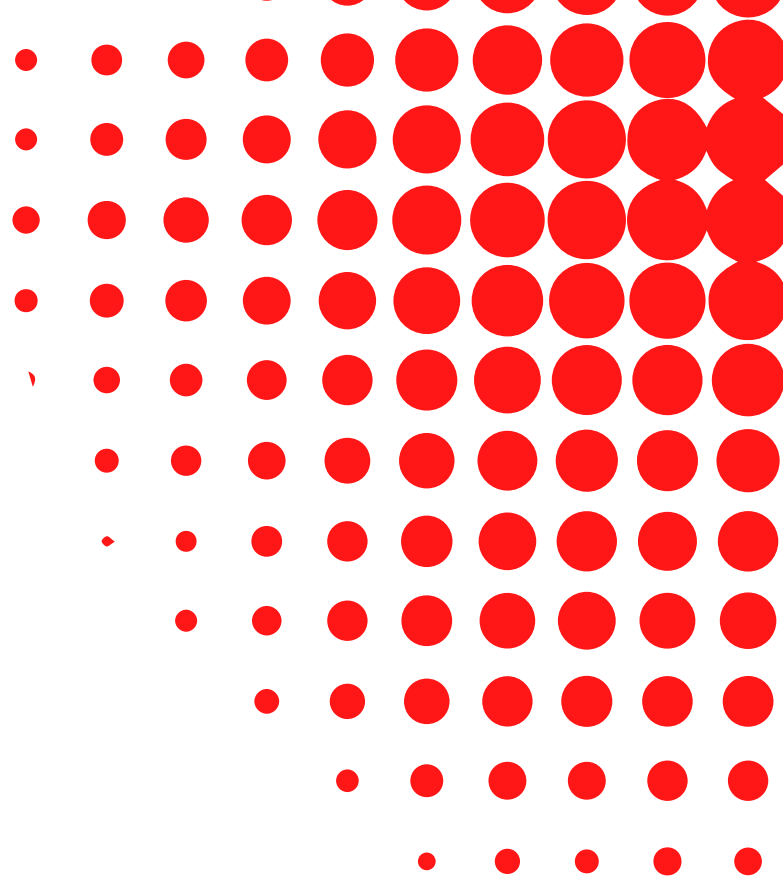


# REVUE DE PRESSE

---



06/10/2025



FONCTION PUBLIQUE

## RÉGLEMENTATION

# À peine nommé, le gouvernement Lecornu démissionne

Par **Bastien Scordia** - 6 octobre 2025 - 2 min de lecture

*Moins de 24 heures après l'annonce de la composition de son gouvernement, le Premier ministre Sébastien Lecornu a présenté sa démission à Emmanuel Macron, qui l'a acceptée. De quoi plonger encore un peu plus la France dans la crise politique et relancer la petite musique d'une possible nouvelle dissolution de l'Assemblée nationale.*

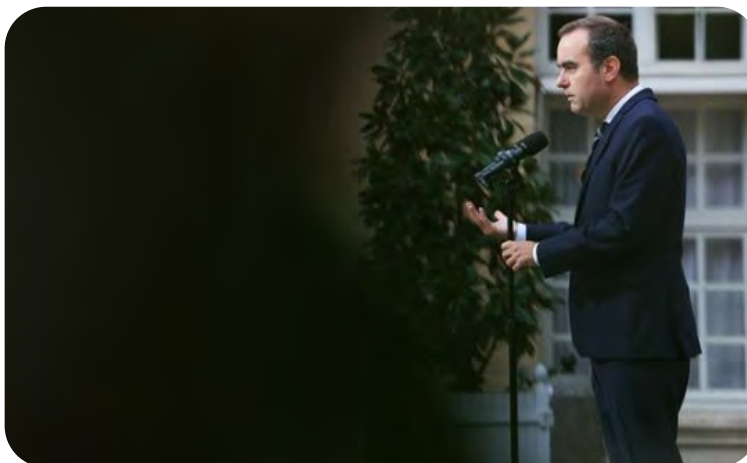


Photo : Alain Jocard/POOL/AFP

Nouveau coup de tonnerre sur le plan politique. Moins de 24 heures après avoir annoncé son gouvernement, le Premier ministre Sébastien Lecornu a remis, ce lundi 6 octobre, sa démission au président de la République Emmanuel Macron, qui l'a acceptée.

Nommé le 9 septembre, le chef du gouvernement était en effet sous le feu des critiques des opposants de gauche et de la droite après avoir dévoilé, le dimanche 5 octobre, une partie de son gouvernement. Un Conseil des ministres devait se tenir à 16 h ce lundi 6 octobre. Sébastien Lecornu devait aussi prononcer, le mardi 7 octobre, sa déclaration de politique générale à l'Assemblée nationale avec, déjà, la menace d'une censure.

Très remonté après l'annonce des premiers noms du gouvernement Lecornu, le patron des Républicains (reconduit comme ministre de l'Intérieur) Bruno Retailleau avait décidé de convoquer d'urgence un conseil stratégique du parti gaulliste. Ce qui aurait pu sceller le départ des ministres LR.

## Nouvelle dissolution ?

Dans le viseur notamment des Républicains : le retour surprise aux Armées de Bruno Le Maire, symbole, pour la droite, du dérapage budgétaire des dernières années. LR pointait aussi la large part réservée aux macronistes dans la répartition des portefeuilles ministériels.

Tous les regards sont désormais tournés vers l'Élysée et Emmanuel Macron. Que va effectivement faire le chef de l'État face à la crise politique actuelle ? Va-t-il procéder à la nomination d'un nouveau Premier ministre ou va-t-il renommer Sébastien Lecornu à Matignon pour constituer une nouvelle équipe gouvernementale ? Va-t-il de nouveau procéder à une dissolution de l'Assemblée nationale, comme le réclame notamment le Rassemblement national ? Mi-juin, Emmanuel Macron avait affirmé son *"souhait"* qu'il *"n'y ait pas d'autre dissolution"*, sans l'exclure complètement toutefois.

