

REVUE DE PRESSE



20/02/2026



FONCTION PUBLIQUE

- [Transformation](#)

Primes des fonctionnaires : la Cour des comptes recommande de relancer le régime indemnitaire lié à la performance

Par [Paul Idczak](#) - 18 février 2026 - 7 min de lecture

Dans un rapport publié le mercredi 18 février, la Cour des comptes prône une simplification des régimes indemnitaires en place dans la fonction publique d'État. Les magistrats, qui pointent une stagnation du nombre de bénéficiaires depuis 2020, appellent à partiellement revoir les modalités du Rifseep, et à "revivifier" son pilotage interministériel, encore déficient.



Pexels

Plus d'une décennie après sa mise en place, serait-il temps de donner un second souffle au déploiement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) ? C'est ce que prônent les magistrats de la Cour des comptes dans un rapport sur la rémunération à la performance des agents de l'État, réalisé à l'initiative de la commission des finances du Sénat et publié ce mercredi 18 février.

Pour rappel, le Rifseep, instauré en 2014, est un système indemnitaire à double niveau qui comprend une part fixe mensuelle, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), et une part variable – donc rapport à la performance –, le complément indemnitaire annuel (CIA), une brique optionnelle qui peut être collective ou individualisée, en fonction de la culture RH de l'administration et des marges de manœuvre budgétaires disponibles. Ce système avait été créé par le gouvernement Ayrault pour remplacer le dispositif mis en place précédemment par l'équipe Sarkozy (la prime de fonctions et de résultats, PFR) jugée trop connotée "performance" et

emblématique de la période de la Révision générale des politiques publiques (RGPP, 2007 - 2012) vécue douloureusement dans les rangs de la fonction publique.

La généralisation du Rifseep, prévue initialement pour début 2017 pour l'ensemble des fonctionnaires de l'État, a finalement été abandonnée en 2020.

Lire aussi : [Mission sur les primes dans la fonction publique : le gouvernement revoit sa copie pour prévenir l'incendie](#)

Ce renoncement a eu pour effet, selon la Cour des comptes, de provoquer une stagnation des taux d'agents passés, depuis, sous le nouveau régime, cette proportion étant *“particulièrement basse”* dans certains ministères, comme à Bercy, où *“seulement 7,9 % des effectifs”* sont au Rifseep, *“ce qui apparaît comme une anomalie majeure”*. Par ailleurs, le montant des seules primes à la performance a baissé de 10 % entre 2014 et 2023, passant de 618 à 560 millions d'euros. Contrairement à celui des indemnités globales, dont l'enveloppe globale a augmenté, sur la même période, de 11 à 16 milliards. En revanche, la mise en place de la réforme de l'encadrement supérieur a, elle, amené à une quasi-généralisation dans le périmètre A+ de ce système, auquel sont désormais adossés *“98 % des administrateurs de l'État”*.

Prenant acte du *“double constat”* de la stagnation du nombre de bénéficiaires et de la régression des montants alloués par l'État à la récompense de la performance, la Cour des comptes propose, dans son rapport publié le 18 février, *“une relance du dispositif du Rifseep en vue de sa généralisation”*. Ses auteurs proposent, pour ce faire, plusieurs recommandations.

Simplifier les régimes indemnitaires

La première est d'*“achever l'application du Rifseep et son volet lié à la performance”*, notamment en simplifiant les régimes indemnitaires via un accroissement de leur dimension variable. *“Si ces deux dernières années ont accéléré son extension dans la haute fonction publique, grâce essentiellement à la création du corps des administrateurs de l'État, des pans entiers de la fonction publique d'État restent en dehors de ce mouvement”*, explique la Cour. Dès lors, indique-t-elle, cette mise en place globale devra passer *“par une politique de simplification des régimes indemnitaires, qui, sans viser une homogénéité totale, apporterait une plus grande clarté”* tout en présentant *“un grand intérêt pour la mobilité des agents”*. Car il existe encore, dans la FPE, plus de 50 primes à la performance différentes, en dépit de l'existence du Rifseep.

Le rapport recommande ainsi, dès 2026, de modifier le décret de 2014 pour rendre de nouveau obligatoire l'adhésion au Rifseep *“pour tous les agents bénéficiant d'une évaluation annuelle”*, et l'intégration *“systématique”* d'un CIA pour valoriser la performance des agents.

