
- **RECIT – Fermetures d'usines : la peur de la vague**

Pourquoi la métallurgie vient-elle de négocier un accord d'activité partielle de longue durée rebond [prolongation de l'APLD Covid, NDLR] ? Notamment parce que l'industrie de défense attend ses commandes et pour conserver les compétences et les emplois pendant quelques semaines en espérant que ça reparte. Un emploi supprimé dans la métallurgie, c'est trois voire quatre autres touchés.

Si la situation s'aggrave, comme vous le craignez, qu'attendez-vous du gouvernement ?

J'aimerais qu'on passe à autre chose que de la communication sur la réindustrialisation. En avril, il y a eu plus de fermetures d'usines que d'ouvertures. Est-ce que le gouvernement serait capable de dire aujourd'hui « on arrête les licenciements », « on discute dans les conseils nationaux de l'industrie ou du commerce » pour travailler sérieusement à anticiper et préserver les entreprises et l'emploi des salariés par des formations ou des reconversions ?

Qu'entendez-vous par « on arrête les licenciements » ? Un moratoire ? Une interdiction ? Une taxation ?

Je dis que la première conditionnalité des aides publiques versées aux entreprises, c'est le maintien de l'emploi en France. Ces aides étaient prévues pour aider les entreprises face à la concurrence internationale. Au vu de notre balance commerciale, cela ne fonctionne pas ! Il faut aussi davantage de moyens à l'Inspection du travail pour qu'elle contrôle mieux les plans sociaux.

Donc ArcelorMittal, qui a annoncé 600 suppressions de postes, doit rembourser ses aides reçues ?

A partir du moment où ils mettent en place un plan de licenciement d'ampleur, ils doivent rembourser les aides. A FO, nous ne sommes pas opposés aux aides. La seule chose que l'on dit, c'est qu'il faut qu'elles soient conditionnées.

La négociation sur les reconversions professionnelles n'a toujours pas démarré. Pourquoi ?

Quand nous avons **quitté le conclave retraites**, j'ai écrit au Premier ministre pour lui demander que les partenaires sociaux se remettent autour de la table en repartant de l'accord qui n'avait pas abouti l'année dernière sur le pacte de la vie au travail, la formation professionnelle, les reconversions et les aménagements de fin de carrière. Catherine Vautrin et Astrid Panosyan-Bouvet nous ont fait leur retour il y a un mois. Ça a pris un peu plus de temps que prévu du fait de bisbilles au sein du patronat liées aux questions de représentativité.

LIRE AUSSI :

- **EN CHIFFRES – Hausse modérée du nombre de chômeurs en France**

Mais **les discussions bilatérales entre organisations patronales et syndicales ont débuté** et nous devrions arrêter un calendrier cette semaine. FO souhaite aboutir à un accord.

Une autre négociation, celle sur l'aménagement du bonus-malus sur les contrats courts, est censée se conclure le 27 mai. Le patronat veut l'élaguer au maximum et propose en échange une négociation sur les contrats courts. Qu'en pensez-vous ?

Si on écoute les organisations patronales, c'est une usine à gaz et ça ne donne rien. Mais nous tenons à ce que **ce bonus-malus**, créé dans le cadre de l'assurance-chômage, soit maintenu. Le retirer serait un échec pour nous. Qui plus est, nous pouvons très bien négocier sur les contrats courts et les temps partiels subis dans le cadre de la négociation sur les reconversions professionnelles.

Vous avez refusé de participer aux négociations sur les retraites. Pourtant, vous revendiquez une défense de la négociation collective. N'est-ce pas contradictoire ?

Ce n'est pas une négociation. Il faut se souvenir que la veille au soir de la première réunion sur les retraites, nous avons reçu **un courrier du Premier ministre** nous disant en substance : « Discuter de tout, mais surtout, il faut que vous gardiez l'équilibre financier. » Soit on nous laisse négocier, soit non.

« Il n'y aura aucun résultat concret du conclave retraites. FO réclame toujours l'abrogation de la réforme. »

Il y a de surcroît le format des discussions : la création d'une délégation permanente auprès du gouvernement, avec la transmission du résultat de ses discussions au Parlement sans garantie de la suite. Et le patronat a été clair en amont sur son refus de tout recul sur l'âge de départ à la retraite.

Et enfin, nous avons la certitude, confortée depuis, que ces discussions ne serviraient à rien ou tout au plus à proposer quelques légers aménagements de la réforme sans marge financière.

Est-ce que FO contestera le résultat du conclave sur les retraites quel qu'il soit ?

Il n'y aura aucun résultat concret du conclave. FO réclame toujours l'abrogation de la réforme. En fait, les discussions en cours servent pour chacun à jauger jusqu'où l'autre est prêt à avancer. Mais pour ça, il n'y a en réalité rien de mieux qu'une vraie négociation.

Gouvernance, financement... Mettons les interlocuteurs sociaux autour de la table pour négocier sur la protection sociale collective qui est un véritable choix de société et sur laquelle ils ont toute légitimité. A Force ouvrière, nous appelons le gouvernement à nous saisir de ce sujet, non pas dans l'urgence, mais pour construire un compromis social à long terme.

L'U2P a pris les devants sur le financement de la protection sociale en faisant il y a quelques jours des propositions précises. Qu'en pensez-vous ?

J'ai vu aussi que la CPME proposait **la retraite par capitalisation**. Certains voudraient faire la négociation avant la négociation pour peser sur le contenu de la lettre d'orientation que pourrait nous adresser le gouvernement. Je refuse de rentrer dans un tel jeu.

LIRE AUSSI :

- **DECRYPTAGE** - Le big bang fiscal des artisans et commerçants pour que « le travail paie mieux »

Mais tout de même, est-ce que l'idée de faire payer les retraités aisés, de faire payer les héritiers, n'est pas à creuser ?

C'est quoi un retraité aisé ? Pour François Hollande, c'était au-dessus de 2.500 euros de pension mensuelle, pour François Bayrou, c'est plus de 3.000 euros. Si c'est par ménage, ça va très vite, vous savez. Qu'on leur foute la paix. Quand on part en retraite, on connaît une chute de revenu importante et c'est cela qui doit être la boussole, tout comme l'aide qu'ils donnent à leurs enfants et à leurs petits-enfants.

