

REVUE DE PRESSE



27/03/2026



FONCTION PUBLIQUE

CONFIDENTIEL

Ce que contient le projet de décret sur les autorisations spéciales d'absences dans la fonction publique

Lors du prochain conseil commun de la fonction publique, le 8 avril 2026, les organisations syndicales devront examiner le projet de décret sur les autorisations spéciales d'absence, dont la publication est prévue pour juin pour une entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2027, comme voulu par le Conseil d'État. Le texte prévoit la liste des autorisations spéciales d'absence "de droit", celles qui sont soumises à une nécessité de service, ainsi que les possibilités d'aménagement horaire pour les agents publics des trois versants.



Le projet de décret prévoit notamment plusieurs ASA, dont certaines sont accordées de droit, notamment pour des rendez-vous médicaux. D'autres ASA les concernant sont accordées sous réserve des nécessités de service. AEFinfo L'ultimatum du Conseil d'État, dans sa décision n° 503871

([https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000053014461?](https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000053014461?init=true&page=1&query=503871&searchField=ALL&tab_selection=all)

[init=true&page=1&query=503871&searchField=ALL&tab_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000053014461?init=true&page=1&query=503871&searchField=ALL&tab_selection=all)) du 10 décembre dernier, sommant le gouvernement de publier dans un délai de six mois le décret sur les ASA (Autorisations spéciales d'absence) dans la fonction publique, a porté ses fruits (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/744750-le-gouvernement-remet-sur-le-table-le-projet-de-decret-sur-les-asa-parentalite>)).

Ce texte, prévu par la loi de transformation de la fonction publique de 2019, devait être pris sous un délai de six mois par le gouvernement, pour une application au 1^{er} janvier 2027. Un projet de décret, qui sera soumis à l'avis du CCFP le 8 avril, et auquel AEF info a eu accès.

Pas de congé menstruel

Deux groupes de travail avec les organisations syndicales de la fonction publique ont permis de discuter ce texte en amont, révélant plusieurs oppositions de fonds, notamment sur les autorisations accordées "sous réserve de nécessité de service" (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/746065-les-syndicats-denoncent-le-projet-de-decret-sur-les>

asa-dans-la-fonction-publique-comme-une-perte-de-droits)). En effet, les représentants estimaient des "pertes de droit" dans la définition de cette nécessité de service, qui s'oppose aux ASA de droit.

La version finale du projet de décret produite par le gouvernement prévoit quelques ajustements par rapport aux hypothèses de départ, mais sans changer le fond du texte. Aussi, la possibilité de mettre en place un congé menstruel par le biais des ASA, comme ce fut le cas à titre expérimental dans plusieurs collectivités locales (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/728314-conges-menstruels-il-faudra-passer-par-la-loi-pour-regler-le-sujet-lorene-carrere-seban-avocats>)), n'est pas retenue. Cette pratique avait d'ailleurs été déclarée illégale par voie de circulaire transmise aux préfetures en juin 2025 (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/733469-la-dgcl-met-un-coup-darret-aux-asa-pour-conges-menstruels-et-appelle-les-prefectures-a-la-vigilance>)).

Dispositions générales

Le projet de décret s'appliquerait aux agents publics et aux magistrats de l'ordre judiciaire. "L'autorité de gestion" chargée d'accorder les ASA est différente selon les versants : il s'agit du chef de service pour les agents de l'État et de "l'autorité territoriale" pour les agents territoriaux. Dans les établissements hospitaliers mentionnés à l'article L.5 du CGFP (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000049391504), l'autorité investie du pouvoir de nomination est chargée de le faire. Pour les personnels des corps gérés par le centre national de gestion, les pouvoirs sont exercés par les autorités mentionnées à l'article 4-3 du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002

(https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000051775564) relatif aux congés annuels de ces agents.

Le texte précise la procédure de demande d'ASA, définies de manière "limitative". L'agent adresse une demande écrite à son autorité de gestion puis fournit "les pièces justificatives nécessaires". L'autorité de gestion peut refuser des demandes d'autorisation spéciale d'absence "en raison des nécessités de service", tant que ces refus sont "motivés". Le jour d'ASA est pris en compte pour les droits à congé annuel et pour l'avancement. Elles peuvent être utilisées par journée ou demi-journée, "le jour où l'évènement le justifiant intervient" ou "dans un délai d'un mois", pour les articles 10, 11 et 13.

ASA "de droit"

La deuxième partie du texte liste les autorisations spéciales d'absence "liées à la parentalité et certains événements familiaux", à savoir les autorisations spéciales d'absence accordées de droit :

- pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la grossesse et des suites de l'accouchement, l'agent conjoint bénéficiant d'une ASA pour se rendre à trois de ces examens médicaux (article 6) ;
- pour les actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale à la procréation, l'agent conjoint bénéficie d'une ASA pour se rendre à trois examens maximum (article 7) ;
- pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires dans une procédure d'adoption, avec un maximum de cinq par procédure d'agrément (article 8) ;
- cinq jours d'ASA à l'occasion de l'annonce chez son enfant de la survenance d'un handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer (article 9) ;
- douze jours d'ASA ouvrables pour le décès d'un enfant, portée à quatorze jours ouvrables (avec une ASA supplémentaire de huit jours) lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans, ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans dont l'agent a la charge effective et permanente (article 10) ;
- trois jours d'ASA en cas de décès d'un conjoint, d'un père, d'une mère, d'un beau-père ou d'une belle-mère "lorsqu'ils ont eu l'agent à sa charge effective et permanente", d'un frère ou d'une sœur (article 11).

