

REVUE DE PRESSE



20/03/2026



FONCTION PUBLIQUE

Le fonds en faveur de l'égalité professionnelle va financer 102 projets en 2026

Trois mois après le lancement de l'appel à projets, la DGAFP a annoncé le 18 mars 2026 avoir récompensé 102 lauréats dans le cadre du FEP (fonds pour l'égalité professionnelle) 2026, sur 228 projets reçus. Cette année comporte quelques nouveautés avec notamment le recentrage des crédits "sur des projets structurants et répliquables" pour la fonction publique de l'État, parallèlement à la poursuite du financement des projets dans les deux autres versants. Le FEP reste doté d'un million d'euros.



Parmi les projets sélectionnés figure le jeu participatif de l'EPSM des Flandres, "Égalité 360°", qui vise à sensibiliser de façon ludique à l'égalité professionnelle dans les établissements de santé. Shutterstock - nampix

"Le FEP (Fonds Egalité professionnelle) confirme en 2026 sa montée en puissance au service de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique", a salué la DGAFP mercredi 18 mars sur son site en publiant le résultat de l'appel à projets du fonds pour l'égalité professionnelle qu'elle avait lancé en décembre dernier (lire sur AEF info (https://www.aefinfo.fr/depeche/742783-insp-dgafp-remuneration-egalite-pro-hopital-maires-handicap-au-menu-des-breves-fonction-publique-de-la-semaine))).

De fait, le nombre de dossiers déposés ne cesse de progresser. De 107 en 2023, il est passé à 190 en 2024, puis 196 l'année suivante et, enfin, 228 pour le FEP 2026, malgré un calendrier resserré. Cette année, le FEP a sélectionné 102 projets, contre 123 l'année dernière et 82 en 2023 (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/687409-le-fonds-en-faveur-de-legalite-professionnelle-va-financer-82-projets-en-2023>)).

"Une mobilisation croissante"

Selon la DGAFP, la "progression constante" du nombre de candidatures "démontre notamment une mobilisation croissante en direction de l'égalité professionnelle notamment dans le secteur hospitalier". De fait, c'est ce versant qui affiche la plus forte augmentation de candidatures, qui ont atteint 76 cette année, contre respectivement 63, 37 et onze

les années précédentes, tandis que le nombre de projets issus des administrations de l'État est en dents de scie (69, 58, 75 et 56) et que ceux portés par les collectivités locales progressent plus modestement (82 en 2026, contre 75, 79 et 40 les trois dernières années). La poussée du versant hospitalier se vérifie également parmi les lauréats, donc 48 dossiers ont été retenus, contre 27 tant pour la fonction publique de l'État que pour la territoriale.

Toutefois, le montant moyen des crédits alloués aux projets hospitaliers est moins élevé que dans les deux autres versants : les crédits de financement pour les 48 dossiers totalisent ainsi 305 486 euros, alors que les 27 dossiers de l'État vont percevoir 385 996 euros et ceux de la territoriale 253 649 euros, soit un total de 945 131 euros, proche du million d'euros dont est dotée l'enveloppe annuelle du FEP depuis sa création en 2019 (lire encadré ci-dessous).

"Constituer une dotation d'amorçage"

La DGAFP souligne que la circulaire du 12 décembre 2025 (<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Textes%20de%20r%C3%A9f%C3%A9rence/2025/20251212-Circulaire-FEP-2026.pdf>) relative à l'ouverture de l'appel à projets du FEP au titre de l'année 2026, a recentré les crédits du fonds, pour la fonction publique de l'État, sur un "nombre réduit de projets structurants", tout en poursuivant le financement de projets dans les versants territorial et hospitalier". D'une manière générale, les projets cofinancés "doivent être reproductibles et diffusables comme bonnes pratiques à d'autres administrations publiques" afin de "produire un effet levier et à constituer une dotation d'amorçage pour financer des expérimentations" et non des dépenses pérennes, rappelle cette circulaire. Ne sont donc financés que les projets "ayant un caractère innovant, partenarial, interministériel et/ou inter-versants". Pour cette année, priorité a été mise, pour la fonction publique de l'État, sur les trajectoires professionnelles des femmes, la mise en place d'enquêtes sur les VSS (violences sexistes et sexuelles), le renforcement du réseau des référents égalité de l'État, la création de programmes de mentorat pour les femmes, l'amélioration de la prise en compte de la santé des femmes et des violences intra-familiales et la mise à disposition d'outils, d'équipements et de tenus vestimentaires adaptés aux femmes. Pour les deux autres versants, ont été privilégiés les projets portant sur la mixité des métiers, une meilleure articulation entre les temps de vie, la prévention des VSS, la prise en compte de la santé des femmes, le mentorat, la mise en réseau ou encore la sensibilisation et la formation à l'égalité professionnelle (en particulier par les petites administrations)

