

REVUE DE PRESSE



10/09/2026



FONCTION PUBLIQUE

[Transparence salariale](#) • [En bref](#) — **CONFIDENTIEL**

Transparence salariale : AEF info publie la version du projet de loi qui sera présentée en conseil des ministres

 Publié aujourd'hui à 11h08, modifié à 11h40

➤ Diffusé sur [Ressources humaines](#), [Fonction publique](#)

 1 minute de lecture  Dépêche n°756427



Par [Quentin Chatelier](#)

Le projet de loi de transposition de la directive européenne [n° 2023/970 du 10 mai 2023](#) sur la transparence salariale est présenté en conseil des ministres jeudi 10 septembre 2026, à 14 heures. AEF info [publie ce texte](#) qui, de sources concordantes, est très proche de celui [adressé par le ministère du Travail](#) au Conseil d'État en juin. Le projet de loi de 27 pages comporte quatre titres et 22 articles. La principale modification apportée au texte concerne la catégorisation des travaux "de valeur égale" - le pouvoir de la négociation d'entreprise et de la décision unilatérale de l'employeur étant renforcé. À ce stade, le calendrier parlementaire du projet de loi est incertain, et son adoption définitive avant l'élection présidentielle n'est [pas garantie](#) par l'exécutif.

Par [Quentin Chatelier](#)

Documents liés

Transparence salariale : la fonction publique encore loin du compte

A quelques jours de la présentation du projet de loi transposant la directive sur la transparence salariale en Conseil des ministres, il subsiste encore un écart de 10 % entre les fonctionnaires femmes et hommes.



Les femmes, majoritaires dans la fonction publique, occupent souvent des postes moins rémunérés ou à temps partiel. (Photo Shutterstock)

Par **Alain Ruello**

Publié le 8 sept. 2026 à 11:00 | Mis à jour le 8 sept. 2026 à 12:18

 Votre abonnement vous permet d'accéder à cet article

Concours, corps et grades, grille indiciaire commune... dans la fonction publique tout milite a priori pour que femmes et hommes soient payés autant. Et pourtant : alors que le projet de loi transposant **la directive sur la transparence des salaires** sera présenté ce jeudi en Conseil des ministres, force est de constater que le compte n'y est toujours pas.

En 2023 et à temps de travail équivalent (EQTP), l'écart de salaire net était de 9,9 % en moyenne au détriment des femmes (2.552 euros contre 2.834 euros pour les hommes), tous versants confondus, selon le dernier rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Les causes sont connues : les femmes, qui représentent plus de 60 % des effectifs, occupent plus souvent les postes les moins rémunérés ou à temps partiel, sans oublier les interruptions de carrière plus fréquentes ou des effets de filières. Même dans le dernier décile de rémunération, elles touchent 352 euros ou 6,5 % de moins par mois.

Un cran plus loin

Nomination de référents égalité, plans d'action obligatoire, nominations équilibrées et, depuis 2023, **index Guerini de l'égalité professionnelle** dans le même esprit que l'index Pénicaud : **comme dans le privé**, les écarts de rémunérations se sont réduits « de manière significative » depuis dix ans selon la Direction générale de la fonction publique (DGAFP). La transposition de la directive permettra d'aller un cran plus loin pour « objectiver les écarts persistants et accélérer la convergence », ajoute-t-elle.

LIRE AUSSI :

- **Transparence salariale : le projet de loi enfin sur la table du Conseil des ministres**
- **EN CHIFFRES – L'Etat appelé à s'attaquer au maquis des primes de ses fonctionnaires**

Comme pour le privé, le projet de loi en reprend les principes pour les agents publics : droit à l'information, indicateurs (qui seront précisés par décret), procédure de correction, sanction, aménagement de la preuve. Avec comme spécificité que les rémunérations des fonctionnaires ou des contractuels comportent une part indiciaire et une autre, de plus en plus prégnante, de primes, un quart dans la fonction publique d'Etat par exemple.

Comme dans le privé enfin, l'un des indicateurs, le plus compliqué à calculer, portera sur l'écart de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale.