## INTERVIEW "La DGAFP doit assumer un rôle de pilote et accepter d'être un prestataire de services" (Boris Melmoux-Eude, DGAFP)

Alors que la DGAFP célèbre ce 6 octobre 2025 ses 80 ans, son directeur Boris Melmoux-Eude (1) livre, dans une interview à AEF info, sa vision de son rôle. Selon lui, elle "doit assumer un rôle de pilote et accepter d'être un prestataire de services" à l'égard des DRH ministériels. Malgré l'instabilité politique, il assure que les engagements pris seront tenus, mais faute de marges de manœuvre budgétaires, l'accent est mis sur "d'autres leviers d'attractivité" que les rémunérations. Seront organisées début 2026 des "rencontres" sur le thème "travailler mieux dans la fonction publique". Le projet stratégique 2025-2030 sera dévoilé début 2026 et un plan d'action pour les administrateurs de l'État est en cours d'élaboration. La DGAFP lancera par ailleurs dans les prochaines semaines un exercice prospectif d'ampleur, sur l'évolution de la fonction publique à l'horizon de 2035.



Pour le DGAFP Boris Melmoux-Eude, "la fonction publique est déjà pleinement entrée dans le XXI<sup>e</sup> siècle : elle a réussi le passage à l'ère numérique, elle s'est adaptée aux grands enjeux de société et a fait preuve d'une résilience impressionnante dans le cadre de la crise sanitaire". AEFInfo - Danae Corte

**AEF info : La DGAFP fête ses 80 ans cette année. Quel "bilan" tirez-vous de son action et quels sont les facteurs qui ont contribué à sa pérennité ?**

**Boris Melmoux-Eude :** Je suis fier d'être à la tête d'une direction qui, depuis 80 ans, porte les évolutions du statut des fonctionnaires et de la fonction publique dans son ensemble. Elle a accompagné des transformations importantes ces dix dernières années, comme la réaffirmation du rôle des employeurs publics, la diversification des voies de recrutement – dans le cadre de la loi de transformation de 2019 –, la réforme de l'encadrement supérieur, la réforme de la protection sociale... Tout cela témoigne d'une direction solide sur ses bases. La DGAFP a non seulement été confirmée par les

gouvernements successifs mais elle a aussi été renforcée dans ses missions et dans ses effectifs, notamment en 2016 lors de la création de la direction des ressources humaines de l'État (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/553072-nouvelle-drh-de-letat-la-dgafp-prepare-sa-reorganisation-pour-2017>)).

La DGAFP est la seule direction qui, depuis aussi longtemps, a un rattachement direct au Premier ministre. Cette continuité dans le temps est une marque de son caractère interministériel très marqué. Elle est par nature en lien toujours très étroit avec le Premier ministre et son ministre de la Fonction publique pour porter des réformes très structurantes pour les près de 6 millions d'agents publics de notre pays. J'y vois la preuve du rôle central de la DGAFP dans la continuité de l'État, de la place de la fonction publique dans notre pays, ainsi que la reconnaissance par le politique de son expertise.

**AEF info : L'organisation de la DGAFP a été revue en 2016, l'ambition étant à l'époque d'en faire une véritable "DRH de l'État". Cet objectif a-t-il été atteint ? Quels sont les points à améliorer ?**

**Boris Melmoux-Eude** : La DGAFP doit marcher sur ses deux jambes que sont la direction de toute la fonction publique et la direction des ressources humaines de l'État. En 2016, Thierry Le Goff, alors DGAFP, a fixé le cadre conceptuel de ce que doit être cette DRH de l'État, avec une stratégie, une gouvernance interministérielle et un dialogue stratégique avec les directions des ressources humaines ministérielles. Depuis cette date, la DGAFP s'est concentrée sur des chantiers opérationnels qui consolident la fonction des ressources humaines de l'État.

*"Nous travaillons désormais à la poursuite du déploiement de de RenoirRH avec le Cisirh, avec l'objectif d'un million d'agents couverts dans cinq ans."*

Ces trois chantiers principaux sont la réforme de l'encadrement supérieur, la mise en place de la protection sociale complémentaire et le déploiement de RenoirRH (le SIRH (Système d'information des ressources humaines) de l'État). Nous avons fait des progrès importants sur ce dernier point qui est la condition sine qua non de l'existence d'une DRH de l'État, avec 385 000 agents couverts par ce SIRH mais nous devons aller plus loin. Nous travaillons désormais à la poursuite de son déploiement avec le Cisirh (Centre Interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines) (qui est placé sous la tutelle de la DGAFP), avec l'objectif d'un million d'agents couverts dans cinq ans. Je souhaite que nous puissions former, avec les DRH ministériels, une communauté RH de l'État, avec la DGAFP comme pilote mais aussi comme prestataire de services. Pour que la DRH de l'État advienne pleinement, il faut que nous puissions porter ensemble des chantiers structurants comme la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), la politique contractuelle et l'émergence de l'intelligence artificielle dans nos métiers. Dès mon arrivée, j'ai d'ailleurs souhaité redonner de la vitalité au comité des DRH, qui est l'instance réunissant les DRH de l'État, pour en faire un espace de réflexions stratégiques, d'échange et de partage d'informations. Les DRH ministériels demandaient cet espace de discussion.

