

REVUE DE PRESSE



14/09/2026



FONCTION PUBLIQUE

- [Finances](#)

Bercy annule 500 millions d'euros de crédits issus de la réserve de précaution

Par [Philippe Ramognino](#) - 11 septembre 2026 - 1 min de lecture



Afin de tenter de s'aligner sur la cible de déficit initialement fixée au sein de la loi de finances 2026, le ministère de l'Action et des Comptes publics vient d'annuler 500 millions d'euros du budget de l'État, en autorisation d'engagement (AE) comme en crédits de paiement (CP). Inflation, surcoût de la charge de la dette, révision de la croissance à la baisse... Le contexte économique global justifie, selon le gouvernement Lecornu, une nouvelle annulation de crédits. *“Ces annulations concernent quasi-exclusivement des crédits hors masse salariale, mis en réserve”*, précise le rapport relatif au [décret](#) paru ce vendredi 11 septembre au Journal officiel. Pour rappel, depuis la mise en place de la loi organique relative aux lois de finances (Lolf), afin de couvrir les éventuels aléas de gestion, une partie des crédits ouverts sur les différents programmes du budget général doit être mise en réserve ([lire notre article à ce sujet](#)). Parmi les missions les plus ponctionnées par ces dernières coupes peuvent être citées la mission “Écologie, développement et mobilité durables” (138,4 millions d'euros), la mission “Cohésion des territoires” (59,2 millions d'euros), la mission “Travail et emploi” (52,4 millions d'euros) ou encore la mission “Recherche et enseignement supérieur” (50,9 millions d'euros).

Par [Philippe Ramognino](#)

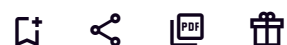
Publié le 11 septembre 2026 · ACTEURS PUBLICS

Les femmes de la fonction publique particulièrement exposées aux discriminations dans la carrière

 Publié le 11 septembre 2026 à 12h44

► Diffusé sur [Fonction publique](#)

 4 minutes de lecture  Dépêche n°756442



Par [Evariste Darpas](#) & [Clarisse Jay](#)

"Le déroulement de carrière expose particulièrement les femmes à des discriminations persistantes et ce surtout pour celles exerçant dans la fonction publique", constate une enquête complémentaire menée par le Défenseur des droits dans le cadre du rapport biennal sur la diversité dont le projet a été présenté par la DGAFP aux organisations syndicales le 3 septembre 2026, en amont de sa publication. Par ailleurs, les discriminations liées à l'état de santé ou au handicap, sont davantage citées par les personnes exerçant dans le public.



Le projet de rapport sur la diversité souligne que "les discriminations dans la carrière en raison de la maternité sont, quant à elles, davantage rapportées par les personnes travaillant dans le secteur privé (15 % contre 9 % pour le secteur public)". | *Crédit image : Shutterstock - DexonDee*

Si la discrimination des femmes à l'embauche et dans leur déroulement de carrière est un fait établi depuis longtemps, il apparaît que les femmes y sont davantage exposées dans la fonction publique. C'est ce qui ressort du projet de l'édition 2025 du rapport biennal "relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique" que la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a présenté aux organisations syndicales lors de la FS3 (formation spécialisée "égalité, mobilité, parcours professionnels") du conseil commun de la fonction publique (CCFP), le 3 septembre dernier.

Dans sa contribution au rapport, le Défenseur des droits se penche en particulier sur la discrimination dans le déroulement de carrière des femmes. Sujet qui demeure, "au sein de la fonction publique comme ailleurs", "un sujet peu investi, tant du point de vue de la recherche, que du point de vue des outils de mesure développés et des actions correctrices mises en oeuvre par les employeurs publics", observe l'institution.

"Pénalités spécifiques à l'encontre des femmes"

Alors que son enquête *Accès aux droits* de 2024 et son [18e baromètre \(réalisé avec l'OIT\)](#), confirment "l'existence de critères de discrimination différenciés entre recherche d'emploi et évolution de carrière", le Défenseur des droits a réalisé "une exploitation complémentaire des données" spécifiquement pour sa contribution au nouveau rapport biennal sur la diversité "afin de comparer les expériences vécues, au cours des cinq années précédant l'enquête, par les personnes travaillant dans le secteur public de celles exerçant un emploi dans le privé".

