

Retraite progressive dans la fonction publique : un droit encore trop difficile à concrétiser

La question de la fin de carrière des agents publics revient au cœur des discussions entre le gouvernement et les organisations syndicales. Parmi les dispositifs mis en avant ces dernières années, la retraite progressive suscite un intérêt croissant... mais sa mise en œuvre concrète reste semée d'obstacles.

Logement des agents publics : une nouvelle mobilisation demandée aux préfets

Une circulaire du 18 février 2026 demande aux préfets de renforcer les actions en faveur du logement des agents publics, face aux difficultés croissantes d'accès au logement dans de nombreux territoires.

Congé d'adoption : des règles assouplies pour les agents publics

Le décret n°2026-119 du 20 février 2026 fait évoluer les modalités du congé d'adoption dans la fonction publique.

Fonction publique 2050 : simple réflexion... ou préparation d'un grand tournant ?

DÉBAT SUR L'AVENIR DU SERVICE PUBLIC : Le gouvernement a lancé une « revue stratégique » pour réfléchir à l'avenir de la fonction publique à l'horizon 2035-2050, de nombreuses questions sont mises sur la table. Derrière cet exercice de prospective, c'est aussi le futur du service public qui se joue.

Mieux travailler dans la

fonction publique au cœur des discussions

Le groupe de travail inscrit à l'agenda social de la DGAFP consacré aux conditions de travail s'est réuni dans un contexte marqué par la conférence « Travail, emploi, retraite ».

Emploi public en 2024 : une hausse plus modérée, portée par les contractuels

L'Insee vient de publier son étude annuelle sur l'emploi dans la fonction publique. Que retenir des chiffres 2024 ? Si les effectifs continuent d'augmenter, le rythme ralentit nettement. Et, une fois encore, ce sont les contractuels qui tirent la hausse.

La DGAFP veut réformer le temps partiel thérapeutique

Mauvaise méthode visant à réduire les droits des agents, absence des employeurs, le groupe de travail du 5 février 2026 n'est pas allé à son terme. La CFDT a demandé à l'administration de compléter son bilan et de clarifier ses

intentions en prévision d'une nouvelle réunion.

Un nouveau plan de santé au travail se profile dans la fonction publique

La DGAFP prépare désormais un nouveau plan pour 2026-2030, axé sur le renforcement de la prévention, l'harmonisation des outils et une meilleure prise en compte des risques spécifiques, notamment la santé des femmes, les risques psychosociaux et les violences au travail.

Les absences pour raisons parentales ou familiales remises à plat

Un groupe de travail s'est réuni en date du 27 janvier 2026. Il était destiné à préparer le projet de décret, qui sera présenté pour avis au Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP) le 11 mars 2026.

Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CSFPE) du 15 janvier 2026

Le CSFPE s'est réuni le 15 janvier 2026. Il a émis un avis favorable sur un projet de décret concernant les personnels contractuels de l'autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection (ASNR), afin qu'ils puissent accéder de manière dérogatoire à la Fonction Publique. L'instance a également examiné un bilan du corps interministériel à gestion ministérielle (CIGEM) des attachés de l'administration de l'État.

Projet de décret sur l'ASNR

Une loi du 21 mai 2024 relative a créé, au 1er janvier 2025, une nouvelle autorité, l'Autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection (ASNR), en fusionnant l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN) et l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN). Cette loi a prévu que, pendant 6 années, les contractuels de l'ASNR pourront être titularisés dans la fonction publique.

Le projet définit les modalités d'accès dérogatoires à la fonction publique. Il précise comment l'ancienneté des contractuels peut être prise en compte pour accéder aux promotions et garantit le maintien des rémunérations.

Le texte assure la reconnaissance des compétences et de l'ancienneté des agents titularisés. La CFDT l'a approuvé par son vote.