Lire aussi : [À Bercy, une circulaire place les mobilités au centre du régime indemnitaire des administrateurs de l'État](#)

La rue Cambon propose également un autre changement : lier toutes les nouvelles revalorisations salariales *“quel qu'en soit le vecteur”* à la modernisation du régime indemnitaire des agents bénéficiaires. Ce qui n'est pas donné, puisque la Cour évoque les retours des employeurs, selon qui la mise en place plus large du CIA requiert des moyens budgétaires supplémentaires. Mais les voies de financement existent sans accroître les charges de personnel de l'État. Comment ? En jouant *“sur la fongibilité des dépenses de personnel qui ne saturerait pas les postes prévus dans les schémas d'emploi”* et en dégagant *“des marges budgétaires dans l'enveloppe globale des dépenses de personnel”*. Ce qui nécessite, néanmoins, certaines conditions souvent manquantes, précise la Cour, en l'occurrence *“une faible tension sur les effectifs et une masse salariale importante par rapport au coût de création du CIA”*.

Selon les auteurs du rapport, conditionner les futures mesures de revalorisation salariale, essentiellement catégorielles, à la mise en place d'un Rifseep dont le CIA intégrerait *“les primes existantes liées à la performance”* serait le moyen de financement *“le plus neutre budgétairement”* pour récompenser la performance.

Permettre une extension “plus fine” du Rifseep

Autre levier mis en avant par la Cour des comptes : l'assouplissement des critères d'extension du Rifseep, actuellement uniquement modulable au niveau des corps et des statuts d'emploi. Ce qui englobe donc un nombre conséquent d'agents à chaque modification de son périmètre, avec les coûts budgétaires qui vont avec, et n'encourage pas les services à adopter ce système. *“Permettre une extension des populations d'agents couverts par le dispositif sur un niveau plus fin que ce que prévoit le décret serait à même de faciliter son extension dans certains ministères et pour certaines populations d'agents”*, recommande le rapport. Qui évoque des voies infraréglementaires *“comme les lignes directrices de gestion”* pour conduire ces assouplissements, appelant toutefois à veiller au principe d'égalité des fonctionnaires, notamment si une extension par grade devait être facilitée.

Lire aussi : [Primes des fonctionnaires : le Rifseep doit tenir compte du régime indemnitaire antérieur](#)

Les magistrats financiers souhaitent aussi améliorer l'information des agents sur leur position relative en matière d'indemnités liées à la performance. En effet, si *“les dispositifs d'évaluation préalables à la détermination du niveau d'une prime annuelle variable et personnalisée sont mis en place”*, la Cour indique que le dispositif souffre parfois *“de défaut, sinon de transparence, du moins d'information pour les agents”*, notamment sur le volet financier. Du fait d'une réalité : *“L'enveloppe budgétaire consacrée à la part variable des indemnités n'est pas connue, et les indications sur la*

moyenne ou la médiane des primes que reçoivent les agents ne sont souvent pas données.”

D’où la nécessité d’apporter aux agents *“un cadre d’interprétation de la gestion des primes variables et de leur permettre de se situer dans une échelle de répartition”* puisque, rappellent les magistrats financiers, les agents sont toujours sensibles aux variations du niveau de la part variable de leur prime, quels qu’en soient le montant et l’amplitude.

La DGAFP pointée du doigt

Plus globalement, ce rapport met le doigt sur une problématique d’ensemble. En l’occurrence, l’absence de pilotage interministériel, condition préalable à la mise en place des recommandations formulées par la Cour. Selon cette dernière, il apparaît ainsi *“que la connaissance des primes liées à la performance est perfectible, que la notion de performance reste confuse et diverse selon les textes, que le suivi de la progression de ces dispositifs est inexistant ainsi qu’absente l’impulsion centrale donnée pour aller dans ce sens”*.

La DRH de l’État en prend ainsi pour son grade, les magistrats considérant qu’*“il n’est pas normal de s’en remettre au cas par cas aux initiatives ministérielles comme cela a été depuis plusieurs années la position de la DGAFP”*. La Cour reproche également à cette dernière de ne pas avoir mené, jusqu’alors, d’étude sur les effets de la rémunération liée à la performance sur l’efficacité des services et la qualité de service, et estime que c’est à la DGAFP que doit revenir le rôle de piloter la généralisation du Rifseep *“en accompagnant de manière opérationnelle les ministères”*, et plus particulièrement Bercy, où le travail reste le plus conséquent.