Après vous, la CGT a quitté le conclave, la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC y sont toujours. En d'autres temps, on aurait eu des échanges de nom d'oiseau...

Depuis 2022, nous avons des contacts réguliers entre syndicats. Le gouvernement avait annoncé à l'époque une série de mesures censées régler les problèmes de pouvoir d'achat. Nous nous sommes mis, tous syndicats confondus, autour de la table et nous avons publié un premier communiqué commun le lendemain, qui a notamment posé l'exigence d'une conditionnalité des aides publiques aux entreprises.

Depuis, on n'a pas cessé de se parler. On n'est pas d'accord sur tout, on débat et puis, sur certains points, on s'accorde pour s'exprimer collectivement. Chacun pose ses limites dans un respect mutuel. Par exemple, pour nous, FO, les syndicats n'ont pas à prendre

position sur le sociétal, donc quand on considère qu'on sort des revendications sociales, on ne signe pas.

Vous êtes candidat à votre succession au congrès qui aura lieu en avril 2026 à Dijon. La représentativité de Force ouvrière dans le privé a encore baissé. Ça n'est pas un très bon bilan...

Ces chiffres ne le montrent pas, mais nous sommes dans une dynamique de développement. Nous gagnons des adhérents. Cela dit, c'est vrai que nous avons perdu des voix aux élections de représentativité, même si c'est bien moins que les autres : 32.245 précisément.

LIRE AUSSI :

- **EN CHIFFRES - Représentativité syndicale : la CFDT première mais en recul, la CFE-CGC progresse encore**

Il faut savoir qu'un tiers provient des élections TPE où le taux de participation est passé sous les 5,5 %. C'est un problème qu'il va falloir traiter collectivement.

Pour le reste, on est en train de travailler à analyser finement les résultats, mais parmi les explications, il y a la réforme du dialogue social par les ordonnances Macron.

En quoi ?

Elle a éloigné les représentants des salariés en imposant des CSE centraux loin du terrain. Les élus sont transformés en hommes et femmes orchestres, qui doivent jouer à la fois du tambour, de la trompette et des cymbales. Ils doivent être à la fois sur les enjeux économiques, les conditions de travail et les problèmes personnels. Et certains ont tenté d'aller encore plus loin dans le cadre de la discussion sur le projet de loi de simplification. Heureusement, nous avons réussi à l'empêcher, mais cela ne suffit pas.

Leila de Comarmond et Alain Ruello

INTERVIEW

La DGAFP a "un rôle essentiel à jouer pour garantir l'équilibre et l'équité du système" (Nathalie Colin, DGAFP)

À l'issue de quatre ans et demi passés à la tête de la direction générale de l'administration et de la fonction publique, Nathalie Colin, laissera sa place le 19 mai 2025 à Boris Melmoux-Eude, actuel DGRH du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Elle dresse, dans une interview à AEF info, le bilan de son action et des réformes que son administration a mises en œuvre en application de la loi de 2019. Ayant pris ses fonctions en octobre 2020, en pleine crise sanitaire, Nathalie Colin analyse également les évolutions des modes d'organisation du travail et leurs conséquences sur la GRH et le management. Plaidant pour une méthode de dialogue avec les organisations syndicales et la coconstruction avec les ministères, elle estime que "sur le fond", la DGAFP a "un rôle essentiel à jouer pour garantir l'équilibre d'ensemble et l'équité du système".



Pour Nathalie Colin, qui quittera son poste de DGAFP le 17 mai 2025, les réformes issues de la loi de 2019 "ont beaucoup apporté en termes de souplesse de gestion, de rénovation statutaire, de modernisation du dialogue social et de la GRH". © Gezelin Gree

AEF info : Vous quittez vos fonctions de DGAFP le 16 mai. Quel bilan tirez-vous de ces quatre années et demi passées à la tête de la direction générale ?

Nathalie Colin : Je ne suis pas sûre qu'il m'appartienne de dresser un bilan de mon action. Je peux en revanche vous dire à quel point cette expérience a été riche d'enseignements, dense, et très enthousiasmante pour moi. Il n'est pas si fréquent, dans une carrière administrative, de participer de manière aussi intense à la mise en œuvre de réformes si importantes que celles qu'Amélie de Montchalin, alors ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, m'a confiées lorsque j'ai pris mes fonctions, en octobre 2020 (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/638157-nathalie-colin-nommee-dgafp-en-remplacement-de-thierry-le-goff>)). Je retire également de cette expérience la conviction que si le politique sait bien utiliser son administration, il saura en tirer des actions et des bilans positifs.

AEF info : Vous avez pris vos fonctions en octobre 2020, en pleine crise sanitaire. Quels enseignements tirez-vous de cette période tant en termes d'organisation interministérielle et de vos propres services que de GRH des administrations de l'État ?

Nathalie Colin : La crise sanitaire a incontestablement accru le besoin de coordination de l'action interministérielle en matière de gestion des ressources humaines. Cette période, tout à fait inédite, a démontré nos capacités collectives d'adaptation, d'agilité, d'interprétation des textes, d'inventivité aussi pour trouver des réponses à des situations nouvelles sans pour autant non plus bouleverser le système. Elle a nécessité beaucoup de réactivité de la part des services de la DGAFP comme de ceux des ministères – et il faut leur rendre hommage. Elle a également ouvert de nouvelles approches en termes d'organisation du travail, qui sont devenues durables, telles que le télétravail pour lequel nous avons adapté un décret de 2017 en intégrant la notion de "circonstances exceptionnelles", validée par le Conseil d'État (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/627275-les-agents-publics-peuvent-desormais-recourir-au-teletravail-ponctuel>)). Cela illustre de manière assez éloquente combien la fonction publique est plus souple et adaptable que l'on veut bien parfois le dire.

S'agissant plus particulièrement de la direction générale, cette période particulière a été d'autant plus difficile que la crise sanitaire est intervenue dans un contexte de réformes majeures à mener dans le cadre de la loi d'août 2019 – avec notamment quatre ordonnances à élaborer avant février et juin 2021 (1) – que l'on a dû conduire de front avec celle de la réponse à la crise Covid.

