

REVUE DE PRESSE



02/04/2026



FONCTION PUBLIQUE

[Accueil](#)[L'actu en continu](#)[L'info autrement](#)[Agenda](#)[Rechercher](#)

• [En bref](#)

La FGF-FO demande au Premier ministre l'ouverture de négociations salariales dans la fonction publique

 Publié hier à 11h41

➤ Diffusé sur [Fonction publique](#)

 1 minute de lecture  Dépêche n°748481



Par [Danae Corte](#)

Une semaine après avoir sommé le ministre de l'Action et des Comptes publics, David Amiel, de mettre en place une compensation à la hausse des prix de l'énergie ([lire sur AEF info](#)), le syndicat FGF-FO a écrit au Premier ministre Sébastien Lecornu, le 31 mars 2026, pour demander l'ouverture de négociations salariales dans la fonction publique. Le syndicat reproche une "troisième année blanche sur les salaires", une "grille indiciaire smicardisée" et "une rémunération amputée de 10 % en cas d'arrêt maladie", et rappelle la hausse de 30 % du prix de l'essence qui pèse sur les agents utilisant leur véhicule personnel, affectant la "continuité du service public". "Ne rien faire, ce serait recommencer un projet de loi de finances 2027 d'austérité, ce serait encore une fois nous mépriser et nous considérer uniquement comme une variable d'ajustement budgétaire", insiste le syndicat.



Transparence salariale : les syndicats dénoncent une transposition "moins disante" dans la fonction publique

 Publié hier à 19h06

➤ Diffusé sur [Fonction publique](#)

 4 minutes de lecture  Dépêche n°748548



Par [Odile Romelot](#)

Les organisations syndicales de la fonction publique ont commencé à défricher la première version du projet de loi visant à transposer la directive européenne sur la transparence salariale en France, proposée par la DGAFP, lors d'un groupe de travail qui s'est tenu le 31 mars 2026. Une première ébauche qui suscite de la déception, de l'attente et de la colère tant le titre II du texte relatif à la fonction publique est considéré "moins disant" que la première partie concernant secteur privé et loin de l'ambition portée par la directive européenne, déplorent les organisations syndicales.



Pour les organisations syndicales, la directive devrait permettre de réduire les inégalités entre les filières féminisées, et donc moins payées, et les filières masculinisées. | PeopleImages / Shutterstock

Bien que le délai d'examen du texte ait été court - les éléments ayant été transmis aux organisations syndicales le 25 mars pour un examen en groupe de travail le 31 mars - les organisations syndicales de la fonction publique se montrent formelles : la première version du titre II visant à transposer la directive européenne sur la transparence salariale dans la fonction publique est décevante par rapport au titre Ier relatif aux salariés du secteur public.

Les organisations syndicales attendent du gouvernement plus d'ambition sur ce sujet alors que le calendrier s'accélère. Elles demandent également de la cohérence dans les positions qu'adopte le gouvernement dans les différents groupes de travail (égalité professionnelle, ASA, temps partiel thérapeutique).

"Une loi low cost"

"Une certaine amertume". C'est ce qu'inspire la première version du texte à Alexandre Bataille, représentant de la CFDT Fonctions publiques chez qui celle-ci nourrit "l'impression que les employeurs publics s'exonèrent de certaines contraintes et ajoutent de la complexité" dans la transposition de

la directive. Pour Fabien Golfier (FA-FP), la transposition "met des blocages partout". Il en veut pour preuve le "droit à l'information opposable" derrière lequel l'administration pourrait se protéger en jugeant la demande d'un agent sur son niveau de rémunération "non justifiée ou abusive" sans que cette dernière notion soit précisément définie. Or, selon Fabien Golfier, "pour certains employeurs, le simple fait de demander serait considéré comme abusif".