Bilan du CIGEM des attachés d'administration de l'État

En préambule, le DGAFP a rappelé les annonces du ministre délégué de la Fonction Publique lors du Conseil Commun de la Fonction Publique du 13 janvier 2026 :

- Les taux de promotion du 2ème grade seront revus ;
- Le 3ème grade sera dé-fonctionnalisé ;
- L'échelon spécial sera linéarisé dès 2026.

La CFDT a souligné que le bilan fait apparaître une situation très insatisfaisante. Elle a mis en exergue de fortes préoccupations.

- L'égalité professionnelle reste à construire, en témoigne la sous-représentation des femmes dans les 2ème et 3ème grade ;
- L'accès au corps est très déséquilibré, par exemple le passage par les IRA n'est pas à la hauteur de ce qu'il devrait être ;
- La mobilité ne touche que 4 % du corps. Elle était pourtant une des promesses de sa création ;
- Les grilles indiciaires sont obsolètes et les carrières manquent de dynamisme ;
- La convergence indemnitaire entre les ministères doit être mise en œuvre en commençant par documenter les écarts existants.

Le document présenté au CSFPE avance des perspectives d'évolution. Il s'agit notamment de la mise en place d'un collège interministériel de gestion du corps sur le modèle de celui des administrateurs de l'État, de l'adoption d'orientations générales interministérielles, et de l'ouverture de discussions sur les grilles.

Des groupes de travail avec les organisations syndicales sur ces points seront organisés.

La CFDT s'est dite prête à discuter de tous ces sujets. Elle a affirmé l'urgence à traiter le manque d'attractivité du CIGEM si on veut éviter l'effondrement de ses effectifs.

> Source : UFFA-CFDT

Autorisations spéciales d'absence : une réforme sous contrainte... et sous surveillance syndicale

Après plus de six ans d'attente, le gouvernement s'apprête enfin à revoir le régime des autorisations spéciales d'absence (ASA) dans la fonction publique. Le ministère de la Fonction publique doit présenter, le 27 janvier, ses premières orientations aux organisations syndicales.

Santé et sécurité au travail dans la Fonction publique d'État : où en est-on ?

La Commission centrale hygiène, sécurité et conditions de travail de la Fonction publique de l'État s'est réunie le 10 décembre 2025, après plus d'un an sans réunion. Cette séance a permis d'examiner les bilans hygiène et sécurité 2022-2023, le

bilan du Fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail, et les perspectives du Plan Santé au Travail.

Salaires dans la Fonction publique : l'intersyndicale interpelle le Premier ministre

Le 16 janvier 2026, l'intersyndicale Fonction Publique (CGT, FO, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires, CFE-CGC, FA-FP) a adressé un courrier au 1er ministre, relatif aux rémunérations des agents publics.

Laure REVEL élue à l'unanimité secrétaire générale de la CFDT Fonctions publiques

Réunies le 8 janvier 2026, les fédérations composant la CFDT Fonctions publiques ont élu à l'unanimité Laure REVEL secrétaire générale, après la disparition brutale de Mylène

Jacquot, dont l'engagement laisse une empreinte profonde.

Avant son élection, Laure REVEL exerçait les fonctions de secrétaire générale adjointe et trésorière de la CFDT Fonctions publiques (depuis septembre 2023).

Elle a par ailleurs été co-secrétaire générale de SPAgri CFDT (syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture) entre mars 2020 et septembre 2023.

Ingénieure de l'agriculture de l'environnement hors classe, elle a exercé notamment des responsabilités d'encadrement au sein de la Direction départementale des territoires de Saône-et-Loire (DDT 71).

À propos de la CFDT Fonctions publiques

L'Uffa-CFDT (la CFDT Fonctions publiques) a été créée en 1973. Depuis cette date, l'Uffa, l'Union des fédérations de fonctionnaires et assimilés, est composée des dix fédérations CFDT ayant dans leur champ les 5,8 millions d'agents publics relevant des versants de l'État, de la Territoriale et de l'Hospitalière.