Par [Paul Idczak](#)

Publié le 18 février 2026 · 7 min de lecture

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

- [Ressources humaines](#)

Dans la haute fonction publique, le déploiement des primes à la performance a surtout profité aux cadres dirigeants

Par [Paul Idczak](#) - 19 février 2026 - 4 min de lecture

Dans son rapport sur la rémunération à la performance des agents de l'État, la Cour des comptes s'est penchée sur le cas spécifique du périmètre A+. Il en ressort que le déploiement généralisé du Rifseep a surtout profité aux emplois à plus forte responsabilité, conformément à l'esprit de la réforme de la haute fonction publique. En revanche, l'État doit encore plancher pour atteindre l'harmonisation interministérielle du dispositif.



d'illustration générée par Midjourney.

Si le déploiement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) est encore loin des niveaux espérés dans l'ensemble de la fonction publique d'État, la réforme de la haute fonction publique a permis une généralisation du dispositif chez les hauts fonctionnaires. C'est ce que démontre la Cour des comptes à l'issue de son enquête sur la rémunération à la performance des agents de l'État, publiée le 18 février.

Lire aussi : [Primes des fonctionnaires : la Cour des comptes recommande de relancer le régime indemnitaire lié à la performance](#)

98 % des administrateurs de l'État étaient ainsi soumis au Rifseep en 2024, soit une augmentation de près de 30 points par rapport à 2020, avant le changement de statut et la mise en extinction de l'essentiel des grands corps de l'État. Mais ce chiffre global

cache tout de même des traitements différents selon le poste occupé et le ministère de tutelle.

Un plafond de primes parfois atteint pour les cadres dirigeants

Dans le détail, et conformément à l'esprit de la réforme de l'encadrement supérieur *“qui était de récompenser plus nettement l'occupation de postes à haute responsabilité”*, les titulaires des postes de préfets les plus capés et les secrétaires généraux des ministères voient leur complément indemnitaire annuel (CIA), le volet du Rifseep récompensant la performance, représenter *“jusqu'à 19 %”* de leur rémunération annuelle totale, aussi bien indiciaire qu'indemnitaire. La réforme a en effet provoqué un *“boom”* du niveau des primes des cadres supérieurs, avec des plafonds relevés de 95 % pour les emplois fonctionnels les plus élevés, contre 31 % pour les fonctions de niveau moindre.

Lire aussi : [Mission sur les primes dans la fonction publique : le gouvernement revoit sa copie pour prévenir l'incendie](#)

Et si, comme l'expliquent les magistrats, l'amplitude possible du CIA *“est limitée et en deçà du plafond”* pour les emplois de sous-directeur et de chef de service, la variation des montants des primes de performance est bien plus forte pour les emplois les plus élevés. À l'image des directeurs d'administration centrale, dont les montants du CIA, *“certes inférieurs aux plafonds réglementaires de ces emplois”* – fixé entre 44 000 et 50 000 euros annuels –, sont susceptibles *“d'une modulation de 0 à 150 %, permettant d'aller au plafond réglementaire”*. Dans le même esprit, ajoutent les magistrats financiers, *“la dispersion des montants est plus importante pour les DAC de niveau 1, attestant qu'un effort de différenciation a été entrepris pour les emplois les plus élevés”*.

La Cour en profite pour reprocher quelques manques à la haute administration, concernant l'absence, notamment à l'Éducation nationale, de lettres d'objectifs et de missions permettant aux employeurs de mieux individualiser le montant du CIA. Le taux de cette prime annuelle est d'ailleurs, en moyenne, moins élevée pour les recteurs que pour l'essentiel des autres emplois de cadre dirigeant.

Pas d'harmonisation entre les ministères

Autre point spécifié par les magistrats de la Rue Cambon : l'existence de *“disparités persistantes”* entre les différents ministères. Un bilan des rémunérations indemnitaires, présenté en mars 2025 au comité des secrétaires généraux des ministères et cité par la Cour, fait apparaître que *“la dispersion du CIA est importante [entre chaque ministère] avec une distorsion à la hausse pour les ministères financiers”* tandis que *“les montants servis au titre de l'IFSE (la prime mensuelle liée à la fonction occupée) par les ministères financiers et les services du Premier ministre sont globalement dans la borne haute de la fourchette interministérielle”*. L'harmonisation interministérielle du dispositif, ambition de l'exécutif pour faciliter et encourager la

mobilité des cadres supérieurs à l'issue de la réforme de 2021, est donc encore loin d'être atteinte.