Le constat d'une sous-transposition est partagé par l'Unsa, la CGT, la FGF-FO ou encore la FSU. Toutes se disent déçues, voire en colère, face au manque d'ambition du texte. Ce dernier se montre "loin de la transposition ambitieuse que nous appelions de nos vœux, dans le cadre de la négociation égalité professionnelle", constate Alain Parisot (Unsa), qui rappelle pourtant "les objectifs affichés dans le préambule de l'accord de méthode" appelant à transposer "à un niveau élevé". Un comble, pour le représentant syndical, "surtout pour l'État qui veut être un employeur exemplaire". "C'est une question de cohérence qui se pose, voire de duplicité".

Sigrid Girardin (FSU) déplore quant à elle "une loi low cost" qui ne répond pas à "l'opportunité historique de s'attaquer aux inégalités". La représentante regrette que l'article 4 de la directive européenne, portant sur le "même travail et travail de même valeur", soit à ce stade "très sous transposé". À ses yeux, les conséquences de cette sous transposition contribueront à ne pas reconnaître le niveau d'efforts et de responsabilités des métiers féminisés, contribuant ainsi à leur "relégation professionnelle". Et ce n'est pas faute de l'avoir régulièrement rappelé à l'occasion des trois premiers groupes de travail, regrette Sigrid Girardin.

Définir la notion de "valeur"

"Toutes les organisations syndicales alertent sur la nécessité de définir précisément ce qui est entendu par 'valeur'", abonde Carine Dormy (FGF-FO), sans réponse de la DGAFP à ce stade. Pour l'heure, le texte soumis aux organisations syndicales renvoie aux dispositions du code du travail pour les appliquer à la fonction publique (articles L. 3221-2 à L. 3221-4 et L. 3221-5 à L. 3221-7 du code du travail).

Des dispositions qui ne convainquent pas la CGT. Cette dernière s'est même exprimée en amont du groupe de travail par voie de communiqué pour rappeler la nécessité de définir la notion de "valeur" et demander qu'elle intègre des critères tels que : "l'effort, la compétence, la responsabilité et les conditions de travail", comme le prévoit la directive. Car pour les organisations syndicales, il faut pouvoir comparer les filières fortement féminisées avec les filières fortement masculinisées, ce qui implique de s'attaquer également aux grilles et aux corps, et donc au statut. Un statut qui ne protège pas des inégalités, insistent-elles auprès de la DGAFP.

Un second groupe de travail indispensable

Si les discussions du 31 mars ont malgré tout été jugées "riches" par certains participants, elles ont surtout le goût de l'inachevé. En effet, seuls l'article 1 du projet de loi et une partie de l'article 2, le plus long, ont été examinés pendant le groupe de travail. Une seconde réunion devrait être convoquée pour permettre une poursuite des échanges, en amont d'une présentation du texte en conseil commun de la fonction publique. De quoi permettre d'approfondir les échanges autour du texte. Par exemple, Carine Dormy s'interroge sur la possibilité donnée à des associations de personnel impliquées dans la lutte contre les discriminations de défendre les agents (article 3 du projet de loi) et rappelle qu'il s'agit là du rôle des organisations syndicales professionnelles. D'autres, comme la FSU et la FA-FP, attendent les discussions autour des sanctions pour que le texte ait une véritable portée contraignante, et non incitative.

Enfin, l'incertitude persiste également sur le calendrier. En fonction de l'avancée des discussions, le projet de loi pourrait être présenté en CCFP en mai, puis passer en première lecture à l'Assemblée nationale. Reste à savoir si un créneau dans l'agenda parlementaire sera disponible en juin, ou s'il faudra attendre septembre pour un premier examen par les députés.

Par [Odile Romelot](#)

Diffusé par les fils d'info

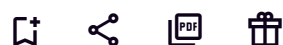


Les modalités de mise en oeuvre du congé de naissance dans la fonction publique bientôt fixées

 Publié le 31 mars 2026 à 18h10

➤ Diffusé sur [Fonction publique](#)

 5 minutes de lecture  Dépêche n°748386



Par [Clarisse Jay](#)

Créé dans le cadre de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026, le congé de naissance doit se mettre en place dans le secteur privé et la fonction publique au 1er juillet 2026 pour les demandes applicables au 1er janvier. Deux projets de décret d'application de cette mesure seront soumis à l'avis du conseil commun de la fonction publique le 8 avril 2026. Le premier détermine le niveau du traitement maintenu, étend ce congé aux agents de statut particulier et allonge le congé pathologique prénatal. Le second complète le premier pour les personnels relevant de décrets simples.