« Dans le bon sens »

Même s'ils s'estiment encore dans le flou du fait des nombreux renvois à décrets, les syndicats ont accueilli le projet de loi favorablement. « On garde la philosophie de l'index

Guerini mais avec plus d'ambition », estime Carine Dormy, chargée de l'égalité professionnelle à FO qui s'est abstenu lors du Conseil commun de la fonction publique durant lequel le texte a été examiné.

9,9

L'écart de salaire net moyen était de 9,9 % en équivalent temps plein entre femmes et hommes en 2023 dans la fonction publique (source DGAFP).

Craignant une transposition au minium, l'Unsa Fonction publique, elle, a émis un avis défavorable. Pour son secrétaire national, Luc Farré, « le gouvernement pouvait aller plus loin et n'a pas joué franc jeu ». Le syndicat a demandé notamment d'abaisser le pourcentage d'écart pour une catégorie de travailleurs donnée censé déclencher une correction que la directive fixe à 5 %.

« Cela va dans le bon sens même si on ne part pas de zéro », abonde Johan Theuret, président de Sens du service public (collectif de hauts fonctionnaires). A l'en croire, la transparence visée peut accélérer le déploiement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep).

Négociations sur l'égalité professionnelle

En attendant, DGAFP et syndicats se retrouvent ce jeudi pour la dernière séance de la négociation, entamée en mars 2025, d'un accord sur l'égalité professionnelle après ceux de 2013 et 2018. Las. Si les questions de santé et de sécurité au travail ou de violences intrafamiliales figurent parmi les têtes de chapitres, celle des rémunérations est un peu l'éléphant dans la pièce faute de budget, déplore Carine Dormy.

LIRE AUSSI :

- **Transparence salariale : le gouvernement donne un coup d'accélérateur**

Dans un communiqué publié fin juillet, l'intersyndicale CGT, FO, CFDT, Unsa, FSU, Solidaires, CFE-CGC, FA-FP a regretté un projet d'accord qui « manque manifestement

d'ambition sur les moyens, les mesures coercitives et les nouveaux droits revendiqués par l'ensemble des organisations syndicales ».

Alain Ruello

THÉMATIQUES ASSOCIÉES

Service public

DÉBATS EGALITÉ FEMMES-HOMMES

« L'avantage éducatif dont disposent les femmes devrait faire disparaître l'écart salarial entre les sexes, mais ce n'est pas le cas »

CHRONIQUE

**Marie Charrel**

Journaliste au service Economie

Dans l'UE, les femmes sont plus diplômées que les hommes, rappelle la journaliste Marie Charrel, dans sa chronique au « Monde ». Mais en raison du choix de filières, du poids de la maternité et des discriminations persistantes, elles restent en moyenne moins rémunérées.

Publié aujourd'hui à 14h19, modifié à 14h23 | Lecture 2 min.

Article réservé aux abonnés

En ces jours où les étudiants reprennent le chemin des amphithéâtres, un chiffre interpelle : les Européennes sont aujourd'hui largement plus diplômées que les Européens. Dans le détail, elles représentent 54 % des 87 millions de diplômés de l'enseignement supérieur dans l'Union européenne (UE) âgés de 15 à 64 ans, selon un rapport publié par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), en juillet. « Depuis 2010, la proportion de femmes parmi les diplômés de l'université dépasse celle des hommes, et cet écart continue de se creuser, ajoutent les auteurs de l'étude. Chez les 30 à 34 ans, l'écart entre les sexes en matière d'achèvement des études supérieures atteint désormais 11 points de pourcentage. »



Les diplômes d'Athéna Coustenis, astrophysicienne et directrice de recherche au CNRS, à l'Observatoire de Paris, le 4 février 2024. JEANNE FRANK/DIVERGENCE POUR « LE MONDE »

Si l'on en croit les modèles économiques classiques du marché du travail, soulignent-ils encore, davantage d'éducation devrait se traduire par davantage de productivité, d'accès aux emplois qualifiés et de rémunération. En théorie, donc, l'avantage éducatif dont disposent les femmes devrait rapidement faire disparaître l'écart salarial entre les sexes. Mais ce n'est pas le cas. D'après Eurostat, le salaire horaire brut moyen des hommes était toujours de 12 % supérieur à celui des femmes en 2023. Certes, l'écart s'est réduit depuis 2010 (15 %), mais beaucoup moins que ce que l'on pouvait attendre au regard de l'évolution des diplômés.

