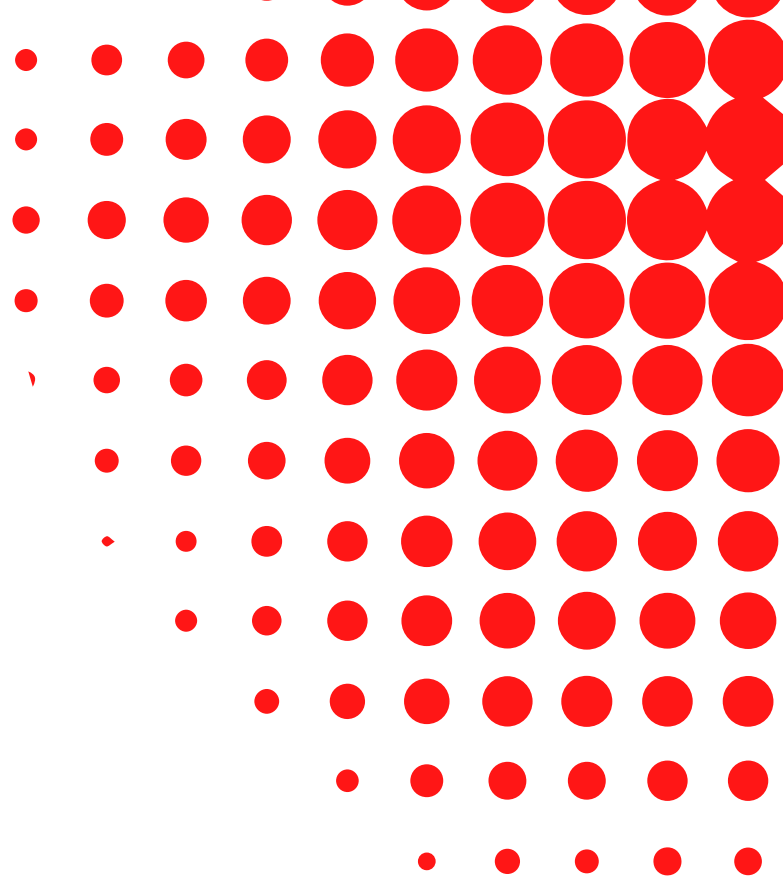


REVUE DE PRESSE



28/05/2026



FONCTION PUBLIQUE

- [Finances](#)

862 000 agents publics vont bénéficier de l'indemnité différentielle afin de ne pas être payés en dessous du Smic

Par [Acteurs publics](#) - 28 mai 2026 - 3 min de lecture

Le gouvernement a annoncé ce jeudi qu'au 1^{er} juin, l'indemnité différentielle sera mise en œuvre. Cette décision fait suite à la hausse du Smic de 2,41 % à la même date. 306 000 agents de l'État seront concernés.



David Amiel, ministre de l'Action et des Comptes publics.

Magali Cohen / Hans Lucas / Hans Lucas via AFP

C'était prévisible, mais le gouvernement a attendu la toute fin du mois de mai pour le confirmer. À la suite de la revalorisation du Smic de 2,41 % prévue au 1^{er} juin, le ministère de l'Action et des Comptes publics annonce la mise en place de l'indemnité différentielle destinée à garantir qu'aucun agent public ne perçoive une rémunération indiciaire inférieure au salaire minimum. Selon un communiqué publié ce jeudi 28 mai, environ 862 000 agents publics sont concernés, dont 306 000 agents de l'État.

Prévue par un décret de 1991, cette indemnité est calculée sur la rémunération indiciaire de base, hors primes et indemnités. Elle bénéficie ainsi aux agents dont le traitement indiciaire est rattrapé par la hausse du Smic, indépendamment des primes qu'ils perçoivent par ailleurs. Le gouvernement précise que ces primes représentent en moyenne 23,9 % du salaire brut mensuel des agents de catégorie C concernés par l'indemnité différentielle, et 28,6 % pour les agents de catégorie B.

Lire aussi : [La nouvelle hausse du Smic affaiblit encore un peu plus le statu quo salarial dans la fonction publique](#)

Pour les agents qui percevaient déjà cette indemnité à la suite de précédentes hausses du Smic, son montant sera revalorisé à compter du 1^{er} juin. Pour les nouveaux bénéficiaires, il dépendra

de leur indice de rémunération. Le montant maximal de l'indemnité différentielle atteindra 65,28 euros bruts par mois. Cette confirmation intervient alors que les organisations syndicales alertaient depuis plusieurs jours sur les effets de la nouvelle hausse du Smic sur les grilles de rémunération de la fonction publique. Dans un courrier commun adressé au Premier ministre Sébastien Lecornu, elles estimaient qu'au moins 700 000 agents seraient à nouveau rattrapés par le minimum légal au 1^{er} juin, en plus des 356 000 agents percevant déjà une indemnité différentielle. Elles dénonçaient un nouveau tassement des grilles et rappelaient que cette indemnité, non prise en compte dans le calcul des pensions de retraite, ne peut tenir lieu de politique salariale.

