

REVUE DE PRESSE



30/03/2026



FONCTION PUBLIQUE

- [Finances](#)

Les administrations ont resserré la vis sur leurs dépenses de fonctionnement en 2025

Par [Philippine Ramognino](#) - 27 mars 2026 - 5 min de lecture

Les administrations ont nettement levé le pied sur leurs dépenses en 2025. Selon les chiffres publiés ce vendredi 27 mars par l'Insee, celles-ci n'ont augmenté que de 2,5 %, contre 4 % l'année précédente. Un ralentissement particulièrement marqué pour les dépenses de fonctionnement et les rémunérations des agents publics, qui a contribué à faire reculer le déficit public à 5,1 % du PIB.



Le Premier ministre Sébastien Lecornu accueilli par le ministre de l'Économie, Roland Lescure, à son arrivée à Bercy pour une réunion ministérielle consacrée aux finances publiques vendredi 27 mars.

Ludovic Marin/AFP

La photographie (*quasi**) complète des finances publiques de l'année 2025 est désormais connue. Après Bercy, qui avait partagé fin janvier le [solde budgétaire de l'État](#) de l'an passé, puis la Cour des comptes, qui a présenté son rapport sur la situation des finances publiques en février dernier, l'Insee a rendu sa copie. L'Institut national de la statistique et des études économiques, qui fait office "*d'arbitre final*" en la matière selon les mots de l'expert des finances publiques François Ecalle, a publié ce vendredi 27 mars les [premiers résultats](#) des comptes nationaux des administrations publiques.

Lire aussi : [Finances publiques : un redressement timide qui reporte l'essentiel des efforts à plus tard](#)

Première bonne nouvelle : le déficit public a baissé en 2025, s'établissant à 5,1 % du PIB, après les "années noires" de 2023 et 2024, où il s'était porté respectivement à 5,4 % et 5,8 % du produit intérieur brut. Une preuve, selon le ministre de l'Action et des Comptes publics, David Amiel, interrogé sur le plateau de TFI ce matin, que *"les efforts collectifs commencent à payer"*, le déficit s'étant avéré moins creusé que ce qui était attendu. Et que, notamment, *"l'État a tenu la dépense tout au long de l'année"*.

Les dépenses des administrations ont en effet ralenti l'an dernier. Cela ne signifie pas qu'elles ont baissé, mais que leur niveau de hausse a davantage été maîtrisé. *"Leur croissance reste légèrement supérieure à celle du PIB en valeur en 2025"*, explique l'Insee.

Administrations moins dépensières

La dépense publique a ainsi augmenté de 2,5 % en euros courants en 2025, après une hausse de 4 % en 2024. Résultat : rapportées au PIB, les dépenses publiques continuent d'augmenter, pour s'établir à 57,2 % en 2025, tandis qu'elles représentaient 57 % en 2024 et 56,8 % en 2023. *"La dette des administrations publiques au sens de Maastricht atteint 115,6 % du PIB fin 2025, après 112,6 % fin 2024"*, complète l'Insee.

Et, surtout, les dépenses de fonctionnement des administrations ont grandement ralenti. Elles ont augmenté de seulement 1,4 % en 2025 – représentant une hausse de 7,8 milliards d'euros –, alors qu'elles avaient bondi de 4,2 % en 2024. Les dépenses de "consommations intermédiaires", qui font référence aux achats de biens et services par les pouvoirs publics, *"freinent nettement"*, ayant augmenté de seulement 0,4 % en 2025 contre une augmentation de 2,8 % l'année précédente. À noter, cependant, que le contexte a changé, l'inflation ayant baissé.

Lire aussi : [Pas de hausse du point d'indice ni de prime de pouvoir d'achat pour les agents publics en 2025](#)

De leur côté, les rémunérations publiques ont également ralenti. Elles ont certes augmenté en 2025, mais seulement de 1,9 %, bien loin des + 4,8 % enregistrés en 2024. Cela s'explique notamment, selon l'institut, par *"la stabilité du point d'indice des agents publics en 2025"*.

Investissement en perte de vitesse

L'investissement des administrations a poursuivi son ralentissement, en augmentant de seulement 3,2 % en 2025. À titre de comparaison, il avait crû de 6,5 % en 2024, et avait même augmenté de 8,7 % en 2023. *"Il reste soutenu dans les communes"*, souligne l'Insee, ayant augmenté de 7,6 % en 2025. Mais du côté des organismes divers d'administration centrale, il *"ralentit de manière marquée"*, ayant augmenté de seulement 1,5 %, contre +6 % en 2024. En les prenant dans leur globalité, les dépenses des administrations publiques ont finalement augmenté de 41,4 milliards d'euros en

2025. Si l'on exclut les dépenses liées aux remboursements des taux d'intérêt, cette hausse se limite à 34,9 milliards d'euros.

Avant même la réunion qu'il a tenue avec l'ensemble des ministres ce matin à Bercy pour aborder l'enjeu des finances publiques, le Premier ministre, Sébastien Lecornu, s'est félicité de ces résultats. *“Quand on tient une ligne simple — sérieux, stabilité, maîtrise — les comptes s'améliorent sans brutalité”*, assure-t-il sur son compte LinkedIn, réaffirmant par ailleurs sa volonté de passer sous la barre des 5 % de déficit en 2026.

Lire aussi : [Au Sénat, une proposition de loi pour limiter la “bureaucratization” de la dépense publique](#)

Mais la situation géopolitique pourrait rebattre les cartes. Auditionné par la commission des finances au sujet des effets de la guerre sur la situation économique et les finances publiques mardi 24 mars, le ministre de l'Économie, Roland Lescure, avait sonné l'alerte. *“Je veux être très clair, il y a une règle immuable que l'histoire confirme à chaque fois : jamais une crise énergétique n'a été une bonne nouvelle pour les finances de l'État.”* Le ministre faisait référence aux crises de 1975, de 1979, de 1990, de 2003, de 2007, ainsi qu'à la crise énergétique survenue en 2022 après l'invasion de l'Ukraine par la Russie. *“Ce ne sera pas le cas non plus en 2026”*, a-t-il affirmé, rappelant que la hausse des prix de l'énergie a de multiples conséquences : que ce soit sur l'augmentation de la dépense publique, de la charge de la dette, ou encore sur le progrès mécanique des retraites et prestations sociales. Les comptes publics devraient par ailleurs faire face à une baisse des recettes de l'État, liée au ralentissement de l'activité économique.