Or, "il en ressort que le déroulement de carrière expose particulièrement les femmes à des discriminations persistantes et ce surtout pour celles exerçant dans la fonction publique au moment de l'enquête". Le critère le plus cité par les agents qui se déclarent victimes de discriminations dans le déroulement de carrière est le sexe. C'est le cas de 51 % d'entre eux contre 37 % dans le secteur privé. "Ce critère est beaucoup plus souvent cité par les femmes que par les hommes", précise le Défenseur des droits. Ces chiffres mettent "en évidence l'existence de pénalités spécifiques à l'encontre des femmes, pouvant se manifester à différentes étapes de la carrière : des évolutions salariales moins rapides, de plus rares opportunités de promotion ou des effets durables de la maternité sur les trajectoires professionnelles".

Discriminations liées au handicap

À l'inverse, "les discriminations dans la carrière en raison de la maternité sont, quant à elles, davantage rapportées par les personnes travaillant dans le secteur privé (15 % contre 9 % pour le secteur public)". Il en va de même pour les discriminations liées à l'origine et à la couleur de peau qui sont citées comme un critère de discriminations par 15 % des salariés du privé interrogés contre 9 % pour le public. En outre, s'agissant de l'apparence physique, le rapport indique qu'il s'agit d'un critère de discrimination plus important dans le privé que dans le secteur public (17 % contre 9 %).

Enfin, "parmi les personnes travaillant dans le secteur public dont la dernière expérience de discrimination a eu lieu dans le déroulement de carrière, 17 % pensent que c'était lié à leur handicap ou état de santé contre

15 % de celles exerçant un emploi dans le secteur privé." Pour rappel, le handicap constituait en 2022 le "premier critère de discrimination dans les réclamations adressées au Défenseur des droits", suivi de l'état de santé et de l'origine, d'après la contribution de l'administration au [précédent rapport biennal sur la diversité](#) (2023) et publié en février 2025 par la DGAFP.

Propos et comportements sexistes

À ces discriminations, se cumulent "une hausse des agissements hostiles sur le lieu de travail". En 2024, "une part plus importante des actifs rapporte avoir fait l'objet de propos et comportements stigmatisants sur le lieu de travail : 34 % indiquent en avoir fait l'objet au cours des cinq dernières années (contre 25 % en 2016)", souligne le projet de rapport. À cet égard, les agents de la fonction publique "déclarent davantage avoir fait l'objet de propos ou comportements sexistes (23 % d'entre elles contre 17 % dans l'emploi privé) ou liés au handicap et à l'état de santé (11 % contre 9 %)".

Les propos et comportements racistes et liés à la religion sont quant à eux plus importants dans le secteur privé (12 % contre 9 % s'agissant du racisme et 6 % contre 5 % en ce qui concerne la religion).

Taux de non-recours

Face à ses comportements, "les démarches pour faire reconnaître la situation mais également les protestations sur le moment et l'échange avec les proches ou collègues sont plus nombreuses qu'en 2016", souligne le projet de rapport. En 2024, 86 % des personnes ayant vécu une expérience discriminatoire dans le déroulement de carrière indiquent en avoir parlé à leurs collègues ou à un proche contre 76 % en 2016.

En revanche, de manière plus globale, le Défenseur des droits alerte sur un "non-recours massif". En effet, seuls 46 % des répondants indiquent avoir engagé des "démarches pour faire reconnaître la

situation". Un chiffre néanmoins en augmentation de 19 % par rapport à 2016 (27 %).

Par [Evariste Darpas](#) & [Clarisse Jay](#)

Diffusé par les fils d'info

Fonction publique

Rubriques associées

Etat – Opérateurs

Pouvoirs publics

Ressources humaines

↗ La rédaction vous conseille



Violences faites aux femmes : "L'enjeu dépasse les métiers du social" (Alexa Rouez et Touria Arab Leblondel, CNFPT)

Alors qu'a débuté lundi 7 septembre 2026 l'examen en commission de la proposition de loi sur les violences sexistes et sexuelles, le CNFPT se place dans une "anticipation législative" du texte en mat...



Égalité professionnelle : la dernière réunion, "écourtée" par la DGAFP, prolonge l'incertitude sur la signature de l'accord

Le 21^e et dernier groupe de travail sur l'égalité professionnelle a eu lieu ce jeudi 10 septembre 2026. Les syndicats et la direction générale de l'administration et de la fonction publicu...