L'administration fait tout de même des efforts *“pour unifier les pratiques ministérielles”*, précise la Cour, via plusieurs objectifs. Parmi eux, la fixation de *“cinq ou six objectifs annuels maximum, avec des indicateurs et un calendrier de réalisation, ainsi qu'une pondération de ces objectifs permettant de déterminer un taux d'atteinte des résultats”*, la proposition de *“montants cibles individualisés, sous l'autorité des secrétaires généraux des ministères”*, mais aussi l'examen de la *“dispersion”* des montants de CIA. Reste désormais à observer comment ces travaux infuseront.



Par **Paul Idczak**

Publié le 19 février 2026 · 4 min de lecture

- [Économie - Finances](#)
- [Haute fonction publique](#)
- [Rémunération](#)

[Enregistrer](#)

-
- [Facebook\(nouvelle fenêtre\)](#)
- [X\(nouvelle fenêtre\)](#)
- [Linkedin\(nouvelle fenêtre\)](#)

Les discussions sur le temps partiel thérapeutique achoppent de nouveau

Pour la seconde fois consécutive, le groupe de travail sur la réforme du temps partiel thérapeutique dans la fonction publique n'a pas abouti, le 17 février 2026. Après que toutes les organisations syndicales ont quitté la séance du 5 février pour protester contre le manque de données et l'absence des employeurs, la réunion du 17 février, organisée en visioconférence, a dû être suspendue pour des raisons techniques. Sur le fond, les divergences demeurent entre organisations syndicales et DGAFP hypothéquant la suite des discussions.



Les temps partiels thérapeutiques ont représenté en 2024 4,5 % des agents non médicaux de la fonction publique hospitalière en 2024 contre 2,2 % en 2022, selon la DGAFP. Shutterstock - PRIYA2025

Encore un coup pour rien. Après que toutes les organisations syndicales ont quitté la première réunion, le 5 février (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/745531-temps-partiel-therapeutique-la-dgafp-va-fournir-aux-syndicats-des-donnees-enrichies-lors-dune-nouvelle-reunion>)), la deuxième séance de discussions sur la réforme du temps partiel thérapeutique, mardi 17 février, a aussi tourné court. Cette fois pour des problèmes techniques mais ces derniers ne suffisent pas à gommer les divergences entre DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique) et organisations syndicales, qui demeurent, rapportent plusieurs participants à AEF info.

Sur la forme, des problèmes de connexion n'ont pas permis au groupe de travail, qui se tenait en visioconférence, de se dérouler dans des conditions acceptables. Sur le fond, les représentants syndicaux suspectent toujours le gouvernement de vouloir profiter de ce chantier pour réduire certains droits des agents et réaliser à terme des économies et regrettent le manque persistant de données malgré les chiffres supplémentaires fournis à leur demande par la DGAFP pour l'occasion. Les taux de temps partiels dans quelques ministères

De fait, l'état des lieux présenté le 17 février est le même que celui élaboré pour la précédente réunion, complété par quatre pages de chiffres que les organisations syndicales ne jugent de nouveau pas à la hauteur de leurs attentes malgré plusieurs données relatives aux ministères. Ces dernières confirment une hausse des recours au temps partiel thérapeutique (la quotité de 50 % étant majoritaire avec une tendance à l'augmentation du recours à la quotité de 80 %)

en particulier chez les personnels soignants et les enseignants. La présentation indique que "les répondants s'appuient majoritairement sur des SIRH (Système d'information des ressources humaines) / outils internes / RSU (rapport social unique), parfois complétés par des estimations ou des retours qualitatifs (échanges avec services)".

Ainsi, les temps partiels thérapeutique ont augmenté au ministère de l'Éducation nationale de 67,4 % entre 2022 et 2025, à 4 384 agents dans le premier degré et de 54,7 %, à 4 439 agents dans le second degré. Au ministère de la Justice (administration centrale et services déconcentrés), la progression est de 47,5 % de 2023 à 2025 à 2 814 agents (pour 97 590 ETPT (Équivalents temps plein travaillé)). Elle est moindre à la Caisse des dépôts (+14,7 % à 133 agents sur la même période). Au ministère de la Transition écologique hors DGAC (Direction générale de l'aviation civile), les données mentionnent 406 agents concernés (soit 1,15 % des effectifs), dont 250 femmes (dont 50,3 % "consécutifs à une absence préalable", signale le document sans préciser la nature de cette absence). La DGAC, affiche quant à elle un bond de 132 % mais sur un effectif très réduit (378 agents concernés en 2025) ce qui est également le cas des services du Premier ministre (+146 % entre 2023 et 2025, à 32 agents, dont 25 % consécutifs à une absence préalable). La progression chez les personnels non médicaux du versant hospitalier est, elle, de 2,3 points, à 4,5 %, la quotité de 50 % représentant 95,5 % des cas.