Je tiens à cet égard à témoigner toute ma gratitude aux agents de la direction générale qui m'ont accompagnée pendant cette période, à leur professionnalisme, à leur engagement, et, aussi, à leur capacité à surmonter les difficultés avec une bonne humeur et un sens de l'humour qui ont été salvateurs pour nous tous !

AEF info : La DGAFP a publié le 2 mai dernier une sixième "boussole du manager" consacrée aux nouvelles formes d'organisation du travail (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/730845-management-campus-des-cadres-dorsay-formation-a-la-deontologie-budget-ia-au-menu-des-breves-fonction-publique>)). Quelle ampleur prend leur déploiement réel au sein des services au-delà des effets d'annonce et des expérimentations (semaine en quatre jours, télétravail...) ? Que cela implique-t-il pour les managers ?

Le développement du télétravail "traduit aussi l'évolution des méthodes managériales : plus souples, basées sur la confiance et la coopération au sein de nos organisations forcément hiérarchisées"

Nathalie Colin : Justement, ce nouveau numéro de la "boussole du manager" – outil qui a vocation à analyser les tendances et à partager des outils et pratiques intéressantes pour les managers de proximité – explore les formes d'organisation du travail qui ont émergé à l'issue de la crise sanitaire et en lien avec les nouvelles attentes des employeurs et des agents. Le télétravail, par exemple, a été subi, pour une partie des services publics lors de la crise sanitaire puis (re)construit à l'issue dans le cadre du dialogue social et managérial. Ce dialogue a permis de mieux faire comprendre les avantages du télétravail et a abouti à la signature d'un accord à l'unanimité, en juillet 2021 (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/655753-laccord-sur-le-teletravail-dans-la-fonction-publique-est-signé-a-lunanimité>)). Ce mode de travail, forcément limité à certaines activités dans les services publics, est désormais bien maîtrisé et nous sommes arrivés à un bon équilibre autour de deux jours par semaine, parfois trois. Il traduit aussi l'évolution des méthodes managériales : plus souples, basées sur la confiance et la coopération au sein de nos organisations forcément hiérarchisées.

Dans cette boussole, nous partageons également les tendances émergentes telles que la semaine en quatre jours, expérimentée par certaines organisations, sans pour autant en préconiser la généralisation. Cette organisation peut s'avérer être une fausse bonne idée, certains agents pouvant être amenés à travailler dix heures par jour, et tous ne pouvant pas travailler sur ce rythme. Se pose aussi la question des agents qui sont au forfait. Et rappelons surtout la nécessité de toujours mettre au cœur de l'action le travail au travers, par exemple de la mise en place d'espaces de discussion sur le travail (l'une des mesures du plan santé au travail dans la fonction publique). Discuter du travail, cela a l'air simple, mais c'est une évolution dans la posture des managers.

Et même au-delà des managers eux-mêmes, il me semble important de les accompagner en structurant les organisations autour de cette notion de qualité managériale qui me tient particulièrement à cœur.

AEF info : Vous avez beaucoup participé à la mise en œuvre des réformes issues de la loi de transformation de la fonction publique de 2019 (haute fonction publique, instances de dialogue social, ouverture du recours au contrat, expérimentation de la rupture conventionnelle...), quasiment achevée à ce jour. Avec quelques années de recul, qu'ont apporté selon vous ces évolutions à la fonction publique ?

Nathalie Colin : Tout d'abord, ces différentes réformes ont profondément fait évoluer le cadre statutaire de la haute fonction publique, celui du dialogue social – en renforçant la place et le rôle de la négociation collective –, ainsi que les conditions d'entrée et de sortie de la fonction publique, et la protection sociale complémentaire. Elles ont beaucoup apporté en termes de souplesse de gestion, de rénovation statutaire, de modernisation du dialogue social et de la gestion des ressources humaines.

"Depuis la réforme de la négociation collective, plus de 60 accords collectifs ont été signés dans la fonction publique de l'État, ce qui témoigne de la capacité des ministères et des organisations syndicales à faire évoluer le dialogue social"

Un exemple parmi d'autres : depuis la réforme de la négociation collective, plus de 60 accords collectifs ont été signés dans la fonction publique de l'État, ce qui témoigne de la capacité des ministères et des organisations syndicales à faire évoluer le dialogue social et à l'orienter sur des champs vraiment structurants et à forte valeur ajoutée. Il faut se souvenir que l'ordonnance sur la négociation collective du 17 février 2021, issue de la loi de 2019, fait écho à une autre mesure de cette loi – qui a été très décriée par les organisations syndicales –, qui est la réorganisation des instances de dialogue

social avec la réduction des compétences des CAP. L'objectif étant que le dialogue social s'occupe moins des situations individuelles de manière ponctuelle – conduisant parfois dans certains ministères à des méthodes de cogestion peu fructueuses – et davantage du fond.

Cela a permis à l'administration de gagner en souplesse et en rapidité dans l'organisation de ses campagnes d'avancement et de mobilité. Il faut néanmoins reconnaître qu'en revanche elle a un peu perdu sa visibilité sur la gestion individuelle et sa faculté de régulation du système par les organisations syndicales, l'intermédiation entre ces dernières, l'agent et la hiérarchie étant moins facile. Le conseiller syndical est une notion à creuser de ce point de vue (2).

AEF info : Faut-il ajuster certaines dispositions de la loi de 2019, revenir sur certaines mesures ou, au contraire, aller plus loin dans certains domaines ?

Nathalie Colin : Par leur nature même, des chantiers de cette ampleur s'inscrivent dans le temps. Une fois les textes pris – et ils l'ont été dans des délais très contraints entre 2019 et 2021 – tout reste à faire : il s'agit pour les employeurs publics de se les approprier, d'en mesurer la portée, et de faire évoluer les pratiques et la culture RH pour leur apporter toute leur dimension.