Surtout : plus la rémunération et la qualification augmentent, plus cet écart se creuse. « *Dans l'UE, les hommes diplômés de l'enseignement supérieur gagnent 22 % de plus que leurs homologues féminines, alors que l'écart n'est que de 11 % chez les non-diplômés* », souligne Eurofound, ajoutant qu'en 2023 l'UE comptait 4,7 millions de femmes diplômées sans emploi de 25 à 54 ans, contre 2,2 millions d'hommes diplômés sans emploi dans la même tranche d'âge.

« Le piège du travail invisible »

Ces écarts et leur persistance tiennent, en partie, au choix de formation : les étudiantes sont sous-représentées dans les filières conduisant aux professions les mieux rémunérées, comme l'ingénierie – elles représentent de 15 % à 20 % des effectifs. A l'inverse, elles sont surreprésentées (de 60 % à 80 % des effectifs) dans les domaines associés à des revenus inférieurs, comme les services à la personne ou l'aide sociale. Sans surprise, cette ségrégation se retrouve sur le marché du travail.

Ces choix étudiants sont influencés très tôt par les stéréotypes de genre et la socialisation des fillettes, rappellent notamment les travaux de la journaliste féministe Titou Lecoq, qui débatta du rapport des femmes à l'argent avec quatre autres experts à l'occasion du Festival du Monde, dimanche 20 septembre, à 15 h 30, dans l'auditorium du journal.

S'ajoute à cela, toujours et encore, la « pénalité » liée à la maternité : les femmes continuent d'assumer une part disproportionnée du travail domestique et du soin aux enfants, ce qui se traduit bien souvent par des interruptions de carrière, de moindres promotions, le choix du temps partiel ou d'emplois plus flexibles.

Parmi la longue liste de facteurs expliquant ces écarts, « *il y a aussi le piège du travail invisible* », explique Anne-Marie Croteau, experte en leadership féminin et gouvernance des technologies, doyenne de l'Ecole de gestion John-Molson de l'université Concordia, à Montréal (Canada). « *Les femmes sont très bonnes pour organiser, coordonner, gérer les émotions des équipes : des missions essentielles, mais qui restent invisibles, et que l'on ne peut pas valoriser sur un CV.* »

La Québécoise, qui interviendra également sur ces questions samedi 19 septembre, à 13 h 30, dans l'auditorium du Monde, insiste en outre sur le piège du télétravail. Les femmes travaillant chez elles « *ne développent pas de réseau informel, d'amitiés professionnelles, tout le travail d'influence grâce auquel on est vu et promu* », explique-t-elle, concluant que seules des solutions systémiques, à l'exemple de la transparence salariale que la France tarde à appliquer, permettront de réduire ces écarts.

Rendez-vous au Festival du Monde

Le sujet de cet article fait écho au Festival du Monde, organisé du 18 au 20 septembre au siège parisien du journal. Au programme de cette douzième édition, dont la thématique sera « Féminins pluriels » : ateliers, rencontres avec la rédaction, visites de l'immeuble, parcours thématiques, expositions, performances, dégustations gastronomiques et soirées thématiques.

🔊 Informations et réservations : Festival.lemonde.fr/

Marie Charrel (Journaliste au service Economie)

Le Monde Ateliers

Découvrir



Le Monde en cartes

Votre rendez-vous mensuel consacré à la géopolitique



Evénement inédit

« Quel monde après Trump ? » le 10 novembre au Grand Rex



La «pénalité maternelle», ce ralentissement professionnel qui pousse les femmes à retarder leur première grossesse

Par Madeleine Meteyer

Publié le 09/09/2026 à 14h18, mis à jour le 10/09/2026 à 09h48

 Suivre sur Google

Maternité

[Écouter l'article](#)

00:00

-07:13



La pénalité maternelle est un concept qui désigne les sacrifices auxquels doivent consentir les femmes qui deviennent mères. *dusan petkovic / Dusan Petkovic - stock.adobe.com*

Après la naissance des enfants, l'écart entre les revenus des pères et des mères se creuse nettement. Selon un rapport du Haut Conseil à l'égalité, la maternité ne fait qu'amplifier et figer une inégalité de départ,

liée à des causes culturelles. L'instance réclame des mesures, pour la plupart coûteuses pour nos finances publiques.