"Offrir davantage de prévisibilité"

S'agissant des mesures envisagées, la présentation apporte également quelques précisions sur :

- "la mise en place d'un délai maximal de 30 jours pour autoriser l'exercice du TPT (temps partiel thérapeutique), de façon à éviter les régularisations tardives". "Cette période permet à l'employeur d'échanger avec l'agent pour définir au mieux les modalités d'exercice à temps partiel. Ce délai ne s'appliquera pas après certains congés pour raison de santé (CLM (congé de longue maladie), CLD (congé de longue durée), Citis (Congé pour invalidité temporaire imputable au service), disponibilité pour raison de santé), la prise d'effet est alors immédiate pour les agents concernés, qui sont inscrits dans un parcours de reprise, dont le TPT constitue une des modalités", est-il indiqué ;
- "la fin de la périodicité imposée (1 -> 3 mois) : le médecin prescripteur peut adapter durée et quotité en fonction de la situation de l'agent (possibilité de prévoir directement une période de TPT supérieure à 3 mois). Parallèlement, le suivi RH de l'agent en TPT sera renforcé avec une adaptation des suivis assurés par le médecin agréé et par le médecin du travail (possibilité d'un contrôle à tout moment, en contrepartie de la suppression du contrôle systématique à trois mois et précision de la situation de l'agent pendant cette période de réexamen médical)."

L'objectif est de "faciliter les démarches et offrir davantage de prévisibilité pour l'employeur et pour le service et de visibilité à l'agent le traitement de sa demande", rappelle la présentation.

Quelle suite donner aux discussions ?

Les organisations syndicales jugent ces nouvelles données parcellaires et toujours incomplètes. "Nous ne savons pas si ces temps partiels thérapeutiques succèdent à des congés maladie ou non pour plusieurs ministères, dont celui de l'Éducation nationale, et ne figure aucune donnée sur l'âge", réagit Annick Fayard, secrétaire nationale de l'Unsa Fonction publique. En outre, "ramenés aux effectifs, la proportion de temps partiels thérapeutique est finalement limitée", fait valoir Bruno Leveder, secrétaire national de la FSU, évoquant une fourchette comprise entre 0,9 % et 1,2 % pour les effectifs concernés au sein de l'Éducation nationale.

Surtout, les représentants syndicaux voient dans cette présentation incomplète et les mesures proposées une volonté du gouvernement de "réduire les droits des agents en compliquant les modalités de rechargement du temps partiel thérapeutique en cas d'arrêt maladie ou en soumettant à autorisation l'accord du premier temps partiel thérapeutique", pointe Bruno Leveder (FSU), s'interrogeant sur la pertinence d'un échange entre l'administration et le médecin. Plus largement, "on ne peut pas proposer un plan 'santé des femmes' dans un nouvel accord sur légalité professionnelle et dans le même temps resserrer le dispositif des temps partiels thérapeutiques", s'étonne Annick Fayard (Unsa). Face à cette "restriction des droits des agents sur laquelle la DGAFP ne s'explique pas clairement", rapporte Damien Leroux représentant de la CFDT Fonctions publiques, la suite qui sera donnée à ce chantier est incertaine, une suspension voire un arrêt des discussions n'étant pas à exclure, analyse-t-il. Interrogée sur le sujet, la direction générale réserve pour l'heure sa réponse.

Dialogue social (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21299>) Protection sociale (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21306>)

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

CONTACTER LE JOURNALISTE



SUIVRE CE SUJET



@AEFSOCIAL_RH ([HTTPS://X.COM/@AEFSOCIAL_RH](https://x.com/@AEFSOCIAL_RH))

Dépêche n° 746163  4 min de lecture

Par Clarisse Jay Publiée le 18/02/2026 à 17h33

La circulaire aux préfets sur le logement des agents publics fixe les contours d'une stratégie territoriale

Lors d'un déplacement à Marseille le 18 février 2026, le ministre délégué de la Fonction publique David Amiel a confirmé le lancement d'une "mobilisation territoriale pour mieux loger les agents publics et garantir la continuité du service public" par la diffusion, "dans les prochains jours", d'une circulaire à l'ensemble des préfets. Celle-ci vise "à identifier les territoires où les tensions immobilières sont les plus fortes et à mettre en place des solutions locales pour améliorer l'accès au logement des agents publics". Le projet de texte prévoit plusieurs axes de mobilisation.



