

ÉTUDES ET STATISTIQUES

RAPPORT ANNUEL

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique

Édition 2026

Directeur de la publication : Thibault DECRUYENAERE
Chef du service statistique ministériel de la fonction publique
à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)
Rédaction en chef et coordination scientifique : Olivier CHARDON et Laure OMALEK (DGAFP)
Responsable d'édition : Élisabeth CASTAING (DGAFP)
Relectrice-correctrice : Cécile CLERC

Contributeurs et contributrices

Jamila AGHMANE (Ville de Paris)
Christophe ANDREOLETTI (DGOS)
Laurence BALLEREAU (Ville de Paris)
Romane BEAUFORT (FSPOEIE-CDC)
Daniel BELHUMEUR (DGFIP-SRE)
Nadège BERLANDIER (CNFPT)
Jeanne BILLION (Ville de Paris)
Magali BONNEFONT (Insee)
Michèle BORNERT (INSP)
Charles BOURDEAUD'HUY (DGOS)
Vanessa BURONFOSSE (CNFPT)
Marie CARRERE (CIG Versailles)
Anthony CARUSO (DGAFP)
Émilie CAYATTE (DB)
Magali CHAFFAUT (CNFPT)
Christophe CHIRET (ANFH)
Muriel CHUPIN (DGAFP)
Frédérique CORNUAU-BART (DGFIP-SRE)
Saliha DEBBACHE (CASVP)
Marion DEFRESNE (Depp)
Julien DESCLODURE (DGCL)
Lourdes DIEGUEZ (CASVP)
Christophe DIXTE (Drees)
Maïmouna DOUMBIA (DGFIP-SRE)
Alexis DOUSSELAIN (DGAFP)
Mélanie DRÉGOIR (Depp)
Cyprien DUJARDIN (DB)
Léna ESBELIN (Insee)
Édouard FABRE (Insee)
Thomas FARGEAS (DGAFP)
Alexandre FERREIRA (CIG Versailles)
Lino GALIANA (Insee)
Gaëlle GATEAUD (DGAFP)
Mathilde GERARDIN (Insee)
Charles GILLET (DGAFP)

Pascal GODEFROY (DGAFP)
Gia-Hoa HUYN (CNRACL-CDC)
Salah IDMACHICHE (Depp)
Pierrick JOUBERT (CDC)
Natacha KIOSSEFF (CASVP)
Gabin LANGEVIN (CNRACL-CDC)
Benoît de LAPASSE (DGCL)
Inès LE BOT (DGCL)
Dimitri LEMAIRE (DGAFP)
Olivier LÉON (DGCL)
Deborah MASSIS (DGAFP)
Philippe MICALLEF (Ircantec-CDC)
Téo MOREAU (Insee)
Valérie MORIN (DGAFP)
Fabrice MOURET
(ministère de la Santé et de l'Accès aux soins)
Sébastien MOUTON (DGAFP)
Caroline NITHARUM (DGAFP)
Géraldine PASCHER (AP-HP)
Carole PETITJEAN (DGAFP)
Catherine PINTO (AP-HP)
Aurélien PITEAU (CDC)
Romane PLUQUET (DB)
Tristan QUESNEL (DGOS)
Gabrielle REDON (DGAFP)
Véronique RENAUDON-ROYEL (CDC)
Philippe SAUVAGEOT (Ville de Paris)
Juliette SCHNEIDER (DGOS)
Ndeye-Penda SOKHNA (Insee)
Charline STERCHELE (DGAFP)
Sarah TOUZÉ (DGAFP)
Véronique UJICAS (Insee)
Lucie VERGONDY (Insee)
Patrick VITIELLI (DGAFP)

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) autorise l'utilisation et la reproduction de tout ou partie de cet ouvrage sous réserve de mentionner la source :

DGAFP-SDessi (2026), Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2026.
© DGAFP-SDessi – Paris, 2026.

Composé par la Dila, reproduit d'après documents fournis. ISBN : 978-2-11-186656-0 (version PDF Web) – ISSN : 2553-0984

Comment accéder aux données du *Rapport annuel*
sur l'état de la fonction publique ?

5

VUES D'ENSEMBLE

7

L'emploi public	9
Évolution des effectifs de la fonction publique en 2024	11
Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2024	23
Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2024	31
Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2024	39
Les flux de personnels dans la fonction publique	51
Personnels de la fonction publique civile : entrants et sortants en 2024	53
Les recrutements externes de fonctionnaires de l'État en 2024	65
Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2025	77
Les rémunérations dans la fonction publique	97
Les rémunérations dans la fonction publique en 2024	99
L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2024	119
La formation professionnelle dans la fonction publique de l'État	143
La formation professionnelle dans la fonction publique de l'État en 2024	145
Les conditions de travail dans la fonction publique	153
Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2025	155
DOSSIER	181
Les conditions de travail dans la fonction publique en 2024	183

Comment accéder aux données du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* ?

Dans la version en ligne du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, les onze vues et le dossier sont complétés par des fichiers de données téléchargeables mettant en perspective les résultats annuels avec leurs tendances sur des périodes plus longues.

Ces données sont accessibles à partir des liens suivants :

[Évolution des effectifs de la fonction publique en 2024](#)
[Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2024](#)
[Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2024](#)
[Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2024](#)
[Personnels de la fonction publique civile : entrants et sortants en 2024](#)
[Les recrutements externes de fonctionnaires de l'État en 2024](#)
[Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2025](#)
[Les rémunérations dans la fonction publique en 2024](#)
[L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2024](#)
[La formation professionnelle dans la fonction publique de l'État en 2024](#)
[Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2025](#)
[Dossier : Les conditions de travail dans la fonction publique en 2024](#)

Le site internet de la DGAFP dispose également d'une rubrique « Autres données », qui aborde des thématiques non traitées dans les vues :

[Les recrutements internes et les examens professionnels](#)
[La mobilité des agents](#)
[Les accidents du travail et les maladies professionnelles](#)
[L'exposition aux risques professionnels](#)
[Les sanctions disciplinaires et les recours](#)
[La représentation professionnelle et les grèves](#)
[Les crédits sociaux, l'hygiène et la sécurité](#)



Vues d'ensemble



L'emploi public

Les flux de personnels
dans la fonction publique

Les rémunérations
dans la fonction publique

La formation professionnelle
dans la fonction publique de l'État

Les conditions de travail
dans la fonction publique

L'emploi public

Évolution des effectifs de la fonction publique en 2024

Caractéristiques et localisation des postes
de la fonction publique en 2024

Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2024

Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2024

Évolution des effectifs de la fonction publique en 2024

Pascal GODEFROY¹

Sarah TOUZÉ¹

Au 31 décembre 2024, 5,85 millions d'agents travaillent dans la fonction publique en France, soit 37 000 de plus que fin 2023 (+0,6 % sur une année). À ces agents publics s'ajoutent 25 800 bénéficiaires de contrats aidés, dont les effectifs sont en forte baisse par rapport à 2023. Tous versants confondus, les effectifs dans la fonction publique, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, augmentent de 0,6 %.

Hors contrats aidés, l'emploi est en hausse dans la fonction publique de l'État (+21 100 agents, soit +0,8 %), dans la continuité de 2023 (+0,8 %). L'emploi augmente dans l'Éducation nationale, l'Enseignement supérieur et la Recherche (+14 700, soit +1,0 %), la Justice (+1 800, soit +1,9 %) et les Armées (+3 100, soit +1,1 %), en lien, entre autres, avec le recrutement d'accompagnants d'élèves en situation de handicap, d'agents de l'administration pénitentiaire et de militaires. Dans la fonction publique territoriale, l'emploi est en hausse de 0,5 %, moins fortement qu'en 2023 (+1,0 %). Il est en légère hausse dans les organismes communaux (+0,2 %) et continue d'augmenter dans les organismes intercommunaux (+2,0 %), en particulier dans les filières administratives et techniques. Les effectifs sont stables dans les départements et dans les régions. Dans la fonction publique hospitalière, l'emploi est en hausse de 0,5 %. Il augmente dans les hôpitaux (+0,5 %), en particulier chez les médecins (+2,2 %).

Fin 2024, en France², la fonction publique³ emploie 5,85 millions d'agents au sein d'organismes dont le statut commun de recrutement, repéré par sa catégorie juridique, est le droit public (voir **Source, avertissement et définitions**). Néanmoins, des dispositions réglementaires permettent à certains de ces organismes de déroger à cette règle et d'effectuer des recrutements de droit privé. Par ailleurs, ces mêmes employeurs emploient, fin 2024, 25 800 bénéficiaires de contrats aidés de droit privé, généralement exclus de nos décomptes des emplois de la fonction publique.

En 2024, un emploi sur cinq relève de la fonction publique

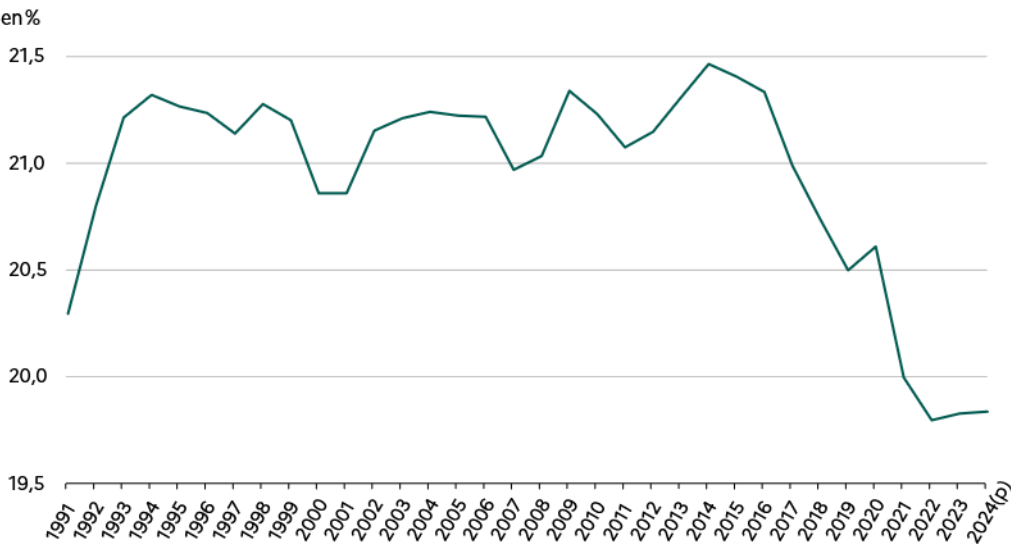
En 2024, la fonction publique (y compris les contrats aidés) représente 19,8 % de l'emploi total (salarié et non salarié) en France (**Figure 1**). Ayant oscillé entre 21,0 % et 21,5 % de 2002 à 2017, cette part, en baisse continue entre 2015 et 2022, est maintenant stable. Les agents de la fonction publique sont employés, sous des statuts divers, par les services civils et militaires de l'État, les conseils régionaux, les conseils généraux, les communes, les établissements publics nationaux et locaux à caractère administratif (EPA), les hôpitaux publics, les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) et les autres établissements publics sociaux et médico-sociaux.

1. DGAFP-SDessi.

2. « France » correspond à « France hors Mayotte ».

3. Sauf mention contraire, les données d'emploi de la fonction publique sont hors contrats aidés.

Figure 1 : Évolution de la part de l'emploi public dans l'emploi total depuis 1991



Source : Insee, Estimations d'emploi.
Champ : France (hors Mayotte), personnes de 15 ans ou plus, y compris bénéficiaires de contrats aidés et emplois annexes.
(p) : Données provisoires.
Lecture : En 2024, la fonction publique représente 19,8% de l'emploi total (salarié et non salarié) en France.

Une hausse de l'emploi public de 0,6% en 2024

Fin 2024, en France, la fonction publique emploie 37 000 agents de plus que fin 2023, soit une hausse des effectifs de 0,6%, dans la suite de la hausse en moyenne annuelle de 0,6% observée depuis 2011 (Figure 2). Le nombre de bénéficiaires de contrats aidés est en baisse en 2024 (-10,4%), suivant en cela la tendance à l'œuvre depuis 2016, si l'on exclut le rebond de 2021 (Encadré 1). Entre 2011 et 2018, la hausse de l'emploi public a été partiellement portée par le recrutement, sous le statut de contractuel, d'anciens bénéficiaires de contrats aidés, mais cette contribution s'est nettement atténuée depuis. En 2020, 48% des bénéficiaires de contrats aidés en activité fin 2019 sont passés au statut de contractuel au sein du même versant (soit 25 000 agents), en 2021, 40% (soit 14 100 agents), en 2022, 20% (soit 7 900 agents), en 2023, 16% (soit 4 900 agents). Et en 2024, parmi les 28 800 bénéficiaires de contrats aidés en activité fin 2023, seuls 4 300 sont passés au statut de contractuel au sein du même versant, soit un taux de passage de 15%.

Figure 2 : Effectifs physiques en nombre d'agents dans la fonction publique

	Effectifs physiques au 31 décembre 2024		
	Effectifs (en milliers)	Évolution par rapport à 2023 (en %)	Évolution moyenne par rapport à 2011 (en %)
Fonction publique de l'État	2581,9	0,8	0,5
Fonction publique territoriale	2017,8	0,5	0,6
Fonction publique hospitalière	1248,6	0,5	0,8
Ensemble de la fonction publique	5848,3	0,6	0,6

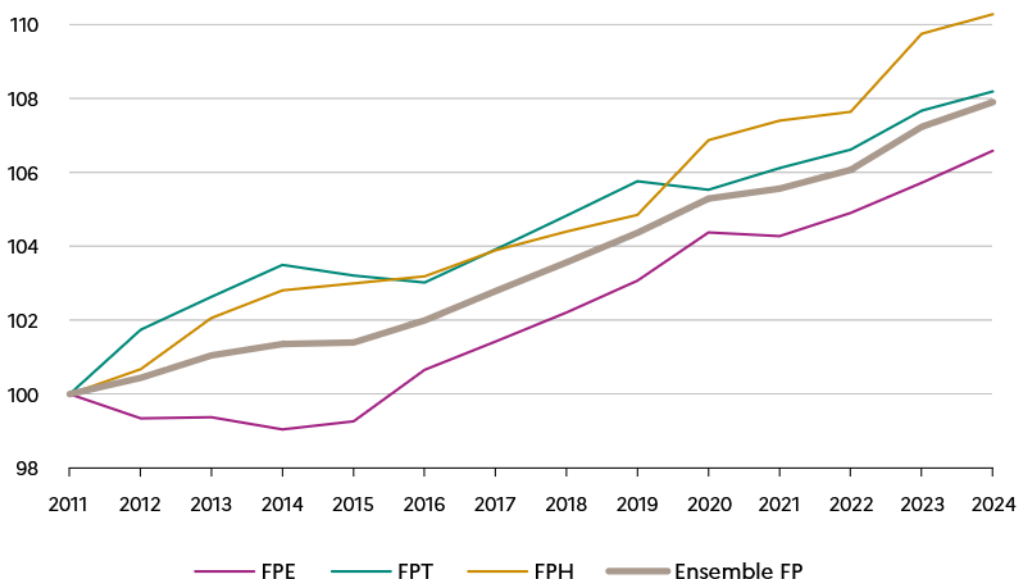
Source : Siasp, Insee, Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.
Lecture : Le nombre d'agents dans la fonction publique s'élève à 5 848 300 en 2024. Entre 2011 et 2024, les effectifs ont progressé de 0,6% par an en moyenne.

Évolution des effectifs de la fonction publique en 2024

La fonction publique de l'État (FPE), constituée des ministères, des EPA nationaux et des établissements publics locaux d'enseignement (EPL), emploie 44% des agents (soit 2,58 millions). La fonction publique territoriale (FPT), composée des collectivités territoriales et des EPA locaux, en emploie 35% (soit 2,02 millions). Enfin, 1,25 million d'agents (21%) travaillent au sein des hôpitaux et établissements médico-sociaux de la fonction publique hospitalière (FPH). Entre 2011 et 2024, l'emploi a plus progressé dans la FPH que dans la FPE (surtout en début de période) et dans la FPT (depuis 2019) [Figure 3].

Figure 3 : Évolution des effectifs dans les trois versants de la fonction publique depuis 2011

base 100 en 2011



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDesi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Entre 2011 et 2024, les effectifs de la fonction publique ont progressé de 7,9%.

L'emploi toujours en hausse dans la fonction publique de l'État en 2024

En 2024, le nombre d'agents de l'État (2,58 millions) est en hausse (+21100, soit +0,8%). Cette augmentation est supérieure à la hausse moyenne annuelle observée entre 2021 et 2023 (+0,7%) et entre 2011 et 2021 (+0,4%)⁴ [Figure 4]. L'année 2021 mise à part, durant laquelle les effectifs sont restés quasi stables (-0,1%), les effectifs physiques dans la FPE croissent depuis 2015.

4. La quasi-totalité des employeurs de la fonction publique ont basculé leur système de déclaration en déclarations sociales nominatives (DSN) en 2022 (voir Source, avertissement et définitions). Pour rester à méthodologie constante, la période 2011-2023 est découpée en deux sous-périodes (2011-2021 et 2021-2023).

Figure 4 : Évolution des effectifs physiques de la FPE

	Au 31 décembre 2024		Évolution par rapport à 2023		Évolution moyenne annuelle entre 2021 et 2023	Évolution moyenne annuelle entre 2011 et 2021
	Effectifs (en milliers)	Structure (en %)	Effectifs (en milliers)	Effectifs (en %)	Effectifs (en %)	Effectifs (en %)
Éducation nationale, Jeunesse et Sports, Enseignement supérieur et Recherche	1501,1	58	14,7	1,0	1,1	1,0
<i>dont ministère</i>	1142,5	44	42,1	3,8	2,7	0,4
<i>dont EPA</i>	358,6	14	-27,4	-7,1	-3,1	2,5
Justice	97,7	4	1,8	1,9	0,6	2,2
<i>dont ministère</i>	94,5	4	2,0	2,2	-0,3	2,2
<i>dont EPA</i>	3,1	0	-0,2	-6,4	62,0	1,4
Culture	25,8	1	-0,0	-0,1	-0,8	0,1
<i>dont ministère</i>	9,0	0	0,1	1,1	-5,6	-1,5
<i>dont EPA</i>	16,8	1	-0,1	-0,7	2,2	1,3
Transition écologique et Cohésion des territoires	67,1	3	0,5	0,8	-0,2	-2,5
<i>dont ministère</i>	45,6	2	-0,0	-0,1	-0,1	-4,4
<i>dont EPA</i>	21,5	1	0,6	2,7	-0,3	3,9
Armées	287,7	11	3,1	1,1	-0,4	-0,7
<i>dont ministère</i>	278,9	11	3,1	1,1	-0,3	-0,7
<i>dont EPA</i>	8,8	0	0,0	0,2	-4,1	0,4
Ministères économiques et financiers	143,2	6	1,3	0,9	-1,1	-1,6
<i>dont ministère</i>	130,2	5	1,6	1,2	-1,4	-1,9
<i>dont EPA</i>	13,0	1	-0,3	-2,1	1,8	2,4
Intérieur et Outre-mer	303,4	12	-0,7	-0,2	1,2	0,6
<i>dont ministère</i>	299,7	12	-0,7	-0,2	1,1	0,6
<i>dont EPA</i>	3,7	0	-0,0	-0,3	7,2	11,2
Ministères sociaux	94,0	4	-0,8	-0,8	0,1	-0,3
<i>dont ministère</i>	13,4	1	-0,2	-1,8	-0,3	-5,6
<i>dont EPA</i>	80,6	3	-0,5	-0,7	0,1	0,9
Agriculture et Souveraineté alimentaire	46,0	2	0,5	1,1	0,1	-0,3
<i>dont ministère</i>	29,7	1	0,9	3,1	-1,1	-0,9
<i>dont EPA</i>	16,3	1	-0,4	-2,3	2,4	1,0
Europe et Affaires étrangères	4,1	0	0,1	2,4	2,5	-1,7
Services du Premier ministre	11,8	0	0,4	3,8	4,8	-0,2
Ensemble FPE	2 581,9	100	21,1	0,8	0,7	0,4
Ensemble des ministères	2 058,6	80	49,4	2,5	1,4	-0,0
Ensemble des EPA	523,3	20	-28,3	-5,1	-1,9	2,2

EPA : Établissements publics nationaux et locaux à caractère administratif.

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessl.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Au 31 décembre 2024, on compte 94 500 agents au ministère de la Justice, soit 4 % des effectifs de la FPE. Cet effectif est en hausse de 2,2 % par rapport au 31 décembre 2023 (2,2 % de hausse moyenne par an entre 2011 et 2021 et 0,3 % de baisse moyenne par an entre 2021 et 2023).

Évolution des effectifs de la fonction publique en 2024

L'emploi public a augmenté dans les ministères (+49 400 agents, soit +2,5%), une progression identique à celle de 2023. Parallèlement, l'emploi en 2024 a baissé dans les EPA et les EPLE⁵ sous la tutelle des ministères (-28 300 agents, soit -5,1%), dans la continuité de la baisse de 2023 (-5,2%).

La forte hausse des effectifs dans les ministères et la forte baisse dans les EPA s'expliquent en partie par le basculement progressif, conformément à la loi de finances pour 2023, des déclarations sociales des accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH), sur lesquelles s'appuient les données relatives aux effectifs présentées ici, des lycées (considérés comme des EPA) vers les directions des services départementaux de l'Éducation nationale (DSDEN), rattachées aux services du ministère. Ainsi, en 2023, sur les 124 300 postes d'AESH, 94 000 sont déclarés par le ministère et 30 300 par les EPA et, en 2024, sur les 131 800 postes d'AESH, 129 900 sont déclarés par le ministère et 1900 par les EPA. Comme en 2023, cet effet de vase communicant a pour conséquence une augmentation des effectifs totaux des ministères et une baisse concomitante des effectifs des EPA en 2024.

Hors AESH, dont les effectifs augmentent de 7 500 entre 2023 et 2024, les effectifs dans les ministères sont en hausse de 0,7% (soit +13 400 agents). Toujours hors AESH, qui ont tous le statut de contractuel, l'emploi public progresse chez les contractuels des ministères de 7,6% (soit +11 100 agents). De façon symétrique, dans un scénario où l'ensemble des AESH seraient déclarés par les ministères, les effectifs des EPA seraient stables.

Plus d'accompagnants d'élèves en situation de handicap, d'agents de l'administration pénitentiaire et de militaires

Dans les ministères, l'emploi augmente principalement du fait d'une hausse des effectifs des ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (+42 100, soit +3,8%), en grande partie liée à la bascule des AESH. Hors AESH, la hausse des effectifs y est plus modérée (+6 500 agents, soit +0,6%), bien que plus importante que l'augmentation annuelle moyenne observée entre 2011 et 2021 (+0,4%). Le nombre d'enseignants est quasi stable (+2 200 enseignants, soit +0,2%), avec une hausse des effectifs d'enseignants contractuels (+7,4%) et une baisse concomitante des effectifs d'enseignants fonctionnaires (-0,3%).

Le ministère de la Justice connaît également une hausse de ses effectifs (+2 000 agents, soit +2,2%, après +0,2% en 2023 et -0,7% en 2022), portée pour l'essentiel par les corps d'encadrement et de commandement du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire et par les secrétaires administratifs. Après plusieurs années de baisse, l'emploi augmente dans les ministères économiques et financiers (+1 600 agents, soit +1,2%), en partie porté par les corps de contrôleurs et d'inspecteurs des finances publiques ainsi que par les personnels contractuels de niveaux B et C. Les effectifs augmentent également au ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (+900 agents, soit +3,1%) après des années de baisse (-1,1% en moyenne annuelle entre 2021 et 2023 et -0,9% entre 2011 et 2021), en lien pour partie avec le recrutement d'AESH et de contractuels enseignants dans les lycées agricoles, ainsi que de techniciens supérieurs. Les Armées gagnent 3 100 agents (+1,1%), dont 1 500 civils et 1 600 militaires, après des années de baisse (-0,3% en moyenne annuelle entre 2021 et 2023 et -0,7% entre 2011 et 2021). Les effectifs au ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires sont stables et ceux des ministères sociaux sont en baisse (-200 agents, -1,8%). Le ministère de l'Intérieur et des Outre-mer perd 700 agents (-0,2%).

Dans les établissements publics, la baisse de l'emploi est très largement portée par les établissements dépendant des ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (-27 400 agents, soit -7,1%). Selon un scénario dans lequel l'ensemble des AESH seraient déclarés par les ministères, les effectifs seraient stables. Du côté de la Justice, les effectifs sont en baisse de 200 agents, soit -6,4%, après une forte hausse en 2023, de +16,8%, en lien avec le recrutement de surveillants de l'administration pénitentiaire, rattachés à l'École nationale d'administration pénitentiaire.

5. Dans la suite de cette publication (sauf dans la figure 5, où les EPLE sont comptés à part), sont regroupés sous le terme d'EPA l'ensemble des établissements publics nationaux hors établissements publics industriels et commerciaux, à savoir les EPA proprement dits, les autorités administratives indépendantes, les établissements publics à caractère scientifique et technique et les EPLE (collèges et lycées). Pour ces derniers, dans les données relatives aux effectifs, ne sont comptabilisées que les personnes dont l'employeur est effectivement l'EPLE, ce qui est le cas par exemple pour les surveillants. À l'inverse, les enseignants sont bien comptés au niveau du ministère.

Parmi les agents de la FPE, seuls 5% travaillent en administration centrale

Un agent public sur deux (hors agents affectés au ministère des Armées et dans les services de la Gendarmerie nationale) travaille dans un établissement d'enseignement, mais ne sont vraiment concernés que le ministère de l'Éducation nationale et celui de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire par le biais des lycées agricoles (Figure 5).

Figure 5 : Répartition des effectifs physiques de la FPE au 31 décembre 2024, selon le ministère employeur et le lieu de travail

en %

	Lieu de travail				Ensemble
	Administration centrale (y compris services à compétences nationales)	Services déconcentrés	EPA (hors établissements d'enseignement)	Établissements d'enseignement (EPLE, écoles communales, établissements d'enseignement privé, etc.)	
Éducation nationale, Jeunesse et Sports, Enseignement supérieur et Recherche	0	12	20	68	100
Justice	8	89	3	0	100
Culture	12	9	78	1	100
Transition écologique et Cohésion des territoires	23	42	34	1	100
Ministères économiques et financiers	24	67	9	0	100
Intérieur et Outre-mer	8	87	3	2	100
Ministères sociaux	5	9	86	0	100
Agriculture et Souveraineté alimentaire	5	17	21	57	100
Europe et Affaires étrangères	93	1	6	0	100
Services du Premier ministre	64	30	5	0	100
Total	5	27	20	48	100

EPLE : Établissements publics locaux d'enseignement.
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF-SDess.
Champ : Emplois principaux, agents civils, France (hors Mayotte). Hors agents affectés au ministère des Armées et dans les services de la Gendarmerie nationale. Hors bénéficiaires de contrats aidés.
Note : Le lieu de travail des agents publics dans la source Siasp est issu du répertoire des entreprises et des établissements géré par l'Insee (Sirene), qui ne fournit pas d'informations pour les services d'affectation de la Gendarmerie nationale et des Armées.
Lecture : Au 31 décembre 2024, 8% des agents du ministère de la Justice travaillent en administration centrale (y compris services à compétences nationales).

À l'inverse, les agents travaillant en administration centrale⁶ représentent seulement 5% des effectifs; ils sont néanmoins 64% dans les services du Premier ministre et 93% au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. Par ailleurs, au sein des ministères de l'Intérieur et de la Justice, neuf agents sur dix travaillent dans les services déconcentrés. Au ministère de l'Intérieur, une grande partie d'entre eux travaillent à la préfecture de police de Paris, dans les directions départementales de la sécurité publique ou encore dans les commissariats de police. La plupart de ces agents du ministère de la Justice sont quant à eux affectés dans les tribunaux, les cours d'appel et les maisons d'arrêt. Enfin, dans les ministères sociaux et à la Culture, environ huit agents sur dix travaillent dans les EPA⁷, du fait de l'importance relative des effectifs de France Travail pour les ministères sociaux et des effectifs présents dans les musées, monuments, conservatoires, etc. pour la Culture.

6. Autorités constitutionnelles, autorités administratives ou publiques indépendantes, ministères, services centraux d'un ministère, établissements publics ayant vocation d'administration centrale, services déconcentrés à compétence nationale d'administration centrale d'un ministère.
7. Au sens strict ici.

Évolution des effectifs de la fonction publique en 2024

En 2024, les effectifs de la fonction publique territoriale augmentent

En 2024, le nombre d'agents territoriaux (2,02 millions) est en hausse (+10100 agents, soit +0,5%, dans la continuité de la tendance observée depuis 2011; +0,6% en moyenne annuelle entre 2011 et 2021 et +0,7% entre 2021 et 2023) [Figure 6]. En prenant en compte les effectifs de bénéficiaires de contrats aidés, en forte baisse (-2 600, soit -10,9%), la hausse est de 0,4%.

Les effectifs des organismes communaux accélèrent légèrement (+2 000 agents, soit +0,2%), après une hausse de 0,1% en 2023 et plusieurs années de baisse (-0,1% entre 2021 et 2023 et -0,2% entre 2011 et 2021). Les communes gagnent 2 800 agents (2 900 en 2023) et les établissements communaux en perdent 800, moins qu'en 2023 (-2 200 agents). Dans les communes, la filière sécurité gagne 1 000 agents (+3,7%) et la filière administrative 2 500 (+1,1%). En lien avec des transferts de compétences, l'emploi continue d'augmenter dans les organismes intercommunaux (+7 900 agents, soit +2,0%), mais de façon moins dynamique que l'évolution moyenne annuelle entre 2011 et 2021 (+4,2%) ou des années plus récentes (+2,6% entre 2021 et 2023). Dans les organismes intercommunaux, la filière administrative gagne 3 100 agents (+3,2%) et la filière technique 2 700 agents (+1,5%). En 2024, 6 800 agents des organismes intercommunaux travaillaient, fin 2023, dans des communes. Les organismes intercommunaux représentent 20% des agents du versant en 2024, contre 14% en 2011. Les effectifs sont stables dans les départements, après une augmentation de 1,9% en 2023 et de 0,3% en 2022. La tendance à la baisse entamée en 2015 (-0,5% en moyenne entre 2011 et 2021) avait connu un retournement en 2021, que les années 2022 et 2023 avaient confirmé. L'emploi est également stable dans les régions, après une augmentation en moyenne annuelle de 0,7% entre 2021 et 2023 et de 2,0% entre 2011 et 2021.

Figure 6 : Évolution des effectifs de la FPT

	Au 31 décembre 2024		Évolution par rapport à 2023		Évolution moyenne annuelle entre 2021 et 2023	Évolution moyenne annuelle entre 2011 et 2021
	Effectifs (en milliers)	Structure (en %)	Effectifs (en milliers)	Effectifs (en %)	Effectifs (en %)	Effectifs (en %)
Organismes communaux	1146,5	57	2,0	0,2	-0,1	-0,2
dont communes	1041,3	52	2,8	0,3	0,2	-0,0
dont établissements communaux (CCAS, CDE, etc.)	105,2	5	-0,8	-0,7	-2,5	-1,7
Organismes intercommunaux	401,4	20	7,9	2,0	2,6	4,2
dont EPCI à fiscalité propre	309,6	15	6,4	2,1	2,8	4,6
dont autres structures intercommunales	91,8	5	1,4	1,6	1,9	3,0
Organismes départementaux	358,8	18	0,1	0,0	1,2	-0,3
dont départements	286,8	14	-0,1	-0,0	1,1	-0,5
dont autres établissements départementaux	72,0	4	0,2	0,2	1,4	0,6
Régions	98,9	5	-0,1	-0,1	0,7	2,0
Autres EPA locaux	12,2	1	0,2	1,5	7,5	5,8
Total FPT	2017,8	100	10,1	0,5	0,7	0,6

CCAS : Centres communaux d'action sociale; CDE : caisses des écoles; EPCI : établissements publics de coopération intercommunale; EPA : établissements publics à caractère administratif.

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFPSDessi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Au 31 décembre 2024, on compte 401 400 agents dans les organismes intercommunaux, soit 20% des effectifs de la fonction publique territoriale. Cet effectif est en hausse de 2,0% par rapport au 31 décembre 2023 (4,2% de hausse moyenne par an entre 2011 et 2021 et 2,6% de hausse moyenne par an entre 2021 et 2023).

L'emploi augmente dans la fonction publique hospitalière

En 2024, les effectifs de la FPH (1,25 million) ont augmenté (+5900 agents, soit +0,5%) mais moins qu'en moyenne annuelle entre 2021 et 2023 (+1,1%), et entre 2011 et 2021 (+0,7%) [Figure 7]. Les effectifs totaux de fonctionnaires sont stables, ceux des contractuels accélèrent (+2000, soit +0,8%), une hausse portée essentiellement par les aides-soignants et les infirmiers. L'emploi augmente également chez les médecins (+3200, soit +2,2%). Au total, l'accélération est pour l'essentiel portée par les hôpitaux, y compris les Ehpad hospitaliers (+5600 agents, soit +0,5%), mais à un rythme inférieur à la tendance moyenne observée entre 2011 et 2021 (+0,6%) et entre 2021 et 2023 (+1,3%). Les effectifs du personnel non médical augmentent légèrement (+2400, soit +0,3%). Les effectifs augmentent dans les Ehpad qui ne sont pas rattachés à un hôpital (+600 agents, soit +0,6%), mais moins qu'entre 2021 et 2023 (+3,0% en moyenne annuelle) et qu'entre 2011 et 2021 (+1,3%).

Figure 7 : Évolution des effectifs de la FPH

	Au 31 décembre 2024		Évolution par rapport à 2023		Évolution moyenne annuelle entre 2021 et 2023	Évolution moyenne annuelle entre 2011 et 2021
	Effectifs (en milliers)	Structure (en %)	Effectifs (en milliers)	Effectifs (en %)	Effectifs (en %)	Effectifs (en %)
Total hôpitaux (y compris établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes [Ehpad] hospitaliers ¹)	1118,6	90	5,6	0,5	1,3	0,6
<i>dont médecins</i>	144,6	12	3,2	2,2	2,9	1,8
<i>dont personnel non médical</i>	974,0	78	2,4	0,3	1,0	0,5
Ehpad non hospitaliers	92,5	7	0,6	0,6	3,0	1,3
Autres établissements médico-sociaux	37,5	3	-0,3	-0,7	-6,6	1,6
Total FPH	1248,6	100	5,9	0,5	1,1	0,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.
1. Certains Ehpad rattachés à des hôpitaux ne font pas de déclaration sociale en propre, ce qui rend le partage entre les effectifs des Ehpad hospitaliers et des Ehpad non hospitaliers fragile.
Lecture : Au 31 décembre 2024, on compte 1118600 agents dans les hôpitaux, soit 90% des effectifs de la FPH. Cet effectif augmente de 0,5% par rapport au 31 décembre 2023 (0,6% de hausse moyenne par an entre 2011 et 2021 et 1,3% de hausse moyenne par an entre 2021 et 2023).

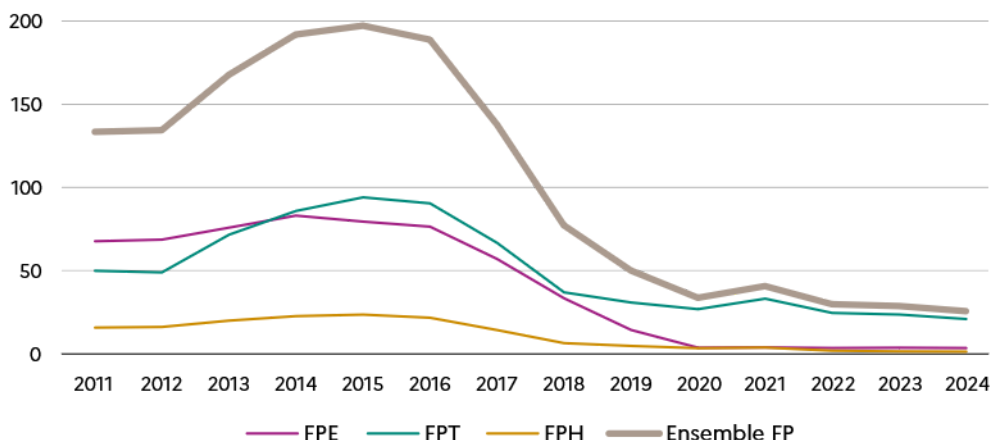
Évolution des effectifs de la fonction publique en 2024

Encadré 1 : Les bénéficiaires de contrats aidés

En 2024, le nombre de contrats aidés est en forte baisse (-10,4 %), avec 25 800 salariés sous ce statut au 31 décembre (Figure), contre 28 800 en 2023, 30 000 en 2022 et 40 800 en 2021. Il s'agit du plus bas niveau observé depuis 2011.

Figure : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés dans la fonction publique

en milliers



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF-SDessi.

Champ : Emplois principaux, bénéficiaires de contrats aidés, France (hors Mayotte).

Note : La série est réétalonnée. La réétalonnée consiste à recalculer les effectifs (en « niveau ») à partir des évolutions calculées chaque année à méthodologie constante.

Lecture : En 2024, 25 800 salariés bénéficient de contrats aidés dans la fonction publique.

Fin 2024, la fonction publique de l'État compte 3 400 bénéficiaires de contrats aidés (soit 13 % de l'ensemble des bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique), contre 3 600 fin 2023, parmi lesquels 200 sont passés au statut de contractuel en 2024. La fonction publique territoriale compte 21 000 bénéficiaires de contrats aidés (soit 82 % de l'ensemble), un nombre en baisse de 10,9 % par rapport à 2023 (-2 600). Parmi les 23 600 bénéficiaires de contrats aidés du versant en 2023, 3 700 sont passés contractuels en 2024. La fonction publique hospitalière compte 1 400 bénéficiaires (soit 5 % de l'ensemble), en baisse là aussi (-11,8 %) par rapport à 2023 (1 500 bénéficiaires en 2023, parmi lesquels 300 sont passés au statut de contractuel en 2024).

Encadré 2 : Effectifs civils en poste à l'étranger

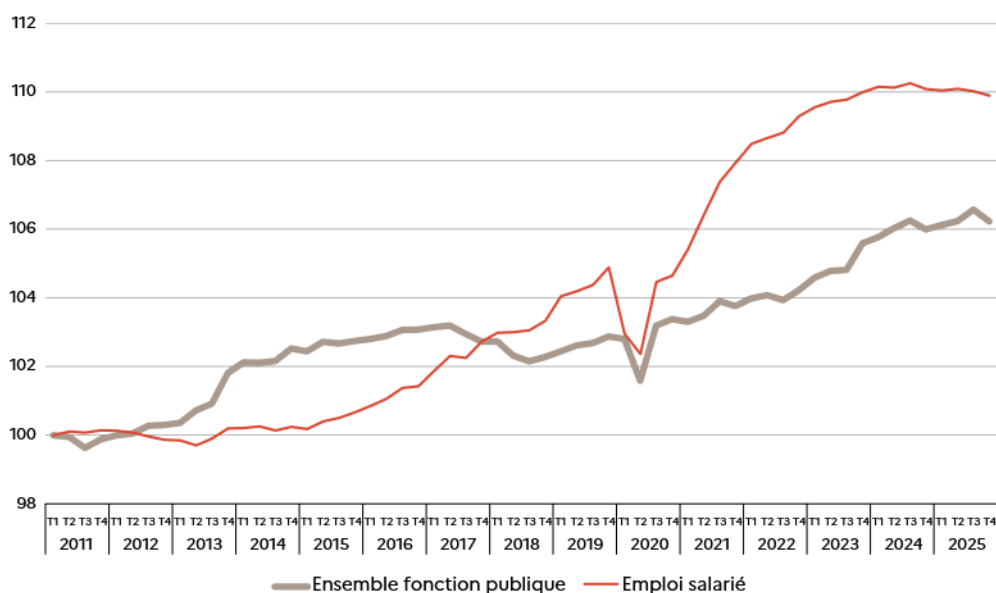
La limitation du champ des données aux seuls agents en poste en France entraîne l'exclusion d'une partie importante des effectifs du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE). En France, le MEAE compte 4 000 agents civils au 31 décembre 2024 (y compris les EPA sous tutelle), effectifs en augmentation par rapport à 2023 (un peu moins de 100 postes supplémentaires, soit +2,3 %). 9 700 agents civils du MEAE sont également, à cette même date, en poste à l'étranger, donc non comptabilisés ici. Ces effectifs accélèrent par rapport à 2023 (+100 postes, soit une hausse de 1,2 %). Au total, la hausse des effectifs civils du MEAE en France et à l'étranger est donc plus contenue (+1,5 %) que celle des seuls effectifs en France. Les autres ministères sont moins présents à l'étranger, notamment par rapport à l'emploi en France. On y compte quelques centaines d'agents pour les ministères de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, pour les ministères économiques et financiers, ainsi que pour le ministère de l'Intérieur et des Outre-mer.

Encadré 3 : Les premières estimations d'emploi de 2025

Le champ et les concepts des estimations d'emploi sont différents de ceux du Système d'information sur les agents des services publics (par exemple, ces estimations intègrent les contrats aidés et les postes annexes). En moyenne, entre 2011 et 2024, l'emploi public (y compris contrats aidés) progresse un peu moins vite que l'ensemble de l'emploi salarié (+ 0,5 % par an en moyenne, contre + 0,7 %). L'emploi public est plus dynamique sur la période 2012-2017 (**Figure**). Après 2017, l'emploi salarié total augmente davantage que l'emploi public, en lien, entre autres, avec la forte baisse des contrats aidés dans la fonction publique. En particulier, en 2021, l'emploi total progresse fortement (+ 3,2 % entre le quatrième trimestre 2020 et le quatrième trimestre 2021), en lien avec la fin des restrictions d'activité dues à la crise sanitaire et avec l'essor de l'apprentissage, tandis que la croissance de l'emploi public est bien plus faible (+ 0,4 %). En 2023, la croissance de l'emploi public est plus forte que celle de l'emploi salarié total (+ 1,3 % contre + 0,6 %). En 2024, l'emploi public est plus dynamique (+ 0,4 %) que l'ensemble de l'emploi salarié (+ 0,1 %), avec toutefois une baisse dans les deux cas au quatrième trimestre. Entre le quatrième trimestre 2024 et le quatrième trimestre 2025, l'emploi public a progressé de 0,2 %, tandis que l'ensemble de l'emploi salarié a baissé de 0,2 %.

Figure : Évolution des estimations trimestrielles dans la fonction publique et d'emploi salarié

base 100 en 2011



Sources : Insee, estimations d'emploi ; estimations trimestrielles Acof-Urssaf, Dares, Insee, estimations d'emploi - Troisième trimestre 2026.

Champ : France (hors Mayotte), personnes de 15 ans ou plus. Effectifs salariés. Y compris bénéficiaires de contrats aidés et emplois annexes.

Note : Données corrigées des variations saisonnières en fin de trimestre ; niveaux d'emploi.

Lecture : Entre le quatrième trimestre 2024 et le quatrième trimestre 2025, les effectifs de la fonction publique ont progressé de 0,2 %.

Évolution des effectifs de la fonction publique en 2024

Source, avertissement et définitions**Source**

Le Système d'information sur les agents des services publics (Siasp), produit par l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) à partir de 2009, recense les données sur l'emploi et les rémunérations des agents des trois versants de la fonction publique. Depuis 2022, conformément au décret n° 2016-611 du 18 mai 2016, la quasi-totalité des employeurs de la fonction publique ont basculé leur système de déclaration en déclarations sociales nominatives (DSN). Les données de Siasp sont principalement issues des DSN mensuelles. À l'occasion de ce changement de source d'information, l'Insee a engagé une refonte des traitements statistiques réalisés sur l'emploi et les rémunérations des agents de la fonction publique, et en a ajusté les concepts. La refonte a été mise en œuvre sur les données 2022, mais certaines améliorations ont été apportées depuis (voir Avertissement). Le champ de l'étude porte sur les postes principaux au 31 décembre et non annexes. Il s'agit, pour chaque agent, du poste actif et non annexe qu'il occupe à cette date (le plus rémunérateur s'il en occupe plusieurs) à la fois dans le secteur public et dans le secteur privé. Un poste est actif s'il donne lieu à une rémunération d'activité ; il est non annexe si cette rémunération ou le volume de travail associé sont suffisants. Le champ est la France hors Mayotte.

Avertissement

Du fait d'ajustements méthodologiques, les résultats en niveau pour l'année 2023 figurant dans cette publication ne sont pas totalement comparables à ceux du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2025* (DGAFP-SDessi), en particulier en raison de la prise en compte d'éléments de rémunération de 2023 déclarés en retard en 2024, qui augmentent les effectifs comptabilisés au 31 décembre 2023. Par ailleurs, les agents qui n'ont perçu qu'une indemnité au titre des années 2023 et/ou 2024, par exemple de jury de concours, sont désormais exclus des décomptes, ces postes sont désormais assimilés à des postes annexes. Sur l'ensemble de la fonction publique la révision sur l'emploi au 31 décembre 2023 est de 7 400.

Les données du millésime 2023 ont été recalculées afin de présenter des évolutions annuelles cohérentes et homogènes entre les millésimes 2023 et 2024.

Définitions

Le périmètre de la **fonction publique** renvoie aux personnes morales et organismes soumis au droit administratif, dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public. La fonction publique se décompose en trois versants : la fonction publique de l'État (FPE), la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH). Le tracé de chaque versant s'appuie essentiellement sur la catégorie juridique de l'employeur.

Dans cette publication, les **agents publics** sont les salariés de la fonction publique hors bénéficiaires de contrats aidés, sauf mention contraire, car ces derniers sont des salariés de droit privé. Formellement, les apprentis ne sont pas des agents publics, mais ils sont comptés avec eux dans cette publication.

Un **contrat aidé** est un contrat de travail dérogatoire au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides qui peuvent prendre la forme d'une subvention à l'embauche, de l'exonération de certaines cotisations sociales, d'une aide à la formation.

Un **contractuel** est un agent civil de la fonction publique qui n'est ni fonctionnaire ni bénéficiaire d'un contrat aidé, et qui ne relève pas des « Autres catégories et statuts ». Ces autres catégories et statuts relèvent de contrats particuliers non régis par les règles de droit commun des agents non titulaires *stricto sensu*. La catégorie recouvre principalement les enseignants d'établissement privé sous contrat et les ouvriers d'État dans la FPE, les assistants maternels et familiaux et les collaborateurs de cabinet dans la FPT, les médecins dans la FPH et les apprentis dans les trois versants.

Un **fonctionnaire** est un agent civil ayant réussi un concours de la fonction publique ou devenu titulaire à l'issue d'un plan de titularisation. Dans certains cas, un agent peut être titularisé en catégorie C sans avoir passé de concours.

Pour en savoir plus

- Esbelin L., Moreau T. et Touzé S. (2026), « L'emploi dans la fonction publique en 2024 : le recrutement de contractuels soutient de nouveau la hausse de l'emploi dans la fonction publique », *Insee Première* n° 2094, Insee, février.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8732435>
- Godefroy P. et Touzé S. (2025), « L'évolution des effectifs de la fonction publique en 2023 », in *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2025*, DGAFP-SDess, octobre.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/levolution-des-effectifs-de-la-fonction-publique-en-2023>

Données complémentaires

De nombreuses données sont téléchargeables dans la [version en ligne](#) du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*.

Elles mettent en perspective les résultats annuels avec les tendances sur des périodes plus longues.

Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2024

Pascal GODEFROY¹
Sarah TOUZÉ¹

Fin 2024, la hausse de l'emploi public est portée par une augmentation du nombre des contractuels (+2,7%), qui représentent 24 % des agents publics. Cette hausse concerne les trois versants de la fonction publique, tandis que le nombre de fonctionnaires est stable. La part des agents de catégorie A est stable, alors que celle des agents de catégorie B augmente de 1 point, à la suite du reclassement des personnels surveillants de l'administration pénitentiaire dans cette catégorie. Un peu plus de la moitié des agents de l'État sont de catégorie A, alors que 7 agents sur 10 sont de catégorie C dans la fonction publique territoriale. L'emploi public augmente dans toutes les régions, à l'exception du Centre-Val de Loire.