ASA sous Réserve de nécessité de service

La troisième partie du texte définit la liste des ASA accordées "sous réserve des nécessités de service", liées à la parentalité et certains événements familiaux. Elles se répartissent comme suit :

- ASA d'une heure par jours pour les agents en état de grossesse à partir du troisième mois, jusqu'au congé maternité (article 12) ;
- cinq jours à l'occasion de son mariage ou de la conclusion d'un pacte civil de solidarité (article 13) ;
- des autorisations spéciales absence dont la durée cumulée (et proratisée au regard de la quotité de travail de l'agent) est égale à six jours, pour soigner ou assurer la garde d'un ou de plusieurs enfants de moins de 16 ans dont il a la charge effective, avec une durée doublée si le parent est seul (article 14).

Par ailleurs, les durées des autorisations spéciales d'absence prévues "aux deux premiers alinéas de l'article 10 et aux articles 11 et 13" peuvent être majorées de deux jours si l'évènement implique un déplacement en dehors du pays de résidence de l'agent, dans une collectivité d'Outre-mer lorsque l'agent n'y réside pas, ou en métropole si l'agent habite en Outre-mer.

Plusieurs aménagements horaire sont également prévus :

- une heure par jour pour l'allaitement d'un enfant, "sous réserve de nécessité de service" ;
- des "facilités horaires" en cas de grossesse pour assister aux séances de préparation à la naissance et à la parentalité, de même que pour le conjoint ;
- des facilités horaires pour les parents d'élèves pour assister à des réunions ou aux élections des représentants ;
- ainsi que pour la rentrée scolaire en élémentaire ou préélémentaire.

Dialogue social (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21299>) Réformes (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21297>) Ressources humaines (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21305>)

CONFIDENTIEL

Transparence salariale : les dispositions du projet de loi relatives aux employeurs et aux agents publics

Près de trois semaines après le ministère du Travail, la DGAFP a transmis le 25 mars 2026 aux organisations syndicales la seconde partie du projet de loi complet sur la transparence salariale relative à la fonction publique. Ce titre II sera examiné lors d'un groupe de travail dédié, le 31 mars 2026. Composé de six articles, il transpose aux employeurs publics et aux agents de droit public la directive européenne du 10 mai 2023, le titre I^{er} concernant les employeurs et salariés du secteur privé.



Le premier groupe de travail relatif à la transposition de la directive sur la transparence salariale dans la fonction publique avait eu lieu le 10 juin 2025. Shutterstock - Grusho Anna

Bien qu'il leur avait été promis une transmission du projet de texte la semaine du 16 mars (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/747289-transparence-salariale-le-texte-relatif-a-la-fonction-publique-sera-transmis-aux-syndicats-la-semaine-prochaine>)), le titre II du projet de loi sur la transparence salariale, ce projet de loi, auquel AEF info a eu accès, n'a finalement été transmis aux organisations syndicales de la fonction publique que mercredi 25 mars, soit seulement six jours avant la réunion du 31 mars au cours de laquelle il doit être discuté (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/747156-transparence-salariale-les-mesures-relatives-a-la-fonction-publique-seront-presentees-aux-syndicats-le-31-mars-2026>)). De leur côté, les partenaires sociaux du secteur privé ont pris de l'avance, le ministère du Travail leur ayant adressé une première version du titre I^{er} les concernant dès le 6 mars (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/743902-transparence-salariale-aef-info-publie-la-premiere-version-du-projet-de-loi-de-transposition-de-la-directive>)).

Pour rappel, le projet de loi transpose la directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023 "visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit".

Obligations nouvelles

L'objectif de cette directive est principalement d'"établir des obligations et droits en vue de renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de valeur égale entre les femmes et les hommes et de l'interdiction de toute discrimination, notamment par la transparence des rémunérations et le renforcement des mécanismes d'exécution", rappelle l'exposé des motifs du projet de loi. Sa transposition impose plusieurs obligations nouvelles aux employeurs et va conduire le gouvernement à revoir l'index de l'égalité professionnelle qui a été mis en place dans les entreprises de plus de 50 salariés en 2019, dans la fonction publique de l'État en 2023 puis en 2024 dans les deux autres versants (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/743549-la-dga-fp-publie-les-index-de-legalite-professionnelle-des-trois-versants-de-la-fonction-publique-pour-2024>)).

Bien que critiqué par les organisations syndicales, "cet outil de transparence salariale permet de répondre spécifiquement aux questions d'égalité salariale entre les femmes et les hommes et a déjà montré son efficacité", estime le législateur mais ne permet pas, en effet, "de répondre aux exigences posées par la directive", reconnaît-il. Celui actuellement en vigueur prévoyant "une note globale sur divers indicateurs de rémunération, alors que les nouvelles dispositions européennes imposent notamment une mesure des écarts de rémunération à travail de valeur égale ainsi que le déclenchement d'obligations pour les employeurs lorsque l'écart constaté dépasse un seuil défini par la directive". Selon le calendrier fixé par les règles européennes, sa transposition en droit français doit intervenir avant le 7 juin 2026. Une échéance que le gouvernement sait d'ores et déjà inatteignable (lire encadré ci-dessous) malgré le rappel, en décembre dernier, de la Commission européenne (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/743122-transparence-salariale-les-etats-sont-tenus-de-transposer-dans-le-delai-la-directive-selon-la-commission-europeenne>)).

Les dispositions relatives aux employeurs et agents publics

L'article 1^{er} élargit à tous les candidats aux emplois publics les interdictions de discrimination prévues aux articles L.131-1 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044427698) et L.131-2 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044427694) du CGFP (Code général de la fonction publique). Ce dernier, qui prévoit actuellement qu'"aucune distinction ne peut être faite entre les agents publics en raison de leur sexe", inclurait désormais tous les candidats à un emploi public. Cet article prévoit par ailleurs une rédaction non genrée des offres d'emploi et des dénominations de poste, modifiant l'article L.131-4 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044427690) du CGFP (Code général de la fonction publique).