À titre d'exemple, la DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique) met en avant, parmi les lauréats 2026, le "maillon femmes" du SGCD (secrétariats généraux communs départementaux) des Landes (mentorat et coaching pour favoriser l'émergence et la progression professionnelle des femmes dans la fonction publique), le "projet Meufs3" de Bobigny (podcast et campagne d'affichage pour lutter contre les stéréotypes de genre et promouvoir la mixité des métiers au sein de la collectivité) ou encore le jeu participatif "égalité 360°" de l'EPSM (établissement public de santé mentale) des Flandres.

un million d'euros par an depuis 2019

Prévu par l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le FEP a été créé en 2019 pour la fonction publique de l'État puis étendu aux deux autres versants en 2022 (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/671308-le-fonds-en-faveur-de-legalite-professionnelle-va-financer-100-projets-dans-les-trois-versants-pour-la-premiere-fois>)). Il a vocation "à accompagner les employeurs publics dans la mise en œuvre de projets visant à renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique". Il est doté d'une enveloppe avoisinant chaque année le million d'euros.

Financement - Budget (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21298>) 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° 747774  3 min de lecture

Par Clarisse Jay Publiée le 19/03/2026 à 18h05

(<https://www.aefinfo.fr/depeche/747592-la-dgafp-publie-le-rapport-annuel-2024-sur-l-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>) (<https://www.aefinfo.fr/depeche/747490-pour-les-femmes-hautes-fonctionnaires-il-faut-soutenir-financierement-les-actions-en-faveur-de-la-parite>) (<https://www.aefinfo.fr/depeche/747032-egalite-professionnelle-mitiges-sur-la-premiere-seance-de-negociation-les-syndicats-attendent-un-engagement-financier>)

Transparence salariale dans les entreprises : critiques, patronat et syndicats espèrent encore modifier le projet de loi

Patronat et syndicats se concertent une dernière fois ce jeudi au ministère du Travail dans l'espoir d'amender un texte jugé complexe ou faisant la part trop belle aux décrets d'application, selon les camps.



La mise en oeuvre du texte n'interviendra que mi-2027 au plus tôt. (Photo Shutterstock)

Par **Alain Ruello**

Publié le 19 mars 2026 à 07:00



Votre abonnement vous permet d'accéder à cet article

Patronat et syndicats ont rendez-vous ce jeudi matin au ministère du Travail pour ce qui est censé être l'ultime réunion de concertation sur le volet privé du projet de loi de transposition de la directive sur la transparence salariale. Chacun y va avec son cahier de doléances pour tenter d'amender un texte qui rencontre de nombreuses critiques, d'un

côté comme de l'autre. Sans que l'on sache si le gouvernement est prêt à revoir sa copie prête à partir au Conseil d'Etat.

Pour mémoire, l'objet de ce projet de loi, appelé à remplacer l'index Pénicaud, est de « renforcer l'application du principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur », alors que **les écarts salariaux** se résorbent très lentement. Il a été présenté aux partenaires sociaux **début mars**, mais la date de sa promulgation reste incertaine : il manque le volet public, et surtout, il faut trouver un créneau au Parlement, sachant que la directive a fixé à fin juin 2026 la date limite de transposition.

Surtransposition

Très remonté, le Medef met en avant un texte « complexe », qui « surtranspose » (la réforme démarre **à partir de 50 salariés**) et qui suscite beaucoup de « préoccupations ». Harcelés par les cabinets de conseil ou les avocats, les employeurs anticipent une charge administrative « non négligeable », car il va falloir repartir d'une page blanche. Le Medef craint aussi une « surenchère » d'amendements lors du débat parlementaire.

LIRE AUSSI :

- **EN CHIFFRES – Salaires des cadres : les inégalités entre hommes et femmes persistent**

Les critiques ne sont pas que françaises : dans un courrier, fin février, à la présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen, l'organisation BusinessEurope, qui fédère les grandes associations patronales européennes, a demandé une pause de deux ans. Sans succès.