En France², depuis 2016, la part des contractuels augmente au sein de la fonction publique³ et atteint 24 % fin 2024 (voir **Source, avertissement et définitions**). À l'inverse, la proportion des fonctionnaires se réduit pour s'établir à 64 % (-1 point par rapport à fin 2023) [Figure 1]. Fin 2024, la fonction publique emploie 37 100 contractuels de plus que fin 2023, soit une hausse de 2,7 %, inférieure à l'évolution annuelle moyenne de 3,8 % entre 2021 et 2023 et à celle de 3,0 % entre 2011 et 2021⁴. Depuis plusieurs années, cette progression n'est plus principalement imputable au passage d'agents en contrats aidés vers le statut de contractuel de droit public : parmi les 28 800 bénéficiaires de contrats aidés en activité fin 2023, seuls 4 300 sont contractuels au sein du même versant fin 2024. Le nombre de fonctionnaires est quasi stable (-5 600 en 2024, soit -0,1 %), comme il l'était entre 2021 et 2023 (-0,2 %) et entre 2011 et 2021.

Une hausse du nombre de contractuels dans les trois versants de la fonction publique

Dans la fonction publique de l'État (FPE), le nombre de contractuels augmente de 20 600 par rapport à 2023, soit +3,6 % (contre +4,6 % entre 2021 et 2023). Cette hausse s'explique en partie par une augmentation des effectifs des accompagnants d'élève en situation de handicap (AESH) [+7 500]. En revanche, la contribution des contrats aidés est quasi nulle (210 anciens contrats aidés en 2023 sont passés contractuels au sein du même versant en 2024). Le nombre de fonctionnaires est quasi stable (-1 800 agents en 2024, soit -0,1 %), après une baisse annuelle moyenne de 0,3 % entre 2021 et 2023. En 2024, dans la fonction publique territoriale (FPT), le nombre de contractuels augmente de 14 400 par rapport à 2023, soit +2,8 %.

1. DGAFP-SDessi.

2. Sauf précision contraire, « France » correspond à « France hors Mayotte ».

3. Les données d'emploi de la fonction publique sont hors contrats aidés.

4. La quasi-totalité des employeurs de la fonction publique ont basculé leur système de déclaration en déclarations sociales nominatives (DSN) en 2022 (voir **Source, avertissement et définitions**). Pour rester à méthodologie constante, la période 2011-2023 est découpée en deux sous-périodes (2011-2021 et 2021-2023).

Figure 1 : Effectifs de la fonction publique par statut

		Au 31 décembre 2024		Évolution par rapport à 2023 (en %)	Évolution annuelle moyenne entre 2021 et 2023 (en %)	Évolution annuelle moyenne entre 2011 et 2021 (en %)
		Effectifs (en milliers)	Structure (en %)			
Fonction publique de l'État (FPE)	Fonctionnaires	1501,7	58	-0,1	-0,3	-0,2
	Contractuels	598,0	23	3,6	4,6	3,6
	Militaires	312,9	12	0,6	-0,6	-0,2
	Autres catégories et statuts ¹	169,3	7	0,2	-0,5	-0,7
	Total	2581,9	100	0,8	0,7	0,4
Fonction publique territoriale (FPT)	Fonctionnaires ²	1417,1	70	-0,3	-0,8	0,3
	Contractuels ²	538,9	27	2,8	5,4	2,0
	Autres catégories et statuts ¹	61,8	3	-0,4	2,0	-0,4
	Total	2017,8	100	0,5	0,7	0,6
Fonction publique hospitalière (FPH)	Fonctionnaires	827,0	66	0,0	1,3	-0,2
	Contractuels	270,8	22	0,8	-0,8	3,5
	Autres catégories et statuts ¹	150,8	12	2,4	3,4	1,7
	Total	1248,6	100	0,5	1,1	0,7
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ²	3745,8	64	-0,1	-0,2	0,0
	Contractuels ²	1407,7	24	2,7	3,8	3,0
	Militaires	312,9	5	0,6	-0,6	-0,2
	Autres catégories et statuts ¹	381,9	7	1,0	1,4	0,2
	Total	5848,3	100	0,6	0,8	0,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFPS-Dessi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

1. La catégorie « Autres catégories et statuts » recouvre principalement les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et les ouvriers d'État dans la FPE, les assistants maternels et familiaux et les collaborateurs de cabinet dans la FPT, les médecins dans la FPH et les apprentis dans les trois versants.

2. Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires, et les militaires volontaires avec les contractuels.

Lecture : Fin 2024, la part des fonctionnaires dans les effectifs de la fonction publique est de 64 %.

Cette hausse est inférieure à la moyenne annuelle entre 2021 et 2023 (+ 5,4 %) et supérieure à celle entre 2011 et 2021 (+ 2,0 %). Elle s'explique en partie par une progression des effectifs au sein de la filière technique (+ 7100) et de la filière administrative (+ 4900). Parmi les 14400 agents contractuels supplémentaires, 3700 étaient en contrats aidés en 2023 au sein du même versant. Cette hausse du nombre de contractuels est en partie compensée par la baisse du nombre de fonctionnaires (-4100 agents, soit -0,3 %). Dans la fonction publique hospitalière (FPH), le nombre de contractuels augmente de 2000 agents par rapport à 2023, dont 330 anciens contrats aidés, soit +0,8 % (après une baisse de 0,8 % entre 2021 et 2023). La FPH est le seul versant de la fonction publique dans lequel le nombre de fonctionnaires est stable en 2024, après une hausse en 2023.

Les effectifs des « Autres catégories et statuts⁵ » augmentent de 1,0 % dans l'ensemble de la fonction publique (après une hausse de 1,4 % en moyenne annuelle entre 2021 et 2023 et de 0,2 % entre 2011 et 2021). Ces effectifs sont en hausse dans la FPH (+ 2,4 %), principalement en raison de l'augmentation du nombre de médecins et d'internes (+ 2,2 %). Ils progressent légèrement dans la FPE (+ 0,2 %). Ils baissent dans la FPT (-0,4 %), malgré une stabilité du nombre d'apprentis.

5. Principalement les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et les ouvriers d'État dans la FPE, les assistants maternels et familiaux et les collaborateurs de cabinet dans la FPT, les médecins dans la FPH et les apprentis dans les trois versants.

Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2024

La proportion des agents de catégorie A est stable

En 2024, la fonction publique est composée de 39% d'agents de catégorie A, de 23% d'agents de catégorie B et de 38% d'agents de catégorie C (Figure 2). La part des catégories A est stable par rapport à 2023 (mais elle a augmenté de 6 points depuis 2011). Elle est plus importante dans la FPE que dans les deux autres versants : fin 2024, 56% appartiennent à la catégorie, contre 46% dans la FPH (y compris médecins et internes) et 14% dans la FPT. Le poids des enseignants explique la prépondérance de la catégorie A dans la FPE. Hors enseignants, seuls 33% des agents civils de l'État relèvent de cette catégorie. C'est 12% pour les militaires. La part des agents de catégorie B est de 29% dans la FPH, de 25% dans la FPE et de 15% dans la FPT. Sept agents sur dix appartiennent à la catégorie C dans la FPT, contre seulement un sur quatre dans la FPH et un sur cinq dans la FPE.

Figure 2 : Répartition par catégorie hiérarchique

en %

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	2011	2023	2024	2011	2023	2024	2011	2023	2024
Fonction publique de l'État	54	56	56	26	24	25	20	20	19
Agents civils	60	62	62	22	20	21	18	18	17
Hors enseignants ¹	27	32	33	39	36	37	34	32	30
Militaires	13	12	12	53	56	56	34	32	31
Fonction publique territoriale	9	13	14	14	15	15	77	72	71
Fonction publique hospitalière ²	29	45	46	21	29	29	50	25	25
Total	33	39	39	21	22	23	46	39	38

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFFSDessi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés et hors catégorie indéterminée (chaque année, pour 1% à 2% des agents, la catégorie n'est pas renseignée dans Siasp).

1. Enseignants : Professeurs de l'enseignement supérieur, professeurs agrégés, certifiés et assimilés, enseignants en coopération, professeurs des collèges et maîtres auxiliaires, instituteurs et assimilés, élèves enseignants. Hors chercheurs.

2. L'évolution de la part des catégories A, B et C au sein de la FPH est liée notamment à la requalification progressive de certains corps : passage de B à A (infirmiers, rééducateurs et manipulateurs d'électroradiologie, assistants socio-éducatifs, laborantins et préparateurs en pharmacie) et de C à B (aides-soignants), entraînant une baisse mécanique de la part des agents de catégorie C.

Lecture : En 2024, 56% des agents de la FPE sont en catégorie A, contre 54% en 2011.

La répartition des agents par catégorie hiérarchique au sein de la FPE est relativement stable depuis 2011. Notons cependant que la part des agents de catégorie B a augmenté de 1 point en 2024, à la suite du reclassement des personnels surveillants de l'administration pénitentiaire de C en B. La part des agents de catégorie C a de ce fait baissé de 1 point en 2024.

Dans la FPT, la part des agents de catégorie A augmente en 2024 (+1 point), après une stabilité depuis 2020, dans le prolongement de la hausse observée depuis 2011 (+4 points), liée notamment au reclassement en catégorie A des éducateurs de jeunes enfants et des assistants socio-éducatifs entre fin 2018 et fin 2019. La part des agents de catégorie C continue de diminuer, en baisse de 1 point en un an et de 6 points depuis 2011.

C'est dans la FPH que les mouvements entre catégories sont les plus perceptibles depuis treize ans. Depuis 2011, la part des agents relevant de la catégorie A a progressé de 18 points. Ce changement est en grande partie la conséquence des requalifications progressives de certains corps de catégorie B en catégorie A, notamment des infirmières à compter de 2010, des rééducateurs et manipulateurs d'électroradiologie en 2018, des assistants socio-éducatifs en 2019 ainsi que des laborantins et des préparateurs en pharmacie en 2022. La part des agents de catégorie B est stable en 2024, après une baisse en 2023 (-1 point) et en 2022 (-3 points), mais une hausse de 12 points entre 2011 et 2021, qui faisait suite au reclassement d'une partie des aides-soignants de C en B. Mécaniquement, la part des agents de catégorie C a fortement baissé entre 2011 et 2021 (-25 points).

En complément de la classification hiérarchique, la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) permet d'observer l'évolution de la qualification des emplois via une grille d'analyse invariante dans sa version agrégée depuis 1982. En 2024, les ouvriers et les employés représentent 48% des emplois de la fonction publique, les professions intermédiaires 31% et les cadres 21% (Figure 3). Depuis 2011, cette répartition n'a que peu évolué.

Figure 3 : Répartition par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)

en %

	2011	2023	2024
Cadres et professions intellectuelles supérieures	20	21	21
Professions intermédiaires	29	31	31
Employés, ouvriers	50	49	48
Catégorie indéterminée	1	0	0
Total	100	100	100

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFPSDessi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : En 2024, la part des professions intermédiaires dans les effectifs de la fonction publique est de 31%, contre 29% en 2011.

Au sein de la catégorie A, la catégorie A+ regroupe notamment les emplois d'encadrement supérieur et de direction. Dans l'ensemble de la fonction publique, fin 2024, 108 800 agents appartiennent à la catégorie, soit 1,9% de l'ensemble des agents de la fonction publique. Ils sont les plus nombreux dans la FPE : 84% des agents de la catégorie A+ travaillent dans la FPE, où leur part dans les effectifs atteint 3,6%. Seuls 11% des A+ travaillent dans la FPT, où ils représentent moins de 1% des effectifs, et 5% dans la FPH, où ils constituent également moins de 1% des effectifs.

Depuis 2011, le nombre d'agents civils augmente moins vite en Île-de-France que sur le reste du territoire

En 2024, la France compte 77 agents civils⁶ en équivalent temps plein (ETP) pour 1000 habitants (Figure 4), soit trois agents de plus qu'en 2011. Le nombre est sensiblement plus élevé dans les départements et régions d'outre-mer (DROM, hors Mayotte) [93 ETP pour 1000 habitants] et en Corse (84 ETP pour 1000 habitants), régions qui, du fait de leur insularité, doivent réunir l'ensemble des services publics. Le taux d'administration civile est plus élevé en Île-de-France (85 ETP pour 1000 habitants) que dans le reste de la France métropolitaine (74 ETP pour 1000 habitants). Cette plus forte concentration francilienne de l'emploi public s'explique par la spécificité de la région parisienne, qui réunit les services centraux des ministères, de nombreuses administrations, ou encore de grands centres hospitaliers de rayonnement national. Le taux d'administration atteint 158 ETP pour 1000 habitants dans la capitale.

En France (hors Mayotte), le nombre d'agents civils a augmenté en moyenne de 0,8% au cours de la période 2021-2024 (Figure 5). La croissance a été la plus forte en Guyane (+4,4%), à La Réunion (+1,9%) et en Guadeloupe (+1,8%) et la plus faible en Centre-Val de Loire (-0,4%), en Martinique (+0,2%), dans les Hauts-de-France (+0,3%), en Île-de-France (+0,4%) et dans le Grand Est (+0,5%). Ainsi, alors que l'Île-de-France a un taux d'administration très élevé, le nombre d'agents civils y augmente en moyenne moins vite que sur le reste du territoire depuis 2011. C'est le cas aussi pour la Martinique.

En France métropolitaine, entre 2021 et 2024, le nombre d'agents civils a augmenté dans douze régions sur treize, à un rythme plus soutenu que celui observé entre 2011 et 2021. En moyenne, la croissance annuelle atteint 0,8% sur la période récente, contre 0,6% sur la décennie précédente. Trois régions dérogent à cette tendance : le Centre-Val de Loire, où les effectifs reculent entre 2021 et 2024 (-0,4% par an en moyenne), la Corse, où la croissance récente ralentit (+1,2% par an en moyenne) par rapport à la période 2011-2021 (+1,5%) et les Hauts-de-France, où elle ralentit également (+0,3% par an en moyenne après +0,5%).

6. À des fins de comparaison entre territoires, l'indicateur est construit sans les militaires, car leur localisation géographique n'est pas renseignée dans le Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Sur le champ France (hors Mayotte), la prise en compte des militaires fait passer de 77 à 81 le nombre d'agents en ETP pour 1000 habitants.

Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2024

Figure 4 : Taux d'administration au 31 décembre 2024

en équivalent temps plein (ETP) pour 1 000 habitants

	Fonction publique de l'État, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Ensemble de la fonction publique
Province	29	27	18	74
Île-de-France	42	28	14	85
dont Paris	93	37	29	158
dont autres départements d'Île-de-France	32	27	11	70
France métropolitaine	31	28	17	76
Départements et régions d'outre-mer (hors Mayotte)	38	37	18	93
dont Guadeloupe	39	38	20	97
dont Martinique	37	44	27	109
dont Guyane	46	30	17	92
dont La Réunion	36	36	14	86
France (hors Mayotte)	32	28	17	77

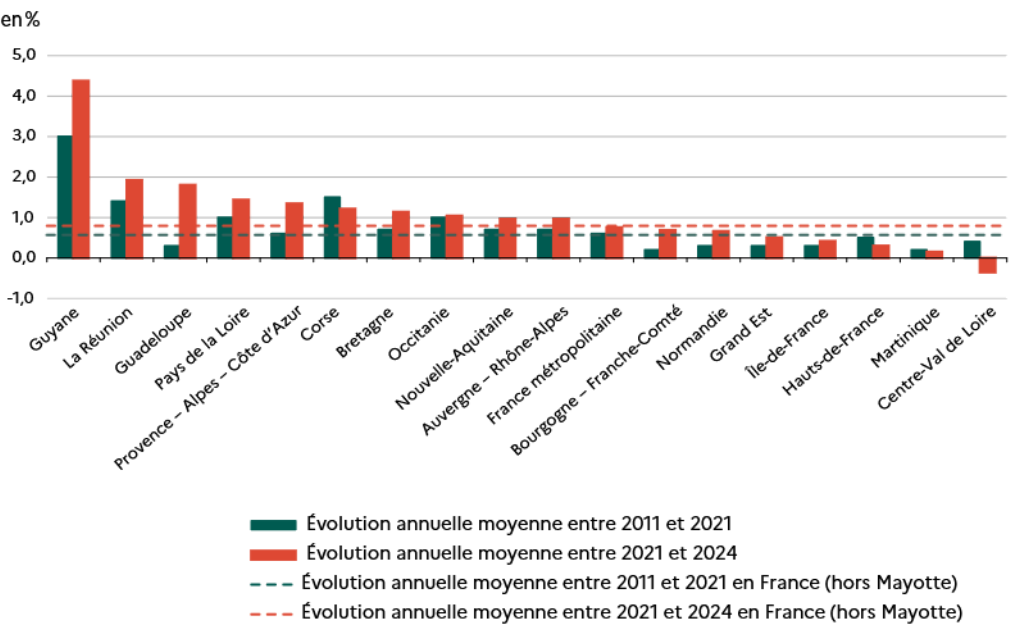
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux, civils, situés en France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Le taux d'administration correspond au nombre d'agents civils de la fonction publique (converti en équivalent temps plein) pour 1 000 habitants. Les valeurs indiquées pour « Ensemble » peuvent légèrement différer de la somme des valeurs par versant pour des questions d'arrondis.

Lecture : En 2024, il y a 39 agents civils en ETP pour 1 000 habitants au sein de la FPE en Guadeloupe.

Figure 5 : Évolution annuelle moyenne des effectifs d'agents civils par région entre 2011 et 2024



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux, civils, de la fonction publique, situés en France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Entre 2021 et 2024, les effectifs d'agents civils en Guyane ont augmenté de 4,4% en moyenne par an. Ils ont augmenté de 3,0% en moyenne par an entre 2011 et 2021.

Encadré 1 : Les apprentis dans la fonction publique

Fin 2024, 35 100 apprentis se forment dans la fonction publique, soit une nouvelle hausse (+1 200 apprentis, soit +3,5%) par rapport à fin 2023, moins forte que celle des années précédentes (+12,2% en 2023, +18,6% en 2022 et +28,4% en 2021) [Figure]. Cette augmentation concerne la FPE (+700 apprentis, soit +6,6%) et la FPH (+400 apprentis, soit +13,7%). Six apprentis sur dix relèvent de la FPT. Ils sont moins représentés dans la FPH, en lien probablement avec des qualifications spécifiques requises dans ce versant. Au sein de la FPE, 64% des apprentis travaillent dans les ministères et 36% dans les établissements publics à caractère administratif (EPA).

Figure : Effectifs des apprentis par type d'employeur

		Effectifs au 31 décembre 2024	Part au 31 décembre 2024 (en %)	Évolution par rapport à 2023 (en %)
Fonction publique de l'État	Ministères	7 600	64	5,7
	dont Éducation nationale, Jeunesse et Sports, Enseignement supérieur et Recherche	200	2	-9,8
	dont Armées	2 500	21	14,0
	dont Intérieur	1 800	16	-6,4
	dont ministères économiques et financiers	1 400	12	34,3
	Établissements publics à caractère administratif (EPA)	4 200	36	8,3
	Total	11 800	100	6,6
Fonction publique territoriale	Collectivités territoriales	13 700	70	-1,6
	dont communes	9 300	47	-0,4
	Établissements publics locaux	6 000	30	4,0
	Total	19 700	100	0,0
Fonction publique hospitalière		3 600	100	13,7
Ensemble de la fonction publique		35 100	100	3,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : Emplois principaux, apprentis, situés en France (hors Mayotte).
Lecture : Fin 2024, 35 100 apprentis se forment dans la fonction publique, soit une augmentation de 3,5% par rapport à fin 2023.

Encadré 2 : En 2024, deux contractuels sur trois sont en CDD

Dans la fonction publique, en 2024, la part des contractuels en contrat à durée déterminée (CDD) est de 67%, en baisse de deux points par rapport à 2023 (Figure). La FPT se démarque avec une part de contractuels en CDD nettement plus élevée que dans les autres versants (84%). Elle est plus élevée chez les femmes que chez les hommes (86% contre 81%). Dans la FPE, 57% des contractuels sont en CDD, et les hommes sont davantage concernés que les femmes (64% contre 54%). C'est l'écart le plus prononcé des trois versants. La FPH emploie un peu moins de CDD (55% des contractuels), et les femmes sont davantage concernées que les hommes (57% contre 49%).

Figure : Part des contractuels en CDD en 2023 et 2024

en %

	2023			2024		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Fonction publique de l'État	66	58	60	64	54	57
Fonction publique territoriale	82	86	85	81	86	84
Fonction publique hospitalière	50	58	56	49	57	55
Ensemble de la fonction publique	71	68	69	69	66	67

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : Emplois principaux, contractuels, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.
Lecture : Parmi les femmes contractuelles de la fonction publique de l'État à la fin 2024, 54% sont en CDD.

Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2024

Encadré 3 : L'emploi public à Mayotte et dans les collectivités d'outre-mer

À Mayotte, la fonction publique emploie 22 000 agents en moyenne sur l'année 2024, dont 12 000 travaillent dans la FPE et 10 000 dans la FPT ou la FPH. Le taux d'administration est inférieur au taux moyen des autres régions françaises : 69 emplois publics pour 1 000 habitants, contre 77 en moyenne dans le reste de la France. Il est d'autant inférieur que, contrairement aux taux calculés pour les autres régions et la France hors Mayotte, il n'est pas corrigé de la quotité de travail et est donc potentiellement surévalué (voir Figure 4).

En 2024, en Polynésie française, la FPE, composée essentiellement de civils liés à l'enseignement et de militaires, représente 10 600 agents. Malgré un léger repli par rapport à 2023 (-0,8%), les effectifs restent en hausse par rapport à 2019 (+2,9%).

En 2024, en Nouvelle-Calédonie, le secteur public (hors militaires) emploie en moyenne 22 000 personnes chaque trimestre, soit un emploi sur quatre. En 2024, l'emploi dans le secteur public recule de 1,6% par rapport à 2023, dans un contexte de crise sociale, institutionnelle et économique qui impacte durement les finances publiques. Dans le secteur privé, l'emploi salarié recule de 11,7% au cours de la même période. Les emplois publics sont occupés par 8 300 contractuels (-5,9% par rapport à 2023), 10 300 fonctionnaires de Nouvelle-Calédonie (+1,5% sur un an) et 3 400 fonctionnaires de l'État (+0,7% sur un an).

Source, avertissement et définitions**Source**

Le Système d'information sur les agents des services publics (Siasp), produit par l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) à partir de 2009, recense les données sur l'emploi et les rémunérations des agents des trois versants de la fonction publique. Depuis 2022, conformément au décret n° 2016-611 du 18 mai 2016, la quasi-totalité des employeurs de la fonction publique ont basculé leur système de déclaration en déclarations sociales nominatives (DSN). Les données de Siasp sont principalement issues des DSN mensuelles. À l'occasion de ce changement de source d'information, l'Insee a engagé une refonte des traitements statistiques réalisés sur l'emploi et les rémunérations des agents de la fonction publique, et en a ajusté les concepts. La refonte a été mise en œuvre sur les données 2022, mais certaines améliorations ont été apportées depuis (voir Avertissement). Le champ de l'étude porte sur les postes principaux au 31 décembre et non annexes. Il s'agit, pour chaque agent, du poste actif et non annexe qu'il occupe à cette date (le plus rémunérateur s'il en occupe plusieurs) à la fois dans le secteur public et dans le secteur privé. Un poste est actif s'il donne lieu à une rémunération d'activité; il est non annexe si cette rémunération ou le volume de travail associé sont suffisants. Le champ est la France hors Mayotte.

Avvertissement

Du fait d'ajustements méthodologiques, les résultats en niveau pour l'année 2023 figurant dans cette publication ne sont pas totalement comparables à ceux du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2025* (DGAFP-SDessi), en particulier en raison de la prise en compte d'éléments de rémunération de 2023 déclarés en retard en 2024, qui augmentent les effectifs comptabilisés au 31 décembre 2023. Par ailleurs, les agents qui n'ont perçu qu'une indemnité au titre des années 2023 et/ou 2024, par exemple de jury de concours, sont désormais exclus des décomptes, ces postes étant désormais assimilés à des postes annexes. Sur l'ensemble de la fonction publique, la révision sur l'emploi au 31 décembre 2023 est de 7 400.

Les données du millésime 2023 ont été recalculées afin de présenter des évolutions annuelles cohérentes et homogènes entre les millésimes 2023 et 2024.

Définitions

Le périmètre de la **fonction publique** renvoie aux personnes morales et organismes soumis au droit administratif, dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public. La fonction publique se décompose en trois versants : la fonction publique de l'État (FPE), la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH). Le tracé de chaque versant s'appuie essentiellement sur la catégorie juridique de l'employeur.

Dans cette publication, les **agents publics** sont les salariés de la fonction publique hors bénéficiaires de contrats aidés, sauf mention contraire, car ces derniers sont des salariés de droit privé. Formellement, les apprentis ne sont pas des agents publics, mais ils sont comptés avec eux dans cette publication.

Un **contrat aidé** est un contrat de travail dérogatoire au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides qui peuvent prendre la forme d'une subvention à l'embauche, de l'exonération de certaines cotisations sociales, d'une aide à la formation.

Un **contractuel** est un agent civil de la fonction publique qui n'est ni fonctionnaire ni bénéficiaire d'un contrat aidé, et qui ne relève pas des « Autres catégories et statuts ». Ces autres catégories et statuts relèvent de contrats particuliers non régis par les règles de droit commun des agents non titulaires *stricto sensu*. La catégorie recouvre principalement les enseignants d'établissement privé sous contrat et les ouvriers d'État dans la FPE, les assistants maternels et familiaux et les collaborateurs de cabinet dans la FPT, les médecins dans la FPH et les apprentis dans les trois versants.

Un **fonctionnaire** est un agent civil ayant réussi un concours de la fonction publique ou devenu titulaire à l'issue d'un plan de titularisation. Dans certains cas, un agent peut être titularisé en catégorie C sans avoir passé de concours.

Les corps ou cadres d'emplois de fonctionnaires sont classés en trois **catégories statutaires** (dites aussi **catégories hiérarchiques**) selon leur niveau de recrutement et les fonctions qui ont vocation à être exercées par ces corps. Les statuts particuliers fixent le classement de chaque corps dans l'une des catégories suivantes :

- la catégorie A pour les fonctions d'étude générale, de conception et de direction ;
- la catégorie B pour les fonctions d'application ;
- la catégorie C pour les tâches d'exécution.

Par assimilation, les corps de fonctionnaires sans classification dans les textes statutaires et les agents contractuels de droit public sont classés dans l'une de ces trois catégories.

La **catégorie A+**, qui n'a pas d'existence juridique, recouvre les corps et cadres d'emplois atteignant la « hors échelle B » et dont les missions correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection. Les emplois fonctionnels avec des missions identiques et dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emplois atteignant la hors échelle B en font également partie.

Pour en savoir plus

- Esbelin L., Moreau T. et Touzé S. (2026), « L'emploi dans la fonction publique en 2024 : le recrutement de contractuels soutient de nouveau la hausse de l'emploi dans la fonction publique », *Insee Première* n° 2094, Insee, février.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8732435>
- Godefroy P. et Touzé S. (2025), « Les caractéristiques et la localisation des postes de la fonction publique en 2023 », in *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2025*, DGAFP-SDessi, octobre.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-caracteristiques-et-la-localisation-des-postes-de-la-fonction-publique-en-2023>
- Institut d'émission d'outre-mer (2025), *Rapport annuel économique 2024 – Polynésie française*, IEOM.
https://www.ieom.fr/IMG/pdf/rapport_annuel_polynesie_2024_ieom_bd_-2.pdf

Données complémentaires

De nombreuses données sont téléchargeables dans la [version en ligne](#) du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*.

Elles mettent en perspective les résultats annuels avec les tendances sur des périodes plus longues.

Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2024

Pascal GODEFROY¹
Sarah TOUZÉ¹

Parmi les agents de la fonction publique, les femmes sont majoritaires : elles représentent 64 % des effectifs. Entre 2011 et 2024, leur part augmente de 3 points, et de 7 points si l'on se restreint aux seuls postes de catégorie A+, pour lesquels elles ne représentent encore que 45 % des effectifs. L'âge moyen des agents de la fonction publique est de 44 ans, contre 42 ans en 2011. Les contractuels ont en moyenne 39 ans et les fonctionnaires 47 ans.

Entre 2011 et 2024, la part des agents de 50 ans ou plus est passée de 30 % à 38 %, alors que celle des agents de moins de 30 ans est restée stable. Ainsi, le ratio entre agents de 50 ans ou plus et agents de moins de 30 ans est passé de 2,0 à 2,5 au cours de cette période.

En France², fin 2024, 64 % des agents qui travaillent dans la fonction publique³ sont des femmes (Figure 1), contre 46 % des salariés du secteur privé⁴ (voir Sources, avertissement et définitions). Depuis 2011, la part des femmes a augmenté de 3 points dans la fonction publique. Leur présence est plus importante parmi les contractuels (69 %) que parmi les fonctionnaires (65 %). Elle est la plus faible chez les militaires (19 %), malgré une forte progression depuis 2011 (+ 4 points).

Figure 1 : Taux de féminisation par statut au 31 décembre

en %

	2011	2023	2024
Fonctionnaires ¹	63	65	65
Contractuels ¹	67	70	69
Militaires	15	19	19
Autres catégories et statuts ²	62	64	64
Ensemble de la fonction publique	61	64	64

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF-SDessi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

1. Pour respecter le secret statistique, dans la fonction publique territoriale (FPT), les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires, et les militaires volontaires avec les contractuels.

2. La catégorie « Autres catégories et statuts » recouvre principalement les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et les ouvriers d'État dans la fonction publique de l'État (FPE), les assistants maternels et familiaux dans la FPT, les médecins dans la fonction publique hospitalière (FPH), et les apprentis dans les trois versants.

Lecture : Fin 2024, 19 % des militaires sont des femmes, contre 15 % fin 2011.

1. DGAFF-SDessi.

2. « France » correspond à « France hors Mayotte ».

3. Les données d'emploi de la fonction publique sont hors contrats aidés.

4. La part des femmes dans la fonction publique provient du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp), utilisé dans cette publication pour l'ensemble des données sur la fonction publique, tandis que la part des femmes du secteur privé est issue de l'enquête Emploi.

La féminisation de l'emploi public se poursuit dans chacun des versants

La fonction publique hospitalière (FPH) est le versant où les femmes sont les plus nombreuses. Elles représentent 78 % des effectifs (Figure 2), soit 1 point de plus depuis 2011. Dans la fonction publique territoriale (FPT), la part des femmes progresse également de 1 point en treize ans et s'élève à 61%. Près de neuf agents sur dix sont des femmes dans les établissements communaux, mais moins de trois agents sur dix dans les établissements départementaux, du fait de la faible proportion de femmes dans les services d'incendie et de secours. La fonction publique de l'État (FPE) est le versant où la part des femmes est la plus faible (58%), malgré une forte augmentation (+4 points) entre 2011 et 2024. Cette moindre part s'explique en partie par la présence des militaires dans ce versant, qui sont le plus souvent des hommes. Militaires exclus, la part des femmes dans la FPE est de 64%, comme dans l'ensemble de la fonction publique.

Figure 2 : Part des femmes par versant et par catégorie au 31 décembre

		2011	2023	2024
Fonction publique de l'État (FPE)	Catégorie A	60	64	64
	dont A+	37	43	43
	Catégorie B	42	44	44
	Catégorie C	51	59	61
	Total	54	58	58
Fonction publique territoriale (FPT)	Catégorie A	60	70	70
	dont A+	52	54	54
	Catégorie B	64	64	64
	Catégorie C	60	59	59
	Total	60	61	61
Fonction publique hospitalière (FPH)	Catégorie A	72	77	78
	dont A+	43	55	50
	Catégorie B	84	87	87
	Catégorie C	78	70	70
	Total	77	78	78
Ensemble de la fonction publique	Catégorie A	62	68	68
	dont A+	38	45	45
	Catégorie B	56	61	60
	Catégorie C	62	61	61
	Total	61	64	64

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés. Hors catégories indéterminées (moins de 2 % des effectifs de contractuels).
Lecture : Fin 2024, 43 % des agents de catégorie A+ de la FPE sont des femmes, contre 37 % fin 2011.

Entre 2011 et 2024, la part des femmes augmente de 6 points parmi les agents de catégorie A, et atteint 68%. Sur cette période, elle augmente de 10 points dans la FPT, en particulier à la suite du passage en catégorie A, en 2019, des éducateurs de jeunes enfants et des assistants socio-éducatifs, cadres d'emplois féminisés, pour atteindre 70% en 2024. Au cours de la même période, la part des femmes de catégorie A augmente de 6 points dans la FPH et de 4 points dans la FPE, et atteint respectivement 78% et 64% en 2024.

Les femmes sont relativement moins nombreuses parmi les agents de catégorie B (60%) que parmi ceux de catégorie A, en raison du poids des militaires dans la catégorie. Elles représentent néanmoins 67% des effectifs civils de la catégorie B. Entre 2011 et 2024, la part des femmes parmi les agents de catégorie B augmente de 4 points.

Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2024

Les femmes sont, en outre, relativement moins nombreuses parmi les agents de catégorie C (61 %) que parmi l'ensemble des agents (64 %). Entre 2011 et 2024, leur part dans la catégorie a baissé de 1 point, avec une forte hausse dans la FPE et une forte baisse dans la FPH, en lien avec des changements de catégorie hiérarchique de professions très féminisées ou, à l'inverse, peu féminisées. Ainsi, entre 2023 et 2024, la part des femmes parmi les agents de catégorie C de la FPE a augmenté de 2 points, à la suite du reclassement des personnels surveillants de l'administration pénitentiaire de C en B, profession masculinisée à 74 %.

Certaines professions de la fonction publique sont particulièrement féminisées. Dans la FPE, parmi les professeurs des écoles et les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH), près de neuf sur dix sont des femmes. Ces dernières sont également nombreuses parmi les adjoints et secrétaires administratifs. Il en est de même des aides-soignants et des infirmiers dans la FPH, ou encore des adjoints administratifs des collectivités locales dans la FPT. Ce taux de féminisation atteint 99 % chez les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles de la FPT.

Les femmes occupent moins que les hommes des postes de la catégorie A+ (voir Définitions), qui regroupe notamment les emplois d'encadrement supérieur et de direction⁵, soit 1,9 % des agents (3,6 % des agents de la FPE, et moins de 1 % des agents de la FPT et de la FPH hors médecins). Elles occupent 68 % de l'ensemble des postes de catégorie A, mais seulement 45 % des postes de catégorie A+. L'écart est marqué dans la FPH, versant dans lequel elles sont 78 % à occuper des postes A et 50 % à des postes A+. Dans ce versant, la baisse de 5 points de la part des femmes dans la catégorie A+ entre 2023 et 2024 est liée à l'intégration dans cette catégorie du corps des ingénieurs en chef hospitaliers en 2024, corps masculinisé à 75 %. Majoritaires sur ces postes dans la FPT, les femmes y sont néanmoins également sous-représentées : elles occupent 70 % des postes de catégorie A et 54 % des postes de catégorie A+. La FPE est dans une position intermédiaire : on compte 64 % de femmes dans des postes de catégorie A et 43 % dans des postes A+. Entre 2011 et 2024, la part des femmes dans la catégorie A+ a toutefois augmenté de 7 points dans l'ensemble de la fonction publique, soit 1 point de plus que dans la catégorie A.

L'âge moyen des agents de la fonction publique continue d'augmenter

En 2024, l'âge moyen des agents de la fonction publique est de 44 ans, contre 41 ans pour les salariés du privé⁶. Il était de 42 ans en 2011. La fonction publique compte 2,5 agents de 50 ans ou plus pour un agent de moins de 30 ans (Figure 3), alors que ce ratio est de 1,4 dans le secteur privé. Au cours de la période 2011-2024, l'âge moyen des agents publics augmente d'une année et demie : la part des moins de 30 ans est stable, celle des 50 ans ou plus augmente de 8 points. En 2024, les contractuels ont en moyenne 39 ans (soit deux ans de plus qu'en 2011) et les fonctionnaires 47 ans (soit trois ans de plus qu'en 2011).

Figure 3 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans ou plus au 31 décembre

	FPE		FPT		FPH		Ensemble de la fonction publique	
	2011	2024	2011	2024	2011	2024	2011	2024
Âge moyen	42	43	44	46	41	42	42	44
Part des moins de 30 ans (en %)	16	17	11	12	19	18	15	15
Part des 50 ans ou plus (en %)	28	36	34	44	28	32	30	38
Nombre d'agents de 50 ans ou plus pour un agent de moins de 30 ans	1,7	2,1	3,0	3,8	1,4	1,8	2,0	2,5

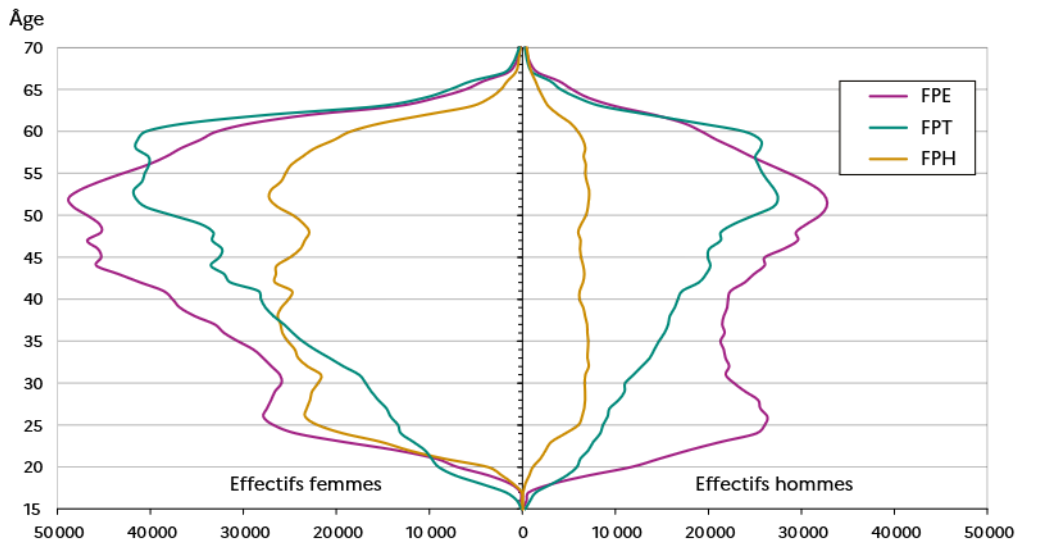
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFPSDessi.
Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.
Lecture : Fin 2024, l'âge moyen des agents de la FPE est de 43 ans : 17 % d'entre eux ont moins de 30 ans et 36 % ont 50 ans ou plus, soit 2,1 agents de 50 ans ou plus pour un agent de moins de 30 ans.

5. La liste des corps et cadres d'emplois A+ est mise en ligne avec le fichier des données associées à la vue « Caractéristiques et la localisation des postes de la fonction publique en 2024 ».
6. L'âge moyen dans la fonction publique est issu de Siasp, tandis que celui dans le privé provient de l'enquête Emploi. Dans cette source, l'âge moyen dans la fonction publique est de 45 ans.

La FPT est le versant le plus âgé de la fonction publique, avec une moyenne de 46 ans. Elle compte 3,8 agents de 50 ans ou plus pour un agent de moins de 30 ans, le ratio le plus élevé des trois versants. Jusqu'à 50 ans, la distribution des effectifs par âge a un profil de pyramide inversée : ils sont fortement croissants avec l'âge (Figure 4), ce qui est la conséquence d'une réduction progressive des embauches de débutants, ou d'embauches en cours de carrière plus fréquentes. Entre 2011 et 2024, l'âge moyen augmente de deux ans. En 2024, les contractuels de la FPT ont en moyenne 39 ans (soit un an de plus qu'en 2011) et les fonctionnaires 48 ans (soit trois ans de plus qu'en 2011). C'est dans les filières médico-technique (trois ans de plus) et « Incendie-secours » (quatre ans de plus) que cette hausse est la plus marquée; ces filières restent toutefois parmi les plus jeunes, avec des moyennes d'âge de respectivement 44 et 43 ans. Entre 2011 et 2024, l'âge moyen augmente moins dans les filières sociale et médico-sociale (un an de plus) et la filière sportive (deux ans de plus). Les filières les plus âgées sont les filières technique (48 ans) et administrative (47 ans). La filière « Animation » est la plus jeune (38 ans). Les écarts par catégorie hiérarchique sont faibles : les agents de catégories A et C ont en moyenne 46 ans, ceux de catégorie B, 45 ans (Figure 5).

Figure 4 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2024

en effectifs



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Agents de 15 à 70 ans. Hors bénéficiaires de contrats aidés.
Lecture : Fin 2024, la FPE compte 37 600 femmes âgées de 40 ans.

Figure 5 : Âge moyen par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2024

	FPE	FPT	FPH	Ensemble de la fonction publique
Catégorie A	45	46	40	44
dont A+	50	52	49	50
Catégorie B	41	45	44	43
Catégorie C	41	46	44	45
Total	43	46	42	44

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés. Hors catégories indéterminées (moins de 2 % des effectifs de contractuels).
Lecture : Fin 2024, l'âge moyen des agents de catégorie A de la FPE est de 45 ans.

Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2024

Dans la FPE, l'âge moyen est de 43 ans. Il a augmenté d'un an et demi entre 2011 et 2024. Le versant compte 2,1 agents de 50 ans ou plus pour un agent de moins de 30 ans. Les contractuels ont en moyenne 40 ans (soit trois ans de plus qu'en 2011) et les fonctionnaires 46 ans (soit deux ans et demi de plus qu'en 2011). En moyenne, les militaires ont 33 ans, soit un an de moins qu'en 2011. Militaires exclus, l'âge moyen dans la FPE est de 45 ans : les agents civils de catégorie A ont 45 ans en moyenne, ceux de catégorie B, 43 ans, et ceux de catégorie C, 45 ans.

La FPH est le versant le plus jeune, avec un âge moyen de 42 ans et 1,8 agent de 50 ans ou plus pour un agent de moins de 30 ans. L'âge moyen a augmenté de un an entre 2011 et 2024. Les contractuels ont en moyenne 37 ans (soit deux ans et demi de plus qu'en 2011) et les fonctionnaires 44 ans (soit deux ans de plus qu'en 2011). Les agents de la filière médico-technique sont les plus jeunes (41 ans en moyenne) et ceux des filières administrative et technique-ouvrière les plus âgés (45 ans en moyenne). Les écarts d'âge par catégorie sont également plus importants que dans la FPT et, à la différence de la FPE, ce sont les agents de catégorie A qui sont les plus jeunes (40 ans en moyenne). Les agents de catégories B et C ont 44 ans en moyenne.

FPE et FPH ont des moyennes d'âge proches, mais des pyramides des âges différentes : dans la FPE, il y a un pic très net d'effectifs autour de 50 ans (et un autre, moindre, autour de 25 ans), alors que les effectifs par âge dans la FPH sont relativement similaires entre 25 et 55 ans. Dans les trois versants, les agents de catégorie A+ sont les plus âgés, ce qui est lié à la possibilité offerte aux agents de catégorie A d'être promus dans la catégorie A+ à partir du milieu de la carrière. Les agents de la catégorie A+ ont en moyenne 50 ans, contre 44 ans pour ceux de catégorie A (A+ inclus), 43 ans pour ceux de catégorie B et 45 ans pour ceux de catégorie C.

Encadré 1 : Niveau de diplôme des agents publics

En 2024, 58 % des agents publics détiennent un diplôme du supérieur, contre 44 % des salariés du privé (**Figure**). En 2014, la proportion était respectivement de 50 % et 34 %, soit des progressions de 8 et 10 points dans chacun des secteurs. Par rapport au secteur privé, c'est dans la FPE (77 %) et dans la FPH (52 %) que la part des diplômés du supérieur est la plus importante, tandis qu'elle est la plus faible dans la FPT (35 %). En particulier, dans la FPE, 30 % des agents sont titulaires d'un diplôme de niveau licence ou maîtrise, contre 12 % dans le secteur privé, et 36 % d'un diplôme de niveau master ou doctorat, contre 16 % dans le secteur privé. La FPT accueille plus d'actifs peu diplômés que le secteur privé : 15 % de ses agents sont sans diplôme ou titulaires d'un diplôme de niveau CEP ou brevet des collèges, contre 14 % des salariés du privé, et 27 % d'un diplôme de niveau CAP, BEP ou équivalent, contre 20 % dans le privé.

Figure : Répartition par niveau de diplôme des agents des trois versants de la fonction publique

en %

	2014						2024					
	Aucun diplôme, CEP ou brevet des collèges	CAP, BEP ou équivalent	Baccalauréat	Bac+2	Licence ou maîtrise	Master ou doctorat	Aucun diplôme, CEP ou brevet des collèges	CAP, BEP ou équivalent	Baccalauréat	Bac+2	Licence ou maîtrise	Master ou doctorat
FPE	5	8	17	14	38	18	3	5	15	11	30	36
FPT	22	32	19	13	8	5	15	27	23	14	11	10
FPH	8	29	15	29	8	10	6	24	17	19	17	17
Ensemble de la fonction publique	12	21	17	17	22	12	8	16	18	14	21	23
Secteur privé	19	26	21	16	12	6	14	20	23	16	12	16

Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFPSDessi.

Champ : France (hors Mayotte), salariés des secteurs public et privé, hors stagiaires et bénéficiaires d'emplois aidés.

Lecture : En 2024, 36 % des agents de la FPE sont diplômés d'un master ou d'un doctorat.

Dans la fonction publique (comme dans le secteur privé), les jeunes sont plus diplômés que leurs aînés : 60 % des moins de 35 ans ont un diplôme du supérieur, contre 51 % des agents de 50 ans ou plus. Toutefois, ce n'est pas le cas dans la FPE, où les plus jeunes détiennent moins souvent un diplôme du supérieur que les plus anciens (73 %, contre 76 % des 50 ans ou plus), du fait d'une proportion plus importante de militaires chez les jeunes.

Dans la fonction publique et à catégorie socioprofessionnelle identique, les femmes sont plus diplômées que les hommes, à l'exception des employés, parmi lesquels 20 % des femmes ont un diplôme du supérieur, contre 24 % des hommes.

Dans la FPE et la FPT, les femmes sont plus souvent diplômées du supérieur que les hommes. Dans la FPE, 81 % des femmes ont un diplôme de niveau supérieur, contre 70 % des hommes. Elles sont surreprésentées chez les enseignants, corps de catégorie A qui comprend une part importante des effectifs de la FPE. Dans la FPT, 38 % des femmes ont un diplôme de niveau supérieur, contre 29 % des hommes. Dans la FPH, la part des hommes diplômés du supérieur est plus élevée que celle des femmes (61 %, contre 50 %). Dans ce versant, un homme sur quatre est cadre (ou profession intellectuelle supérieure, notamment médecin), contre une femme sur huit.

Encadré 2 : Travailleurs handicapés

En 2024, 5 % des agents de la fonction publique sont reconnus comme travailleurs handicapés ou perçoivent l'allocation aux adultes handicapés (AAH) [Figure]. On compte également 5 % de travailleurs handicapés dans le privé. Par versant, cette part est plus faible dans la FPE et la FPH (5 %) et plus élevée dans la FPT (6 %). Entre 2014 et 2024, elle a progressé de 2 points dans la fonction publique et d'un peu plus de 1 point dans le salariat privé.

Figure : Part des agents ou salariés reconnus comme travailleurs handicapés ou percevant l'allocation aux adultes handicapés (AAH)

en %

	2014	2024
FPE	2	5
FPT	5	6
FPH	3	5
Ensemble de la fonction publique	3	5
Secteur privé	3	5

Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : France entière (hors Mayotte), salariés des secteurs public et privé, hors stagiaires et bénéficiaires d'emplois aidés.
Note : Les variables concernant la reconnaissance d'un handicap et la perception de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) n'étant collectées que sur des sous-échantillons, les données présentées doivent être utilisées avec prudence.
Lecture : 5 % des agents de la fonction publique sont reconnus comme étant travailleurs handicapés ou bénéficiaires de l'AAH en 2024.

Sources, avertissement et définitions

Sources

Le Système d'information sur les agents des services publics (Siasp), produit par l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) à partir de 2009, recense les données sur l'emploi et les rémunérations des agents des trois versants de la fonction publique. Depuis 2022, conformément au décret n° 2016-611 du 18 mai 2016, les employeurs de la fonction publique ont basculé leur système de déclaration en déclarations sociales nominatives (DSN). Les données de Siasp sont principalement issues des DSN mensuelles. À l'occasion de ce changement de source d'information, l'Insee a engagé une refonte des traitements statistiques réalisés sur l'emploi et les rémunérations des agents de la fonction publique, et en a ajusté les concepts. La refonte a été mise en œuvre sur les données 2022, mais certaines améliorations ont été apportées depuis (voir Avertissement). Le champ de l'étude porte sur les postes principaux au 31 décembre et non annexes. Il s'agit, pour chaque agent, du poste actif et non annexe qu'il occupe à cette date (le plus rémunérateur s'il en occupe plusieurs) à la fois dans le secteur public et dans le secteur privé. Un poste est actif s'il donne lieu à une rémunération d'activité; il est non annexe si cette rémunération ou le volume de travail associé sont suffisants. Le champ est la France hors Mayotte.