Transparence salariale : le projet de loi de transposition de la directive a été présenté en conseil des ministres

Après plusieurs mois de concertations, et du retard sur le calendrier imposé par le droit de l'Union européenne, le projet

POLITIQUE FONCTION PUBLIQUE

Fonction publique : la négociation sur l'égalité professionnelle patine

Après un an et demi de discussions, le ministère de la fonction publique a présenté, jeudi 10 septembre, une version « conclusive » de son projet d'accord. Les syndicats déplorent toujours un manque d'ambition et surtout l'absence de moyens.

Par Bastien Scordia

Publié aujourd'hui à 08h00 • Lecture 3 min.

Article réservé aux abonnés



David Amiel, ministre de l'action et des comptes publics, à Bercy, Paris, le 18 août 2026.
JULIEN MUGUET POUR « LE MONDE »

Les réunions se sont succédé, tout comme les promesses et les revendications. Pourtant, sur l'essentiel, la négociation reste dans l'impasse. Lancées en mars 2025, les discussions sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique peinent toujours à aboutir entre l'administration et les syndicats. Le compte n'y est pas, tonnent ces derniers.

La réunion, qui se tenait jeudi 10 septembre, revêtait pourtant une importance particulière. L'administration y présentait une nouvelle version de son projet d'accord sur le sujet. Un texte qu'elle définit comme une proposition « conclusive », après un an et demi de discussions et une vingtaine de réunions de négociation. L'objectif affiché par le ministère de la fonction publique est clair :

« *prolonger et amplifier la dynamique engagée* » avec le précédent accord de 2018 en permettant « *de nouvelles avancées concrètes* ».

Sur le papier, le projet s'articule autour de plusieurs grands axes. Il prévoit notamment de renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes, tout en améliorant la prise en compte des violences intrafamiliales.

Autres priorités affichées : l'amélioration des parcours professionnels des femmes ; une « meilleure articulation » entre vie professionnelle et vie personnelle ou encore la prise en compte des enjeux de santé et de handicap spécifiques aux femmes. Autant d'orientations saluées par les organisations syndicales mais qui ne suffisent pas à les convaincre.

« Le sujet des rémunérations absent »

Les représentants du personnel ne nient pas certaines avancées, comme la création d'autorisations d'absence pour les victimes de violences intrafamiliales afin de leur permettre d'accomplir les démarches rendues nécessaires par leur situation ou liées à leur relogement et à la protection de leurs enfants. Ils saluent aussi l'expérimentation d'autorisations d'absence liées à la santé reproductive ou à certaines situations de santé propres aux femmes comme les règles douloureuses ou la ménopause.

Newsletter

« Politique »

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

S'inscrire

Pour les syndicats, malgré tout, le projet d'accord reste insuffisant et manque de mesures réellement contraignantes. Surtout, ils déplorent l'absence de moyens financiers à la hauteur des ambitions affichées et craignent, en fin de compte, que l'égalité professionnelle ne reste qu'une déclaration de bonnes intentions. « *Et il y a un grand sujet absent, celui des rémunérations et des carrières* », regrette Carine Dormy, chargée des sujets d'égalité professionnelle au sein de FO Fonction Publique.

Les représentants du personnel s'en sont d'ailleurs émus dans un courrier adressé lundi 7 septembre au premier ministre, Sébastien Lecornu, où ils dénoncent un cadre de négociation trop contraignant. « *Comment faire avancer l'égalité femmes-hommes sans agir concrètement sur les rémunérations, sans valoriser financièrement les filières à prédominance féminine ?* », interrogent dans ce courrier la CGT, FO, l'UNSA, la FSU, Solidaires, la FA-FP et la CFE-CGC.

Elections professionnelles

L'administration « *quitte* » désormais « *la table des négociations* », estiment ces mêmes syndicats, après le groupe de travail de ce 10 septembre où il leur a été opposé une fin de non-recevoir. « *On comprend leur déception mais le contexte budgétaire limite nos marges de manœuvre et ne permet pas d'envisager un plan salarial massif qui aboutirait à des revalorisations ciblées sur les filières féminisées* », réagit-on dans l'entourage de David Amiel, ministre de l'action et des comptes publics.