Le congé supplémentaire de naissance concerne est d'une durée de deux mois maximum, fractionnables en deux périodes d'un mois, au bénéfice de chacun des deux parents. | Shutterstock / Lopolo

Parmi les mesures phares de la loi du 30 décembre 2025 de financement de la Sécurité sociale pour la fonction publique figure la création d'un congé supplémentaire de naissance. L'[article 99](#) de la LFSS modifie à cette fin le code de la défense (pour les militaires) et le code général de la fonction publique. Ce nouveau congé de naissance concerne tant les salariés du secteur privé que les agents de la fonction publique. Il sera d'une durée de deux mois maximum, fractionnables en deux périodes d'un mois, au bénéfice de chacun des deux parents.

Si cette mesure a été largement soutenue par les parlementaires, la date de sa mise en oeuvre a fait débat, les sénateurs ayant repoussé cette échéance du 1er janvier 2026 au 1er janvier 2027, avant que les députés ne rétablissent la date initiale ([lire sur AEF info](#)) puis que la ministre de la Santé, Stéphanie Rist, n'annonce finalement une entrée en vigueur au 1er juillet prochain pour des raisons pratiques de déploiement ([lire sur AEF info](#)) - les parents d'enfants nés ou adoptés entre le 1er janvier et le 31 mai 2026 restant cependant éligibles. C'est ce que confirment les deux projets de décret d'application pour la fonction publique qui seront soumis à l'avis des membres du CCFP lors de la séance plénière du 8 avril prochain.

Les principales modalités d'application

Le premier texte, un projet de décret en Conseil d'État de 33 articles, détermine tout d'abord "le niveau du traitement maintenu qui est de 70 % le premier mois et de 60 % le second mois, ainsi que la procédure applicable en la matière" et étend "le bénéfice du congé aux agents publics ne relevant pas du CGFP mais de statuts ou quasi-statuts particuliers fixés par décrets", explique son rapport de présentation. Il actualise en outre plusieurs "décrets applicables aux agents publics afin d'y intégrer le CSN" et prévoit des dispositions spécifiques dans le code de la défense pour les militaires. Il fixe à neuf mois, à compter du 1er juillet 2026, le délai dans lequel les agents dont les enfants sont nés ou ont été adoptés entre le 1er janvier et le 30 juin 2026 peuvent prendre le CSN (article 31). Comme prévu par la LFSS pour 2026, il est applicable aux demandes formulées à compter du 1er juin 2026 pour une prise d'effet au 1er juillet 2026.

Sont concernés :

- les militaires (article 1er) ;
- les praticiens hospitaliers, internes et étudiants en médecine (article 4) ;
- les agents contractuels de l'État (article 9) ;
- les agents contractuels de la FPT (article 12) ;
- les agents contractuels de la FPH (article 15) ;
- les fonctionnaires à temps non complet de la fonction publique territoriale (article 16) et du versant hospitalier (article 22) ;
- les personnels enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires (article 26) ;
- les agents des circonscriptions territoriales de Wallis et Futuna (article 27) ;
- et les ouvriers de l'État (article 28).

Les articles 23 à 25 précisent les règles de procédure et de maintien de traitement en CSN. Il est notamment précisé que "ce congé est accordé de droit au fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont il relève au moins un mois avant le début du congé". La demande doit préciser "la date de prise du congé, sa durée et, le cas échéant, le

fractionnement du congé et les dates de ce fractionnement". De plus, "par dérogation à ce délai d'un mois, lorsque cette période suit immédiatement le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption et lorsque le fonctionnaire souhaite débiter son congé au cours du mois suivant la naissance de l'enfant ou son arrivée au foyer, ce délai est réduit à quinze jours". Durant ce congé, le fonctionnaire "perçoit 70 % de son traitement le premier mois, puis 60 % le second mois".