L'article 2, présenté comme "l'article cœur" du projet de loi, crée quinze nouveaux articles dans le CGFP. Il remplace tout d'abord, comme prévu, l'index égalité professionnelle introduit par la loi du 19 juillet 2023. L'article 2 détaille à ce titre les modalités de calcul et de publicité de cet index. Seraient concernés par le nouvel index les employeurs publics gérant trois catégories d'agents : 50-99 agents, 100-249 agents et plus de 250 agents. Les résultats des indicateurs seront "publiés sur le site internet de l'employeur ou rendus publics par tout autre moyen", prévoit le projet de loi. Après collecte de tous les index calculés par les employeurs publics, la "publication annuelle des indicateurs" devra être assurée par "le ministère chargé de la Fonction publique sur son site internet".

L'article 2 vise également à garantir les droits et les devoirs des organisations syndicales vis-à-vis de la consultation de ces différents indicateurs. Ainsi, les représentants syndicaux peuvent demander des explications sur les résultats d'indicateurs, que l'employeur doit fournir "dans un délai raisonnable". Toutefois, si ces informations peuvent permettre de déterminer la rémunération d'un agent identifiable, "l'employeur informe l'agent de l'impossibilité de lui transmettre ces informations". En complément, les membres d'organisations syndicales représentatives sont tenus à une "obligation de discrétion", tandis que "l'administration n'est pas tenue de donner suite aux demandes abusives, en particulier par leur nombre ou leur caractère répétitif ou systématique".

En outre, le même article 2 détaille les modalités de l'organisation de la procédure préalable à l'évaluation conjointe en cas d'écart significatif et non justifié de rémunération entre homme et femme accomplissant un même travail ou un travail de valeur égale appartenant à la même catégorie. L'employeur disposerait alors d'un délai de six mois pour mettre en œuvre des mesures correctrices. Est également précisé que le principe de l'évaluation conjointe, et plus précisément son contenu, ses modalités d'élaboration et sa publicité, sont renvoyés à un décret pris par le Conseil d'État.

En complément, l'article 2 dresse la liste des manquements susceptibles de donner lieu à une sanction pécuniaire, ainsi que le montant des pénalités encourues et la possibilité de majorer ces montants (450 euros au maximum en cas de non-respect des obligations d'information relatives à la rémunération ; 1 % maximum de la rémunération brute annuelle globale en cas de non-publication de l'index de l'égalité professionnelle...), désigne les autorités de collecte comme autorités susceptibles de prononcer les mises en demeure et sanctions et acte le principe d'un recours interne préalable avant la saisine des autorités de contrôle.

Enfin, ce même article précise qu'il appartient à l'agent qui s'estime lésé de présenter "des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte". Charge alors à l'employeur d'apporter la preuve que "sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe".

L'article 3 supprime la condition de représentativité des organisations syndicales pour pouvoir assister un agent dans le cas des recours listés par le projet de loi. Par ailleurs, cet article crée le droit pour les agents publics de pouvoir choisir d'être "représentés ou assistés par l'organisation syndicale de leur choix ou par une association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans et se proposant, par ses statuts, de lutter contre les discriminations".

À destination des candidats, **l'article 4** prévoit la mise en place d'une fourchette de rémunération systématique et interdit à l'employeur public de demander l'historique de ses rémunérations à un candidat.

L'article 5, enfin, vient consacrer le principe de la rémunération égale en cas de travail égal ainsi que celui du droit annuel de l'agent à recevoir des informations comparatives sur sa rémunération. Ce même article prévoit l'obligation, pour l'employeur, d'informer les agents, chaque année, de leur droit à demander et à recevoir par écrit des informations

relatives à leur niveau de rémunération "ainsi qu'au niveau moyen de rémunération ventilé par sexe, des agents accomplissant un même travail ou un travail de valeur égale".

À noter que "toute clause ou disposition ayant pour objet ou pour effet d'interdire à un agent public de divulguer des informations relatives à sa rémunération est réputée non écrite", prévoit également l'article 5.

Un calendrier extensible

Alors que la directive européenne sur la transparence salariale doit être transposée au plus tard le 6 juin 2026 par les États membres, le retard pris par la France, notamment dans la fonction publique, ne lui permettra pas de respecter ce délai. Selon le calendrier qui sera présenté aux organisations syndicales le 31 mars 2026, les consultations par les instances concernées (notamment le CCFP et le CNEN) et l'examen du texte par le Conseil d'État devraient avoir lieu en "avril-mai". L'examen du texte au Parlement ne pouvant commencer qu'en "juin-juillet", il devra se poursuivre au second semestre, soit bien après la date butoir fixée par Bruxelles. En décembre dernier, la Commission européenne avait prévenu qu'en cas de non-respect, elle pourrait engager une "procédure d'infraction". Le gouvernement français a décidé de plaider sa bonne foi en s'appuyant sur l'engagement de l'examen au Parlement de son projet de loi puis de sa mise en œuvre.

Dialogue social (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21299>) Etat – Opérateurs (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21356>)

CONTACTER LE JOURNALISTE



SUIVRE CE SUJET



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

Dépêche n° 748191  6 min de lecture

Par Clarisse Jay Odile Romelot Publiée le 26/03/2026 à 18h47

À LIRE AUSSI

RESSOURCES HUMAINES



« Les retraités ne sont pas plus heureux que les actifs »

CHRONIQUE



Béatrice Madeline

Il est réducteur d'associer bonheur et retraite, car si celle-ci attire c'est aussi pour fuir un travail devenu pénible, constate, dans sa chronique, Béatrice Madeline, journaliste au service Economie, à partir d'une étude menée par deux économistes.

Publié hier à 10h11, modifié hier à 13h10 | Lecture 2 min.