Nous avons également repris, comme le prévoit le décret de 2016

(<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000033670465>), les conférences annuelles avec les ministères. La nouvelle série lancée par ma prédécesseure Nathalie Colin s'est tenue avant l'été. Un retour d'expérience a été fait pour revoir le contenu de ces conférences pour en faire un véritable dialogue stratégique. Ces dernières se tiendront en février-mars, bien en amont de la procédure budgétaire, pour pouvoir évoquer l'ensemble des aspects de la politique RH. Ces discussions vont aussi nous permettre de nous assurer que les orientations stratégiques de la DRH de l'État sont bien mises en œuvre dans les ministères en leur proposant une offre d'accompagnement quand ils en ont besoin. La DGAFP doit, en résumé, assumer un rôle de pilote et accepter d'être un prestataire de services.

**AEF info : Comment l'instabilité politique influe-t-elle sur votre action et comment arrivez-vous à maintenir un "cap" et à motiver vos équipes dans ce contexte (2) ?**

**Boris Melmoux-Eude** : L'instabilité politique est un fait, la continuité de l'État est une réalité. Avec mes équipes nous sommes pleinement conscients du rôle qui est le nôtre d'incarner cette continuité, les agents publics n'étant pas, eux, en affaires courantes. La mission d'une direction est triple : mettre en œuvre les orientations politiques, assurer le fonctionnement au quotidien des politiques publiques que nous portons et travailler à l'amélioration de leur fonctionnement pour demain. L'instabilité politique a un impact sur notre première mission car c'est à l'autorité politique légitime de définir le cap. En revanche, les équipes sont pleinement à l'œuvre sur les deux autres missions.

*"Il est important que l'administration et les organisations syndicales continuent d'échanger en dépit de cette instabilité" politique.*

C'est la raison pour laquelle nous souhaitons, dans cette période, maintenir la continuité du dialogue social. Il est important que l'administration et les organisations syndicales continuent d'échanger en dépit de cette instabilité. Je leur ai proposé un agenda social avec deux idées fortes (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/736553-la-dgafp-fixe-la-programmation-du-dialogue-social-pour-les-dix-prochains-mois>)). Il faut d'abord que les engagements pris soient tenus, comme la mise en place de la réforme de l'invalidité prévue par l'accord Prévoyance de 2023. Il ne doit pas y avoir de doute sur sa mise en œuvre puisqu'il s'agit de la parole de l'État et que j'y suis, en tant que DGAFP, attaché. Nous nous sommes également engagés à transposer la directive européenne sur la transparence salariale dans les délais. Le deuxième principe qui m'a guidé dans la préparation de l'agenda social est de faire avancer certains sujets qui sont le fruit d'un consensus et qui sont d'intérêt général, comme l'égalité professionnelle, l'accompagnement de l'arrivée de l'intelligence artificielle dans nos organisations, ou la qualité de vie et les conditions de travail. Je remercie d'ailleurs les syndicats d'avoir accepté d'entrer dans cette démarche car nous avons un dialogue franc et constructif. Cet agenda social sera évidemment soumis à notre ministre qui décidera de l'amender en fonction des orientations qu'il souhaitera porter.

**AEF info : Quels seront les prochains rendez-vous sur la transparence salariale, les dispositions du futur projet de loi n'ayant pas été présentées comme prévu à la rentrée (lire sur AEF info**

(<https://www.aefinfo.fr/depeche/736778-transparence-salariale-les-syndicats-de-la-fonction-publique-inquiets->

face-au-calendrier-confus-de-la-transposition) ?

**Boris Melmoux-Eude** : Nous travaillons en partenariat avec la DGT (Direction générale du Trésor) sur ce sujet. Compte tenu du contexte politique, nous ne serons pas en capacité de présenter les dispositions du projet de loi au prochain CCFP (Conseil commun de la fonction publique), le 13 octobre, comme initialement prévu, mais le texte est bien avancé. En revanche, compte tenu du fait que nous nous engageons à respecter les délais, nous nous organiserons pour faire en sorte que les textes soient présentés dans les temps, d'ici la fin de l'année.

**AEF info** : Depuis deux ans, le dialogue social est à la peine. Les syndicats considèrent que les marges de manœuvre manquent sur un certain nombre de sujets, comme les rémunérations ou l'égalité professionnelle. Comment comptez-vous agir pour que le dialogue social fonctionne mieux ?

**Boris Melmoux-Eude** : Le dialogue social est continu depuis janvier. Un seul syndicat, dans la période d'affaires courantes, refuse par principe de participer aux groupes de travail. Dès ma prise de fonction, j'ai souhaité rencontrer les huit organisations syndicales représentatives pour échanger avec elles et identifier les sujets sur lesquels travailler. L'agenda social traduit ces sujets. Nous avons prévu d'ouvrir une négociation sur l'égalité professionnelle et j'observe que sept des huit organisations (3) ont indiqué vouloir s'engager dans la négociation en signant l'accord de méthode. J'y vois un signal positif.

*"Nous organiserons au premier trimestre 2026 des 'rencontres' sur le thème 'travailler mieux dans la fonction publique', qui associeront chercheurs, experts, praticiens et organisations syndicales pour réellement mettre ce sujet à l'agenda."*

Deuxièmement, j'ai pris acte de l'absence de volonté unanime de s'engager dans une négociation sur les questions d'organisation et de conditions de travail (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/728000-quatre-syndicats-sur-huit-ne-signeront-pas-laccord-de-methode-qvct-dans-la-fonction-publique>)). Nous avons donc prévu un cycle de discussions à l'issue duquel nous ferons des propositions. Je regrette l'absence de débat sur le travail dans la fonction publique, contrairement au secteur privé. C'est pourquoi nous organiserons au premier trimestre 2026 des "rencontres" sur le thème "travailler mieux dans la fonction publique", qui associeront des chercheurs, des experts, des praticiens et des organisations syndicales pour réellement mettre ce sujet à l'agenda. Ces travaux incluront les questions d'organisation au travail, le sens au travail, la santé au travail, la qualité et le bien-être au travail, en prenant le sujet de manière beaucoup plus large que dans le cadre de la négociation QVCT initialement envisagée.