Il y a cette femme à qui son employeur a seulement répondu *«ah ça ne m'arrange pas!»* quand elle lui a annoncé sa grossesse, début d'une relation plus froide. Celle qui a dû demander un temps partiel après la découverte du handicap d'un enfant. Celle qui s'est vue confier moins de tâches parce que son supérieur était parti du principe que, devenue mère, elle aurait moins de temps et *«moins envie»*. Celle qui, entre son travail, les allées et venues à la crèche, la préparation des repas, a en effet eu moins de temps et moins envie. Internet regorge de témoignages sur la *«pénalité maternelle»* (*«motherhood penalty»*).

Dans son dernier rapport publié ce mercredi, le Haut Conseil à l'égalité décortique les causes et les conséquences de ce *«plafond de mère»*. Le décalage entre les revenus et les trajectoires professionnelles des mères et des pères. En clair, les premières gagnent moins, épargnent moins, investissent moins, ont moins de patrimoine. Pour le HCE, la maternité n'engendre pas les inégalités, elle les révèle et les fixe. Les 166 pages qui mobilisent plusieurs études s'efforcent de démontrer que, de l'enfance à la vieillesse, le cycle entier de la vie d'une femme la pousse à subir ce contrecoup. D'une pénalité maternelle à une *«pénalité mentale»* vers la destination *«pénalité de retraite»*.

Moins qu'en Allemagne, plus qu'en Suède

Dans *Enfanter, natalité, démographie et politiques publiques*, ouvrage paru fin 2025 aux éditions de la Découverte, le sociologue Romain Delès exposait ses travaux sur le bonheur parental. Après avoir étudié les données de quatorze pays européens, il pouvait distinguer trois grands modes d'organisation familiaux. Un modèle dit conservateur (Allemagne, Pays-Bas, Suisse...) *«marqué par des divisions traditionnelles genrées»* sur le plan domestique et professionnel ; un modèle *«d'égalité étendue»* où les femmes et hommes se partagent et le marché du travail et les tâches de ménage et de soin des enfants (les pays nordiques) et à équidistance, un modèle *«d'égalité contrariée»* où les femmes sont presque aussi présentes dans le monde professionnel mais *«au prix d'une double journée»* une fois à la maison. La France, comme la Belgique ou l'Autriche, appartient à ce groupe. Selon les travaux de Delès, les parents les plus satisfaits sont dans le groupe 2, et les moins épanouis dans le groupe 3, sous nos latitudes donc.



La pénalité maternelle induit un écart de salaire irrattrapable entre femmes sans enfant et femme avec enfants.

Motherhood timing and the child penalty, juillet 2026

Selon le *Child Penalty Atlas*, qui compare 134 pays, la pénalité maternelle est intermédiaire chez nous, moins forte que dans le groupe 1, plus importante que dans le groupe 2. Par quoi se traduit-elle ? D'abord, tout bêtement, par une différence de salaire entre les hommes et les femmes. L'écart de salaire net en équivalent temps plein est passé de 22,1% en 95 à 14% en 2024 dans le secteur privé. *«Il faudrait près de 50 ans pour atteindre l'égalité»*, déplore le HCE. Cet écart s'explique principalement par le fait que les deux sexes n'exercent pas les mêmes métiers, ne sont pas dans les mêmes secteurs et par le *«plafond de verre»*, soit l'accession moins aisée des femmes aux postes d'encadrement supérieur ou les mieux rémunérés.

Quel rapport avec la pénalité maternelle ? Pour le HCE, la « distribution sexuée des métiers » se construit aussi en prévision de la maternité. L'anticipation des contraintes familiales conduirait certaines femmes à privilégier des emplois jugés plus compatibles avec la vie parentale. Et même avant d'être enceintes, elles peuvent être considérées comme des mères en puissance : c'est ce que le HCE appelle la « présomption de maternité ». Selon l'Apec, les femmes de 25 à 35 ans sont ainsi deux fois plus nombreuses que les hommes du même âge à avoir été interrogées sur leur projet de parentalité. Parmi les personnes déclarant avoir été discriminées à l'embauche, 24 % des femmes jugent que leur situation familiale était la cause, contre 5 % des hommes.