C'est la raison pour laquelle il est essentiel de suivre, avec beaucoup de constance, la mise en œuvre de ces mesures. Cela permet notamment d'en vérifier la robustesse, et le cas échéant, effectivement, de les ajuster. C'est par exemple ce que l'on a fait il y a encore quelques semaines en modifiant, à la marge, le statut des administrateurs de l'État (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/730100-les-ajustements-des-conditions-de-recrutement-des-administrateurs-de-letat-entrent-en-vigueur>)), pour revoir des dispositifs dont on a estimé qu'ils se révélaient peu utiles ou peu efficaces en pratique. Nous avons par exemple abandonné une mesure de promotion interne dans le corps complexe à mettre en œuvre ou encore, à la demande des ministères, les modalités de calcul de l'ancienneté pour la promotion au troisième grade (3).

AEF info : Autre grande réforme issue de la loi de 2019, celle de la protection sociale complémentaire, avec des accords signés dans les fonctions publiques de l'État et territoriale...

Nathalie Colin : Il faut d'abord rappeler que la réforme de la protection sociale complémentaire dans la fonction publique constitue une évolution très structurante de notre système public de protection sociale. Cette réforme a été présentée comme technique, mais je ne suis pas certaine que l'on ait pleinement mesuré l'ampleur de ce chantier, de ce qu'il a apporté aux agents, la manière dont les ministères ont profondément modifié leurs pratiques, leurs compétences et leur mode de gestion, et aussi l'investissement budgétaire considérable que cette réforme a nécessité (plusieurs centaines de millions d'euros pour chacun des deux volets, santé et prévoyance). Nous avons travaillé avec les organisations syndicales, dans un cadre rénové de dialogue social, pour construire quelque chose d'inédit et elles ont fait preuve d'une très forte volonté d'engagement.

"Nous avons facilement tendance à mettre en avant ce qui ne fonctionne pas, en oubliant trop vite les améliorations que nos réformes ont apportées. La PSC en est un exemple"

Nous avons facilement tendance à mettre en avant ce qui ne fonctionne pas, en oubliant trop vite les améliorations que nos réformes ont apportées. La PSC (protection sociale complémentaire) en est un exemple. Rappelons qu'avant celle-ci, l'employeur public ne participait pas à la couverture santé et prévoyance de ses agents alors qu'elle était coûteuse, et ne s'en préoccupait qu'assez peu. Le couplage des garanties santé et prévoyance, l'un des grands sujets de discussion de la réforme, coûtait très cher aux agents. D'où la décision de les découpler, afin, également d'assurer la faisabilité technique du chantier et son plan de charge sachant que nous n'avions que quatre mois (4). Il fallait donc limiter les risques. Mais l'accord prévoit une clause de revoyure au 31 décembre 2026.

Le résultat est qu'aujourd'hui, le niveau de protection a été amélioré avec un panier de soins interministériel de qualité et un congé longue maladie mieux couvert. C'est un vrai facteur d'attractivité. On nous renvoie souvent à nos insuffisances par rapport au secteur privé. La PSC a permis à l'État de se mettre au meilleur niveau de protection en la matière, avec un panier de soin interministériel de qualité, avec une meilleure couverture sociale des agents publics. C'est un facteur majeur d'attractivité, mais aussi, de niveau d'engagement des employeurs.

AEF info : Les premiers contrats en santé commencent à se mettre en place dans les administrations de l'État, avec un certain retard, et les discussions sur la révision du régime d'invalidité au sein de l'État, interrompues depuis juillet dernier, ne sont toujours pas inscrites à l'agenda social. Les collectivités locales attendent de leur côté que la proposition de loi traduisant l'accord de juillet 2023 soit inscrite à l'ordre du jour. Quant à la FPH (Fonction publique hospitalière), elle n'a pas commencé sa négociation (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/730080-yannick-neuder-sengage-a-ouvrir-tres-prochainement-les-negociations-pour-la-psc-dans-lhospitaliere>)))... Comment expliquez-vous ces difficultés de mise en œuvre ?

Une réforme de cette ampleur est éminemment complexe à réaliser. D'emblée, il avait été convenu que les priorités et le calendrier seraient différents pour chaque versant : État, territoriale et fonction publique hospitalière. Les employeurs territoriaux ont engagé leurs propres travaux, en privilégiant la prévoyance. C'est leur choix et il faut le respecter.

Pour ce qui est de la fonction publique hospitalière, elle présente des caractéristiques particulières en matière d'accès aux soins (5), qui expliquent en partie les difficultés à avancer jusqu'à présent dans ce domaine. Quant à la réforme de l'invalidité dans la fonction publique de l'État, qui est l'un des sujets principaux de l'accord prévoyance de 2023, nous y travaillons et j'ai bon espoir qu'elle pourra avancer dans les prochains mois. Si le coût de l'invalidité est relativement limité, très peu d'agents étant concernés, la réforme de la prévoyance représente entre 800 millions et près d'un milliard d'euros à terme, ce qui n'est pas neutre dans le contexte actuel.

AEF info : Estimez-vous, comme cela avait été promu par votre prédécesseur, que la DGAFP peut désormais être considérée comme une "DRH de l'État" à même de faire de la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) et d'anticiper les RH des administrations de l'État ?

Nathalie Colin : Au-delà de cette expression, je me suis attachée, au cours de ces années, à faire évoluer la place et le rôle de la DGAFP au sein du concert interministériel, avec deux convictions. La première porte sur la méthode : on n'arrive à rien si l'on se contente d'imposer. On peut avoir de très belles idées en interne mais il faut s'assurer du bien-fondé de ce que l'on propose, travailler avec les ministères de bout en bout, dès la conception même des projets, d'étudier avec eux leur faisabilité puis leurs modalités de mise en œuvre, leurs effets également et la façon dont on peut les évaluer. Nous travaillons par exemple beaucoup depuis plusieurs mois sur la simplification des conditions de reclassement lorsque les agents intègrent un corps, pour lesquelles il existe des dizaines de règles différentes.