> Document à consulter

- Communiqué de presse CFDT Fonctions publiques du 8 janvier 2026 [ICI](#)

Dermatose nodulaire : Les

salariés et agents publics ne sont pas des cibles

Communiqué de presse du 15 décembre 2025 de la CFDT Agri-Agro

Réforme des IRA – Groupe de travail DGAFP du 25 novembre 2025

Un groupe de travail a été constitué par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) pour travailler sur un projet de réorganisation des Instituts régionaux d'administration (IRA) qui doit déboucher sur la création d'un établissement public national, à brève échéance (Janvier 2027).

Faciliter l'accès au logement des agents publics : un simulateur enrichi

Un nouveau simulateur de droit vient d'être ouvert sur le portail « logement des agents de la fonction publique » de la direction générale de l'administration et de la fonction publique, offrant de nouvelles fonctionnalités.

Intelligence Artificielle Générative (IAG) : quelles conséquences pour l'emploi public ?

L'arrivée massive de l'intelligence artificielle générative (IAG) bouleverse déjà de nombreux secteurs, et le service public n'échappe pas à cette transformation. Depuis le lancement de ChatGPT fin 2022, les usages et les IA se multiplient, tout comme les interrogations : quelles tâches pourront être automatisées ? Quels métiers seront renforcés ? Et, surtout, quel impact sur les emplois dans la fonction publique ?

Un secteur public particulièrement exposé

Selon l'étude réalisée par Roland Berger en 2023, l'administration publique se trouvait déjà "en première ligne", avec 37 % d'emplois exposés à l'IA générative – un niveau plus élevé que dans le secteur privé (32 %). La mise à jour publiée en octobre 2025 confirme et accentue ce constat : l'impact atteindrait désormais 38 %, soit 2,1 à 2,2 millions d'agents concernés.

Sur l'ensemble des 5,7 millions d'agents publics français, l'étude estime que :

- 8 % des emplois pourraient être automatisés, soit

environ 430 000 postes menacés ;

- **22 % pourraient être “augmentés”**, c’est-à-dire améliorés ou transformés grâce à l’IA, soit 1,25 million de postes ;
- **8 % seraient faiblement exposés**, environ 400 000 emplois.

Quels métiers sont les plus menacés ?

Les emplois administratifs apparaissent clairement comme les plus vulnérables. Les agents d’accueil, secrétaires, assistants administratifs, personnels chargés de l’enregistrement ou du traitement documentaire, présentent un potentiel d’automatisation compris entre 56 % et 70 % au niveau mondial. Au total, cela pourrait toucher près de 26 millions d’agents publics dans le monde.

Ces fonctions sont caractérisées par des tâches répétitives, fortement standardisées et reposant sur du traitement d’information – un terrain particulièrement favorable à l’IA générative.

Des gains potentiels... surtout pour les métiers qualifiés

À l’inverse, l’IAG pourrait renforcer les métiers à dominante intellectuelle ou scientifique : experts, enseignants, chercheurs, médecins, juristes, ingénieurs publics, cadres dirigeants, forces de sécurité...

Entre 21 % et 40 % de ces professionnels pourraient voir leur travail enrichi, avec des gains de temps, une meilleure qualité d’analyse ou encore un appui à la décision.

Quelques exemples concrets :

- **Santé** : aide au diagnostic et au tri administratif
- **Éducation** : préparation de cours, corrections, suivi individualisé
- **Sécurité / défense** : analyse prédictive, scénarios de formation
- **Finances publiques** : détection automatisée des fraudes
- **Services d'accueil du public** : traitement intelligent des demandes des usagers

Un risque réel sur les effectifs

À l'échelle mondiale, le cabinet Roland Berger estime que **7,5 % des agents publics pourraient voir leur poste supprimé grâce à l'automatisation** – soit 26 millions de personnes dans le monde.

En France, le potentiel d'automatisation représente **près de 430 000 emplois**, principalement dans les fonctions supports. Les métiers à faible exposition – maintenance, transports, nettoyage, collecte des déchets, etc. – seraient moins touchés, sauf en cas de robotisation conjointe.