Tassement des grilles

Le sujet avait également été soulevé par le collectif Sens du service public, pour qui le relèvement du Smic accentue le déclassement salarial des agents. Ses travaux soulignent notamment qu'un agent de catégorie C ayant 19 ans d'ancienneté ne gagnerait plus, en moyenne, que 38 euros bruts mensuels de plus que le Smic. En catégorie B, un agent comptant 6 ans d'ancienneté ne percevrait plus que 33 euros bruts de plus, contre 128 euros en 2023. La catégorie A serait elle aussi désormais touchée, avec un écart de seulement 77 euros bruts pour un agent au premier échelon.

Le gouvernement présente cette indemnité comme "une réponse immédiate" à la revalorisation du Smic. Il l'inscrit dans le cadre des travaux engagés par David Amiel sur les rémunérations et les carrières, qui doivent porter, dans une perspective pluriannuelle, sur la structure des rémunérations, la reconnaissance des responsabilités et la lisibilité des parcours professionnels. Pour les syndicats, l'urgence reste celle d'une revalorisation générale du point d'indice. Ils estiment que les mesures prises depuis 2022 n'ont pas compensé l'inflation et que l'absence de reconduction de la garantie individuelle de pouvoir d'achat alimente une exaspération croissante dans la fonction publique.



Par [Acteurs publics](#)

Publié le 28 mai 2026 · 3 min de lecture

- [Politiques publiques](#)
- [Fonction publique](#)

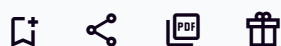
ACTEURS PUBLICS

Le gouvernement s'apprête à aménager la procédure de sortie de l'INSP

 Publié hier à 18h47

 Diffusé sur [Fonction publique](#)

 3 minutes de lecture  Dépêche n°751365



Par [Clarisse Jay](#)

Un projet de décret, qui sera soumis à l'avis du conseil supérieur de la fonction publique de l'État du 10 juin 2026, prévoit de modifier les modalités d'anonymat du dossier élève de la nouvelle procédure de sortie de l'INSP "en incluant un curriculum vitae anonyme pour permettre une meilleure évaluation des compétences". L'anonymisation de leurs dossiers de candidature avait été critiquée par les élèves. Le texte vise également à renforcer "l'impartialité et la collégialité des commissions de sélection et d'audition".



Les dossiers anonymisés des élèves de l'INSP, jugés trop génériques, ont rendu leur sélection plus difficile pour les administrations. | *Crédit image : Yau Ming Low – Shutterstock*

Une demi-victoire pour les élèves de l'INSP. En juillet 2025, les élèves de la promotion Paul-Émile Victor (2024-2026) de l'INSP, les premiers à tester la procédure de sortie qui remplace le classement de sortie, s'étaient élevés contre l'anonymisation de leurs candidatures prévue lors de la première phase du nouveau système d'appariement poste-profil et l'avaient fait savoir publiquement.

Quelques semaines après que le Premier ministre Sébastien Lecornu a transmis sa feuille de route 2026-2030 au nouveau directeur de l'institut, Jérôme Filippini, la DGAFP va soumettre à l'avis des organisations syndicales de la fonction publique de l'État, lors de la séance plénière du CSFPE du 10 juin, un projet de décret "relatif à la procédure de sortie de l'Institut national du service public" qui prévoit de revenir sur cette anonymisation. En partie seulement toutefois.

Des dossiers rendus "trop génériques"

Le gouvernement s'appuie notamment sur l'audit confié fin novembre 2025 par l'ancien ministre de la Fonction publique, Laurent Marcangeli, à la DIESE et à la DGAFP pour évaluer la réforme de la

procédure de sortie, qui remplace le classement par un système d'appariement poste-profil, et propose plusieurs axes d'amélioration "parmi lesquels la correction de certains effets liés aux modalités d'anonymisation des dossiers de candidature des élèves, qui nécessite la modification du décret du 25 janvier 2023", rappelle le rapport de présentation. Parmi ces effets, la mission soulignait la limitation, "paradoxalement", de "la capacité des élèves à faire valoir toutes leurs compétences, et celle des employeurs à évaluer pleinement les compétences et parcours des élèves".

En effet, du fait de cette anonymisation, les dossiers se sont avérés "trop génériques", ce qui a rendu leur sélection "plus difficile pour les administrations et suscité l'insatisfaction de certains élèves durant cette phase de la procédure". Il a donc été décidé de revenir dessus mais sans pour autant la supprimer puisqu'il est prévu à l'article 1er l'ajout d'un curriculum vitæ "pour permettre une meilleure évaluation des compétences" mais anonyme.