** Les chiffres que publie l'Insee chaque année à la fin du mois de mars constituent une “première évaluation des comptes nationaux des administrations publiques sur l'année écoulée, correspondant à celle utilisée pour notifier la dette et le déficit publics à la Commission européenne”. Ils demeurent susceptibles d'évoluer à l'occasion de la publication, le 29 mai 2026, des comptes nationaux en 2025.*



Par [Philippine Ramognino](#)

Publié le 27 mars 2026 · 5 min de lecture

Acteurs publics

DÉBATS ÉTUDES SUP

« Dans l'enseignement supérieur, l'exigence constitutionnelle de gratuité n'est pas une notion avec laquelle il est possible de transiger »

TRIBUNE

Collectif

Sans un renforcement massif et rapide du système éducatif et de la recherche scientifique, la France ne parviendra pas à lutter contre les périls écologiques qui la menacent, soulignent, dans une tribune au « Monde », douze chercheurs, dont le climatologue Jean Jouzel, l'historien Pierre Charbonnier et la sociologue Dominique Méda.

Publié hier à 10h00 | Lecture 4 min.

Article réservé aux abonnés

Durant l'automne 2025, dans une indifférence médiatique et politique assourdissante, la septième des neuf limites planétaires identifiées par la communauté scientifique a été franchie. Ces déstabilisations terrestres, conséquences d'un modèle de développement porté historiquement par les pays les plus riches, fondé sur l'extraction, l'accumulation et un consumérisme sans limite, nous placent au bord de l'abîme. Le risque pour nos sociétés prend désormais un caractère existentiel.

Cependant, face à ce péril, l'inertie politique demeure, car nous persistons à ignorer les effets non linéaires propres aux systèmes complexes. Nous imaginons ainsi à tort la dégradation du système Terre comme une suite d'aggravations marginales auxquelles il suffirait de s'adapter. Mais ce n'est pas ce que démontrent chaque jour un peu plus les scientifiques du monde entier : la menace de changements brutaux et catastrophiques est bel et bien là. La négation ou la minimisation de ce constat relèvent d'illusions aux conséquences funestes.

Seuil critique

Pour autant, la résignation est inenvisageable. Nous disposons encore de leviers pour bâtir un monde soutenable et notre conviction profonde est qu'au fondement de tout ce que nous avons à entreprendre se trouve la connaissance.

Lire aussi | [Avec l'acidification des océans, sept des neuf limites planétaires seraient désormais franchies](#)

Que cela soit pour caractériser et comprendre les problématiques, concevoir des scénarios d'adaptation, définir une planification écologique ou permettre l'émancipation de chacun et chacune dans un monde voué à changer radicalement, la production et la diffusion de connaissances nouvelles sont et seront indispensables. Dès lors, sans un renforcement massif et rapide du système éducatif et de la recherche scientifique, aucun avenir viable ne pourra être construit.

Or, depuis des décennies, la France se désengage de l'enseignement supérieur et de la recherche et tout particulièrement des universités. Si la résilience de nos services publics et l'abnégation des personnels ont pu un temps compenser, la situation atteint maintenant un seuil critique. Depuis 2010, les universités ont dû accueillir 200 000 étudiants supplémentaires à moyens constants une fois corrigés de l'inflation.

Pour retrouver les mêmes conditions d'encadrement qu'en 2010 – conditions pourtant loin d'être idéales –, il manquerait aujourd'hui l'équivalent d'une dizaine d'universités et de 30 000 personnels toutes catégories confondues. La conséquence est non seulement une dégradation lente de l'enseignement supérieur, mais aussi de notre potentiel de recherche. D'autant plus que la part croissante du financement par projet entrave la pérennisation des compétences et l'inscription de la recherche dans le temps long, tout en détournant une part conséquente du temps des équipes sur des tâches subalternes.

Taxer les rentes issues des énergies carbonées

Les choix politiques qui ont engendré ces évolutions doivent être jugés comme des fautes stratégiques auxquelles nous devons remédier. Il est donc urgent de rebâtir un contrat social autour de l'accès aux savoirs pour toutes et tous et de consacrer l'école, l'université et la recherche comme des biens collectifs inaliénables au centre de notre société. Cet impératif repose sur trois exigences majeures.

Premièrement, les moyens d'agir. Il faut enfin assurer un financement de la recherche et de la formation à la hauteur des besoins et d'une ambition rénovée de notre nation. Un plan d'investissements doit donc être défini et mis en œuvre en quelques années. Il doit permettre à la France de rejoindre les pays qui investissent le plus dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Lire aussi | [Cyril Dion : « Les COP ne vont pas miraculeusement définir un nouvel agenda compatible avec les limites planétaires »](#)

Ce renforcement stratégique doit être construit en s'appuyant sur trois leviers identifiés par les travaux scientifiques : une réallocation de la part improductive des aides publiques du crédit d'impôt recherche (CIR) accordées aux entreprises, la mise à contribution des hauts patrimoines et la taxation des rentes issues des énergies carbonées.

Deuxièmement, la démarchandisation. Tout réinvestissement massif dans l'enseignement supérieur et la recherche doit s'accompagner d'une préservation ferme de ces secteurs stratégiques de toute logique marchande. Face aux enjeux écologiques, qui sont eux-mêmes la conséquence directe d'une économie fondée sur une consommation effrénée, les services publics doivent être confortés et ceux de l'enseignement supérieur et de la recherche tout particulièrement.

Liberté académique

L'exigence constitutionnelle de gratuité qui s'applique à l'enseignement supérieur n'est pas une notion avec laquelle il est possible de transiger. L'idée d'une mobilisation totale et citoyenne, indispensable à notre société pour dépasser les crises globales, s'oppose par essence à une marchandisation de la connaissance qui transformerait les étudiantes et les étudiants en clients individuels plutôt qu'en acteurs collectifs du changement.



Écouter aussi | [Limites planétaires : la Terre vers un point de non-retour ?](#)

Troisièmement, la liberté scientifique. Les développements de la science indispensables pour affronter les bouleversements écologiques et sociaux à venir ne peuvent être produits que dans le cadre d'une recherche et d'un enseignement pleinement libres. Or, la brutalité avec laquelle la science est attaquée et remise en question un peu partout dans le monde, même dans des démocraties que l'on croyait solides, doit nous alerter.

Une science soumise à des exigences politiques ou économiques est condamnée sur le long terme et devient aveugle face aux crises systémiques. La liberté académique doit donc être consolidée par tous les moyens afin que toutes celles et tous ceux qui contribuent aux activités scientifiques puissent être préservés de contraintes exogènes.

Notre époque est donc décisive et l'histoire nous jugera avec sévérité sur ce que nous entreprendrons pour préserver l'habitabilité terrestre durant les quelques années où nous pouvons encore agir. Refuser de prendre sans attendre le cap d'une société de la connaissance serait un renoncement politique majeur aux conséquences irréversibles.