La circulaire demande aux préfets de département de faire remonter les stratégies élaborées en matière de logement d'ici fin juin 2026. J. Groisard

Comme déjà annoncé devant les députés le 12 janvier à l'occasion de l'examen de la proposition de loi visant à améliorer le logement des agents publics, le ministre délégué chargé de la Fonction publique a confirmé mercredi 18 février, lors d'un déplacement à Marseille, la diffusion "dans les prochains jours d'une circulaire à l'ensemble des préfets". Ses contours avaient été précisés aux organisations syndicales lors d'un groupe de travail le 28 janvier (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/744995-les-prefets-bientot-mobilises-pour-organiser-la-politique-du-logement-des-agents-publics-dans-les-territoires/>)).

Ce texte, qu'AEF info a pu consulter, vise à engager "une mobilisation territoriale pour mieux loger les agents publics et garantir la continuité du service public", dans le cadre du plan Relance logement dévoilé par le Premier ministre le 23 janvier.

Travailler avec les acteurs locaux

Pour les fonctionnaires, les préfets seront ainsi chargés d'identifier "les territoires où les tensions immobilières sont les plus fortes" et de "mettre en place des solutions locales pour améliorer l'accès au logement des agents publics". Le projet de circulaire incite les hauts fonctionnaires à s'appuyer sur l'expertise des opérateurs de l'État, notamment les

observatoires locaux des loyers, lorsqu'ils existent, et avec la contribution des employeurs publics, dont les collectivités territoriales, dont les avis pourront être recueillis lors des comités locaux d'emploi public. Les organisations syndicales représentatives de la fonction publique seront également associées à cette démarche, notamment par les sections régionales interministérielles d'action sociale au niveau de l'état et les instances de dialogue social à "identifier" pour les autres versants.

Les préfets de région désigneront également un correspondant régional "en mesure d'assurer une coordination des employeurs publics et des différents services de l'État mobilisés sur le sujet". Il sera également chargé de faire remonter à l'État les actions engagées et de diffuser les informations pertinentes aux interlocuteurs locaux.

Une stratégie au printemps

Ils devront ainsi "piloter, au niveau départemental, une stratégie coordonnée associant les employeurs des trois versants de la fonction publique" et "mobiliser les outils de la politique publique du logement les plus adaptés localement, en lien avec les collectivités territoriales compétentes". À l'échelle du ou des bassins de vie identifiés comme secteurs de mobilisation prioritaire, les préfets de département seront chargés de construire une stratégie interministérielle et inter-versant de mobilisation des employeurs publics, de coordination de leurs actions et d'actions propres des services déconcentrés de l'État et de ses opérateurs pour faciliter le logement des agents publics. Trois axes sont déclinés : produire du logement, simplifier le parcours des agents et les informer.

En outre, "toute initiative locale, adaptée aux enjeux et opportunités du territoire, pourra être expérimentée avec, au besoin, l'appui de la mission Logement des agents publics placée au sein de la direction générale de l'administration et de la fonction publique". Les préfets de région lui feront remonter d'ici fin avril 2026 les premiers bassins de vie identifiés comme secteurs de mobilisation prioritaire, ainsi que les noms et coordonnées des correspondants régionaux. Ces secteurs pourront être complétés, le cas échéant, dans un second temps, une fois les nouveaux exécutifs locaux installés. Les préfets de département concernés feront remonter les stratégies élaborées d'ici fin juin 2026.

Etat – Opérateurs (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21356>) Pouvoirs publics (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21357>)

Ressources humaines (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21305>)

CONTACTER LE JOURNALISTE



SUIVRE CE SUJET



@AEFSOCIAL_RH ([HTTPS://X.COM/@AEFSOCIAL_RH](https://x.com/@AEFSOCIAL_RH))

Dépêche n° 746268  3 min de lecture

Par Danae Corte Publiée le 19/02/2026 à 17h50

Relancer la natalité : « Les aides financières ne suffiront pas sans un accompagnement humain après l'accouchement »

Aides, congés, modes de garde : le plan natalité du gouvernement multiplie les incitations. Mais il passe à côté de ce qui empêche réellement les femmes de se (re)lancer dans un projet d'enfant, analyse Charlotte Guedj, cofondatrice de l'Ecole du Bien-Naître.