"La réforme de la haute fonction publique a démontré l'intérêt d'une approche interministérielle dynamique"

Ma seconde conviction, sur le fond, est que nous avons un rôle essentiel à jouer pour garantir l'équilibre d'ensemble et l'équité du système : la réforme de la haute fonction publique a de ce point de vue démontré l'intérêt d'une approche interministérielle dynamique, par exemple en assurant une harmonisation du régime indemnitaire des administrateurs de l'État, qui était jusqu'alors disparate et peu équitable. En favorisant la transparence et la convergence des pratiques, avec le collège des administrateurs de l'État, on a assuré une meilleure cohérence entre les pratiques ministérielles et on a également favorisé les conditions de mobilité entre les ministères, notamment en harmonisant les régimes indemnitaires. Résultat, à la sortie de l'INSP (Institut national du service public), les postes sont davantage choisis en fonction de leur intérêt que du régime indemnitaire, qui favorisait auparavant les ministères les mieux-disants (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/719486-avec-la-fin-des-grands-corps-les-eleves-de-linsp-optent-pour-des-postes-de-plus-en-plus-diversifies>)).

AEF info : En quoi l'instabilité politique depuis l'été dernier et le contexte budgétaire pèsent-ils sur vos marges de manœuvre ?

Nathalie Colin : Il s'agit, dans un cas comme dans l'autre, de contraintes ou d'éléments de contexte que nous devons intégrer. Pour ce qui est du contexte politique, le risque principal dans cette période était celui de l'incertitude et de l'inertie, la marge de manœuvre pour proposer des textes de loi étant faible. Nous avons fait en sorte de le minimiser en continuant de travailler sur ce qui nous semblait des enjeux incontournables pour tout ministre de la fonction publique. Pour ce qui est de la contrainte budgétaire, elle pèse incontestablement sur nos travaux, dès aujourd'hui et probablement plus encore demain. Nous devons l'intégrer dans nos réflexions, et tenter de continuer à identifier nos marges de progression, et il y en a. Vous savez, on a trop souvent tendance à considérer qu'on améliore la situation des agents uniquement par des moyens budgétaires accrus. C'est certainement en partie juste, mais cela n'épuise pas la question, loin de là. La question des perspectives de carrière et des perspectives d'avancement est aussi importante par exemple que la question de la rémunération à un instant T.

Prenons le chantier de la simplification en matière de gestion des ressources humaines : c'est un levier majeur d'amélioration de la qualité de nos pratiques RH, pour les agents comme pour les gestionnaires, qui s'impose parfois des pratiques non nécessaires, et non seulement cela ne nécessite guère de mobiliser des moyens financiers, mais c'est même une façon de réaliser des économies sur des pratiques de gestion coûteuses et parfois inutiles.

AEF info : La nécessité de réduire le déficit public remet au "goût du jour" les velléités de l'exécutif de tailler dans les effectifs, la ministre des Comptes publics évoquant la suppression d'un tiers des opérateurs et agences de l'État et le Premier ministre jugeant "possible et salubre la baisse des effectifs de la fonction publique" (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/730835-francois-bayrou-veut-soumettre-a-referendum-un-plan-de-reforme-de-letat-et-de-reduction-des-dependances-publiques>)). Que cela vous inspire-t-il alors que la fonction publique peine à lutter contre une perte d'attractivité depuis plusieurs années ?

"Il faut, en matière d'effectifs, une approche concrète, différenciée, prenant en compte la diversité des situations des employeurs publics et de l'évolution de la société"

Nathalie Colin : Là encore, la question de l'attractivité ne se résume pas à celle des effectifs. Il est très important d'avoir sur ce point une approche nuancée : il y a certainement dans la sphère publique des services dans lesquels des économies sont possibles, voire nécessaires, et d'autres qui ont besoin d'être soutenus. Il faut, en matière d'effectifs, une approche concrète, différenciée, prenant en compte la diversité des situations des employeurs publics et de l'évolution de la société (baisse démographique, vieillissement de la population...). La question de l'adéquation des objectifs aux moyens et aux missions de l'État, c'est la capacité à inscrire nos actions dans une vision d'abord de nos populations d'agents publics et de la société dans laquelle on travaille. D'où la nécessité de faire de la GPEC, comme on a commencé à le faire pour le corps des administrateurs de l'État.

AEF info : L'IA (Intelligence artificielle) est de plus en plus présentée comme la panacée en matière de simplification pour permettre aux agents d'évoluer sur des tâches à plus forte valeur ajoutée (voire supprimer des postes ?). Mirage ou réalité ? Comment la DGAFP s'empare-t-elle du sujet ?

Nathalie Colin : Nous avons abordé ce sujet avec une grande modestie et, comme d'habitude, dialogue : avec les DRH, les chercheurs, les gestionnaires RH dans le cadre du conseil d'orientation des politiques RH. Nous avons aussi observé les différents cas d'usage en RH qui se développent dans les administrations et à l'étranger. Il y a un foisonnement d'expérimentations et nous ne sommes pas encore au niveau de maturité suffisant pour évaluer avec certitude l'impact sur le travail. Notre premier travail collectif nous a permis de déterminer une stratégie interministérielle d'usage de l'IA dans le champ des RH qui aborde notamment des enjeux d'éthique.

Les RH touchent des sujets sensibles, et dans les RH, il y a l'humain. Donc, l'IA par et pour l'humain est notre fil rouge, pour simplifier les tâches de gestion, libérer du temps pour plus de relations avec les usagers, plus de créativité. Nous avons aussi analysé chaque process RH et déterminé avec les services RH là où l'IA peut être intéressante par exemple dans le champ de la formation (nous testons d'ailleurs au sein de la DGAFP l'utilisation de l'IA pour l'élaboration de formations sur

Mentor), l'automatisation de tâches de gestion, la préparation des recrutements avec la rédaction de fiches de poste et celles à proscrire (détection précoce des problèmes de santé mentale, analyse des relations entre collègues, entretiens vidéo automatisés avec les candidats, systèmes de reconnaissance et de récompense).

Nous passons maintenant au volet opérationnel avec des fiches pratiques conçues avec les services RH qui seront publiées prochainement.

AEF info : Quelles seraient selon vous les nouvelles évolutions à mener pour améliorer l'attractivité de la fonction publique et la reconnaissance et la valorisation des agents publics ?

Nathalie Colin : La réponse aux enjeux d'attractivité doit être concrète et opérationnelle : qu'est-ce qui, pour les agents et les futurs agents, est de nature à leur donner envie d'entrer ou de rester dans la fonction publique.