A la CPME, on confirme que le sujet « monte tout seul » dans les branches, mais le regard est plus nuancé. Côté positif : six des sept indicateurs seront calculés automatiquement à partir de la DSN et le régime de sanctions a été allégé. Côté négatif : ces calculs pourraient ne pas être aussi fiables que prévu. Tout cela fait craindre à son vice-président chargé des affaires sociales, Eric Chevée, un « dialogue social tendu si le thermomètre ne prend pas la bonne température ».

« Les entreprises doivent commencer maintenant.



Audrey Richard, présidente de l'ANDRH

Présidente de l'association nationale des DRH, l'ANDRH, Audrey Richard, se montre plus sereine qu'il y a quelque temps. Un sondage réalisé en début d'année avait fait ressortir des risques de tensions internes, une charge de travail ou des défis managériaux, malgré une forte attente des salariés. « A l'époque, nous avions très peu d'information, mais aujourd'hui, c'est beaucoup plus précis », relativise-t-elle.

Outre que la spécificité des PME a été prise en compte, le fait que la mise en oeuvre n'interviendra qu'un an après la promulgation de la loi, mi-2027 au plus tôt donc, a rassuré les troupes. Néanmoins, définir les catégories de travail de valeur égale n'ira pas de soi. « Les entreprises doivent commencer maintenant », conseille-t-elle. Le tout sans négliger les coûts liés à l'informatique.

LIRE AUSSI :

- **INTERVIEW – Marie-Pierre Rixain : « La féminisation du pouvoir est un sujet démocratique »**

Côté syndicats, la CFDT estime, par la voix de sa secrétaire nationale chargée notamment de l'égalité professionnelle, Béatrice Lestic, que « la copie, globalement, reprend les grandes lignes de la directive ». « Tout n'est pas négatif. [...] Avant de crier au loup, on va demander des explications [...] mais de toute façon, il va bien falloir que les employeurs s'y plient », rappelle le secrétaire confédéral pour l'international de FO, Branislav Rugani.

La CGT très dure

Pour autant, le texte abuse des renvois à des décrets d'application, pointent la CFDT et FO. Sur le seuil d'écart de rémunération maximal par exemple, même s'il est bien prévu de coller aux 5 % de la directive, affirme-t-on dans l'entourage du ministre du Travail, Jean-Pierre Farandou.

La CGT est beaucoup plus dure, estimant que le texte n'est pas du tout à la hauteur. Outre les décrets, le syndicat dénonce un certain nombre de régressions. Que les entreprises de moins de 100 salariés puissent déroger par accord à leur obligation de calculer le 7^e critère (celui des catégories) par exemple. Ou que le volet sanctions ait été allégé en cas d'écarts persistants.