**AEF info** : La question de la rémunération est un point fort des revendications syndicales et de l'attractivité. Comment avancer sur cette question sans pouvoir politique à la manœuvre ?

**Boris Melmoux-Eude** : Des efforts importants ont été consentis pour les agents ces dernières années, je pense au Ségur de la Santé, au Beauvau de la sécurité, à la revalorisation "socle" des enseignants, à la double revalorisation de la valeur du point d'indice pour accompagner l'inflation. Évidemment, la rémunération est un élément essentiel d'attractivité, mais ce n'est pas le seul levier. Chacun s'accorde à dire que la situation des finances publiques du pays est inquiétante. Dans ce contexte budgétaire particulièrement contraint, l'enjeu pour nous est de parler d'autres leviers d'attractivité. L'ensemble des questions relatives au travail sont des questions essentielles qui doivent être traitées. Le débat se polarise sans doute trop sur la politique salariale et insuffisamment sur le management, le sens au travail, la qualité de vie au travail. Il faut vraiment mettre ce sujet à l'agenda et que les parties prenantes s'en emparent. Le rôle de la DGAFP est d'en faire un sujet central pour les prochaines années.

**AEF info** : Vous travaillez depuis votre arrivée sur la construction d'un projet stratégique pour la période 2025-2030, autour de cinq axes (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/733545-la-dgafp-prepare-un-nouveau-projet-strategique-pour-2025-2030>)). En quoi consiste-t-il exactement et quels sont ses objectifs ?

**Boris Melmoux-Eude** : Dès ma nomination, j'ai compris que les attentes étaient fortes de la part des autorités politiques et des employeurs publics vis-à-vis de la DGAFP. Un sondage que nous avons mené nous invite également à fournir davantage d'orientations en matière de politique RH, et à être plus réactifs sur l'ensemble des questions qu'un DRH ou qu'un employeur public peut se poser. La DGAFP doit à la fois assumer son rôle de pilote de la politique RH et accepter d'être prestataire de services.

J'ai souhaité que ce soit un exercice collectif. Soixante-dix des 185 agents se sont mobilisés dans des groupes de travail sur les cinq thématiques qui avaient été identifiées afin de formuler des propositions très concrètes que nous aurons à mettre en œuvre d'ici 2030. Certaines beaucoup plus tôt, je vous rassure !

Une première restitution a eu lieu mi-septembre à l'AP-HP, en présence de son directeur général, Nicolas Revel, afin d'incarner notre dimension inter-versants. L'intelligence collective a produit des propositions extrêmement intéressantes. Les travaux seront finalisés à la fin de l'année, le projet stratégique et l'ensemble des propositions devant être présentés début 2026 à l'occasion des vœux de la DGAFP à la communauté RH.

*"Nous sommes donc en train d'élaborer un plan d'action dédié aux administrateurs de l'État, en lien avec la Diese, pour incarner la 'chefferie de corps' à l'égard des 5 000 administrateurs de l'État."*

Parmi les propositions d'ores et déjà retenues, nous allons lancer un réseau des anciens de la DGAFP, les anciens de la direction rayonnant dans toute la communauté RH et représentant des relais de diffusion de notre politique RH. Les secrétaires généraux et DRH des ministères ont besoin que la DGAFP définisse une politique générale pour les contractuels, qu'elle les accompagne sur la GPEC – nous allons mettre en place un dispositif en ce sens –, qu'elle crée une offre de services pour les accompagner sur le volet RH des restructurations – ce que nous allons faire – et d'une politique d'ensemble pour les administrateurs de l'État. Nous sommes donc en train d'élaborer un plan d'action dédié aux administrateurs de l'État, en lien avec la Diese, pour incarner la "chefferie de corps" à l'égard des 5 000 administrateurs de l'État, sans naturellement nous substituer aux ministères dans la gestion quotidienne.

**AEF info** : En quoi votre expérience de DGRH au ministère de l'Éducation nationale vous a-t-elle nourri pour aborder votre fonction de DGAFP qui doit favoriser l'interministérialité ?

**Boris Melmoux-Eude** : La première action que j'ai menée en arrivant est de redynamiser le "guichet unique", par lequel la DGAFP et la direction du budget rendent un avis sur l'ensemble des projets d'évolution statutaire ou indemnitaire que les ministères souhaitent porter. Mon expérience en ministère m'a fait comprendre que cette procédure souffrait d'un manque de réactivité et de dialogue entre la DGAFP et les ministères et avait généré de la défiance. De 200 dossiers en instance lors de mon arrivée, nous sommes passés à 50 actuellement grâce à la mobilisation des équipes de la DGAFP et de la direction du budget que je souhaite remercier.

Pour moi, ce sujet était un préalable à l'établissement de relations avec les ministères basées sur la confiance et la franchise. L'interministérialité est à la fois passionnante, stimulante, exigeante et difficile. Mais je fais tout mon possible avec les équipes de la DGAFP pour favoriser la coopération. C'est ce qui nous a permis de faire aboutir à l'été, avec la Diese (Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État), la dernière étape de la réforme de l'encadrement supérieur de l'État. C'est aussi ce qui nous a conduits à mettre en place une programmation des travaux interministériels pour répondre aux besoins des ministères : la simplification des procédures RH, la gestion des contractuels, la GPEC ou encore la protection des agents.