Article réservé aux abonnés

Dans la confrontation souvent mise en scène entre des retraités qui jouiraient sans entraves de leurs vieux jours, face à des actifs mal rémunérés et mal reconnus, [une note de recherche du Centre pour la recherche économique et ses applications](#) (Cepremap, mars 2026) vient nuancer le débat. Les chercheurs Alex Martinez et Mathieu Perona ne s'intéressent pas aux comptes en banque des uns ou des autres, mais ils ont analysé la dimension subjective du bien-être ressenti par les individus.

Leur conclusion devrait permettre de remiser les clichés autour d'une prétendue « guerre des générations ». Ainsi, « *dans la quasi-totalité des dimensions, le bien-être des retraités est pratiquement identique à celui des personnes en emploi du même âge* », notent les auteurs de l'étude. Autrement dit, « *la retraite n'est pas la période dorée que l'on imagine* ».

Ce constat vaut pour tous : hommes et femmes, employés et cadres, travailleurs manuels et intellectuels. A partir de 65 ans, c'est même la vie professionnelle qui est le plus appréciée : les personnes actives semblent plus satisfaites de leur existence que les retraités du même âge. C'est particulièrement vrai pour les professions libérales, chefs d'entreprise ou commerçants, qui bénéficient de revenus élevés. Mais si ces personnes n'ont pas cessé de travailler, c'est peut-être aussi parce qu'elles aiment leur métier, ce qui cohérent avec leur bien-être ressenti.

Le lien social, marqueur de la qualité de vie

La seule exception à ce tableau concerne les personnes qui se trouvent au chômage au moment elles font valoir leur droit à la retraite. Quitter ce statut stigmatisant se traduit logiquement par un sentiment de bien-être retrouvé, et ces personnes ont tendance à idéaliser leur passage à la retraite. Mais les retraités ne sont pas plus heureux, en moyenne, que les actifs, en dépit d'un niveau de vie plus qu'honorable.

Selon les travaux de la direction des statistiques des ministères sociaux, le montant de leur pension est en moyenne moins élevé que les revenus des actifs, mais, sauf cas rare, ils n'ont plus d'enfants à

charge. Contrairement à ce qui prévalait encore il y a cinquante ans, peu de retraités font partie des plus défavorisés : 10 % d'entre eux se situent sous le seuil de pauvreté, contre 14,4 % de la population en 2022. En outre, ils sont majoritairement propriétaires, parfois de plusieurs biens. Selon l'Insee, 70 % des ménages (dont la personne de référence est retraitée) sont propriétaires de leur résidence principale, contre 57 % pour l'ensemble de la population. A cela, s'ajoutent les actions et obligations détenues par les retraités. Ils posséderaient en moyenne 91 000 euros d'actifs financiers, contre 56 000 euros pour les personnes en activité.

Comme le dit l'adage populaire, l'argent ne fait donc pas le bonheur, pas plus celui des retraités que des actifs. Mais si, une fois passé le cap de la retraite, le bien-être ne grimpe pas en flèche, c'est parce que cette étape ne va pas non plus sans quelques désillusions. « *La sortie de l'activité professionnelle entraîne la rupture de nombreuses relations sociales faibles, qui peuvent peser sur la santé mentale et générer un sentiment de mise à l'écart au quotidien* », notent les chercheurs. Le lien social reste un marqueur fondamental de la qualité de vie, à tous les âges.

Lire aussi :  [Réforme des retraites : « Et si nous laissions aux seniors français le choix de l'âge de leur départ, entre 62 et 67 ans ? »](#) 

Cela conduit à un paradoxe : comment expliquer alors l'opposition aussi marquée au recul de l'âge de départ à la retraite, dès lors que celle-ci ne procure pas la félicité attendue ? L'explication se trouve peut-être moins dans l'attrait de la « vie d'après » que dans le désamour de la vie professionnelle telle qu'elle est vécue. L'aspiration à la retraite semblerait ainsi s'appuyer, en partie, sur la volonté de fuir un environnement de travail devenu hostile pour les seniors, pénible physiquement et de plus en plus dénué de sens. Ce qui pose la question, souvent débattue mais rarement tranchée, de la formation continue des seniors, des missions qui leur sont confiées dans les organisations, et de la reconnaissance de ce qu'ils apportent à l'entreprise.

Béatrice Madeline



Le Monde



Votre compte ▾

Photos

Tous les tirages

MAGNUM PHOTOS

Jusqu'au 29 mars, profitez de -15 % sur la vente de tirages signés, avec le code LEMONDE.

CHRIS KILLIP

Northumberland, UK, 1984.

CRISTINA DE MIDDEL

Oaxaca, Mexico, 2018.

Voir plus



Pourquoi le passage à la retraite fait-il baisser le taux de pauvreté ?

Par Louise de Maisonneuve

Il y a 16 heures

retraite Pauvreté



Le taux de pauvreté est fixé à 60% du niveau de vie médian de la population. Il correspond à un revenu disponible de 1288 euros par mois pour une personne seule en 2023, selon l'Insee. *Юлия Завалишина / stock.adobe.com*

En 2020, 8,3% des personnes nouvellement retraitées étaient en situation de pauvreté, contre 12,4% au cours de l'année précédant leur départ à la retraite, selon une étude de la Drees.

Le passage en retraite fait baisser le taux de pauvreté des personnes concernées. C'est ce qu'affirme la Drees (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques) dans une étude parue ce jeudi. Dans celle-ci, le service statistique du Ministère des solidarités et de la santé observe que *«le taux de pauvreté baisse significativement lors du départ à la retraite»*. Si l'on prend l'année 2020, 12,4% des personnes nouvellement retraitées cette année-là se trouvaient en situation de

pauvreté au cours de l'année précédant leur départ à la retraite. Une proportion qui a diminué à 8,3% lors de la première année pleinement passée à la retraite, soit une baisse de 4,1 points de pourcentage.