L'accompagnement post-partum reste insuffisant pour soutenir les jeunes mères dans cette période cruciale. (Photo iStock)

Publié le 20 févr. 2026 à 08:30 | Mis à jour le 20 févr. 2026 à 08:31

 Votre abonnement vous permet d'accéder à cet article

Aides financières, congés réorganisés, promesses sur les modes de garde, soutien à la lutte contre l'infertilité, c'est en substance les éléments énoncés dans le programme du

plan natalité présenté par le gouvernement. Celui-ci fait suite à **l'annonce de l'envoi d'un courrier aux Français de 29 ans** pour les sensibiliser à la fertilité.

Ces mesures partent d'un constat lucide : **l'année 2025 a été marquée par un fait marquant** : un solde naturel négatif pour la première fois depuis 1945 (651.000 décès pour 645.000 naissances). Cela pose une question centrale : peut-on réellement relancer les naissances sans sécuriser ce qui se joue après l'accouchement ?

Un suivi post-partum actuellement très limité

Le débat public se concentre sur l'incitation : informer, soutenir financièrement, aménager l'organisation du travail. Or, l'inquiétude exprimée par de nombreuses jeunes femmes ne porte pas d'abord sur le temps biologique. Elle porte sur les conditions concrètes dans lesquelles on devient mère aujourd'hui.

LIRE AUSSI :

- **CHRONIQUE – Ce que veulent les mères**
- **TRIBUNE – « Face à l'hiver démographique, la France ne doit pas se bercer d'illusions »**

En France, une femme quitte la maternité après quelques jours d'hospitalisation, souvent encore éprouvée physiquement et **traversée par d'intenses bouleversements émotionnels**. Le suivi prévu par le système reste limité : une consultation postnatale, généralement programmée six à huit semaines plus tard. Entre-temps, les familles naviguent seules dans une période pourtant décisive.

Il n'existe pas de parcours de soins postnatal systématique, coordonné et universellement accessible. L'accompagnement dépend des territoires, des réseaux, des ressources personnelles. Les inégalités sont fortes. La prévention des troubles psychiques du post-partum demeure insuffisamment structurée. Et les jeunes adultes observent cette réalité.

« Ce que beaucoup redoutent n'est pas seulement la difficulté matérielle d'élever un enfant. C'est la

peur de l'isolement, de l'épuisement, de l'imprévisibilité. »

Ce que beaucoup redoutent n'est pas seulement la difficulté matérielle d'élever un enfant. C'est l'absence de sécurité autour des premiers mois. C'est la peur de l'isolement, de l'épuisement, de l'imprévisibilité. Or cette sécurité ne s'achète pas. Elle se construit par un accompagnement humain, lisible, coordonné.

Les professionnelles périnatales absentes du plan gouvernemental

Les accompagnantes périnatales, les professionnelles du lien et de la prévention existent. Elles travaillent sur le terrain, soutiennent les mères, préviennent les situations de détresse, favorisent un attachement sécurisant dès les débuts de vie. Pourtant, elles restent largement absentes des grandes orientations nationales.

LIRE AUSSI :

- **DECRYPTAGE – Logement, versement familial unique, congés parentaux : des pistes pour relancer les naissances en France**
- **TRIBUNE – Un parent sur deux a une santé mentale « en dents de scie » : « L'entreprise attend une performance identique, comme si rien ne s'était passé »**

Relancer la natalité ne peut se réduire à une politique d'incitation. Cela suppose de restaurer la confiance. Et la confiance naît lorsque les femmes savent qu'elles ne seront pas seules au moment où une vie commence.

Faire de l'après-naissance une priorité nationale ne serait pas un luxe budgétaire. Ce serait un choix stratégique et avant tout humain. Car accompagner les mères durant la grossesse et dans les premiers mois, c'est investir dans la santé des enfants, dans la solidité des familles et, in fine, dans l'avenir collectif. Relancer les naissances commence par accompagner les mères.

Charlotte Guedj est cofondatrice de l'Ecole du Bien-Naître et d'Agir pour Toutes, école de formation des professionnels de santé et de la périnatalité.