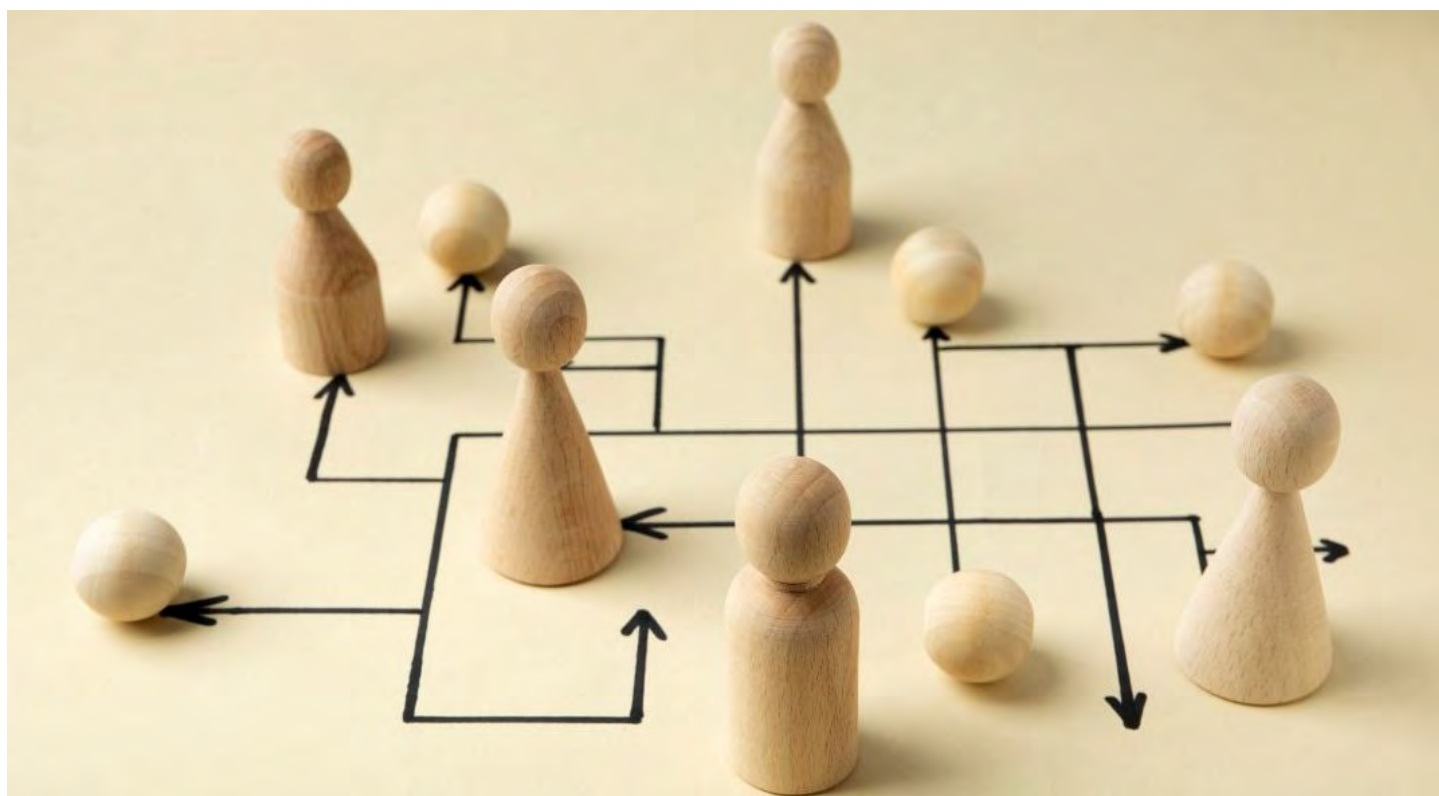
Alain Ruello

THÉMATIQUES ASSOCIÉES

Syndicats

Les syndicats de la fonction publique sceptiques sur la démarche de "revue stratégique" de la DGAFP

Les syndicats de la fonction publique étaient conviés le 18 mars 2026 à une première réunion avec la DGAFP sur la revue stratégique, une semaine après son lancement. Seules cinq des huit syndicats représentatifs ont répondu à l'appel et souhaitent enrichir la démarche. CGT, FO et Solidaires n'ont pas participé à cette réunion, critiquant le contenu du document de travail. Certains syndicats présents jugent que cette démarche est intéressante mais mériterait d'être étoffée par un bilan de la loi de 2019 et, surtout, une réflexion sur les rémunérations, dont le chantier est toujours à l'arrêt.



Le lancement des discussions sur les carrières et les rémunérations, très attendu par les syndicats, est toujours dans l'attente de la nomination d'un ou d'une ministre de la fonction publique. Shutterstock - Erum_Hayat_20

Une semaine après le lancement de sa "revue stratégique" de la fonction publique (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/747426-la-dgafp-lance-sa-revue-strategique-sur-la-fonction-publique-des-trente-prochaines-annees>)), la DGAFP a convié jeudi 18 mars les huit syndicats représentatifs des agents publics pour une discussion sur les grands termes abordés. La réunion a donné lieu au rappel des cinq thématiques prévues et des questions qui seront traitées dans le cadre de cette revue, dont la restitution est prévue en octobre 2026 à l'occasion des 80 ans du statut général des fonctionnaires.

Mais la démarche ne semble pour l'instant pas faire l'unanimité au sein du collège des représentants des personnels. En effet, la veille de la réunion, trois syndicats de fonctionnaires (Solidaires, FO, CGT) ont annoncé ne pas y participer, sans préciser si la décision s'appliquera aux prochains rendez-vous, prévus en juin et en septembre. La DGAFP prévoit également des rencontres en bilatérales sur le sujet.