¶ **Pierre Charbonnier**, historien et philosophe, chercheur au CNRS et à Sciences Po ; **Xavier Chaud**, physicien, ingénieur de recherche au CNRS ; **Wolfgang Cramer**, écologue et géographe, directeur de recherche émérite au CNRS, membre de l'Académie d'agriculture de France ; **Agnès Ducharne**, hydrologue et climatologue, directrice de recherche au CNRS, membre de l'Académie d'agriculture de France ; **Jérôme Giordano**, mécanique énergétique, maître de conférences à Aix-Marseille Université ; **Céline Guivarch**, économiste du climat, directrice de recherche à l'Ecole des ponts et chaussées ; **Jean Jouzel**, climatologue, membre de l'Académie des sciences ; **Sandra Lavorel**, écologue, directrice de recherche au CNRS, membre de l'Académie des sciences ; **Claire Mathieu**, informaticienne, directrice de recherche au CNRS, membre de l'Académie des sciences ; **Dominique Méda**, sociologue et philosophe, professeure à l'université Paris Dauphine-PSL ; **Thomas Piketty**, économiste, directeur d'études à l'Ecole des hautes études en sciences sociales (EHESS), professeur à l'Ecole d'économie de Paris ; **Virginie Raisson-Victor**, chercheuse en géopolitique et prospective, présidente du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) Pays de la Loire.

Collectif

Le Monde Ateliers

Découvrir

La Nuit de la Géopolitique

Une soirée animée par Alain Frachon, Sylvie Kauffmann, Frédéric Lemaître, Delphine Papin et Gilles Paris.



[Accueil](#)



[L'actu en continu](#)



[L'info autrement](#)



[Agenda](#)



[Rechercher](#)

Égalité professionnelle : les organisations syndicales pointent les contradictions du gouvernement

 Publié le 27 mars 2026 à 16h27, modifié le 27 mars 2026 à 16h27

► Diffusé sur [Fonction publique](#)

 5 minutes de lecture  Dépêche n°748270



Par [Odile Romelot](#)

Les organisations syndicales se sont réunies le 25 mars 2026 pour un nouveau groupe de travail sur la santé des femmes, dans le cadre de la négociation autour de l'égalité professionnelle. Une réunion marquée par l'intervention de Pascale Levet, membre du Nouvel Institut ⁽¹⁾. Mais la frustration des organisations syndicales commence à monter, sur fond d'incohérences entre les intentions affichées en faveur des agentes et les reculs craints sur les ASA et les temps partiels thérapeutiques.



Le groupe de travail du 25 mars 2026 était dédié à la prise en compte des "enjeux de santé et de handicap spécifiques aux femmes". | Dragon Images

L'impatience commence à poindre voire à céder le pas à l'exaspération. Réunies à l'occasion d'un groupe de travail dédié à la santé et au handicap des femmes le 25 mars 2026 dans le cadre de la négociation pour un nouvel accord sur l'égalité professionnelle, les organisations syndicales n'ont pas manqué de souligner les contradictions entre les intentions de la DGAFP en faveur des agentes et ce qu'elles estiment être des reculs sur les ASA ou les temps partiels thérapeutiques, deux sujets traités dans des groupes de travail distincts.

Les organisations syndicales rappellent leurs fortes attentes en matière d'égalité professionnelle et font déjà savoir qu'elles se montreront particulièrement vigilantes quant aux propositions que portera l'administration.

Intervention saluée par les syndicats

À l'image des groupes de travail précédents, l'intervention de l'experte Pascale Levet a été unanimement saluée. Membre du Nouvel Institut et professeure associée à l'IAE de l'Université Lyon 3, Pascale Levet a notamment développé des propositions en matière d'accompagnement à la

reprise du travail après un cancer, tant en termes d'organisation du travail, de soutien managérial et du collectif de travail que de charge de travail, rapporte Carine Dormy (FGF -FO).

Cette dernière salue aussi les réflexions de l'intervenante sur la responsabilité de l'environnement de travail et de l'employeur, dans le développement d'éventuelles maladies. "Le monde du travail est responsable de la santé et donc des maladies issues des conditions de travail", retient ainsi Carine Dormy. Un constat que dresse également Sonia Testud, représentante de la CFDT Fonction publique, qui rappelle les effets du travail de nuit sur la santé physique des femmes et cite en exemple la récente décision du tribunal administratif de Marseille ([lire sur AEF info](#)). Toutefois, le travail reste aussi le lieu de la réinsertion sociale après une phase de soin qui peut conduire à l'isolement, à condition que les conditions d'accueil soient réunies et que l'agent puisse retrouver son poste. "Sinon c'est la double peine", déplore Carine Dormy.

VERS des solutions individualisées

Ces éléments rejoignent les observations et propositions des organisations syndicales, estime Alain Parisot (Unsa Fonction publique). Selon lui, cela soulève "la question de l'appréhension collective de la santé et de la maladie, ce dont doivent se saisir les collectifs de travail". Ce qui implique "plus de flexibilité et d'accompagnement des personnes en difficulté". Outre "la sensibilisation des managers", l'Unsa plaide pour un renforcement de l'accompagnement RH, ces encadrants ne devant pas être cantonnés à des missions de gestionnaire.

Du côté de la CFDT comme de la FSU, les réflexions de l'experte rejoignent les leurs mais se retrouvent confrontées à une autre réalité dans la fonction publique. Pour Sonia Testud, parler de maintien dans l'emploi est "complètement utopique à l'heure même où sont réduits les temps partiels thérapeutiques". Quant à la FSU, elle attend désormais de la DGAFP des "propositions concrètes" qui comprendraient des mesures contraignantes à l'égard des employeurs.

Propositions concrètes

Si le groupe du travail n'était pas le cadre propice pour porter des propositions concrètes, les organisations syndicales en ont déjà identifié plusieurs en matière de santé des femmes. Il en va ainsi du Duerp, que Carine Dormy (FO) et Sonia Testud (CFDT) aimeraient voir renforcer. La première défend ainsi un "Duerp quantitatif et qualitatif, mais aussi genré", tandis que la seconde plaide pour une identification des risques spécifiques aux femmes, notamment enceintes, à lister et à transmettre au médecin du travail, afin d'assurer un suivi plus adapté, ajoutant aux risques professionnels le travail de nuit.

Ludivine Debaq, représentante de la FSU, se montre bien plus sceptique concernant les Duerp. "Il faut déjà regarder le taux de recouvrement des Duerp, qui est très faible. Quand ils sont faits, ils ne sont pas actualisés." En outre, "bien que le Duerp soit obligatoire, aucune sanction n'est prévue lorsqu'il n'est pas fait, déplore Ludivine Debaq. Si nous comptons sur la mise à jour des Duerp, nous y serons encore dans 2 000 ans".

Fonctionnement "en silo" de l'agenda social

Si Carine Dormy (FGF-FO) salue un "programme ambitieux" qui apporterait des progrès aux "générations futures", elle n'en demeure pas moins circonspecte sur l'absence de moyens "clairement mis sur la table". En parallèle, "il existe un risque que l'accord ne soit pas signé si le gouvernement ne renonce pas à l'abattement de 10 % de la rémunération en cas d'arrêt maladie ordinaire pour les femmes", fait-elle valoir.