L'enquête Emploi permet de mesurer l'emploi, le chômage et l'activité au sens du Bureau international du travail (BIT). Elle porte sur les individus vivant en logement ordinaire en France (hors Mayotte), âgés de 15 ans ou plus. La collecte s'effectue en continu, sur l'ensemble des semaines de l'année. Environ 90 000 personnes répondent chaque trimestre à l'enquête, et décrivent leur situation vis-à-vis de l'emploi et du marché du travail au cours d'une semaine dite de référence.

Avertissement

Du fait d'ajustements méthodologiques, les résultats en niveau pour l'année 2023 figurant dans cette publication ne sont pas totalement comparables à ceux du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2025 (DGAFP-SDessi), en particulier en raison de la prise en compte d'éléments de rémunération de 2023 déclarés en retard en 2024, qui augmentent les effectifs comptabilisés au 31 décembre 2023. Par ailleurs, les agents qui n'ont perçu qu'une indemnité au titre des années 2023 et/ou 2024, par exemple de jury de concours, sont désormais exclus des décomptes : ces postes sont désormais assimilés à des postes annexes. Sur l'ensemble de la fonction publique, la révision sur l'emploi au 31 décembre 2023 est de 7 400.

Les données du millésime 2023 ont été recalculées afin de présenter des évolutions annuelles cohérentes et homogènes entre les millésimes 2023 et 2024.

Par ailleurs, le périmètre de la catégorie A+ a été mis à jour avec, entre autres, l'intégration de nouveaux corps ou cadres d'emplois atteignant la hors-échelle B en 2023 ou en 2024.

Définitions

Le périmètre de la **fonction publique** renvoie aux personnes morales et organismes soumis au droit administratif, dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public. La fonction publique se décompose en trois versants : la fonction publique de l'État (FPE), la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH). Le tracé de chaque versant s'appuie essentiellement sur la catégorie juridique de l'employeur.

Dans cette publication, les **agents de la fonction publique** sont les salariés de la fonction publique, hors bénéficiaires de contrats aidés, car ces derniers sont des salariés de droit privé. Formellement, les apprentis ne sont pas des agents publics, mais ils sont comptés avec eux dans cette publication.

Les corps ou cadres d'emplois de fonctionnaires sont classés en trois **catégories statutaires** (dites aussi **catégories hiérarchiques**) selon leur niveau de recrutement et les fonctions qui ont vocation à être exercées par ces corps. Les statuts particuliers fixent le classement de chaque corps dans l'une des catégories suivantes :

la **catégorie A** pour les fonctions d'étude générale, de conception et de direction ;

la **catégorie B** pour les fonctions d'application ;

la **catégorie C** pour les tâches d'exécution.

Par assimilation, les corps de fonctionnaires sans classification dans les textes statutaires et les agents contractuels de droit public sont classés dans l'une de ces trois catégories.

La **catégorie A+**, qui n'a pas d'existence juridique, recouvre les corps et cadres d'emplois atteignant la hors-échelle B et dont les missions correspondent notamment à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection. Les emplois fonctionnels avec des missions identiques et dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emplois atteignant la hors-échelle B en font également partie.

Pour en savoir plus

- Godefroy P. et Touzé S. (2026), « Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2024 », *Stats Rapides* n° 134, DGAFP-SDessi, mai.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/caracteristiques-et-localisation-des-postes-de-la-fonction-publique-en-2024>
- Godefroy P. et Touzé S. (2026), « Évolution des effectifs de la fonction publique en 2024 », *Stats Rapides* n° 133, DGAFP-SDessi, mai.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/evolution-des-effectifs-de-la-fonction-publique-en-2024>
- Esbelin L., Moreau T. et Touzé S. (2026), « L'emploi dans la fonction publique en 2024 : le recrutement de contractuels soutient de nouveau la hausse de l'emploi dans la fonction publique », *Insee Première* n° 2094, Insee, février.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8732435>

Données complémentaires

De nombreuses données sont téléchargeables dans la [version en ligne](#) du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*.

Elles mettent en perspective les résultats annuels avec les tendances sur des périodes plus longues.

Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2024

Deborah MASSIS¹

En 2024, la fonction publique compte 2,2 millions d'agents âgés de 50 ans ou plus, soit 38 % de ses effectifs. Chez les fonctionnaires, ils sont 45 % à avoir atteint les 50 ans, contre 25 % chez les contractuels.

Depuis 2011, le nombre d'agents de 50 ans ou plus ne cesse de progresser (+ 2,5 % en moyenne par an), avec une évolution particulièrement dynamique chez les contractuels (+ 5,1 % en moyenne par an).

En 2024, la fonction publique territoriale est le versant qui compte la proportion la plus élevée d'agents d'au moins 50 ans : 44 %, contre 36 % dans la fonction publique de l'État et 32 % dans la fonction publique hospitalière. Parmi les fonctionnaires, c'est dans la catégorie C que la part des 50 ans ou plus est la plus importante : 51 %, contre 45 % en catégorie B et 40 % en catégorie A.

La proportion d'agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique a progressé de 8 points depuis 2011 : + 12 points pour les seuls fonctionnaires et + 6 points pour les contractuels.

Parmi les agents de 50 ans ou plus, les sexagénaires représentent 22 % des fonctionnaires, contre 27 % chez les contractuels.

En 2024, la fonction publique continue de vieillir, avec une part des agents de 50 ans ou plus toujours croissante (38 % des effectifs, contre 30 % en 2011). L'ensemble des versants est concerné, mais des différences de rythme apparaissent en fonction des spécificités de chacun (structure et type d'emplois, statut et démographie des agents, etc.).

Plus d'un tiers des agents sont âgés d'au moins 50 ans

En 2024, la fonction publique compte 2,2 millions d'agents âgés de 50 ans ou plus (**Figure 1**). Ces derniers représentent 38 % des effectifs au 31 décembre. Dans la seule fonction publique territoriale (FPT), leur part atteint 44 %.

Dans l'ensemble de la fonction publique, le nombre d'agents ayant au moins 50 ans continue d'augmenter, et ceci au même rythme que sur la période 2011-2023 : + 2,4 %, après + 2,5 % en moyenne annuelle entre 2021 et 2023, comme entre 2011-2021. La fonction publique de l'État (FPE) connaît la plus forte progression sur les dernières années (+ 3,6 % en 2024, contre + 3,1 % en moyenne annuelle entre en 2021 et 2023 et + 2,1 % entre 2011 et 2021).

Parmi les agents de 50 ans ou plus, 64 % sont des femmes, comme dans l'ensemble de la fonction publique tous âges confondus. Par versant, cette part reste proche de celle observée pour l'ensemble des agents.

1. SDess-DGAFF.

Figure 1 : Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2024

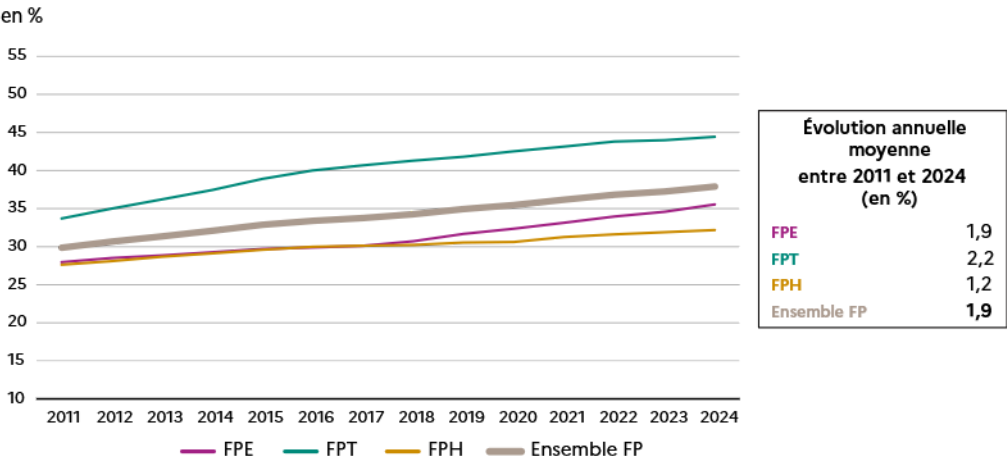
	2024			Évolution des effectifs (en %)		
	Effectifs (en milliers)	Part au sein du versant (en %)	Part des femmes (en %)	Entre 2023 et 2024	En moyenne annuelle entre 2021 et 2023	En moyenne annuelle entre 2011 et 2021
Fonction publique de l'État (FPE)	917	36	60	3,6	3,1	2,1
Fonction publique territoriale (FPT)	897	44	62	1,7	2,2	3,1
Fonction publique hospitalière (FPH)	402	32	76	1,4	2,0	2,0
Ensemble fonction publique (FP)	2 216	38	64	2,4	2,5	2,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : Emplois principaux au 31 décembre, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.
Lecture : En 2024, 2 216 000 agents travaillant dans la fonction publique ont 50 ans ou plus, soit 38 % des agents. Parmi eux, 64 % sont des femmes. En 2024, le nombre d'agents de 50 ans ou plus a augmenté de 2,4 %, après 2,5 % en moyenne par an entre 2021 et 2023, et sur la période 2011-2021.

Une part des 50 ans ou plus qui progresse depuis 2011

Entre 2011 et 2024, le nombre d'agents de 50 ans ou plus a augmenté à un rythme plus dynamique que l'ensemble de l'emploi public (respectivement +2,5 % et +0,6 % en moyenne par an). De fait, sur cette période, leur part a fortement progressé : +8 points, avec une hausse moyenne de 1,9 % par an (Figure 2).

Figure 2 : Part des 50 ans ou plus dans la fonction publique depuis 2011



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : Emplois principaux au 31 décembre, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.
Lecture : En 2011, 30 % des agents travaillant dans la fonction publique avaient 50 ans ou plus, contre 38 % en 2024. La part des 50 ans ou plus a augmenté de 1,9 % en moyenne par an sur la période 2011-2024.

Entre 2011 et 2024, tous les versants connaissent une hausse de la part des agents de 50 ans ou plus dans leur effectif. C'est dans la FPT qu'elle est la plus forte (+11 points, avec une évolution de +2,2 % en moyenne par an), portée par une progression rapide sur la période 2012-2016 (+3,5 % en moyenne par an, contre +1,5 % entre 2017 et 2024). Dans la FPE, le boom de la part de 50 ans ou plus n'intervient que plus tard (+1,2 % en moyenne par an entre 2011 et 2017 et +2,5 % entre 2018 et 2024). Dans la fonction publique hospitalière (FPH), la part des agents de 50 ans ou plus progresse de façon plus modérée : +1,2 % en moyenne par an entre 2011 et 2024, ce qui ne représente qu'une hausse de 5 points sur cette période.

Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2024

Les fonctionnaires sont surreprésentés parmi les 50 ans ou plus

En 2024, les fonctionnaires sont surreprésentés parmi les 50 ans ou plus (77%, contre 64% dans l'ensemble de la fonction publique), tandis que les contractuels, eux, sont sous-représentés (16% contre 24%) [Figure 3]. Ce constat se retrouve dans chaque versant. Concernant les militaires, uniquement comptabilisés comme tels dans la FPE², ils constituent 5% de l'ensemble des agents, mais seulement 1% des 50 ans ou plus. Cette proportion particulièrement faible s'explique par le fait qu'ils peuvent bénéficier d'un départ anticipé à la retraite après dix-sept ans de services pour les militaires du rang et les sous-officiers, ou vingt-sept ans pour les officiers de carrière.

Figure 3 : Répartition des agents de 50 ans ou plus par statut, et part des femmes, en 2024

		Répartition des effectifs		Part des femmes (en %)
		En niveau (en milliers)	En parts (en %)	
FPE	Fonctionnaires	654	71	59
	Contractuels	161	18	71
	Militaires	30	3	11
	Autres catégories et statuts ¹	72	8	64
	Total	917	100	60
FPT	Fonctionnaires ²	729	81	60
	Contractuels ²	139	16	64
	Autres catégories et statuts ¹	28	3	88
	Total	897	100	62
FPH	Fonctionnaires	312	78	80
	Contractuels	53	13	76
	Autres catégories et statuts ¹	37	9	46
	Total	402	100	76
Ensemble FP	Fonctionnaires	1695	77	63
	Contractuels	353	16	69
	Militaires	30	1	11
	Autres catégories et statuts ¹	137	6	64
	Total	2 216	100	64

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFPSDess.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

1. La catégorie « Autres catégories et statuts » recouvre principalement les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et les ouvriers d'État dans la FPE, les assistants maternels et familiaux et les collaborateurs de cabinet dans la FPT, les médecins dans la FPH et les apprentis dans les trois versants.

2. Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires, et les militaires volontaires avec les contractuels.

Lecture : En 2024, 2,216 millions d'agents qui travaillent dans la fonction publique ont au moins 50 ans. Parmi eux, 77% ont le statut de fonctionnaire et 64% sont des femmes.

En 2024, que ce soit par statut ou par versant, les parts des femmes parmi les agents de 50 ans ou plus et tous âges confondus restent proches. Le principal écart se trouve chez les militaires : 11% de femmes parmi les 50 ans ou plus, contre 19% dans l'ensemble.

2. Les marins-pompiers de la ville de Marseille constituent l'ensemble des militaires, y compris militaires volontaires, de la FPT. Afin de respecter le secret statistique, ces militaires sont regroupés avec les fonctionnaires, et les militaires volontaires avec les contractuels.

La moitié des fonctionnaires de la fonction publique territoriale ont 50 ans ou plus

Au 31 décembre 2024, tous versants confondus, 1,7 million de fonctionnaires sont âgés de 50 ans ou plus. Ils représentent 45% des fonctionnaires alors que, tous statuts confondus, l'ensemble de la fonction publique compte 38% d'agents de 50 ans ou plus (**Figure 4**). Par versant, c'est dans la FPT que la part des 50 ans ou plus chez les fonctionnaires est la plus élevée, avec 51% d'entre eux. Dans la FPH, leur part est de seulement 38%. Cela s'explique en partie par le fait que les agents qui occupent un poste de catégorie active³, nombreux dans ce versant, peuvent bénéficier d'une retraite anticipée. Les aides-soignants, auxiliaires de puériculture et infirmiers de catégorie B sont notamment concernés.

Figure 4 : Les fonctionnaires de 50 ans ou plus en 2024

	2024			Évolution des effectifs (en %)		
	Effectifs (en milliers)	Part au sein du versant (en %)	Part des femmes (en %)	Entre 2023 et 2024	En moyenne annuelle entre 2021 et 2023	En moyenne annuelle entre 2011 et 2021
FPE	654	44	59	3,2	3,0	1,6
FPT	729	51	60	1,4	1,3	3,3
FPH	312	38	80	1,4	2,0	1,8
Ensemble FP	1695	45	63	2,1	2,1	2,3

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, France (hors Mayotte).

Lecture : En 2024, la fonction publique compte 1695 000 fonctionnaires qui ont 50 ans ou plus. Parmi eux, 63% sont des femmes. En 2024, le nombre de fonctionnaires de 50 ans ou plus a augmenté de 2,1%, comme en moyenne par an sur la période 2021-2023, et après 2,3% en moyenne par an entre 2011 et 2021.

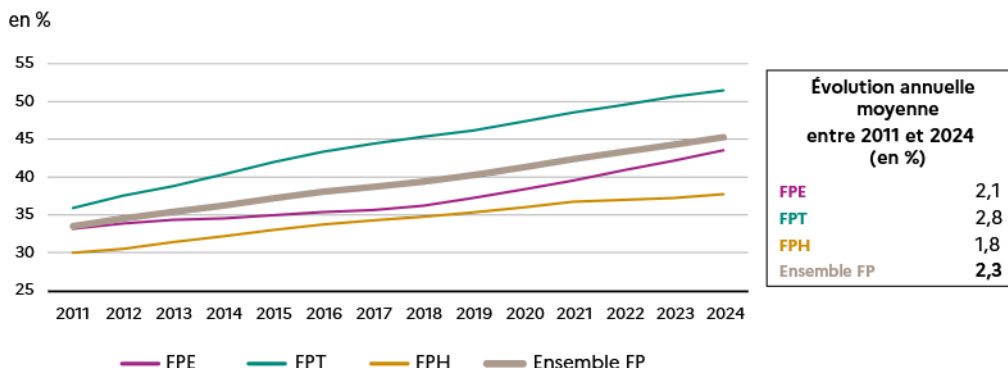
En 2024, dans l'ensemble de la fonction publique, le nombre de fonctionnaires ayant atteint 50 ans progresse à un rythme proche de celui des dernières années : +2,1%, comme entre 2021 et 2023, et +2,3% en moyenne par an entre 2011 et 2021. Dans le détail, le rythme s'accélère un peu dans la FPE (+3,2%, après +3,0% en moyenne par an entre 2021 et 2023 et +1,6% entre 2011 et 2021), tandis qu'il ralentit dans la FPH (+1,4%, après +2,0% en moyenne par an entre 2021 et 2023 et +1,8% sur la période 2011-2021).

Entre 2011 et 2024, la part des fonctionnaires de 50 ans ou plus a augmenté de 12 points (**Figure 5**). Dans la FPT, cette hausse atteint même 16 points, avec une évolution particulièrement soutenue entre 2011 et 2016 (+3,8% en moyenne par an sur la période). Dans la FPE, après une évolution peu dynamique entre 2014 et 2017, oscillant entre +0,5% et +1,2%, la part des 50 ans ou plus accélère plus fortement entre 2019 et 2024, avec une hausse moyenne annuelle de 3,1% sur ces six dernières années.

3. Un emploi de catégorie active dans la fonction publique est un emploi qui présente un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. L'appartenance à la catégorie active est liée au grade détenu par le fonctionnaire (l'agent contractuel n'est pas concerné) et à la pénibilité des fonctions qu'il exerce. Le classement d'un emploi en catégorie active est déterminé par arrêté ministériel.

Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2024

Figure 5 : Part des 50 ans ou plus au sein des fonctionnaires depuis 2011



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFPSDesi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, France (hors Mayotte).

Lecture : En 2011, 33 % des fonctionnaires avaient 50 ans ou plus, contre 45 % en 2024. La part des 50 ans ou plus au sein des fonctionnaires a augmenté de 2,3 % en moyenne par an sur la période 2011-2024.

Un fonctionnaire de catégorie C sur deux a atteint 50 ans

En 2024, un fonctionnaire de catégorie C sur deux a au moins 50 ans, et ceci quel que soit le versant (Figure 6). C'est parmi les agents de catégorie A que la proportion des 50 ans ou plus est la moins élevée, avec 40 % des effectifs. Selon les versants, cette part varie. Ainsi, dans la FPH, elle est particulièrement faible : 28 % des fonctionnaires de catégorie A sont âgés de 50 ans ou plus, alors que cette tranche d'âge représente 38 % de l'ensemble des fonctionnaires du versant, toutes catégories confondues. Cela s'explique en grande partie par le reclassement des infirmiers de catégorie B en catégorie A fin 2010. À partir de 2011, les recrues, plus jeunes, ont automatiquement intégré le nouveau corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés, tandis que les infirmiers déjà en place ont pu choisir de rester en catégorie B et ainsi conserver le bénéfice de la catégorie active.

Chez les fonctionnaires, la proportion de femmes parmi les 50 ans ou plus est semblable à celle retrouvée pour l'ensemble du statut, tous âges confondus (respectivement 63 % et 65 %). Au sein de la catégorie A, elles sont sous-représentées : elles ne sont que 65 % parmi les 50 ans ou plus, alors qu'elles représentent 71 % de l'ensemble des fonctionnaires de catégorie A, tous âges confondus.

En 2024, parmi les fonctionnaires de 50 ans ou plus, 41 % ont moins de 55 ans, 37 % entre 55 et 59 ans et 22 % ont 60 ans ou plus. Cette répartition a évolué depuis 2011. Cette année-là, la moitié avait moins de 55 ans, et seuls 11 % étaient âgés de 60 ans ou plus.

Figure 6 : Fonctionnaires de 50 ans ou plus par catégorie hiérarchique, en 2024

		Effectifs (en milliers)	Répartition par tranche d'âge (en %)				Part dans la catégorie (en %)	Part des femmes (en %)
			De 50 à 54 ans	De 55 à 59 ans	60 ans ou plus	Total		
FPE	A	442	43	35	21	100	43	61
	B	131	48	31	21	100	42	48
	C	79	35	36	28	100	52	68
	Total ¹	654	43	35	22	100	44	59
FPT	A	89	41	33	26	100	49	67
	B	108	40	36	24	100	52	64
	C	532	36	39	25	100	52	59
	Total ¹	729	37	38	25	100	51	60
FPH	A	99	46	36	18	100	28	83
	B	120	43	41	16	100	43	86
	C	92	38	41	20	100	49	69
	Total ¹	312	43	39	18	100	38	80
Ensemble FP	A	630	44	35	21	100	40	65
	B	360	44	36	20	100	45	66
	C	703	37	39	25	100	51	61
	Total ¹	1695	41	37	22	100	45	63

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : Emplois principaux au 31 décembre, France (hors Mayotte).
1. Y compris les agents dont la catégorie est indéterminée dans Siasp (chaque année, entre 1 % et 2 % des agents et moins de 0,5 % des fonctionnaires).
Lecture : En 2024, la fonction publique compte 630 000 fonctionnaires de catégorie A ayant au moins 50 ans. Parmi eux, 44 % ont entre 50 et 54 ans, 35 % entre 55 et 59 ans et les 21 % restants sont âgés de 60 ans ou plus. Les fonctionnaires de catégorie A âgés d'au moins 50 ans représentent 40 % de l'ensemble des fonctionnaires de catégorie A et comptent 65 % de femmes.

Réforme des retraites : une accélération du nombre de fonctionnaires sexagénaires en 2024

En 2024, la fonction publique compte 10 % de fonctionnaires âgés d'au moins 60 ans (Figure 7). Leur nombre accélère (+7,6 %, après +4,7 % en moyenne annuelle entre 2021 et 2023, tous versants confondus), particulièrement dans la FPE (+5,7 %, après +2,8 % en moyenne par an entre 2021 et 2023) et dans la FPT (+9,1 %, après +6,1 % en moyenne par an entre 2021 et 2023). Ce fort dynamisme traduit les premiers effets d'une année pleine de la dernière réforme des retraites, en 2023. La génération de 1962, hors départ anticipé, voit ainsi son âge légal de départ à la retraite reculer à 62,5 ans (au lieu de 62 ans avant la réforme) et la durée d'assurance nécessaire pour avoir une retraite à taux plein passer à 42,25 ans (au lieu de 42 ans auparavant). Dans la FPH, du fait des départs à la retraite anticipés pour les catégories actives, la part des sexagénaires n'est que de 7 %. Néanmoins, tout comme dans les autres versants, cette part augmente fortement (+7,6 %, contre +5,7 % en moyenne par an en 2021 et 2023).

Figure 7 : Les fonctionnaires de 60 ans ou plus en 2024

	2024			Évolution des effectifs (en %)		
	Effectifs (en milliers)	Part au sein du versant (en %)	Part des femmes (en %)	Entre 2023 et 2024	En moyenne annuelle entre 2021 et 2023	En moyenne annuelle entre 2011 et 2021
FPE	143	10	58	5,7	2,8	5,4
FPT	180	13	64	9,1	6,1	10,7
FPH	56	7	77	7,6	5,7	12,1
Ensemble FP	379	10	63	7,6	4,7	8,4

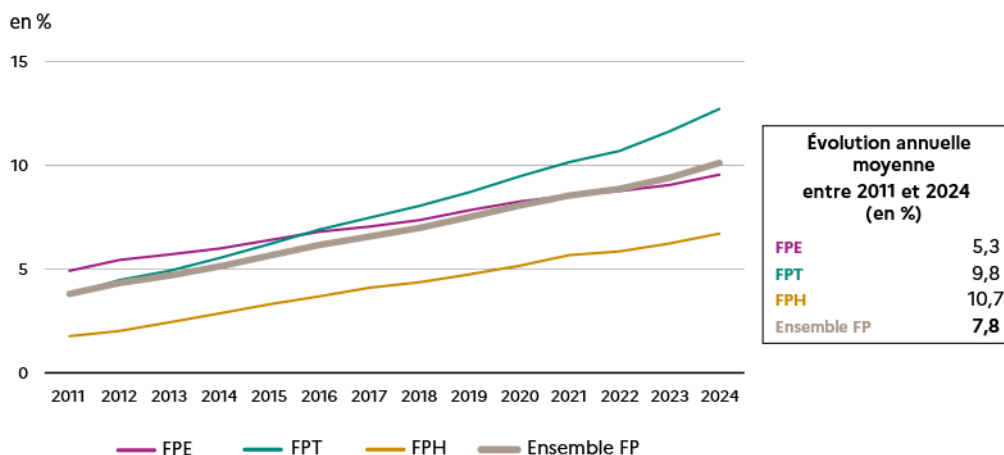
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : Emplois principaux au 31 décembre, tous statuts, France (hors Mayotte).
Lecture : En 2024, la fonction publique compte 379 000 fonctionnaires qui ont 60 ans ou plus. Parmi eux, 63 % sont des femmes. En 2024, le nombre de fonctionnaires de 60 ans ou plus a augmenté de 7,6 %, après 4,7 % en moyenne par an entre 2021 et 2023, et 8,4 % en moyenne par an sur la période 2011-2021.

Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2024

En 2024, chez les fonctionnaires de 60 ans ou plus, les femmes sont sous-représentées dans la FPE et la FPH, à l'inverse de la FPT, où elles sont 64%, contre 59% de l'ensemble des fonctionnaires du versant. Ceci est dû au fait que les hommes bénéficient plus souvent qu'elles d'un départ anticipé à la retraite pour carrière longue. En 2024, dans ce versant, sur les 28% de départs à la retraite anticipés pour carrière longue, seul un tiers bénéficie aux femmes. Bien qu'elles puissent commencer à travailler jeunes, elles connaissent davantage d'interruptions de carrière. Ainsi, les deux principaux emplois concernés par des départs anticipés pour carrière longue sont ceux d'agent technique territorial ou d'agent de maîtrise territoriale, majoritairement masculins. Viennent ensuite les adjoints administratifs, corps très féminisé.

Entre 2011 et 2024, chez les fonctionnaires, la part des sexagénaires a augmenté de 6 points, avec une hausse de 7,8% en moyenne par an sur la période (Figure 8). Dans la FPH et la FPT, le rythme de progression est encore plus soutenu (respectivement +10,7% et +9,8% en moyenne par an). C'est dans la FPE que la progression est la moins forte (+5,3% en moyenne par an sur la période 2011-2024).

Figure 8 : Part des 60 ans et plus parmi les fonctionnaires depuis 2011



Source : Siasp, Insee. Traitement DGA/FP-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, France (hors Mayotte).

Lecture : En 2011, 4% des fonctionnaires avaient 60 ans ou plus, contre 10% en 2024. La part des sexagénaires chez les fonctionnaires a augmenté de 7,8% en moyenne par an sur la période 2011-2024.

Un quart des contractuels ont au moins 50 ans

En 2024, 353 000 contractuels en emploi dans la fonction publique au 31 décembre ont atteint 50 ans, soit un quart d'entre eux (Figure 9). À l'image de la répartition des contractuels sur l'ensemble des trois versants de la fonction publique, ceux de 50 ans ou plus sont principalement présents dans la FPE et la FPT (respectivement 45% et 39% d'entre eux).

Figure 9 : Les contractuels de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2024

	2024			Évolution des effectifs (en %)		
	Effectifs (en milliers)	Part au sein du versant (en %)	Part des femmes (en %)	Entre 2023 et 2024	En moyenne annuelle entre 2021 et 2023	En moyenne annuelle entre 2011 et 2021
FPE	161	27	71	6,5	5,0	6,6
FPT	139	26	64	4,3	8,1	2,9
FPH	53	20	76	4,0	5,8	5,1
Ensemble FP	353	25	69	5,2	6,3	4,9

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFPSDessi.
Champ : Emplois principaux au 31 décembre, France (hors Mayotte).
Lecture : En 2024, la fonction publique compte 353 000 contractuels qui ont 50 ans ou plus. Parmi eux, 69% sont des femmes. Le nombre de contractuels de 50 ans ou plus a augmenté de 5,2%, après 6,3% en moyenne par an entre 2021 et 2023, et 4,9% en moyenne par an sur la période 2011-2021.
La progression du nombre de contractuels âgés de 50 ans ou plus ralentit en 2024, mais reste élevée (+5,2%, après +6,3% en moyenne annuelle sur la période 2021-2023).

Entre 2011 et 2024, le nombre de contractuels âgés de 50 ans ou plus augmente deux fois plus vite que celui des agents de cette tranche d'âge, tous statuts confondus (respectivement +5,1% et +2,5% en moyenne par an). De ce fait, ils contribuent positivement à la hausse de la part globale des 50 ans ou plus dans la fonction publique, qui passe de 30% en 2011 à 38% en 2024.

Sur cette période, c'est la FPE qui pèse le plus dans l'augmentation globale du nombre de contractuels âgés de 50 ans ou plus, notamment avec les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH). Ceux-ci, recrutés massivement ces dernières années, représentaient à peine 5% des contractuels de 50 ans ou plus de la FPE en 2011. En 2024, ils sont plus de 30%. La FPT, elle, voit le poids de sa filière technique croître dans ce statut : en 2024, 47% des contractuels d'au moins 50 ans y travaillent, contre 38% en 2011. Dans la FPH, avec des métiers comme agent des services hospitaliers, aide-soignant ou agent d'entretien, la filière soignante et, dans une moindre mesure, la filière technique ouvrière expliquent les trois quarts de la progression des contractuels âgés de 50 ans ou plus sur la période.

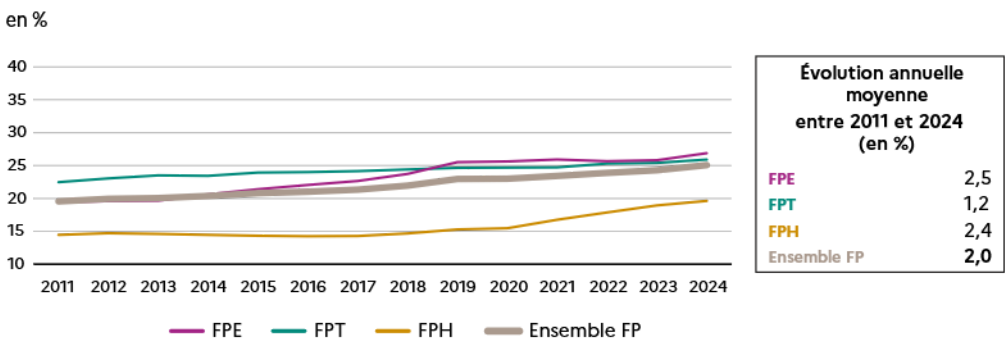
Les contractuels qui ont atteint 50 ans comptent 69% de femmes, comme pour l'ensemble du statut, tous âges confondus. Par versant, la part des femmes parmi les agents de 50 ans ou plus reste aussi proche de celle observée pour l'ensemble des contractuels.

La part des 50 ans ou plus chez les contractuels continue d'augmenter

Entre 2011 et 2024, dans la fonction publique, la proportion d'agents de 50 ans ou plus chez les contractuels augmente de 6 points, et atteint 25% en 2024 (Figure 10). Cette part est nettement plus faible que chez les fonctionnaires sur la même période, car le dynamisme des recrutements de contractuels, notamment des plus jeunes, limite le poids des plus âgés dans ce statut.

Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2024

Figure 10 : Part des 50 ans ou plus parmi les contractuels de la fonction publique depuis 2011



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : Emplois principaux au 31 décembre, France (hors Mayotte).
Lecture : En 2011, 20% des contractuels travaillant dans la fonction publique avaient 50 ans ou plus, contre 25% en 2024. La part des 50 ans ou plus parmi les contractuels a augmenté de 2,0% en moyenne par an sur la période 2011-2024.

Sur cette période, c'est dans la FPE que la part des 50 ans ou plus parmi les contractuels augmente le plus (+7 points), surtout entre 2013 et 2019 (+6 points), pour atteindre 27% en 2024. Dans la FPH, après un léger recul entre 2013 et 2016, la part des 50 ans ou plus croît à un rythme élevé (+6,2% en moyenne par an entre 2021 et 2024) et atteint 20% en 2024. Dans la FPT, la part des 50 ans ou plus parmi les contractuels était déjà de 22% en 2011. En 2024, elle est de 26%. La hausse sur la période est moindre que dans les autres versants, avec une augmentation de 1,2% en moyenne par an entre 2011 et 2024.

En 2024, 27% des contractuels de 50 ans ou plus qui travaillent dans la fonction publique ont 60 ans ou plus (Figure 11). C'est davantage que chez les fonctionnaires du même âge, qui comptent 22% de sexagénaires. Cela s'explique par le fait que les contractuels liquident, en général, leur retraite plus tard que les fonctionnaires (respectivement 64,4 ans et 62,3 ans, en moyenne, pour les pensions de droit direct en 2024). Les agents qui ont entre 55 et 59 ans représentent un tiers des contractuels ayant atteint 50 ans. C'est moins que chez les fonctionnaires (37%).

Figure 11 : Répartition des contractuels de la fonction publique de 50 ans ou plus par tranche d'âge, en 2024

	Répartition par tranche d'âge (en %)			
	De 50 à 54 ans	De 55 à 59 ans	60 ans ou plus	Total
FPE	40	33	27	100
FPT	38	33	29	100
FPH	44	33	23	100
Ensemble FP	40	33	27	100

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : Emplois principaux au 31 décembre, France (hors Mayotte).
Lecture : En 2024, parmi les contractuels employés dans la fonction publique et qui ont au moins 50 ans, 40% ont entre 50 et 54 ans, 33% entre 55 et 59 ans et les 27% restants sont âgés de 60 ans ou plus.

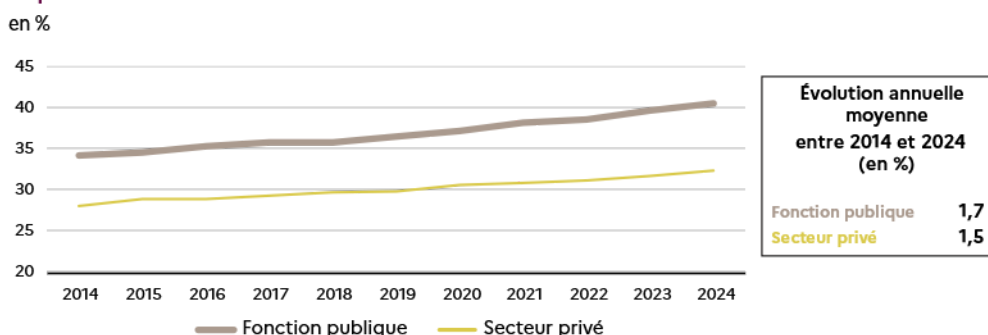
Encadré 1 : Part des 50 ans ou plus dans le public et le privé

En 2014, la part des salariés du secteur privé âgés de 50 ans ou plus était de 28 %. En 2024, elle s'élève à 32 %, avec une évolution moyenne de 1,5 % par an (**Figure**).

Dans la fonction publique, sur la même période et avec la même source (les enquêtes Emploi en continu), la part des agents de 50 ans ou plus est supérieure de 6 à 8 points à ce qui est observé dans le secteur privé, et elle augmente à un rythme légèrement plus élevé (+1,7 % en moyenne par an).

Il est à noter que, dans les enquêtes Emploi en continu, la part des 50 ans ou plus est un peu supérieure à celle déterminée à partir du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp) [de l'ordre de +2 points en moyenne sur la période].

Figure : Part des 50 ans ou plus dans la fonction publique et le secteur privé depuis 2014



Source : Enquêtes Emploi en continu, Insee. Traitement DGAFP-SDess.

Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé et de la fonction publique. Hors entreprises publiques, stagiaires, intérimaires, contrats aidés et apprentis.

Lecture : Entre 2014 et 2024, dans la fonction publique, la part des 50 ans ou plus a augmenté de 6 points, soit une évolution moyenne annuelle de 1,7 % sur la période.

Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2024

Source et définitions

Source

Le Système d'information sur les agents des services publics (Siasp), produit par l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) à partir de 2009, recense les données sur l'emploi et les rémunérations des agents des trois versants de la fonction publique.

Depuis 2022, conformément au décret n° 2016-611 du 18 mai 2016, la quasi-totalité des employeurs de la fonction publique ont basculé leur système de déclaration en déclarations sociales nominatives (DSN). À l'occasion de ce changement de source d'information, l'Insee a engagé une refonte des traitements statistiques réalisés sur l'emploi et les rémunérations des agents de la fonction publique, et en a ajusté les concepts. La refonte a été mise en œuvre sur les données 2022.

Le champ de l'étude porte sur les postes principaux au 31 décembre. Il s'agit, pour chaque agent, du poste actif et non annexe qu'il occupe à cette date (le plus rémunérateur s'il en occupe plusieurs). Un poste est actif s'il donne lieu à une rémunération d'activité; il est non annexe si cette rémunération et le volume de travail associé sont suffisants.

Le champ est la France hors Mayotte.

Définitions

Le périmètre de la **fonction publique** renvoie aux personnes morales et organismes soumis au droit administratif, dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public. La fonction publique se décompose en trois versants : la fonction publique de l'État (FPE), la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH). Le tracé de chaque versant s'appuie essentiellement sur la catégorie juridique de l'employeur.

Dans cette publication, les « **agents publics** » sont les salariés de la fonction publique, hors bénéficiaires de contrats aidés, car ces derniers sont des salariés de droit privé. Formellement, les apprentis ne sont pas des agents publics, mais ils sont comptés avec eux dans cette publication.

Les corps ou cadres d'emplois de fonctionnaires sont classés en trois **catégories statutaires** (dites aussi **catégories hiérarchiques**) selon leur niveau de recrutement et les fonctions qui ont vocation à être exercées par ces corps. Les statuts particuliers fixent le classement de chaque corps dans l'une des catégories suivantes :

- la catégorie A, pour les fonctions d'étude générale, de conception et de direction ;
- la catégorie B, pour les fonctions d'application ;
- la catégorie C, pour les tâches d'exécution.



Les flux de personnels dans la fonction publique



Personnels de la fonction publique civile :
entrants et sortants en 2024

Les recrutements externes de fonctionnaires de l'État en 2024

Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2025

Personnels de la fonction publique civile : entrants et sortants en 2024

Pascal GODEFROY¹
Sarah TOUZÉ¹

En 2024, 517 100 agents sont entrés dans la fonction publique civile et 481 600 en sont sortis. Par rapport à 2023, le taux d'entrée est en baisse et le taux de sortie en hausse. Les taux d'entrée et de sortie sont plus élevés dans la fonction publique territoriale (FPT) que dans les autres versants. Le taux d'entrée est de 10,6% dans la FPT, de 9,4% dans la fonction publique hospitalière (FPH) et de 8,2% dans la fonction publique de l'État (FPE). Le taux de sortie est de 10,0% dans la FPT, de 8,8% dans la FPH et de 7,5% dans la FPE. Les contractuels comptent pour 76% des entrées et 54% des sorties. Le taux de rotation du personnel civil est de 9,0%. La rotation baisse de 0,5 point dans la FPE et augmente de 0,1 point dans la FPT et dans la FPH. Le nombre de contrats de moins d'un an diminue, notamment dans la FPE. Ces postes débutés et finis au cours de l'année 2024 représentent 5,3% des postes de l'année, et neuf sur dix sont occupés par des contractuels.

En 2024, en France², hors entrées en tant que bénéficiaires de contrats aidés et en tant que militaires³, 517 100 agents sont entrés dans la fonction publique civile, contre 533 700 en 2023 (voir **Source**). Le taux d'entrée, en baisse de 0,4 point, s'établit à 9,4% (**Figure 1**) [voir **Définitions**]. En parallèle, 481 600 agents sont sortis de la fonction publique civile, contre 468 100 en 2023. Le taux de sortie, de 8,7%, est en hausse de 0,2 point. Il y a toujours plus d'entrées que de sorties, mais la réduction de l'écart entre les deux explique le ralentissement de la croissance de l'ensemble de l'emploi public (+0,6% en 2024, contre +1,1% en 2023).

Moins d'entrées de contractuels en 2024 et une hausse de leurs sorties

En 2024, le taux de rotation des agents civils, qui mesure l'importance des entrées et des sorties par rapport à l'ensemble de l'emploi, baisse légèrement, de 0,1 point, et s'établit à 9,0%, mais ce niveau de mouvement reste haut par rapport à la tendance observée depuis 2016, sous l'effet de la croissance quasi continue des entrées et des sorties de la fonction publique des contractuels. Ces derniers sont plus concernés par ces mouvements d'entrée et de sortie du fait de périodes d'emploi plus courtes en lien avec la part très majoritaire de contractuels en contrat à durée déterminée. En 2024, ils comptent pour 76% des entrées et 54% des sorties, alors qu'ils ne représentent que 25% des agents civils. À l'inverse, le poids des fonctionnaires dans les entrées et les sorties est moindre que leur poids dans les effectifs de la fonction publique : 14% des entrées et 36% des sorties, alors qu'ils constituent 68% des agents civils.

1. DGAFP-SDessi.

2. « France » correspond à « France hors Mayotte ».

3. Les données d'emploi sont systématiquement présentées hors contrats aidés et hors militaires. Ainsi, les agents bénéficiaires de contrats aidés en 2023 entrés dans la fonction publique en 2024 en tant que fonctionnaires, contractuels ou sous d'autres statuts (enseignants d'établissements privés sous contrat, ouvriers d'État dans la fonction publique de l'État, assistants maternels et familiaux, collaborateurs de cabinet dans la fonction publique territoriale, médecins de la fonction publique hospitalière et apprentis des trois versants) sont comptabilisés comme une entrée. De même, un militaire en 2023 qui occupe un emploi civil en 2024 sera considéré comme une entrée dans la fonction publique civile.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Figure 1 : Nombre d'entrants et de sortants dans la fonction publique civile et taux d'entrée et de sortie, par versant, sexe et statut en 2024

		Entrées				Sorties				Taux de rotation ⁵	
		Nombre d'entrants ¹ (en milliers)	Évolution par rapport à 2023 (en %)	Taux d'entrée ² (en %)	Variation du taux d'entrée (en point de %)	Nombre de sortants ³ (en milliers)	Évolution par rapport à 2023 (en %)	Taux de sortie ⁴ (en %)	Variation du taux de sortie (en point de %)	Taux	Variation du taux de rotation (en point de %)
Ensemble de la fonction publique	Femmes	342,8	-4,4	9,4	-0,6	318,8	3,7	8,7	0,2	9,1	-0,2
	Hommes	174,3	-0,4	9,3	-0,1	162,8	1,3	8,7	0,0	9,0	-0,0
	Ensemble	517,1	-3,1	9,4	-0,4	481,6	2,9	8,7	0,2	9,0	-0,1
Fonction publique de l'État (FPE)	Femmes	116,3	-8,1	8,1	-0,8	104,8	-3,7	7,3	-0,4	7,7	-0,6
	Hommes	69,4	-3,0	8,4	-0,3	65,2	-4,1	7,9	-0,3	8,2	-0,3
	Ensemble	185,7	-6,3	8,2	-0,6	170,0	-3,8	7,5	-0,3	7,9	-0,5
Fonction publique territoriale (FPT)	Femmes	136,5	-1,1	11,0	-0,3	130,1	5,0	10,5	0,3	10,8	0,0
	Hommes	77,8	3,4	10,1	0,2	71,4	3,8	9,2	0,2	9,6	0,2
	Ensemble	214,3	0,5	10,6	-0,1	201,5	4,5	10,0	0,3	10,3	0,1
Fonction publique hospitalière (FPH)	Femmes	90,1	-4,4	9,3	-0,6	83,9	12,4	8,6	0,8	8,9	0,1
	Hommes	27,1	-4,0	9,9	-0,5	26,2	9,4	9,6	0,7	9,7	0,1
	Ensemble	117,2	-4,3	9,4	-0,6	110,1	11,7	8,8	0,8	9,1	0,1
Fonctionnaires	Femmes	44,9	-3,6	1,8	-0,1	114,5	-1,5	4,7	-0,1	3,3	-0,1
	Hommes	26,7	2,2	2,0	0,1	60,1	-4,3	4,6	-0,2	3,3	-0,1
	Ensemble	71,6	-1,5	1,9	-0,0	174,7	-2,5	4,7	-0,1	3,3	-0,1
Contractuels	Femmes	265,9	-4,9	27,6	-2,8	176,7	7,4	18,3	0,5	22,9	-1,1
	Hommes	127,4	-0,5	30,0	-1,6	84,4	6,0	19,9	0,2	25,0	-0,7
	Ensemble	393,3	-3,6	28,3	-2,4	261,2	6,9	18,8	0,4	23,6	-1,0
Autres catégories et statuts	Femmes	32,0	-1,1	13,2	-0,3	27,6	3,5	11,3	0,3	12,2	-0,0
	Hommes	20,2	-3,0	14,8	-0,6	18,2	-0,1	13,3	-0,1	14,0	-0,3
	Ensemble	52,2	-1,8	13,7	-0,4	45,8	2,0	12,0	0,1	12,9	-0,1

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ de la fonction publique civile : Agents civils, hors bénéficiaires de contrats aidés, en emploi principal en France (hors Mayotte) au 31/12.

1. Entrants : Agents présents au 31/12/2024 mais pas au 31/12/2023.

2. Taux d'entrée : Nombre d'entrants rapporté à la moyenne des effectifs au 31/12 des années 2023 et 2024 (soit au nombre moyen d'agents en 2024).

3. Sortants : Agents présents au 31/12/2023 mais pas au 31/12/2024.

4. Taux de sortie : Nombre de sortants rapporté à la moyenne des effectifs au 31/12 des années 2023 et 2024 (soit au nombre moyen d'agents en 2024).

5. Taux de rotation : Moyenne du taux d'entrée et du taux de sortie.

Note : Les mouvements interstatuts et interservants ne sont pas pris en compte. Il s'agit d'entrées et de sorties nettes de la fonction publique. Les entrées dans la fonction publique en 2023 ont été révisées (+ 10 600, soit + 2 %) par rapport à l'édition 2025 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

Lecture : Au 31 décembre 2024, on compte 517 100 entrants (y compris anciens bénéficiaires de contrats aidés ou militaires) dans la fonction publique (entrés en tant que fonctionnaires, contractuels ou autres catégories et statuts), soit 3,1 % de moins qu'au 31 décembre 2023. Le taux d'entrée, c'est-à-dire le nombre d'entrants rapporté au nombre moyen d'agents pendant l'année, est égal à 9,4 %, en baisse de 0,4 point par rapport à 2023.

Les entrées de fonctionnaires sont en baisse (-1,5%), comme celles des contractuels (-3,6%). Les sorties de fonctionnaires ralentissent (-2,5%), tandis que celles des contractuels sont en hausse (+6,9%). Le solde des « entrées moins sorties » est positif chez les contractuels (+ 132 100 en 2024) et fait plus que compenser le solde négatif des fonctionnaires (-103 100 en 2024). Le taux d'entrée des fonctionnaires est plus faible que celui des contractuels (1,9% contre 28,3%). Leur taux de sortie l'est également (4,7%, contre 18,8% chez les contractuels), de même que leur taux de rotation (3,3%, contre 23,6%).

Personnels de la fonction publique civile : entrants et sortants en 2024

La rotation du personnel ralentit dans la fonction publique de l'État

En 2024, dans la fonction publique de l'État (FPE), le nombre d'entrants, hors mouvements entre versants, s'affaiblit et s'établit à 185 700 (-12 400 agents entrants, soit -6,3% par rapport à 2023) [Figure 2]. Le taux d'entrée est de 8,2%. Cette baisse est la conséquence de la diminution du nombre d'entrants sous le statut de contractuels : 135 600 agents entrants sous ce statut en 2024, contre 147 800 en 2023 (soit -8,2%). Malgré cette baisse, les entrées de contractuels représentent les trois quarts des entrées dans la FPE, comme en 2023. Les entrées de fonctionnaires sont en légère hausse par rapport à 2023.