"Pas une priorité"

Craignant une démarche de "think tank libéral", Solidaires a été le premier à annoncer sa non-participation dans un communiqué (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/747572-solidaires-fonction-publique-ne-participera-pas-a-la-revue-strategique-de-la-dgafp>)). Le syndicat estime que les bases de travail annoncées constituaient "un dispositif rhétorique qui détaille clairement la ligne directrice promue par la DGAFP" où cette dernière "assume de poser des questions 'ouvertes pour réinterroger les fondamentaux'", notamment sur le statut ou la loyauté des fonctionnaires au pouvoir politique.

La CGT, premier syndicat représentatif sur les trois versants, a également décidé de ne pas participer à la première réunion. La co-secrétaire générale de l'UFSE-CGT, Sylvie Aebischer évoque elle aussi un "souci avec la manière dont les questions sont posées" : "Pour nous, parler de la nécessité d'avoir des fonctionnaires au statut, c'est un chiffon rouge. En réalité, en posant la question, le gouvernement y répond." Elle fait aussi le lien avec l'agenda social en cours : "Il s'agirait pour la DGAFP 'd'ouvrir le débat' mais en parallèle, deux textes viennent de passer en CCFP (Conseil commun de la fonction publique) qui normalisent la contractualisation (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/747340-deux-syndicats-de-fonctionnaires-votent-pour-le-projet-de-decret-sur-les-ruptures-conventionnelles-en-ccfp>)). En revanche, il n'y a pas de questions sur l'attractivité, qui est directement liée à la celle des salaires et des conditions de travail." La CGT décidera en instance si elle participera aux autres rencontres prévues. Quant à FO, le secrétaire général de la FGF, Christian Grolier, estime que cette revue n'est pas "une priorité" au milieu d'un agenda social chargé. Son organisation va également consulter ses instances pour décider de sa participation.

Faire un vrai Bilan de la loi de 2019

Parmi les syndicats présents, tous n'ont pas non plus été convaincus par le support de travail. "Vous reprenez le dossier de presse diffusé la semaine dernière, vous enlevez la partie constat, et vous avez le document que nous avons reçu, constate Luc Farré, secrétaire général de l'Unsa Fonction publique. Nous avons dit très clairement que si nous voulons travailler ensemble, il faut jouer sur la transparence et la confiance." Cependant, le représentant syndical ne trouve pas le travail "inintéressant", "à condition de se poser les bonnes questions, notamment sur l'attractivité", ce qui passe "par une augmentation de la rémunération", insiste-t-il. La question ne figure en effet pas dans les premières thématiques retenues, des discussions devant être menées en parallèle sur la question. Mais ces dernières sont actuellement suspendues à la nomination d'un nouveau ministre délégué chargé de la Fonction publique (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/746966-le-cabinet-de-david-amiel-fixe-en-attendant-la-nomination-dun-ministre-delegue>)).

Le représentant de l'Unsa porte aussi la nécessité "d'un vrai bilan de la loi de transformation de 2019", notamment ses impacts sur le dialogue social" qu'il estime délétaire, ainsi que sur les modifications de l'emploi public. Ce que partage Caroline Chevé, secrétaire générale de la FSU, réclamant qu'il soit mis "explicitement à l'ordre du jour de la revue". Cette dernière "ne soit pas être un dérivatif au manque de réponses sur le sujet des carrières et des rémunérations", insiste-t-elle.

Néanmoins, souligne Laure Revel, la secrétaire générale de la CFDT Fonctions publiques, il s'agit d'un "projet ambitieux, nécessaire pour se projeter dans l'avenir" et "sur un temps court". Elle espère néanmoins que les "positions divergentes puissent être explicitées et vues", dans un contexte où les discussions sur les principales revendications ne sont pas encore lancées.

Dialogue social (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21299>) Pouvoirs publics (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21357>)

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° 747695  4 min de lecture

Par Danae Corte Publiée le 19/03/2026 à 17h24

À LIRE AUSSI

FONCTION PUBLIQUE

DÉBATS INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

« Les emplois du secteur tertiaire sont désormais exposés à la baisse des embauches et à des licenciements »

TRIBUNE

Adrien Charbuy

Chargé de mission en affaires publiques

Intelligence artificielle, mondialisation et e-commerce fragilisent massivement l'emploi, dans un mouvement encore sous-estimé, constate, dans une tribune au « Monde », Adrien Charbuy, spécialiste des politiques de l'emploi au sein de l'Etat.

Publié hier à 07h30 | Lecture 3 min.