"Il faut relier cette question au sujet des ASA", insiste Carine Dormy. Car, rappellent les organisations syndicales, les orientations présentées dans les groupes de travail qui traitent parallèlement de la réforme des ASA et du temps partiels thérapeutiques s'apparentent à une "perte de droits" pour les agents, alertent-elles ([lire sur AEF info](#)). Fabien Golfier (FA-FP) dénonce "une organisation en silo" et s'interroge sur la direction prise par le gouvernement : "Nous reculons sur les ASA et avançons sur l'égalité professionnelle." La transposition de la directive européenne sur la transparence salariale, traitée dans un groupe de travail dédié, en est un autre exemple, poursuit-il, y voyant pourtant "une des clefs qui va forcer l'égalité professionnelle". Il demande davantage de "synergie" entre les

différents groupes de travail et "qu'il y ait les mêmes positions du gouvernement partout".

Oscillant entre vigilance et scepticisme, la CFDT rappelle "la responsabilité de l'employeur public de ne pas durcir les droits" et "attend des actes". Malgré tout, l'organisation syndicale se dit prête à "aller au bout de la négociation et chercher des compromis". À la FSU, les attentes sont grandes également. "Nous sommes très engagés dans un accord, mais il n'est pas possible de discuter de mesures d'égalité professionnelle le mercredi et de détricoter les droits des fonctionnaires, et plus spécifiquement des femmes, le reste de la semaine", insiste Ludivine Debaq. "Nous ne savons pas où nous allons, mais nous sommes très clairs : il n'y aura pas de chèque en blanc", prévient-elle. "Pour l'instant, les propositions ne sont pas à la hauteur et presque en deçà de ce que nous avons obtenu en 2018, en sachant que l'accord de 2018 n'est pas totalement opérationnel."

Un Calendrier qui se bouscule

Afin d'approfondir leurs propositions et d'entrer dans la négociation, les organisations syndicales attendent qu'un troisième groupe de travail dédié à la santé des femmes soit planifié par la DGAFP. Pour l'heure, deux nouvelles réunions se sont ajoutées au calendrier : le 14 avril et le 23 juin. La DGAFP s'est par ailleurs engagée auprès des organisations syndicales à leur faire parvenir un agenda social mis à jour, la dernière version datant du début de l'année 2026.

En parallèle, elles ont reçu la première version du projet de loi visant à transposer la directive européenne sur la transparence salariale dans la fonction publique le 25 mars ([lire sur AEF info](#)). Si FO a demandé un report de l'examen du texte, programmé le 31 mars, elle n'a pas obtenu gain de cause auprès de ses homologues, même si tous reconnaissent un agenda chargé. Pour Fabien Golfier, bien que le rythme des réunions soit "difficilement entendable" et ne permette pas de "bien travailler", "il faut dès à présent se pencher sur le sujet".

(1) Le Nouvel Institut est une association qui a "pour vocation d'instruire des problèmes non résolus à la frontière de l'entreprise et de la société. L'association porte des projets d'innovation qui mobilisent les entreprises, mais aussi les pouvoirs publics, les syndicats et les chercheurs pour réinterroger les pratiques existantes et investiguer d'autres façons de faire", indique son site internet.

Par [Odile Romelot](#)

Diffusé par les fils d'info

Fonction publique

Rubriques associées

[Dialogue social](#)

[Emploi](#)

[Etat – Opérateurs](#)

↗ La rédaction vous conseille



Les syndicats de fonctionnaires critiquent des discussions "précipitées" sur le futur décret sur les ASA "parentalité"

Les organisations syndicales étaient conviées à un groupe de travail mardi 27 janvier 2026 pour discuter du contenu du futur projet de décret sur les autorisations spéciales d'absence dans la fonction pu...



Égalité professionnelle : mitigés sur la première séance de négociation, les syndicats attendent un engagement financier

À l'occasion du cinquième groupe de travail sur l'égalité professionnelle, qui a eu lieu le 4 mars 2026, les organisations syndicales et la DGAFP ont commencé les négociations en vue d'un accord su...



Transparence salariale : le texte relatif à la fonction publique sera transmis aux syndicats "la semaine prochaine"

LES DÉCODEURS VIOLENCES CONJUGALES

Violences conjugales : pourquoi autant de classements sans suite ?

Près de la moitié des affaires de violences conjugales sont classées sans suite, le plus souvent faute de preuves suffisantes. Derrière cette décision, une chaîne judiciaire mise sous tension, entre manque de moyens, difficultés probatoires et défaillances humaines.

Par Noa Moussa

Publié hier à 06h00, modifié à 09h26 • Lecture 5 min.