L'exécutif met toutefois en avant des « *avancées substantielles* » et mise aussi sur la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale pour « *objectiver les écarts persistants* » de rémunération et « *accélérer la convergence vers une égalité salariale entre les femmes et les hommes* ». Pas sûr néanmoins que cela suffise à convaincre les syndicats. Et ce, d'autant plus en période de campagne électorale pour les élections professionnelles de décembre, un contexte souvent propice aux positions de posture.

Lire aussi le décryptage | [Transparence salariale : ce que contient le projet du gouvernement pour remplacer l'index de l'égalité professionnelle](#)

« *La balle est désormais dans leur camp* », insiste l'entourage du ministre. Le projet d'accord va désormais être soumis à la signature des organisations syndicales avec une réponse attendue pour la mi-octobre, avant le début de la trêve électorale. « *En l'absence d'accord majoritaire, un plan d'action sera élaboré avec les employeurs publics, mais il ne pourra reprendre l'ensemble des avancées négociées avec les organisations syndicales* », prévient-on au ministère.

Pour l'heure, et dans l'attente de la réunion de leurs instances, aucun syndicat n'a officiellement arrêté sa position sur le projet d'accord. Seule la CFDT semble toutefois s'orienter vers son approbation. « *Même si le projet d'accord n'est pas à la hauteur de tous les enjeux, il y a une fenêtre de tir à saisir*, affirme le secrétaire général adjoint de la CFDT Fonctions publiques, Alexandre Bataille. *Ce serait un énorme gâchis de ne pas trouver un accord, d'autant plus que l'on ne sait pas de quoi 2027 sera fait et si l'égalité professionnelle restera alors un sujet de négociation ou deviendra une cible.* »

Bastien Scordia

Le Monde Ateliers

Découvrir



Le Monde en cartes

Votre rendez-vous mensuel consacré à la géopolitique



Événement inédit

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



Cours du soir

Histoire de l'art : « Tout un monde dans un tableau »

Voir plus

Partenaires

Face aux résultats de l'enquête PISA 2025, les politiques éducatives doivent se penser sur la durée

ANALYSE

Sylvie Lecherbonnier

La dernière édition de l'évaluation internationale des élèves de 15 ans a mis à nu les failles du système éducatif français. L'accumulation de réformes ne permet plus d'en mesurer l'efficacité. Pour espérer de meilleurs résultats scolaires, le changement doit se penser sur au moins dix ans.

Publié aujourd'hui à 10h00 | Lecture 3 min.

Article réservé aux abonnés

Et maintenant, que faire ? Même si le phénomène touche l'ensemble des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), le décrochage des élèves français dans l'édition 2025 du Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA), rendue publique le 8 septembre, interpelle sur les politiques éducatives à mener.

Bien sûr, PISA ne peut constituer à lui seul la boussole du système éducatif. Bien sûr, les limites de ces tests internationaux standardisés sont patentes. Bien sûr, la place des écrans dans la vie des adolescents, les effets durables de la crise engendrée par le Covid-19 ou le fléchissement du soutien parental doivent interroger toute la société.

Mais la chute des scores des élèves français en mathématiques et en compréhension de l'écrit, la persistance des inégalités sociales et l'accentuation des disparités entre filles et garçons mettent à nu les failles du système éducatif. Il est difficile d'imputer ces mauvais résultats à un ministre ou à une réforme. Les élèves de 15 ans évalués dans PISA 2025 sont entrés à l'école élémentaire à la fin du quinquennat de François Hollande, en 2017, et ont poursuivi leur scolarité pendant les deux mandats d'Emmanuel Macron, sans participer au dédoulement des classes de CP et CE1 en éducation prioritaire ou aux éphémères « groupes de besoins ».

Cette difficulté à établir un lien direct entre une réforme et les résultats des élèves n'empêche pas les gouvernements de tout bord depuis vingt ans d'utiliser PISA pour légitimer leur politique éducative, quitte à dévoyer les résultats de l'enquête. Bilan : aujourd'hui, la France se caractérise par un manque criant de cohérence des réformes successives de son système scolaire.

Questionnements

Le hiatus n'a, de ce fait, jamais été aussi grand entre le temps politique et le temps long éducatif. Le « *choc des savoirs* » annoncé le jour des résultats 2023 de PISA par le ministre de l'éducation de l'époque, Gabriel Attal, s'avère à cet égard éclairant. Décidée en quelques semaines, à rebours des

préconisations issues des sciences de l'éducation, cette série de mesures a placé le système et ses acteurs sous tension, au point d'être détricotée par ses successeurs.