**AEF info** : **On parle beaucoup de la fonction publique du XXI<sup>e</sup> siècle. Que représente cette notion pour vous ?**

**Boris Melmoux-Eude** : Nous avons déjà parcouru avec succès un quart du XXI<sup>e</sup> siècle ! La fonction publique, par définition, doit être le reflet de son époque. La première question que nous devons nous poser est la suivante : "Quels sont les services publics que nous voulons" et la fonction publique s'adaptera. En ce sens, la fonction publique est déjà pleinement entrée dans le XXI<sup>e</sup> siècle : elle a réussi le passage à l'ère numérique, elle s'est adaptée aux grands enjeux de société (égalité professionnelle, promotion de la diversité, allongement de la durée de vie...) et a fait preuve d'une résilience impressionnante dans le cadre de la crise sanitaire.

Mais elle doit sans cesse évoluer et elle fait face actuellement aux grandes transitions écologique, numérique, démographique. Elle doit aussi se préparer à affronter de plus en plus de crises, comme nous le rappelle la dernière revue stratégique en matière de défense et de sécurité nationale préparée par le SGDSN (Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale). Elle doit enfin s'adapter aux évolutions du monde du travail, avec une plus grande prise en compte de l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle ou un rapport nouveau au management.

*"L'enjeu est de résoudre cette équation très difficile entre le besoin d'une fonction publique toujours plus résiliente, plus solide, et une société toujours plus fragile et donc en demande de services publics."*

L'enjeu est donc de résoudre cette équation très difficile entre le besoin d'une fonction publique toujours plus résiliente, plus solide, et une société toujours plus fragile et donc en demande de services publics. La DGAFP va d'ailleurs lancer dans les prochaines semaines un exercice prospectif d'ampleur, sur la façon dont peut évoluer la fonction publique à l'horizon de 2035. Cet exercice associera l'ensemble de nos partenaires, des chercheurs, des employeurs et agents publics, de jeunes agents ainsi que les organisations syndicales. Ce travail doit aboutir pour le 80<sup>e</sup> anniversaire du statut, en octobre 2026.

**AEF info** : **Comment la DGAFP anticipe-t-elle le développement et l'intégration de l'IA au sein la fonction publique ? L'IA est depuis quelque temps promue comme un outil de simplification, d'efficacité, pourvoyeuse de gains de productivité...**

**Boris Melmoux-Eude** : L'IA fait partie des sujets que nous avons mis à l'agenda social et inscrits dans la programmation de nos travaux avec les employeurs publics. Il faut voir l'IA comme une potentialité pouvant permettre d'améliorer le service public – à condition que l'on puisse accompagner son déploiement. Plusieurs études montrent que l'IA a davantage d'impact sur la nature des emplois que sur les effectifs.

Nous prévoyons de travailler sur trois axes : l'impact de l'IA sur l'évolution des métiers des ressources humaines ; son impact sur les métiers de la fonction publique et nos organisations, en évitant un déploiement "anarchique" ; nous voulons prendre les devants et définir comment aborder les questions de "shadow IA" et la sensibilisation et la formation des agents. Comme pour la transition écologique, l'enjeu de formation, tout d'abord, de l'encadrement, puis de l'ensemble des agents, est important. Nous allons également devoir mener des travaux prospectifs sur les évolutions des métiers et la façon dont les organisations syndicales et les instances de dialogue social doivent être associés à cette évolution majeure. Nous allons pour cela nous inspirer des meilleures pratiques en la matière et conduire un dialogue social approfondi.

(1) Boris Melmoux-Eude a été DGRH du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche de fin 2022 à mi-mai 2025. Il a notamment été auparavant directeur de cabinet d'Amélie de Montchalin lorsqu'elle était ministre de la Transformation et de la Fonction publiques (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/738585>)).

(2) L'interview a été réalisée avant l'annonce, dimanche 5 octobre 2025, de la composition du gouvernement de Sébastien Lecronu.

(3) Seule FO Fonction publique a décidé de ne pas signer l'accord de méthode (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/737118>)).

Etat – Opérateurs (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21356>) Réformes (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21297>) Ressources humaines (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21305>)

## RESSOURCES HUMAINES

# Exclusif : un décret en préparation pour fluidifier les mobilités des fonctionnaires vers le privé

Par Bastien Scordia - 3 octobre 2025 - 3 min de lecture

*Acteurs publics s'est procuré un projet de décret préparé par le ministère de la Fonction publique pour supprimer l'obligation faite aux agents en disponibilité de retourner dans l'administration durant dix-huit mois avant le renouvellement de leur disponibilité. Cette réintégration imposée aurait plusieurs effets contre-productifs selon le ministère, qui pointe une rupture des dynamiques professionnelles, une dissuasion des fonctionnaires à envisager une mobilité vers le privé ou encore des difficultés de gestion au sein des administrations.*



Image d'illustration générée par Midjourney

C'était la contrepartie de l'allongement de trois à cinq ans de la durée initiale de la disponibilité pour convenances personnelles afin, notamment, d'exercer une autre activité professionnelle. Un **décret de mars 2019** était venu introduire une obligation de réintégration d'au moins dix-huit mois dans la fonction publique avant que le fonctionnaire ne puisse bénéficier d'une nouvelle disponibilité au-delà d'une première période de cinq ans. Ces disponibilités sont en effet renouvelables une fois, dans la limite d'une durée maximale de dix ans sur l'ensemble de la carrière.

La réforme de 2019 et l'intégration de cette règle des dix-huit mois visait à "inciter le fonctionnaire à réintégrer l'administration assez rapidement pour la faire bénéficier des compétences acquises durant sa disponibilité", souligne le ministère de la Fonction publique. L'introduction de cette règle a néanmoins entraîné plusieurs effets contre-productifs, poursuit le ministère, qui est en train de plancher sur un projet de décret visant à modifier la condition de renouvellement de la disponibilité pour convenances personnelles dans la fonction publique. Une mesure qui concerne ses trois versants : État, territoriale, hospitalière.