Un enjeu syndical majeur

Les chiffres montrent que les effets de l'IA générative ne se répartiront pas de manière uniforme entre les catégories professionnelles.

Ils posent plusieurs défis majeurs pour la fonction publique :

- L'anticipation des suppressions de postes dans les métiers administratifs ;
- L'accompagnement de la transformation des missions ;
- La garantie d'un développement des compétences lié aux nouveaux outils ;
- La préservation de la qualité du service public, qui repose sur l'humain.

Pour la CFDT, la question n'est pas d'empêcher l'arrivée de

*l'IA – elle est déjà là – mais de s'assurer que son déploiement se fasse **avec** les agents, et non **contre** eux.*

Alors même que l'attractivité de certaines fonctions interrogent les candidats potentiels, il ne faudrait pas non plus que l'IA par les craintes qu'elle génère, soit contre productive avec les quelques mesures positives d'attractivité que certains employeurs tentent de mettre en place... Le MAASA n'y fait pas exception.

Former, accompagner, donner du sens, anticiper les mobilités professionnelles : voilà les véritables enjeux pour éviter que l'innovation technologique ne devienne synonyme de casse sociale.

> Source : CFDT-UFETAM

Document à consulter :

- **Rapport « Le service public à l'épreuve de l'intelligence artificielle » – Juillet 2025 [ICI](#)**

Le gouvernement lance une conférence sur le travail et les retraites

Jusqu'en septembre 2026, les partenaires sociaux sont invités à débattre autour de trois grandes thématiques : la qualité de vie au travail, les parcours professionnels et l'avenir des retraites.

La fonction publique, de nouveau sous la coupe de Bercy ?

La fonction publique peut-elle vraiment s'émanciper de Bercy ? Après plusieurs allers-retours entre tutelle budgétaire et ministère dédié, le portefeuille revient aujourd'hui dans le giron des Comptes publics.

Temps partiel dans la fonction publique : un nouveau guide pour tout comprendre

La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) vient de publier un guide relatif à la mise en œuvre du temps partiel pour les agents publics.

“La fonction publique est face à un mur de déficit d’attractivité”

Rémunérations en berne, inégalités persistantes entre les femmes et les hommes, conditions de travail dégradées, baisse des effectifs, pyramide des âges vieillissante... : les maux de la fonction publique s’aggravent. Face aux menaces qui pèsent sur les 5,7 millions d’agents et leurs missions, Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT Fonctions publiques, tire le signal d’alarme.

Recours aux contractuels dans la fonction publique : entre variable d’ajustement et nécessité de service public

La députée Céline Thiébault-Martinez a présenté, dans le cadre du projet de loi de finances pour 2026, un rapport budgétaire sur la mission Transformation et fonctions publiques. La seconde partie de son rapport dresse un constat lucide sur l’augmentation du nombre de contractuels et sur les risques d’un modèle public à deux vitesses.

Simplification du processus de départ en retraite des fonctionnaires de l'État

Mise en œuvre à partir du 1er janvier 2026

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2025

Le rapport annuel 2025 sur l'état de la fonction publique, publié par la DGAFP, dresse le panorama complet de l'emploi public, des conditions de travail et de la santé des agents. Bilan : plus d'agents, davantage de contractuels, et une santé au travail qui reste un enjeu majeur.

Accès aux services publics : moderniser sans exclure : un défi urgent

Le Sénat vient de publier un rapport sur «*L'accès aux services publics : renforcer et rénover le lien de confiance entre les administrations et les usagers*». Derrière ce titre

institutionnel se cache une réalité bien connue des agents et des usagers : la dématérialisation, si elle simplifie certaines démarches, **crée aussi de nouvelles inégalités.**

Une fracture numérique et territoriale bien réelle

Le constat est clair : **près d'un Français sur deux a du mal à effectuer ses démarches en ligne.** Les personnes âgées, les plus modestes, mais aussi de nombreux jeunes sont laissés de côté.