Prenons un exemple précis : l'ouverture d'un site de l'IRA (Institut régional d'administration) de Lille au sein de l'université de Nanterre, en Île-de-France, où il n'y avait pas d'IRA. En un mois, le nombre de candidatures au concours a doublé.

Cela illustre la nécessité de proximité, d'aller chercher les fonctionnaires.

De la même façon, la reconnaissance des agents publics ne se résume pas à la seule question de la rémunération, même si celle-ci est évidemment essentielle mais touche aussi aux perspectives d'évolution.

AEF info : La fonction publique nécessite-t-elle d'être modernisée et de converger avec le secteur privé ?

Nathalie Colin : Y a-t-il nécessité pour la fonction publique de se rapprocher du privé pour se moderniser ? Je ne le crois pas. D'abord parce que le privé est un monde en soi, qui recouvre des réalités très diverses : qu'y a-t-il de commun entre une TPE, une PME et un grand groupe international ? Les enjeux RH ne sont-ils pas très différents ? Et tous les employeurs privés sont-ils des modèles à suivre en terme managérial et de pilotage ? Personne ne le pense.

"Le statut de la fonction publique est la convention collective des agents publics"

Et enfin, en quoi notre modèle de fonction publique est-il un obstacle pour se moderniser : tout ce que l'on vient de dire montre que ce n'est pas le cas. On reproche à notre modèle statutaire sa rigidité ; c'est mal le connaître. Mais surtout, il existe partout des règles. Dans le privé, ce sont les conventions collectives. Elles constituent le cadre de gestion des salariés, et elles disent le droit applicable. Et bien le statut de la fonction publique est la convention collective des agents publics, c'est ainsi qu'il faut le concevoir. Et si l'on accepte ce parallélisme, alors rien ne s'oppose à ce que la gestion des RH dans le public évolue et se modernise, elle aussi, aussi bien et parfois mieux qu'ailleurs.

(1) Négociation collective, protection sociale complémentaire, formation et encadrement supérieur de l'État.

(2) Les fonctionnaires peuvent choisir un représentant désigné par une organisation syndicale représentative de leur choix notamment dans les cas de demande de mobilité ou de rupture conventionnelle. Cette disposition avait été obtenue dans la loi de 2019 à la demande de certaines organisations syndicales (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/603090>)).

(3) La disposition initiale prévoyait, pour être promu au 3e grade, dix ans minimum d'ancienneté, et six ans pour être promu au 2e grade. Or, certains agents ayant beaucoup plus d'ancienneté dans le 2e grade, devaient de nouveau attendre six ans pour passer au 3e grade bien qu'ils aient le profil, ce qui les "bloquait inutilement". Désormais, il faut 16 ans d'ancienneté en tout dans les deux premiers grades pour prétendre accéder au 3e, explique Nathalie Colin.

(4) Conformément aux dates fixées par l'ordonnance du 17 février 2021.

(5) Ajout gratuité ex-article 44

Etat – Opérateurs (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21356>) Protection sociale (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21306>)

Réformes (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21297>) Ressources humaines (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21305>)

CONTACTER LE JOURNALISTE



SUIVRE CE SUJET



@AEFSOCIAL_RH ([HTTPS://X.COM/@AEFSOCIAL_RH](https://x.com/@AEFSOCIAL_RH))

Dépêche n° 731084  15 min de lecture

Par Clarisse Jay Publiée le 12/05/2025 à 14h11

“Démarches simplifiées” va intégrer de l’intelligence artificielle pour clarifier les formulaires

Par Victoria Beurnez - 13 mai 2025 - 4 min de lecture

L’utilisation de l’IA se fera en deux paliers pour le service de numérisation des démarches administratives. Le premier devrait être atteint d’ici à la fin de l’année et permettra de simplifier le langage administratif des dossiers concernés.



Philippe Vrignaud, directeur de Démarches simplifiées, 2022

Nouvelle simplification pour les “Démarches simplifiées”. Le dispositif de dématérialisation des démarches administratives, porté par la direction interministérielle du numérique (Dinum), devrait intégrer d’ici à quelques mois de l’intelligence artificielle (IA) pour proposer la création automatique de formulaires plus lisibles et plus compréhensibles. L’idée : se distancier du langage administratif rébarbatif pour les usagers, en cohérence avec les travaux de la direction interministérielle de la transformation publique sur le sujet. C’est d’ailleurs ces derniers que l’intelligence artificielle développée par le service a “ingurgités”, pour reprendre les mots de Philippe Vrignaud, directeur et fondateur de “Démarches simplifiées”. Le service a permis, depuis sa création en 2018, de dématérialiser environ 33 000 démarches administratives, donnant lieu au dépôt de plus de 15 millions de dossiers, avec un pic à 4 millions sur la seule année 2024. Et l’idée de cette IA, c’est, en substance, de les rendre plus lisibles.

Du formulaire au “prompt”

Mais ce n’est qu’un premier palier d’amélioration du système : début 2026, le dispositif ambitionne de proposer, toujours grâce à l’IA, de l’aide plus directe pour les usagers. “On veut proposer, par exemple, une aide à la création de formulaires optimisés et simplifiés pour les administrations, une aide à l’instruction pour les agents, des recherches plein texte dans un ensemble de dossiers”, décrit le directeur. L’idée est d’aider de façon générale les utilisateurs – agents comme usagers – à gérer ou créer des formulaires, en utilisant, pourquoi pas, à terme, des “prompts” – ces textes que l’on utilise pour poser une question à une IA générative. Le service permettrait alors de demander et recevoir – le formulaire de son choix sur simple formulation d’une requête écrite. “Nous n’y allons pas la fleur au fusil, il faudra être très précis, pour que cela apporte une vraie valeur aux usagers et aux agents”, continue Philippe Vrignaud.