"Alléger la procédure d'anonymisation"

Les trois articles suivants prévoient, selon la notice du projet de décret, "d'alléger la procédure d'anonymisation de ce dossier en la limitant aux éléments d'état civil ou permettant d'identifier directement l'élève" et "de renforcer les garanties d'impartialité et de collégialité attachées à la sélection des élèves à auditionner et à la conduite des auditions, et leur contrôle par la commission de suivi" :

- l'article 2 supprime ainsi "l'obligation de retirer les éléments permettant l'identification dans les dossiers qui incombe à la commission de suivi qui entraîne une 'sur-anonymisation' des dossiers préjudiciable au bon déroulement de la procédure", traduit le rapport de présentation ;
- l'article 3 renforce" la collégialité de la procédure en confiant la sélection des élèves à recevoir et les auditions à une commission composée de trois membres minimum, dont un extérieur aux services" et, de même que l'article 4, il prévoit "que la commission de suivi peut

demander à la commission tout élément justifiant des choix opérés, tant au stade de la sélection des dossiers qu'à celui des auditions".

Une nouvelle procédure à parfaire

Outre les conclusions de l'audit de la Diese et de la DGAFP, Maryvonne Le Brignonen, première directrice de l'INSP, regrettait en décembre dernier dans [une interview à AEF info](#) "que les employeurs n'aient pas tous appliqué exactement la même procédure". De son côté, le Premier ministre a chargé Jérôme Filippini, dans sa feuille de route 2026-2030, de faire évoluer "la procédure d'appariement avant affectation, sur la base du retour d'expérience conduit début 2026, afin de la rendre plus fonctionnelle pour les employeurs comme pour les élèves". [Pour le directeur de l'INSP](#), "il faut faire en sorte que la prochaine procédure de sortie se passe mieux, de façon plus sereine et plus



Par [Clarisse Jay](#)

Diffusé par les fils d'info

Fonction publique

Rubriques associées

Emploi

Etat – Opérateurs

Formation

Réformes

↗ La rédaction vous conseille



"L'INSP doit apporter une contribution intense à l'accélération de la formation continue pour les hauts fonctionnaires" (Jérôme Filippini)

- [Ressources humaines](#)

La DGFIP mise sur la médiation préventive pour anticiper les conflits avant qu'ils n'éclatent

Par [Marie Malaterre](#) - 27 mai 2026 - 3 min de lecture

Dix ans après avoir fait le choix d'internaliser la médiation pour accompagner ses agents, la direction générale des finances publiques publie le bilan 2025 d'un service qui se présente comme un outil structurant de prévention des conflits. Avec près de 12 000 agents concernés, un pic d'activité post-Covid et le développement d'une médiation préventive en amont des crises, la DGFIP trace une voie qui suscite l'intérêt d'autres ministères.



d'illustration générée par Midjourney.

La direction générale des finances publiques (DGFIP) vient de publier le rapport d'activité 2025 de son service de médiation interne. L'occasion, notamment, de célébrer les dix ans de la cellule nationale dédiée à la médiation interne positionnée auprès de la direction générale. C'est en effet en 2015 que la direction a fait le choix d'internaliser la compétence professionnelle de la médiation à travers une équipe aujourd'hui constituée d'une vingtaine d'agents qui interviennent sur l'ensemble du territoire, sur saisines des directions locales.

Si dans la plupart des administrations françaises, la médiation s'est davantage développée pour aborder les relations entre l'administration et les usagers, comme c'est aussi le cas à Bercy à travers le service du médiateur, la DGFIP a fait le choix d'internaliser le service de médiation pour accompagner les relations internes de travail de ses équipes.

Un principe qui suscite d'ailleurs de l'intérêt au niveau interministériel. *“Nous avons l'occasion de rencontrer et d'accompagner à travers de la formation d'autres ministères qui, par exemple, travaillent aujourd'hui à une internalisation de la compétence de la médiation”*, illustre Stéphanie Salen, administratrice de l'État et responsable de la médiation interne à Bercy.

Lire aussi : [QVCT dans la fonction publique : quand négociateur devient un pari risqué](#)

Aujourd'hui, 88 % des directions locales de la DGFIP ont déjà eu recours au service de la cellule de médiation interne, qui revendique une intervention auprès de 12 000 agents, autour d'actions allant de la prévention des risques en santé au travail à la formation ou encore au règlement amiable de différends. La direction relève un véritable pic d'activité post-Covid et plus particulièrement entre 2022 et 2025 avec une montée en charge significative des rencontres de médiation en régulation de tensions relationnelles comme en prévention et 77 % des interventions qui se font dans les services des directions départementales.

Le rapport d'activité donne à voir une progression continue observée depuis 2015 du recours à la médiation de conflit et une accélération particulièrement marquée à partir de 2022 avec, au total, près de 3 000 agents et cadres de l'organisation concernés. Aussi, 61 % des motifs de saisine concernent-ils des conflits entre agents et encadrants. *“Un révélateur des tensions récurrentes autour de l'exercice de l'autorité hiérarchique et des difficultés de communication dans une asymétrie de positions”*, explique la DGFIP.