Ce projet de texte, qu'*Acteurs publics* s'est procuré, prévoit ainsi de supprimer cette obligation de retour de dix-huit mois avant un renouvellement de disponibilité. Il doit être examiné lors de la réunion du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) du 13 octobre prochain. Mais faut-il encore que cette instance se tienne, au vu de la situation politique.

## Rupture des dynamiques professionnelles

"Malgré les objectifs affichés de cette réforme" de 2019, "il n'est pas possible d'ignorer l'inadéquation entre cette exigence de réintégration et le fonctionnement des carrières dans le secteur privé", précise le ministère de la Fonction publique, en rejoignant ainsi le constat dressé par la Cour des comptes dans son rapport de mai dernier sur les mobilités public-privé.

Selon l'administration, la réintégration imposée de dix-huit mois serait en effet susceptible de freiner les progressions de carrières au sein des structures privées où les fonctionnaires effectuent leurs disponibilités. *“Dans les grandes entreprises, les parcours professionnels s'organisent le plus souvent selon des cycles de quatre années à travers une succession de postes impliquant une montée progressive en compétences, en responsabilités et en expertise”*, développe le ministère.

### Difficultés de gestion au sein des administrations

Outre la rupture de cette dynamique professionnelle, ajoute-t-il, la règle des dix-huit mois peut aussi *“dissuader les agents publics d'envisager une mobilité vers le secteur privé”* ou, *“au contraire”*, *“les inciter à rompre définitivement leur lien avec la fonction publique au terme de la période de cinq ans”*.

Un bilan effectué par l'administration auprès des ministères fait également apparaître des *“difficultés de gestion”*, une contrainte *“peu opérationnelle”* et *“difficilement conciliable”* avec les besoins des employeurs publics. Selon les remontées ministérielles, la durée moyenne d'occupation d'un poste dans l'administration dépasse généralement les dix-huit mois. Ce qui, selon le ministère, rendrait donc *“complexe la réaffectation temporaire d'un agent dans des conditions satisfaisantes pour les services comme pour l'intéressé”*.



Par Bastien Scordia

Publié le 3 octobre 2025 · 3 min de lecture

Fonction publique

Carrières

Enregistrer

### Les dernières actualités

IL Y A 1 HEURE

À peine nommé, le gouvernement Lecornu démissionne

IL Y A 49 MINUTES

Fonction publique : le célibat géographique ne suffit pas à caractériser une urgence

IL Y A 12 HEURES

Éric Woerth aux Territoires pour porter le “grand acte de décentralisation” souhaité par Sébastien Lecornu

[Plus d'actualités](#)

## RESSOURCES HUMAINES

## Fonction publique : le célibat géographique ne suffit pas à caractériser une urgence

Par **Bastien Scordia** - 6 octobre 2025 - 3 min de lecture

*Le juge des référés du tribunal administratif d'Orléans vient de rejeter le recours d'un fonctionnaire qui demandait la suspension de l'attribution d'un poste à un agent contractuel. Selon le requérant, ce poste lui revenait au titre du rapprochement de conjoints. Mais pour le juge, l'argument s'avère insuffisant.*



Image d'illustration générée par Midjourney

Pour réclamer la suspension d'une décision en référé, les fonctionnaires doivent justifier d'une réelle "urgence". Aussi, l'argument de "célibat géographique" invoqué par un fonctionnaire n'est pas forcément suffisant pour que celui-ci obtienne l'interruption de l'attribution d'un poste à un autre agent.

Tel est le sens de l'**ordonnance** que le juge des référés du tribunal administratif d'Orléans vient de rendre à propos du cas d'un fonctionnaire des Armées. Celui-ci réclamait la suspension de la décision par laquelle la division ressources humaines du centre ministériel de gestion de Bordeaux a attribué le poste de chef d'antenne de Saint-Astier à un agent contractuel. Il demandait aussi au juge des référés d'enjoindre au ministre des Armées de réserver le poste en litige dans l'attente du jugement de l'affaire au fond.

---

Lire aussi : Fonction publique : la contestation d'une mutation doit se faire dans le respect des règles, notamment d'obéissance

---

Aux yeux du requérant, la condition tenant à "l'urgence" était remplie car, selon lui, la décision attaquée aurait porté une "*atteinte grave et immédiate à sa situation personnelle*". Et ce, en lui interdisant de bénéficier des dispositions de l'**article L. 512 - 19** du code général de la fonction publique qui prévoit un "*droit de priorité*" accordé aux fonctionnaires dans le cadre du rapprochement de conjoints.

**Pas d'atteinte suffisamment grave et immédiate à sa situation**

“Cette décision méconnaît les dispositions liées à la priorité au rapprochement de conjoints et à celles réservant par principe les emplois civils de l’État à une fonctionnaire”, ajoutait-il dans son recours. Autant d’arguments rejetés par le juge.

Lire aussi : Fonction publique : le non-respect de la voie hiérarchique ne justifie pas une mutation arbitraire

“Quand bien même cette situation de célibat géographique nuit à sa qualité de vie, à celle de sa famille et entraîne des surcoûts, le requérant ne démontre pas par ces considérations que la décision attaquée porte, par elle-même, atteinte de manière suffisamment grave et immédiate à sa situation”, explique notamment le juge des référés. “Par suite, la condition d’urgence requise [pour obtenir la suspension d’une décision en référé] ne peut manifestement pas en l’espèce être considérée comme remplie”, conclut le juge, qui rejette donc son recours.