Si tous les retraités sont concernés, *«quel que soit le statut d'activité avant la retraite»*, cette baisse est encore plus marquée chez les chômeurs, où le taux de pauvreté passe de 22,5% avant le départ en retraite à 12,1% après le passage en retraite. Pour rappel, le taux de pauvreté est fixé à 60% du niveau de vie médian de la population. Il correspond à un revenu disponible de 1288 euros par mois pour une personne seule en 2023, selon l'Insee. En 2023, ce taux a atteint son niveau le plus élevé depuis 30 ans (15,4% de la population).

Une hausse qui touche surtout les plus précaires

Mais alors pourquoi la pauvreté recule au moment du départ à la retraite ? D'abord car les personnes sans emploi, dont les revenus sont faibles, *«vont toucher des revenus supérieurs à ce qu'ils avaient au chômage au moment de liquider leur pension»*, explique Philippe Crevel, directeur du Cercle de l'épargne et spécialiste des retraites. La proportion de Français dans cette situation n'est pas négligeable : 20 à 30% des personnes qui liquident leurs droits à la retraite sont au chômage ou sans emploi, souligne l'économiste.

La baisse de la pauvreté s'explique aussi par le mécanisme de calcul des retraites, car plusieurs *«garde-fous»* existent, précise Philippe Crevel. À commencer par le minimum contributif sur les pensions de base, qui garantit, en fonction de certains critères, une pension de retraite minimale pour les personnes ayant cotisé sur de faibles salaires. En 2026, il se situe entre 756 et 903 euros bruts. Un dispositif qui permet de franchir le seuil de pauvreté, car à ce minimum contributif s'ajoutent souvent des revenus de placements, comme ceux d'un livret A, explique Philippe Crevel.

Enfin, si une personne a eu des *«accidents»* de carrière avant son départ à la retraite (chômage, temps partiel, invalidité...), engendrant une baisse des revenus, *«cela est gommé par le fait que le calcul de la pension prend en compte les 25 meilleures années pour le régime de base, et l'ensemble de la carrière pour les régimes complémentaires»*, détaille Philippe Crevel.

Des inégalités persistantes

Les chômeurs en fin de carrière ou les personnes au RSA sont donc les populations les plus concernées par cette diminution de la pauvreté lors du passage à la retraite. *«Ces personnes vont passer de 800 euros à 1000 ou 1100 euros par exemple, ce qui leur permettra de basculer juste au-dessus du seuil de pauvreté»*, relève le directeur du Cercle de l'épargne. Une hausse du revenu qui mécaniquement augmente le niveau de vie de ces publics. *«L'augmentation médiane du niveau de vie est ainsi de 9% parmi les personnes qui étaient au chômage avant la retraite et de 4% pour celles qui étaient en invalidité»*, calcule l'étude de la Drees. *«Ce n'est pas l'eldorado non plus»*, nuance Philippe Crevel.

Par ailleurs, les inégalités persistent. Bien que leur risque d'être pauvre diminue dans l'absolu, les personnes qui avaient un risque plus élevé de pauvreté juste avant la retraite en ont toujours un relativement plus haut que les autres après leur départ à la retraite, souligne l'étude. Le taux de pauvreté reste par ailleurs, avant comme après le départ à la retraite, légèrement plus élevé pour les hommes que pour les femmes, pour les personnes déjà sorties de l'emploi et celles nées à l'étranger, et nettement plus élevé pour les personnes vivant seules que pour les personnes en couple.

Dans l'ensemble, la réduction des inégalités de revenu reste donc modérée. Par exemple, la part des personnes aisées au regard de leur niveau de vie diminue modérément, de 6 points de pourcentage environ, au profit des personnes ayant un niveau de vie dit médian, précise l'étude. La moitié des nouveaux retraités demeurent ainsi dans la même catégorie de niveau de vie avant et après leur départ à la retraite.

La rédaction vous conseille

- [Tabac et alcool, pauvreté, santé mentale, risques environnementaux... Comment vont les Français ?](#)
- [Retraites : pour sauver le système, la question de l'âge de départ fait son retour](#)
- [Retraites : les partisans d'une dose de capitalisation de plus en plus nombreux](#)

DÉCRYPTAGE

La France est devenue plus inégalitaire que la moyenne de l'Union européenne

Le coefficient de Gini, qui mesure les inégalités de revenus, progresse en France tandis qu'il baisse en moyenne au sein des 27 pays de l'UE. Les allègements fiscaux des quinquennats Macron peuvent expliquer en partie cette divergence.



La France est en 17^e position sur les 27 pays de l'UE en termes d'égalité de revenus après redistribution. (Photo iStock)

Par **Sébastien Dumoulin**

Publié le 26 mars 2026 à 17:42 | Mis à jour le 26 mars 2026 à 18:08



Votre abonnement vous permet d'accéder à cet article

Le chiffre, passé relativement inaperçu, est frappant. Le coefficient de Gini de la France, qui mesure le niveau des inégalités de revenu après redistribution (impôts et prestations sociales), progresse sensiblement, selon les données publiées par Eurostat, l'organisme statistique de l'Union européenne.

Au point que la France est désormais plus inégalitaire que la moyenne des pays de l'UE, ainsi que le relève l'ancien magistrat financier François Ecalte dans une note publiée sur son site Fipeco et consultée par « Les Echos ».