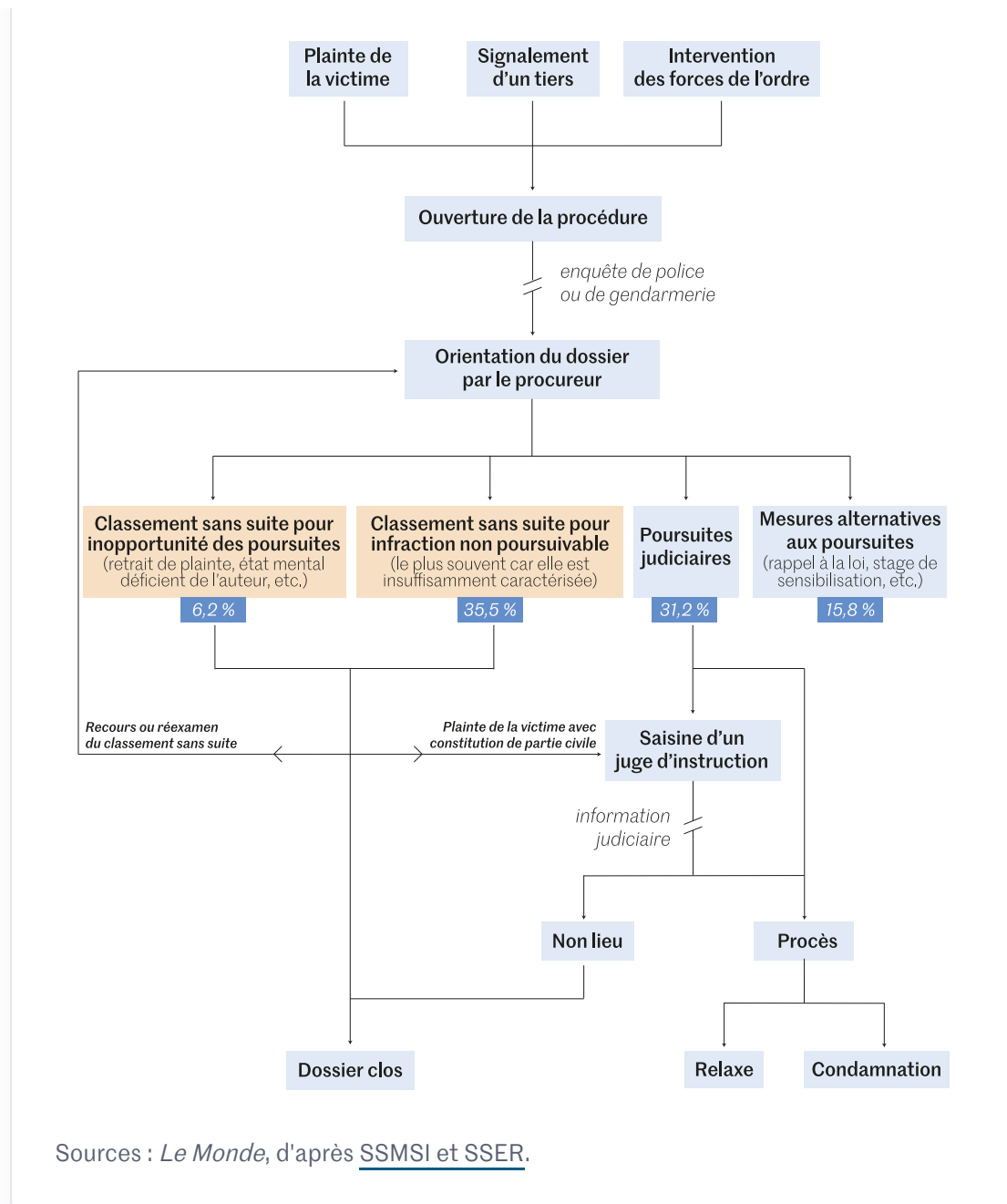
Article réservé aux abonnés

En matière de violences conjugales, 42 % des affaires enregistrées par les autorités sont classées sans suite, selon une étude conjointe des ministères de la justice et de l'intérieur portant sur les années 2018 à 2023. Si ce chiffre peut parfois être brandi pour suggérer que de nombreuses accusations seraient infondées, le classement sans suite « *ne veut pas dire que la personne [accusée] est innocente* », rappelle l'avocate pénaliste Anaïs Defosse. Il s'agit d'une décision prise par le procureur de la République, à l'issue de l'enquête menée par la police ou la gendarmerie, de ne pas engager de poursuites, et donc de ne pas renvoyer l'affaire devant un tribunal.

« *Le motif principal – pour ne pas dire unique – au classement sans suite est l'infraction insuffisamment caractérisée* », souligne la sociologue Océane Perona, spécialiste du traitement judiciaire des violences conjugales. Ce qui signifie que « *les magistrats n'arrivent pas à trouver assez d'éléments* » pour établir l'infraction. « *Ce n'est pas qu'on ne croit pas les plaignantes, c'est qu'on ne peut pas prouver les faits* », insiste Alice Barbe, substitute du procureur de Rennes.

Le nombre important de classements sans suite résulte en effet de difficultés qui apparaissent tout au long du processus judiciaire, de la prise de connaissance des faits par les forces de l'ordre à la décision du procureur, en passant par l'enquête et l'audition des mis en cause.

Les grandes étapes d'une enquête sur des violences conjugales



Le plus souvent, la procédure débute avec un gendarme ou un policier, à la suite d’une plainte, d’un signalement (par un proche, un enseignant, un médecin) ou d’une intervention sur place des forces de l’ordre.

Victimes sans avocat

Face aux gendarmes ou aux policiers, la plupart des victimes de violences conjugales – qui sont à 84 % des femmes – se présentent sans avocat. « *J’ai seulement une cliente sur cinq qui me contacte avant d’avoir porté plainte* », regrette M^e Defosse. Dépourvues de conseils, elles racontent comme elles peuvent des faits parfois anciens, dans un récit souvent décousu. Face à elles, l’agent qui recueille leur plainte doit retranscrire cette parole dans un procès-verbal, identifier les types de violences subies par la plaignante et déterminer les éléments susceptibles de constituer des preuves. C’est une étape décisive : de la qualité de ce premier recueil dépend en grande partie la suite de la procédure et la décision du procureur d’engager ou non des poursuites.

Mais ce travail se heurte immédiatement à une contrainte majeure : le manque de temps. « *Dans mon commissariat, je gérais 150 dossiers en même temps. A Paris, certains collègues en ont jusqu’à 800,* raconte une ancienne policière de la brigade de protection de la famille. *Quand j’entendais une victime pendant une heure, on venait toquer à la porte pour me demander si j’avais fini.* »

Pendant le dépôt de plainte, « *les preuves présentées par la victime ne sont pas systématiquement récupérées par l'officier* », déplore Clémence Pajot, présidente de la Fédération nationale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles. « *Quand on discute avec les agents, ils nous disent qu'ils ont trop de dossiers, qu'ils n'y arrivent plus et qu'ils ne peuvent pas accorder autant d'attention à toutes les affaires* », appuie M^e Defosse, qui a « *parfaitement conscience* » que sa présence permet de faire remonter les dossiers de ses clientes en haut de la pile.

CAS RÉEL

Un dossier solide mais peu exploité

Une femme d'une vingtaine d'années porte plainte, en 2025, contre son compagnon pour des violences psychologiques, physiques et sexuelles subies depuis cinq ans. Bien préparée en amont avec sa psychologue, elle livre un récit structuré, fournit SMS, mails et noms de proches à qui elle s'est confiée. Six mois plus tard, sans nouvelles, elle contacte une avocate et découvre que sa plainte a été classée sans suite pour « *infraction insuffisamment caractérisée* ». En consultant le dossier, celle-ci constate que certains éléments apportés par sa cliente n'y figurent pas et que les témoins n'ont jamais été contactés.