Figure 2 : Nombre d'entrants et de sortants dans la fonction publique civile et taux d'entrée et de sortie, par versant et statut en 2024

		Entrées ¹				Sorties ²			
		Nombre d'entrants (en milliers)	Évolution par rapport à 2023 (en %)	Taux d'entrée (en %)	Variation du taux d'entrée (en point de %)	Nombre de sortants (en milliers)	Évolution par rapport à 2023 (en %)	Taux de sortie (en %)	Variation du taux de sortie (en point de %)
FPE	Fonctionnaires	33,8	0,7	2,2	0,0	55,6	-10,3	3,7	-0,4
	Contractuels	135,6	-8,2	23,1	-3,0	98,8	-0,1	16,8	-0,6
	Autres catégories et statuts	16,3	-2,9	9,6	-0,3	15,6	-1,7	9,2	-0,1
	Ensemble	185,7	-6,3	8,2	-0,6	170,0	-3,8	7,5	-0,3
FPT	Fonctionnaires	25,3	3,5	1,8	0,1	73,7	-5,1	5,2	-0,3
	Contractuels	174,8	0,1	32,9	-2,4	115,6	11,7	21,7	0,8
	Autres catégories et statuts	14,2	0,2	22,9	0,3	12,2	5,7	19,7	1,2
	Ensemble	214,3	0,5	10,6	-0,1	201,5	4,5	10,0	0,3
FPH	Fonctionnaires	12,5	-15,0	1,5	-0,3	45,3	15,2	5,5	0,7
	Contractuels	82,9	-3,0	30,7	-1,6	46,8	12,0	17,4	1,5
	Autres catégories et statuts	21,8	-2,4	14,6	-0,8	18,0	3,0	12,1	-0,0
	Ensemble	117,2	-4,3	9,4	-0,6	110,1	11,7	8,8	0,8

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ de la fonction publique civile : Agents civils, hors bénéficiaires de contrats aidés, en emploi principal en France (hors Mayotte) au 31/12.

1. Agents présents au 31/12/2024 mais pas au 31/12/2023.

2. Agents présents au 31/12/2023 mais pas au 31/12/2024.

Note : Les mouvements interstatuts et interversants ne sont pas pris en compte. Il s'agit d'entrées et de sorties nettes de la fonction publique. Les entrées dans la fonction publique en 2023 ont été révisées (+ 10 600, soit + 2 %) par rapport à l'édition 2025 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

Lecture : Au 31 décembre 2024, on compte 33 800 entrants dans la fonction publique de l'État sous statut de fonctionnaire, soit 0,7 % de plus qu'au 31 décembre 2023. Le taux d'entrée, c'est-à-dire le nombre d'entrants rapporté au nombre moyen d'agents pendant l'année, est égal à 2,2 %, stable par rapport à l'année précédente.

Le nombre de sortants dans la FPE s'amenuise, en cela ce versant se distingue des deux autres. Il passe de 176 800 en 2023 à 170 000 en 2024 (-3,8%). Pour plus de la moitié, il s'agit de sorties de contractuels : 98 800 en 2024 et 98 900 en 2023. Le taux de sortie des contractuels est en légère baisse, en lien avec l'augmentation des effectifs de contractuels entre 2023 et 2024. En revanche, les sorties de fonctionnaires ralentissent sensiblement, passant de 62 000 en 2023 à 55 600 en 2024 (-10,3%). Le solde des « entrées moins sorties » est positif chez les contractuels (+ 36 800, contre + 48 800 en 2023) et compense le solde négatif chez les fonctionnaires (-21 800, contre -28 400 en 2023). Le taux de rotation dans la FPE, de 7,9%, baisse de 0,5 point.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Dans la fonction publique territoriale (FPT), à la différence des deux autres versants, le nombre d'agents entrants augmente, passant de 213 200 en 2023 à 214 300 en 2024 (+0,5%). Parmi ces entrants, 3 900 contrats aidés, de ce versant ou d'un autre, sont devenus contractuels de la FPT (près de 4 200 en 2023). Le taux d'entrée, quasi stable, est de 10,6%. Le nombre d'entrants sous statut de fonctionnaire est en hausse (+900, soit +3,5%), mais le poids des fonctionnaires dans les entrées est faible (12%). Les entrées sous statut de contractuel augmentent de 0,1 point et représentent 82% des entrées. Le taux d'entrée des fonctionnaires est stable, celui des contractuels diminue, en lien en partie avec l'augmentation des effectifs de contractuels entre 2023 et 2024. Le nombre de sortants dans la FPT est en hausse, passant de 192 800 en 2023 à 201 500 en 2024. Le solde des «entrées moins sorties» est positif chez les contractuels (+59 200) et négatif chez les fonctionnaires (-48 400). Au total, le taux de rotation des agents territoriaux, le plus élevé des trois versants, est quasi stable (10,3%).

Dans la fonction publique hospitalière (FPH), comme dans la FPE, le nombre d'entrants baisse sensiblement : il passe de 122 400 en 2023 à 117 200 en 2024, soit -4,3%. Le taux d'entrée, en baisse, s'établit à 9,4%. Les entrées sous le statut de fonctionnaire passent de 14 700 à 12 500 (-15,0%), celles sous le statut de contractuel de 85 500 à 82 900 (-3,0%). Le nombre d'agents sortants augmente de 11 500 (110 100 en 2024 contre 98 600 en 2023, soit +11,7%), avec une hausse du nombre de fonctionnaires et de contractuels sortants (+15,2% et +12,0%). Le taux de sortie augmente et s'établit à 8,8%. Le solde des «entrées moins sorties» est négatif chez les fonctionnaires (-32 800) et positif chez les contractuels (+36 100). Le taux de rotation est de 9,1%, quasi stable.

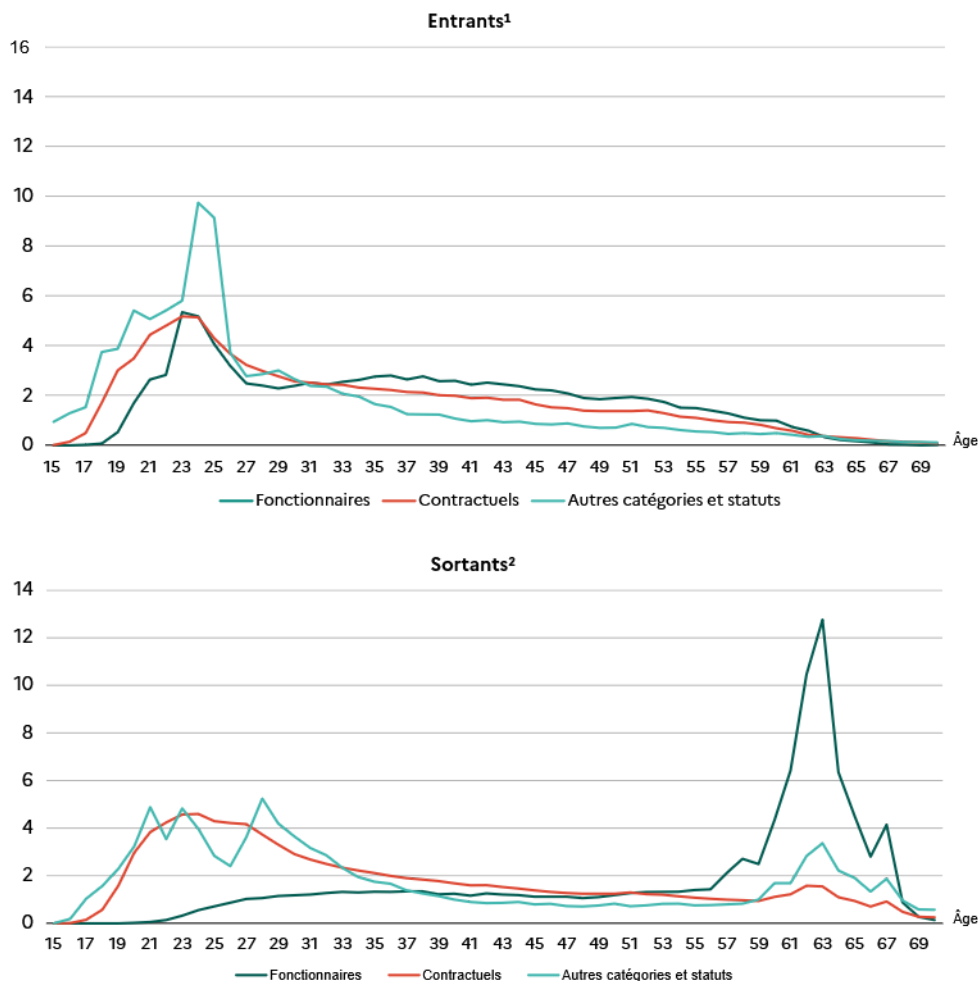
Fonctionnaires sortant de la fonction publique civile : un tiers a moins de 54 ans

En 2024, la moyenne d'âge des entrants dans la fonction publique civile est de 34 ans. Elle est plus élevée chez les fonctionnaires (37 ans) que chez les contractuels (34 ans) et les «autres catégories et statuts» (30 ans). Cette dernière catégorie englobe les apprentis, qui intègrent le marché du travail jeunes, et les internes en médecine. L'âge moyen des entrants est de 33 ans dans la FPH, de 34 ans dans la FPE et de 35 ans dans la FPT. Parmi les agents entrants ayant entre 15 et 70 ans, 45% des contractuels ont moins de 30 ans, contre seulement 33% des fonctionnaires (Figure 3). Le pic entre 24 et 25 ans parmi les «autres catégories et statuts» s'explique essentiellement par les entrées d'internes en médecine. La moyenne d'âge des entrants est la même pour les femmes et les hommes. Cependant, ces derniers entrent un peu plus tôt que les femmes dans la fonction publique : 48% ont moins de 30 ans, contre 44% des femmes.

Personnels de la fonction publique civile : entrants et sortants en 2024

Figure 3 : Profil par âge, de 15 à 70 ans, des entrants et des sortants de la fonction publique civile en 2024

en %



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ de la fonction publique civile : Agents civils, hors bénéficiaires de contrats aidés, en emploi principal en France (hors Mayotte) au 31/12/2024. Agents de 15 à 70 ans.

1. Entrants : Agents présents au 31/12/2024 mais pas au 31/12/2023.

2. Sortants : Agents présents au 31/12/2023 mais pas au 31/12/2024.

Lecture : En 2024, 5,4 % des agents entrant dans la fonction publique en tant que fonctionnaires ont 23 ans.

Les sorties de la fonction publique civile ne sont pas toutes liées aux départs à la retraite. La moyenne d'âge des sortants en 2024 est de 43 ans, nettement plus élevée chez les fonctionnaires (54 ans) que chez les contractuels (37 ans). Parmi les fonctionnaires sortants ayant entre 15 et 70 ans, 53% sont âgés de 60 ans ou plus, mais un tiers d'entre eux ont moins de 54 ans. Le flux de fonctionnaires civils sortants correspond à des départs à la retraite, avec un pic à 63 ans et un autre, bien plus bas, à 67 ans, mais aussi à des départs pour exercer dans le privé comme salarié ou en libéral, ou à un arrêt d'activité (par exemple pour congé parental).

Les flux de personnels dans la fonction publique

Parmi les « autres catégories et statuts », on note plusieurs pics de départs : en fin de carrière (19% « seulement » de ces agents ont entre 60 et 70 ans), et après un court passage dans la fonction publique (la moitié des départs concernent des agents de moins de 32 ans), notamment pour les apprentis, qui partent les plus jeunes, et les internes de la FPH, qui partent avant 30 ans. De nombreux contractuels sortants partent après un passage court dans la fonction publique. Parmi les contractuels sortants ayant entre 15 et 70 ans, 87% étaient en CDD et la moitié a moins de 33 ans. Parmi cette moitié, le taux de CDD monte à 93%.

La part des postes occupés moins de un an est en baisse

En 2024, 332100 postes civils ont été occupés une partie de l'année seulement, sans que les personnes concernées soient en emploi dans la fonction publique ni fin 2023 ni fin 2024 (Figure 4), soit une baisse de 2,7% par rapport à 2023. Même si les contrats de moins d'un an peuvent être à cheval sur deux années, ces cas restent représentatifs de l'évolution de l'ensemble de ces contrats.

Figure 4 : Postes occupés moins de un an au cours de l'année 2024, par versant et par statut

	Effectifs 2024 (en milliers)	Évolution des effectifs par rapport à 2023 (en %)	Part dans les effectifs totaux ¹ (en %)
Ensemble de la fonction publique	332,1	-2,7	5,3
FPE	123,4	-9,9	4,9
FPT	150,9	3,7	6,5
FPH	57,8	-1,9	4,2
Fonctionnaires	12,3	-30,0	0,3
Contractuels	307,1	-0,7	15,5
Autres catégories et statuts	12,7	-13,8	2,9
Femmes	201,2	-4,7	4,9
Hommes	130,9	0,4	6,1

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF-SDessi.

Champ de la fonction publique civile : Postes civils non annexes, hors postes sur contrats aidés, dans la fonction publique civile en France (hors Mayotte), en 2024.

Note : Postes non annexes en 2024 et 2023 (pour colonne des évolutions par rapport à 2023) dont le salaire brut annuel est supérieur à 7 heures de smic horaire au 1^{er} janvier soit 80,6 euros en 2023 et 81,6 euros en 2024.

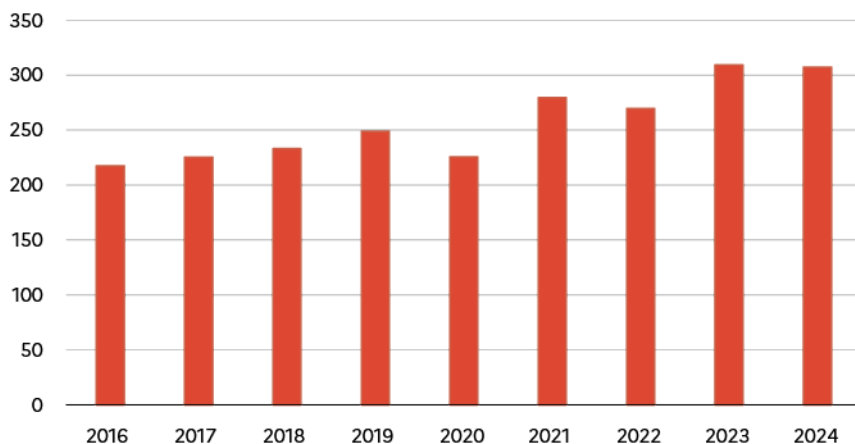
1. Part des postes non annexes occupés moins de un an en 2024 sur l'ensemble des postes non annexes en 2024, occupés tout ou partie de l'année.

Lecture : En 2024, 332100 postes civils ont débuté et fini au cours de l'année. Cela représente 5,3% des postes civils occupés en 2024.

Au total, 5,3% des postes de l'année 2024 sont occupés moins de un an. La FPT est plus concernée (6,5%) que la FPE (4,9%) et la FPH (4,2%). Dans neuf cas sur dix, ce sont des postes de contractuels (soit 15,5% des postes de contractuels de l'année). En tendance, même si 2024 marque un tassement, leur nombre a fortement augmenté depuis 2016 (+41%), la baisse de 2020 et la forte hausse de 2021 étant imputables à un décalage de quelques mois de certains recrutements en raison de la crise sanitaire (Figure 5).

Personnels de la fonction publique civile : entrants et sortants en 2024

Figure 5 : Postes de contractuels de la fonction publique civile de moins d'un an depuis 2016
en milliers



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF-SDessi.

Champ de la fonction publique civile : Postes civils de contractuels non annexes dans la fonction publique civile en France (hors Mayotte).

Note : Pour 2023 et 2024, postes non annexes dont le salaire brut annuel est supérieur à 7 heures de smic horaire au 1^{er} janvier soit 80,6 euros en 2023 et 81,6 euros en 2024.

Lecture : En 2024, 307 100 postes civils de contractuels non annexes ont débuté et fini au cours de l'année.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Encadré 1 : Peu d'agents changent de versant d'une année sur l'autre

Entre fin 2023 et fin 2024, 31 900 agents ont changé de versant. Le solde de ces mouvements interservants est positif pour la FPE (13 300 entrées et 9 600 sorties), mais négatif pour la FPT (12 600 entrées et 14 400 sorties) et pour la FPH (6 100 entrées, 8 000 sorties) [Figure]. À l'échelle des versants, ces mouvements ne constituent qu'une petite partie des entrées et des sorties : les entrées en provenance d'un autre versant représentent 7 % des entrées de la FPE, 6 % de celles de la FPT, et 5 % de la FPH. Les sorties à destination d'un autre versant équivalent à 6 % des sorties de la FPE, et à 7 % de celles de la FPT et de la FPH. L'essentiel de l'évolution de l'emploi entre 2023 et 2024 dans chacun des trois versants s'explique donc davantage par les entrées et les sorties de la fonction publique que par ces mouvements interservants.

Figure : Entrées et sorties par versant et statut de la fonction publique civile en 2024

en milliers

		Effectifs fin 2023 ¹	Entrées dans le versant				Sorties du versant		Effectifs fin 2024
			Entrées ² dans la fonction publique			Mouvements interservants	Sorties ³ de la fonction publique	Mouvements interservants	
			Depuis l'extérieur de la fonction publique	Dont anciens bénéficiaires de contrats aidés	Dont anciens militaires				
FPE	Fonctionnaires	1503,5	33,8	0,0	1,5	5,6	55,6	3,3	1501,7
	Contractuels	577,4	135,6	0,3	0,7	7,2	98,8	5,9	598,0
	Autres catégories et statuts	168,9	16,3	0,0	0,0	0,5	15,6	0,4	169,3
	Ensemble	2 249,9	185,7	0,3	2,2	13,3	170,0	9,6	2 269,0
FPT	Fonctionnaires	1421,2	25,3	0,6	0,9	4,9	73,7	5,8	1417,1
	Contractuels	524,5	174,8	3,9	0,4	7,2	115,6	8,2	538,9
	Autres catégories et statuts	62,1	14,2	0,1	0,0	0,5	12,2	0,4	61,8
	Ensemble	2 007,8	214,3	4,6	1,3	12,6	201,5	14,4	2 017,8
FPH	Fonctionnaires	826,7	12,5	0,0	0,0	1,8	45,3	4,0	827,0
	Contractuels	268,7	82,9	0,4	0,1	3,5	46,8	2,9	270,8
	Autres catégories et statuts	147,2	21,8	0,0	0,0	0,7	18,0	1,1	150,8
	Ensemble	1 242,7	117,2	0,4	0,2	6,1	110,1	8,0	1 248,6

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF-SDessi.

Champ de la fonction publique civile : Agents civils, hors bénéficiaires de contrats aidés, en emploi principal en France (hors Mayotte) au 31/12.

1. Du fait d'ajustements méthodologiques, les résultats en niveau pour l'année 2023 figurant dans cette publication sont différents de ceux du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Edition 2025 (DGAFF-SDessi), en particulier en raison de la prise en compte d'éléments de rémunération de 2023 déclarés en retard en 2024, qui augmentent les effectifs comptabilisés au 31 décembre 2023. Par ailleurs, les agents qui n'ont perçu qu'une indemnité au titre des années 2023 et/ou 2024, par exemple de jury de concours, sont désormais exclus des décomptes : ces postes sont désormais assimilés à des postes annexes. Sur l'ensemble de la fonction publique, la révision sur l'emploi au 31 décembre 2023 est de + 7 400.

2. Agents présents au 31/12/2024 mais pas au 31/12/2023.

3. Agents présents au 31/12/2023 mais pas au 31/12/2024.

Note : Les mouvements interstatuts ne sont pas pris en compte. Les effectifs fin 2024 ne sont pas exactement égaux aux effectifs fin 2023 augmentés des entrées 2024 et diminués des sorties 2024. Des écarts peuvent subsister, car certains agents ne peuvent être suivis d'une année sur l'autre.

Lecture : Au 31 décembre 2023, 2 249 900 agents civils étaient présents au sein de la FPE (hors bénéficiaires de contrats aidés). Sur l'année 2024, 199 000 sont entrés dans la FPE (185 700 agents depuis l'extérieur, y compris anciens contrats aidés et militaires, et 13 300 depuis un autre versant), tandis que 179 600 en sont partis (170 000 ont quitté la fonction publique, 9 600 sont allés dans un autre versant). Finalement, au 31 décembre 2024, 2 269 000 agents civils sont présents au sein de la FPE (hors bénéficiaires de contrats aidés). Des écarts peuvent subsister, car certains agents ne peuvent être suivis d'une année sur l'autre.

Personnels de la fonction publique civile : entrants et sortants en 2024

Encadré 2 : Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2025

En 2025, 21 450 nouveaux contrats d'apprentissage ont débuté dans la fonction publique, soit 11,5 % de moins qu'en 2024 (**Figure**). Cette nette diminution provient principalement de la FPT (-17,1 %) et de la FPH (-12,8 %), alors que le recul est plus contenu dans la FPE (-2,3%). Toutefois, la FPT reste la principale recruteuse, avec 52 % des contrats d'apprentissage entamés en 2025 dans la fonction publique, devant la FPE (38 %) et la FPH (9 %).

Figure : Nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique en 2025 par versant et par catégorie d'employeur

		Effectifs 2024	2025		Évolution 2025/2024	
			Effectifs	Part (en %)	En nombre	En %
FPE	Ministères	5 400	5 050	61	-350	-6,4
	Établissements publics à caractère administratif (EPA) sous tutelle des ministères	3 060	3 210	39	+150	+4,9
	Ensemble	8 450	8 260	100	-200	-2,3
FPT	Communes	5 990	5 140	46	-850	-14,2
	Départements	2 060	1 430	13	-630	-30,5
	Régions	610	500	4	-110	-18,0
	Autres collectivités territoriales ¹	720	590	5	-140	-18,8
	Établissements départementaux	290	220	2	-70	-24,4
	Établissements communaux	430	380	3	-50	-10,6
	Établissements intercommunaux	3 330	2 860	26	-470	-14,1
	Autres EPA locaux	90	90	1	+0	-1,9
	Ensemble	13 530	11 210	100	-2 310	-17,1
FPH	2 270	1 980	100	-290	-12,8	
Ensemble FP		24 250	21 450	100	-2 800	-11,5

Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA), Dares. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France.

Note : Les valeurs indiquées pour « Ensemble » peuvent légèrement différer du total des valeurs individuelles pour des questions d'arrondis. Les évolutions sont calculées sans arrondis sur les effectifs.

1. Autres collectivités territoriales : Ville de Paris, Métropole de Lyon, etc.

Lecture : Parmi les nouveaux contrats d'apprentissage débutés en 2025 dans la FPE, 39 % l'ont été par des EPA.

Encadré 3 : Baisse des ruptures conventionnelles dans les ministères en 2025

Depuis janvier 2020, les fonctionnaires et contractuels en CDI peuvent convenir avec leur employeur des conditions de la cessation définitive de leurs fonctions. Sur le champ des agents civils des ministères, 1816 indemnités spécifiques de rupture conventionnelle (ISRC) ont été enregistrées en 2025 (**Figure**), soit 1,0 pour 1000 agents civils présents fin 2024 dans les ministères (contre 1859 en 2024, soit 1,1 pour 1000 agents civils présents fin 2023 dans les ministères). En 2025, sept ISRC sur dix sont attribuées à des femmes (alors qu'elles représentent les deux tiers des agents civils au sein des ministères). L'âge moyen des bénéficiaires est plus élevé que celui des agents civils dans les ministères : 47 ans, contre 45 ans. Huit ruptures sur dix concernent des agents au sein des ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (alors que ces ministères représentent les deux tiers des agents civils des ministères).

Figure : Les ruptures conventionnelles entre 2020 et 2025

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Nombre	425	2130	2087	1983	1859	1816
Part de femmes (en %)	64	70	71	69	74	75
Âge moyen	50,4	48,5	47,7	47,4	47,1	46,9

Source : DGAFP-SDessi, d'après Fichiers de paie de la DGFIP.

Champ : Ministères (hors établissements publics), hors militaires.

Lecture : En 2025, 1816 indemnités spécifiques de rupture conventionnelle ont été enregistrées, 75 % d'entre elles ont été attribuées à des femmes et l'âge moyen des bénéficiaires est de 46,9 ans.

Source et définitions

Source

Le Système d'information sur les agents des services publics (Siasp), produit par l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) à partir de 2009, recense les données sur l'emploi et les rémunérations des agents des trois versants de la fonction publique. Depuis 2022, conformément au décret n° 2016-611 du 18 mai 2016, les employeurs de la fonction publique ont basculé leur système de déclaration en déclarations sociales nominatives (DSN). Les données de Siasp sont principalement issues des DSN mensuelles. À l'occasion de ce changement de source d'information, l'Insee a engagé une refonte des traitements statistiques réalisés sur l'emploi et les rémunérations des agents de la fonction publique, et en a ajusté les concepts. La refonte a été mise en œuvre sur les données 2022, mais certaines améliorations ont été apportées depuis.

Le champ est la France hors Mayotte. Il porte sur les postes principaux et non annexes au 31 décembre. Il s'agit, pour chaque agent, du poste actif et non annexe qu'il occupe à cette date (le plus rémunérateur s'il en occupe plusieurs) à la fois dans le secteur public et dans le secteur privé. Un poste est actif s'il donne lieu à une rémunération d'activité ; il est non annexe si cette rémunération ou le volume de travail associé sont suffisants. Dans les figures 4 et 5, le champ porte sur l'ensemble des postes civils non annexes occupés tout ou partie de l'année. Par ailleurs, un filtre supplémentaire a été introduit en pour ne retenir parmi ces postes que ceux dont le salaire brut annuel est supérieur à 7 heures du smic horaire au 1^{er} janvier soit 80,6 euros en 2023 et 81,6 euros en 2024.

Définitions

Les **entrants** dans la fonction publique une année *N* sont les agents en poste au 31 décembre *N* dans l'un des trois versants, mais absents de la fonction publique au 31 décembre *N-1*. Symétriquement, les **sortants** sont les agents occupant un poste au 31 décembre *N-1* dans la fonction publique, mais pas au 31 décembre *N*.

Le **taux de rotation** mesure l'importance des entrées et des sorties par rapport à l'ensemble de l'emploi. Il est égal à la moyenne des taux d'entrée et de sortie, le **taux d'entrée** (respectivement **de sortie**) étant calculé comme le rapport entre le nombre d'entrants (respectivement de sortants) et le nombre moyen d'agents sur la période (ici, moyenne des effectifs au 31 décembre 2023 et 31 décembre 2024).

Taux de rotation = (entrants+sortants)/(effectifs fin 2023+effectifs fin 2024).

Pour en savoir plus

- Esbelin L., Moreau T. et Touzé S. (2026), « L'emploi dans la fonction publique en 2024 : le recrutement de contractuels soutient de nouveau la hausse de l'emploi dans la fonction publique », *Insee Première* n° 2094, Insee, février.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8732435>
- Godefroy P. et Touzé S. (2025), « Les personnels de la fonction publique entrants et sortants en 2023 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2025*, DGA FP-SDessi.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-personnels-de-la-fonction-publique-civile-entrants-et-sortants-en-2023>

Données complémentaires

De nombreuses données sont téléchargeables dans la [version en ligne](#) du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*.

Elles mettent en perspective les résultats annuels avec les tendances sur des périodes plus longues.

Les recrutements externes de fonctionnaires de l'État en 2024

Thomas FARGEAS¹
Dimitri LEMAIRE¹

En 2024, 45 300 postes ont été ouverts au recrutement externe de fonctionnaires de l'État, un volume en léger repli par rapport à 2023 (-1,4 %), mais qui reste nettement plus élevé qu'au cours de la période 2018-2022. La très grande majorité des postes sont proposés par concours (95 %), tandis que les recrutements hors concours reculent à 5 %, après avoir fortement augmenté l'année précédente. Le ministère de l'Éducation nationale concentre toujours la moitié des postes offerts, loin devant l'Enseignement supérieur et la Recherche, l'Intérieur, la Justice et les ministères économiques et financiers : ces ministères totalisent ensemble 93 % des ouvertures.

Ces ouvertures de postes ont conduit au recrutement de 40 100 agents en 2024, un niveau stable par rapport à 2023. Ainsi, un poste sur neuf (11 %) demeure non pourvu, de 2 % dans les ministères économiques et financiers à 23 % au ministère de la Justice. En particulier, plus du tiers des places offertes au concours de surveillant pénitentiaire sont restées vacantes en 2024, comme en 2023.

Le nombre de candidats poursuit sa remontée après la forte baisse observée en 2022 : +3 % pour les inscriptions et +6 % pour les présents. Un inscrit sur deux se présente aux épreuves, avec des écarts marqués selon les concours. La sélectivité progresse légèrement et s'établit à 4,9 candidats présents pour un admis, contre 4,7 en 2023.

Comme les années précédentes, les deux tiers des recrutements concernent des postes de catégorie A, tandis que la part des recrutements en catégorie B (22 %) dépasse désormais nettement celle observée en catégorie C (12 %), sous l'effet du reclassement du corps des surveillants pénitentiaires. En 2024, les agents recrutés en catégorie C sont plus diplômés qu'en catégorie B. Les femmes représentent 60 % des agents recrutés : deux sur trois en catégories A (65 %) et C (67 %), mais moins de une sur deux en catégorie B (45 %).

Dans la fonction publique de l'État (FPE), plusieurs modalités de recrutement coexistent, chacune répondant à des conditions d'accès particulières. Les concours externes sont ouverts à tout candidat remplissant les exigences de diplôme ou de niveau d'études, tandis que les concours internes s'adressent uniquement aux agents publics – titulaires ou contractuels – disposant d'une ancienneté suffisante. La présente étude porte sur l'ensemble des recrutements externes dans les corps de fonctionnaires de l'État en 2024. Elle englobe les concours externes, les concours uniques, les troisièmes concours, ainsi que les recrutements sans concours et ceux réalisés via le Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (Pacte), destinés spécifiquement aux postes de catégorie C (Encadré 1).

1. DGAFP-SDessi.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Encadré 1 : Les différentes voies de recrutement externe de fonctionnaires de l'État

Outre les concours externes « classiques », trois autres voies de recrutement ont été créées afin d'assurer une plus grande diversité de profils parmi les fonctionnaires :

- le troisième concours, créé en 1990, s'adresse aux personnes ayant exercé une ou plusieurs activités professionnelles, un ou plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale, ou des responsabilités associatives sans avoir eu, lors de l'exercice de ces activités, la qualité d'agent public, hormis s'il s'agissait de certaines activités syndicales. Le premier concours de ce type a été conçu afin de diversifier les profils d'entrée à l'École nationale d'administration (ENA, devenue INSP). Le troisième concours concerne aujourd'hui en premier lieu le ministère de l'Éducation nationale : en 2024, 8 % des postes offerts au recrutement externe de professeurs des écoles ou de professeurs certifiés le sont par cette voie ;

- le Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (Pacte), créé en 2005, permet à un jeune peu ou pas diplômé ou à un chômeur de longue durée d'accéder à une qualification, puis à un emploi de fonctionnaire de catégorie C dans la fonction publique ;

- un accès direct sans concours est possible pour certains emplois ne nécessitant pas de qualification particulière, les concours se révélant peu adaptés pour ce type de recrutement.

La grande majorité des concours se déroulent sur épreuves (95 % des postes offerts en 2024), mais certains peuvent recruter sur titre, ou sur titre et travaux, notamment pour les maîtres de conférences et professeurs des universités, ainsi que pour les chercheurs du Centre national de la recherche scientifique (CNRS).

Le nombre de postes offerts se maintient à plus de 45 000 en 2024

En 2024, 45 300 postes ont été ouverts au recrutement externe de fonctionnaires de l'État (**Figure 1**), essentiellement sur concours : 87 % par la voie du concours externe, 4 % sur concours unique et 5 % via le troisième concours. La proportion de postes proposés hors concours (y compris Pacte) s'élève cette année à 5 %. Après une forte augmentation en 2023 (+13 %), le nombre de postes offerts se replie légèrement en 2024, de 1,4 %. Ce recul provient d'une baisse du nombre de postes proposés hors concours (600 de moins qu'en 2024, soit -22 %, après un doublement entre 2022 et 2023), alors que le nombre de postes offerts sur concours se maintient autour de 43 200.

Au cours des vingt dernières années, le nombre total de postes offerts a atteint son niveau le plus élevé au début des années 2000, avec 56 000 postes ouverts en 2002 (hors enseignants du supérieur) (**Figure 2**). Il a ensuite chuté pour atteindre un minimum en 2011, avec 24 000 postes, en lien avec la mise en œuvre de la Révision générale des politiques publiques (RGPP), visant notamment le non-remplacement de la moitié des fonctionnaires partant à la retraite. Après une période de relative stabilité autour de 40 000 postes annuels entre 2018 et 2022, le volume de postes offerts remonte en 2023 à son plus haut niveau depuis 2017, puis se maintient en 2024 à un niveau supérieur à 45 000.

Les recrutements externes de fonctionnaires de l'État en 2024

Figure 1 : Bilan des recrutements externes de fonctionnaires de l'État selon la voie, en 2024

Voie	Postes offerts		Inscrits		Présents			Admis sur liste principale		Recrutés			Sélectivité	
	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Part des femmes (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Part des femmes (en %)	Nombre de présents pour un admis	Évolution annuelle
Recrutements externes	45 300	-1,4	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	40 100	-1,5	61	nd	nd
dont sur concours ou sur titre	43 200	-0,1	366 500	3,1	192 100	5,6	57	38 900	0,6	38 300	0,3	60	4,9	0,2
Concours externe	39 400	-0,5	330 700	3,0	172 900	5,3	58	35 800	0,5	35 200	0,2	60	4,8	0,2
Concours unique	1 600	4,3	13 700	13,6	12 100	11,5	46	1 500	4,1	1 500	4,1	60	8,2	0,5
Troisième concours	2 100	5,2	22 100	-0,3	7 100	3,2	70	1 600	-1,4	1 600	-1,2	70	4,5	0,2
dont hors concours (y c. Pacte)	2 100	-22,3	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	1 800	-28,9	70	nd	nd

Source : Enquête Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP-SDessi.

Champ : Ensemble des recrutements externes de fonctionnaires dans la fonction publique de l'État (FPE).

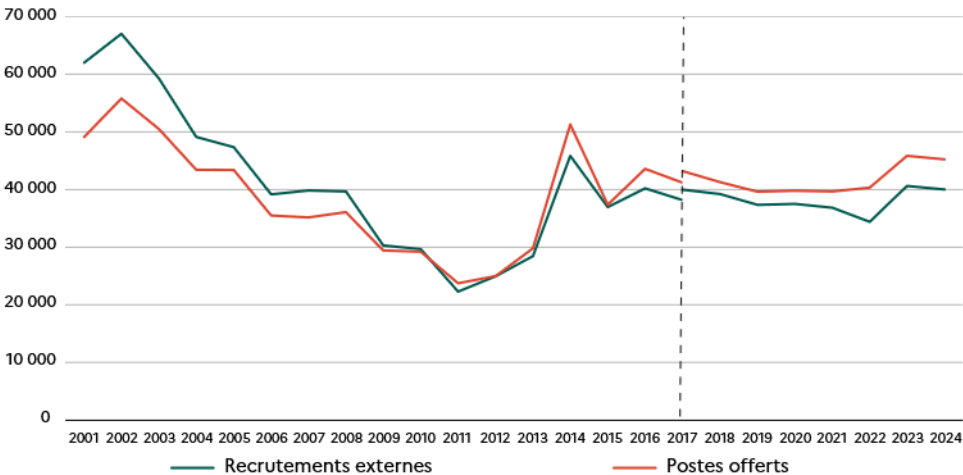
1. L'évolution annuelle de la sélectivité est la différence entre le nombre de présents pour un admis en 2024 et le nombre de présents pour un admis en 2023.

Note : La valeur indiquée pour une rubrique peut différer du total de la somme des sous-rubriques pour des raisons d'arrondis.

nd : Non disponible.

Lecture : En 2024, 366 500 personnes se sont inscrites à un concours de recrutement externe, soit 3,1 % de plus qu'en 2023.

Figure 2 : Nombre de postes offerts et de recrutements externes de fonctionnaires de l'État depuis 2001



Source : Enquête Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP-SDessi.

Champ : Ensemble des recrutements externes de fonctionnaires dans la FPE.

Notes : À partir de 2017, les données incluent les maîtres de conférences et les professeurs des universités.

En début de période, les postes offerts sont comptabilisés avant transferts éventuels. Les transferts de la voie interne vers la voie externe étaient relativement nombreux, d'où un nombre de recrutements externes plus élevé que le nombre de postes initialement offerts.

Lecture : En 2024, 45 300 postes ont été offerts au recrutement externe dans la FPE, et 40 100 candidats ont été recrutés.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Entre 2023 et 2024, le nombre de postes ouverts en catégorie A progresse légèrement (+ 250 postes, soit + 1 %), tandis que les postes de catégorie B explosent (+ 2 500, soit + 33 %) et ceux de catégorie C s'effondrent (- 2 800, soit - 47 %) [Figure 3]. Ces fortes évolutions découlent de la réforme du corps des surveillants pénitentiaires, passé de la catégorie C à la catégorie B en janvier 2024, et qui représentait près de la moitié des postes ouverts sur concours de catégorie C. Si l'on considère le corps des surveillants pénitentiaires comme appartenant déjà à la catégorie B en 2023, le nombre de postes offerts aux concours de catégorie C progresse légèrement (+ 3 %), tandis que celui des concours de catégorie B diminue (- 4 %).

Figure 3 : Bilan des recrutements externes sur concours de fonctionnaires de l'État selon la catégorie hiérarchique, en 2024

	Postes offerts		Inscrits		Présents			Admis sur liste principale		Recrutés			Sélectivité	
	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Part des femmes (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Part des femmes (en %)	Nombre de présents pour un admis	Évolution annuelle ²
Recrutements externes sur concours ¹	43 200	-0,1	366 500	3,1	192 100	5,6	57	38 900	0,6	38 300	0,3	60	4,9	0,2
A	30 100	0,9	215 200	-0,9	121 500	3,8	59	27 100	0,4	26 600	0,2	65	4,5	0,1
B	9 900	33,4 (-3,7)	110 100	39,2 (8,5)	49 200	20,9 (4,2)	51	8 700	23,8 (-2,4)	8 700	23,5 (-2,6)	45	5,6	-0,1 (0,4)
C	3 100	-47,1 (3,0)	41 200	-30,4 (11,6)	21 400	-11,3 (20,5)	63	3 000	-34,6 (11,2)	2 900	-35,1 (11,7)	67	7,2	1,9 (0,5)

Source : Enquête Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP-SDessi.
Champ : Recrutements externes de fonctionnaires sur concours (externe, unique ou troisième concours) dans la FPE.
1. Les recrutements sans concours ne sont pas comptabilisés.
2. L'évolution annuelle de la sélectivité est la différence entre le nombre de présents pour un admis en 2024 et le nombre de présents pour un admis en 2023.
Note : Les chiffres entre parenthèses correspondent aux évolutions obtenues si l'on considère les surveillants pénitentiaires comme étant déjà en catégorie B en 2023.
Lecture : En 2024, 215 200 personnes se sont inscrites à un concours de recrutement externe de catégorie A, soit 0,9 % de moins qu'en 2023.

Cinq ministères concentrent l'essentiel des postes offerts

Le ministère de l'Éducation nationale reste, en 2024, le principal recruteur de fonctionnaires de l'État. Il propose 22 900 postes, soit la moitié des postes offerts dans la FPE (Figure 4). Parmi ces postes, près de neuf sur dix visent à recruter des enseignants, notamment des professeurs des écoles (9 300, soit 41 %) ou des professeurs certifiés (6 200, soit 27 %). Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche propose quant à lui 5 900 postes en 2024 (13 % des postes offerts), dont 1 600 postes de maître de conférences.

Trois autres ministères sont très actifs en matière de recrutements : le ministère de l'Intérieur, avec 4 900 postes proposés en 2024, dont 2 600 pour le concours de gardien de la paix ; le ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, qui a ouvert 4 300 postes en 2024 ; et enfin, le ministère de la Justice avec 3 900 postes, dont 2 500 concernent le personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire.

Ces cinq ministères (Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche, Intérieur, Justice, Économie et Finances) concentrent 93 % des postes offerts au recrutement externe de fonctionnaires de l'État. Après une très forte hausse en 2023, les volumes de postes proposés par les ministères de l'Intérieur et de la Justice diminuent en 2024, principalement en raison du recul des recrutements de gardiens de la paix (-9 %) et de surveillants pénitentiaires (-14 %), qui se maintiennent toutefois à des niveaux élevés par rapport aux années précédentes.

Les recrutements externes de fonctionnaires de l'État en 2024

Figure 4 : Nombre de postes offerts au recrutement externe de fonctionnaires de l'État selon le ministère, en 2024

	Postes offerts	Part (en %)	Évolution par rapport à 2023 (en %)	Postes pourvus (en %)
Éducation nationale	22 900	51	0,3	89
<i>dont : Professeurs des écoles</i>	9 300	-	-0,4	93
<i>Professeurs certifiés</i>	6 200	-	-1,8	80
Enseignement supérieur et Recherche	5 900	13	4,0	85
<i>dont : Maîtres de conférences</i>	1 600	-	3,1	83
Intérieur	4 900	11	-6,6	91
<i>dont : Gardiens de la paix</i>	2 600	-	-8,9	100
Justice	3 900	9	-12,6	77
<i>dont : Surveillants pénitentiaires</i>	2 500	-	-14,3	68
Économie, Finances, Souveraineté industrielle et numérique	4 300	10	12,5	98
Autres ministères	3 300	7	-12,7	90
Total	45 300	100	-1,4	89

Source : Enquête Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP-SDessi.
Champ : Ensemble des recrutements externes de fonctionnaires dans la FPE.
Lecture : En 2024, le ministère de la Justice a ouvert 3 900 postes, soit 9 % des postes offerts au recrutement externe dans la FPE. Ce nombre est en baisse de 12,6 % par rapport à 2023. Parmi ces postes, seuls 77 % ont été pourvus.

Un poste sur neuf reste non pourvu

En 2024, la part des postes non pourvus s'élève, comme en 2023, à 11 %. Cette proportion, bien qu'en retrait de trois points par rapport au niveau record atteint en 2022, reste élevée comparativement à la période 2017-2021, où elle atteignait au maximum 7 % des postes proposés. Le ministère de l'Économie et des Finances compte 2 % de postes non pourvus, contre 11 % à l'Éducation nationale et 23 % au ministère de la Justice : comme en 2023, le tiers des places ouvertes au concours externe de surveillant pénitentiaire sont en effet restées vacantes.

La proportion de postes non pourvus s'élève en 2024 à 12 % pour les catégories A et B, et à 6 % pour les concours de catégorie C (9 % en incluant les recrutements sans concours). En légère hausse par rapport à 2023 pour la catégorie A, la part des postes non pourvus a fortement diminué pour la catégorie C, tandis qu'elle a bondi pour les postes de catégorie B, en lien avec le passage de la catégorie C à la catégorie B des personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire.

Les postes non pourvus s'expliquent par le fait que certains concours n'attirent pas suffisamment de candidats pour le nombre de postes offerts, que certains candidats se désistent après avoir été admis, ou encore que le niveau des candidats présents est jugé insuffisant par rapport aux exigences du concours.

Le nombre de candidats présents aux épreuves en hausse de 6 % en 2024

Les effectifs d'inscrits et de présents aux concours de la FPE (concours externe, concours unique et troisième concours) poursuivent leur remontée en 2024, avec une hausse de 3 % pour les inscriptions et de 6 % pour les présents. Cette progression ne permet toutefois pas de compenser la baisse de plus de 20 % observée en 2022, liée notamment à la réforme modifiant les conditions d'accès aux concours des premier et second degrés de l'Éducation nationale. En particulier, le nombre de candidats se présentant aux concours d'enseignant du primaire ou du secondaire (48 000 en 2024, 1,6 % de plus qu'en 2023) reste bien en deçà de son niveau d'avant réforme, soit près de 80 000 candidats en moyenne par an sur la période 2016-2021.

En considérant les surveillants pénitentiaires comme un corps de catégorie B dès 2023, le nombre d'inscriptions aux concours progresse tant pour les concours de catégorie C que de catégorie B, respectivement de 12 % et de 9 % (Figure 3), mais il recule légèrement pour la catégorie A, de 1 % (soit environ 2 000 inscriptions de moins

Les flux de personnels dans la fonction publique

qu'en 2023). Ce recul peut s'expliquer par la réforme en cours des instituts régionaux d'administration (IRA) : en ramenant le nombre de sessions du concours à une seule par an au lieu de deux les années précédentes, cette réforme s'est traduite par un nombre d'inscriptions divisé par deux en 2024, soit environ 5 000 de moins qu'en 2023. En catégorie B, le nombre de candidats inscrits au concours de surveillant pénitentiaire continue de progresser en 2024 (de 22 000 à 29 000), tandis que le nombre d'inscrits au concours de gardien de la paix diminue (de 24 000 à 21 000).

Le nombre de candidats présents aux concours progresse, quant à lui, quelle que soit la catégorie (en prenant en compte le passage en catégorie B des surveillants pénitentiaires), de 4 % pour les catégories A et B à 20 % en catégorie C. Globalement, un inscrit sur deux se présente aux épreuves : un sur deux pour les concours externes, neuf sur dix pour les concours uniques et un sur trois pour les troisièmes concours. La participation est plus forte pour les concours de catégorie A (56 %) que pour ceux de catégorie C (52 %) et de catégorie B (45 %). Parmi les candidats inscrits au concours de surveillant pénitentiaire en particulier, moins de trois sur dix se sont présentés aux épreuves en 2024, comme en 2023.

La sélectivité des concours progresse légèrement

Sur les 192 100 candidats qui se sont présentés en 2024 aux concours de recrutement externe de fonctionnaires de l'État (concours externe, concours unique ou troisième concours), 38 900 ont été admis, soit une sélectivité de 4,9 présents pour un admis, contre 4,7 en 2023. Le nombre d'admis n'a en effet pas augmenté autant que celui des candidats présents (+1 % contre +6 %).

La sélectivité des concours varie selon la voie d'accès : 4,8 pour les concours externes, 4,5 pour le troisième concours et 8,2 pour les concours uniques. Ces derniers sont pour la plupart des concours sur titre, souvent de niveau doctorat, avec certaines exceptions comme les concours d'infirmier qui recrutent à bac+3. Certains sont très sélectifs, comme celui de chargé de recherches du Centre national de la recherche scientifique (CNRS) : 21 présents pour un admis en 2024.

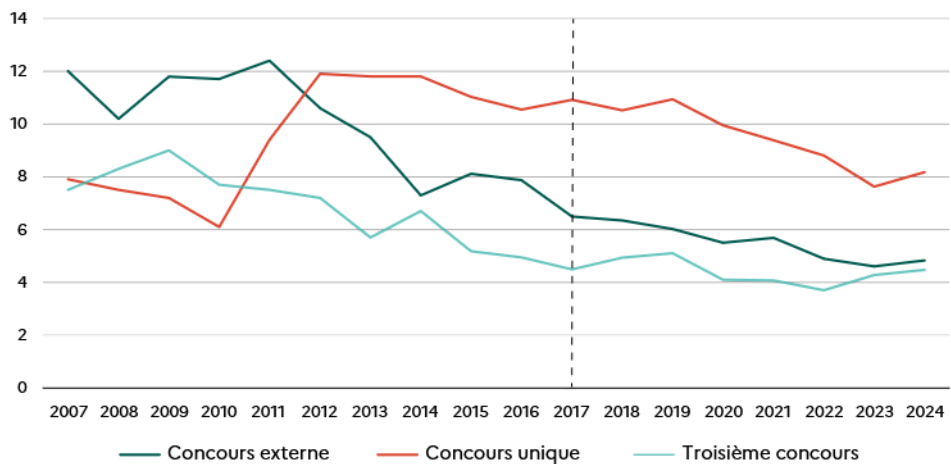
Depuis 2011, année où les postes offerts étaient au plus bas, la sélectivité du concours externe a progressivement diminué, passant de 12,4 candidats présents pour un admis en 2011 à 4,6 en 2023 (Figure 5). Elle remonte légèrement en 2024, sans toutefois retrouver son niveau d'il y a deux ans.