Deux tendances de long terme ont fini par faire se croiser les deux courbes. D'un côté, les inégalités de revenus ont sensiblement baissé dans l'Union à mesure que les pays du sud du bloc rattrapaient leur retard en la matière - en particulier l'Espagne, le Portugal, la Grèce ou encore la Roumanie. Sur une décennie, le coefficient de Gini dans l'UE est ainsi passé de 30,9 à 29,4 (sur une échelle allant de 0 - une égalité parfaite des revenus - à 100 - une situation où une seule personne détiendrait l'ensemble des revenus). En sens inverse, la France voyait les inégalités lentement progresser (avec un coefficient de Gini passant de 29,2 à 30 sur dix ans).

Une machine à redistribuer qui ralentit

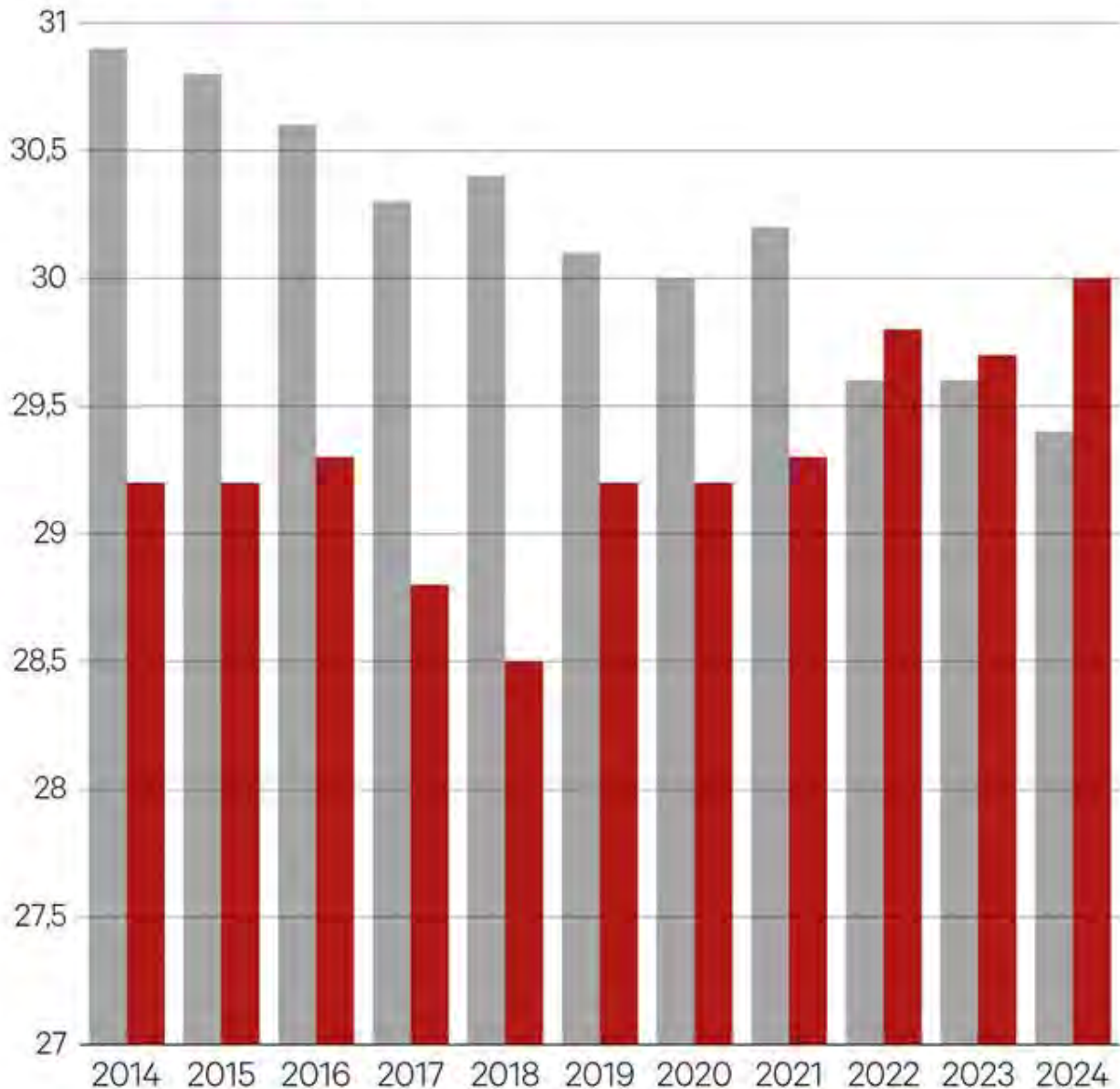
Bilan, la France est aujourd'hui en 17^e position sur 27 pays en termes d'égalité de revenus après redistribution. Seuls les pays Baltes ou les pays du sud de l'Europe cités plus haut affichent encore un coefficient de Gini plus élevé que l'Hexagone en 2024.

La France est plus inégalitaire que la moyenne européenne

Le coefficient de Gini varie entre 0 et 100. Le 0 représente une situation d'égalité parfaite et 100 l'inégalité totale.

(une personne possède tout, les autres n'ont rien)

■ UE à 27 ■ France



« LES ECHOS » / SOURCE : EUROSTAT



« On constate une hausse des inégalités en France que l'on n'a pas dans les autres pays. Jusqu'en 2021, on pouvait parler de rattrapage dans la mesure où la France restait moins inégalitaire que la moyenne. En 2022-2023, nous étions à peu près à la moyenne et nous sommes désormais au-dessus », pointe François Ecalte, qui remarque également que « le

taux de pauvreté augmente en France, alors qu'il est stable dans les autres pays de l'Union en 2024 ».