Par ailleurs, le texte procède, afin d'y intégrer les conséquences de la création du CSN, à la modification de plusieurs textes (dont le CGFP) dont ceux relatifs aux agents recrutés par voie du Pacte, aux pensionnés parents d'un enfant handicapé à 80 %, aux fonctionnaires territoriaux et hospitaliers à temps partiel, aux positions statutaires des fonctionnaires (des trois versants), aux conseils médicaux et congés maladie des fonctionnaires, au compte épargne temps ou encore aux retraites des ouvriers de l'État.

Allongement du congé pathologique prénatal

À noter enfin que l'article 29 du projet de décret modifie, dans les trois fonctions publiques, les décrets relatifs au congé de maternité dans les trois versants (article 4 des décrets du 29 juin 2021, du 30 juin 2021 et du 13 octobre 2021) pour tenir compte de l'allongement de l'allongement de la durée du congé pathologique prénatal d'une semaine, pour application de l'[article 174](#) de la loi de finances pour 2026, qui porte à partir du 1er mars 2026, de 14 à 21 jours ce congé (qui reste fractionnable et mobilisable de la date de la déclaration de grossesse à la date de début du congé de maternité).

Pour rappel, cette disposition, qui vise à "renforcer la protection des femmes enceintes dans la fonction publique (1), en cas d'arrêt de travail survenant durant une grossesse déclarée", a été prise sous la pression des organisations syndicales qui, faute de pouvoir obtenir du gouvernement la suppression de la baisse de 100 % à 90 % du taux d'indemnisation du congé de maladie ordinaire, ont plaidé la cause des agentes enceintes potentiellement plus enclines à subir des problèmes de santé nécessitant un arrêt.

Dans l'objet de son [amendement](#), le gouvernement reconnaissait d'ailleurs que cette baisse d'indemnisation "a pu avoir des conséquences défavorables pour les femmes enceintes contraintes de s'arrêter de travailler" et "les

fragilise pendant cette période où l'arrêt peut être nécessaire pour la santé de la femme comme de l'enfant à naître". Une mesure appréciée modérément par les organisations syndicales ([lire sur AEF info](#)).

Praticiens des hôpitaux et militaires à l'étranger

Le second projet de décret ; beaucoup plus court, accorde aux personnels régis par des décrets simples le bénéfice du congé supplémentaire de naissance selon des modalités identiques. Il fixe ainsi les modalités de la rémunération indemnitaire des praticiens et assistants des hôpitaux (article 1er) et des chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et assistants hospitaliers universitaires en CSN (article 5) et étend le bénéfice du CSN aux :

- agents civils de l'État en service à l'étranger (article 2) ;
- militaires affectés à l'étranger (article 3) ;
- personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger (article 4).

Par ailleurs, son article 6 fixe à neuf mois à compter du 1er juillet 2026 le délai dans lequel les agents dont les enfants sont nés ou ont été adoptés entre le 1er janvier et le 30 juin 2026 peuvent prendre le CSN. Pour ces personnels, le CSN peut être pris dans les neuf mois qui suivent le 1er juillet 2026 avec un délai de prévenance d'un mois. Ces dispositions seront applicables à partir du 1er juillet 2026 pour des demandes de congé formulées à compter du 1er juin 2026.

Par [Clarisse Jay](#)

Diffusé par les fils d'info

Fonction publique

Rubriques associées

Etat – Opérateurs

Protection sociale

Réformes

Ressources humaines

- [Réglementation](#)

Le gouvernement veut supprimer la notion de conflit d'intérêts “public-public” pour la fonction publique

Par [Marie Malaterre](#) - 1 avril 2026 - 2 min de lecture

Le gouvernement entend aligner le droit de la fonction publique sur les récentes évolutions législatives applicables aux autres acteurs publics, notamment les élus locaux. À l'occasion du Conseil commun de la fonction publique du 8 avril, l'exécutif soumettra aux syndicats un projet d'article visant à supprimer du code général de la fonction publique la notion de conflit d'intérêts “public-public”, une spécificité française jugée source d'insécurité juridique. Une mesure de cohérence, selon le gouvernement, mais dont le véhicule législatif reste encore à définir.