Pour financer l'intégration de ces systèmes d'intelligence artificielle, "Démarches simplifiées" a fait appel à un crédit complémentaire de la part du Fonds de transformation de l'action publique – sur son volet des projets liés à l'intelligence artificielle. Ce crédit lui a été accordé. "Démarches simplifiées" avait déjà bénéficié d'un crédit du Ftap, à hauteur de 2 millions d'euros sur deux ans – il se clôturera d'ailleurs en juin prochain – en grande partie utilisé pour le lancement et la mise en accessibilité de l'outil.

Interopérabilité et mutualisation

Hormis l'intelligence artificielle, le directeur a d'autres ambitions pour son service, qui est développé et amélioré *"en continu"*. Bientôt, n'importe quel service administratif devrait être en mesure d'intégrer ses propres référentiels dans "Démarches simplifiées". Par exemple, le "Référentiel national des bâtiments" pourra y être intégré directement, et ainsi simplifier largement la démarche de l'utilisateur, en supprimant les allers-retours auparavant nécessaires pour appeler ces données depuis un autre service. *"C'est une petite révolution"*, se félicite Philippe Vrignaud, tout en rappelant que l'utilisateur reste au cœur de la démarche. *"On doit outiller, au sein de l'État, cette relation avec l'utilisateur, c'est vraiment un point où il reste beaucoup de travail à faire. C'est notamment par la mutualisation des projets et des produits que l'on pourra proposer une approche cohérente de services aux usagers, pour ne pas donner cette impression de le découper en tranche. Chaque problème, chaque politique publique n'a pas besoin d'un nouveau produit numérique pour interagir avec lui"*, abonde le directeur de "Démarches simplifiées".

À plus long terme, le directeur ambitionne ainsi de pouvoir offrir une vraie continuité à l'utilisateur dans sa démarche, allant de la demande de formulaire à la prise de rendez-vous, en passant par l'interopérabilité totale avec les services de l'État. Et qui dit mutualisation dit sécurisation des données, une question à laquelle le service a déjà en grande partie répondu. Le dispositif hébergé sur la solution française – et labellisée SecNumCloud – d'OVHCloud, a aussi créé ses propres briques logicielles en matière de cybersécurité, le tout en open source, et voudrait d'ailleurs, à l'avenir, mutualiser cet avantage à d'autres services. Pour Philippe Vrignaud, en tout cas, la transformation passera par la mutualisation.



Par Victoria Beurnez

Publié le 13 mai 2025 · 4 min de lecture

acteurspublics

« De nombreux stéréotypes de genre resurgissent chez les jeunes », selon un rapport de France Stratégie

Dévoilée lundi 12 mai, l'enquête s'alarme d'une augmentation des représentations sexistes chez les jeunes et présente les pistes qu'elle envisage pour remédier à cette situation.

Par Sidonie Davenel

Publié aujourd'hui à 13h00 • Lecture 3 min.

Article réservé aux abonnés



Dans la cour d'une crèche à Roubaix (Nord), en octobre 2022. SAMEER AL-DOUMY/AFP

Dans un rapport publié lundi 12 mai, France Stratégie déplore que l'adhésion à certains archétypes sexistes alimente encore abondamment les inégalités entre les hommes et les femmes. Plus préoccupant : si la plupart de ces représentations stagnent depuis le début des années 2010, selon l'enquête de l'organisme, « *de nombreux stéréotypes resurgissent chez les plus jeunes* ». Notamment ceux liés à la notion de *care*, la prédisposition supposée des femmes au travail parental et au soin des autres.

En 2025, 54 % des 11 à 17 ans estiment ainsi que « *les mères savent mieux que les pères répondre aux besoins des enfants* », selon un sondage CSA-France Stratégie réalisé auprès de 1 500 Français de cette tranche d'âge. Pour la génération qui a grandi dans une période marquée par la montée des questions féministes, au travers notamment de la déferlante #MeToo, les résultats ne sont pas plus réjouissants.

En effet, 56 % des 18 à 24 ans adhèrent également à l'idée d'une vocation parentale des mères, contre 50 % en 2014. Si 62 % d'entre eux se disaient « *tout à fait d'accord* » avec l'idée que « *les filles ont autant l'esprit scientifique que les garçons* » en 2014, ils n'étaient que 53 % en 2022. Les jeunes adultes sont également 23 % en 2022 à être d'accord avec l'affirmation selon laquelle « *un enfant qui n'a pas encore l'âge d'aller à l'école a des chances de souffrir si sa mère travaille* », un niveau comparable aux 70 ans et plus, et en augmentation depuis 2012 (18 %). Des résultats qui résonnent avec des enquêtes du Haut

Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes révélant la résurgence de stéréotypes sexistes au sein de la jeunesse.

Allonger le congé paternité

La politique de lutte contre les stéréotypes de genre doit être « *plus ambitieuse, plus constante et plus globale* », plaide France Stratégie en conclusion de ses travaux. Face à ces « *signaux alarmants* », Clément Beaune, haut-commissaire au plan et coordinateur de l'enquête, renchérit en rappelant que la lutte contre les stéréotypes « *n'est pas un luxe mais une nécessité* ». Et déroule une liste de propositions concrètes pour « *s'attaquer au problème à la racine* », en commençant par les premières années de la vie d'un enfant, soit le moment où il forge ses représentations sur les rôles genrés.

Lire aussi | [Le sacerdoce de Clément Beaune, à la tête d'un Haut-Commissariat au plan attaqué de toute part](#)

Il y a onze ans, la première enquête publiée par France Stratégie observait que « *l'environnement d'un jeune enfant le confronte à l'asymétrie des rôles des pères et mères dans l'exercice des fonctions éducatives, ainsi qu'à l'omniprésence des femmes parmi les professionnels le prenant en charge* ». Un constat qui a « *peu évolué en dix ans* », déplore Marine de Montaignac, coautrice du rapport de 370 pages. En effet, les assistants maternels restent à 98 % des femmes et la part des hommes enseignant à l'école maternelle demeure inférieure à 10 %.