Comme si leur accumulation ne suffisait pas, aucune de ces réformes n'a fait l'objet d'une évaluation approfondie qui permettrait d'en jauger la pertinence. Dans le même temps, des pans entiers du système éducatif, à l'instar de l'éducation prioritaire, se voient délaissés, car moins rentables politiquement.

Certains points-clés de l'enquête PISA mériteraient en outre d'être analysés plus finement. Pourquoi les résultats des garçons ont-ils chuté en lecture ? Quels sont les usages bénéfiques du numérique et quelles en sont les utilisations délétères ? Le ministère de l'éducation peine à apporter des réponses étayées à ces questionnements.



« LE MONDE » D'APRÈS ISTOCK

Relever le système éducatif suppose plus que jamais des évolutions structurelles et de long terme. A ce titre, les travaux du Haut-Commissariat à la stratégie et au plan, rendus publics le 31 août, et ceux du Conseil d'analyse économique, pour « *élever le niveau des élèves* », convergent : les leviers sont multiples et ne peuvent être actionnés que sur la durée.

Le Haut-Commissariat dresse un panorama des faiblesses de notre système éducatif, des classes trop chargées aux rythmes scolaires inadaptés, en passant par des budgets par élève encore déséquilibrés et un métier enseignant mal rémunéré. *« Il n'est pas possible de construire un grand modèle économétrique à partir de ces différents éléments pour isoler le rôle de chacun dans la perte de vitesse de notre système éducatif. Ils forment un tout »*, reconnaît Pierre-Yves Cusset, le rapporteur de ces travaux, dans un entretien au Monde.

Lire aussi l'entretien (2026) | [PISA 2025 : « Toute modification du système scolaire devrait être pilotée avec le souci de son évaluation »](#)

Le Conseil d'analyse économique avance l'idée d'une loi décennale pour fixer les objectifs prioritaires et leur financement. La baisse démographique offre une occasion historique. D'ici à 2035, elle va générer 5 milliards d'euros d'économies par an, selon cet organe indépendant placé auprès du premier ministre, qui propose d'en investir quatre dans la transformation du système.

Dans tous les cas, le métier d'enseignant demeure au cœur des solutions. La perte d'attractivité de la profession et les tensions qu'elle génère au sein des établissements jouent indéniablement un rôle

sur les résultats des élèves. Les difficultés des professeurs, souvent mal préparés à la gestion de leur classe, doivent aussi être écoutées. Malmenée, [la formation initiale des enseignants](#) a subi quatre réformes depuis 2010. Quant à la formation continue, réduite à peau de chagrin ces dernières années, elle devrait davantage permettre aux enseignants, seuls face à leur classe, d'échanger sur leurs pratiques et les meilleures méthodes pédagogiques.

Autant d'éléments qui méritent d'être débattus avec les acteurs de l'éducation et l'ensemble de la société. La Fédération des conseils de parents d'élèves (FCPE) a d'ailleurs longtemps demandé une convention citoyenne sur l'éducation pour « *imaginer des solutions nouvelles* ». Idée pertinente, si le gouvernement joue le jeu – il n'a rien tiré de [celle sur les temps de l'enfant](#), malgré l'engagement sincère de ses participants.

La campagne pour l'élection présidentielle de 2027 offre un espace idéal pour ce débat, à condition que les candidats s'en saisissent. La rentrée a été l'occasion pour chacun d'ériger l'école au rang de priorité, sans que les propositions énoncées aillent très loin. Du bloc central à l'extrême droite, le discours décliniste prédomine, quand la gauche peine à retrouver de l'allant et de la profondeur sur le sujet.

Le débat du temps long s'avère d'autant plus crucial qu'une nouvelle révolution des apprentissages, dont l'édition 2025 de PISA mesure encore à peine les effets, a commencé : celle de l'intelligence artificielle. Toute solution simpliste se verra, à coup sûr, balayée par ChatGPT et consorts.