Image

d'illustration générée par Midjourney.

Dans le cadre de la préparation du prochain Conseil commun de la fonction publique prévu le 8 avril prochain, le gouvernement a transmis aux syndicats un projet d'article prévoyant de “*circonscrire la notion de conflits d'intérêts pour les agents publics aux seuls cas de conflits d'intérêt public-privé*”. Article dont le projet de loi auquel il pourrait être arrimé n'est toujours pas arrêté.

Il s'agit en clair de supprimer dans le code général de la fonction publique (CGFP) la notion de conflits d'intérêts “public-public”, “*qui constitue une spécificité française*”, peut-on lire dans le rapport de présentation de l'article.

Cette évolution fait suite aux recommandations de plusieurs rapports parlementaires et d'experts, parmi lesquels, notamment, le rapport “*Sécuriser l'action des autorités publiques dans le respect de la légalité des principes du droit*”, remis en mars 2025 au

Premier ministre par Christian Vigouroux, président de section honoraire du Conseil d'État, qui a donné lieu au dépôt de plusieurs propositions de loi.

Lire aussi : [Le Parlement acte la fin des conflits d'intérêts "public-public" pour les élus locaux](#)

Dans le même temps, la loi du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local a modifié, d'une part le code pénal pour préciser qu'un intérêt public ne peut constituer l'infraction de prise illégale d'intérêts et, d'autre part la loi du 11 octobre 2013, relative à la transparence de la vie publique, pour faire évoluer la définition du conflit d'intérêt, et en a tiré les conséquences dans le code général des collectivités territoriales pour les élus locaux. Cette évolution qui concerne donc depuis trois mois *"les membres du gouvernement, les personnes titulaires d'un mandat électif local ainsi que celles chargées d'une mission de service public"*, exclut toujours, pour l'heure, les fonctionnaires non soumis à la loi du 11 octobre 2013 mais au code général de la fonction publique, comme l'a confirmé à *Acteurs Publics* la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP). Le code général de la fonction publique dispose que *"(...) constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions de l'agent public"*. Dans la version modifiée que le gouvernement souhaiterait voir adoptée, *"dans un souci de cohérence"*, ne subsisterait que la situation d'interférence entre intérêt public et intérêt privé.



Par [Marie Malaterre](#)

Publié le 1 avril 2026 · 2 min de lecture

- [Fonction publique](#)
- [Administrations](#)

Acteurs publics

- [Management](#)

“Il est quasiment impossible aujourd'hui de faire reconnaître des situations de harcèlement moral au travail dans l'administration”

Par [Marie Malaterre](#) - 1 avril 2026 - 4 min de lecture

Avocate experte du droit de la fonction publique depuis vingt ans, Christelle Mazza publie “Souffrance au travail dans le service public, sortir du silence, entrer en résistance” aux éditions du Puits Fleuri. Nourri d'un constat forgé dans les prétoires, son livre dresse un tableau sans concession de la souffrance des agents publics : invisibilisés, écrasés par une institution sourde, confrontés à des violences éthiques que le droit peine à reconnaître.



Marin

Laborne

Quelle est la genèse de votre ouvrage ?

Cela fait 20 ans que je me consacre au droit de la fonction publique. J'ai ainsi pu assister au démantèlement des services publics, notamment à travers les actions contentieuses entreprises par les fonctionnaires contre l'État employeur. À partir de 2018, j'ai commencé à me dire qu'il y avait réellement quelque chose qui clochait au-delà de la simple problématique de psychologisation de la souffrance au travail. Quelque chose d'autre était à l'œuvre. En 2019, j'ai travaillé sur le procès des suicides chez France Télécom (et l'apparition historique de la notion de harcèlement moral institutionnel, ndlr) et j'ai pu observer que ce qui avait lieu dans cette entreprise était également à l'œuvre dans les services publics.