C'est notamment pour faire face à ces situations et, dans un contexte de risques psychosociaux très élevés à Bercy qui a connu plusieurs drames, suicides et tentatives de suicide ces dernières années, que le service de médiation interne a développé un champ d'activité préventive en médiation de projet. *“Il s'agit d'une méthode d'intervention sur laquelle nous travaillons depuis cinq ans et qui permet d'anticiper un risque dans un contexte de changement”*, explique Stéphanie Salen.

Intervenir avant même que les conflits n'apparaissent

Concrètement, cette pratique préventive de la médiation intervient en amont des conflits, lors des phases de transformation organisationnelle. *“Elle consiste à créer un espace de dialogue structuré à un moment clé de l'évolution de l'organisation pour permettre aux équipes de s'approprier collectivement leur nouvel environnement de travail”*, poursuit Stéphanie Salen.

Depuis 2021, 35 médiations de projets ont été réalisées à la DGFIP mobilisant 1 200 agents au total. 91 % de ces interventions ont débouché sur un plan d'action suivi dans le temps avec une durée moyenne d'accompagnement de six mois.

“Les bénéfiques sont, d'une part, individuels et interpersonnels et permettent, lorsqu'il y a des tensions qui ne sont pas nommées, de pouvoir intervenir au moment où la communication n'est pas rompue”, constate Stéphanie Salen qui relève également des bienfaits pour l'organisation sur le long terme. Une méthode qui, pour autant, ne pourra pas être transposée ni diffusée sans renforcer les coopérations, en interne au sein du ministère des Finances, mais aussi en interministériel et, au-delà, avec d'autres administrations.



Par [Marie Malaterre](#)

Publié le 27 mai 2026 · 3 min de lecture

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

ACTEURS PUBLICS

ÉCONOMIE • POUVOIR D'ACHAT

La soudaine poussée de l'inflation ravive les enjeux autour des augmentations de salaires

La guerre au Moyen-Orient provoque, depuis la fin février, une augmentation des prix en France. Or les négociations salariales dans les entreprises ont eu lieu avant le conflit et ne tiennent pas compte de cette hausse, d'où le risque de perte de pouvoir d'achat des salariés.

Par Aline Leclerc

Publié aujourd'hui à 06h00, modifié à 09h06 · Lecture 5 min.

Article réservé aux abonnés



SÉVERIN MILLET

Comme un retour en arrière. A peine pensait-elle passée la période de forte inflation que la France a vu les prix repartir brusquement à la hausse ces dernières semaines, ravivant les revendications d'augmentations des salaires. « Il est impératif de rouvrir des négociations salariales là où elles viennent de se conclure et d'anticiper celles qui sont prévues (...). Sinon, il existe un vrai risque d'accentuation de la fracture sociale », a mis en garde la secrétaire générale de la CFDT, Marylise Léon, dans [Le Parisien](#), le 16 mai. « Il faut ouvrir les négociations partout, dans toutes les entreprises, dans toutes les branches », a réclamé son homologue de la CGT, Sophie Binet, sur [Franceinfo](#), le 22 mai.

Les prix du carburant dépassent les 2 euros le litre (+ 42,1 % sur un an pour le gazole, selon l'Insee, + 17,8 % pour l'essence), et l'indice des prix à la consommation a, quant à lui, bondi de 2,2 % sur un an en avril. La Commission européenne table sur une inflation de 2,4 % en 2026 en France.

Une conjoncture en complet décalage avec la situation anticipée par les entreprises au début de l'année, alors que l'inflation était au plus bas depuis cinq ans (+ 0,3 % sur un an en janvier, selon l'Insee), ce qui faisait même espérer des gains de pouvoir d'achat pour les salariés en 2026. Mais la guerre au Moyen-Orient, qui a débuté le 28 février, a fait voler en éclats ces prévisions.

Négociés cet hiver

Le problème, c'est que 70 % des entreprises tiennent leurs négociations annuelles obligatoires (NAO), cadre légal des négociations sur les salaires en France, entre fin septembre et fin mars, rappelle Antoine Rémond, responsable du pôle études et prospective du Centre études & data du Groupe Alpha. « *La plupart des négociations ont donc eu lieu avant la guerre, à une période où une baisse durable de l'inflation paraissait acquise* », souligne-t-il.

Après des années de compensation des effets de la crise due au Covid-19 ou de la forte inflation consécutive à l'invasion russe de l'Ukraine – survenue elle aussi à la fin février, en 2022 –, le Groupe Alpha avait ainsi constaté une certaine « *normalisation* » dans les accords signés cet hiver : il y a eu davantage d'augmentations individuelles que d'augmentations collectives (plébiscitées depuis 2022 pour compenser les pertes de pouvoir d'achat pour tous les salariés) ; il y a eu moins de mesures périphériques (prime carburant, hausse des titres-restaurant, etc.), moins de clauses de revoyure, permettant de rouvrir rapidement les NAO en cas de changement de conjoncture (5 % des accords prévoient ces clauses en 2024, contre 1,3 % en 2026) et moins de « talons », ces sommes planchers pour garantir un minimum aux bas salaires.