En juin dernier, le think tank Dynamiques Familiales - plutôt conservateur - citait la pénalité maternelle parmi les causes de la chute de la natalité, expliquant que les femmes *«ont désormais trop d'options hors de la maternité pour accepter ce partage inégal»*. Comme le disait l'essayiste danoise Emma Holten au *Figaro* : *«Si devenir mère fait baisser notre valeur sociale et économique, pourquoi quelqu'un prendrait-il ce risque ?»*

La conscience de cette «menace» jouerait aussi un rôle dans le report de la première grossesse. En 2023, l'âge moyen des mères au premier enfant est 29,1 ans. Soit 5,1 ans de plus qu'en 1974. Selon l'étude *Motherhood timing and the child penalty*,

élaborée à partir de données autrichiennes et publiée en juillet dernier dans le *Journal of Population Economics*, ce décalage n'annule pas les effets de la pénalité mais il permet aux femmes d'accumuler davantage d'expérience et de revenus avant un éventuel ralentissement.



La page de garde du rapport du HCE *Capture* issue du site du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes

La prime à la paternité

Outre cet écart de salaire entre hommes et femmes, qui s'explique en grande partie par un écart entre pères et mères, et s'observe surtout à partir de la fin de la trentaine, la pénalité maternelle induit un écart de salaire durable entre femmes sans enfant et femme avec enfants. Selon l'étude autrichienne citée plus haut, environ cinq ans après son premier enfant, les revenus d'une mère autrichienne sont en moyenne 67 % inférieurs à ce qu'ils auraient été dans un scénario sans grossesse. Si les

discriminations existent, cet écart salarial s'explique surtout par la différence des trajectoires des parents après la naissance de leur premier enfant. Selon l'économiste Claudia Goldin, prix Nobel 2023, les mères réduisent davantage leur temps de travail et leur disponibilité professionnelle, tandis que les pères bénéficient plus souvent d'une « *prime à la paternité* », leur nouveau rôle étant associé à une plus grande stabilité.

Une organisation familiale qui peut être tout à fait choisie, bien vécue, mais qui doit être mûrie, et de préférence prise au sein d'un couple solide, car elle entraînera d'autres ralentissements. Parce qu'elle arrête son activité extérieure plus fréquemment et plus longtemps, la femme prend plus souvent en charge l'essentiel des tâches du foyer - ce que l'Unaf nomme la « spécialisation perdante » - si le couple se sépare, elles en retireront peu de fruits. Pour les plus précaires, cette spécialisation pourra prendre la forme d'une sortie de l'emploi et d'une chute massive des revenus. Peu de patrimoine, faible montant de leurs retraites... les effets se mesurent à long terme. Pour « sensibiliser » les jeunes filles à ce sujet, le HCE préconise d'introduire « un module obligatoire consacré à l'indépendance économique et patrimoniale des femmes dans les dispositifs d'éducation économique » dès la classe de 4e (recommandation 12). L'instance défend en effet l'idée d'une « systémie » de cette pénalité maternelle.

Ses 46 propositions - coûteuses pour la plupart - destinées à en atténuer les effets concernent donc tous les domaines. La numéro 19 demande que soit rendu obligatoire, dans les entreprises de plus de 50 salariés, « un suivi des trajectoires professionnelles des mères au retour du congé maternité, puis 3 ans et 10 ans après une naissance ». La 41 que la réforme de la fiscalité des pensions alimentaires, afin que celles-ci - surtout reçues par les mères puisqu'elles sont plus nombreuses à avoir la garde puisqu'elles étaient plus nombreuses à s'occuper davantage des enfants avant la séparation - ne soient plus comptées comme un revenu imposable. Plus largement encore, le HCE espère l'avènement d'une « politique familiale féministe », afin que la parentalité ne produise plus ni « *dépendance économique ni perte de revenus ni ralentissement durable de la carrière* ». Que la France rejoigne en fait le groupe 2 des modèles présentés par Delès.