La sélectivité des concours de catégorie A est traditionnellement plus faible que celle des concours de catégories B et C. Cependant, elle varie considérablement d'un concours à l'autre. En catégorie A, elle oscille en 2024 autour de 2,7 candidats présents pour un admis aux concours de professeur des écoles, de professeur certifié et de professeur de lycée professionnel, mais elle atteint 21,3 présents pour un admis dans le corps des ingénieurs d'études du ministère chargé de l'enseignement supérieur, par exemple. En catégorie B, la sélectivité du concours de greffier des services judiciaires est de 2,3 candidats pour un admis, tandis que celle du concours de gardien de la paix est plus élevée, avec un ratio de 4,5, proche de la moyenne de la fonction publique. Le passage en catégorie B du concours de surveillant pénitentiaire s'est accompagné d'une hausse de sa sélectivité en 2024, de 3,4 à 5,3 présents pour un admis.

Au total, la sélectivité des concours de recrutement externe de fonctionnaires de l'État s'établit à 4,5 présents pour un admis en catégorie A, 5,6 en catégorie B et 7,2 en catégorie C. L'écart entre catégories s'est fortement réduit depuis le début des années 2010, en raison d'une forte baisse de la sélectivité des concours B et C dans la seconde moitié de la décennie (Figure 6). En 2024, la sélectivité varie peu pour les concours de catégories A (+0,1 point) et B (-0,1 point), alors qu'elle augmente de près de 1,9 point pour la catégorie C. Le changement de catégorie du concours de surveillant pénitentiaire a peu d'impact sur la sélectivité globale des concours de catégorie B, mais en a beaucoup plus pour la catégorie C : pour les seuls concours restés en catégorie C, la sélectivité progresse de 0,5 point.

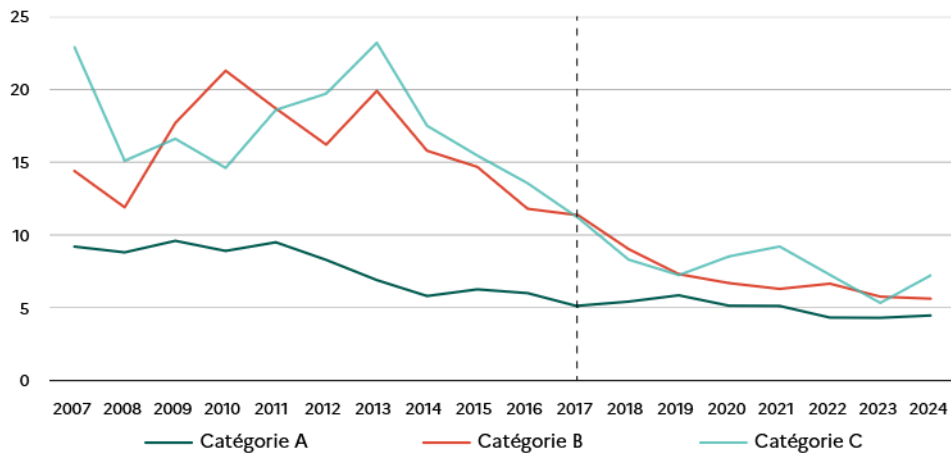
Les recrutements externes de fonctionnaires de l'État en 2024

Figure 5 : Sélectivité des concours de recrutement externe dans la FPE depuis 2007, selon la voie d'accès



Source : Enquête Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP-SDessi.
Champ : Recrutements externes de fonctionnaires sur concours (externe, unique ou troisième concours) dans la FPE.
Note : À partir de 2017, la voie externe inclut les concours de recrutement de maîtres de conférences et de professeurs des universités de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.
Lecture : En 2024, la sélectivité des concours externes s'établit à 4,8, soit un admis pour 4,8 présents.

Figure 6 : Sélectivité des concours de recrutement externe dans la FPE depuis 2007, selon la catégorie hiérarchique



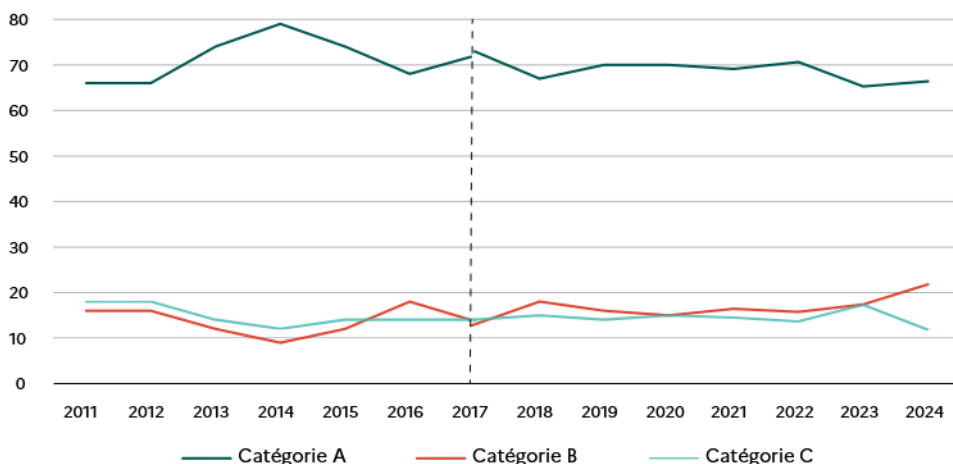
Source : Enquête Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP-SDessi.
Champ : Recrutements externes de fonctionnaires sur concours (externe, unique ou troisième concours) dans la FPE.
Note : À partir de 2017, les concours de catégorie A incluent également les maîtres de conférences et les professeurs des universités.
Lecture : En 2024, la sélectivité des concours de catégorie A s'établit à 4,5, soit un admis pour 4,5 présents.

Deux tiers des recrutements dans la fonction publique de l'État concernent des corps de catégorie A

La FPE recrute majoritairement des fonctionnaires de catégorie A : 26 600 des 40 100 agents recrutés en 2024 le sont sur des postes de catégorie A, soit 66 % des recrutements. La proportion de catégories A dans les recrutements est relativement stable dans le temps (Figure 7). En 2023 cependant, du fait de la hausse des recrutements en catégories B et C, la part des recrutements en catégorie A perdait cinq points et atteignait son niveau le plus bas depuis 2011. Cette proportion a peu évolué en 2024 (+1,1 point). Les recrutements en catégorie B et en catégorie C étaient en nombre similaire jusqu'en 2023. Du fait du changement de catégorie du corps des surveillants de l'administration pénitentiaire, la part des recrutements en catégorie B (22 %) dépasse maintenant largement celle des recrutements en catégorie C (12 %).

Figure 7 : Recrutements externes de fonctionnaires de l'État par catégorie hiérarchique jusqu'en 2024

Répartition en %



Source : Enquête Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP-SDessi.

Champ : Ensemble des recrutements externes de fonctionnaires dans la FPE.

Note : A partir de 2017, les maîtres de conférences et les professeurs des universités sont comptabilisés.

Lecture : En 2024, 66 % des candidats recrutés par voie externe dans la FPE le sont pour un corps de catégorie A.

En 2024, les candidats recrutés en catégorie C sont plus diplômés qu'en catégorie B

Pour être recrutés par la voie du concours externe ou unique, les candidats doivent le plus souvent justifier d'un certain niveau de diplôme, variable selon le concours.

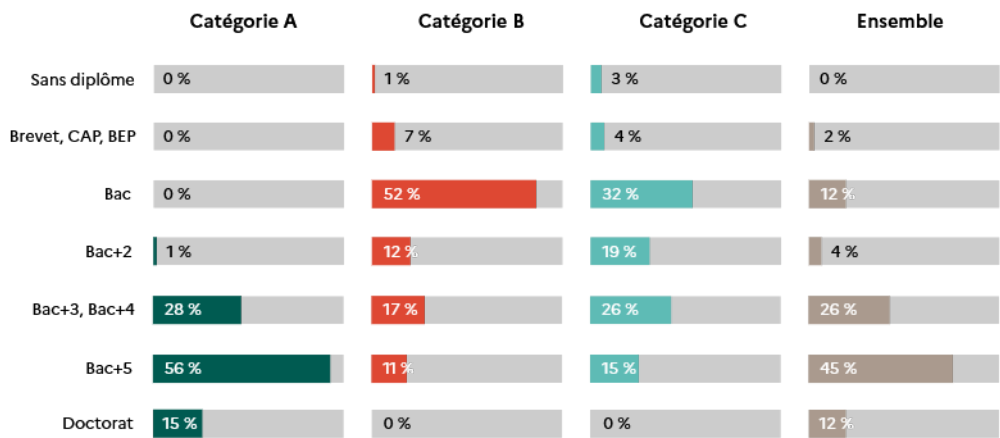
Les postes proposés aux concours de catégorie A exigent en général un diplôme de niveau au moins égal à bac+3. Les concours d'inspecteur des finances publiques, par exemple, ceux des IRA ou encore celui de capitaine de police demandent une licence. D'autres requièrent un diplôme de niveau bac+4 ou bac+5. C'est notamment le cas, depuis 2022, des concours de l'enseignement primaire et secondaire, pour lesquels les candidats doivent justifier *a minima* d'un master 1 et d'une inscription en master 2 pour pouvoir concourir. Pour l'accès aux corps de maître de conférences, de professeur des universités, de chargé et de directeur de recherche, c'est un doctorat qui est exigé. Dans les faits, parmi les candidats recrutés en 2024 à l'issue des concours externes ou uniques de catégorie A, sept sur dix étaient titulaires d'un diplôme de niveau au moins égal à bac+5 au moment de leur inscription (56 % avec un bac+5 et 15 % avec un doctorat) [Figure 8].

Les recrutements externes de fonctionnaires de l'État en 2024

Concernant les concours de catégorie B, c'est le niveau baccalauréat qui est généralement requis, mais il existe des exceptions. Par exemple, un diplôme de niveau bac+2 est requis pour le concours de greffier. Parmi les agents recrutés au concours externe sur un poste de catégorie B en 2024, 40 % avaient un diplôme de niveau supérieur ou égal à bac+2 à leur inscription. C'est nettement moins qu'en 2023 (50 %) du fait de l'intégration en catégorie B du concours de surveillant pénitentiaire, dont les candidats sont moins diplômés et pouvaient encore se présenter, en 2024 (année transitoire), avec un CAP ou un BEP : en 2024, 64 % étaient titulaires du baccalauréat et 27 % avaient un diplôme de niveau CAP ou BEP, des proportions proches de celles observées en 2023.

Pour les recrutements en catégorie C, soit un diplôme de niveau brevet des collèges est demandé, soit aucun diplôme n'est exigé. Finalement, en 2024, plus de 90 % des agents recrutés dans la FPE à l'issue d'un concours de catégorie C avaient au moins le bac au moment de leur inscription, 60 % détenant un diplôme de niveau supérieur ou égal à bac+2. C'est nettement plus qu'en 2023 (28 % de détenteurs d'un diplôme de niveau bac+2), là aussi en raison du changement de catégorie des surveillants pénitentiaires, en moyenne moins diplômés.

Figure 8 : Niveau de diplôme au moment de l'inscription des recrutés aux concours externes et uniques dans la FPE en 2024, selon la catégorie hiérarchique



Source : Enquête Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP-SDessi.
Champ : Recrutements externes de fonctionnaires sur concours externe ou unique (hors troisième concours) dans la FPE.
Lecture : En 2024, 12 % des candidats recrutés à l'issue des concours externes ou uniques de catégorie B ont un diplôme de niveau bac+2 au moment de l'inscription.

Six personnes recrutées sur dix sont des femmes

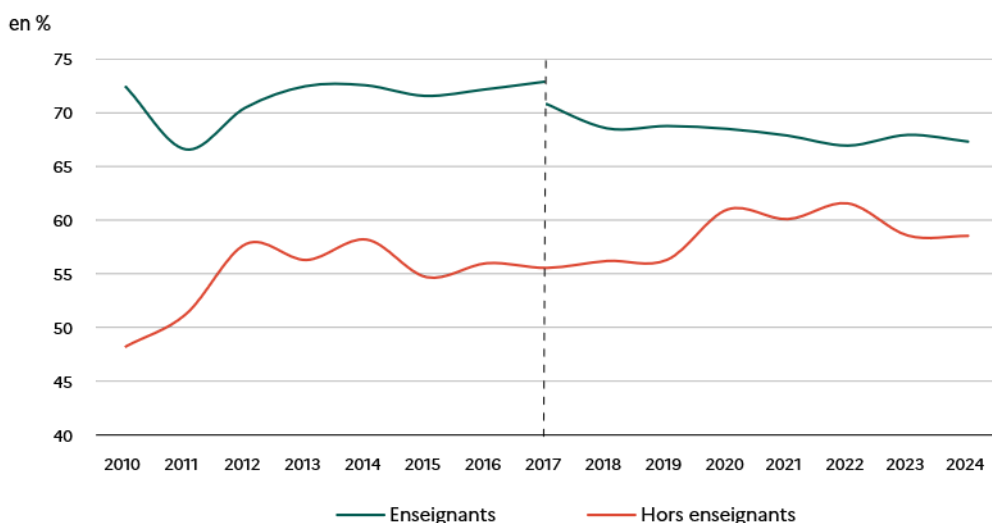
En 2024, les femmes représentent 60 % des candidats recrutés dans la FPE via le concours externe. Cette proportion est encore plus élevée parmi les recrutements sans concours (70 %), pour beaucoup sur des postes d'adjoint administratif, et via le troisième concours (70 %), qui concerne très majoritairement des postes d'enseignant de l'Éducation nationale.

Dans la catégorie A, deux recrutés au concours externe sur trois sont des femmes. Leur proportion s'élève à 67 % parmi les enseignants (primaire, secondaire et supérieur confondus) et à 59 % dans les autres corps de catégorie A (Figure 9). Des écarts significatifs existent toutefois selon les concours. Certains affichent une forte présence féminine, avec plus de 80 % de femmes recrutées, comme pour l'accès au corps de professeur des écoles (87 %) ou de psychologue de l'Éducation nationale (86 %). Pour d'autres, les femmes restent minoritaires comme chez les maîtres de conférences (45 % de femmes), les inspecteurs des finances publiques (46 %) ou les professeurs agrégés (46 %).

Les flux de personnels dans la fonction publique

En 2024, les concours externes de catégorie C recrutent, comme en catégorie A, deux tiers de femmes, tandis que les recrutés en catégorie B sont plus souvent des hommes (55 %). Cette répartition, très différente de celle des années précédentes (globalement équilibrée au sein des catégories B et C), résulte du passage en catégorie B des surveillants de l'administration pénitentiaire, corps qui recrute peu de femmes (22 % en 2024). En catégorie B, les femmes sont également minoritaires parmi les gardiens de la paix (29 %), alors qu'elles constituent 85 % des recrutements de greffiers et 82 % des recrutements de secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.

Figure 9 : Part des femmes parmi les candidats recrutés à l'issue d'un concours externe de catégorie A dans la FPE



Source : Enquête Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP-SDessi.

Champ : Recrutements de fonctionnaires sur concours externe (hors concours unique et troisième concours) dans la FPE.

Note : À partir de 2017 sont comptabilisés parmi les enseignants les maîtres de conférences et les professeurs des universités.

Lecture : En 2024, parmi les personnes recrutées à l'issue d'un concours externe de recrutement d'enseignants (y compris maîtres de conférences et professeurs des universités), 67 % sont des femmes.

Les recrutements externes de fonctionnaires de l'État en 2024

Encadré 2 : Rapport annuel sur les ruptures d'engagement à servir l'État

Dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique, la DGAFP doit produire annuellement des informations relatives aux ruptures d'engagement à servir l'État (dites « pantoufles ») des élèves issus de certaines grandes écoles.

Au 31 décembre 2025, 460 agents devaient rembourser des sommes au titre de leur rupture d'engagement, dont 262 élèves ou anciens élèves d'une École normale supérieure (Figure). En 2025, il y a eu 41 remises gracieuses accordées, 197 « pantoufles » remboursées et 209 élèves ayant dépassé le délai de remboursement ou ayant négocié un étalement.

Figure : Rupture de l'engagement à servir des fonctionnaires désignés par l'article 37 de la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique* selon leur école d'origine

Groupe	Institut national de service public (INSP) ¹	École polytechnique ²	École nationale de la magistrature	École normale supérieure (ENS) ³	École nationale supérieure des mines de Paris (Mines Paris)	Total
Nombre d'élèves/anciens élèves au 31/12/2025 soumis à une obligation de remboursement de leur rupture d'engagement	30	158	10	262	0	460
Nombre de remises gracieuses accordées en 2025	0	0	6	35	0	41
Nombre de « pantoufles » remboursées en 2025	2	107	0	88	0	197
Nombre d'élèves entre le 01/01/2025 et le 31/12/2025 ayant dépassé le délai de remboursement ou ayant négocié un étalement	11	39	10	149	0	209

Source : Enquête sur la rupture de l'engagement à servir l'État, DGAFP-SDessi.

1. Hors administrateurs de l'État des ministères sociaux (Santé et Travail), de l'Éducation, de la Justice, de l'Intérieur, des services du Premier ministre et des Armées. Hors administrateurs de l'État affectés à l'Inspection générale de l'administration (IGA) et à l'Inspection générale des affaires sociales (Igas).

2. Mise en application du décret n° 2015-566 du 20 mai 2015 relatif au remboursement des frais d'entretien et d'études par certains élèves de l'École polytechnique, applicable à compter de la promotion admise en 2015, et qui impose désormais une obligation décennale à tous les élèves. Ceci explique l'augmentation du nombre de personnes concernées par rapport au Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2025.

3. Hors élèves de l'ENS de Rennes.

Lecture : Au 31 décembre 2025, 262 élèves de l'ENS sont soumis à l'obligation de remboursement de leur rupture d'engagement. Pour cette école, 35 remises gracieuses ont été accordées en 2025 et 88 « pantoufles » remboursées.

* Article 37 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Source et champ

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) recueille chaque année les principales données sur les recrutements dans les corps de fonctionnaires de l'État grâce à une enquête menée auprès des ministères et de leurs établissements publics. Le champ couvert par l'enquête correspond aux recrutements prévus aux articles L. 325-2, L. 325-7, L. 326-1 et L. 326-10 du Code général de la fonction publique.

Afin de présenter un panorama des recrutements le plus complet possible, la DGAFP complète depuis 2017 les résultats avec les recrutements d'enseignants-chercheurs, qui constituent l'essentiel des recrutements non couverts par le Code général de la fonction publique. En 2023, les concours de professeur et maître de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture ont également été intégrés au champ.

Les recrutements encore non couverts par l'enquête de la DGAFP sont constitués pour l'essentiel des recrutements de la filière hospitalo-universitaire et des recrutements dans des corps spécifiques d'enseignants-chercheurs.

Pour en savoir plus

- Fargeas T., Lemaire D. (2025), « Les recrutements externes de fonctionnaires de l'État en 2023 », *Stats Rapides* n° 119, DGAFP-SDessi, mai.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-recrutements-externes-de-fonctionnaires-de-letat-en-2023>
- Lemaire D. (2025), « La réussite au concours commun C externe de la branche administrative des ministères économiques et financiers selon le profil des candidats », *Point Stat* n° 50, DGAFP-SDessi, février.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/la-reussite-au-concours-commun-c-externe-de-la-branche-administrative-des-ministeres-economiques-et-financiers-selon-le-profil-des-candidats>
- Prevot M. (2024), « La réussite au concours externe des IRA selon le profil des candidats », *Point Stat* n° 47, DGAFP-SDessi, juillet.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/la-reussite-au-concours-externe-des-ira-selon-le-profil-des-candidats>
- Redon G. (2026), « La réussite au certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel selon le profil des candidats », *Point Stat* n° 54, DGAFP-SDessi, février.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/la-reussite-au-certificat-daptitude-au-professorat-de-lycee-professionnel-selon-le-profil-des-candidats>
- Redon G. (2025), « La réussite aux concours de l'agrégation selon le profil des candidats », *Point Stat* n° 53, DGAFP-SDessi, juin.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/la-reussite-aux-concours-de-lagregation-selon-le-profil-des-candidats>

Données complémentaires

De nombreuses données sont téléchargeables dans la [version en ligne](#) du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*.

Elles mettent en perspective les résultats annuels avec les tendances sur des périodes plus longues.

Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2025

Deborah MASSIS¹

En 2025, 144 000 nouvelles pensions de droit direct ont été attribuées à des agents qui ont travaillé dans la fonction publique. Le nombre de départs à la retraite rebondit (+ 5,4 %, après -13,1 % en 2024), après la forte baisse liée aux effets de la réforme des retraites de 2023, sur une première année pleine. Le nombre de nouveaux pensionnés pour invalidité continue de progresser fortement (+ 37,9 %, après + 8,6 % en 2024).

Globalement, 47 % de ces retraites sont dites « classiques », c'est-à-dire sans départ anticipé, 17 % sont liquidées au titre de l'exercice d'un emploi de catégorie active, 16 % pour carrière longue et 13 % pour invalidité. Ces parts varient fortement d'un versant à l'autre en fonction de la structure des postes les composant.

Depuis 2015, l'âge de départ à la retraite des fonctionnaires civils a augmenté de un an et cinq mois. Il est de 62,3 ans en moyenne en 2025, tous motifs confondus (comme en 2024). Cette même année, les agents liquident leur retraite pour vieillesse en moyenne à 63,0 ans, contre 57,6 ans pour invalidité.

En 2025, 27 % des nouvelles pensions bénéficient d'une surcote, 37 % ne sont ni décotées ni surcotées, tandis que 24 % sont portées au minimum garanti et 12 % sont décotées.

Entre 2019 et 2025, parmi les fonctionnaires bénéficiant d'une retraite classique, la part des pensions surcotées chez les hommes a baissé pour rejoindre celle des femmes (respectivement 41 % et 40 %). Sur cette même période, les pensions portées au minimum garanti sont plus fréquentes chez les femmes, et l'écart ne se réduit pas (19 % en 2025, contre 12 % pour les hommes).

En 2025, l'ensemble des régimes de retraite des agents de la fonction publique compte 144 000 nouvelles pensions de droit direct (Figure 1). Celles versées par la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) pour les fonctionnaires de la fonction publique territoriale (FPT) s'élèvent à 46 900 et celles des fonctionnaires civils qui dépendent du régime de retraite de la fonction publique de l'État (FPE), à 39 100. La fonction publique hospitalière (FPH) enregistre quant à elle 22 800 nouvelles pensions de fonctionnaires. Viennent ensuite les pensions des militaires (10 700).

1. DGAFP-SDessi.

La DGAFP remercie la Caisse des dépôts et consignations (CDC) et le Service des retraites de l'État (SRE), qui ont fourni les données nécessaires à la construction des indicateurs de cette vue d'ensemble dans des délais contraints.

Figure 1 : Nombre de nouvelles pensions de droit direct de la fonction publique, par versant et caisse de retraite, en 2025

	Caisse de retraite	Statut	Nombre de nouvelles pensions attribuées (en milliers)	Part des femmes (en%)	Évolution 2025/2024 (en%)
Fonction publique de l'État (FPE)	SRE	Fonctionnaires civils	39,1	58	0,9
		Militaires	10,7	17	-9,5
	FSPOEIE	Ouvriers d'État	1,4	15	4,2
	Ircantec	Contractuels	7,9	64	7,0
		Autres¹	0,0	33	20,0
Fonction publique territoriale (FPT)	CNRACL	Fonctionnaires	46,9	59	9,1
	Ircantec	Contractuels	9,2	69	6,3
		Autres²	2,0	88	4,9
	CNRACL	Fonctionnaires	22,8	81	15,1
Fonction publique hospitalière (FPH)	Ircantec	Contractuels	2,1	73	3,7
		Autres³	1,9	37	-5,3
		FP hors militaires		133,3	63
Ensemble			144,0	60	5,4

SRE : Service des retraites de l'État; FSPOEIE : Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État; Ircantec : Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques; CNACL : Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales.

Sources : DGFiP-SRE, CNACL, FSPOEIE et Ircantec. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Pensions de droit direct. Hors La Poste et Orange pour les pensions versées par le SRE. Pensions attribuées aux agents encore en poste dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation de leur retraite pour les pensions versées par l'Ircantec.

- 1. Principalement des fonctionnaires sans droit à pension.
- 2. Principalement des fonctionnaires à temps non complet de moins de 28 heures.
- 3. Principalement des médecins.

Lecture : En 2025, 39 100 agents ont liquidé leur retraite au titre d'un emploi de fonctionnaire civil de la FPE, auprès du SRE.

En 2025, le nombre de nouvelles pensions repart à la hausse

Le nombre de nouvelles pensions augmente de + 5,4%, après une forte baisse (- 13,1% en 2024). Cette hausse est portée principalement par les départs à la retraite des fonctionnaires² de la FPT et de la FPH, qui y contribuent pour 5 points.

Concernant les femmes, elles perçoivent 60% des nouvelles pensions de droit direct. Cette part varie beaucoup selon le statut des pensionnés. Les militaires ainsi que les ouvriers d'État qui ont liquidé leur retraite en 2025 sont majoritairement des hommes (respectivement 83% et 85%). Au contraire, les femmes représentent 88% des pensionnés de l'Ircantec qui ont travaillé dans la FPT et n'étaient pas contractuels. Ces agents occupaient principalement des postes de fonctionnaire à temps non complet de moins de 28 heures.

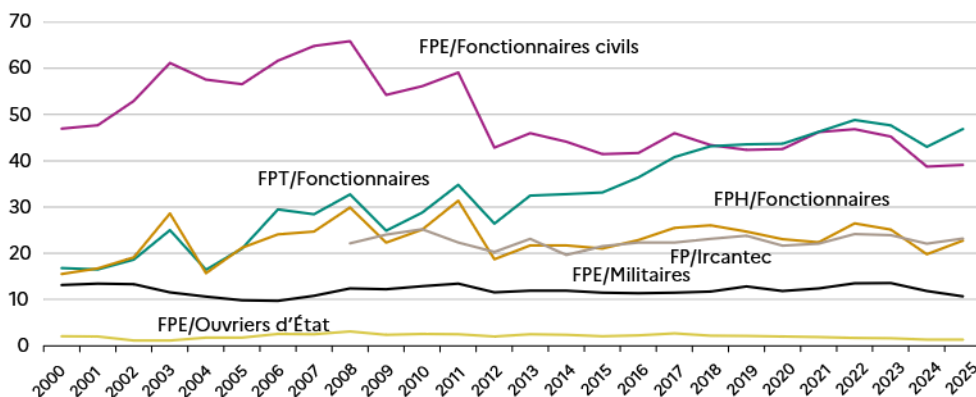
En 2025, après la baisse de 2024 liée aux premiers effets d'une année pleine de la dernière réforme des retraites, le nombre de nouvelles pensions de fonctionnaires de la FPT et de la FPH retrouve un niveau comparable à celui de 2021 (Figure 2). Dans la FPE, ce nombre reste l'un des plus bas enregistrés depuis 2000. Chez les militaires, la baisse se poursuit (- 9,5%, après - 12,9% en 2024).

2. Dans la suite du texte, par abus de langage, on appellera « fonctionnaire » un nouveau pensionné civil de droit direct dépendant du régime de retraite de la FPE, géré par le SRE, ou dépendant de la CNACL.

Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2025

Figure 2 : Nombre de nouvelles pensions de droit direct de la fonction publique depuis 2000

en milliers



Sources : DGFIP-SRE, CNRACL, FSPOEIE et Ircantec. Traitement DGAF-SDessi.

Champ : Pensions de droit direct. Hors La Poste et Orange pour les pensions versées par le SRE. Pensions attribuées aux agents encore en poste dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation de leur retraite pour les pensions versées par l'Ircantec (disponible depuis 2008).

Lecture : En 2025, 46 900 fonctionnaires de la FPT ont liquidé leur retraite au titre d'un emploi de fonctionnaire de la FPT auprès de la CNRACL.

Encadré 1 : Principales mesures associées aux réformes des retraites conduites depuis 2003

Les réformes conduites depuis 2003 ont pour objectif d'adapter le financement du système de retraite aux évolutions démographiques et de rapprocher les règles en vigueur pour les agents publics de celles des salariés dépendant du régime d'assurance vieillesse.

Sont décrits ci-dessous les principaux points des réformes successives, notamment ceux qui peuvent avoir un effet sur l'âge de départ à la retraite des agents de la fonction publique.

Réforme de 2003 (loi n° 2003-775 du 21 août 2003)

- Instauration d'une règle d'augmentation de la durée d'assurance minimale en fonction des gains d'espérance de vie : partage un tiers/deux tiers des gains de longévité entre temps passé à la retraite (1/3) et temps passé en activité (2/3), qui se traduit par une **hausse progressive de la durée d'assurance requise (DAR)**, tous régimes confondus, pour avoir une pension au taux plein³. De 37,5 annuités en 2003, la DAR passe à 40 annuités en 2008, puis à **41 annuités en 2012**. Celle des fonctionnaires et des militaires est alors alignée sur le régime général.
- Instauration de la **décote** et de la **surcote** pour inciter au report de l'âge de départ à la retraite.
- Introduction du **départ anticipé pour carrière longue** pour le régime général. Pour la fonction publique, ce dispositif sera introduit en 2005.
- Création du **dispositif de rachat d'années d'études**, qui permet de racheter, dans la limite de 12 trimestres, les périodes d'études supérieures, soit pour les comptabiliser dans la durée d'assurance, soit au titre de la durée des services et bonifications, soit pour les deux.
- Remplacement de la **durée de bonification attribuée à la naissance d'un enfant (un an)** par une **majoration de la durée d'assurance** de deux trimestres pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2004 et après le recrutement dans la fonction publique, et par une validation gratuite des périodes de réduction ou d'interruption d'activité pour élever un enfant né ou adopté à compter du 1^{er} janvier 2004.
- Mise en place du **droit à l'information retraite**.

3. C'est-à-dire sans décote sur le montant de la pension.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Réforme de 2010 (loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010)

- **Relèvement progressif de la DAR** à 41,5 annuités pour les générations nées à compter de 1955.
- **Relèvement de l'âge d'ouverture des droits (AOD)**, aussi appelé âge légal de départ à la retraite. En ce qui concerne les fonctionnaires appartenant à la catégorie dite sédentaire, il est de 60 ans pour les agents nés avant le 1^{er} juillet 1951. Il augmente progressivement jusqu'à atteindre 62 ans pour les générations 1955 et suivantes, comme pour les salariés du secteur privé. Concernant les fonctionnaires qui bénéficient d'un droit au départ à la retraite au titre des catégories actives ou super actives, l'AOD est également relevé de deux ans (respectivement à 57 et 52 ans).
- **Hausse progressive de deux ans de la limite d'âge** qui rompt le lien entre l'agent et l'administration et l'admet d'office à la retraite. Ainsi, pour la catégorie sédentaire, cette limite passe à 67 ans pour les générations nées à partir de 1955 (contre 65 ans pour les agents nés avant le 1^{er} juillet 1951). Concernant les catégories actives et super actives, la limite d'âge atteint respectivement 62 et 57 ans. Cette mesure est accompagnée de la **suppression du plafonnement à 20 trimestres de la surcote**.
- **Relèvement de deux ans de l'âge d'annulation de la décote (AAD)**, ou âge du taux plein automatique. Pour les agents de la catégorie sédentaire nés à compter du 1^{er} janvier 1958, cet âge atteint 67 ans. En ce qui concerne la catégorie active, il passe à 62 ans (pour la génération 1963 et les suivantes). Enfin, pour la catégorie super active, il est relevé à 57 ans.
- **Augmentation de deux ans des durées minimales de services effectifs exigées pour un départ anticipé au motif de la catégorie active** (dix-sept ans dans un emploi de catégorie active, douze ans – dont la moitié consécutive – pour l'occupation d'emplois dits super actifs « insalubres », et vingt-sept ans pour les autres emplois de la catégorie super active).
- **Fermeture du dispositif de cessation progressive d'activité (CPA)** des fonctionnaires et des agents non titulaires des trois versants de la fonction publique. Sous condition d'une durée de services et d'assurance suffisante dans la fonction publique, ce dispositif permettait aux fonctionnaires âgés de 57 ans ou plus de bénéficier d'un temps partiel rémunéré davantage que la durée du temps de travail effectué.
- **Extinction progressive du dispositif de départ anticipé des parents de trois enfants ayant effectué quinze ans de services**. S'ils remplissaient les conditions, ils pouvaient partir à la retraite à l'âge de leur choix. L'accès à ce dispositif est à présent fermé pour les parents ne réunissant pas ces conditions au 1^{er} janvier 2012.
- **Alignement des conditions d'attribution du minimum garanti (Miga)** sur celles du minimum contributif (Mico) versé par le régime général : nécessité d'avoir atteint la durée d'assurance requise pour bénéficier du taux plein ou l'âge d'annulation de la décote.
- **Élargissement du dispositif du départ anticipé pour carrière longue** aux agents ayant démarré leur activité avant 18 ans.
- **Abaissement à deux ans de la durée minimale de services** (dite clause de stage) nécessaire pour qu'un fonctionnaire puisse avoir droit à une pension au titre du régime de la fonction publique, fixée auparavant à quinze ans.
- **Renforcement du droit à l'information retraite**.
- **Suppression de la possibilité de faire valider les services de non-titulaire** pour les fonctionnaires titularisés à compter du 2 janvier 2013.

Réforme de 2014 (loi n° 2014-40 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites du 20 janvier 2014)

- Poursuite de la **progression de la DAR** à raison de un trimestre toutes les trois générations.
- **Élargissement des périodes réputées cotisées** pour le bénéfice de la **retraite anticipée pour carrière longue**, et ceci dans le but de mieux prendre en compte l'impact de la maternité, du chômage, de l'invalidité, de la maladie ou encore des accidents du travail.

Réforme de 2023 (loi de financement rectificative de la Sécurité sociale de 2023)

- Accélération de la **progression de la DAR** inscrite dans la réforme de 2014. Elle atteint **43 annuités** pour les générations 1965 et suivantes.
- **Rehaussement progressif accéléré de l'AOD**. Pour les agents sédentaires nés à partir de 1968, il est fixé à 64 ans (contre 62 ans pour les agents nés avant le 1^{er} septembre 1961). Il est également augmenté de deux ans pour les catégories actives et super actives (respectivement 59 ans à partir de la génération 1973 et 54 ans à partir de la génération 1978).

Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2025

- **Ouverture** à la fonction publique du dispositif de la **retraite progressive**, jusque-là réservé au régime général. Il est conçu comme un dispositif de transition progressive entre l'activité et la retraite, et se substitue en partie à la CPA des fonctionnaires, supprimée au 1^{er} janvier 2011 (loi du 9 novembre 2010).
- **Évolution du cumul emploi-retraite**, avec la possibilité de constituer de nouveaux droits à retraite sous certaines conditions.
- **Création de la « surcote famille »** pour les fonctionnaires ayant bénéficié d'une bonification pour enfant ou d'une majoration au titre de la naissance, de l'adoption ou de l'éducation d'enfants et ayant acquis une durée d'assurance au moins égale à celle requise pour obtenir le taux plein.
- **Élargissement et adaptation du dispositif « carrière longue »**, avec la possibilité pour un fonctionnaire de partir à 58, 60, 62 ou 63 ans pour un début d'activité avant 16, 18, 20 ou 21 ans, et **élargissement du périmètre des trimestres réputés cotisés** pour les bénéficiaires du dispositif (extension aux périodes d'apprentissage et aux périodes d'assurance vieillesse des aidants [AVA] ainsi qu'aux périodes d'assurance vieillesse des parents au foyer [AVPF] et assimilées AVA/AVPF).
- Possibilité de bénéficier d'un **maintien en fonction** au-delà de la limite d'âge de 67 ans, sur autorisation de l'employeur, et au maximum jusqu'à 70 ans.

Suspension de la réforme des retraites de 2023 (loi de financement de la Sécurité sociale de 2026)

Durée : à partir du 1^{er} septembre 2026 et jusqu'au 1^{er} janvier 2028.

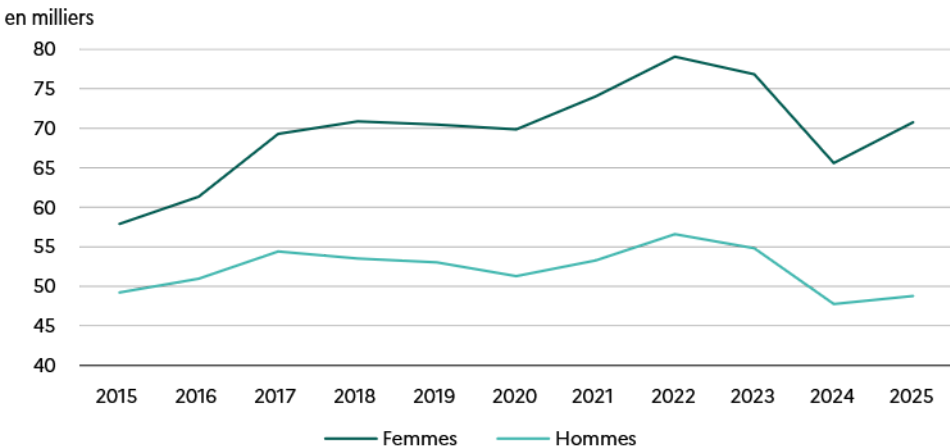
- **AOD maintenu à 62 ans et 9 mois** pour la génération 1964 et ceux nés entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 1965.
- **DAR maintenue à 170 trimestres** pour les mêmes agents.

À partir du 1^{er} janvier 2028, le rehaussement progressif de l'AOD fixé à 64 ans ainsi que la progression de la DAR à 172 trimestres reprennent. La génération 1969 sera la première concernée par ces deux cibles.

Des pensions plus dynamiques chez les femmes que chez les hommes

En 2025, les nouveaux retraités fonctionnaires ou militaires comptent 59% de femmes, pour un total de 70 700 nouvelles pensions, contre 48 800 pour les hommes (Figure 3). Après les fortes baisses enregistrées en 2024, leur nombre augmente à nouveau, mais ceci de façon plus marquée chez les femmes (+7,8%, contre +2,1% pour les hommes). Pour ces dernières, il se rapproche de celui de la période 2017-2020. En revanche, chez les hommes, il reste inférieur en raison, notamment, de la baisse des pensions des militaires, majoritairement masculins.

Figure 3 : Nombre de nouvelles pensions de fonctionnaires et militaires, par sexe, depuis 2015



Sources : DGFiPSRE et CNRACL. Traitement DGAFPSDesi.

Champ : Pensions de droit direct versées par le SRE ou la CNRACL. Hors La Poste et Orange.

Lecture : En 2025, 70 700 nouvelles pensions civiles ou militaires, versées par le SRE ou la CNRACL, ont été attribuées à des femmes, et 48 800 à des hommes.

Chez les fonctionnaires, un rebond porté pour moitié par l'invalidité

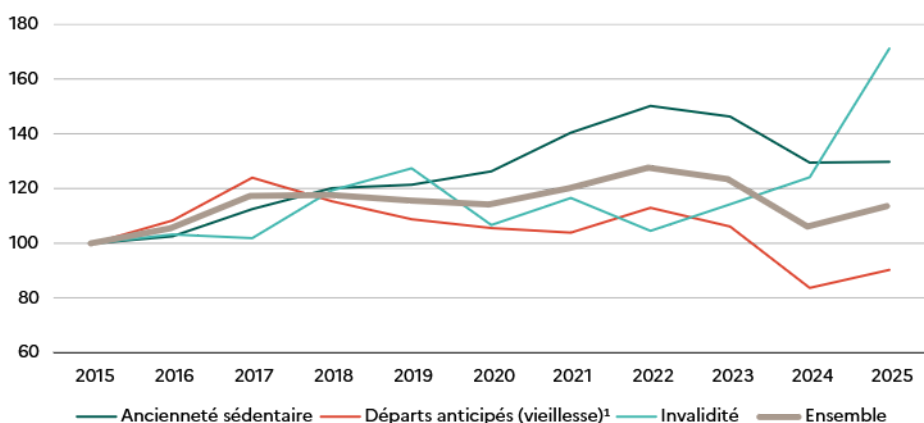
En 2025, chez les fonctionnaires, les retraites sont en hausse de 7,1%, après une baisse de 14% en 2024 (Figure 4). Les départs pour invalidité continuent d'augmenter, et ceci à un rythme encore plus soutenu qu'en 2024 (+37,9%, après +8,6%). Ils expliquent 3,8 points de la hausse totale.

Concernant les retraites prises à la suite de l'occupation d'un emploi sédentaire et qui ne remplissent pas les conditions pour bénéficier d'un départ anticipé, elles sont quasi stables (+0,2%). Par abus de langage, on les qualifiera, par la suite, de retraites « classiques », et les agents bénéficiaires de fonctionnaires « sédentaires ». Contrairement à l'invalidité, elles sont directement concernées par la dernière réforme des retraites avec un effet fort en 2024, qui voit leur nombre considérablement baisser. Ce n'est pas le cas en 2025 : en effet, l'âge d'ouverture des droits (AOD) des agents nés entre juillet 1962 et mars 1963 (donc nés au cours d'une période d'une durée de neuf mois) leur permet de prétendre à la retraite en 2025 pour une durée d'assurance requise (DAR) moyenne de 42 années et 4 mois; en 2024, c'était ceux nés entre octobre 1961 et juin 1962, donc nés au cours d'une période longue de neuf mois également, pour une DAR de 42 ans et un trimestre. Les volumes de départs sont ainsi proches sur ces deux années.

Les départs anticipés, hors ceux pour invalidité, augmentent à nouveau (+7,9%, après -21,2% en 2024) et contribuent pour 3,1 points à la hausse totale des pensions des fonctionnaires.

Figure 4 : Évolution des nouvelles pensions de droit direct des fonctionnaires par motif de départ, depuis 2015

base 100 en 2015



Sources : DGFiP-SRE et CNRACL. Traitement DGAFPSDessi.

Champ : Pensions de droit direct versées par le SRE ou la CNRACL. Hors La Poste et Orange, hors pensions militaires.

1. Départs au motif de la catégorie active, pour carrière longue et pour motifs familiaux (y compris fonctionnaires handicapés).

Lecture : Entre 2015 et 2025, l'ensemble des nouvelles pensions des fonctionnaires versées par le SRE ou la CNRACL ont augmenté de 13,6%.

Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2025

Un départ à la retraite sur deux est anticipé chez les fonctionnaires

En 2025, les fonctionnaires partent à la retraite principalement pour « vieillesse » (87%), par opposition aux départs pour invalidité (Figure 5). Dans le détail, 47 % d'entre eux bénéficient d'une retraite classique. Viennent ensuite les départs anticipés au motif de la catégorie active, c'est-à-dire à la suite de l'occupation d'un poste avec une pénibilité avérée (17%); puis, dans des proportions proches, ceux pour carrière longue (16%). Ces proportions diffèrent sensiblement d'un versant à l'autre. Dans la FPE, les pensions sont majoritairement versées au titre des retraites classiques (61%), tandis que celles pour carrière longue sont sous-représentées (7%). À l'inverse, dans la FPT, ces dernières sont surreprésentées (27%). Les différences entre versants s'expliquent en partie par la structure des postes. Ainsi, dans la FPE, les emplois sont davantage qualifiés et donc souvent occupés par des agents très diplômés, entrés tardivement sur le marché du travail; au contraire, dans la FPT, les emplois sont majoritairement de catégorie C, sans exigence de diplômes, et les agents peuvent les occuper jeunes. Enfin, dans la FPH, les motifs de départ pour catégorie active sont les plus fréquents (37%), en lien avec certains métiers du soin, alors que les retraites classiques sont sous-représentées (29%).

Figure 5 : Répartition des nouvelles pensions de droit direct des fonctionnaires par motif de départ, en 2025

en %

	Ensemble FP		FPE	FPT	FPH	FP	
	En niveau (en milliers)	En structure				Évolution 2025/2024	Part des femmes
Vieillesse	94,5	87	94	82	85	3,6	63
dont ancienneté sédentaire	51,3	47	61	44	29	0,2	67
dont ancienneté actif	18,7	17	21	5	37	6,8	60
dont ancienneté carrière longue	17,7	16	7	27	11	2,8	42
dont motifs familiaux ¹	6,9	6	6	6	8	28,2	93
Invalidité	14,2	13	6	18	15	37,9	68
Ensemble fonctionnaires	108,7	100	100	100	100	7,1	63

Sources : DGFIPSRE et CNRACL. Traitement DGAFPSDesi.

Champ : Pensions de droit direct versées par le SRE ou la CNRACL. Hors La Poste et Orange, hors pensions militaires.

1. Y compris fonctionnaires handicapés.

Lecture : En 2025, 51 300 nouvelles pensions de droit direct ont été versées par le SRE ou la CNRACL au motif de l'ancienneté sur un poste sédentaire, soit 47 % d'entre elles. Parmi elles, 67 % ont été attribuées à des femmes.

Des départs pour catégorie active concentrés dans la FPH et la FPE et pour carrière longue dans la FPT

Les départs anticipés au motif d'un emploi appartenant à la catégorie active concernent, majoritairement et dans des volumes comparables, la FPH et la FPE (respectivement 8 400 et 8 100 nouvelles pensions). Dans la FPH, ce sont des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture, des infirmiers de catégorie B ainsi que des agents des services hospitaliers qualifiés qui partent pour ce motif. Dans la FPE, ce sont les professeurs des écoles⁴ qui sont les plus nombreux (46% des départs pour catégorie active); viennent ensuite les policiers et les agents de la pénitentiaire.

La FPT recouvre, à elle seule, 71% de l'ensemble des départs anticipés pour carrière longue. Les deux tiers concernent des emplois d'agent technique, d'agent de maîtrise ou d'adjoint administratif, tous de catégorie C. Les femmes y sont nettement sous-représentées (42%, contre 63% parmi l'ensemble des départs de fonctionnaires).

En 2025, alors que le nombre de liquidations des retraites classiques chez les fonctionnaires, tous versants confondus, est quasi stable, celui des départs anticipés au motif de la catégorie active augmente à nouveau (+6,8%, après -25,1% en 2024), en restant à un niveau inférieur à 2023; les départs pour carrière longue rebondissent un peu (+2,8%, après -14,3%).

Concernant les liquidations pour motifs familiaux, elles rebondissent fortement après un point bas en 2024 (+28,2%, après -27,4%), et notamment dans la FPE, où elles augmentent de 61,6%. Ceux qui en bénéficient sont principalement des agents ayant effectué au moins quinze ans de services et qui avaient trois enfants avant le 1^{er} janvier 2012. Ce sont presque exclusivement des femmes (93%). Ces départs représentent 6% des nouveaux pensionnés « fonctionnaires ». Par versant, cette part varie peu, de 6% dans la FPE, hors militaires, à 8% dans la FPH.

Les nouveaux pensionnés pour invalidité progressent fortement, portés par ceux de la FPT et de la FPH (respectivement +51,7% et +49,5%). Ainsi, en 2025, leur poids dans l'ensemble des départs augmente de 3 points, au détriment des retraites classiques, et atteint 13%.

Encadré 2 : Les différents types de départ anticipé dans la fonction publique

La catégorie active dans la fonction publique

Un emploi public de catégorie active est un emploi qui présente un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles, et conduit à une usure prématurée, justifiant un départ anticipé à la retraite.

Les emplois relevant de la catégorie active sont déterminés par décret pour la FPE, et par arrêté pour la FPT et la FPH.

Par ailleurs, au sein de la catégorie active, des emplois sont qualifiés de super actifs. Il s'agit :

- des identificateurs de l'Institut médico-légal (IML) de la préfecture de Paris (qui relèvent de la FPT) ;
- des fonctionnaires des réseaux souterrains des égouts (FPT) ;
- du personnel de surveillance pénitentiaire (FPE) ;
- des fonctionnaires des services actifs de la Police nationale (PN ; FPE).

Parmi les emplois super actifs, on distingue les emplois dits « insalubres », composés des identificateurs de l'IML de la préfecture de Paris et des égoutiers.

Les départs anticipés pour carrière longue

Ce dispositif, introduit dans la fonction publique par la loi de finances pour 2005 et modifié à plusieurs reprises ensuite, permet aux assurés ayant démarré leur activité très jeunes de partir à la retraite avant l'âge légal d'ouverture des droits à pension.

4. Les années effectuées en tant qu'instituteur sont reconnues comme étant du service actif. Un professeur des écoles qui a été instituteur peut alors conserver le bénéfice d'un départ à la retraite anticipé s'il a accompli au moins quinze ans de services actifs avant le 1^{er} juillet 2011 et dix-sept ans à compter de 2015.

Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2025

Les départs anticipés pour motifs familiaux

Les conditions de départ anticipé pour motifs familiaux chez les agents ayant quinze ans de services effectifs recouvrent trois cas :

- avoir trois enfants nés avant le 1^{er} janvier 2012 ;
- ou avoir un enfant âgé de plus de un an et atteint d'une invalidité au moins égale à 80% ;
- ou être atteint, soi-même ou son conjoint, d'une infirmité ou d'une maladie incurable mettant la personne dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession.

Les départs anticipés des fonctionnaires handicapés

Ce dispositif est introduit en 2005 par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Bien qu'introduit hors réforme des retraites, il a été modifié à plusieurs reprises, notamment lors de la réforme de 2010 (abaissment du taux d'incapacité pour bénéficier du dispositif de 80% à 50% et suppression du critère de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ou RQTH) et lors de la réforme de 2023 (suppression de la condition d'assurance). Il permet aujourd'hui aux fonctionnaires handicapés de partir à la retraite dès 55 ans, sous réserve d'avoir un nombre minimum de trimestres d'assurance retraite cotisés (tous régimes confondus). Dans cette étude, ces départs sont comptabilisés avec les motifs familiaux.

Les départs pour invalidité

Dans le régime spécial de retraite des fonctionnaires, si le fonctionnaire se trouve dans l'incapacité de reprendre ses fonctions, il est directement radié des cadres par anticipation et admis à la retraite pour invalidité. Il perçoit alors la pension de retraite rémunérant les années de services effectuées. Dans les cas où l'invalidité résulte du service, le fonctionnaire retraité a droit à une rente viagère d'invalidité (RVI) cumulable avec sa pension, le cumul des deux étant plafonné au montant du dernier traitement indiciaire brut.

Un départ à la retraite à 64,3 ans en moyenne pour un poste sédentaire, contre 60,7 ans pour un emploi en catégorie active

En 2025, les fonctionnaires liquident leurs droits à la retraite à 62,3 ans en moyenne, tous motifs confondus (Figure 6). Les fonctionnaires sédentaires partent en moyenne à la retraite à 64,3 ans. En ce qui concerne les départs anticipés, les agents partent le plus tôt pour invalidité (57,6 ans). Viennent ensuite, par âge de liquidation de la retraite croissant, les départs pour poste en catégorie active (60,7 ans), puis pour motifs familiaux (61,4 ans), et enfin pour carrière longue (62,1 ans).

Figure 6 : Âge moyen des nouveaux pensionnés fonctionnaires de droit direct, par motif de départ, en 2025

en années

	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Femmes
Vieillesse	63,2	63,2	62,0	63,0	63,0
dont ancienneté sédentaire	64,5	64,2	63,6	64,3	64,1
dont ancienneté actif	60,3	61,4	60,9	60,7	60,9
dont ancienneté carrière longue	61,4	62,2	62,2	62,1	62,2
dont motifs familiaux ¹	60,7	62,3	60,9	61,4	61,5
Invalidité	57,5	58,3	55,9	57,6	57,4
Ensemble fonctionnaires	62,8	62,3	61,1	62,3	62,2

Sources : DGFIP-SRE et CNRACL. Traitement DGAFF-SDessi.

Champ : Pensions de droit direct versées par le SRE ou la CNRACL. Hors La Poste et Orange, hors pensions militaires.

1. Y compris fonctionnaires handicapés.

Lecture : En 2025, les nouveaux pensionnés civils dépendant du régime de retraite de la FPE ou affiliés à la CNRACL sont partis à la retraite en moyenne à 63,0 ans pour vieillesse et à 57,6 ans pour invalidité. Tous motifs confondus, les femmes ont liquidé leur retraite en moyenne à 62,2 ans, contre 62,3 ans pour l'ensemble des nouveaux pensionnés.

Les flux de personnels dans la fonction publique

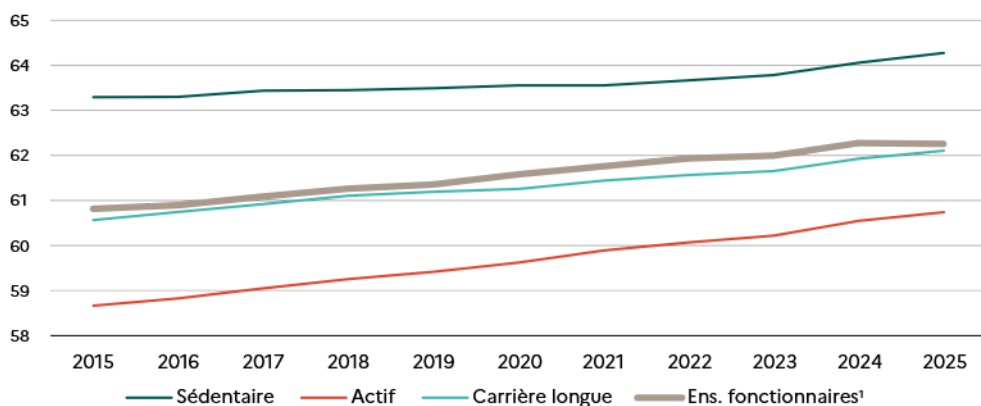
Par versant, c'est dans la FPH que l'âge moyen de départ à la retraite est le plus bas (61,1 ans), en raison du grand nombre de postes de catégorie active. Dans la FPE, les fonctionnaires sédentaires partent en moyenne un peu plus tard que dans les autres versants (64,5 ans, contre 64,2 ans pour la FPT et 63,6 ans pour la FPH). À l'inverse, les nouveaux pensionnés qui partent pour carrière longue sont en moyenne plus jeunes (61,4 ans, contre 62,2 ans dans la FPH comme dans la FPT).

Globalement, quel que soit le motif de départ à la retraite, les femmes liquident leur retraite sensiblement au même âge que la moyenne.

Depuis 2015, l'âge moyen de liquidation de la retraite des fonctionnaires a progressé, que le départ soit anticipé ou non, et quel que soit le motif. C'est chez les agents qui occupaient un emploi de catégorie active que la hausse est la plus sensible : ces derniers sont partis en moyenne, en 2025, deux ans et un mois plus tard qu'en 2015, tandis que, pour une retraite classique, leur départ a reculé de un an. Pour le motif de carrière longue, c'est un an et six mois plus tard (Figure 7). En 2025, les fonctionnaires sont partis à la retraite, en moyenne, au même âge qu'en 2024. Cette stabilité résulte de la hausse des départs pour invalidité ; hors invalidité, les fonctionnaires liquident leur retraite en moyenne à 63,0 ans en 2025, contre 62,8 ans en 2024. Concernant les nouveaux pensionnés d'une retraite classique, ils partent trois mois plus tard qu'en 2024. Pour les départs aux motifs de la catégorie active ou de la carrière longue, c'est deux mois plus tard.

Figure 7 : Âge moyen des nouveaux pensionnés fonctionnaires, par motif de départ, depuis 2015

en années



Sources : DGFiP-SRE et CNRACL. Traitement DGAFPSDesi.

Champ : Pensions de droit direct versées par le SRE ou la CNRACL, hors La Poste et Orange, hors pensions militaires.

1. Y compris motifs familiaux, fonctionnaires handicapés et invalidité.

Lecture : En 2025, les nouveaux pensionnés civils dépendant du régime de retraite de la FPE ou affiliés à la CNRACL sont partis à la retraite pour ancienneté sur un poste sédentaire à 64,3 ans en moyenne. Sur un poste classé en catégorie active, ils sont partis en moyenne à 60,7 ans.

Un fonctionnaire sur deux part avant 62 ans

En 2025, la moitié des nouveaux pensionnés « fonctionnaires » ont moins de 62 ans. Un sur dix part avant 58 ans et, inversement, un sur dix part après 66 ans (Figure 8). La distribution des âges des nouveaux pensionnés varie selon les motifs de départ. Ainsi, l'âge médian⁵ des fonctionnaires sédentaires est de 63 ans, contre 60 ans pour ceux qui ont occupé un emploi de catégorie active, et 61 ans pour ceux ayant eu une carrière longue. Les départs les plus précoces pour ancienneté dans un emploi sédentaire, c'est-à-dire les retraites classiques, sont très concentrés entre 62 et 63 ans, ce qui est cohérent avec un AOD à 62 ans et six mois pour la génération 1962 et 62 ans et neuf

5. L'âge médian divise la population – ici, les nouveaux pensionnés – en deux groupes d'effectifs égaux.

Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2025

mois pour ceux nés en 1963. Concernant les départs pour carrière longue, les nouveaux pensionnés les plus jeunes sont très proches de l'âge médian (61 ans), avec un âge de départ du premier décile⁶ de 60 ans. Au contraire, les âges de départ pour catégorie active sont un peu plus dispersés : un agent sur dix part avant 57 ans, soit trois ans avant l'âge médian, et un sur dix liquide sa retraite au-delà de 64 ans.

Figure 8 : Distribution des âges de liquidation pour les nouveaux pensionnés fonctionnaires de droit direct, en 2025

en années révolues

	Ancienneté sédentaire	Ancienneté actif	Ancienneté carrière longue	FPE ¹	FPT ¹	FPH ¹	FP ¹	Femmes ¹
D9	67	64	64	67	66	64	66	66
Q3	65	62	62	64	64	62	64	64
Médiane	63	60	61	63	62	62	62	62
Q1	62	58	60	61	61	59	61	61
D1	62	57	60	58	59	57	58	58

Sources : DGFIPSRE et CNRACL. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Pensions de droit direct versées par le SRE ou la CNRACL. Hors La Poste et Orange, hors pensions militaires.

1. Y compris motifs familiaux, fonctionnaires handicapés et invalidité.

Lecture : En 2025, la moitié des nouveaux pensionnés civils dépendant du régime de retraite de la FPE ou affiliés à la CNRACL sont partis à la retraite avant 62 ans.

Par versant, les différences de distribution des âges des nouveaux pensionnés s'expliquent par la répartition des motifs dans chacun d'entre eux. Ainsi, dans la FPH, les agents liquident leur retraite globalement plus tôt que dans l'ensemble des versants, du fait de l'importance des postes de catégorie active : un sur deux liquide sa retraite avant 62 ans (comme dans l'ensemble des versants), mais un sur dix part avant 57 ans (contre 58 ans tous versants confondus), et un sur dix après 64 ans (contre 66 ans pour l'ensemble des fonctionnaires).

Concernant l'âge de départ à la retraite des femmes, il suit la distribution de l'ensemble des nouveaux pensionnés.

Encadré 3 : L'âge de départ à la retraite des militaires

En 2025, le régime des retraites de l'État a attribué 10 700 pensions militaires de droit direct, soit 21% des nouvelles pensions dont il a la gestion. Très minoritaires, les femmes ont perçu 17% de ces pensions.

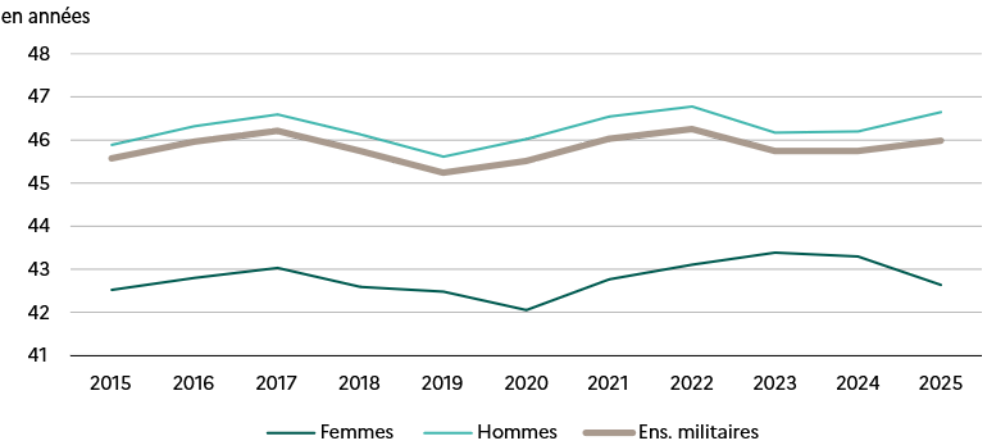
Concernant l'âge de départ à la retraite, c'est parmi les militaires que les différences entre les femmes et les hommes sont les plus importantes : 42,6 ans pour les femmes, contre 46,6 ans pour les hommes (Figure). Les femmes militaires sont majoritairement sous-officiers ou militaires de rang (90% en 2025), catégories qui sont autorisées, depuis 2015, à partir à la retraite après 17 ans de services, contre 27 ans pour les officiers de carrière.

Depuis 2015, l'âge moyen de départ en retraite des militaires fluctue entre 45 et 46 ans, parfois assez fortement d'une année sur l'autre. En 2025, les hommes partent en retraite cinq mois plus tard qu'en 2024 ; à l'inverse, les femmes, elles, partent huit mois plus tôt.

6. Les déciles sont les valeurs qui divisent une population ordonnée selon un critère – ici, l'âge des nouveaux pensionnés – en dix groupes d'effectifs égaux.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Figure : Âge moyen des nouveaux pensionnés militaires, par sexe, depuis 2015



Source : DGFiP-SRE. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : Pensions militaires de droit direct versées par le SRE.
Lecture : En 2025, les nouveaux pensionnés militaires ont liquidé leur retraite à 46,0 ans en moyenne.

Encadré 4 : Les nouveaux pensionnés contractuels de la fonction publique

En 2025, les nouveaux pensionnés de l'Ircantec qui étaient contractuels dans la fonction publique moins de un an avant la liquidation de leur retraite sont en hausse de 6,3% et sont au nombre de 19 200 (Figure). La moitié travaillait dans la FPT, 41% dans la FPE et 11% dans la FPH.

Ces nouveaux pensionnés liquident leur retraite en moyenne à 64,6 ans (contre 64,4 ans en 2024), et ce sont majoritairement des femmes (67%).

Concernant leur durée de cotisation auprès de l'Ircantec, la moitié des agents ont cotisé entre cinq et vingt ans, 26% au-delà de vingt ans, et 24% moins de cinq ans.

Figure : Les nouveaux pensionnés contractuels de la fonction publique, en 2025

	Effectif (en milliers)	Âge moyen (en années)	Part des femmes (en %)	Évolution 2025/2024 (en %)
FPE	7,9	65,0	64	7,0
FPT	9,2	64,5	69	6,3
FPH	2,1	64,2	73	3,7
Ensemble FP	19,2	64,6	67	6,3

Source : Ircantec. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : Pensionnés contractuels dans la fonction publique moins de un an avant la liquidation de leur retraite.
Lecture : En 2025, 19 200 nouveaux pensionnés étaient contractuels dans la fonction publique moins de un an avant leur départ à la retraite. Ils partent en moyenne à 64,6 ans et 67% sont des femmes. Par rapport à 2024, ils sont en hausse de 6,3%.

Un quart des pensions de fonctionnaires sont portées au minimum garanti

En fonction de la durée d'assurance, la pension perçue par les agents peut parfois subir une pénalité appelée décote, ou au contraire bénéficier d'un bonus dénommé surcote. Les pensions dites « normales » sont celles qui ne sont ni décotées ni surcotées. Enfin, si le montant de la pension calculé selon les règles en vigueur est inférieur à un seuil, appelé minimum garanti, l'agent percevra ce minimum, plus avantageux pour lui, à condition toutefois que ce dernier ait atteint la durée d'assurance requise ou l'âge d'annulation de la décote, coïncidant avec l'âge limite.

En 2025, sur l'ensemble des nouvelles pensions de fonctionnaires, 12% sont pénalisées par une décote, 27% bénéficient d'une surcote (en baisse de deux points de pourcentage par rapport à 2024) et 24% sont portées au minimum garanti (en hausse de trois points) [Figure 9]. Ces parts varient d'un versant à l'autre. Dans la FPE, les pensions surcotées sont aussi nombreuses que celles dites normales et couvrent à elles deux les trois quarts des pensions; seuls 6% des agents sont au minimum garanti. Dans la FPT, 35% des nouveaux pensionnés perçoivent le minimum garanti; c'est quatre points de pourcentage de plus qu'en 2024. Au contraire, les pensions surcotées baissent de trois points et représentent 23% des nouvelles pensions du versant. Enfin, dans la FPH, la part des pensions normales est de 44%; celles portées au minimum garanti augmentent de trois points pour atteindre 30%. C'est dans ce versant que la proportion de pensions surcotées est la plus faible (18%, contre 27% tous versants confondus).

En 2025, tous motifs de départ confondus, la répartition des pensions des femmes selon les différents dispositifs mis en place pour déterminer leur montant est proche de celle observée sur l'ensemble des nouveaux pensionnés.

Figure 9 : Répartition des nouveaux pensionnés fonctionnaires de droit direct par type de pension et par versant, en 2025

en %

Pension	FPE ¹	FPT ¹	FPH ¹	FP ¹	Femmes ¹
Surcotée	37	23	18	27	28
Normale	38	33	44	37	35
Décotée	19	9	9	12	13
Minimum garanti	6	35	30	24	24
Ens. fonctionnaires	100	100	100	100	100

Sources : DGFIP-SRE et CNRACL. Traitement DGAFPSDesi.

Champ : Pensions de droit direct versées par le SRE ou la CNRACL. Hors La Poste et Orange, hors pensions militaires.

1. Y compris motifs familiaux, fonctionnaires handicapés et invalidité.

Lecture : En 2025, 27% des nouveaux pensionnés fonctionnaires ont bénéficié d'une surcote, tandis que 12% ont subi une décote de leur pension.

Postes sédentaires : quatre départs à la retraite sur dix bénéficient d'une surcote

Les nouveaux pensionnés sédentaires bénéficient majoritairement d'une surcote (40%), alors que ceux des catégories actives ou carrière longue se voient davantage attribuer une pension normale (respectivement 53% et 56%) [Figure 10]. Quel que soit le motif de départ, les bénéficiaires de surcotes liquident tous leur retraite au-delà de 64 ans en moyenne. L'éventail des âges de départ à la retraite de ceux qui perçoivent une pension normale est plus étendu, allant de 59,9 ans en moyenne pour la catégorie active à 63,7 ans pour une retraite classique; ceux partis pour carrière longue ont en moyenne 61,4 ans.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Figure 10 : Répartition des nouveaux pensionnés fonctionnaires de droit direct par type de pension et motif de départ à la retraite, en 2025

Pension	Sédentaire		Catégorie active		Carrière longue	
	Répartition (en %)	Âge moyen (en années)	Répartition (en %)	Âge moyen (en années)	Répartition (en %)	Âge moyen (en années)
Surcotée	40	65,0	16	64,2	18	64,7
Normale	24	63,7	53	59,9	56	61,4
Décotée	19	63,5	14	58,9	so	so
Minimum garanti	17	64,1	17	61,6	26	61,7
Ens. fonctionnaires	100	64,3	100	60,7	100	62,1

Sources : DGFiP-SRE et CNRACL. Traitement DGAFF-SDessi.

Champ : Pensions de droit direct versées par le SRE ou la CNRACL. Hors La Poste et Orange, hors pensions militaires.

so : Sans objet.

Lecture : En 2025, 40% des nouveaux pensionnés fonctionnaires qui sont partis à la retraite à la suite de l'occupation d'un poste sédentaire ont bénéficié d'une surcote. Ils sont partis à 65,0 ans en moyenne.

En 2025, 26% des fonctionnaires liquidant leur retraite pour carrière longue perçoivent le minimum garanti. C'est davantage que pour les nouveaux pensionnés actifs ou sédentaires, dont les proportions sont identiques (17%), mais à des âges de départ différents : 64,1 ans en moyenne pour les sédentaires et seulement 61,6 ans pour les actifs.

Encadré 5 : Les dispositifs de décote, surcote et minimum garanti dans les régimes de retraite de la fonction publique

La réforme des retraites de 2003 a mis en place un double mécanisme de modulation de la pension en fonction de la durée d'assurance, tous régimes confondus, dans le but d'inciter les fonctionnaires à prolonger leur durée d'activité. Ainsi, le montant de la pension pourra être « décoté », c'est-à-dire minoré par rapport au calcul de base, ou au contraire « surcoté », soit majoré.

Le calcul de base du montant de la pension des fonctionnaires dépend de plusieurs paramètres :

- la durée de liquidation, égale à la durée de services réalisée en tant que fonctionnaire, augmentée des services militaires et éventuellement de bonifications et services validés ;
- la durée de référence, qui correspond à la durée requise pour obtenir une pension complète ;
- la durée d'assurance, qui est égale à la durée de liquidation augmentée des périodes d'activité relevant d'autres régimes et des majorations de durée d'assurance. C'est cette durée qui permet de calculer les coefficients de décote ou surcote.

Au moment de la liquidation de la retraite, un double calcul est effectué : le montant de la pension selon les règles en vigueur et celui issu du calcul du minimum garanti. L'agent percevra le montant qui lui sera le plus favorable, sous certaines conditions.

La décote

La décote, qui correspond à une minoration de la pension, est calculée en fonction du nombre de trimestres manquants pour atteindre soit l'âge d'annulation de la décote (AAD)[67 ans dans le cas général], soit la durée nécessaire permettant d'obtenir le pourcentage maximum de la pension (172 trimestres dans le cas général, à compter de la génération 1968). Le taux de décote est fonction de ce qui est le plus avantageux pour le pensionné. À partir de 2020, il est de 1,25 % par trimestre pour un maximum de 20 trimestres.

La décote ne s'applique pas aux pensions de certains agents, tels que ceux admis à la retraite pour invalidité ou au titre du handicap avec un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 %, ni aux pensions de réversion, lorsque le fonctionnaire décède avant d'avoir pu liquider sa pension.

Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2025

La surcote

La surcote est un coefficient de majoration qui accroît le montant de la pension pour tout trimestre supplémentaire travaillé au-delà de l'âge d'ouverture des droits à la retraite (AOD)[64 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1968] et du nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum de la pension. Depuis le 1^{er} janvier 2009, ce coefficient est de 1,25% par trimestre supplémentaire travaillé pour l'ensemble des régimes, et ceci sans limite du nombre de trimestres (suppression de la limite à 20 trimestres par la loi du 9 novembre 2010).

Le mécanisme de surcote n'est pas ouvert aux militaires, eu égard à leurs limites d'âge basses.

Le dispositif de surcote dans les régimes de la fonction publique est aujourd'hui parfaitement aligné sur celui du régime général.

Le minimum garanti

Calculé suivant un barème spécifique, le minimum garanti (Miga) constitue un socle de retraite minimal attribué dès lors que le fonctionnaire a atteint l'AOD qui lui est applicable. Il sera attribué à l'agent s'il lui est plus favorable que le montant de la pension calculé selon les règles en vigueur.

Depuis la réforme de 2010, le droit au Miga n'est ouvert qu'aux assurés justifiant du nombre de trimestres d'assurance requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein (172 trimestres à compter de la génération 1968) ou ayant atteint l'AAD (67 ans).

Les femmes fonctionnaires sédentaires touchent plus souvent le minimum garanti que les hommes

Entre 2019 et 2025, pour les départs à la retraite classique, la part des nouvelles pensions dites normales, c'est-à-dire ni décotées ni surcotées ni au minimum garanti est proche pour les femmes et les hommes, et en baisse sur la période (-5 points pour les femmes et -3 points pour les hommes) [Figure 11]. En 2025, la part des pensions surcotées des hommes rejoint celle des femmes (respectivement 41% et 40%), alors qu'elle était nettement supérieure en 2019 (47% pour les hommes, contre 39% pour les femmes). Pour les femmes comme pour les hommes, les parts des pensions décotées et portées au minimum garanti augmentent. Chez les femmes, la part de leurs pensions décotées passe ainsi de 16% en 2019 à 18% en 2025, et celle des pensions portées au minimum garanti, de 16% à 19%. Chez les hommes, la part des pensions décotées augmente de 5 points sur la période 2019-2025, pour atteindre 22% en 2025. Leurs pensions portées au minimum garanti augmentent de 2 points et représentent 12% de leurs nouvelles pensions en 2025.

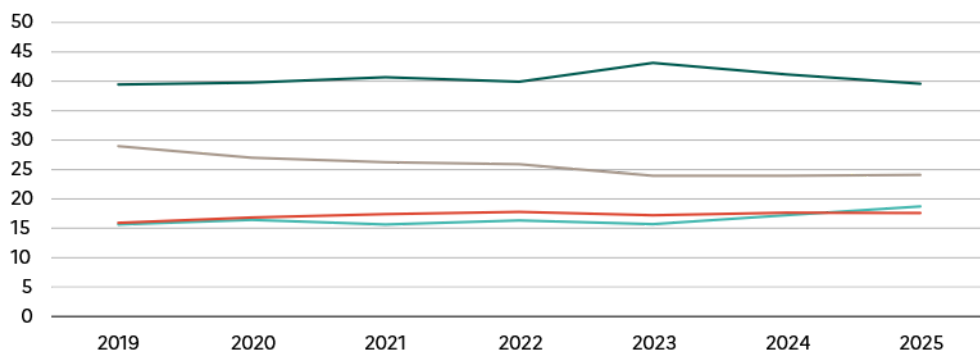
En 2025, pour les départs à la retraite classique, la part des femmes concernées par une pension portée au minimum garanti est supérieure de 7 points à celles des hommes. Cet écart a peu évolué depuis 2019.

Les flux de personnels dans la fonction publique

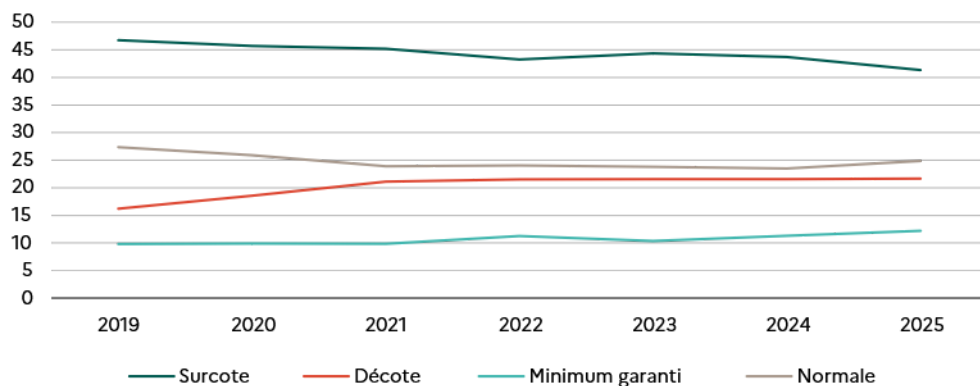
Figure 11 : Répartition des nouvelles pensions pour les fonctionnaires sédentaires, par sexe, depuis 2019

en %

Femmes



Hommes



Sources : DGFiP-SRE et CNRACL. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Pensions de droit direct versées par le SRE ou la CNRACL. Hors La Poste et Orange, hors pensions militaires.

Lecture : En 2019, 39% des nouvelles pensions des femmes étaient surcotées. En 2025, c'est 40% (respectivement 47% et 41% chez les hommes).

Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2025

Encadré 6 : les retraites progressives chez les fonctionnaires

Depuis le 1^{er} septembre 2023, les fonctionnaires et les ouvriers d'État ont accès au dispositif de la retraite progressive, jusque-là réservé aux contractuels et salariés du privé. Les agents perçoivent alors une partie de leur retraite tout en continuant à exercer leur activité professionnelle à temps partiel.

Pour en bénéficier, ils doivent remplir trois conditions :

- Une condition d'âge :
 - du 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2025 : avoir atteint l'âge d'ouverture des droits sédentaires de sa génération, diminué de deux ans ;
 - à compter du 1^{er} septembre 2025 : avoir 60 ans.
- Avoir acquis 150 trimestres de durée d'assurance.
- Avoir une autorisation d'exercer à temps partiel, avec une quotité de travail comprise entre 50 % et 90 %.

En 2025, 14 600 fonctionnaires cotisant au SRE ou à la CNRACL ont pris une retraite progressive (Figure A). Ils étaient 9 200 en 2024. Le recours au dispositif reste modéré dans la FPH, mais il progresse fortement (+122 %). Dans la FPT, le nombre de bénéficiaires a quasi doublé en un an. La progression est soutenue également dans la FPE (+25 %), versant comptant le plus de bénéficiaires (6 600).

Figure A : Effectifs de fonctionnaires entrant dans le dispositif de retraite progressive

	2024 (en milliers)	2025 (en milliers)	Évolution 2025/2024 (en %)	Part des femmes en 2025 (en %)
FPE-civils	5,3	6,6	25	66
FPT	2,8	5,5	93	76
FPH	1,1	2,5	122	83
Ensemble FP	9,2	14,6	58	73

Sources : DGFIP-SRE et CNRACL. Traitement DGAFF-SDessi.
Champ : Fonctionnaires cotisant au SRE ou à la CNRACL.
Lecture : En 2025, 14 600 fonctionnaires entrent dans le dispositif de la retraite progressive. Parmi eux, 73 % sont des femmes.

Les femmes sont surreprésentées parmi ces bénéficiaires : alors que les fonctionnaires qui ont atteint 60 ans en 2024 comptent 63 % de femmes, ces dernières représentent 73 % des agents entrés dans le dispositif de la retraite progressive en 2025.

Si, en moyenne, elles accèdent à la retraite progressive un peu avant les hommes (61,8 ans, contre 62,0 ans pour eux en 2025), leur taux moyen de retraite progressive est un peu inférieur (29,7 %, contre 32,5 % pour eux) ; autrement dit, dans le cadre de la retraite progressive, la quotité de travail des femmes est un peu supérieure à celle des hommes (Figure B). Quel que soit le versant, les femmes qui prennent une retraite progressive sont plus jeunes que les hommes et travaillent davantage.

Figure B : Fonctionnaires entrant dans le dispositif de retraite progressive en 2025 : âge d'entrée et taux de retraite progressive par sexe

	Âge (en années)		Taux de retraite (en %)	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
FPE-civils	61,8	62,1	31,8	33,7
FPT	61,7	61,9	28,3	31,2
FPH	61,6	61,8	28,0	29,5
Ensemble FP	61,8	62,0	29,7	32,5

Sources : DGFIP-SRE et CNRACL. Traitement DGAFF-SDessi.
Champ : Fonctionnaires cotisant au SRE ou à la CNRACL.
Lecture : En 2025, les femmes fonctionnaires qui entrent dans le dispositif de la retraite progressive ont en moyenne 61,8 ans, contre 62,0 ans pour les hommes ; elles ont un taux de retraite progressive moyen de 29,7 %, contre 32,5 % pour les hommes.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Sources, champ et définitions

Sources

Les agents de la fonction publique dépendent de différents régimes de retraite, en fonction principalement de leur statut et du versant auquel ils appartiennent. Les gestionnaires, composés du Service des retraites de l'État (SRE) et de la Caisse des dépôts et consignations (CDC), fournissent à la DGFAP les données nécessaires à l'établissement de cette étude.

Les fonctionnaires de l'État (FPE), ainsi que les magistrats et les militaires, sont affiliés au **régime des pensions civiles et militaires de retraite de l'État**, qui est régi par les règles juridiques du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR). Ce régime intègre la retraite de base ainsi que la retraite complémentaire. Le SRE en assure la gestion.

Les fonctionnaires territoriaux (FPT) et hospitaliers (FPH) dépendent de la **Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL)**, qui assure la retraite de base comme la retraite complémentaire. La CNRACL est gérée par la CDC.

Les ouvriers d'État civils sont affiliés à un régime spécial porté par le **Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE)**, géré également par la CDC.

Enfin, les agents contractuels de droit public des trois versants de la fonction publique sont affiliés, pour leur complémentaire obligatoire, à l'**Institut de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec)**, dont la CDC est le gestionnaire. Pour leur régime de base, ils dépendent du régime général, géré par la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV).

L'Ircantec est un régime de retraite complémentaire obligatoire qui couvre un champ plus étendu que les seuls contractuels de la fonction publique. Sont, entre autres, aussi concernés :

- les praticiens hospitaliers ;
- les agents titulaires de la FPT et de la FPH occupant un emploi à temps non complet de moins de 28 heures par semaine (qui ne relèvent pas de la CNRACL) ;
- les agents titulaires sans droit à pension (TSD), qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime de la fonction publique auprès duquel ils étaient affiliés ;
- et les agents recrutés au moyen d'un contrat aidé par une personne morale de droit public.

Champ

Dans une optique de ressources humaines, seules les pensions de droit direct, pour les agents ayant cotisé, ont été prises en compte dans le présent article. Ainsi, les pensions de droit dérivé ne sont pas comptabilisées. De même, les pensionnés de La Poste et d'Orange ne sont pas pris en compte, car les agents encore en poste dans ces entités ne sont plus comptabilisés dans les effectifs de la fonction publique.

Enfin, concernant les nouvelles pensions de l'Ircantec, leur champ est restreint aux seuls agents encore en poste dans la fonction publique moins de un an avant la liquidation de leur retraite.

Définitions

Âge d'annulation de la décote : âge auquel la retraite est automatiquement accordée sans décote, même si la durée d'assurance nécessaire est incomplète. Pour les générations 1958 et suivantes et hors catégorie active, il est de 67 ans, comme la limite d'âge.

Âge légal de départ à la retraite (ou âge d'ouverture des droits à la retraite) : âge auquel l'agent peut partir à la retraite et percevoir immédiatement sa pension. Pour les fonctionnaires de la catégorie sédentaire nés à partir de 1968, il est de 64 ans.

Durée d'assurance requise : nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une pension à taux plein, c'est-à-dire sans décote. Pour les fonctionnaires de la catégorie sédentaire nés à partir de 1965, elle est de 43 ans.

Limite d'âge : un fonctionnaire est admis d'office à la retraite à partir d'un âge appelé « limite d'âge ». Pour les fonctionnaires de la catégorie sédentaire nés à partir de 1955, il est de 67 ans.

Pour en savoir plus

- Bourrillon G. (2026), « L'évolution jusqu'en 2025 des effectifs et des caractéristiques des nouveaux pensionnés des fonctions publiques territoriale et hospitalière : quelle influence des réformes ? », QPS n° 40, Caisse des dépôts, juin.
<https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/breves/qps-les-breves-ndeg40>
- Caisse des dépôts et consignations (2026), *Open data CNRACL et Ircantec*, juin.
https://public.tableau.com/app/profile/cdc.politiques.sociales/viz/Sommaire_16801016205400/Tableaudebord1
- Darrigade C. et Gautier L. (2024), « Les pensionnés des trois versants de la fonction publique en 2023 : combien sont-ils et qui sont-ils ? », QPS n° 30, Caisse des dépôts, novembre.
<https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/breves/qps-les-breves-ndeg30>
- Direction du budget (2025), *Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexe au projet de loi de finances pour 2026*, octobre.
<https://www.budget.gouv.fr/documentation/documents-budgetaires-lois/exercice-2026/projet-loi-finances-les/plf-2026-jaunes-budgetaires>
- Joubert P. et Langevin G. (2025), « Évolution des départs en invalidité des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers », QPS n° 43, Caisse des dépôts, février.
<https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/etudes/qps-les-etudes-ndeg43>
- Service des Retraites de l'État (2026), *Les chiffres clés des retraites de l'État*, juin.
<https://retraitesdeletat.gouv.fr/professionnels/donnees-statistiques/stats-fp-e>

Données complémentaires

De nombreuses données sont téléchargeables dans la [version en ligne](#) du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*.

Elles mettent en perspective les résultats annuels avec les tendances sur des périodes plus longues.



Les rémunérations dans la fonction publique



Les rémunérations dans la fonction publique en 2024

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique
en 2024

Les rémunérations dans la fonction publique en 2024

Julien DESCLODURE¹
 Christophe DIXTE²
 Gaëlle GATEAUD³

Dans l'ensemble de la fonction publique, en 2024, le salaire brut mensuel moyen par agent en équivalent temps plein (EQTP) s'élève à 3 382 euros. Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net mensuel moyen en EQTP dans l'ensemble de la fonction publique s'établit à 2 742 euros.

La part moyenne des primes et indemnités dans le salaire brut des fonctionnaires est de 25,4% dans l'ensemble de la fonction publique. Une fois les contributions et cotisations sociales déduites, ces derniers perçoivent un salaire net mensuel moyen en EQTP de 2 812 euros en 2024.

Le salaire net en EQTP des femmes est en moyenne inférieur de 10,1% à celui des hommes.

Les 1% les mieux rémunérés de la fonction publique perçoivent plus de 7 708 euros nets par mois, et en moyenne 9 626 euros.

Par versant, le salaire net mensuel moyen en EQTP s'établit à 3 018 euros dans la fonction publique de l'État, à 2 317 euros dans la fonction publique territoriale et à 2 896 euros dans la fonction publique hospitalière.

La dispersion des salaires, mesurée par le rapport interdécile, est plus étendue dans la fonction publique de l'État. En revanche, les écarts se creusent davantage dans le haut de la distribution dans la fonction publique hospitalière, avec les rémunérations élevées des personnels médicaux.

Dans la fonction publique, les rémunérations connaissent des disparités de niveau de revenu selon le versant, le sexe ou encore le statut. Pour mesurer ces écarts, les salaires sont analysés en équivalent temps plein (EQTP⁴), c'est-à-dire en prenant en compte la quotité et la durée de travail sur l'année (voir **Source, avertissement et définitions**). Par rapport aux analyses sur l'emploi public, cette étude prend en compte les contrats aidés, mais ni les militaires ni les apprentis⁵. Ainsi, en 2024, les agents de la fonction publique de l'État (FPE) représentent 42% des effectifs en EQTP de la fonction publique, ceux de la fonction publique territoriale (FPT) plus du tiers (36%), et ceux de la fonction publique hospitalière (FPH) un cinquième (22%).

1. Direction générale des collectivités locales (DGCL).

2. Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees).

3. DGAFP-SDessi.

4. Chaque poste salarié (soit un individu dans un établissement une année donnée) exercé au cours de l'année civile est comptabilisé et sa rémunération est calculée en EQTP. Ainsi, un individu présent dans deux établissements au cours de l'année est donc comptabilisé dans deux postes distincts. Sur chaque poste, sa rémunération en EQTP est calculée, mais elle n'est comptabilisée dans la moyenne qu'au prorata du temps passé sur le poste. Toutes les rémunérations sont mesurées sur des postes en EQTP.

5. Voir « Source, avertissement et définitions » pour un aperçu plus précis des postes pris en compte ou non dans les statistiques sur les salaires.

Les rémunérations dans la fonction publique

Dans la fonction publique, en 2024, le salaire net mensuel moyen en EQTP s'établit à 2 742 euros

En 2024, le salaire brut mensuel moyen dans la fonction publique⁶ s'élève à 3 382 euros en EQTP (Figure 1). Déduction faite des prélèvements sociaux à la source (cotisations sociales, CSG et CRDS), le salaire net mensuel moyen en EQTP pour l'ensemble des agents s'élève à 2 742 euros. À titre de comparaison, le salaire net mensuel moyen des salariés du secteur privé s'élève à 2 814 euros en 2024 (Encadré 1).

Figure 1 : Salaires bruts et nets mensuels dans la fonction publique, en 2024

en euros

Ensemble fonction publique (FP)	Structure des effectifs en EQTP (en%)	Salaire brut	Salaire net					
		Salaire moyen	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile
Ensemble	100	3 382	2 742	2 451	1 729	2 000	3 122	3 952
Fonction publique de l'État (FPE)	42	3 737	3 018	2 823	1 761	2 263	3 507	4 330
Fonction publique territoriale (FPT)	36	2 851	2 317	2 114	1 653	1 842	2 542	3 192
Fonction publique hospitalière (FPH)	22	3 558	2 896	2 474	1 891	2 110	3 048	4 014
Fonctionnaires	72	3 460	2 812	2 579	1 872	2 130	3 219	3 967
dont catégorie A	30	4 252	3 460	3 225	2 415	2 737	3 862	4 732
dont catégorie B	16	3 278	2 657	2 571	2 061	2 287	2 949	3 354
dont catégorie C	26	2 642	2 145	2 070	1 727	1 883	2 313	2 634
Contractuels	23	2 747	2 206	1 960	1 542	1 697	2 406	3 093
Autres catégories et statuts ¹	5	5 347	4 338	3 252	2 239	2 587	5 547	8 124
Ensemble, hors bénéficiaires de contrats aidés	100	3 387	2 746	2 454	1 734	2 004	3 125	3 955
Bénéficiaires de contrats aidés	0	1 879	1 512	1 429	1 373	1 414	1 527	1 727
Femmes	65	3 259	2 638	2 401	1 713	1 975	3 014	3 733
Hommes	35	3 609	2 934	2 562	1 763	2 054	3 346	4 399
Moins de 30 ans	11	2 617	2 116	2 023	1 534	1 742	2 390	2 749
30-39 ans	20	3 112	2 527	2 334	1 708	1 948	2 777	3 370
40-49 ans	27	3 432	2 785	2 585	1 795	2 083	3 160	3 877
50-59 ans	31	3 613	2 925	2 625	1 800	2 087	3 424	4 262
60 ans ou plus	10	3 927	3 186	2 686	1 788	2 101	3 704	5 049

EQTP : équivalent temps plein.

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

1. Les « Autres catégories et statuts » regroupent principalement, dans la FPE, les enseignants de l'enseignement privé sous contrat et les ouvriers d'État; dans la FPT, les collaborateurs de cabinet; dans la FPH, le personnel médical.

Lecture : Le salaire net moyen dans la fonction publique est de 2 742 euros, et le salaire médian de 2 451 euros.

Les fonctionnaires, qui représentent près des trois quarts des effectifs en EQTP de la fonction publique, perçoivent en moyenne 2 812 euros nets par mois. Les fonctionnaires de catégorie C constituent 26 % de l'ensemble des agents et perçoivent un salaire net moyen mensuel de 2 145 euros. Celui des fonctionnaires de catégorie B (16 % des agents) vaut 2 657 euros. Enfin, le salaire net moyen des fonctionnaires de catégorie A (30 % des agents) s'élève à 3 460 euros par mois. La dispersion des salaires est plus importante parmi ces derniers, car leur carrière salariale est plus étendue. Le salaire net mensuel moyen des contractuels est inférieur à celui des fonctionnaires, et atteint 2 206 euros. La dispersion des salaires des contractuels est importante,

6. Hors militaires, apprentis, internes, assistants maternels et familiaux.

Les rémunérations dans la fonction publique en 2024

notamment car le premier décile de rémunération est plus bas que celui des fonctionnaires de catégorie C (10% des contractuels perçoivent moins de 1542 euros nets par mois, contre 1727 euros nets mensuels pour les fonctionnaires de catégorie C). Cela s'explique par le fait que les contractuels peuvent occuper des postes de toutes les catégories.

Encadré 1 : Comparaison des salaires entre les secteurs public et privé

Le champ de suivi des salaires du secteur privé comprend l'ensemble des salariés des entreprises privées et publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs.

La comparaison directe des salaires entre les secteurs public et privé est délicate pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, les pratiques salariales des employeurs ne sont pas les mêmes, si bien que la composition des salaires bruts n'est pas directement comparable entre public et privé (en ce qui concerne les primes, notamment). Il existe également une différence dans le passage du salaire brut au salaire net liée à des différences dans les taux de prélèvements sociaux sur les salaires bruts.

Les conditions de travail et d'emploi peuvent différer fortement, notamment en matière de contraintes (astreintes, temps de travail par équivalent temps plein, etc.), par exemple en raison des congés, du travail de nuit ou le dimanche, mais aussi en matière de durée d'activité pour l'ouverture des droits à la retraite.

La comparaison des salaires entre les secteurs public et privé constitue donc un exercice à considérer avec prudence. En effet, les écarts salariaux observés sont en grande partie attribuables aux différences entre les structures de qualification et d'âge des deux secteurs. Des analyses plus approfondies, notamment de type économétrique (à profil identique sur des variables de contrôle souvent formulées « toutes choses égales par ailleurs »), sont nécessaires afin de prendre en compte au mieux ces effets de composition et de parvenir à des comparaisons plus robustes.

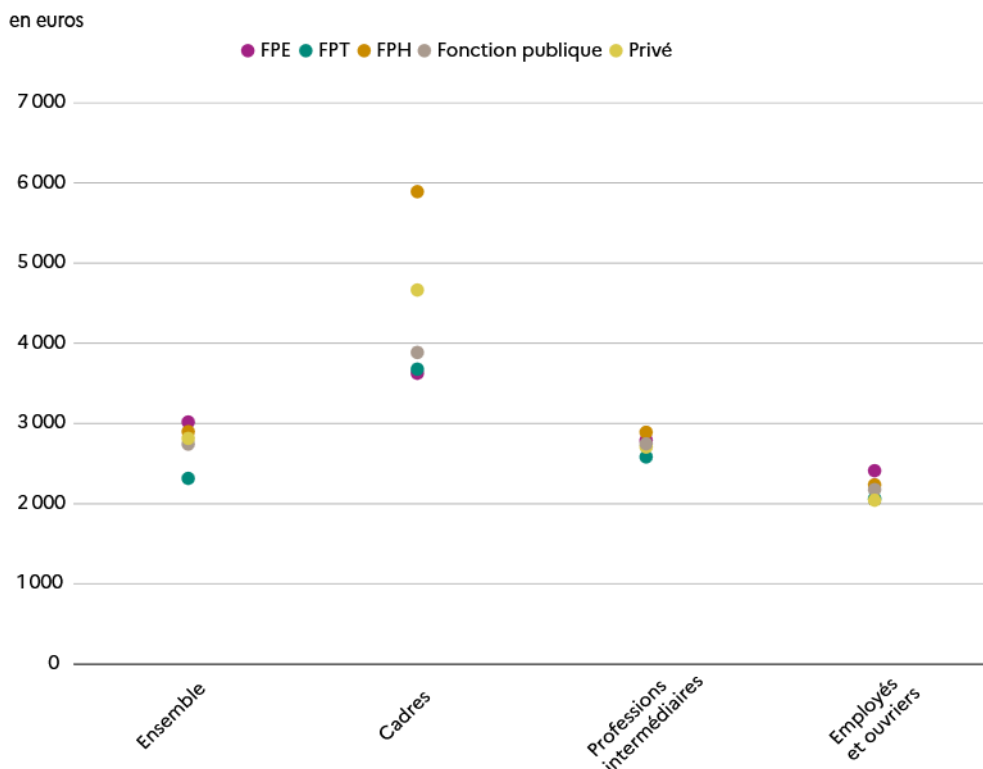
En 2024, le salaire net mensuel moyen des salariés du secteur privé s'élève à 2 814 euros (**Figure**). Il est plus élevé en moyenne que dans la fonction publique. La dispersion des salaires est cependant plus importante dans le privé : le salaire net moyen du neuvième décile est égal à 2,8 fois celui du premier décile, contre 2,3 dans la fonction publique (voir Figure 5). Jusqu'au septième décile de l'échelle salariale, les salaires dans le secteur privé sont inférieurs à ceux observés dans la fonction publique. Les salaires des six premiers déciles de la fonction publique sont ainsi supérieurs de 7 % à 11 % à ceux du secteur privé. Au niveau du septième décile, les salaires sont relativement proches. Les écarts dans la distribution se creusent ensuite au profit du secteur privé : le niveau de salaire caractérisant le huitième décile dans la fonction publique est inférieur de 2 % à celui du privé ; l'écart est de 11 % pour le neuvième décile et de 26 % pour le dernier centile.

Les cadres et professions intellectuelles supérieures (au sens de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles de l'Insee [PCS-Insee]), qui représentent plus d'un cinquième des salariés des secteurs privé comme public, ont un salaire net mensuel moyen supérieur dans le secteur privé (4 665 euros, contre 3 884 euros dans la fonction publique). Les employés et ouvriers représentent 57 % des effectifs dans le secteur privé, contre 46 % dans la fonction publique. Ils sont en moyenne mieux rémunérés dans la fonction publique (2 177 euros, contre 2 053 euros dans le privé). La différence est plus marquée dans la FPE, où le salaire net moyen de cette catégorie socioprofessionnelle s'élève à 2 410 euros. Le salaire des fonctionnaires des corps de la Police nationale et de l'administration pénitentiaire, niveau « employés et ouvriers », est même plus élevé et atteint en moyenne 3 022 euros mensuels, du fait notamment de sujétions particulières. En 2024, leur salaire a en outre été revu à la hausse à la suite du rééchelonnement de leur grille indiciaire. De plus, les fonctionnaires mobilisés pendant les Jeux olympiques et paralympiques (JOP) de Paris à l'été 2024 ont bénéficié de primes ponctuelles qui viennent augmenter leur salaire.