Lire aussi |  [Négociations sur les salaires sous tension : les augmentations seront bien inférieures à celles de 2025](#)



Autant d'éléments qui, au vu du retournement actuel, font cruellement défaut. Le niveau moyen des augmentations lui-même était corrélé à l'inflation constatée au moment de la signature des accords, et aux prévisions pour 2026, calculées avant la guerre. La Banque de France note ainsi que les accords signés avant le conflit au Moyen-Orient actaient une hausse sur un an de 1 % des minima de branches et de 1,6 % des salaires de base.

Une exception : le smic

Les salaires n'ont donc pas augmenté au niveau de la hausse des prix constatée ce printemps. Or, en raison de ce même décalage constaté depuis 2022, l'étude du Groupe Alpha calculait cet hiver que « *seules un tiers des pertes de pouvoir d'achat cumulées par les salariés durant la période de forte inflation avaient été compensées* ». « *La nouvelle dégradation du pouvoir d'achat va donc s'ajouter à celle des années 2022 et 2023* », relève Antoine Rémond.

A une exception près : pour les travailleurs rémunérés au salaire minimum interprofessionnel de croissance (smic), qui représentent, selon les derniers chiffres disponibles (2024) 2,2 millions d'actifs (12,4 % des salariés). Seul indexé sur l'inflation, le smic avait déjà été augmenté de 1,18 % au 1^{er} janvier, et le sera de nouveau de 2,41 % au 1^{er} juin, pour atteindre 1 867,02 euros brut mensuels (12,31 euros brut de l'heure).

L'intersyndicale d'Agromousquetaires (les usines agroalimentaires d'Intermarché et de Netto) n'a pas manqué de souligner le fossé entre l'addition de ces deux hausses du smic en six mois (+ 3,59 %) et les augmentations accordées en 2026, entre 0,9 % et 1,2 %, pour justifier sa demande d'une réouverture des NAO.

Lire aussi |  [La hausse du smic relance la bataille des allègements de charges](#)



Mécaniquement, on l'a vu dans la période d'inflation précédente, la hausse soudaine du smic, en décalage avec le résultat des NAO, va par ailleurs venir rattraper le bas des grilles de salaires dans plusieurs secteurs, générant de la frustration pour les personnes concernées, qui voient leur rémunération augmenter moins vite.

Ce sera ainsi le cas pour 126 des 179 branches professionnelles suivies par le ministère du travail, a signalé ce dernier, mercredi 27 mai, à l'issue d'une réunion du comité de suivi des salaires avec les organisations patronales et syndicales. Les branches concernées sont censées lancer des négociations avec les partenaires sociaux dans les quarante-cinq jours pour se mettre en conformité.

Dans la branche des hôtels, cafés, restaurants, par exemple, les quatre premiers échelons (rémunérés entre 12,02 euros et 12,28 euros brut de l'heure) passeront sous le niveau du smic (les salariés recevront par conséquent une indemnité compensatoire pour être rémunérés au minimum légal).

« Cela va invisibiliser toute l'évolution des salariés, la reconnaissance de leur diplôme, de leur ancienneté et créer beaucoup de frustration, se désole Stéphanie Dayan, secrétaire nationale de la fédération CFDT des services. Mais c'est malheureusement révélateur des faibles niveaux de rémunération dans ces professions, où c'est devenu la norme. Comment régler durablement les difficultés de recrutement dans ces métiers exigeants s'ils stagnent au niveau du minimum légal ? »

Alerte sur les aides à domicile

Même constat dans les secteurs sanitaire, social et médico-social (petite enfance, aide à domicile, hébergement d'urgence...), dont certains professionnels étaient en grève, mardi 26 mai, pour exiger des revalorisations. *« La reconnaissance du diplôme et de l'ancienneté est réduite à néant. Ceux qui s'occupent des plus précaires basculent dans la précarité », s'inquiète David Legrand, secrétaire général adjoint de la Fédération nationale de l'action sociale-Force ouvrière, qui alerte notamment sur la situation « catastrophique » des aides à domicile, qui « s'appauvrissent à la pompe, car leur voiture est leur outil de travail ».*

Ces considérations ne concernent pas que les salariés du privé : ainsi, l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la fonction publique ont écrit au premier ministre, le 18 mai, pour l'« alerter sur la situation salariale des agents publics ». Après trois ans sans revalorisation du point d'indice, 356 000 d'entre eux perçoivent déjà une indemnité compensatoire pour ne pas être rémunérés sous le smic, soulignent les syndicats. Mais, au 1^{er} juin, ils seront 700 000 de plus, des catégories B et C. Soit plus de 1 million d'agents « *privés de perspective d'évolution de carrière* ».

Au-delà des enjeux pour les bas salaires, les débats pourraient aussi porter sur le partage de la valeur dans les entreprises bénéficiaires de la crise. Chez TotalEnergies, les négociations salariales ont tourné court cet hiver : la direction a été jusqu'à organiser un référendum pour désavouer les deux syndicats majoritaires (CGT et CFE-CGC), qui jugeaient sa proposition « *pas à la hauteur des excellents résultats de l'entreprise* » (une enveloppe de + 2,3 % dont seulement 0,9 % d'augmentations collectives).