LIRE AUSSI :

- **EN CHIFFRES – Index égalité femmes-hommes : une nouvelle progression à pas comptés**
- **EN CHIFFRES – Chômage : où se situe la France dans les classements européens ?**

Pour expliquer cette divergence, on peut d'abord se pencher sur les inégalités de revenus « primaires », c'est-à-dire avant que les différents mécanismes de redistribution (prélèvements fiscaux et sociaux d'un côté, prestations sociales de l'autre) ne réduisent les écarts. En France, ces inégalités « primaires » sont sensiblement plus élevées que dans le reste de l'Europe, en particulier parce que le taux d'emploi des personnes en âge de travailler est plus faible. Mais elles ont légèrement régressé ces dernières années, ce qui signifie que c'est bien en réalité la machine redistributive française qui a ralenti.

Le rôle des réformes fiscales

« Il y a toute une série de réformes fiscales qui ont joué dans ce sens depuis le premier quinquennat Macron », explique François Ecalte. Sur le long terme, les prélèvements sur les ménages aisés ont eu tendance à baisser (réforme de l'ISF, mise en place de la flat tax...), tandis que certaines prestations à destination des plus modestes comme les allocations logement diminuaient.

Et encore en 2024, « le produit de l'impôt sur le revenu a été particulièrement faible et a progressé nettement moins que les revenus eux-mêmes, notamment dans les tranches supérieures, avec une forte hausse des réductions et des crédits d'impôt », relève François Ecalte, ce qui pourrait expliquer en partie la poursuite du ralentissement de la redistribution tricolore.

LIRE AUSSI :

- **EN CHIFFRES – Les 5 % les plus riches concentrent un tiers du patrimoine en France**
- **EN CHIFFRES – Pauvreté : où se situe la France par rapport à ses voisins européens ?**

Pour relativiser ces constats, on peut toutefois souligner que les inégalités restent bien plus élevées dans d'autres pays développés hors de l'UE : le coefficient de Gini du Royaume-Uni était ainsi de 36,7 en 2023 et celui des Etats-Unis de 39,4. De plus, cet indicateur fait certes référence dans les comparaisons internationales, mais il reste imparfait. « Le coefficient de Gini ne prend pas en compte **les services publics** en nature comme l'enseignement, les hôpitaux, etc., explique François Ecalte. Cela améliore sans doute le classement de la France, puisque nous avons des services publics particulièrement étoffés, mais on ne peut pas le quantifier. »

Sébastien Dumoulin

THÉMATIQUES ASSOCIÉES

Service public

Finances Publiques

Espagne

Portugal

Le piège de la dette se referme sur la France

La guerre en Iran fait monter les taux auxquels la France emprunte et complique l'effort de réduction du déficit public. Selon une projection de l'institut Rexecode, la charge de la dette pourrait doubler d'ici à 2030 pour dépasser 120 milliards d'euros.



Les intérêts de la dette ont représenté 65 milliards d'euros en 2025. (Photo Xavier Popy/REA)

Par **Sébastien Dumoulin**

Publié le 27 mars 2026 à 06:00 | Mis à jour le 27 mars 2026 à 08:03



Votre abonnement vous permet d'accéder à cet article

La guerre en Iran, déclenchée il y a un mois par les Etats-Unis et Israël, pourrait rapidement faire une victime collatérale en France : les finances publiques. Elles étaient déjà mal en point, après cinq décennies de déficits cumulés et deux dérapages spectaculaires en 2023 et 2024. Et les répercussions financières du conflit au Moyen-Orient vont encore compliquer le redressement des comptes.

Entre le ralentissement de l'économie française et **la hausse des taux d'intérêt**, l'institut Rexecode vient de publier une nouvelle projection inquiétante : « La charge d'intérêt pourrait doubler en cinq ans, passant d'environ 60 à 120 milliards d'euros, soit près de 3,5 % du PIB en 2030. »

Deux hypothèses mises à mal

Les intérêts, qui approchent déjà le niveau du budget de l'Education nationale (premier poste de dépense de l'Etat avec 64 milliards d'euros de crédits prévus cette année, hors pensions), représenteraient ainsi un point de PIB supplémentaire par an dès la fin de la décennie. Autant d'argent que la France devra économiser sur ses autres budgets ou prélever en impôts supplémentaires, au risque de pénaliser encore l'activité. « Il va falloir faire des arbitrages de plus en plus difficiles. Cela va obérer notre capacité à financer les grandes transitions énergétiques, numériques ou démographiques - sans parler de l'effort de défense », souligne l'économiste de Rexecode Anthony Morlet-Lavidalie.

LIRE AUSSI :