Voir moins

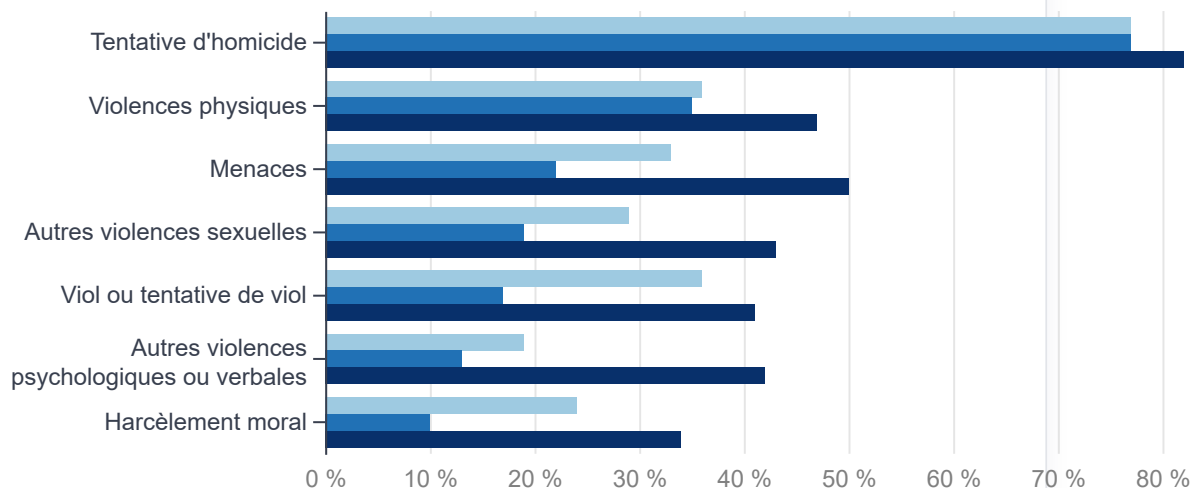
« Manque de volonté » des agents

La tâche se complique davantage lorsque la victime fait état de violences plus insidieuses que des coups visibles. « *Prouver un harcèlement conjugal ou un contrôle coercitif avec les injonctions, les SMS incessants, les formes de surveillance, nécessite un travail de dentelle*, explique l'avocate pénaliste Frédérique Pollet-Rouyer. *Mais cette finesse-là nécessite d'être formé et d'avoir du temps. Ce sont deux conditions rarement réunies.* »

Etre victime de plusieurs violences réduit le risque de classement sans suite

Part des victimes (en pourcentage) dont l'affaire a donné lieu à une décision de poursuite, selon le type de violence, entre 2018 et 2023.

Ensemble (avec ou sans violence associée) Aucune autre violence associée
Au moins un autre type de violence associé



Source : [Services statistiques des ministères de la justice et de l'intérieur \(SSMSI et SSER\)](#)

D'autant que les victimes peuvent aussi se heurter au « *manque de volonté* » des agents, témoigne M^e Defosse, notamment en matière de violences sexuelles. Les infractions enregistrées en matière de violences conjugales ne concernent que 4 % de viols conjugaux, alors même que ces violences sont probablement bien plus fréquentes. « *Dans la plupart de mes dossiers, il y a des faits de viol conjugal. Beaucoup de femmes souhaitent se battre pour qu'il soit reconnu, mais certains enquêteurs font comme si ça n'existait pas* », observe l'avocate.

« *Dans un contexte de rareté de moyens et de temps, policiers et magistrats anticipent les difficultés qu'ils vont éprouver à caractériser un viol, explique Océane Perona. Ils se concentrent donc sur des affaires plus facilement caractérisables, comme les violences physiques* », qui représentent 77 % des faits enregistrés.

CAS RÉEL

Une plainte avec fracture classée sans suite

Une femme, arrivée des Comores après avoir épousé, en 2020, un homme de 25 ans son aîné, subit des violences psychologiques et physiques répétées de la part de son conjoint dès son arrivée en France. Un soir, après une énième intervention policière, elle tente de s'échapper avec son bébé dans les bras. Son conjoint lui claque alors une porte sur le bras et lui fracture les doigts. « *Elle dépose plainte immédiatement, les blessures sont constatées* » et une ordonnance de protection est prononcée, raconte son avocate au *Monde*. Le dossier « *paraît solide* ». Pourtant, neuf mois plus tard, il est classé sans suite pour « *infraction insuffisamment caractérisée* ». « *C'est une énigme* », déplore l'avocate.

Voir moins

A cela s'ajoute la difficulté de produire des preuves solides. L'authentification de messages ou d'enregistrements par un commissaire de justice peut coûter *« parfois plusieurs milliers d'euros »*, à la charge de la victime lorsque l'agent n'a pas le temps de le faire lui-même, rapporte Clémence Pajot.

Obtenir un certificat médical peut aussi s'avérer complexe, les rendez-vous chez le médecin légiste étant parfois trop éloignés, notamment en zone rurale. *« Le plus proche était à 55 kilomètres et vous n'aviez pas le choix de la date »*, se souvient l'ancienne enquêtrice, en insistant sur les contraintes financières auxquelles se heurtent certaines victimes pour s'y rendre.

Les expertises psychologiques soulèvent également des enjeux de temps et de moyens : réalisées en *« 30 à 45 minutes »*, selon M^e Defosse, elles peinent à documenter une emprise parfois vieille de plusieurs décennies.

Ces éléments sont d'autant plus difficiles à réunir lorsque les faits sont anciens, puisque les enquêteurs ne peuvent plus intervenir immédiatement, et les traces physiques disparaissent. *« La temporalité de la justice n'est pas du tout la même que celle de la victime »*, résume l'ancienne enquêtrice, aujourd'hui bénévole pour une association d'aide aux femmes victimes de violences, qui reconnaît avoir pu *« faire des boulettes »* et *« être violente »* envers certaines plaignantes lors de ses années d'exercice.

Au parquet, une décision souvent prise par téléphone

Une fois les premiers éléments recueillis et la personne mise en cause entendue, le dossier change de mains. Les policiers ou gendarmes se tournent vers les procureurs, les magistrats du parquet chargés de décider des suites à donner à l'affaire. La décision se prend le plus souvent à distance, par téléphone, dans le cadre du *« traitement en temps réel »*, un dispositif conçu pour orienter rapidement la procédure, sans attendre la transmission complète du dossier *« qui peut prendre plusieurs mois »*, reconnaît la substitute du procureur Alice Barbe.

Au tribunal, les magistrats de permanence se relaient. *« Je reçois une quinzaine d'appels par jour »* liés aux violences conjugales, témoigne M^{me} Barbe. En quelques minutes, l'enquêteur de police ou de gendarmerie déroule la situation : contexte du couple, déclarations de la victime, audition du mis en cause, éventuels témoins ou certificats médicaux, etc. *« S'il manque des éléments, on peut demander des investigations complémentaires, mais encore faut-il que le compte rendu de l'enquêteur permette de déceler les manquements »*, précise la substitute du procureur.

« Sans preuve, sans témoignage, on se retrouve avec la parole de l'un contre la parole de l'autre », ce qui se solde le plus souvent par un classement sans suite, rapporte l'ancienne enquêtrice déjà citée. *« Il y a aussi des classements lorsque l'auteur dépose plainte en même temps que la victime »*, observe Clémence Pajot, qui décrit une *« stratégie de l'agresseur »* servant à brouiller davantage l'analyse des faits.

Finalement, pour les magistrats, l'enjeu est d'abord probatoire. *« On ne peut pas se contenter des seules déclarations de la victime pour engager des poursuites. Notre métier, c'est de monter des dossiers qui tiennent la route »*, afin d'éviter une relaxe du prévenu en cas de procès, insiste une magistrate du parquet de Paris.