À cela s'ajoute la fermeture de guichets, de trésoreries, de bureaux de poste... autant de services de proximité qui disparaissent et alimentent le **sentiment d'abandon** dans les territoires ruraux, les quartiers populaires et les outre-mer.

L'humain, toujours indispensable

Le rapport le souligne fortement : **aucun outil numérique ne remplacera le contact humain.** Le téléphone reste le moyen préféré des usagers pour joindre l'administration, et les accueils physiques sont vitaux pour les démarches complexes.

Les espaces **France services**, portés à bout de bras par les collectivités locales et leurs agents, jouent un rôle essentiel. Mais leur développement ne doit pas masquer la réalité : **ce sont souvent les collectivités qui financent à la place de l'État.**

Des usagers piégés par les sites frauduleux

La dématérialisation a aussi ouvert la porte à de nombreux abus : des sites privés font payer des démarches gratuites, imitent les sites officiels ou exploitent la détresse des usagers. Le rapport appelle à renforcer les sanctions et à mieux protéger les citoyens.

Des agents en première ligne

Derrière ces constats, ce sont **les agents publics** qui tiennent la barque. Conseillers France services, agents d'accueil, conseillers numériques... tous font preuve d'une polyvalence et d'un engagement remarquables. Mais leurs conditions de travail, leurs formations et leurs parcours professionnels doivent être mieux reconnus et valorisés.

La **CFDT** le répète : **moderniser les services publics ne peut se faire sans investir dans les femmes et les hommes qui les font vivre.**

Inclusion numérique et IA : vigilance syndicale

Le rapport évoque aussi l'inclusion numérique et l'arrivée de l'intelligence artificielle dans les services publics. Ces outils peuvent être utiles, mais à deux conditions :

- qu'ils soient **au service des usagers et des agents,**
- et qu'ils respectent la **sécurité des données et la transparence.**

Sans cela, le risque est grand de renforcer encore les inégalités et de déshumaniser la relation de service public.

Moderniser oui, exclure non !

Au fond, ce rapport vient confirmer ce que la **CFDT** dénonce depuis longtemps : **le tout-numérique ne peut pas être la seule réponse.** Il faut garantir à chacun le choix du canal, maintenir des accueils humains de qualité, et donner aux agents les moyens de répondre aux besoins des citoyens.

Un service public moderne, c'est un service public **accessible à toutes et tous,** qui continue d'incarner l'égalité et la solidarité au cœur de notre République.

Documents

- [Rapport complet » Faciliter l'accès aux services publics » \(Sénat – 16-09-25\)](#)
 - [Synthèse du rapport sénatorial](#)
-

**Budget 2026 : les
travailleurs et les
travailleuses ne se
laisseront pas faire !**

A lire ci-dessous, le communiqué intersyndical CFDT CGT FO CFE-CGC CFTC du 09 août 2025.



**Budget 2026 : les travailleurs et les
travailleuses ne se laisseront pas faire
!**

Alors que le chômage repart à la hausse dans une conjoncture économique déprimée.

Au moment où une commission d'enquête sénatoriale met au jour le maquis des dispositifs permettant de transférer 211 milliards d'argent public vers les entreprises sans évaluation rigoureuse de leur efficacité, sans contrôle ni condition pour certains.

En plein milieu de l'été, au moment où les françaises et les français tentent, pour ceux qui en ont encore les moyens, d'oublier un quotidien qui se dégrade, le gouvernement décide une nouvelle attaque en règle des droits des travailleurs et travailleuses.