Or, c'était avant la publication, le 29 avril, des bénéfices de TotalEnergies au premier trimestre, dopés par la guerre en Iran : 5,8 milliards de dollars (4,96 milliards d'euros), en hausse de 51 % par rapport à 2025. En 2022, c'est un désaccord sur les salaires dans un contexte de forte inflation qui avait provoqué trois semaines de grève des raffineurs en septembre, et la quasi-paralysie de la France.

Pour approfondir (1 article)



III Partage de la valeur : une mise en application de l'accord « globalement catastrophique » estime la CFDT

Lanceurs d'alerte : le recours au Défenseur des droits progresse de façon exponentielle

La Défenseure des droits publie ce jeudi son deuxième rapport sur la protection des lanceurs d'alerte en France. Il montre la grande diversité des profils et des sujets. Si la réforme de 2022 a donné un coup de fouet au dispositif, il doit encore évoluer, estime Claire Hédon.



La Défenseure des droits, Claire Hédon quittera ses fonctions fin juillet. (Photo Ayoub Benkarroum/REA)

Par **Leïla de Comarmond**

Publié le 28 mai 2026 à 06:05 | Mis à jour le 28 mai 2026 à 07:59



Votre abonnement vous permet d'accéder à cet article

« Un droit en construction » mais aussi « un droit en voie d'émancipation ». C'est ainsi que la Défenseure des droits, Claire Hédon, et son adjointe chargée de l'accompagnement des lanceurs d'alerte, Cécile Barrois de Sarigny, qualifient le dispositif français de reconnaissance et de protection dans le rapport que publie ce jeudi l'institution.

Ce document, dont « Les Echos » ont eu copie, livre une photographie très riche de son évolution, dix ans après la création du statut de lanceur d'alerte dans **la loi Sapin II** et quatre ans après le vote consensuel, à l'initiative de l'ancien député Sylvain Waserman, d'une loi organique qui a doté la France d'une des législations les plus avancées et dont le Défenseur des droits est chargé de faire le bilan tous les deux ans. Le **premier rapport, publié en 2024**, faisait le point sur le dispositif juridique, lui-même. Celui-ci « dresse un état des lieux des pratiques, la façon dont la loi s'applique », explique Claire Hédon aux « Echos ».

Coup de fouet au dispositif

L'une des grandes nouveautés a été d'autoriser les lanceurs d'alerte à court-circuiter la procédure d'alerte interne créée par l'entreprise ou l'administration concernée en s'adressant directement à une des 41 autorités externes chargées du recueil des signalements des lanceurs d'alerte (AERS), comme l'Agence de la biomédecine ou le Service central des armes et explosifs.

Cette ouverture a donné un coup de fouet au dispositif. Le nombre de réclamations auprès du Défenseur des droits, qui végétait avant la réforme de 2022, a progressé de façon exponentielle depuis, approchant les 1.000 en 2025 (contre... 89 en 2021) et a porté sur une grande diversité de thèmes, de la santé publique à la probité en passant par la déontologie des forces de l'ordre, la protection des personnes vulnérables ou de l'environnement. C'est aussi vrai pour de nombreuses autres autorités externes, au premier rang desquelles la Haute Autorité de santé et le Conseil de l'ordre des médecins.

LIRE AUSSI :

- **DECRYPTAGE - La lanceuse d'alerte de Deutsche Bank attaque le gendarme de Wall Street**

Infirmiers, agents comptables, sous-officiers, cadres territoriaux, responsables d'achat... Ces professions entrent « assez naturellement dans le champ », constate le rapport. D'autres profils moins évidents s'y sont ajoutés tels les cas d'un représentant du personnel signalant aux pouvoirs publics la mise en place d'un logiciel de surveillance des salariés ou celui d'un directeur général des services d'une collectivité dénonçant des pratiques de son maire à une autorité externe.

Exceptions

Le Défenseur des droits livre aussi une vision élargie des appuis dont peuvent bénéficier les lanceurs d'alerte. Le traitement des associations et des syndicats, qui se seraient bien vus lanceurs d'alerte, avait été un sujet lors du vote de la loi. S'ils se font « le relais d'une alerte portée à [leur] connaissance par une personne physique », ils peuvent être reconnus facilitateurs.

Par ailleurs, si la divulgation publique d'une alerte n'est en principe pas admise en première intention, il y a des exceptions. Comme le cas d'un fonctionnaire signalant un délit sur l'intranet de son administration... Mais aussi celui où il est impossible d'identifier l'auteur de divulgations à un journaliste.

« Quand on n'a pas d'alertes du tout, c'est très mauvais signe, c'est que le dispositif d'alerte n'est pas visible et/ou qu'il y a une inquiétude sur la confidentialité de la procédure. »

Claire Hédon, la Défenseure des droits

S'il ne dispose pas de statistiques sur les **procédures internes d'alerte** des entreprises et administrations, leur rôle « est encore timide en dépit de la mobilisation des employeurs », estime le rapport. Mais la pratique évolue.