[La rédaction vous conseille](#)

POLITIQUE BUDGET 2027

La préparation du budget met les nerfs de Sébastien Lecornu à vif

Le premier ministre, qui fête son premier anniversaire à Matignon, mercredi, ne supporte plus les fuites dans la presse. La préparation des projets de loi de finances se déroule dans un contexte très périlleux.

Par Mariama Darame

Publié aujourd'hui à 11h00 · Lecture 4 min.

Article réservé aux abonnés



 Votre compte ▾



Le premier ministre, Sébastien Lecornu, à la technopole Technowest, à Mérignac (Gironde), le 17 août 2026. MORGAN FACHE/DIVERGENCE POUR « LE MONDE »

Signe de fébrilité, ultime aveu de faiblesse ou mise au point salvatrice ? En pleine finalisation des deux projets de loi de finances (Etat et Sécurité sociale) pour 2027, Sébastien Lecornu a abattu une carte incongrue pour couper court aux spéculations qui entoure le contenu de ces textes « *difficiles* » sur le plan budgétaire, avec 30 milliards d'euros d'économies escomptées.

Matignon a annoncé, lundi 7 septembre, saisir la procureure de la République au titre de l'article 40 du code de procédure pénale. La plainte, inédite, cible « *la transmission, hors de tout cadre régulier, de travaux internes aux services de l'Etat n'ayant pas fait l'objet d'une décision définitive du gouvernement* », expose Matignon dans son communiqué.

En d'autres termes, le chef du gouvernement recadre les administrations mobilisées sur le budget et entend faire preuve d'autorité contre les auteurs de ces « *fuites* » prétendant dévoiler « *les pistes de travail* » au cœur des arbitrages budgétaires de l'exécutif, selon les mots de Matignon. L'ancien ministre des armées, arrivé il y a tout juste un an rue de Varenne, y a importé la culture du silence. Et il apprécie peu cette coutume des « *ballons d'essai* ».

L'inquiétude de l'exécutif a grandi devant la controverse naissante sur la taxation de l'épargne salariale, présentée, lundi, en une du quotidien *Les Echos* comme la nouvelle trouvaille de l'exécutif pour parvenir à tenir l'objectif de réduction du déficit public à 5 % du produit intérieur brut. « *La sortie répétée de documents préparatoires perturbe le travail d'arbitrage, crée artificiellement de l'inquiétude chez les Français et peut affecter directement des intérêts économiques ou patrimoniaux. (...) Présenter l'une de ces expertises techniques comme un arbitrage rendu est donc faux* », justifie l'entourage du premier ministre.

Difficile de savoir si cette démarche, peu respectueuse de la liberté de la presse qui fait traditionnellement vivre ces débats à la fin de l'été, sera efficace. Malgré l'irritation de Matignon, cette proposition avait pourtant été accréditée par le ministre de l'économie et des finances, Roland Lescure, lundi matin, sur RTL. « *Derrière chaque mesure, il y a une bonne raison de ne pas la faire. Mais la réalité, c'est que si on ne fait rien, on va dans le mur* », a-t-il soutenu.

Newsletter

« Politique »

Chaque semaine, « Le Monde » analyse pour vous les enjeux de l'actualité politique

S'inscrire

Cette piste avait suscité une levée de boucliers au sein du patronat, des oppositions et même chez les plus fervents macronistes. « *De toutes les idées funestes qui circulent pour le budget 2027, la taxation de l'épargne salariale est la pire : elle est à la fois injuste et lâche. (...) Il serait bon de ranger vite au vestiaire ce mauvais ballon d'essai* », a cinglé l'ancien ministre de l'économie, Bruno Le Maire, sur Franceinfo, dimanche soir.

Arbitrages en solitaire

Durant l'été 2026, des idées d'économies et de taxes attribuées à l'exécutif ont fusé. Désindexation partielle des retraites, suppression des aides personnalisées au logement pour les étudiants, gel du revenu de solidarité active ou du minimum vieillesse, remise en cause du crédit d'impôt pour les services à la personne, hausse de l'impôt sur le revenu... « *Tout cela est faux !* », s'est indigné le premier ministre, dès le 20 août, sur X. « *Tout est inflammable* », a tonné, mardi, sur Franceinfo le ministre chargé des relations avec le Parlement, Laurent Panifous.