Une « nouvelle violence »

A la permanence, où sont traitées en priorité les situations d'urgence – notamment les interventions des forces de l'ordre sur les lieux des faits –, les classements sans suite restent *« plutôt minoritaires »*, souligne M^e Barbe. Dans ces dossiers, il est plus simple de constater des blessures et de trouver des témoins. Toutefois, *« lorsqu'on prend en compte l'ensemble des affaires de violences conjugales à Rennes, y compris celles traitées hors urgence, on arrive à 36 % de classements sans suite »*, observe la magistrate.

La décision du procureur est ensuite notifiée à la victime par courrier. Ce document bref, standardisé, mentionne le motif retenu – le plus souvent *« infraction insuffisamment caractérisée »* – sans détailler

les raisons précises de cette conclusion.

Un exemple d'avis de classement sans suite

— 100% +  < 1 / 2 >

Cour d'Appel de Paris
Tribunal judiciaire de Paris

Service du procureur de la République
Section P20

N° téléphone :
N° télécopie : 0
N° Parquet :
Identifiant justice :

Madame

PV N° en date du 1 juin 2022 du DTSP75 ARRONDISSEMENT contre

Faits : VIOLENCE SUIVIE D'INCAPACITE N'EXCEDANT PAS 8 JOURS PAR UNE PERSONNE ETANT OU AYANT ETE CONJOINT, CONCUBIN OU PARTENAIRE LIE A LA VICTIME PAR UN PACTE CIVIL DE SOLIDARITE faits commis le 5 juin 2022 à PARIS

AVIS DE CLASSEMENT À VICTIME

Vu l'article 40-1 alinéa 1 du code de procédure pénale

Je vous informe qu'après examen de cette procédure, les poursuites pénales ne seront pas engagées au motif que :

Les faits ou les circonstances des faits de la procédure n'ont pu être clairement établis par l'enquête. Les preuves ne sont donc pas suffisantes pour que l'infraction soit constituée, et que des poursuites pénales puissent être engagées.

Vous pouvez contester cette décision de classement en adressant un courrier motivé et accompagné d'une copie du présent avis de classement au procureur général près la cour d'appel à l'adresse suivante : **Cour d'Appel de Paris 34 QUAI DES ORFÈVRES 75055 PARIS CEDEX 01**.

Vous pouvez demander une copie de la procédure en application de l'article D.15-3-2 du code de procédure pénale.

Vous avez également la possibilité de passer outre ma décision en poursuivant vous-même la procédure au travers :

Mme Pajot

« L'absence d'explication peut être ressentie comme une nouvelle violence, relate M^{me} Pajot. Certaines femmes ont le sentiment d'être dépossédées de leur histoire et que leur parole a été totalement ignorée. » Cela peut contribuer à décourager la dénonciation des violences conjugales, alors même qu'on estime qu'aujourd'hui, seule une victime sur six porte plainte contre son agresseur.

Les recours possibles après un classement sans suite

Le classement sans suite n'est pas une décision définitive. Le procureur de la République peut revenir à tout moment sur sa décision et choisir d'engager des poursuites, tant que les faits ne sont

pas prescrits et que l'auteur des faits est en vie.

Toutefois, du côté des victimes, plusieurs options existent pour contourner la décision du parquet :

- Recours hiérarchique : la victime peut saisir le procureur général de la cour d'appel, supérieur hiérarchique du procureur. Il a le pouvoir d'enjoindre à ce dernier d'engager des poursuites ou, au contraire, de confirmer le classement sans suite.
- Plainte avec constitution de partie civile : cette démarche permet de passer outre un classement sans suite en saisissant directement un juge d'instruction. Elle nécessite cependant le versement d'une consignation dont le montant varie selon les revenus de la victime et peut durer « *plusieurs années* », prévient M^e Defosse.
- Citation directe : elle permet de convoquer directement l'auteur présumé devant le tribunal, mais suppose un dossier déjà très solide, puisqu'elle permet d'ouvrir un procès en l'absence d'enquête approfondie. La citation directe implique aussi une consignation financière. Il est « *plutôt rare* » d'utiliser cette option, selon M^e Defosse.

Voir moins

Noa Moussa

Le Monde Boutique

Découvrir

L'Histoire de France en BD

Une collection pour découvrir les grandes figures de l'Histoire de France

Mots croisés n°14

100 nouvelles grilles de Philippe Dupuis

L'extrême droite

Un phénomène mouvant

INTERVIEW

« Petites phrases, grands dégâts » : comment réagir aux microagressions qui pullulent au travail, de la remarque sur l'âge à la mauvaise blague sexiste ?

Certaines remarques semblent anodines. Pourtant, elles stigmatisent, blessent et dégradent l'ambiance de travail. Deux formatrices en diversité et inclusion font de ces microagressions le coeur d'un livre outil pour apprendre à les reconnaître et à y réagir.



Les microagressions, en réduisant les individus à des stéréotypes, créent un climat de stress et d'insécurité dans les entreprises. (Photo iStock)

Par **Corinne Dillenseger**

Publié le 26 mars 2026 à 07:36

Diane Gonin et Alexia Sena connaissent bien les coulisses des entreprises. L'une a passé vingt-cinq ans dans les ressources humaines, avant de fonder le cabinet Paritalité pour accompagner les organisations vers des cultures plus inclusives. L'autre, ancienne

professionnelle de la finance, est aujourd'hui consultante formatrice sur les enjeux de diversité, et de racisme en particulier, et créatrice du podcast « Joyeux Bazar », dédié à la double culture.

Elles se croisent lors d'un événement consacré à la diversité et à l'inclusion et comprennent qu'elles travaillent sur un sujet encore peu exploré en France : les microagressions au travail. De cette rencontre naissent une amitié et un livre écrit à quatre mains « Petites phrases, grands dégâts » ⁽¹⁾.

Vous définissez les microagressions comme des propos ou comportements banals en apparence. Concrètement, de quoi s'agit-il ?

Ce sont de petites phrases qui semblent anodines mais que l'on connaît toutes et tous, soit parce qu'on en a été victime, témoin ou auteur très souvent involontaire.

LIRE AUSSI :

- « Cette boule au ventre permanente est épuisante » : comment éviter d'absorber le stress d'un manager qui perd son calme ?

Par exemple, quand on dit ou qu'on entend : « Tiens, tu maîtrises ChatGPT pour ton âge ? » ou « Ah bon, tu es gay ? Ça ne se voit pas du tout » ou « Mais en vrai, tu viens d'où ? » en s'adressant à une collègue noire, ou « Tiens, tu prends encore ton après-midi ? » à un collègue qui se remettra sur son ordinateur à 20 heures le soir. Le point commun, c'est qu'on réduit la personne à une caractéristique, soit son âge, son orientation sexuelle, son origine, etc., au lieu de la considérer dans sa singularité.