« Il y avait une grande crainte sur cette loi. Nous ne la sentons plus parce que les entreprises comme les administrations se sont aperçues que c'était un moyen de lutter contre la corruption et qu'à partir du moment où il y avait un système qui protégeait bien le lanceur d'alerte, elles voyaient arriver des choses qu'elles ne voyaient pas arriver auparavant », souligne Claire Hédon. Mais elle avertit aussi : « Quand on n'a pas d'alertes du tout, c'est très mauvais signe, c'est que le dispositif d'alerte n'est pas visible et/ou qu'il y a une inquiétude sur la confidentialité de la procédure. »

Créer un fonds dédié au soutien des lanceurs d'alerte

Pour Claire Hédon, qui quittera ses fonctions fin juillet, concernant les lanceurs d'alerte, il y a encore beaucoup à faire. Ce qui existe, « c'est un plus. » « Mais avec un bémol », ajoute-t-elle aussitôt. La liste des évolutions jugées nécessaires, dressée en 2024, s'est encore un peu allongée.

LIRE AUSSI :

- **Greenwashing : la lanceuse d'alerte de DWS perd son procès pour licenciement abusif**

Parmi elles, il y a la nécessité de renforcer l'information sur le dispositif et d'étendre la liste des autorités externes, notamment aux ARS (agences régionales de santé). Mais aussi une question de moyens de ces autorités face à l'afflux de demandes (le Défenseur des droits a créé un pôle spécifique d'instruction des demandes il y a un an et demi). Il y a aussi cette peur des représailles si puissante.

Cela pose notamment « la question du soutien financier et psychologique », insiste Claire Hédon, qui juge nécessaire de créer un « fonds dédié au soutien des lanceurs d'alerte qui serait alimenté et géré par le gouvernement, de manière comparable à ce qui se fait en Belgique ». Elle recommande aussi d'ouvrir l'aide juridictionnelle sans condition de ressources aux lanceurs d'alerte qui contestent des mesures de rétorsion et de permettre l'indemnisation par l'assurance-chômage des lanceurs d'alerte contraints à la démission.

Leïla de Comarmond

THÉMATIQUES ASSOCIÉES

Deutsche Bank

Service public

Syndicats

AMF



DÉBATS • LIBERTÉS NUMÉRIQUES

Présidentielle 2027 : « L'attention politique est aujourd'hui contrôlée par des plateformes privées »

TRIBUNE

Antoine Bidegain

Directeur de pôle numérique

Sophie Woodville

Chargée de mission numérique

Dans une tribune au « Monde », Antoine Bidegain et Sophie Woodville, deux spécialistes des questions numériques, plaident pour que la question de notre rapport aux écrans, véritable enjeu de souveraineté et de santé publique, soit au cœur des débats de la prochaine élection présidentielle.

Publié hier à 15h00 | Lecture 4 min.

Article réservé aux abonnés

En mai 2027, la France se donnera un nouveau président de la République. Elle le fera au terme d'une campagne dont on peut déjà imaginer les grands thèmes : l'immigration, le pouvoir d'achat, la sécurité, peut-être la santé, la critique fiscale. L'environnement, subsidiairement. Or les Français passeront, à ce moment-là, entre trois et huit heures par jour devant des écrans dont le contenu est sélectionné pour eux par une demi-douzaine d'entreprises étrangères.

Celles-ci façonneront une part importante de ce que les citoyens verront de leurs candidats, des sujets mis ou pas sur le devant de la scène, et jusqu'au rythme même de leurs indignations. Elles monétiseront au passage ce temps passé face aux écrans. Il est fort probable qu'à cette date elles équiperont toujours nos entreprises, nos administrations, et même certains de leurs services régaliens critiques. Pourtant, aucun candidat potentiel n'a, à cette heure, commencé à dire sérieusement comment il répondrait à ces défis.

Ce silence n'est pas une hiérarchisation raisonnable des priorités, comme on voudrait parfois le présenter. Il procède d'une mécanique plus profonde. L'attention politique, cette ressource rare qui décide de ce qui sera dit pendant une campagne, est aujourd'hui contrôlée par des plateformes privées qui constituent l'objet même du débat. Comment demander à nos responsables politiques de parler des enjeux du numérique, malgré les contraintes de format, l'exigence d'extrême synthèse, voire de raccourcis, qu'il leur impose ?