« *Nous ne démentirons pas chaque rumeur : ce serait finir par dévoiler le budget en creux, au rythme de ceux qui les font circuler* », insiste l'entourage de Sébastien Lecornu. A quelques exceptions près... Quand la ministre de la santé, Stéphanie Rist, évoque la création d'une deuxième journée de solidarité pour assurer le financement du système de protection sociale, le 4 septembre sur France 2, elle rétropédales quelques heures plus tard sous la pression de Matignon.

Si ses atermoiements témoignent de la difficulté du gouvernement à construire une copie budgétaire cohérente, mais aussi de l'habitude de Sébastien Lecornu de prendre des arbitrages en solitaire, ce dernier entend éviter « *les faux pas* » de son prédécesseur, François Bayrou, qui avait chuté en septembre 2025, après s'être montré inflexible sur son budget à 40 milliards d'euros d'économies. Son entourage explique aussi que le traitement médiatique du budget peut avoir un impact considérable sur le comportement des acteurs économiques, en prenant exemple sur les débats autour de la taxe Zucman à l'automne 2025.

Ne disposant plus d'une mesure aussi symbolique que la suspension de la réforme des retraites pour nouer un accord préalable de non-censure, Matignon, Bercy et les ministères sociaux ont très peu de marge pour trouver des compromis dans un Hémicycle qui sera vampirisé par la campagne de l'élection présidentielle 2027.

Conjurer l'instabilité politique

Pour éviter une telle redite, éprouvante pour la crédibilité de l'Etat dans l'opinion et sur les marchés, Sébastien Lecornu a passé son été à baliser le débat budgétaire. Il a multiplié les échanges informels avec les groupes politiques, posé quelques principes intangibles – pas de hausse d'impôts, baisse de la dépense publique. Sur son adoption, le flou demeure : ordonnance budgétaire ou article 49.3 de la Constitution ? La voie sera tranchée au tout dernier moment.

Le calendrier parlementaire a, lui aussi, été revu et corrigé pour limiter le risque d'une motion de censure prématurée. Les députés reprendront ainsi leurs travaux en séance publique début octobre avec l'examen de la proposition de « loi intégrale » pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Un texte jugé suffisamment consensuel dans l'opinion après l'émoi suscité par l'affaire Lyhanna.

Le gouvernement affirme avoir construit son budget pour répondre aux crises géopolitiques et intérieures qui se conjuguent depuis quelques mois. Crise agricole, canicules et mégafeux, hausse des prix du carburant, dysfonctionnements majeurs de l'institution judiciaire, hausse des taux d'intérêt...

En mettant en exergue certaines priorités, Sébastien Lecornu insiste sur la « *responsabilité* » des parlementaires alors que certains seront tentés de suivre leurs intérêts électoraux à la veille de l'élection présidentielle. « *Le petit jeu politique s'arrête là où commence le risque financier* », a-t-il répété fin août, appelant les élus à « *prendre des mesures difficiles, ciblées et réversibles* ».

Lire aussi le décryptage |
[minimaliste pour 2027](#)

[Comment Sébastien Lecornu espère faire adopter un budget](#)

Mais rien n'indique que sa stratégie, destinée à conjurer l'instabilité politique, suffira à surmonter un contexte très périlleux : absence de majorité, finances publiques fortement dégradées et candidats à la présidentielle voulant rompre avec le bilan du président français, Emmanuel Macron. Le chemin qui mène vers l'adoption du budget 2027 relève de la « *mission quasi impossible* », constate le président du groupe centriste au Sénat, Hervé Marseille.

La présentation des textes budgétaires en conseil des ministres, le 30 septembre, inaugure ainsi un nouveau cycle d'incertitudes pour le premier ministre. Une censure du gouvernement, la sanction des marchés financiers ou les deux à la fois... Plus rien n'est exclu. Sébastien Lecornu, qui fête son premier anniversaire à Matignon, mercredi, obtient un maigre lot de consolation. Il devient le premier ministre à la plus longue longévité depuis la dissolution de juin 2024.