Article réservé aux abonnés

Jack Dorsey, cofondateur de Twitter (depuis devenu X) et patron de Block, une entreprise spécialisée dans le paiement électronique, a annoncé, le 26 février, la suppression de plus de 4 000 postes, soit près de 40 % des effectifs de la société. Or, l'entreprise ne se dit pas en difficulté.

Dorsey explique au contraire que cette décision a été prise, car avec l'intelligence artificielle (IA) « *une équipe plus petite peut faire davantage et mieux* ». Les marchés ont applaudi : le titre de Block a bondi d'environ 20 % après l'annonce.

Cette décision met en lumière une lame de fond qui dépasse le seul cadre de la Silicon Valley. Les emplois du secteur tertiaire sont désormais exposés à la baisse des embauches, à des licenciements ciblés et à des réorganisations à mesure que l'IA se diffuse dans l'économie.

Lire aussi | [Block secoue le secteur de la tech en annonçant le licenciement de 40 % de ses effectifs, remplacés par de l'IA](#)

Depuis la fin des « trente glorieuses » [1945-1975], l'économie française a vécu sur une équation simple : si le nombre d'emplois industriel se contractait, le tertiaire compensait. Cette tertiarisation de l'économie a accompagné la hausse de l'emploi total : nous sommes passés d'environ 22,1 millions d'emplois en 1975 à près de 27,7 millions en 2025, selon l'Insee.

Comme jadis l'industrie

Cependant, cette équation est aujourd'hui en train de se fissurer sous l'effet d'un phénomène de « détertiarisation ». Un processus selon lequel des pans entiers du secteur tertiaire perdent des emplois, comme l'industrie a perdu jadis des usines. Cela ne signifie pas que ces services

disparaissent, cela signifie qu'ils se standardisent, se déplacent et se compressent. Plus largement, c'est souvent la valeur ajoutée produite, y compris par des salariés qualifiés, qui tend à se dégrader.

Lire aussi | [L'IA est une menace pour 5 millions de salariés en France, selon une étude](#)

Les conséquences sont massives. Dans le seul secteur privé, l'Insee recense 13,2 millions d'emplois dans le tertiaire marchand fin 2025 (commerce, finance, services aux entreprises et aux particuliers, communication, etc.), soit près d'un emploi sur deux. Autrement dit, les conséquences potentielles de cette détertiarisation sont d'une tout autre ampleur que celles de la désindustrialisation : à son pic en 1975, l'industrie ne représentait « que » 5,9 millions d'emplois.

De fait, l'IA bouleverse les théories sur lesquelles repose l'économie depuis la révolution industrielle. La théorie de la « *destruction créatrice* » de l'économiste autrichien Joseph Schumpeter (1883-1950), selon laquelle les emplois détruits par le progrès technique finissent par être compensés par de nouveaux emplois, souvent plus qualifiés, pourrait notamment se révéler inopérante avec l'essor de l'IA pour deux raisons.

D'abord, parce que le « déversement » vers un autre secteur, comme on l'a observé lors de la désindustrialisation, est loin d'être garanti : l'IA n'ouvre pas un nouveau continent économique, elle s'insère dans toutes les fonctions, au cœur même des métiers du tertiaire. Ensuite, parce que les emplois créés autour de l'IA (conception, déploiement, maintenance, contrôle) pourraient rester numériquement limités au regard des volumes de postes que l'automatisation et la réorganisation risquent de supprimer.

Un phénomène mal analysé

Surtout, l'IA n'est pas l'unique moteur de cette détertiarisation. Deux autres forces l'alimentent d'ores et déjà.

La première est la mondialisation des services standardisés : fonctions support, RH, informatique, relation client... Tous les services pouvant être industrialisés, c'est-à-dire découpables en procédures, outillables et mesurables, peuvent être regroupés dans des centres de services partagés ou délocalisés vers des pays où le coût de la main-d'œuvre est plus faible.

Lire aussi la tribune | [« Les prédictions pessimistes sur les conséquences de l'automatisation par l'IA sur le marché du travail ne sont pas nouvelles »](#)

La seconde est l'essor du commerce en ligne, amplifié par les plateformes à bas prix. Le prêt-à-porter en offre un avant-goût. Pendant que des enseignes ferment – Camaïeu (2022, 511 magasins), San Marina (2023, 163 magasins), Jennyfer (2025, 220 magasins) –, Temu et Shein figurent parmi les acteurs les plus dynamiques du secteur en France, avec des progressions de chiffre d'affaires en 2024 estimées à + 42 % (Temu) et + 34 % (Shein).