Sans rien écouter de l'avertissement unanime des organisations syndicales face à un projet de budget qui éreinte les travailleurs (malades, chômeurs ou retraités), et sans même prendre le temps de rencontrer toutes les organisations syndicales, la ministre du travail publie une lettre de cadrage pour la réforme de l'assurance chômage et un document d'orientation pour l'ouverture d'une négociation précisant les modalités de suppression de deux jours fériés. Une première étape, le gouvernement ayant annoncé sa volonté de réformer de nouveau le droit du travail à la rentrée, ouvrant ainsi « en même temps » grand les portes du musée des horreurs de la stigmatisation des demandeurs d'emploi et de la dérégulation du marché du travail.

Les constats et propositions du gouvernement contenus dans les documents transmis affichent une volonté explicite de revenir sur 70 ans de luttes et d'acquis sociaux avec de nombreuses contrevérités. Le gouvernement prétend que la trajectoire budgétaire de l'assurance chômage s'est fortement dégradée depuis la loi de programmation des finances publiques pour 2023-2027. Or ces prévisions étaient fausses et même faussées comme le montraient celles de l'Unedic, de la Banque de France ou de la commission européenne. De plus, le gouvernement a agréé l'ANI du 14/11/2024 sans objection. 7 mois après, les prévisions économiques sont sensiblement identiques. Il n'y a donc aucune justification légale à exiger une nouvelle

négociation sur l'assurance chômage. L'article L1 du Code du Travail s'inscrit dans une volonté, par la négociation, de maintenir un équilibre et une cohésion au sein de la société. Avec une négociation supprimant deux jours fériés, le projet du gouvernement vise exactement l'inverse.

Les organisations syndicales regrettent profondément cette précipitation du gouvernement et avertissent solennellement que nous sommes à un tournant social et démocratique. Fortes des **plus de 300 000 signatures** sur la pétition stopbudgetbayrou.fr, elles se réuniront le 1^{er} septembre pour examiner ensemble les moyens de réagir pour contrer ce nouvel accès de brutalité envers la société et le monde du travail.

Je signe la pétition pour exiger l'abandon immédiat de ces mesures.

Relayez et signez la pétition



PÉTITION

[Je signe la pétition](#)

Télétravail : Les employeurs

publics encore réticents

Adopté à marche forcée pendant la crise sanitaire, le télétravail dans la fonction publique est possible et constitue même un argument de recrutement. Toutefois, les employeurs restent frileux quant au nombre de jours accordés, malgré un cadre législatif généreux.

Depuis l'[accord-cadre du 13 juillet 2021](#), les agents publics des trois versants (État, hospitalière et territoriale) peuvent télétravailler jusqu'à trois jours par semaine, selon les missions exercées et les besoins du service. Comme pour les salariés du privé, l'accord garantit le volontariat, la réversibilité du dispositif et l'égalité d'accès, tout en prévoyant un accompagnement des encadrants à la gestion du travail à distance. Pourtant, dans la pratique, sa mise en place n'est pas une évidence.



« Malgré les textes, les employeurs publics restent très réticents à accorder du télétravail », confie Carole Chapelle, secrétaire générale adjointe de la CFDT Fonctions publiques. Sans compter que seuls trois agents sur dix indiquent occuper un emploi compatible avec le télétravail (et parmi eux 54 % y ont recours). (Voir l'étude « [Un agent de la fonction publique sur six déclare télétravailler en 2023](#) »). « Pourtant, l'accord de 2021 prévoit que l'éligibilité à ce mode d'organisation du travail se fasse en partant des activités plutôt que des emplois, de façon à permettre à tous les agents de pouvoir télétravailler les tâches qui peuvent l'être. Mais cette réflexion n'a pas eu lieu, probablement pour sa difficulté à être menée. »

Une tendance que confirme l'étude^(*) de la DGAFP. Parmi les agents qui télétravaillent, seulement 11 % le font au moins trois jours ou plus par semaine, contre 40 % en 2021. Dans le privé, cette part est de 24 %. De plus, les agents sont 61 % à ne pas effectuer plus d'un jour de télétravail par semaine, contre 41 % dans le secteur privé. Ainsi, si ce mode d'organisation du travail semble désormais être bien ancré dans ce secteur – « *la plupart des offres d'emploi mentionnent si le poste à pourvoir est télétravaillable ou pas* », précise Carole Chapelle –, il semblerait que les employeurs publics fassent preuve de plus de prudence que leurs homologues du privé quant au nombre de jours accordés...