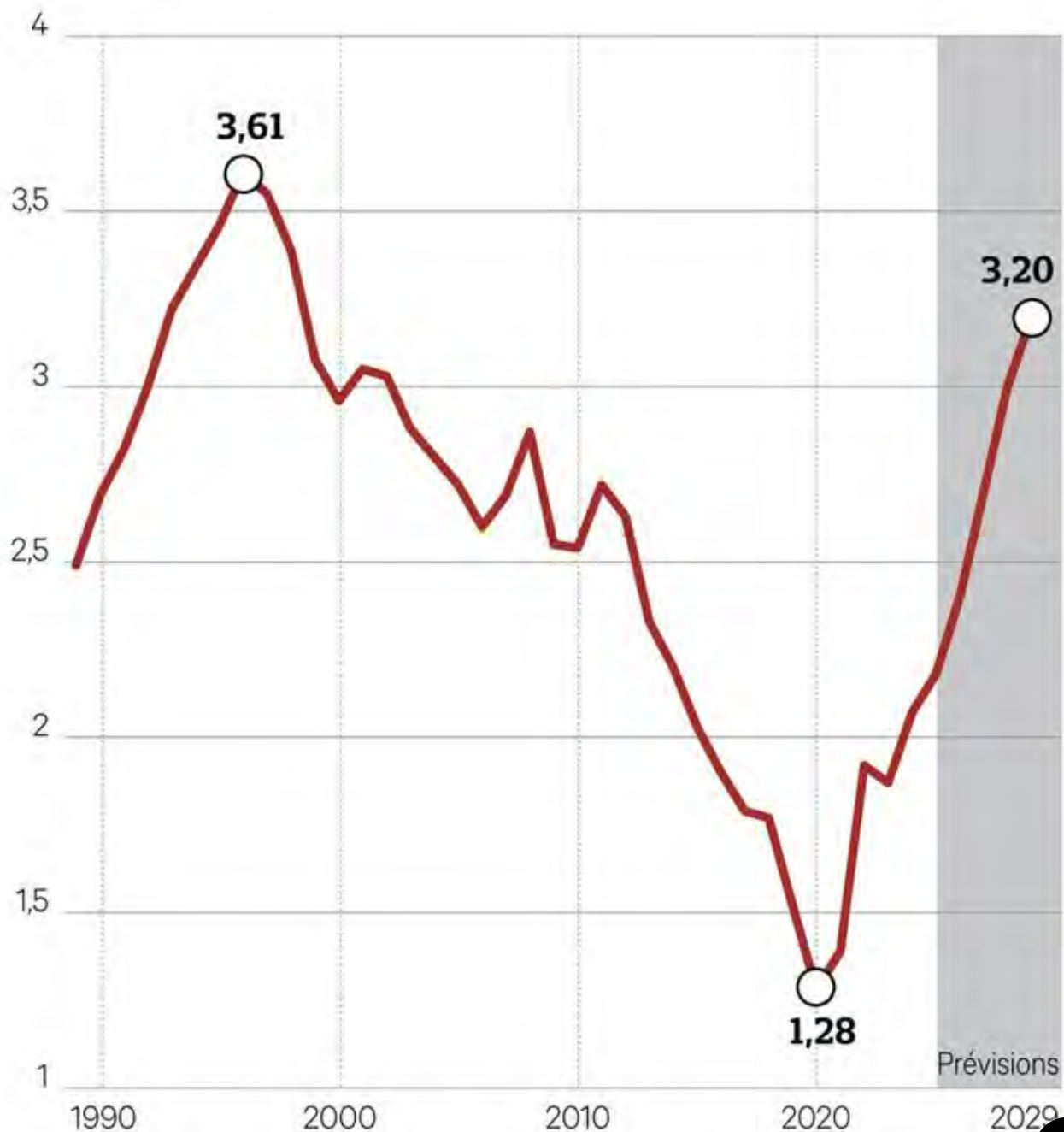
- **INTERVIEW – « La France n'a plus les moyens de prendre des mesures générales » sur le prix des carburants : le rappel sans fard du gouverneur de la Banque de France**

Cette remontée spectaculaire de la charge de la dette n'est pas une totale surprise. Dans les projections publiées par le gouvernement à l'automne, le remboursement des créanciers devait monter rapidement jusqu'à atteindre 3,2 % du PIB en 2029. Mais ce pourrait bien être encore plus rapide qu'anticipé.

En effet, Bercy misait sur deux hypothèses déjà mises à mal. D'une part un déficit public qui baissait rapidement pour passer sous les 3 % en 2029, avec une première marche à 4,7 % en 2026 déjà enterrée et une seconde à 4,1 % l'an prochain qui paraît désormais fantaisiste, **même si la bonne nouvelle d'un déficit plus bas qu'attendu en 2025 va soulager le gouvernement**. D'autre part, le Trésor avait fait l'hypothèse - à l'époque conservatrice - de taux d'intérêt à 10 ans remontant progressivement de 3,7 % à 3,8 % en 2026 pour poursuivre en pente douce jusqu'à 4 % en 2029.

Les intérêts de la dette vont bientôt retrouver le pic des années 1990

En % du PIB



« LES ECHOS » / SOURCES : INSEE, BERCY

Mais là encore, la réalité est plus cruelle. Après un début d'année prometteur qui avait vu les taux descendre autour de 3,2 %, le conflit en Iran les a fait brutalement remonter et ils dépassent déjà 3,8 % actuellement. « La marge que nous avions prévue sur les taux n'existe plus. Ils vont probablement rester à des niveaux élevés à moyen terme, alors que

la France va devoir refinancer d'énormes volumes de dette », explique Anthony Morlet-Lavidalie.

Retour aux années 1990

Car la France « roule » son énorme stock de dette de plus de 3.500 milliards d'euros. Autrement dit, à mesure que les titres arrivent à échéance - en moyenne au bout de huit ans - elle réemprunte sur les marchés pour rembourser ses créanciers, mais à des taux moins favorables. Petit à petit, une proportion croissante du stock de dette est ainsi financée à des taux élevés.

Et la facture grimpe vite. Selon Bercy, toute hausse d'un point des taux d'intérêt coûte 3 milliards dès la première année, puis 7 milliards la seconde et plus de 18 milliards au bout de cinq ans. Ce mécanisme s'est mis en place depuis déjà plusieurs années, mais il risque d'accélérer plus vite que prévu.

LIRE AUSSI :

• EDITO - Dette : la France face au rouleau compresseur

Si la charge de la dette représente 3,5 % du PIB dès 2030 comme le calcule Rexecode, ce sera un an plus tôt que dans les dernières projections à très long terme de Bercy, publiées fin 2024. Ce niveau n'est pas une première historique. Au milieu des années 1990, les intérêts ont représenté jusqu'à 3,6 % de la richesse nationale. Mais aujourd'hui, la configuration est moins favorable car le stock de dette est près de deux fois supérieur. « La pression va aller croissant sur les finances publiques, prédit Anthony Morlet-Lavidalie. Il faut souhaiter bon courage au gouvernement qui arrivera en 2027. »

Sébastien Dumoulin

THÉMATIQUES ASSOCIÉES

Taux d'intérêts

Finances Publiques

Indicateurs économiques

Guerre Israël - Hamas

Iran

Paris