Sortir de ce piège suppose de renoncer à l'ambition de tout expliquer d'un coup. Si nous voulons un débat citoyen sur nos libertés numériques en 2027, il faudra choisir trois ou quatre questions concrètes, que chacun peut se représenter sans expertise préalable, et sur lesquelles chaque candidat devra avoir une position claire. Ces considérations ne sont pas étrangères à notre réalité quotidienne. Le cas de notre épargne est parlant : en Europe, elle est dispersée dans une poussière d'établissements bancaires nationaux et de fonds trop petits pour financer des entreprises à grande échelle, des champions de la tech notamment. C'est une des faiblesses que pointe le rapport Draghi. Pourtant, depuis la crise due au Covid-19, notre taux d'épargne est près de trois fois supérieur au taux d'épargne américain. Conséquence directe : les ménages européens exportent environ 300 milliards d'euros d'épargne par an, principalement vers les marchés américains... et leurs champions.

Un parallèle éclairant avec la santé publique peut aider à comprendre ce qui se joue dans notre rapport aux écrans. L'industrie du tabac a longtemps soutenu, avec succès, que fumer relevait du choix individuel, et que l'Etat n'avait pas à s'en mêler. Ce cadrage a tenu jusqu'au point de bascule, lorsque la société a accepté de considérer que l'affaire n'était pas individuelle mais collective, et qu'elle engageait la santé publique, l'école, la publicité, la fiscalité. Le constat paraît évident, rétrospectivement.

Aujourd'hui, nous y sommes pour le numérique. Selon Médiamétrie, les enfants et adolescents de 11 à 14 ans passent, en moyenne, une heure et quarante-sept minutes par jour en moyenne sur les réseaux sociaux et messageries instantanées. Les adolescents voient leur santé mentale se dégrader dans des proportions documentées notamment par l'Organisation mondiale de la santé.



Sans oublier tous les adultes dont la capacité d'attention s'altère sous l'effet d'architectures conçues pour la capter : autant de situations qui ne relèvent plus du tout d'un choix individuel. Elles relèvent d'une question de santé publique, et d'une régulation qui reste à construire. Les récentes décisions de justice américaines [*Instagram et YouTube ont été jugés responsables, le 25 mars, de la dépression d'une adolescente en Californie*], qui parlent de « négligence », ont adopté la même approche indirecte que lors des procès des géants du tabac, qui avaient abouti à les condamner. Les conséquences pourraient être importantes. En France, on ne saurait estimer avoir fait le travail avec la seule proposition de loi sur l'interdiction des réseaux sociaux aux moins de 15 ans, aussi intéressante soit-elle.

La Silicon Valley à la DGSJ

Pour qui douterait encore que la question soit politique, un document récent semble avoir suscité des remous. Il serait utile pour le débat à venir qu'ils ne soient pas trop vite oubliés. Il y a quelques semaines, Palantir, entreprise américaine [*cofondée par Peter Thiel, également à l'origine de la création de PayPal*] qui fournit des logiciels de renseignement et d'analyse à plusieurs armées et à plusieurs Etats, publiait un manifeste en 22 points dans lequel son PDG [*Alex Karp*] réclame ouvertement que la Silicon Valley embrasse le « *hard power* » et développe des armes reposant sur l'intelligence artificielle (IA), entre autres.

Ce texte, vu près de 40 millions de fois sur X, n'est pas une provocation isolée. Il articule la vision politique d'une entreprise qui gère, en France, depuis plusieurs années, des systèmes d'information de la direction générale de la sécurité intérieure, sans que cette décision ait jamais donné lieu à un débat parlementaire significatif. Il est difficile de soutenir qu'une délégation de cette nature à une société dont le patron publie ce genre de texte n'est pas une question politique à aborder devant les Français avant qu'ils ne votent.

Enfin, nos concitoyens se reconnaîtront facilement dans des termes du débat qui évitent le désarmement moral du fatalisme. L'Internet de prédation de l'attention et des données n'est pas le réchauffement climatique. Ce n'est pas un phénomène diffus, produit par des milliards d'acteurs,

dont il faut reconfigurer le modèle de développement établi depuis deux siècles. C'est un modèle économique vieux d'une vingtaine d'années, qui tient en une dizaine de consortiums, dirigés par quelques dizaines d'individus identifiables, et qui finiraient par se plier à des décisions politiques coordonnées, si on prenait la peine de les formuler.

A rebours de l'idée rampante d'impuissance du politique, il nous faut considérer que la tâche, collective et souveraine, est à notre portée. Le refus de l'engager en 2027 ne serait pas une impuissance mais une insuffisance, dont il faudrait tirer des leçons.

✎ **Antoine Bidegain**, directeur d'un pôle numérique ; **Sophie Woodville**, responsable de coopérations numériques internationales. Ils sont les auteurs de « L'Internet que nous mériterons » à paraître en juillet chez L'Harmattan.

Antoine Bidegain (Directeur de pôle numérique) et **Sophie Woodville** (Chargée de mission numérique)

Le Monde Guides d'achat

Découvrir



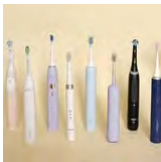
Centrales vapeur

Les meilleures centrales vapeur



Ventilateurs

Les meilleurs ventilateurs pour affronter la chaleur



Brosses à dents électriques

Les meilleures brosses à dents électriques

Voir plus

Partenaires