Or, si la désindustrialisation a été abondamment commentée, la détertiarisation demeure encore mal analysée, parce qu'elle est moins spectaculaire. Lorsqu'une usine ferme, c'est une ville, un territoire qui bascule. La détertiarisation, elle, avance à bas bruit : un magasin qui baisse le rideau, un service « optimisé », une fonction support déplacée, une équipe non remplacée.

Lire aussi | [« Plutôt que de diaboliser ou adorer l'IA, il faut en analyser précisément les conséquences sociales »](#)

Pourtant, ses effets sont déjà visibles, avec la fragilisation de nos centres-villes, les fermetures de commerces, l'augmentation des surfaces de bureaux vacantes, et surtout une pression croissante sur l'emploi tertiaire. Il est désormais impératif de nommer et de mesurer ce phénomène de détertiarisation actuellement à l'œuvre. Faute de quoi, nous risquons de le subir, comme nous avons subi la désindustrialisation.

EN CHIFFRES

Sécurité sociale : le déficit 2025 un peu moins dégradé que prévu

Les perspectives financières du système de protection sociale cher aux Français restent très sombres.



Difficile de voir le bout du tunnel des déboires financiers de la Sécurité sociale. (Photo Stevens Tomas/Abaca)

Par **Solenn Poullennec**

Publié le 19 mars 2026 à 14:37 | Mis à jour le 19 mars 2026 à 14:41

Un petit peu d'oxygène dans des abysses où il en manque grandement. La Sécurité sociale a terminé l'année dernière avec des comptes un peu moins dégradés que prévu. Pas de quoi fanfaronner pour le gouvernement de Sébastien Lecornu où l'on sait qu'en l'absence de réformes d'ampleur, le système de protection sociale est parti pour s'enfoncer encore plus dans le rouge à moyen terme.

A la fin de 2025, la Sécurité sociale affichait un déficit de 21,6 milliards d'euros alors que le dernier budget tablait sur un « trou » de 23 milliards, a fait savoir ce jeudi le ministère

de la Santé. Contre 15,3 milliards en 2024 et 10,8 en 2023.

La bonne nouvelle « s'explique principalement par des dépenses inférieures à celles prévues », assure la direction de la Sécurité sociale, notamment du côté de l'Assurance Maladie. Les recettes (issues pour une bonne partie des cotisations sociales) sont ressorties à un niveau « globalement conforme » aux attentes.

Auspices plus favorables ?

L'année 2026 a donc démarré sous des auspices un peu plus favorables pour le système de couverture sociale cher aux Français. Il n'empêche, entre 2023 et 2025, sa santé s'est nettement dégradée alors même qu'il n'a pas dû faire face à des chocs particuliers, économiques ou sanitaires.

LIRE AUSSI :