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes est plus élevé dans le secteur privé (13,2 % en EQTP) que dans la fonction publique (10,1 %). L'écart salarial entre femmes et hommes reflète en premier lieu l'effet de la ségrégation professionnelle et des inégalités qui l'accompagnent : la structure des emplois par secteur d'activité, taille d'entreprise, âge, catégorie socioprofessionnelle et conditions d'emploi n'est par exemple pas la même pour les femmes et pour les hommes. À poste comparable, c'est-à-dire à profession identique exercée au sein d'un même établissement employeur, l'écart de salaire moyen en EQTP entre les femmes et les hommes se réduit à 3,6 % dans le secteur privé en 2024, un niveau équivalent à celui de la fonction publique (3,7 %). Pour autant, cet écart résiduel ne peut pas s'interpréter comme une mesure de l'ampleur des discriminations salariales entre femmes et hommes, du fait de différences de caractéristiques non observables dans les sources administratives sur les salaires (ancienneté, expérience, niveau de responsabilités, tâches effectuées, etc.).

Les rémunérations dans la fonction publique

Figure : Salaires nets mensuels moyens par catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé, en 2024



Source : Base Tous salariés, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL-DESL, DGAFF-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte).

Champ pour le privé : Salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs.

Champ pour la fonction publique : Y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Note : La nomenclature des catégories socioprofessionnelles utilisée est la PCS-Insee.

Lecture : En 2024, le salaire net mensuel moyen en EQTP est de 2 742 euros dans la fonction publique et de 2 814 euros dans le secteur privé.

Le salaire net en EQTP des femmes est inférieur de 10,1% à celui des hommes

Le niveau moyen de rémunération des femmes en EQTP est inférieur de 10,1% en moyenne à celui des hommes (2 638 euros contre 2 934 euros), un écart qui se réduit régulièrement depuis 2013 (Figure 2). Le salaire en EQTP permet de comparer des salaires pour une quantité de travail équivalente : ne sont pas prises en compte ici les différences de temps de travail (notamment le recours plus ou moins fréquent au temps partiel), qui contribuent également à creuser les écarts de revenu salarial entre femmes et hommes.

Les rémunérations dans la fonction publique en 2024

Figure 2 : Écarts de salaire net mensuel moyen en EQTP entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, en 2024

Versant	Salaire net (en euros)		Écart salarial (en%)	
	Femmes	Hommes	(F-H)/H	À profil comparable ¹
FPE	2 870	3 263	12,0	2,9
FPT	2 248	2 418	7,0	4,2
FPH	2 757	3 407	19,1	4,7
Ensemble FP	2 638	2 934	10,1	3,7

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.
Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.
1. À caractéristiques d'agents et d'employeurs identiques.
Lecture : En 2024, le salaire net mensuel moyen en équivalent temps plein (EQTP) des femmes est inférieur de 12,0% à celui des hommes dans la FPE. À caractéristiques d'agents et d'employeurs identiques, l'écart est de 2,9%.

Les femmes ont plus fréquemment des parcours professionnels comportant des périodes de travail à temps partiel ou des interruptions de carrière pesant sur leurs trajectoires salariales. Ainsi, alors qu'il y a peu d'écart sexué de salaire entre les agents de moins de 30 ans, un écart en défaveur des femmes apparaît et progresse au fil des tranches d'âge supérieures : 6,4% pour les 30-39 ans, 8,9% pour les 40-49 ans et 11,1% pour les 50-59 ans. Les femmes occupent aussi plus souvent les postes les moins rémunérateurs : parmi les 10% de salariés les moins rémunérés, 69% sont des femmes (contre 65% des effectifs en EQTP) [Figure 3]. Leur part diminue progressivement avec l'élévation dans l'échelle salariale : elles ne sont que 50% parmi les 10% de salariés les mieux rémunérés. Par ailleurs, même lorsqu'elles se trouvent dans le dernier décile de rémunération, elles perçoivent un salaire net moyen moins élevé que celui des hommes (5 227 euros contre 5 573 euros, soit un écart de 6,2%). Cette différence s'explique en partie par une moindre présence des femmes dans le dernier centile de rémunération : elles représentent 39% des 1% les mieux rémunérés (Encadré 2 – Figure B).

Figure 3 : Part des femmes dans la distribution des salaires nets mensuels moyens et niveau moyen selon le sexe et le décile dans la fonction publique, en 2024

en %

	Part des femmes	Niveau de salaire des femmes (en euros)	Niveau de salaires des hommes (en euros)	Écart
1 ^{er} décile (D1)	69	1 580	1 574	0,4
2 ^e décile	69	1 829	1 830	0,0
3 ^e décile	68	2 000	2 001	0,0
4 ^e décile	67	2 170	2 170	0,0
Médiane	68	2 354	2 353	0,0
6 ^e décile	67	2 559	2 560	0,0
7 ^e décile	66	2 805	2 808	-0,1
8 ^e décile	64	3 126	3 128	-0,1
9 ^e décile	60	3 590	3 604	-0,4
10 ^e décile (D10)	50	5 227	5 573	-6,2

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.
Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.
Lecture : En 2024, parmi les 10% des postes les plus rémunérés (D10), 50% sont occupés par des femmes. Le salaire net mensuel moyen de ces dernières est de 5 227 euros, contre 5 573 euros pour les hommes du dernier décile, soit un écart de 6,2%.

Les rémunérations dans la fonction publique

Au sein de la fonction publique, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est plus marqué dans la FPH (19,1%) en raison d'un écart important dans les hôpitaux publics de 19,5%, alors qu'il n'est que de 3,9% dans les établissements médico-sociaux. Viennent ensuite la FPE (12,0%) et la FPT (7,0%).

La majeure partie de l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes résulte des différences de positions professionnelles. Dans la FPE, en 2024, à profil identique – c'est-à-dire à âge, qualification (approchée ici par le grade et la catégorie), statut, travail à temps partiel ou non et type d'employeur (établissement public à caractère administratif [EPA] ou ministère) identiques –, les femmes perçoivent un salaire net inférieur de 2,9% en moyenne à celui des hommes.

Dans la FPT, à profil identique, c'est-à-dire à niveau de qualification donné (approché ici par le grade et la catégorie), statut, type et taille de la collectivité employeuse, et ancienneté (approchée ici par l'âge) équivalents, les femmes perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 4,2% à celui des hommes en 2024.

Dans la FPH, à statut, âge, grade, catégorie hiérarchique et type d'établissement identiques, les femmes perçoivent 4,7% de moins que les hommes.

Ces écarts de rémunération à profil identique dans les trois versants de la fonction publique ne peuvent cependant pas s'interpréter comme une mesure des différences de salaire entre femmes et hommes à poste de travail égal. Une partie des écarts résiduels provient en effet de caractéristiques non observées (ancienneté, expérience, tâches effectuées, etc.).

Encadré 2 : Les hautes rémunérations dans la fonction publique

Au titre de l'article 37 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de l'article L. 716-1 du Code général de la fonction publique, le Gouvernement remet au Parlement un rapport avec des données sur les plus hautes rémunérations dans la fonction publique. Ce rapport s'intéresse aux agents les mieux payés dans l'ensemble de la fonction publique, mais aussi aux dix agents les mieux payés par employeur public (11 départements ministériels, environ 730 collectivités territoriales de plus de 40000 habitants et environ 130 hôpitaux dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros en 2024).

Les 1% les mieux rémunérés en 2024

En 2024, au sein de la fonction publique, 1% des postes ont une rémunération nette en EQTP supérieure à 7 708 euros par mois. La rémunération nette moyenne du dernier centile atteint 9 626 euros (**Figure A**). Alors que les salaires sont plus élevés dans la FPE jusqu'au neuvième décile, les seuils des derniers centiles de salaires sont plus hauts dans la FPH. Ainsi, les 1% des agents les mieux rémunérés de la FPH, composés essentiellement du personnel médical, perçoivent plus de 9 705 euros nets par mois, contre 7 354 euros dans la FPE.

Figure A : Salaires moyens et médians dans le dernier centile des rémunérations, en 2024

en euros

	Limite inférieure du dernier centile	Salaire net moyen du dernier centile	Salaire net médian du dernier centile
Versants			
FPE	7 354	9 088	8 498
FPT	5 327	6 644	6 109
FPH	9 705	11 735	11 058
Ensemble FP	7 708	9 626	8 983

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFF-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Lecture : En 2024, dans la fonction publique, 1% des postes sont dotés d'un salaire net mensuel en équivalent temps plein supérieur à 7 708 euros. Leur rémunération moyenne est égale à 9 626 euros et, parmi eux, la moitié ont une rémunération supérieure à 8 983 euros.

Les rémunérations dans la fonction publique en 2024

Alors que les femmes occupent 65 % des emplois dans la fonction publique, leur part n'est que de 39 % dans le dernier centile des rémunérations, mais elle a augmenté de six points par rapport à 2016 (**Figure B**). Les postes du dernier centile sont en général occupés par des salariés en fin de carrière : 31 % des agents dans le dernier centile sont âgés de 60 ans ou plus, alors qu'ils ne représentent que 10 % des effectifs de la fonction publique.

Figure B : Caractéristiques des agents en fonction de leur niveau de rémunération dans la fonction publique, en 2024

en %

	Ensemble de la fonction publique	Les 10 % les mieux rémunérés	Les 1 % les mieux rémunérés
Sexe			
Femmes	65	50	39
Hommes	35	50	61
Statut			
Fonctionnaires	72	73	35
Contractuels	23	9	6
Autres statuts ¹	5	17	59
Âge			
Moins de 40 ans	31	12	15
40-49 ans	27	25	21
50-54 ans	17	21	16
55-59 ans	15	22	18
60-64 ans	9	17	21
65 ans ou plus	1	4	10

Sources : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

1. La catégorie « Autres statuts » comprend notamment les praticiens hospitaliers (médecins, pharmaciens, etc.).

Lecture : En 2024, dans l'ensemble de la fonction publique, on compte 35 % d'hommes ; ils représentent 50 % des 10 % les mieux rémunérés et 61 % des 1 % les mieux rémunérés.

Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie « A+ » est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie hiérarchique A.

En 2024, 11 % des agents classés en catégorie A+ sont présents dans le dernier centile de rémunération (**Figure C**), et perçoivent donc un salaire net supérieur à 7 708 euros par mois. Dans la FPE, 94 % des corps et emplois à la décision du Gouvernement sont rémunérés au-delà de ce niveau. À l'opposé, parmi les agents de catégorie A+ de la FPE, les maîtres de conférences, les chercheurs, les enseignants-chercheurs et les inspecteurs de l'enseignement (regroupés sous « Enseignement supérieur, recherche et assimilés ») perçoivent beaucoup plus rarement un salaire net mensuel supérieur à 7 708 euros (1 %).

Parmi les agents présents dans le dernier centile des rémunérations, 76 % n'appartiennent pas à la catégorie A+, notamment parce qu'ils n'ont pas le statut de fonctionnaire. C'est le cas en particulier des praticiens hospitaliers (personnels médicaux classés dans « Autres statuts »), dont un tiers des postes ont une rémunération nette supérieure à 7 708 euros par mois. Leur salaire net moyen s'élève à 6 933 euros mensuels.

Les rémunérations dans la fonction publique

Figure C : Principaux corps et emplois dans le dernier centile de rémunération de la fonction publique, en 2024

en %

	Salaire net moyen en EQTP de l'ensemble des postes (en euros)	Part de l'effectif (en EQTP) dont la rémunération est dans le dernier centile de la fonction publique	Part parmi les effectifs (en EQTP) du dernier centile de la fonction publique
Catégorie A+	5 265	11	24
FPE	5 138	10	19
Encadrement supérieur et emplois de direction dont :	7 026	35	9
Corps et emplois à la décision du Gouvernement (décret de 1985 et assimilés)	11 647	94	1
Autres corps de direction et encadrement supérieur de la FPE	6 858	33	8
Inspection, contrôle et expertise	6 772	31	8
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	4 470	1	1
FPT	5 823	13	3
Emplois de direction	7 414	43	1
Encadrement supérieur	5 584	8	1
Médecins territoriaux	5 411	7	0
FPH	6 592	26	3
Emplois de direction	6 829	31	3
Encadrement supérieur ¹	5 690	7	0
Hors A+	2 684	1	76
Ingénieurs et cadres de l'aviation civile de la FPE	7 229	47	6
Praticiens hospitaliers de la FPH	6 933	35	57
Non ventilé ²	2 605	0	12

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDess.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

1. L'encadrement supérieur contient les ingénieurs en chef de la FPH, qui sont classés en A+ à partir de 2024. Leurs salaires nets moyens (en EQTP) sont inférieurs aux autres postes d'encadrement supérieur de la FPH.

2. Les emplois appartenant au dernier centile de rémunération, qui sont regroupés dans la catégorie « Non ventilé », sont soit des emplois très spécifiques occupés par un faible nombre de personnes, soit des cas rares non représentatifs des rémunérations de l'ensemble de leur corps ou catégorie.

Note : En EQTP, les postes de catégorie A+ représentent 2 % des postes de la fonction publique dont 87 % sont dans la FPE, 8 % dans la FPT et 5 % dans la FPH. Parmi les « Hors A+ », on compte 96 % de non ventilés et 2 % de praticiens hospitaliers.

Lecture : 35 % des praticiens hospitaliers ont une rémunération mensuelle nette supérieure à 7 708 euros (seuil du dernier centile). Ils représentent 57 % des agents dont la rémunération est supérieure à ce seuil. Par ailleurs, ils représentent 2 % du total des agents de la fonction publique en EQTP.

Les dix plus hautes rémunérations par employeur public en 2025

L'information sur les dix plus hautes rémunérations des employeurs est obtenue via une enquête. Sa collecte est réalisée auprès des départements ministériels pour la FPE, auprès des collectivités territoriales et des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants pour la FPT et, enfin, auprès des établissements hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros pour la FPH. Ce champ ne couvre donc pas l'intégralité des employeurs publics.

En 2025, la masse salariale des dix plus hautes rémunérations brutes versées par les départements ministériels s'élève en moyenne à 2,0 millions d'euros (**Figure D**). La part des femmes y est de 33 % (c'était 31 % en 2020 avant de baisser à 25 % en 2023).

Les rémunérations dans la fonction publique en 2024

Pour les collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants, la moyenne des dix plus hautes rémunérations brutes atteint 0,8 million d'euros en 2025. La part des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations y est de 44 % (contre 37 % en 2020). Pour les établissements hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros, la moyenne des dix plus hautes rémunérations brutes s'élève à 1,7 million d'euros. La part des femmes y est de 28 % (c'était 22 % en 2020).

Figure D : Synthèse des publications par les employeurs de leurs dix plus hautes rémunérations brutes, en 2025

en euros

	Moyenne de la somme des dix plus hautes rémunérations brutes par employeur	Soit un salaire brut mensuel moyen de...	Part des femmes ¹ (en %)
FPE : départements ministériels ²	2 025 273	16 877	33
FPT : collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ²	829 966	6 916	44
FPH : établissements hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros ²	1 745 394	14 545	28

Sources : DGAFP-SDessi ; DGCL-DESL ; Siasp Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents (y compris militaires) en poste en France.

1. Les données administratives de la base Siasp de l'année N-1 ont été utilisées pour corriger la non-réponse pour la FPH et la FPT. Sur les données 2025, ce redressement modifie les indicateurs de la FPT et de la FPH, qui passe respectivement de 43 % à 44 % et de 27 % à 28 % après correction de la non-réponse.

2. Les statistiques sont calculées sur les 11 départements ministériels, les 603 collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants (sur 733) et les 112 établissements hospitaliers (sur 129) ayant communiqué leur publication à la date du 28/08/2026.

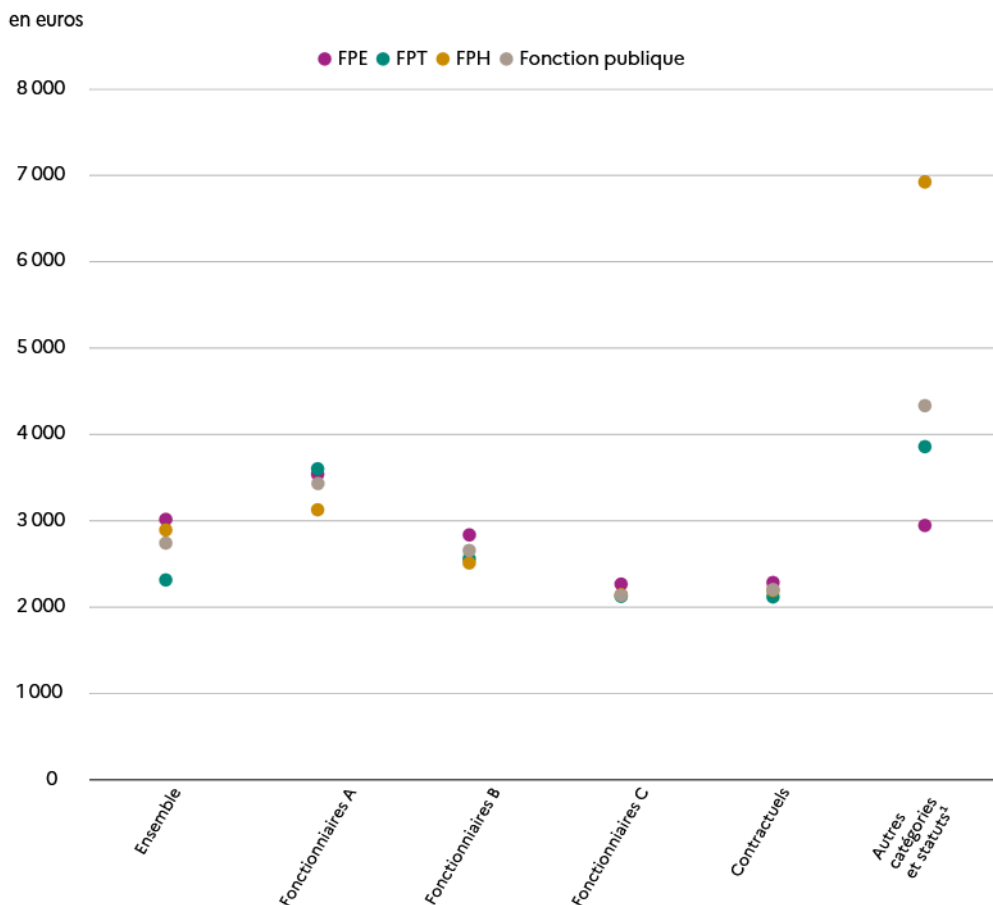
Lecture : En 2025, la moyenne de la somme des dix plus hautes rémunérations versées par les collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants est de 829 966 euros, soit un salaire brut mensuel moyen de 6 916 euros. La part moyenne des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations est de 44 %.

Les agents de la FPE sont en moyenne mieux rémunérés que ceux des autres versants

C'est dans la FPE que le salaire net moyen en EQTP est le plus élevé (3 018 euros par mois en 2024) ; viennent ensuite celui de la FPH, avec 2 896 euros par mois, et celui de la FPT, en retrait avec 2 317 euros par mois (Figure 4). Ces écarts traduisent essentiellement des différences de structure d'emploi, et notamment de répartition par catégorie statutaire. Ainsi, la FPE se caractérise par une proportion plus importante de fonctionnaires de catégorie A (48 %) par rapport à la FPH et à la FPT (respectivement 30 % et 10 %), ce qui augmente le salaire moyen de l'ensemble de ces agents. Dans la FPH, le salaire moyen est porté par le personnel médical, dont la rémunération est plus élevée que celle des fonctionnaires de catégorie A. Pour les fonctionnaires de catégorie B, les salaires nets mensuels moyens varient de 2 526 euros pour la FPH à 2 562 euros pour la FPT et à 2 837 euros pour la FPE.

Les rémunérations dans la fonction publique

Figure 4 : Salaires nets mensuels moyens par catégorie hiérarchique et statut dans les trois versants de la fonction publique, en 2024



Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

1. Les « Autres catégories et statuts » regroupent principalement, dans la FPE, les enseignants de l'enseignement privé sous contrat et les ouvriers d'État ; dans la FPT, les collaborateurs de cabinet ; dans la FPH, le personnel médical (médecins, odontologistes et pharmaciens).

Lecture : En 2024, le salaire net mensuel moyen en EQTP est de 3018 euros dans la FPE, 2896 euros dans la FPH, 2317 euros dans la FPT, et 2742 euros pour l'ensemble de la fonction publique.

Les fonctionnaires de catégorie B dans la FPH ont en moyenne des salaires plus faibles pour plusieurs raisons. D'une part, depuis la réforme de 2010, les embauches d'infirmiers se font exclusivement en catégorie A. Les infirmiers les plus expérimentés, qui étaient encore dans la catégorie B, arrivent progressivement à la retraite : leurs salaires étant en moyenne plus élevés que ceux du reste de la catégorie B, leur départ réduit alors le salaire moyen. Ainsi, par modification de la structure des emplois, une part importante des fonctionnaires de catégorie B les mieux rémunérés ont quitté cette catégorie en 2024. De plus, depuis les accords du « Ségur de la santé » de 2020, les aides-soignants ont été reclassés de la catégorie C à la catégorie B. De ce fait, les effectifs de titulaires de la catégorie C sont en diminution, et les nouveaux recrutés de la catégorie B commencent à des salaires plus bas.

Les rémunérations dans la fonction publique en 2024

À l'inverse, les fonctionnaires de catégories B et C sont mieux rémunérés en moyenne dans la FPE que ceux des autres versants, car ils intègrent les brigadiers et gardiens de la paix et les personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire. Ces derniers sont rémunérés sur des grilles indiciaires spécifiques et perçoivent des primes particulières liées à leur activité. De plus, le rééchelonnement des grilles indiciaires des surveillants et brigadiers de l'administration pénitentiaire (passage de C en B), en janvier 2024, a augmenté leur salaire.

Les salaires nets moyens des contractuels dans la FPE sont supérieurs à ceux observés dans les autres versants, avec 2 286 euros mensuels, contre 2 194 euros dans la FPH et 2 120 euros dans la FPT en 2024. Ces niveaux sont proches des salaires moyens des fonctionnaires de catégorie C.

L'hétérogénéité des salaires dans les « Autres catégories et statuts » s'explique par la diversité des postes regroupés en fonction du versant. Dans la FPH, il s'agit des personnels médicaux, à savoir les agents publics médecins, chirurgiens-dentistes ou pharmaciens des établissements publics de santé, percevant un salaire net moyen en EQTP de 6 926 euros. Dans la FPT, il s'agit essentiellement de collaborateurs de cabinet⁷, avec un salaire moyen de 3 863 euros. Dans la FPE, les enseignants des établissements privés sous contrat constituent 87 % de cette catégorie et perçoivent en moyenne 2 902 euros mensuels. Le salaire net moyen des ouvriers de l'État (10 % des effectifs en EQTP des « Autres catégories et statuts » de la FPE) est de 3 054 euros. Du fait de cette composition, le salaire net mensuel moyen des « Autres catégories et statuts » est de 2 948 euros en 2024 dans la FPE.

La dispersion des salaires, mesurée par le rapport interdécile, est plus importante dans la FPE

Le salaire net médian (D5), qui partage en deux groupes d'effectifs égaux les salariés en fonction de leur niveau de salaire, s'élève à 2 451 euros en 2024 dans la fonction publique, contre 2 247 euros dans le secteur privé. La hiérarchie interservices est la même que pour le salaire moyen : le salaire net médian en EQTP dans la FPE vaut 2 823 euros par mois, celui de la FPH atteint 2 474 euros mensuels et celui de la FPT, 2 114 euros.

En 2024, le ratio entre le salaire net « seuil » des 10 % les mieux rémunérés et celui des 10 % les moins bien payés s'établit à 2,3 dans la fonction publique (**Figure 5**). Le rapport interdécile est le plus réduit dans la FPT (1,9), puis la FPH (2,1). Il est plus étendu dans la FPE, où il vaut 2,5. Ces rapports sont stables par rapport à 2023 dans toute la fonction publique.

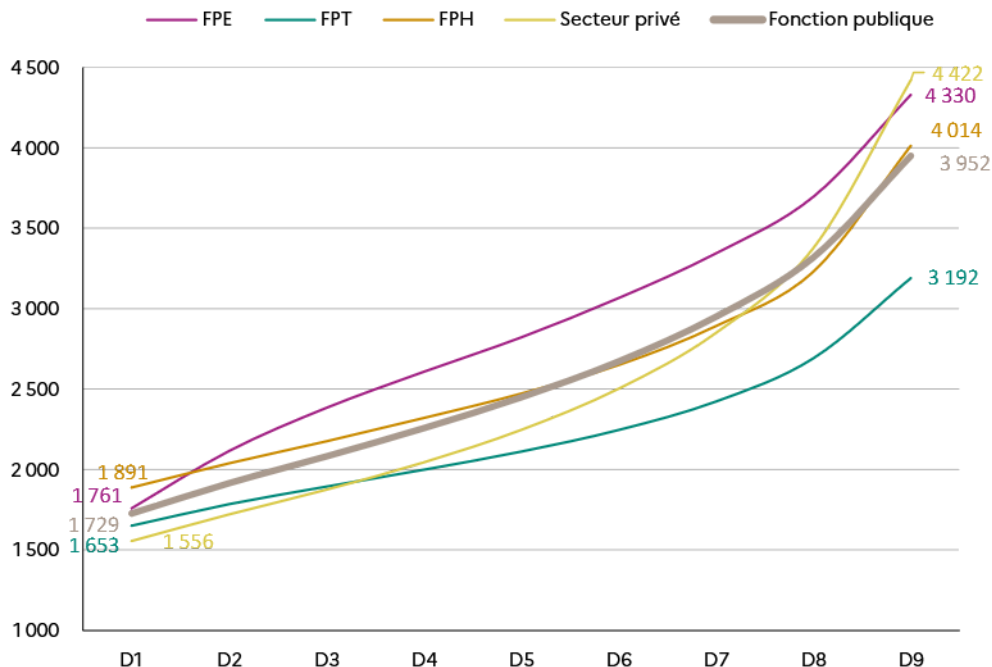
Si l'on considère l'intégralité de l'échelle de la rémunération, c'est dans la FPH que les écarts se creusent le plus dans le haut de la distribution des salaires. Le rapport entre le dernier centile (niveau au-dessus duquel se situent les 1 % des agents les mieux rémunérés) et le salaire médian vaut 3,9 dans la FPH, 2,6 dans la FPE et 2,5 dans la FPT.

7. Proches des élus locaux, les collaborateurs de cabinet sont les personnes que l'autorité territoriale peut recruter librement pour former son cabinet. Il s'agit d'agents contractuels de droit public ou de fonctionnaires en détachement.

Les rémunérations dans la fonction publique

Figure 5 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et dans le secteur privé, en 2024

en euros



Source : Base tous salariés, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, salaires nets moyens en équivalent temps plein mensualisé.

Champ pour le privé : Salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Champ pour la fonction publique : Hors militaires, assistants maternels et familiaux, apprentis, internes et externes des hôpitaux publics.

Lecture : En 2024, 10% des agents de la fonction publique ont un salaire net mensuel moyen supérieur à 3 952 euros.

En 2024, le salaire moyen atteint 3 074 euros nets par mois en EQTP dans les ministères et 2 830 euros dans leurs EPA

Dans la FPE, un agent civil perçoit en moyenne 3 074 euros nets par mois en EQTP dans les ministères et 2 830 euros dans les EPA (Figure 6). Cet écart résulte des différences de structures, de qualifications et de statuts. En effet, les fonctionnaires, qui représentent près de huit agents civils sur dix dans les ministères et un peu plus de quatre agents civils sur dix dans les EPA, sont en moyenne mieux rémunérés que les non-fonctionnaires (3 267 euros nets par mois pour les fonctionnaires de la FPE, contre 2 286 euros pour les contractuels). Par ailleurs, les postes occupés par les non-fonctionnaires dans les EPA (dont les assistants d'éducation des collèges et lycées, les personnels non enseignants des universités, les vacataires d'enseignement et les contractuels doctorants) sont en moyenne moins rémunérateurs que les postes de non-fonctionnaire des ministères.

Les rémunérations dans la fonction publique en 2024

Figure 6 : Salaires nets mensuels moyens dans les ministères et dans les EPA, selon le département ministériel, en 2024

Départements ministériels	Ministères		Établissements publics à caractère administratif (EPA)	
	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire net mensuel moyen (en euros)	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire net mensuel moyen (en euros)
Éducation nationale et Jeunesse, et Enseignement supérieur et Recherche	64	3010	69	2721
Intérieur et Outre-mer	12	2993	1	2731
Ministères économiques et financiers	8	3224	3	4188
Ministères sociaux	1	3414	15	3039
Justice	5	3150	1	2544
Transition écologique et Cohésion des territoires	3	3897	4	3329
Armées	4	2980	1	2821
Agriculture et Souveraineté alimentaire	2	3205	3	2434
Culture	1	3341	3	2834
Services du Premier ministre	1	4329	0	3373
Europe et Affaires étrangères	0	3741	0	3709
Ensemble	100	3074	100	2830

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFPSDessi.
Champ : France (hors Mayotte), agents de la fonction publique de l'État, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, apprentis, contrats d'engagement du service public et internes; y compris bénéficiaires de contrats aidés.
Lecture : En 2024, le ministère de l'Intérieur et des Outre-mer représente 12 % des effectifs en EQTP des ministères, et les agents civils qui y travaillent perçoivent un salaire net moyen de 2 993 euros.

Le salaire net mensuel moyen en EQTP des agents des ministères varie entre 2 980 euros pour les agents civils du ministère des Armées, 2 993 euros pour ceux de l'Intérieur et des Outre-mer et 4 329 euros pour les agents des services du Premier ministre. Sur le champ des EPA, le salaire net mensuel moyen en EQTP varie entre 2 434 euros pour les agents travaillant dans les EPA dépendant du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire et 4 188 euros pour ceux des EPA des ministères économiques et financiers.

Le salaire net mensuel moyen des fonctionnaires de la FPE est de 3 267 euros en EQTP. En dépit des revalorisations indemnitaires à destination des enseignants engagées depuis 2021, il persiste une nette différence entre ces derniers et les autres agents de catégorie A. Ainsi, les fonctionnaires enseignants (hors contractuels ou enseignants du privé sous contrat) perçoivent en moyenne 3 314 euros nets par mois, tandis que les autres fonctionnaires (hors corps de la police et de l'administration pénitentiaire) de même catégorie perçoivent en moyenne 4 169 euros nets par mois (Figure 7).

Les rémunérations dans la fonction publique

Figure 7 : Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires de la FPE selon la catégorie hiérarchique, en 2024

	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire net mensuel moyen (en euros)
Catégorie A, dont :	69	3 543
enseignants	51	3 314
police et administration pénitentiaire de catégorie A ¹	1	4 806
autres fonctionnaires de catégorie A	17	4 169
Catégorie B, dont :	21	2 837
police et administration pénitentiaire de catégorie B ¹	9	3 032
autres fonctionnaires de catégorie B	11	2 678
Catégorie C	10	2 266
Ensemble des fonctionnaires de la FPE	100	3 267

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), fonctionnaires de la FPE en équivalent temps plein mensualisé, hors militaires.

1. Le personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire est passé en catégorie B au début de l'année 2024. Il est désormais comptabilisé en majorité dans la ligne « police et administration pénitentiaire de catégorie B ». Le corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires) est passé de catégorie B à A au début de l'année 2024. Ce personnel est compté en majorité en catégorie A.

Lecture : En 2024, les fonctionnaires de catégorie A représentent 69% des fonctionnaires en EQTP et ils perçoivent un salaire net moyen de 3 543 euros.

Un agent civil de la FPT perçoit en moyenne 2 317 euros nets mensuels

En 2024, le salaire net mensuel moyen des agents de la FPT s'élève à 2 317 euros (**Figure 8**). Les principaux employeurs de la FPT sont les communes (51% de l'emploi total en EQTP), les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre (16%) et les départements (14%). Le salaire net mensuel moyen varie de 2 186 euros pour les agents des communes à 3 156 euros pour les agents des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS), en raison des primes spécifiques dont ils bénéficient. Il s'élève à 2 229 euros par mois dans les centres communaux d'action sociale (CCAS) et les caisses des écoles, qui comptent 35% d'agents non fonctionnaires, 2 356 euros dans les EPCI, 2 451 euros dans les régions et 2 528 euros dans les départements.

Les rémunérations dans la fonction publique en 2024

Figure 8 : Salaires nets mensuels moyens dans la FPT selon le type de collectivité et la filière, en 2024

Par employeur	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire net mensuel moyen (en euros)	Par filière	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire net mensuel moyen (en euros)
Ensemble	100	2 317	Ensemble	100	2 317
Communes	51	2 186	Administrative	24	2 533
Établissements communaux (CCAS, CDE, etc.)	5	2 229	Technique	46	2 167
EPCI à fiscalité propre	16	2 356	Culturelle	4	2 338
Autres structures intercommunales (Sivom, Sivu, syndicats mixtes)	4	2 301	Sportive	1	2 349
Départements	14	2 528	Sociale	9	2 250
Services départementaux d'incendie et de secours	3	3 156	Médico-sociale	5	2 590
Centres de gestion et CNFPT	1	2 603	Médico-technique	0	2 824
Régions	5	2 451	Police municipale	2	2 857
Autres collectivités locales ¹	1	2 690	Incendie et secours	2	3 309

CCAS : centres communaux d'action sociale; CDE : caisses des écoles; EPCI : établissements publics de coopération intercommunale; CNFPT : centre national de la fonction publique territoriale (délégations départementales et services centraux).

Source : Siasp, Insee. Traitements DGCL-DESL, DGAFF-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), agents de la fonction publique territoriale, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, assistants maternels et familiaux, apprentis.

1. Caisses de crédit municipal, régies, établissements publics à caractère administratif (EPA) locaux.

Lecture : En 2024, en équivalent temps plein, les agents territoriaux employés par une commune représentent 51% des effectifs. En équivalent temps plein, les agents territoriaux classés dans la filière administrative représentent 24% des effectifs. Ces derniers perçoivent en moyenne un salaire net de 2 533 euros par mois.

Les principaux métiers de la FPT sont issus de la filière technique (46% des effectifs en EQTP) et de la filière administrative (24%). La rémunération mensuelle moyenne des premiers s'élève à 2 167 euros, celle des seconds à 2 533 euros. En raison de sujétions particulières, les agents de la filière « Incendie et secours », qui sont presque exclusivement des agents des SDIS, sont les mieux rémunérés en moyenne (3 309 euros mensuels). Viennent ensuite les policiers municipaux avec 2 857 euros, puis les agents de la filière médico-technique avec 2 824 euros. Les salariés de la filière « Animation », qui sont principalement employés par les communes, sont ceux dont le salaire est en moyenne le moins élevé, avec 1 949 euros nets mensuels.

Le salaire net mensuel moyen s'établit à 2 979 euros dans les hôpitaux publics et à 2 350 euros dans les établissements médico-sociaux

Dans la FPH, le salaire net moyen des personnels des services de soins, qui représentent les deux tiers des effectifs, s'établit à 2 623 euros mensuels en EQTP (Figure 9). Parmi le personnel non médical, ce sont les personnels médico-techniques qui ont le plus haut niveau moyen de rémunération, avec 2 825 euros mensuels, et les personnels techniques et ouvriers qui ont en moyenne le moins élevé, avec 2 353 euros par mois. Le niveau moyen de rémunération nette des personnels médicaux (médecins, salariés pharmaciens, odontologues, etc.) atteint 6 926 euros en 2024. Les sages-femmes, qui sont également une profession médicale au sens du Code de la santé publique, sont classées dans les personnels des services de soins.

Les rémunérations dans la fonction publique

Figure 9 : Salaires nets mensuels moyens par filière d'emploi et secteur dans la FPH, en 2024

	Hôpitaux publics		Établissements médico-sociaux		FPH	
	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire net mensuel moyen (en euros)	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire net mensuel moyen (en euros)	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire net mensuel moyen (en euros)
Ensemble	100	2 979	100	2 350	100	2 896
Personnels de direction et personnels administratifs	11	2 414	5	2 766	10	2 439
Personnels des services de soins	63	2 676	74	2 322	65	2 623
Personnels médico-techniques	5	2 827	0	2 602	4	2 825
Personnels éducatifs et sociaux	2	2 407	8	2 407	3	2 407
Personnels techniques et ouvriers	10	2 393	11	2 101	11	2 353
Personnels médicaux	8	6 946	1	5 527	7	6 926
Non ventilé	0	2 429	1	1 736	1	2 307

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGAFFSDessi.

Champ : France (hors Mayotte), agents de la fonction publique hospitalière, en équivalent temps plein mensualisé. Hors internes et externes des hôpitaux publics ; y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : En 2024, le salaire net moyen est de 2 979 euros dans les hôpitaux publics et de 2 350 euros dans les établissements médico-sociaux.

Le salaire net moyen dans les hôpitaux publics s'établit à 2 979 euros mensuels, contre 2 350 euros dans les établissements et services médico-sociaux (ESMS). Cette différence s'explique à parts égales par la répartition différente des agents par filière et par les niveaux de salaire différents observés dans les deux types d'établissement. La filière médicale, la plus rémunératrice, est notamment beaucoup plus représentée dans les hôpitaux publics que dans les ESMS. De plus, pour toutes les filières, hormis pour les personnels de direction, les personnels administratifs, et les personnels éducatifs et sociaux, les salaires nets moyens des ESMS sont tous inférieurs à ceux observés dans les hôpitaux publics.

Les primes et indemnités représentent un quart du salaire brut des fonctionnaires de la fonction publique

La rémunération des fonctionnaires comprend deux parties : le traitement brut, qui repose sur une grille indiciaire liée au grade de l'agent, et une partie indemnitaire, les primes et indemnités, qui sont davantage liées à l'employeur, aux fonctions exercées, à la réalisation d'heures supplémentaires ou à des sujétions particulières. Le salaire brut des fonctionnaires de la fonction publique est de 3 460 euros mensuels en EQTP, dont 2 582 euros de traitement brut (Figure 10). Les primes et indemnités comprennent également l'indemnité de résidence, qui dépend de la commune d'affectation, et le supplément familial de traitement, dont le montant dépend du nombre d'enfants à charge, mais aussi des primes ponctuelles ou accessoires. Parmi celles-ci, on trouve, par exemple, le complément indemnitaire annuel (CIA), introduit par le régime indemnitaire déployé à partir de 2014 et qui tient compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep). La rémunération des heures supplémentaires est incluse dans les primes. En revanche, la garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa), non reconduite en 2024, et la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle (PPAE), versée uniquement en 2023, ne sont donc plus comprises dans les primes.

Les rémunérations dans la fonction publique en 2024

Figure 10 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires, selon la catégorie hiérarchique, en 2024

en euros

	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP
Ensemble				
Salaire brut (a)	4025	2926	3314	3460
- Traitement brut	2962	2194	2532	2582
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement ¹	1063	733	782	878
<i>dont indemnité de résidence²</i>	31			
<i>dont supplément familial²</i>	30			
<i>dont primes et rémunérations annexes</i>	1001			
Part des primes (en % du salaire brut)	24,9			
Part des primes, y c. IR et SFT (en % du salaire brut)	26,4	25,0	23,6	25,4
Contributions et cotisations sociales	758	544	623	648
- Cotisations salariales ³ (b)	378	266	308	321
- CSG et CRDS (c)	379	277	315	327
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	3267	2383	2691	2812
Cat. A				
Salaire brut (a)	4359	4403	3840	4252
- Traitement brut	3313	3103	2870	3193
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement ¹	1046	1301	970	1059
<i>dont indemnité de résidence²</i>	34			
<i>dont supplément familial²</i>	34			
<i>dont primes et rémunérations annexes</i>	978			
Part des primes (en % du salaire brut)	22,4			
Part des primes, y c. IR et SFT (en % du salaire brut)	24,0	29,5	25,3	24,9
Contributions et cotisations sociales	816	800	712	792
- Cotisations salariales ³ (b)	404	383	348	389
- CSG et CRDS (c)	412	417	365	402
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	3543	3604	3127	3460
Cat. B				
Salaire brut (a)	3515	3140	3114	3278
- Traitement brut	2245	2306	2384	2310
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement ¹	1270	835	730	968
<i>dont indemnité de résidence²</i>	27			
<i>dont supplément familial²</i>	22			
<i>dont primes et rémunérations annexes</i>	1220			
Part des primes (en % du salaire brut)	34,7			
Part des primes, y c. IR et SFT (en % du salaire brut)	36,1	26,6	23,4	29,5
Contributions et cotisations sociales	679	578	589	621
- Cotisations salariales ³ (b)	349	281	293	312
- CSG et CRDS (c)	329	298	296	309
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2837	2562	2526	2657
Cat. C				
Salaire brut (a)	2789	2615	2661	2642
- Traitement brut	2036	2006	2143	2029
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement ¹	753	609	518	613
<i>dont indemnité de résidence²</i>	24			
<i>dont supplément familial²</i>	19			
<i>dont primes et rémunérations annexes</i>	710			
Part des primes (en % du salaire brut)	25,5			
Part des primes, y c. IR et SFT (en % du salaire brut)	27,0	23,3	19,5	23,2
Contributions et cotisations sociales	523	490	513	497
- Cotisations salariales ³ (b)	264	242	260	247
- CSG et CRDS (c)	259	248	253	250
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2266	2125	2148	2145

IR : indemnité de résidence; SFT : supplément familial de traitement.

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFF-SDess.

Champ : France (hors Mayotte), fonctionnaires de la fonction publique en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires.

1. Dont Nouvelle bonification indiciaire (NBI).

2. Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.

3. Majoritairement les cotisations retraite.

Lecture : En 2024, le salaire brut moyen de l'ensemble des fonctionnaires s'élève à 3460 euros mensuels en EQTP, dont 2582 euros de traitement brut et 878 euros de primes et indemnités. Ces dernières représentent 25,4 % du salaire brut.

Les rémunérations dans la fonction publique

La part des primes et indemnités dans le salaire brut (y compris l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement) s'établit à 25,4% en moyenne pour l'ensemble des fonctionnaires. Cette part apparaît en moyenne relativement homogène entre les versants : elle est de 26,4% dans la FPE, 25,0% dans la FPT et 23,6% dans la FPH. La part des primes peut évoluer au cours du temps, en lien avec la transformation de primes spécifiques en éléments de rémunération.

La situation est plus hétérogène en fonction de la catégorie hiérarchique de l'agent et entre les différents corps de fonctionnaires : les enseignants fonctionnaires ont une part de primes près de deux fois inférieure (19,6%) à celle des autres fonctionnaires de catégorie A (33,9%), bien qu'elle soit en hausse depuis 2020, notamment en lien avec le « Grenelle de l'éducation » et le « Pacte enseignant ». Les fonctionnaires de catégorie A de la FPT ont une rémunération brute composée de 29,5% de primes et rémunérations annexes, contre 25,3% pour les fonctionnaires de catégorie A de la FPH. En 2024, la part des primes des fonctionnaires de catégorie B atteint 29,5%. Elle s'élève à 36,1% dans la FPE (30,8% hors policiers et corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire, contre 41,7% en moyenne pour les policiers et encadrants de la pénitentiaire), à 26,6% dans la FPT et à 23,4% dans la FPH. La part des primes des fonctionnaires de catégorie C atteint 27,0% dans la FPE, 23,3% dans la FPT et 19,5% dans la FPH.

Source, avertissement et définitions

Source

Les salaires et les effectifs de la fonction publique sont obtenus à partir du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp), produit par l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) depuis 2009. Le champ de suivi des rémunérations regroupe les agents civils dont le poste se situe en France métropolitaine ou dans les départements et régions d'outre-mer (DROM) [hors Mayotte] : il exclut donc les agents affectés à l'étranger. Contrairement aux données sur l'emploi, le suivi des salaires est sur un champ excluant les militaires.

Les données présentées incluent les bénéficiaires de contrats aidés et excluent les apprentis dans tous les versants. Les agents relevant des « Autres catégories et statuts » correspondent à des situations spécifiques à chaque versant, si bien que la dispersion des salaires y est importante, particulièrement dans la FPH.

– Dans la fonction publique de l'État (FPE) sont exclus les élus exerçant un mandat politique ou syndical, les militaires, les volontaires du service civique. Les enseignants des établissements privés sous contrat s'ajoutent aux agents des ministères et de leurs établissements publics administratifs. Par ailleurs, le champ des enseignants est plus large que celui retenu par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp), le service statistique du ministère de l'Éducation nationale (MEN). En effet, outre les enseignants des secteurs public et privé sous contrat du MEN, il inclut ceux de l'Enseignement supérieur et d'autres ministères, comme celui de l'Agriculture.

– Dans la fonction publique territoriale (FPT), les assistants maternels et familiaux, les élus et les apprentis sont exclus du champ. La restriction aux seuls agents civils exclut également les marins-pompiers de Marseille, du fait de leur statut militaire.

– Dans la fonction publique hospitalière (FPH), les assistants maternels, les internes et les externes sont exclus.

Le champ de suivi des salaires dans la fonction publique ne couvre pas l'ensemble des rémunérations versées. Il repose sur l'observation de postes (actifs, non annexes), conjonction de l'emploi d'une personne pour une durée déterminée par un employeur. Il exclut alors les personnes en congés formation et les détenus. Certains postes sont également exclus, notamment lorsque des variables de contrôle sur les salaires paraissent manifestement incohérentes ou que les salaires paraissent aberrants.

Les données sont issues de données administratives qui peuvent connaître des fragilités sur certaines variables. Par exemple, les données sur les professions et catégories socioprofessionnelles, les catégories hiérarchiques ou les indices peuvent être mal ou non renseignées. Les résultats présentés selon ces ventilations sont alors à prendre avec précaution.

Avertissement

Depuis 2022, conformément au décret n° 2016-611 du 18 mai 2016, la quasi-totalité des employeurs de la fonction publique ont basculé leur système de déclaration en déclarations sociales nominatives (DSN). Les données du Siasp, la base statistique qui est la source de cette publication, sont désormais principalement issues de ces déclarations sociales.

Les rémunérations dans la fonction publique en 2024

Ainsi, du fait de changements déclaratifs, applicatifs et de concepts, les résultats diffusés dans cette publication ne sont pas totalement comparables, en niveau, à ceux des publications réalisées sur les millésimes antérieurs. Seules les données de la vue du présent ouvrage « L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2024 » permettent d'étudier l'évolution des rémunérations à méthodologie constante, car les données de l'année 2023 ont été recalculées afin de présenter des évolutions annuelles cohérentes et homogènes entre les années 2023 et 2024, comme cela est fait chaque année.

Définitions

Le **salaire en équivalent temps plein (EQTP)** correspond au salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif, puis mensualisé. Pour un agent ayant occupé un poste de travail durant six mois à 80 % et ayant perçu au total 10 000 euros, le salaire en EQTP est de $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$ euros par an, soit 2 083 euros par mois. Pour calculer le salaire moyen en EQTP ou sa distribution, tous les postes, y compris les postes à temps partiel, sont pris en compte au *pro rata* de leur volume de travail effectif (soit $0,5 \times 0,8 = 0,4$ EQTP dans l'exemple précédent).

Le **traitement indiciaire brut** s'obtient en multipliant l'indice majoré par la valeur du point. C'est le traitement avant tout complément et toute retenue. L'indice majoré est fixé par les grilles indiciaires définies pour chaque grade de fonctionnaire.

Les **primes et rémunérations annexes** sont liées à l'employeur, aux fonctions exercées, à la réalisation d'heures supplémentaires ou à des sujétions particulières. Elles incluent les indemnités (y compris celle de résidence), le supplément familial, et les rachats de jours de congé dans le cadre du compte épargne-temps (CET).

Le **Rifseep** est le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ; c'est le régime indemnitaire d'une partie des fonctionnaires de l'État. Même si la mise en place d'un régime indemnitaire n'est pas obligatoire dans la FPT, le Rifseep de l'État sert de référence à la mise en place du régime indemnitaire dans les collectivités territoriales pour la plupart des cadres d'emplois.

Le **salaire brut** s'obtient en ajoutant au traitement indiciaire brut les primes et indemnités diverses.