Mariama Darame

Le Monde Boutique

Découvrir



Collection *Le Monde des livres*

Serviette de plage, pochette, sac cabas et casquette.

ZOOM

Budget 2027 : pointant du doigt un « risque systémique », les hôpitaux réclament davantage de moyens

La Fédération hospitalière de France a une nouvelle fois alerté sur la situation financière des hôpitaux à l'approche de la présentation du budget de la Sécurité sociale.



Les hôpitaux ont vu affluer des patients avec les canicules à répétition de 2026. (Photo Ugo Amez/Sipa)

Par **Solenn Poullennec**

Publié le 9 sept. 2026 à 07:00

Alertant une nouvelle fois sur leur situation financière « profondément dégradée », les hôpitaux publics, éprouvés par les canicules à répétition de cet été, sont montés au créneau ce mardi pour réclamer à l'Etat davantage de moyens dans le budget qui doit être présenté dans les prochaines semaines.

« Nous voyons apparaître un risque systémique », a lancé la déléguée générale de la Fédération hospitalière de France, Zaynab Riet. « Celui d'établissements confrontés à de graves difficultés pour honorer leurs échéances, et d'entreprises qui, faute de visibilité,

[...] ou de paiements suffisamment rapides, renonceraient à répondre aux marchés publics hospitaliers. »

Des fournisseurs d'hôpitaux à la peine

Pour les hôpitaux publics, le risque est de voir la liste de leurs fournisseurs potentiels s'amenuiser et de subir des prix plus élevés. Au point de devoir mettre en veille des travaux ou d'autres projets. « La question n'est donc plus seulement comptable, elle concerne directement la capacité des hôpitaux et des établissements médico-sociaux publics à fonctionner », assure Zaynab Riet.

Si les hôpitaux publics se targuent malgré tout d'avoir réussi à encaisser le choc **des canicules à répétition** de cet été, leurs problèmes de trésorerie se font sentir depuis un certain temps dans le monde des entreprises. Au point qu'au printemps, le patronat a alerté le gouvernement sur les retards de paiement des établissements de santé qui mettent des entreprises en grande difficulté. Des hôpitaux publics peinent même **à payer leurs cotisations sociales et impôts**.

LIRE AUSSI :

- **« A chaque fois, il faut retaper du poing sur la table » : les entreprises voient rouge sur les retards de paiement des hôpitaux**

Du côté des hôpitaux, on attribue ces difficultés à un sous-financement chronique de la part de l'Etat. Cumulé sur plusieurs années, celui-ci est accusé d'avoir creusé le déficit des établissements. Si ce déficit devrait avoir été ramené de 2,9 milliards d'euros en 2024 à 2,3 milliards d'euros en 2025, il reste très élevé.

La FHF assure que l'activité des hôpitaux a été dynamique sur la première moitié de 2026, mais se garde bien de prédire une nouvelle réduction du déficit en fin d'année.

Un fonds vert pour s'adapter au réchauffement climatique

Une chose est sûre, les hôpitaux publics souhaitent obtenir davantage de moyens. Les financements de tous les établissements de santé (ladite enveloppe Ondam établissements de santé) devraient augmenter de 3,9 % sur un an en 2027, défend la FHF.

LIRE AUSSI :

- **EXCLUSIF – Déremboursements, franchises : le plan du gouvernement pour faire des économies sur les médicaments**

Celle-ci réclame par ailleurs la création d'un « fonds vert » (hors Ondam) de 1 milliard d'euros par an pour « adapter les hôpitaux au changement climatique ». Une proposition déjà défendue par le passé mais remise sur le métier alors que de nombreux hôpitaux ont peiné à maintenir leurs soignants et leurs patients à des températures raisonnables cet été pendant les canicules.

Si les financements accordés au système de santé n'ont eu de cesse de progresser ces dernières années, pas sûr que le projet de budget prévoit un tel coup de pouce pour le secteur hospitalier, compte tenu de l'état délabré des finances publiques. Le bras de fer ne fait que commencer.

Solenn Poullennec

THÉMATIQUES ASSOCIÉES

Finances Publiques

Santé et hôpitaux

Protection sociale