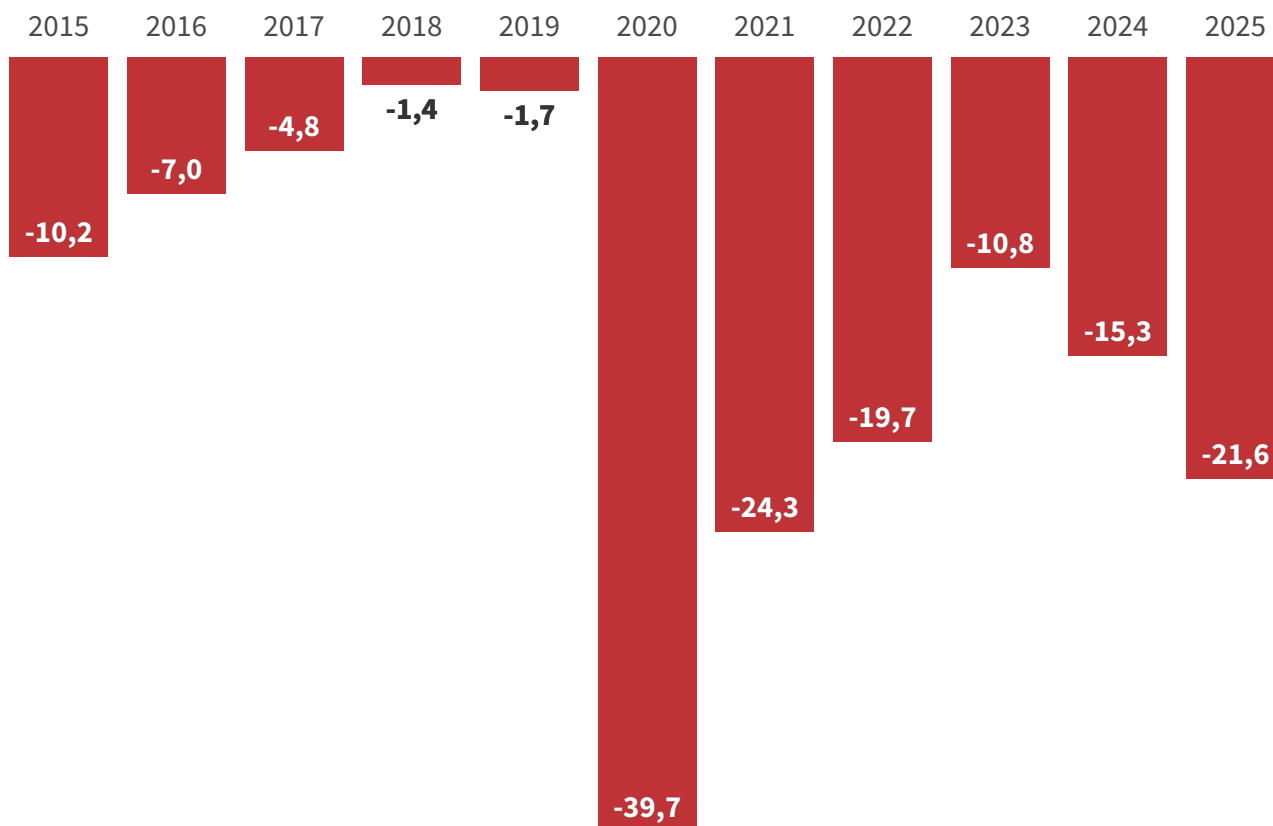
- **DECRYPTAGE – Fusionner les budgets de l'Etat et de la Sécu : une fausse bonne idée ?**
- **DECRYPTAGE – Appel à la vigilance sur les ressources de la Sécurité sociale**

Les comptes de l'Assurance Maladie sont particulièrement déficitaires (avec un déficit proche de 16 milliards). D'aucuns y voient l'effet du vieillissement de la population et du développement des maladies chroniques. Cependant, ce « trou » reflète aussi le fait que les hausses de salaires accordées aux personnels des hôpitaux dans le sillage de la pandémie de Covid n'ont pas été « financées ».

Les perspectives de remise sur pied sont minces. A ce stade, le déficit est censé passer en dessous des 20 milliards d'euros (à 19,4 milliards) à la fin de l'année 2026. Cependant, la « Sécu » est partie pour replonger l'année suivante, compte tenu notamment **de la suspension de la réforme des retraites de 2023.**

Le solde des comptes de la Sécurité sociale

Régimes de base de la Sécurité sociale et du fonds de solidarité vieillesse, en milliards d'euros



« LES ECHOS » / SOURCES : DIRECTION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Difficile d'imaginer que le « tableau clinique » change dans les prochains mois. Le gouvernement de Sébastien Lecornu a beau avoir promis de travailler à redresser les finances publiques, ses marges de manoeuvre sont très limitées, du fait de son absence de majorité au Parlement. L'accouchement du dernier budget au forceps l'a montré.

Réunion sur la régulation des arrêts de travail

Les experts s'accordent à dire qu'un redressement du système ne pourra se faire que sur plusieurs années avec une augmentation des recettes et une réduction des dépenses. Reste que tout débat sur des hausses de cotisations ou d'impôts ou sur des économies à faire sur la santé ou les retraites promet de tourner rapidement au pugilat à quelques mois de la présidentielle.

Pas de quoi dissuader l'exécutif de s'afficher à la manoeuvre. Ce jeudi, le Premier ministre a convoqué une réunion de ministres sur « la régulation » des arrêts de travail.

Le coût d'indemnisation de ces arrêts a augmenté rapidement ces dernières années, grevant d'autant les comptes de la Sécurité sociale. La plupart des initiatives prises par les derniers gouvernements pour faire baisser la facture ont tourné court. L'exécutif reste discret à ce stade sur ses intentions.

Solenn Poullennec

THÉMATIQUES ASSOCIÉES

Retraites

Santé et hôpitaux

Finances Publiques

Sébastien Lecornu