EMPLOI LIVRES

« Faire face aux risques psychosociaux » : un plaidoyer pour la prévention

Dans leur dernier ouvrage, le président du cabinet Technologia, Jean-Claude Delgènes, et l'avocate Françoise Maréchal-Thieullent démontrent que le développement du travail hybride et la progression de l'intelligence artificielle constituent de nouveaux facteurs de risques psychosociaux.

Par François Desnoyers

Publié hier à 06h00 • Lecture 2 min.

Article réservé aux abonnés

Burn-out, stress chronique, crise suicidaire... Si la connaissance des risques psychosociaux a progressé ces dernières années dans le milieu professionnel, de nombreux décideurs n'utilisent pas les leviers dont ils disposent pour les prévenir.

Présenté comme un guide pratique, l'ouvrage *Faire face aux risques psychosociaux* (Eyrolles, 2025) se propose de décrypter l'origine des dégradations de la santé mentale en entreprise, afin de combattre ces affections « à la source ». Porté par Jean-Claude Delgènes, président fondateur du cabinet Technologia, spécialiste de la prévention des risques psychosociaux liés au travail, et Françoise Maréchal-Thieullent, avocate et médiatrice, il offre une réflexion à deux niveaux sur ces leviers d'action.

Les auteurs donnent en premier lieu des conseils pour limiter les risques en interne, au plus près du terrain. Cela passe tout d'abord par une fine connaissance des mécanismes psychiques. Comprendre, par exemple, que lorsqu'on laisse les blagues salaces fuser à longueur de journée dans un bureau, cela peut avoir des conséquences douloureuses sur certains salariés, quand bien même ils ne seraient pas directement visés.

Lire aussi | [Risques psychosociaux : l'excès de numérique nuit à la santé au travail](#)

M. Delgènes et M^{me} Maréchal-Thieullent détaillent les grands axes des politiques de prévention qui peuvent être menées, par exemple [face aux risques de harcèlement sexuel](#) (sensibilisation, formation, mise en place de mécanismes d'alerte comme la création d'une boîte e-mail spécifique ou un référent harcèlement...).

Ils soulignent aussi des facteurs de risques sur lesquels les décideurs doivent s'impliquer, en particulier le développement du télétravail, et avec lui du travail hybride, ou l'avancée de l'intelligence artificielle (IA) au cœur des entreprises. Un déploiement qui « *génère stress et insécurité chez les salariés* », notent les auteurs qui expliquent que s'il « *ne sert (...) à rien de s'opposer à l'IA* », des mesures doivent être prises pour encadrer son essor : « *Une gouvernance humaine pour valider les décisions prises par l'IA, des audits réguliers pour détecter et corriger les biais, la formation des employés pour réduire la peur de l'inconnu et favoriser l'adaptation aux nouveaux métiers...* »

Des chantiers immenses

En second lieu, les auteurs appellent les entreprises à mener une réflexion sur des causes plus profondes et structurelles des risques psychosociaux. Elles sont multiples : augmentation de « *la pression professionnelle* » au travail, perte de sens dans certains secteurs, « *structure centralisée et autoritaire du management français* »...

Lire aussi | [La santé mentale des salariés s'est légèrement dégradée](#)

Les chantiers à mener sont immenses, dépassant bien souvent le champ d'action direct de l'organisation – pensons par exemple à la financiarisation de l'économie. Mais les décideurs ont là aussi le pouvoir d'agir, assurent les auteurs, qui plaident, par exemple, pour des orientations stratégiques autour des conditions de travail, de l'ergonomie des postes, du profil des managers, de l'implication des médecins du travail ou d'un dialogue social renforcé.

Ce guide s'adresse aux dirigeants et managers souhaitant s'engager pour réduire ces risques. Il n'en oublie pas pour autant les sceptiques.

A leur attention, sont mis en avant les enjeux pour les entreprises ignorant le sujet. Risques juridiques, en premier lieu : la réglementation impose, par exemple, que le plan de prévention pour les salariés inclut de nombreux facteurs de risques psychosociaux, tels les agissements sexistes. Risques financiers, ensuite : l'ouvrage rappelle les multiples coûts potentiels (perte de production, frais de reclassement, frais administratifs, atteinte à la réputation de l'organisation...). Des charges à même de « *fragilise[r] durablement la santé économique de l'entreprise* ».

¶ « *Faire face aux risques psychosociaux* », de Jean-Claude Delgènes et Françoise Maréchal-Thieullent, Editions Eyrolles, 2025, 240 pages, 25 euros.