Par Bastien Scordia

Publié le 6 octobre 2025 · 3 min de lecture

Fonction publique

Carrières

Enregistrer

## Les dernières actualités

IL Y A 1 HEURE

À peine nommé, le gouvernement Lecornu démissionne

IL Y A 48 MINUTES

Fonction publique : le célibat géographique ne suffit pas à caractériser une urgence

IL Y A 12 HEURES

Éric Woerth aux Territoires pour porter le “grand acte de décentralisation” souhaité par Sébastien Lecornu

[Plus d'actualités](#)

CHRONIQUE

# Les hommes, grands absents d'une natalité en crise

Les politiques publiques semblent impuissantes face à la baisse de la fécondité. C'est parce qu'elles oublient que l'histoire de la natalité est indissociable de celle de l'égalité entre les femmes et les hommes, analyse Hippolyte d'Albis.



le remède à la baisse de la natalité est évident : il faut que les hommes assument un rôle de père différent de celui qu'assumait leur propre père, estime Hippolyte d'Albis. (iStock)

Par **Hippolyte d'Albis** (professeur à l'ESSEC Business School et vice-président du Cercle des économistes)

Publié le 5 oct. 2025 à 16:00 | Mis à jour le 5 oct. 2025 à 16:52



Votre abonnement vous permet d'accéder à cet article

Si l'Assemblée nationale n'est pas dissoute d'ici là, je serai auditionné dans quelques jours par sa « Mission d'information sur les causes et les conséquences de la baisse de la

natalité en France ». On pourrait penser que l'institution chargée de voter les lois et de contrôler l'exécutif a, en ce moment, des priorités plus urgentes que de s'intéresser à ce qui se passe dans les chambres à coucher. Ce serait pourtant méconnaître une longue tradition d'implication du politique dans les questions de fécondité. Dès 1913, un projet de loi sur les allocations familiales avait suscité des débats enflammés, portés par son rapporteur, Henri Chéron, qui déclarait : « Comme l'a démontré le docteur Pinard, la France perd chaque année 100.000 hommes de plus que l'Allemagne. [...] Si nous continuons ainsi, dans un siècle, il ne restera de nous qu'un peuple de vieillards, incapable de se défendre. »

Le peuple que nous sommes devenus ne peut que constater **la baisse de la fécondité, en France** comme ailleurs. Les indicateurs les plus pertinents - ceux qui sont construits à partir des cohortes de naissance - montrent sans ambiguïté un recul du nombre d'enfants par femme, à tout âge, ainsi qu'une augmentation de la proportion de femmes sans enfant à l'âge où elles ne peuvent plus en avoir. La France s'en sort un peu mieux que les autres pays comparables : la descendance finale de la cohorte née en 1992 est estimée par l'INED entre 1,89 et 2,07 enfants par femme, soit un niveau proche du 1,99 enfant par femme observé pour la cohorte née en 1972. Les enquêtes sur les intentions de fécondité suggèrent cependant que les cohortes plus récentes pourraient avoir encore moins d'enfants.

## **Evolution historique**

Quiconque s'intéresse à cette question bénéficie d'un triple avantage : la baisse de la fécondité est un phénomène ancien, contre lequel de multiples politiques ont été mises en oeuvre et qui a fait l'objet d'innombrables évaluations scientifiques. Le problème est que ces mesures n'ont guère été efficaces. Et le fait que **cette baisse concerne tous les pays**, malgré des stratégies d'enrayement différentes, révèle qu'il n'existe pas de solution magique. L'évolution historique nous permet néanmoins de comprendre ce qu'il s'est passé.

La baisse de la natalité a d'abord été interprétée à travers le prisme du coût des enfants. Les politiques mises en place, en particulier dans les années 1940, ont cherché à compenser financièrement les familles. Ces transferts peuvent se justifier, notamment pour lutter contre la pauvreté infantile, mais il est désormais clair qu'ils n'ont aujourd'hui quasiment aucun impact sur le nombre d'enfants qu'une femme aura au cours de sa vie.

## LIRE AUSSI :

- **INTERVIEW - Baisse de la natalité : « Il faut faciliter la vie des adultes qui ont des enfants »**
- **Démographie : « La France est dans un mauvais scénario »**

L'accès massif des femmes au marché du travail, à partir des années 1970, a changé la donne. Pour les mères, la question n'était plus tant de recevoir une compensation financière que de pouvoir gagner leur vie, et l'indépendance qui va avec. Les politiques se sont alors réorientées vers des dispositifs favorisant la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, comme les crèches ou **les congés parentaux**. Ces mesures améliorent indéniablement le quotidien des mères, mais elles ne suffisent plus à enrayer la baisse de la fécondité.

## Nouvelles générations

Les nouvelles générations de jeunes femmes sont différentes : elles ne cherchent plus à « concilier » et placent leur projet professionnel avant leur projet parental. Elles refusent de subir, une fois mères, un partage inégal des tâches domestiques et un coût considérable en cas de divorce. Les pays où l'implication des pères est particulièrement faible, comme l'Italie, l'Espagne ou la Corée du Sud, en paient le prix, car ils se retrouvent sans enfants.

***« Le remède à la baisse de la natalité est évident : il faut que les hommes changent les couches et prennent les rendez-vous chez le médecin. »***

L'histoire de la fécondité est indissociable de celle de l'égalité entre les femmes et les hommes. Et le remède à la baisse de la natalité est évident : il faut que les hommes changent les couches, prennent les rendez-vous chez le médecin et, en définitive, assument un rôle de père différent de celui qu'assumait leur propre père.