> **Par Sabine Izar – CFDT Magazine**

(*) « *Un agent de la fonction publique sur six déclare télétravailler en 2023* » – Point Stat, mars 2025. DGAFP. Ministère de l'Action publique, de la Fonction publique et de la Simplification.

> **À lire également :**

- [Le télétravail dans la fonction publique : ce que prévoit l'accord de 2021](#)

Rapport de la Commission d'Enquête du Sénat sur les agences et opérateurs

Le rapport sur les missions des agences, opérateurs et organismes consultatifs de l'État, par la commission d'enquête du Sénat, a été publié ce jeudi 3 juillet 2025. Que dit ce rapport ?

Pourquoi cette enquête ?

Le Sénat a voulu comprendre pourquoi l'action publique est devenue aussi illisible, avec ses 1000+ agences, opérateurs et comités. Trop de structures, trop peu de stratégie et beaucoup de coûts mal identifiés : c'est le constat de départ.

Les principaux constats :

- La France a créé ses agences **au coup par coup**, sans vraie stratégie globale.
- Ces structures étaient censées rendre l'action publique plus souple et plus efficace, mais au final, elles ont souvent créé **des doublons et de la complexité**.
- L'État **perd la main sur ses politiques publiques**, car les agences s'emparent parfois de fonctions stratégiques au lieu de rester sur l'exécution.
- Manque de transparence : coûts, effectifs et missions réels souvent mal connus, ce qui complique le pilotage et le contrôle parlementaire.
- La multiplication des agences a accentué la **perte de compétences techniques** dans l'administration centrale et territoriale.
- Des circuits de financement **trop complexes**, des logos et des communications dispersés qui rendent l'action de l'État illisible pour le citoyen.

Les recommandations fortes du

rapport :

Le rapport formule une **soixantaine de recommandations**, dont voici les plus importantes et emblématiques :

Redonner un cap clair à l'État

- Élaborer une doctrine claire sur la création et le maintien des agences.
- Soumettre chaque agence à une seule administration de tutelle.
- Renforcer le pilotage central par les ministères, et en particulier par les secrétariats généraux.

Rationaliser et simplifier

- Évaluer tous les 5 ans la pertinence de chaque agence.
- Fusionner ou supprimer certaines agences devenues redondantes.
- Créer un moratoire sur la création de nouvelles agences sauf s'il y a gain prouvé.
- Favoriser la mutualisation des fonctions support (RH, finances, informatique).

Mieux contrôler et mieux informer

- Publier des données financières détaillées, actualisées et ouvertes (open data).
- Mettre en place une comptabilité analytique pour connaître le coût réel de chaque dispositif d'aide.

Recentrer l'action publique sur l'État

- Rendre le préfet l'interlocuteur unique au niveau local.
- Interdire aux agences de lancer directement des appels à projets locaux, ce rôle devant revenir au préfet.
- Supprimer certaines structures comme l'Agence nationale du sport ou Pass Culture, et réintégrer leurs missions aux ministères.

Clarifier la communication

- Apposer uniquement le logo de l'État, pas ceux des agences, sur tous les supports et sites web.
- Recentrer la communication au sein des ministères.

Esprit global du rapport

Le rapport ne préconise **pas une politique de coupes aveugles**, mais plutôt une **réforme cohérente et progressive**, destinée à rendre l'action publique plus lisible, plus efficace et moins coûteuse.

L'objectif : recentrer l'État sur ses missions stratégiques et éviter que les agences ne deviennent des « *États dans l'État* ».