J'ai eu de plus en plus à faire à des problématiques de suicide au travail avec toujours les mêmes mécanismes qui avaient cours, à savoir des personnes invisibilisées,

écrasées par l'institution, d'autant que les prises de position internes ou médiatiques concernant les agents publics restent majoritairement technocrates. Or, ce qui fait la cohésion de notre société et la fraternité républicaine, c'est bien le travail des agents publics qui n'ont, en réalité, aucune existence dans l'espace public. Ils sont vus comme des matricules, comme des fonctions. On dissocie totalement la personne et la fonction dans l'administration. Les agents publics ne sont pas représentés dans l'espace public, ils sont même plutôt conspués et tout cela pris ensemble crée cette casse sociale et cette souffrance déshumanisée.

Le constat que vous dressez envers l'État employeur est extrêmement dur. Vous évoquez, dans certains passages, une forme de mutisme. Que voulez-vous dire par là ?

Je considère déjà que le dialogue social n'existe pas vraiment dans l'administration dans la mesure où tout est fixé par la loi, les règlements et les échanges restent très pyramidaux et descendants. Et encore une fois les agents publics sont des fonctions. Aujourd'hui, vous êtes infirmière en néonatalogie, demain il y a un besoin en cardiologie, vous n'en avez jamais fait mais vous allez y aller quand même car vous êtes infirmière et votre grade et votre fonction correspondent au besoin.

J'ai également trouvé consternante l'absence de réponse de la part des juges administratifs avec des rejets sur quasiment 100 % des dossiers de harcèlement et de moins en moins de reconnaissances des maladies professionnelles. Il est quasiment impossible aujourd'hui de faire reconnaître des situations de harcèlement moral au travail dans l'administration. On peut arriver à en gagner une de temps en temps, mais pour une victoire, il y a 300 défaites.

La souffrance au travail, soit elle est psychologisée, soit elle est uniquement examinée via un prisme de droit social. Beaucoup de chercheurs se sont penchés sur l'histoire et la sociologie du travail, mais ils sont très peu nombreux concernant la sphère publique car il s'agit de l'État. L'État, c'est l'intérêt général et cela échappe au prisme de la recherche par son volet travail vivant ou philosophie politique. Or le travail vivant public est politique, il ne doit pas rester interpénétré à l'État comme une masse non humanisée.

Quelles sont les conséquences directes que vous observez chez les agents publics ?

Je dresse dans mon ouvrage deux constats parallèles : une souffrance au travail qui est étouffée, presque écrasée et, de l'autre côté, un effondrement démocratique avec un vrai problème de fonctionnement des institutions de la République au niveau de la justice, de la police, de l'hôpital, de l'université et de l'école notamment.

Le corollaire de tout cela est la hausse des atteintes à la probité mais aussi des agents publics en proie à une violence éthique terrible. Ils sont parfois obligés de réaliser des

actes qu'ils répriment moralement. La violation de leurs règles métiers, éthiques et déontologiques, c'est quelque chose que je vois très régulièrement dans les dossiers. Mais les agents publics sont formés avant tout pour servir l'intérêt général et ne feraient rien qui puisse nuire à l'institution ou aux usagers. D'ailleurs, le rapport au travail dans le public n'a rien à voir avec celui du privé. Les agents publics sont capables de faire énormément d'heures, y compris de manière totalement illégale, parce qu'on ne va pas laisser un patient dans un couloir ou abandonner une audience correctionnelle en cours. Et ça, l'État le sait et l'exploite.

Propos recueillis par Marie Malaterre



Par [Marie Malaterre](#)

Publié le 1 avril 2026 · 4 min de lecture

- [Fonction publique](#)
- [Administrations](#)

Acteurs publics