Pourquoi sont-elles si difficiles à identifier ?

Parce que l'intention de ces remarques est rarement malveillante. La personne pense faire de l'humour ou même un compliment. Mais le problème des microagressions, c'est qu'elles ont un macro-impact.

C'est comme des piqûres de moustiques : une seule n'est pas dramatique, mais quand elles se répètent, elles finissent par provoquer une douleur, de l'insécurité, du stress.



Pour Alexia Sena (à gauche) et Diane Gonin (à droite), l'exposition aux microagressions détériore le bien-être au travail, l'engagement et la fidélité à l'entreprise. (DR)

Même un compliment peut devenir une microagression ?

Oui, surtout quand il s'appuie sur un stéréotype. Dire « tu es très travailleuse » est un compliment. Mais dire « tu es très travailleuse, en même temps les Asiatiques sont comme ça », on enferme la personne dans une étiquette.

Et ces stéréotypes créent des attentes implicites. Si je recrute quelqu'un en pensant qu'il est forcément « travailleur » parce qu'il est asiatique, je projette déjà quelque chose sur lui avant même de le connaître.

Vous allez jusqu'à faire un lien entre microagressions et discriminations. C'est-à-dire ?

Si les blagues sexistes, racistes ou homophobes passent sans réaction, l'entreprise envoie un signal : « Ici, c'est toléré. » Or le Défenseur des droits le rappelle : dans 99 % des cas de discrimination, il y avait des signes avant-coureurs. Les microagressions en font partie.

Et la loi les reconnaît, via la notion de « harcèlement sexuel d'ambiance », qui peut donner lieu à des poursuites pénales. Par exemple, vous travaillez dans un open space où circulent des images pornographiques, des propos graveleux, des bruits dégradants.

LIRE AUSSI :

- **Discrimination ou harcèlement au travail : ce que doit faire l'employeur**

Il existe aussi le harcèlement discriminatoire qui relève du droit du travail. Par exemple un collègue qui multiplie les sous-entendus grossophobes devant un collaborateur en surpoids, ou quelqu'un qui imite « l'accent africain » à la cantine.

L'étude Ifop-Paritalité (2) montre que les témoins sont plus affectés que les victimes. C'est surprenant...

Oui, c'est la révélation de l'enquête : **75 % des témoins disent que les microagressions impactent leur bien-être** et 66 % leur motivation, versus 60 % et 54 % pour les victimes.

Notre hypothèse est que les victimes se sont habituées, elles font preuve de résilience, se mettent en retrait. Les collègues témoins, eux, vivent un malaise. Ils voient ce qui se passe, mais ne savent pas comment réagir. Ils se sentent impuissants, gênés, honteux, pris en otage. L'un d'eux a même comparé la situation au tabagisme passif.

VIDEO - Comment savoir si votre manager est toxique ?

Ce contenu est hébergé sur Dailymotion

Pour des raisons de confidentialité, il reste masqué tant que vous n'avez pas accepté les cookies de ce partenaire. Acceptez-les pour y accéder.

J'accepte les cookies Dailymotion

Pourtant, vous insistez sur leur rôle d'« alliés »...

Oui. S'ils dépassent leur rôle de simple témoin, ils peuvent aider à faire cesser des blagues ou un comportement déplacés, et se tenir du côté des victimes, sans attendre qu'une solution vienne d'en haut.

Dès que quelques personnes osent dire « ça ne me fait pas rire », la norme change rapidement. Il suffit souvent de 10 % à 20 % d'un collectif pour enclencher un mouvement, installer une véritable sécurité psychologique, devenir moteur d'actions, de formations, de sensibilisation et faire évoluer les pratiques vers plus d'inclusivité.

Quelles sont les conséquences pour l'entreprise qui continue à tolérer ces agissements ?

Le climat social devient pesant, la méfiance et le mal-être se propagent comme une onde de choc. Difficile dans ces conditions de maintenir une cohésion d'équipe et une performance collective.

Les salariés parlent moins, évitent les réunions et les moments informels, préfèrent télétravailler pour éviter l'open space. Le sentiment d'appartenance se dégrade. Cela peut aller jusqu'au désengagement, surtout lorsqu'une entreprise valorise publiquement la diversité et l'inclusion mais laisse passer ces microagressions au quotidien.

Qu'en est-il du rôle de la hiérarchie ?

Le manager a d'abord un rôle d'exemplarité : éviter lui-même ce type de propos, et s'il en est l'auteur, savoir le reconnaître et s'excuser avec sincérité. Il doit aussi se montrer réactif : lorsque la situation se produit, il doit intervenir, recadrer, rappeler les règles. Et accueillir la victime avec bienveillance, l'écouter, l'orienter, si besoin, vers les RH.

LIRE AUSSI :

- « Comme pour la guitare, certains sont naturellement plus doués que d'autres » : comment savoir si l'on est (vraiment) fait pour être manager ?

Et enfin, il doit être proactif : ouvrir des conversations avec son équipe. Par exemple, en prenant deux minutes lors de la réunion pour parler d'inclusion. L'idée est de faire

comprendre que chacun regarde le monde avec ses propres lunettes et qu'il existe des angles morts.

Que faire si l'on est la cible d'une microagression ?

On peut réagir très simplement, sans s'énerver, en disant : « Ça ne me fait pas rire », « Ça me met mal à l'aise » ou encore « Qu'est-ce que tu veux dire par là ? » Ces phrases sont puissantes parce qu'elles parlent de soi, pas de l'autre. Le but n'est pas d'humilier l'auteur, mais de lui faire comprendre que ce type de remarque n'est pas acceptable.

Et face à ceux qui prétendent qu'« on ne peut plus rien dire » ?

Demandez-leur « Qui est ce 'on' ? » Souvent, cela oblige l'autre à réfléchir à son propos. L'objectif n'est pas d'empêcher l'humour ou la discussion. Il s'agit simplement de prendre conscience de l'impact de nos mots sur les autres.

(1) « Petites phrases, grands dégâts. Sexisme, racisme, âgisme... comment agir face aux microagressions au travail », de Diane Gonin et Alexia Sena. Editions Vuibert, 224 pages, 19 euros.

(2) Questionnaire auto-administré en ligne du mardi 30 avril au mercredi 15 mai 2024 auprès d'un échantillon de 1.009 salariés du secteur privé.

ABONNEZ-VOUS À LA NEWSLETTER « WORK IN PROGRESS »

Recevez tous les mardis un concentré d'inspiration pour avancer au travail et dans la vie, préparé avec soin par Chloé Marriault > [S'inscrire](#)

Vous pouvez aussi nous suivre sur Instagram > [Rejoindre le canal Work in Progress](#)

Corinne Dillenseger