Sur l'économie globale attendue, le rapport sénatorial estime qu'**il serait possible d'économiser environ 550 millions d'euros** en rationalisant le paysage des agences et opérateurs de l'État – notamment grâce à une réduction des fonctions support – mais « *à missions constantes* ». **Soit quatre à cinq fois moins que les montants affichés par le gouvernement et les deux ministres de Bercy.**

Comme l'a précisé le président de la commission d'enquête lors de la présentation du rapport : « ***Au risque de décevoir ceux qui voyaient dans ce travail des milliards d'économies, vous aurez beau chercher, vous ne trouverez pas. Pas de serpe, pas de hache.*** »

> **Source : CFDT-UFETAM**



Pour aller plus loin :

[Rapport de la Commission d'Enquête du Sénat sur les agences et opérateurs de l'État](#)

[L'essentiel sur la commission d'enquête](#)

Vigilance des employeurs publics en matière de protection des agents publics contre les effets de la canicule

Nouvelle circulaire du ministre de la Fonction publique suite à la canicule qui sévit en France.

Laurent Marcangeli, le Ministre de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification a lui aussi fait publier une circulaire « canicule » en date du 30 juin 2025 !

La circulaire Fonction Publique :

Objet : vigilance des employeurs publics en matière de protection des agents publics contre les effets de la canicule.

Pièce jointe : annexe

Une cellule interministérielle de crise a été activée hier par le ministère de l'intérieur pour faire face à la situation d'alerte caniculaire. Météo France a positionné en alerte orange canicule plus de 80 départements métropolitains, ce qui invite à un surcroît de vigilance collective dans nos services

publics.

Cet épisode devrait se poursuivre au moins jusqu'au mercredi 2 juillet inclus.

En plus des mesures de bon sens, tendant à informer, sensibiliser et prévenir, je vous rappelle qu'en tant qu'employeurs, vous êtes responsables de la sécurité et la protection de la santé des agents contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense lorsque les seuils de vigilance météorologique sont atteints (<https://vigilance.meteofrance.fr/fr/canicule>). En la matière, les dispositions du code du travail s'appliquent aux employeurs publics.

Vous devez en particulier vous assurer de l'information et de la formation des agents publics aux bons gestes à adopter (boire régulièrement, se protéger du soleil, ...) et suivre plus particulièrement les agents vulnérables, notamment au regard de leur état de santé. Une réévaluation quotidienne des risques encourus par chacun des agents est réalisée. L'annexe pourra être utilisée pour la sensibilisation des agents.

Je vous invite également à prendre les mesures nécessaires pour le cas échéant adapter l'organisation du travail (horaires, amplitudes, localisation des postes), aménager les postes et tenues de travail pour limiter l'exposition à la chaleur (tenues, ventilation, brumisation) et garantir que les agents auront sur leur lieu de travail les moyens de s'hydrater. Une attention particulière est à porter aux travailleurs dont les missions s'exercent en extérieur.

Les mesures retenues doivent tenir compte du contexte et des contraintes spécifiques de chaque service pour en assurer notamment la continuité, et prendre en considération les besoins et vulnérabilités particulières des usagers du service public concerné.

Dans le cadre du plan national d'adaptation au changement climatique lancé le 10 mars 2025, le [décret 2025-482 du 27 mai 2025](#) relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur entre en vigueur le 1er juillet et s'applique à la fonction publique.

Il conviendra in fine de vous assurer que le risque lié à l'exposition des travailleurs à des épisodes de chaleur intense est désormais intégré à la démarche d'évaluation des risques, et figure au sein du document unique d'évaluation des risques professionnels ou dans des documents équivalents.

Je vous remercie d'appliquer avec beaucoup d'attention ces mesures qui s'inscrivent dans le plan national d'adaptation au changement climatique lancé le 10 mars 2025.

Signé : Laurent Marcangeli

 [Accéder à l'annexe](#)

 [Accéder à la circulaire Fonction publique](#)



A consulter :

[Chaleur intense, canicule et travail des agents publics : de nouvelles précautions prévues par la réglementation](#)