**Hippolyte d'Albis** est professeur à l'Essec Business School et vice-président du Cercle des économistes.

## « La chasse aux sorcières lancée dans les institutions publiques menace notre démocratie »

### TRIBUNE

**Emilie Agnoux**

co-fondatrice du think tank Le Sens du service public

Les attaques de la droite et de l'extrême droite visant l'audiovisuel public et la justice participent d'une même offensive coordonnée, alerte, dans une tribune au « Monde », Emilie Agnoux, experte associée à la Fondation Jean Jaurès.

Publié aujourd'hui à 07h00 | Lecture 3 min.

Article réservé aux abonnés

**D**ans les débats qui agitent la conversation publique du moment, deux phénomènes politico-médiatiques méritent d'être mis en corrélation, car ils visent deux piliers de notre Etat de droit, qui sont aussi des services publics : l'information publique et la justice.

D'un côté, ces dernières semaines, les remises en cause de l'audiovisuel public se sont multipliées, qu'il s'agisse de [la vidéo volée et tronquée impliquant deux journalistes de France Inter](#), ou de [Marine Le Pen réclamant le départ de la présidente de France Télévisions](#), pour avoir qualifié la chaîne CNews d'extrême droite. La députée du Rassemblement national profitant de l'occasion pour en appeler de nouveau à la privatisation du service public de l'audiovisuel.

De l'autre, nous assistons, depuis [le rendu du jugement sur l'affaire libyenne et la condamnation de Nicolas Sarkozy](#), à de nombreuses réactions qui remettent en cause l'impartialité des magistrats et le bien-fondé de la décision de justice. La chasse aux sorcières est lancée dans les institutions publiques et menace notre démocratie.

S'agissant des attaques à l'égard des services publics, nous étions coutumiers des sempiternelles dénonciations sur le nombre de fonctionnaires. Mais voilà que les critiques se font plus pernicieuses et violentes, les protagonistes s'en prenant ad hominem à la déontologie de personnalités incarnant des institutions publiques.

Ces assauts ne viennent pas de nulle part. L'offensive est minutieuse, coordonnée et massive. Elle émane de responsables politiques de la droite et de l'extrême droite, et elle est abondamment relayée par certains médias, comme ceux du milliardaire Vincent Bolloré, au dessein idéologique clairement assumé. Le pouvoir de l'argent est aux manettes.

**Lire aussi l'entretien | [Delphine Ernotte Cunci, présidente de France Télévisions : « La galaxie médiatique de Vincent Bolloré veut la peau de l'audiovisuel public »](#)**

Les cibles ne sont pas choisies par hasard, s'agissant d'institutions assurant le respect du cadre démocratique de la société française. Elles bénéficient, pour cette raison même, de garanties d'indépendance. Ce sont précisément ces garanties que leurs détracteurs zélés entendent remettre en

cause, car c'est bien cela qui les dérange : ne pas pouvoir contrôler ces organes vitaux à notre démocratie. Qui peut croire que cela s'arrêtera à la justice et à l'audiovisuel public ?

## Fenêtre d'Overton

La saturation de l'espace médiatique et des réseaux sociaux, et la viralité des éléments de langage déployés déplacent les frontières de la normalité et du rapport aux institutions. Ces coups de boutoir sont donnés avec l'intention de faire céder la norme, le fonctionnaire ou le service public qui ne sont pas dans leur intérêt politique ou économique.

Quand on remet en cause les fondements de la République, peut-on encore s'en réclamer ? Non, l'extrême droite n'est pas entrée dans l'arc républicain. Pire, elle a entraîné avec elle la droite, quand ce n'est pas aussi une partie du bloc central, à lire et à entendre les positionnements de plusieurs de ses membres.

Peu importe que la délinquance en col blanc ait pendant trop longtemps bénéficié d'une forme d'impunité. Peu importe aussi que les diverses sensibilités, extrême droite comprise, soient quotidiennement conviées en plateau et à l'antenne des médias publics, ou que le cadrage des sujets abordés ait évolué pour céder à ses obsessions. Le service public n'en fera jamais assez pour faire allégeance. Mais alors que faire ?

**Lire aussi la tribune | [« La crise mondiale de l'information représente une grave menace pour la prospérité économique et le progrès humain »](#)**

La place accordée dans notre débat public à la trumpisation, la muskisation ou la kirkisation [*du nom de l'influenceur conservateur Charlie Kirk tué en septembre*] de la vie politique américaine en dit long sur le désir, ou à l'inverse, sur l'inquiétude d'en voir certaines pratiques importées ici en France. Regardons justement ce qu'il s'y passe, car c'est d'abord par la démolition et la mise au pas des institutions publiques que le nouvel ordre s'y est établi.

Pendant que nous attendons sagement que la fièvre retombe, que les outrances cessent, nous assistons, impuissants, à l'effondrement de la qualité de la discussion publique et à la banalisation du pire. Pendant ce temps-là, la fenêtre d'Overton poursuit son ouverture... Jusqu'à ce que le fruit soit mûr, et tombe de l'arbre ?

L'extrême droite n'est même pas au pouvoir qu'elle dicte déjà son agenda. Il n'est plus temps de craindre sa victoire. Il devient vital d'assumer, enfin, le rapport de force qu'elle nous impose, et de soutenir massivement celles et ceux qui sont désormais en première ligne dans ce combat civilisationnel.

¶ **Emilie Agnoux** est haut fonctionnaire territoriale, experte associée à la Fondation Jean Jaurès et cofondatrice du think tank Le Sens du service public. Elle est l'auteur de « Puissance publique. Contre les démolisseurs d'Etat » (L'Aube et Fondation Jean Jaurès, 23 €, 256 p.).

**Emilie Agnoux** (co-fondatrice du think tank Le Sens du service public)

---

**Services Le Monde**

Découvrir

Retrouvez nos derniers hors-séries, livres et Unes du Monde