Lire aussi l'édito du « Monde » | [PISA 2025 : alerte globale sur les savoirs des enfants](#)

Sylvie Lecherbonnier

Le Monde Guides d'achat

Découvrir



Les meilleures webcams

Notre sélection de modèles pour rester connecté



Les meilleurs casques pour enfants

Une sélection pensée pour les plus petits



Les meilleures liseuses

Dans l'avion ou dans le train, profitez de vos livres préférés

Voir plus

Partenaires

- [Numérique](#)

Face à l'essor du shadow AI, l'État tente de reprendre la main et mise sur la pédagogie plutôt que sur l'interdiction

Par [Victoria Beurnez](#) - 11 septembre 2026 - 3 min de lecture

La direction interministérielle du numérique, la direction interministérielle de la transformation publique et la direction générale de l'administration et de la fonction publique ont co-construit un guide pratique sur les usages en matière d'intelligence artificielle. À destination des agents de l'État principalement, il a vocation à être décliné dans les trois versants, et plus précisément au sein des ministères.



Image

d'illustration générée par Midjourney

Un “cadre commun”, pour outiller tous les agents publics sur l’intelligence artificielle : c’est l’objectif du guide IA, co-construit par la direction interministérielle du numérique (Dinum), la direction interministérielle de la transformation publique (Ditp), et la direction générale de l’administration et de la fonction publique (DGAFF).

“Nous avons constaté que les agents publics dépendant d’une administration n’ayant pas mis en place de charte étaient plutôt demandeurs d’avoir un cadre, à la fois pour comprendre ce qui est autorisé officiellement par l’administration, et ce qui ne l’est pas”, explique Ishan Bhojwani, à la tête du département IA de la direction interministérielle du numérique. Si la majorité des administrations se sont dotées de textes de référence, comme des chartes ou guides d’usage, elles doivent tout de même prendre en compte l’usage massif et spontané de l’IA générative par les agents publics.

Le constat n’est pas nouveau : c’est d’ailleurs pour cette raison que l’État a généralisé, en juin dernier, son Assistant IA, un chatbot souverain et co-créé avec Mistral AI. Malgré

cet outil, une étude menée sur la première moitié de l'année avait démontré que plus de la moitié des agents, soit 57 % d'entre eux, considéraient que *“les autres IA génératives répondent mieux à leurs besoins”*, et autant affirmaient avoir *“réduit leur recours à des solutions non souveraines dans leur cadre professionnel”*.

Lire aussi : [Malgré son Assistant IA, l'État peine pour l'instant à détourner ses agents de ChatGPT qu'ils jugent plus convaincant](#)

Dans ce contexte où le *shadow AI* demeure, l'administration tente de le limiter au maximum – l'interdire serait une utopie. Les trois directions ont donc mis au point ce guide, posant un cadre commun sur les *do* et les *don't* en matière d'intelligence artificielle. Il rassemble des listes, des documents, et des cas d'usage réels remontés par des agents lors de la phase d'expérimentation de l'Assistant IA.

Le guide propose aux agents une auto-évaluation sur leurs usages, sur les données qu'ils utilisent, et sur les risques encourus par l'utilisation de modèles grand public, comme ChatGPT ou Claude, pour la confidentialité des données – tout en gardant en tête qu'il n'y a aucune raison d'interdire lesdits modèles en cas de traitement de données non sensibles.

Lire aussi : [L'État généralise son Assistant IA à tous les agents](#)

“L'objectif était aussi de faire un document le plus pédagogique possible, parce qu'il fallait qu'il soit compréhensible y compris par des publics qui ne sont pas encore familiers avec les spécificités de l'IA”, précise Ishan Bhojwani. Le guide synthétise trois catégories d'outils : d'abord, ceux proposés par la Dinum – à privilégier –, ensuite les licences commerciales payantes que l'administration achète, et enfin, les outils gratuits utilisés par le grand public.

Un début en matière d'accompagnement des agents

De son côté, la DGAFP a apporté son expertise en matière de RH pour la construction de ce guide, qui, s'il s'adresse principalement aux agents de l'État, a par ailleurs vocation à être décliné dans les deux autres versants de la fonction publique. *“Il y avait une très forte demande de la part des agents d'avoir un guide commun interministériel, sachant que les administrations peuvent, après, aller plus loin et le décliner en tenant compte des spécificités de leur organisation et de leurs métiers”*, précise Hélène Martin, sous-directrice à la DGAFP. Elle indique également que le guide est une pierre à l'édifice du volet formation et accompagnement des agents du projet d'accord social, [actuellement en discussion](#) entre les organismes syndicaux et la direction.



Par [Victoria Beurnez](#) Publié le 11 septembre 2026 ACTEURS PUBLICS