Pour aller à l'encontre de cette assignation – « *bien souvent inconsciente* » – des femmes à la sphère domestique, et favoriser l'investissement des pères, l'organisme recommande d'allonger le congé paternité à dix semaines, dont six obligatoires – il est de vingt-huit jours actuellement. Il plaide aussi pour que le congé parental, qui n'a été pris que par 0,5 % des pères en 2024, soit plus court (huit mois au lieu d'un an) et mieux indemnisé, en contrepartie de l'obligation pour les pères d'effectuer « *au moins trois mois de présence auprès de l'enfant* », une mesure évaluée à 1 milliard d'euros « *en régime de croisière* ». La réforme du congé parental transformé en congé de naissance avait été promise par Emmanuel Macron, en janvier 2024, pour relancer la natalité, sans aboutir à ce jour.

« Nouveau combat »

La socialisation genrée des enfants se poursuit ensuite à l'école. Comme il y a dix ans, les garçons sont toujours les auteurs de plus de trois quarts des incidents graves dans le cadre scolaire. « *L'image du garçon bagarreur et l'intériorisation par les filles de la dévalorisation au féminin se perpétuent* », déplore le rapport, qui impute aux enseignants une part de responsabilité dans « *la projection de stéréotypes inconscients sur les aptitudes des garçons et des filles* », à savoir une appétence supposée des premiers pour les sciences et pour les lettres pour les secondes.

Pour y remédier, le rapport préconise d'intégrer à la formation des enseignants, personnels d'éducation et psychologues de l'éducation nationale un « *module de formation continue* » afin de les sensibiliser à la pédagogie égalitaire et au poids des stéréotypes de genre dans l'orientation des élèves. Au lycée, l'enjeu est de « *dégenrer* » l'orientation scolaire. Pour favoriser la mixité, France Stratégie propose d'instaurer un « *bonus* » sur les plateformes d'orientation Affelnet et Parcoursup pour les jeunes filles et garçons dont les vœux portent sur un cursus où leur sexe est nettement minoritaire.

Lire aussi | [Parcoursup 2024 : « Tout au long de leur scolarité, les stéréotypes de genre impactent la façon dont les filles et les garçons se construisent »](#)

Enfin, « *le nouveau combat* », le plus complexe de tous pour l'action publique, « *portera sur le monde numérique* ». Au-delà des violences directes, « *la régulation des plateformes et des réseaux sociaux, notamment Instagram et TikTok, au niveau européen, devra intégrer la lutte contre les stéréotypes eux-mêmes* », insiste Clément Beaune, qui admet devoir, pour l'instant, se contenter d'un appel à projets de recherche pour mieux comprendre le fonctionnement des algorithmes.

Sidonie Davenel

Désinformation climatique

Un des discours falsifiés le plus répandu consiste à répéter que la planète se réchauffe plus vite que prévu. C'est faux, rappelle Françoise Vimeux : l'évolution de la température globale suit les projections de changement de température simulées par les modèles de climat.



Les énergies renouvelables et les voitures électriques sont les deux actualités les plus ciblées par la désinformation. (SEBASTIEN BOZON/AFP)

Par **Françoise Vimeux** (Climatologue à l'Institut de Recherche pour le Développement)

Publié le 13 mai 2025 à 09:00 | Mis à jour le 13 mai 2025 à 09:21

Une **récente étude** menée par trois associations spécialisées dans le traitement médiatique des enjeux écologiques nous livre ses premiers résultats et nous apprend que les médias audiovisuels français ne sont pas épargnés par la désinformation climatique.

Les fausses informations sont protéiformes. Dans la plupart des cas, il s'agit d'affirmations qui ne sont pas fondées sur le consensus scientifique et en flagrant

désaccord avec l'état de nos connaissances. L'archétype est le discours excluant la responsabilité des activités humaines dans le changement climatique actuel.

La désinformation peut aussi consister à ne donner qu'un aperçu partiel des faits, à les déformer ou à en donner une mauvaise interprétation. Il s'agit de mensonges par omission. Enfin, la désinformation provient aussi régulièrement de la prise de parole de personnalités qui ne sont en rien expertes du climat et qui dissertent avec un objectif politique, commercial ou personnel, proférant de grosses âneries.

Volonté de discréditer

L'étude citée en introduction nous apprend que les énergies renouvelables et **les voitures électriques** sont les deux actualités les plus ciblées par la désinformation. Pour le changement climatique, un des discours falsifiés le plus répandu actuellement consiste à répéter que la planète se réchauffe plus vite que prévu. C'est faux.

L'évolution de la température globale suit les projections de changement de température simulées par les modèles de climat. Les températures record de 2023 et 2024 sont incluses dans la gamme des possibles que nous pouvons rencontrer aujourd'hui.

LIRE AUSSI :

- **ENQUÊTE - Journaliste environnemental, un métier à risque**
- **CHRONIQUE - Mayotte : la faute au climat, seulement ?**

Quel est l'intérêt de cette désinformation ? Avant tout, la volonté de discréditer la fiabilité des projections climatiques pour le XXI^e siècle et donc les sciences du climat.

Ensuite, il y a probablement l'envie de faire le buzz qui l'emporte sur la justesse de l'information. Enfin, noircir davantage le tableau est certainement une motivation forte. Ce type de narratif vise à faire peur et soutient l'inaction et le fatalisme.

Développer un regard critique

En insinuant que « tout est foutu », il promeut aussi une adaptation qui ne pourrait passer que par des techniques de géo-ingénierie à effet immédiat dont certaines pourraient s'avérer dangereuses.

A l'inverse, on trouve des discours qui tentent de manipuler l'auditoire en dispensant des affirmations rassuristes pour minimiser la gravité du réchauffement climatique et ralentir l'action - en particulier celle de réduire nos émissions de gaz à effet de serre, la seule capable de stabiliser le réchauffement.

Outre **la désinformation**, c'est le constat qu'elle peut être énoncée sans aucune réaction contradictoire qui est effrayant. Quand j'entends une information climatique fausse relayée à la radio ou à la télévision, je me demande immédiatement si les informations délivrées juste avant ou juste après, sur des sujets que je ne maîtrise pas, sont correctes. Alors je zappe, je cherche, je vérifie. C'est exactement ce que l'étude nous invite à faire : « développer un regard critique sur l'information consommée ».

Françoise Vimeux est climatologue à l'Institut de recherche pour le développement.

Françoise Vimeux

THÉMATIQUES ASSOCIÉES

Environnement

Climat

Mayotte