Le **salaire net** (de prélèvements sociaux) est le salaire que perçoit effectivement le salarié avant prélèvement de l'impôt sur le revenu. Il s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales, la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Les taux et assiettes de cotisation sont identiques, quel que soit le versant. Les cotisations sociales salariales correspondent aux cotisations retraite : 11,1 % du traitement indiciaire et 5,0 % des primes et indemnités au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP). Quelques primes particulières sont soumises aux cotisations du Service de retraite de l'État (SRE) ou de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) : les primes des agents en tenue dans la FPE (indemnité de sujétions spéciales de la police, par exemple), les primes de sujétion des aides-soignants et de feu des pompiers sont soustraites de l'assiette de cotisations RAFP.

Les **corps** sont classés en trois catégories hiérarchiques (A, B et C) selon le niveau de recrutement et les fonctions des agents qui les composent. Ces catégories recouvrent en partie les catégories socioprofessionnelles (cadres, professions intermédiaires, ouvriers et employés). Unités de base de la gestion de la carrière des fonctionnaires, les corps sont composés de grades, subdivisés en échelons.

La **grille indiciaire** détermine, à échelon donné, le traitement indiciaire ainsi que la durée et les conditions d'avancement d'échelon dans le grade concerné.

Pour en savoir plus

- Dixte C., Guiton M. et Volat G. (2025), « Les rémunérations dans la fonction publique en 2023 », in *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2025*, DGAFP-SDessi, octobre.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-remunerations-dans-la-fonction-publique-en-2023>
- Esbelin L. et Dixte C. (2026), « Les salaires dans la fonction publique hospitalière en 2024 : le salaire net mensuel moyen augmente de 0,7 % en euros constants », *Insee Première* n° 2102, Insee, mai.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8986438>
- Galiana L. et Gateaud G. (2026), « Les salaires dans la fonction publique de l'État en 2024 : le salaire net moyen croît de 2,6 % en euros constants », *Insee Première* n° 2100, Insee, mai.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8986474>
- Insee (2026). « Emploi, chômage, revenus du travail », *Insee Références*, édition 2026.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8733125>
- Massis D. (2026), « Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans les ministères en 2025 », *Stats Rapides* n° 130, DGAFP-SDessi, février.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-ecarts-de-remuneration-entre-les-femmes-et-les-hommes-fonctionnaires-dans-les-ministres-en-2025>
- Moreau T. et Desclodure J. (2026), « Les salaires dans la fonction publique territoriale en 2024 : le salaire net moyen augmente de 1,3 % en euros constants », *Insee Première* n° 2101, Insee, mai.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8984823>
- Sokhna N.P. et Duquesne T. (2025), « Les salaires dans le secteur privé en 2024 : avec le reflux de l'inflation, le pouvoir d'achat des salaires progresse à nouveau », *Insee Première* n° 2079, Insee, octobre.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8657156>

Données complémentaires

De nombreuses données sont téléchargeables dans la [version en ligne](#) du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*.

Elles mettent en perspective les résultats annuels avec les tendances sur des périodes plus longues.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2024

Julien DESCLOURE¹
 Christophe DIXTE²
 Gaëlle GATEAUD³

En 2024, dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 3,8% en euros courants, à un rythme identique à celui du salaire brut moyen.

L'inflation ralentit en 2024 (+2,0%), après des niveaux très élevés deux années consécutives (+4,9% en 2023 et +5,2% en 2022). Les mesures pour soutenir le pouvoir d'achat des agents publics (augmentation de la valeur du point d'indice en juillet 2023, attribution de 5 points supplémentaires d'indice majoré en janvier 2024, etc.) permettent d'obtenir un gain de pouvoir d'achat du salaire net en euros constants : +1,7% en 2024, après -0,7% en 2023.

Les mesures catégorielles à destination de certains personnels (enseignants, corps et emplois de la haute fonction publique, personnels des ministères de l'Intérieur et de la Justice, etc.) permettent une progression plus marquée en euros constants du salaire net des fonctionnaires de l'État (+3,1%) par rapport à ceux de la fonction publique territoriale (+1,4%) ou de la fonction publique hospitalière (+1,0%).

Pour les deux tiers des salariés de 2023 qui ont été présents en 2023 et 2024 chez le même employeur avec la même quotité de travail, le salaire moyen augmente de 2,8% en euros constants, contre +0,4% en 2023. Compte tenu de la hausse des prix, trois agents de la fonction publique restés en place sur dix ont perdu en pouvoir d'achat du salaire. En 2023, dans un contexte de forte inflation, c'était un agent sur deux.

Les différentes mesures catégorielles et à destination des agents de la fonction publique prises courant 2023 et en 2024 impactent leur pouvoir d'achat différemment selon les versants de la fonction publique et les trajectoires individuelles. Pour les mesurer, les salaires et les effectifs sont analysés en équivalent temps plein (EQTP), c'est-à-dire, en prenant en compte la quotité et la durée de travail sur l'année. Les évolutions de rémunération présentées sont calculées soit en euros courants, soit en euros constants afin de tenir compte de l'inflation.

1. Direction générale des collectivités locales (DGCL).

2. Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees).

3. DGAFP-SDessi.

En euros courants, le salaire net moyen dans la fonction publique augmente de 3,8% en 2024

Le salaire net moyen en EQTP dans la fonction publique augmente de 3,8% en euros courants entre 2023 et 2024 (Figure 1). Cette hausse s'explique en premier lieu par l'augmentation de 1,5% de la valeur du point d'indice de la fonction publique à compter de juillet 2023, et qui prend pleinement effet en 2024. À cela s'ajoute l'attribution de 5 points d'indice majoré à l'ensemble des fonctionnaires et aux contractuels rémunérés sur la base du point d'indice (contractuels dits « indicés ») au 1^{er} janvier 2024. En complément, certains agents des trois versants de la fonction publique, mobilisés pendant les Jeux olympiques et paralympiques (JOP) de Paris à l'été 2024, ont bénéficié d'une prime liée à cet événement. L'ensemble de ces mesures contribuent aussi à la hausse du salaire net moyen.

Figure 1 : Évolution des salaires mensuels en euros courants, selon la distribution et par versant, dans la fonction publique, en 2024

	Salaire moyen		Salaire médian		1 ^{er} décile		1 ^{er} quartile		3 ^e quartile		9 ^e décile	
	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
Ensemble de la fonction publique	3,7	3,8	3,6	3,7	3,5	3,5	3,0	3,1	4,5	4,6	4,1	4,3
Ensemble de la fonction publique, hors contrats aidés	3,7	3,8	3,6	3,7	3,5	3,5	3,0	3,1	4,5	4,7	4,1	4,3
Fonction publique de l'État (FPE)	4,5	4,7	5,1	5,3	3,3	3,3	4,2	4,4	5,2	5,4	4,5	4,6
Fonction publique territoriale (FPT)	3,2	3,3	3,3	3,4	3,8	3,9	3,6	3,7	3,2	3,4	2,5	2,7
Fonction publique hospitalière (FPH)	2,6	2,7	3,0	3,0	1,9	1,8	2,4	2,3	3,4	3,5	2,8	3,1

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFF-SDessi.
Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.
Lecture : En 2024, dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire brut moyen augmente de 3,7% et le salaire net moyen de 3,8% par rapport à 2023.

Le salaire net moyen en EQTP en euros courants a progressé de 4,7% dans la fonction publique de l'État (FPE), de 3,3% dans la fonction publique territoriale (FPT) et de 2,7% dans la fonction publique hospitalière (FPH).

Dans la FPE, la hausse du salaire net moyen, outre les mesures générales et les primes liées aux JOP de Paris 2024, s'explique par des mesures catégorielles à destination de corps et emplois spécifiques. Plusieurs mesures prises à l'Éducation nationale contribuent notamment à cette augmentation : d'une part, la revalorisation des volets indiciaire et indemnitaire du personnel enseignant (titulaires comme contractuels) débutant courant 2023 et jouant pleinement en 2024 (prime d'attractivité, mise en œuvre du « Pacte enseignant », extension du champ de versement des indemnités en éducation prioritaire, revalorisation de la grille indiciaire des accompagnants des élèves en situation de handicap [AESH]) et, d'autre part, la revalorisation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) des principaux corps non enseignants⁴. D'autres revalorisations ont bénéficié aux personnels de la Justice à la suite des « États généraux de la justice », ainsi qu'aux personnels du ministère de l'Intérieur, notamment les brigadiers et les gardiens de la paix, dans le cadre du « Beauvau de la sécurité ».

Dans la FPH, le salaire net en euros courants continue de ralentir (+2,7% en 2024, après +3,9% en 2023 et +4,7% en 2022). Les mesures salariales prévues par les accords du « Ségur de la santé », dont la montée en charge s'est achevée au cours de l'année 2022, ne permettent plus de faire progresser les salaires. Les mesures générales indiciaires pour la fonction publique ont toutefois permis de soutenir l'évolution du salaire net.

4. La revalorisation du Rifseep concerne les personnels d'inspection et de direction, ainsi que les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2024

Dans la FPT, les mesures générales expliquent principalement l'évolution du salaire net en 2024, aucune mesure catégorielle spécifique significative n'ayant été appliquée. Néanmoins, compte tenu de la structure par catégorie hiérarchique du versant, les agents percevant de bas salaires, et donc ceux de la FPT, bénéficient proportionnellement plus des effets de l'attribution des 5 points d'indice majoré supplémentaires, mais aussi de la revalorisation du point d'indice (car la part de leur rémunération basée sur le point d'indice est plus importante).

L'évolution du salaire net moyen est moins dynamique pour les contractuels

L'évolution du salaire net moyen en euros courants est de 3,5% pour les contractuels (Figure 2). Elle est moins élevée que celle du salaire net des fonctionnaires (+4,1%). En effet, les mesures générales (revalorisation du point d'indice et augmentation du nombre de points) ont concerné uniquement les agents dits « indicés ». Or, les contractuels ne sont pas tous rémunérés sur une base indiciaire, contrairement aux fonctionnaires. Et même si les enseignants contractuels, les AESH et les assistants d'éducation (AED), majoritairement contractuels, ont bénéficié, en 2023, de revalorisations dont les effets jouent pleinement en 2024, les contractuels sont moins concernés par les mesures indemnitaires. Par ailleurs, les mesures destinées à soutenir le pouvoir d'achat en 2023 pour les bas salaires (garantie individuelle du pouvoir d'achat [Gipa] et prime de pouvoir d'achat exceptionnelle [PPAE]) n'ont pas été reconduites en 2024, sachant que les contractuels sont en moyenne moins rémunérés que les fonctionnaires.

Figure 2 : Décomposition de l'évolution du salaire mensuel moyen dans la fonction publique par statut, en 2024

	Fonctionnaires			Contractuels			Autres catégories et statuts		
	Niveau moyen 2024 (en euros)	Évolution 2024/2023 en euros courants (en %)	Contribution à l'évolution en euros courants du salaire net moyen (en points de %)	Niveau moyen 2024 (en euros)	Évolution 2024/2023 en euros courants (en %)	Contribution à l'évolution en euros courants du salaire net moyen (en points de %)	Niveau moyen 2024 (en euros)	Évolution 2024/2023 en euros courants (en %)	Contribution à l'évolution en euros courants du salaire net moyen (en points de %)
Salaire brut (a)	3 460	4,0	4,9	2 747	3,5	4,3	5 347	4,1	5,0
Contributions et cotisations sociales	648	3,3	-0,8	541	3,3	-0,8	1 009	4,1	-1,0
-dont cotisations sociales salariales ¹ (b)	321	2,4	-0,3	291	2,6	-0,3	511	3,5	-0,4
-dont CSG et CRDS (c)	327	4,2	-0,5	250	4,2	-0,5	498	4,8	-0,5
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 812	4,1	4,1	2 206	3,5	3,5	4 338	4,1	4,1

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFF-SDessi.
Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.
1. Majoritairement les cotisations retraite
Lecture : Le salaire net moyen a évolué de 4,1% en euros courants pour les fonctionnaires de la fonction publique. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : + 4,9% imputables à l'augmentation du salaire brut et - 0,8% imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

L'évolution du salaire net moyen en euros courants des fonctionnaires est de 4,1%. Elle est plus dynamique pour les agents de catégorie A (+4,6%) que pour ceux de catégorie B (+3,6%), puis ceux de catégorie C (+2,6%) [Figure 3]. Au-delà des mesures générales indiciaires, les mesures indemnitaires à destination des enseignants et la mise en œuvre progressive de la réforme de la haute fonction publique contribuent à la hausse des rémunérations des fonctionnaires de catégorie A.

À l'opposé, l'évolution des salaires nets en euros courants des fonctionnaires de catégorie C est plus mesurée, car les surveillants et brigadiers de l'administration pénitentiaire, qui sont comptabilisés en catégorie B en 2024,

Les rémunérations dans la fonction publique

faisaient partie des personnels les mieux rémunérés au sein de la catégorie C. Leurs salaires progressent aussi moins vite que ceux des autres catégories, car la PPAE, qui a surtout bénéficié aux agents de catégorie C, n'a été versée qu'en 2023. Les agents de cette catégorie ne sont le plus souvent concernés que par les mesures indiciaires.

Figure 3 : Évolution du salaire net mensuel en euros courants dans la fonction publique selon la distribution, en 2024

en %

	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile
Ensemble	3,8	3,7	3,5	3,1	4,6	4,3
Fonctionnaires	4,1	4,0	3,5	3,2	4,9	4,6
dont catégorie A	4,6	5,0	5,0	4,8	4,5	3,6
dont catégorie B	3,6	3,3	2,3	2,7	4,1	4,6
dont catégorie C	2,6	2,5	3,8	3,1	2,5	2,1
Contractuels	3,5	3,3	4,0	3,9	3,9	3,7
Autres catégories et statuts ¹	4,1	6,2	8,7	6,7	3,2	1,7
Ensemble, hors bénéficiaires de contrats aidés	3,8	3,7	3,5	3,1	4,7	4,3
Bénéficiaires de contrats aidés	2,0	2,1	2,4	2,4	2,1	1,4
Femmes	3,9	3,7	3,8	3,0	4,6	4,5
Hommes	3,7	3,8	3,3	3,1	4,7	3,8
Moins de 30 ans	4,4	4,0	3,1	3,3	4,4	5,6
30-39 ans	4,2	4,2	3,8	3,1	4,8	5,3
40-49 ans	3,9	3,5	3,2	2,8	4,7	4,4
50-59 ans	3,7	3,9	3,3	3,0	4,6	4,0
60 ans ou plus	1,8	1,7	2,8	2,2	2,6	1,2

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDess.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

1. Les « Autres catégories et statuts » regroupent principalement : dans la FPE, les enseignants de l'enseignement privé sous contrat et les ouvriers d'État; dans la FPT, les collaborateurs de cabinet; dans la FPH, le personnel médical (médecins, odontologistes et pharmaciens).

Lecture : Dans la fonction publique, en 2024, le salaire net moyen a augmenté de 3,8 %, le salaire net médian de 3,7 %, le premier décile de 3,5 % et le neuvième décile de 4,3 %.

Encadré 1 : Les instruments de réévaluation des rémunérations dans la fonction publique

L'évolution de la rémunération des fonctionnaires dépend :

- des mesures d'avancement individuelles (par exemple, changement d'échelon et promotion de grade ou de corps);
- des mesures générales (par exemple, revalorisation du point d'indice de la fonction publique, attribution de points à l'ensemble des agents « indicés », attribution de points par modification de la correspondance entre indice brut et indice majoré, hausse du minimum de traitement, prime de pouvoir d'achat exceptionnelle, etc.);
- des mesures catégorielles, statutaires et indemnitaires (par exemple, les revalorisations des grilles indiciaires de rémunération de certains corps dans le cadre de la mise en place de la réforme de la haute fonction publique).

Zoom : Hausse de la valeur du point d'indice et indice minimum de traitement

La valeur mensuelle du point d'indice, qui sert au calcul du traitement indiciaire brut, est passée de 4,68603 euros au 1^{er} février 2017 à 4,85003 euros au 1^{er} juillet 2022 (+ 3,5 %), puis à 4,92278 euros au 1^{er} juillet 2023 (+ 1,5 %).

L'indice minimum de traitement indiciaire est passé de 352 à 353 au 1^{er} janvier 2023, puis à 361 au 1^{er} mai 2023, et ensuite à 366 au 1^{er} janvier 2024 (suite à l'attribution de 5 points d'indice).

Zoom : Pacte enseignant

À partir de septembre 2023, l'ensemble des professeurs bénéficient d'une hausse de leur rémunération, quels que soient leur statut (titulaire, contractuel ou stagiaire), leur corps ou leur ancienneté.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2024

Les montants de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (Isae), versée aux enseignants du premier degré, et de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (Isoe), attribuée aux enseignants du second degré, sont doublés pour atteindre 2 550 euros bruts par an. Tous les professeurs voient leur rémunération augmenter d'au moins 125 euros nets par mois.

Pour les enseignants ayant une à dix années d'ancienneté, ces revalorisations atteindront de 174 à 251 euros nets par mois dans le premier degré.

Les indemnités de sujétions particulières versées aux professeurs documentalistes sont également relevées à 2 550 euros bruts par an.

Les enseignants chargés de fonctions spécifiques ou exerçant dans des structures particulières (conseillers pédagogiques, enseignants référents à la scolarité des élèves en situation de handicap, enseignants référents pour les usages du numérique, enseignants en milieu pénitentiaire, maîtres formateurs et formateurs académiques, etc.), les conseillers principaux d'éducation et les psychologues de l'Éducation nationale bénéficient d'une augmentation de leur indemnité de fonction dans les mêmes proportions que les autres enseignants. À titre d'exemple, celle des conseillers principaux d'éducation atteint 1 294 euros.

Ces mesures jouent en année pleine sur 2024.

Zoom : La prime dans le cadre des Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024

Une prime exceptionnelle est versée aux agents de la fonction publique, quels que soient le versant et le statut, mobilisés dans le cadre de la préparation et du déroulement des Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024.

Pour la FPE, la prime est versée via le relèvement de primes ou indemnités déjà existantes, liées à l'engagement professionnel et à la manière de servir, de manière exceptionnelle. Le montant de cette prime dépend du degré d'implication et de l'impact sur leur métier et peut aller jusqu'à 1 500 euros. Pour les personnels des services de police, le montant de la prime peut atteindre 1 900 euros.

Le personnel de la Ville de Paris perçoit une prime JO allant de 600 euros à 1 900 euros.

Pour la FPH, et notamment l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris (AP-HP), le montant de la prime dépend du type de personnel, en compensation d'une semaine de congés non prise. Par exemple, le personnel de catégorie A perçoit 1 200 euros bruts, quand la prime vaut 800 euros bruts pour les agents de catégorie C, à chaque fois pour une semaine non posée.

Zoom : Le Beauvau de la sécurité

À compter du 1^{er} juillet 2023, les grades de gardien de la paix et de brigadier fusionnent, ce qui s'accompagne d'une revalorisation de la grille indiciaire.

Afin de rétribuer le risque lié à l'exercice des fonctions dans la Police nationale, une indemnité de sujétion spéciale est mise en œuvre au 1^{er} juillet 2023 pour les personnels administratifs et techniques, avec une montée en puissance en 2025 et 2027. Le montant de cette indemnité atteindra 200 euros bruts mensuels en 2027.

L'indemnité d'exercice des fonctions de l'ensemble des policiers adjoints est revalorisée de 15 euros par mois au 1^{er} juillet 2024.

L'indemnité de travail de nuit sera triplée d'ici à 2027, avec une montée progressive en trois paliers au 1^{er} juillet 2023, 1^{er} juillet 2025 et 1^{er} juillet 2027.

La grille indiciaire des brigadiers-chefs est rééchelonnée au 1^{er} janvier 2024.

Zoom : Les États généraux de la justice

À compter du 1^{er} novembre 2023, la grille indiciaire des greffiers des services judiciaires est revalorisée.

Le régime indemnitaire des magistrats de l'ordre judiciaire est réformé à partir du 1^{er} octobre 2023 et s'accompagne d'une revalorisation des différentes primes et indemnités.

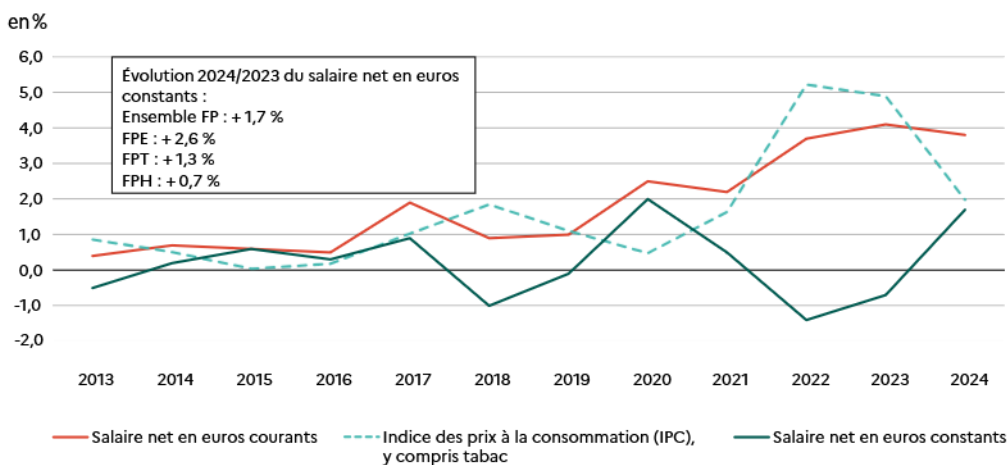
À partir du 1^{er} janvier 2024, le corps d'encadrement et d'application de l'administration pénitentiaire, c'est-à-dire les surveillants pénitentiaires, les premiers surveillants et les majors, est désormais un corps de catégorie B. Ce reclassement s'accompagne d'une revalorisation de la grille indiciaire et des indemnités.

Le corps de commandement de l'administration pénitentiaire, qui est composé notamment des lieutenants, capitaines et commandants, fusionne avec celui des chefs des services pénitentiaires. Il est dorénavant classé en catégorie A. La grille indiciaire est revalorisée. De plus, le volet indemnitaire des directeurs des services pénitentiaires d'insertion et de probation est réévalué, ainsi que la grille indiciaire des directeurs des services pénitentiaires.

Le salaire net en euros constants des agents de la fonction publique augmente de 1,7%

L'inflation ralentit en 2024 (+2,0%, après +4,9% en 2023). Grâce aux mesures indiciaires prises courant 2023 et en 2024, le pouvoir d'achat du salaire en EQTP des agents publics augmente de 1,7% en 2024, après deux années d'évolution négative (**Figure 4**) [voir **Définitions**]. Les différences d'évolution entre versants de la fonction publique sont similaires à celles constatées dans les évolutions en euros courants. Ainsi, le salaire net moyen en euros constants progresse plus dans la FPE (+2,6%) que dans la FPT (+1,3%) et la FPH (+0,7%).

Figure 4 : Évolution des salaires nets mensuels en euros courants et en euros constants dans la fonction publique, depuis 2013



Sources : Siasp, Insee ; Indice des prix, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFF-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Lecture : En 2024, le salaire net moyen des agents de la fonction publique augmente de 3,8% en euros courants. Dans le même temps, les prix augmentent de 2,0%. Ainsi, le pouvoir d'achat du salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) des agents de la fonction publique augmente de 1,7% en 2024.

Pour l'ensemble des fonctionnaires de la fonction publique, les mesures générales visant à soutenir le traitement indiciaire (revalorisation du point d'indice en juillet 2023 et ayant un effet sur l'ensemble de l'année 2024, et attribution de 5 points d'indice majoré) permettent de compenser l'inflation, et se traduisent par une hausse en euros constants du traitement indiciaire (+1,0%). Les contributions des différentes composantes de la rémunération des fonctionnaires varient selon le versant (**Figure 5**).

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2024

Figure 5 : Décomposition de l'évolution en euros constants du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique, en 2024

	FPE			FPT			FPH			Ensemble FP		
	Niveau 2024 (en euros)	Évolution 2024/2023 en euros constants (en %)	Contribution à l'évolution du salaire net moyen (en points de %)	Niveau 2024 (en euros)	Évolution 2024/2023 en euros constants (en %)	Contribution à l'évolution du salaire net moyen (en points de %)	Niveau 2024 (en euros)	Évolution 2024/2023 en euros constants (en %)	Contribution à l'évolution du salaire net moyen (en points de %)	Niveau 2024 (en euros)	Évolution 2024/2023 en euros constants (en %)	Contribution à l'évolution du salaire net moyen (en points de %)
Salaire brut (a)	4025	2,9	3,5	2926	1,2	1,5	3314	0,9	1,1	3460	1,9	2,4
– Traitement brut	2 962	0,6	0,6	2 194	1,6	1,5	2 532	0,8	0,7	2 582	1,0	0,9
– Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement (SFT)	1 063	9,8	3,0	733	0,1	0,0	782	1,3	0,4	878	4,9	1,5
dont indemnité de résidence ¹	31	2,4	0,0									
dont supplément familial ¹	30	-3,8	0,0									
dont primes et rémunérations annexes, hors indemnité de résidence et SFT	1 001	10,5	3,0									
Contributions et cotisations sociales	758	2,0	-0,5	544	0,5	-0,1	623	0,6	-0,1	648	1,3	-0,3
– Cotisations salariales ² (b)	378	1,2	-0,1	266	-0,7	0,1	308	0,1	0,0	321	0,4	0,0
– CSG et CRDS (c)	379	2,9	-0,3	277	1,7	-0,2	315	1,1	-0,1	327	2,2	-0,3
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	3 267	3,1	3,1	2 383	1,4	1,4	2 691	1,0	1,0	2 812	2,1	2,1

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.
Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires.
1. Rapporté à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.
2. Majoritairement les cotisations retraite.
Lecture : En 2024, le salaire net moyen a augmenté en euros constants de 2,1% pour les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : + 2,4% imputables à l'évolution du salaire brut, dont + 0,9% à l'évolution du traitement brut indiciaire et + 1,5% à l'évolution des primes et indemnités ; et - 0,3% imputable aux cotisations sociales, dont les taux n'ont pas évolué.

Dans la FPE, le traitement indiciaire brut moyen augmente légèrement, de 0,6%, en euros constants, mais les primes et rémunérations annexes progressent fortement, de 9,8%, en euros constants. Elles sont portées par les revalorisations destinées aux enseignants et au personnel de l'administration pénitentiaire et par le versement de la prime JOP. Elles contribuent ainsi à hauteur de 3,0 points à l'évolution du salaire net moyen, permettant de porter à 3,1% l'évolution du salaire net moyen en euros constants.

Dans la FPT, le traitement indiciaire brut augmente également en euros constants (+1,6%). Les primes et rémunérations annexes sont stables en euros constants. Les primes JOP sont compensées par la suppression de la PPAE et de la Gipa. L'évolution du salaire net moyen en euros constants, qui s'établit à +1,4%, s'explique entièrement par l'augmentation du traitement brut indiciaire.

Les rémunérations dans la fonction publique

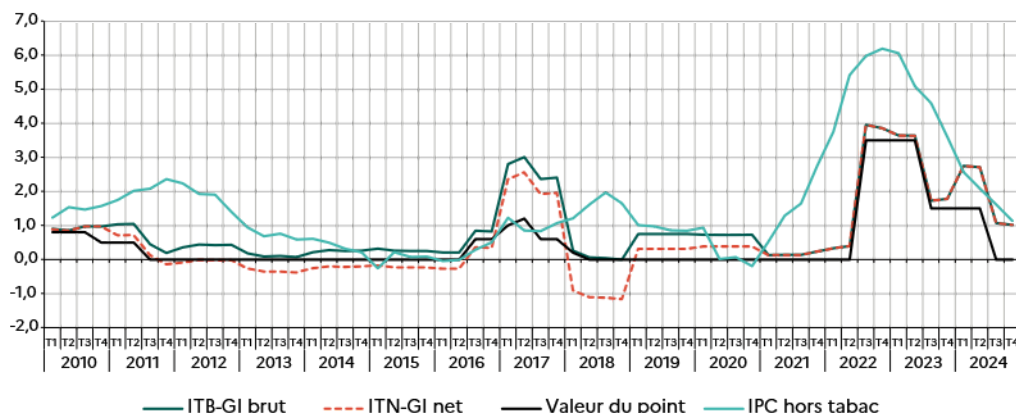
Dans la FPH, le traitement indiciaire brut est en hausse en euros constants (+0,8%). Les primes et rémunérations annexes, qui augmentent de 1,3%, ne contribuent que pour 0,4 point à l'augmentation du salaire net moyen en euros constants.

Les mesures générales et catégorielles de 2024 font augmenter l'indice de traitement net-grille indiciaire de la FPE de 1,9%

En glissement annuel entre le dernier trimestre de 2023 et celui de 2024, l'indice de traitement net-grille indiciaire (ITN-GI) pour les agents non contractuels de la FPE augmente de 1,0% (Figure 6).

Figure 6 : Glissement annuel de l'ITB-GI, de la valeur du point d'indice de la fonction publique et de l'indice des prix à la consommation (IPC)

Évolution annuelle (T/T-4) en %



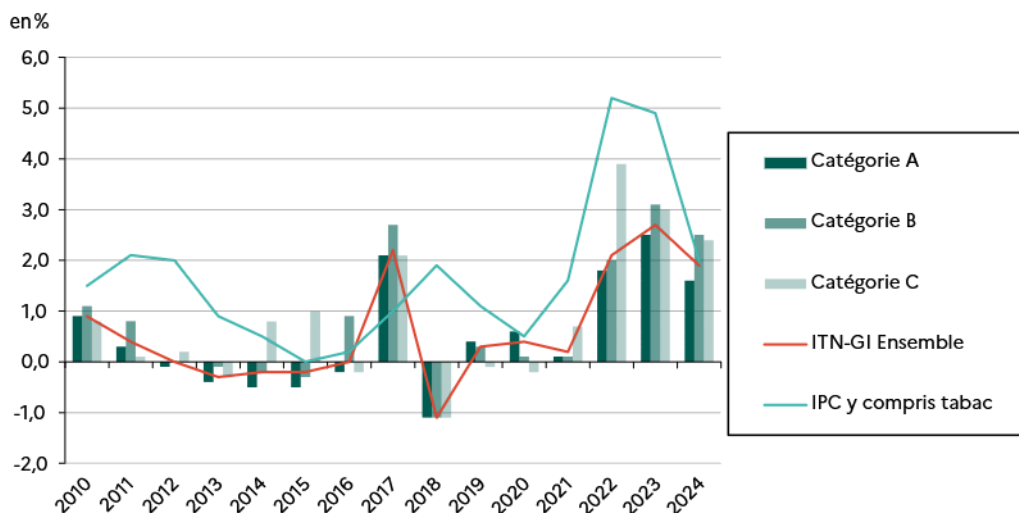
Sources : DGAFP-SDessi ; Insee (pour les indices des prix).

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires et magistrats de la FPE.

Lecture : La valeur du point n'a pas évolué au quatrième trimestre 2024 par rapport au quatrième trimestre 2023. L'ITB-GI a augmenté de 1,0% au quatrième trimestre 2024 par rapport au quatrième trimestre 2023. L'ITN-GI a augmenté au même rythme en raison de la stabilité des taux de cotisation entre 2023 et 2024.

En moyenne annuelle, la hausse est de 1,9% en 2024 (Figure 7) et s'explique majoritairement par la revalorisation de la valeur du point de la fonction publique : +1,5% au 1^{er} juillet 2023. L'attribution de 5 points d'indice majoré contribue également à cette hausse, permettant ainsi aux agents d'être rémunérés au-dessus du smic. Ces mesures permettent de compenser l'inflation (+2,0% en moyenne annuelle). L'évolution en moyenne annuelle est la plus élevée pour les agents de catégorie B (+2,5%). À la suite de leur passage en catégorie A, les grilles indiciaires des lieutenants, capitaines et commandants des services pénitentiaires, qui restent comptabilisés dans les effectifs de la catégorie B pour l'ITN-GI 2024, sont rééchelonnées. Les brigadiers et majors de la Police nationale ainsi que les greffiers connaissent également un changement de leur grille indiciaire. L'évolution en moyenne annuelle pour les agents de catégorie C (+2,4%) est proche de celle des B. Elle s'explique par le passage de C en B des surveillants et brigadiers de l'administration pénitentiaire, encore comptabilisés dans les effectifs de la catégorie C pour l'ITN-GI, qui voient, eux aussi, leurs grilles indiciaires rééchelonnées. Enfin, les agents de catégorie A connaissent la plus faible évolution moyenne (+1,6%), car peu de mesures catégorielles les ont concernés. L'évolution s'explique par les mesures générales, communes aux trois catégories.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2024

Figure 7 : Évolution moyenne de l'ITN-GI et de l'indice des prix à la consommation depuis 2010

Sources : DGAFP-SDessi ; Insee (pour les indices des prix).

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires et magistrats de la FPE.

Lecture : En 2024, l'IPC a progressé de 2,0 %, l'ITN-GI des agents civils de catégorie A a augmenté de 1,6 %, celui des agents de catégorie B de 2,5 %, celui des agents de catégorie C de 2,4 %. Au total, l'ITN-GI progresse de 1,9 % pour l'ensemble des agents.

Encadré 2 : Premiers éléments sur l'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2025

Selon les comptes nationaux de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), la masse des salaires et traitements bruts des administrations publiques a augmenté de 0,8 % en 2025, et leurs effectifs d'emploi intérieur en équivalent temps plein sont en légère hausse (+0,2 %) par rapport à 2024. Ainsi, le salaire brut moyen en équivalent temps plein dans les administrations publiques augmenterait de 0,6 % en 2025. Dans sa note de conjoncture de juin 2026, l'Insee donne une évolution identique pour le salaire moyen par tête dans les administrations publiques.

Le champ des administrations publiques diffère de celui de la fonction publique : il inclut notamment les organismes de protection sociale et les hôpitaux privés à but non lucratif. Cependant, les écarts observés entre l'évolution du salaire moyen par tête dans les administrations publiques et celle du salaire moyen calculé à partir des bases Siasp sont faibles. Aussi, l'évolution du salaire moyen par tête dans les administrations publiques est une bonne approximation de celle du salaire brut dans la fonction publique.

Entre 2024 et 2025, les taux de cotisations salariales étant stables, il n'y a pas d'écart entre l'évolution du salaire brut et celle du salaire net.

L'évolution du salaire net moyen en 2025 (+0,6 %) est peu dynamique, car aucune mesure générale n'a été prise et les mesures catégorielles sont moins nombreuses.

Après un ralentissement de l'inflation (+2,0 % en 2024), celle-ci continue de freiner pour s'établir à 0,9 % en moyenne annuelle. Ainsi, l'évolution 2025 du salaire net moyen en euros constants redeviendrait légèrement négative, à -0,3 %, après une année positive à 1,7 % en 2024, et deux années de perte de pouvoir d'achat en 2022 et 2023.

Les rémunérations dans la fonction publique

Deux tiers des agents de la fonction publique restent en place entre deux années

Dans l'ensemble de la fonction publique, les deux tiers des agents employés au cours de l'année 2023 ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs, de janvier 2023 à décembre 2024, chez le même employeur, avec la même quotité de travail (**Figure 8**). La proportion d'agents en place varie en fonction du statut : ils sont sept sur dix parmi les fonctionnaires présents en 2023, et quatre sur dix parmi les contractuels.

Figure 8 : Proportion d'agents en place en 2023 et 2024, suivant le versant

Situation en 2023	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP
Ensemble	63	69	71	67
Fonctionnaires	69	77	77	74
dont catégorie A	70	72	73	71
dont catégorie B	71	75	79	75
dont catégorie C	67	78	81	77
Contractuels	41	44	53	45
Autres catégories et statuts	63	64	63	63
Ensemble, hors bénéficiaires de contrats aidés	63	70	71	67
Bénéficiaires de contrats aidés	5	17	15	16
Femmes	61	66	70	65
Hommes	65	74	74	70
Moins de 30 ans	35	45	57	44
30-39 ans	54	63	66	60
40-49 ans	70	74	78	73
50-59 ans	75	79	81	78
60 ans ou plus	54	58	56	56
< 1 ^{er} décile	28	43	43	39
< 1 ^{er} quartile	39	56	58	52
< Médiane	51	64	66	60
< 3 ^e quartile	59	67	70	64
< 9 ^e décile	62	69	71	66

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFF-SDess.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Note : Les agents dont il s'agit ici sont présents les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur avec la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, sont inclus les agents dont l'établissement a changé à la suite d'une fusion d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI). Les personnes sont comptabilisées dans leur situation de début de période.

Lecture : 63 % des agents présents dans la FPE en 2023 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long des années 2023 et 2024. Parmi les 25 % des agents les moins rémunérés (c'est-à-dire, dont le salaire net moyen mensuel de 2023 est inférieur à 1941 euros), 52 % sont présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long des années 2023 et 2024.

Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à avoir travaillé pour le même employeur et avec la même quotité de travail (65 % contre 70 %). Cette différence s'explique essentiellement par leur plus fort recours au temps partiel : elles changent de ce fait plus fréquemment de quotité de travail. Les agents les plus jeunes et les plus âgés sont également moins nombreux à travailler vingt-quatre mois consécutifs avec la même quotité de travail. Pour les moins de 30 ans, il s'agit d'un effet de structure : la proportion de contractuels et de contrats aidés est plus importante que dans les autres classes d'âge. Seuls 56 % des 60 ans ou plus restent en place deux années consécutives, du fait des départs à la retraite.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2024

La rémunération des agents restés en place augmente de 2,8% en euros constants

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) mesure le salaire moyen des seules personnes présentes au cours des deux années consécutives chez le même employeur, avec la même quotité de travail. La RMPP nette augmente à un rythme élevé en 2024 en euros courants (+ 4,8%), même si elle progresse à un rythme inférieur à 2023 (+ 5,3% en 2023, après + 5,8% en 2022). Du fait du ralentissement de l'inflation en 2024, son évolution en euros constants est à un niveau assez élevé (+ 2,8%, contre + 0,4% en 2023) [Figure 9].

Figure 9 : Évolution en euros constants du salaire net des agents en place en 2023 et 2024 dans la fonction publique, en 2024

en %

Situation en 2023	Ensemble FP					
	RMPP	Distribution des évolutions individuelles				
		Médiane	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile
Ensemble	2,8	2,2	-3,4	-0,5	5,7	10,5
Fonctionnaires	2,9	2,2	-3,2	-0,4	5,6	10,2
dont catégorie A	3,6	3,1	-2,7	0,2	6,8	11,4
dont catégorie B	2,5	1,8	-3,7	-0,7	5,5	10,8
dont catégorie C	1,9	1,7	-3,3	-0,7	4,4	8,2
Contractuels	2,4	1,6	-4,5	-1,4	5,4	11,2
Autres catégories et statuts	2,6	3,5	-4,4	-0,3	7,9	13,4
Ensemble, hors bénéficiaires de contrats aidés	2,8	2,2	-3,4	-0,5	5,7	10,5
Bénéficiaires de contrats aidés	5,4	2,6	-2,3	0,2	9,3	18,5
Femmes	2,7	2,2	-3,5	-0,5	5,6	10,2
Hommes	2,9	2,2	-3,4	-0,5	5,9	11,0
Moins de 30 ans	4,1	2,9	-4,1	-0,8	7,5	13,9
30-39 ans	3,7	2,8	-3,6	-0,2	6,8	12,6
40-49 ans	3,2	2,5	-3,0	-0,2	6,1	10,7
50-59 ans	2,3	1,8	-3,3	-0,6	5,0	9,0
60 ans ou plus	1,0	1,0	-4,6	-1,4	4,0	8,0

RMPP : Rémunération moyenne des personnes en place.

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDess.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Note : Les agents dont il s'agit ici sont présents les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur avec la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, sont inclus les agents dont l'établissement a changé à la suite d'une fusion d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI). Les personnes sont comptabilisées dans leur situation de début de période.

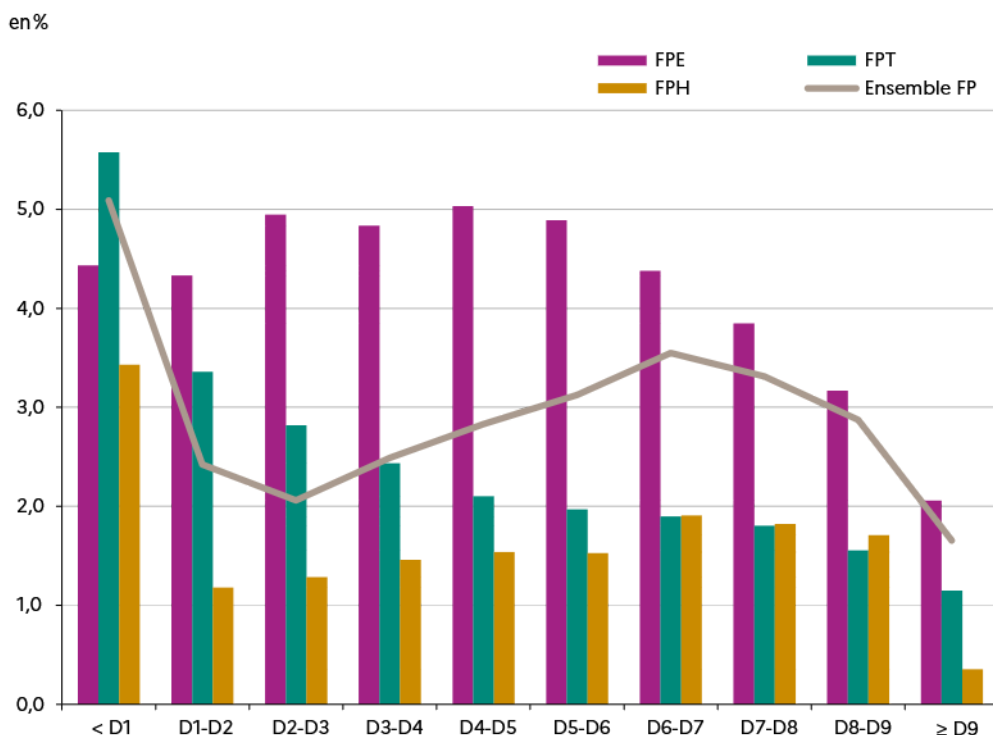
Lecture : Parmi les agents en place en 2023 et 2024, le salaire net moyen a augmenté de 2,8%. Pour la moitié des agents en place en 2023 et 2024, le salaire net a augmenté de 2,2%. Il a diminué de 3,4% pour 10% des agents et augmenté de plus de 10,5% pour 10% des agents.

Un dixième des agents restés en place entre 2023 et 2024 avec la même quotité de travail ont bénéficié d'une hausse de pouvoir d'achat supérieure à 10,5%. A contrario, un dixième de ces agents ont vu leur rémunération nette reculer d'au moins 3,4%. Conformément à la forme générale des carrières salariales, c'est pour les agents les plus jeunes que l'évolution de la rémunération nette a été la plus dynamique (+ 4,1% en moyenne pour les moins de 30 ans et + 3,7% pour les 30-39 ans en euros constants). Les évolutions ralentissent au fil des âges et s'établissent à + 1,0% pour les agents âgés de 60 ans ou plus.

Les rémunérations dans la fonction publique

Malgré la non-reconduction de la Gipa et le versement unique de la PPAE en 2023, les mesures salariales permettent d'avoir une évolution de la RMPP en euros constants positive, quels que soient les déciles. Les mesures indiciaires profitent plus aux salaires les plus bas; la rémunération progresse davantage pour le premier décile : +5,1% en euros constants pour les agents en place appartenant au premier décile de rémunération en 2023 (et même +5,6% pour les agents en poste dans la FPT) [Figure 10]. La RMPP progresse le moins pour le dernier décile (+1,7% pour l'ensemble de la fonction publique, +0,4% pour la FPH, mais +2,1% pour la FPE).

Figure 10 : Évolution en euros constants de la RMPP nette des agents en place en 2023 et 2024, selon leur position relative dans la distribution des salaires en 2023



Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDess.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Note : Les agents dont il s'agit ici sont présents les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur avec la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, sont inclus les agents dont l'établissement a changé à la suite d'une fusion d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI). Les personnes sont comptabilisées dans leur situation de début de période.

Lecture : Les 10% d'agents de la fonction publique présents en 2023 et 2024, qui percevaient en 2023 un salaire net inférieur au premier décile des agents en place, ont connu, en 2024, une évolution de leur RMPP nette de 5,1%.

La RMPP nette en euros constants progresse moins pour les contractuels (+2,4%) que pour les fonctionnaires (+2,9%). Cela s'explique par plusieurs éléments : d'une part, l'augmentation de la valeur du point d'indice jouant en année pleine en 2024 et l'attribution des 5 points d'indice majoré profitent uniquement aux contractuels dits « indicés », dont la rémunération repose quasi exclusivement sur le traitement indiciaire brut; d'autre part, les mesures destinées davantage aux bas salaires (PPAE, Gipa) n'ont pas été prolongées en 2024, alors que les agents contractuels sont en moyenne plus faiblement rémunérés que les fonctionnaires.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2024

Compte tenu des mesures spécifiques s'adressant aux agents de la FPE (États généraux de la justice, Beauvau de la sécurité, revalorisation du Rifseep dans l'Éducation nationale, mise en œuvre du Pacte enseignant, etc.), l'évolution de la RMPP nette y est plus dynamique (+3,9% en euros constants). Notamment, plus d'un fonctionnaire de la FPE sur deux exerce une profession d'enseignant et a vu sa RMPP nette progresser de 4,8% en euros constants. La RMPP nette en euros constants augmente moins dans la FPT (+2,2%) et dans la FPH (+1,4%).

Le pouvoir d'achat du salaire augmente pour sept agents sur dix restés en place

Compte tenu d'une inflation plus contenue en 2024, la part des agents en place dans la fonction publique dont la rémunération nette a moins évolué que l'inflation s'établit à 29%. En raison des mesures spécifiques prises pour les agents de la FPE, les agents ayant perdu en pouvoir d'achat sont moins nombreux dans la FPE (24%) que dans la FPT (28%). Les agents ayant perdu en pouvoir d'achat dans la FPH sont beaucoup plus nombreux (40%) [Figure 11].

Figure 11 : Proportion d'agents en place en 2023 et 2024 dont le salaire net a évolué négativement ou moins que l'inflation, en 2024

en %

Proportion d'agents dont le salaire net...	FPE		FPT		FPH		Ensemble FP	
	... a évolué négativement en 2024	... a moins évolué que l'inflation en 2024	... a évolué négativement en 2024	... a moins évolué que l'inflation en 2024	... a évolué négativement en 2024	... a moins évolué que l'inflation en 2024	... a évolué négativement en 2024	... a moins évolué que l'inflation en 2024
Ensemble	13	24	14	28	22	40	15	29
Fonctionnaires	12	23	13	28	21	38	14	28
dont catégorie A	10	18	16	35	18	33	12	23
dont catégorie B	13	28	13	29	21	37	16	32
dont catégorie C	21	44	13	26	25	49	16	31
Contractuels	22	36	16	29	25	46	21	36
Autres catégories et statuts	8	15	16	40	32	49	17	27
Ensemble, hors bénéficiaires de contrats aidés	13	24	14	28	22	40	15	29
Bénéficiaires de contrats aidés	25	40	11	21	5	12	11	21
Femmes	12	23	13	27	22	40	15	29
Hommes	14	26	14	29	23	42	15	29
Moins de 30 ans	21	32	11	21	21	35	18	30
30-39 ans	13	22	12	22	22	37	15	27
40-49 ans	10	20	13	27	21	39	14	26
50-59 ans	13	25	14	30	23	44	15	31
60 ans ou plus	20	37	18	35	29	52	21	39

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Note : Les agents dont il s'agit ici sont présents les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur avec la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, sont inclus les agents dont l'établissement a changé à la suite d'une fusion d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI). Les personnes sont comptabilisées dans leur situation de début de période.

Lecture : Parmi les agents de la FPE présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2023 et de 2024, le salaire a baissé nominalement pour 13 % d'entre eux, et il a évolué moins vite que l'inflation pour 24 % d'entre eux.

Les rémunérations dans la fonction publique

La proportion des agents dont le niveau de rémunération a baissé en euros courants est proche de celle relevée en 2023, et s'établit à 15% (contre 12% en 2023). De fait, l'ensemble des agents rémunérés sur la base d'un indice, qu'ils soient fonctionnaires ou non, ont bénéficié de la revalorisation du point d'indice opérée en juillet 2023 et qui a pris pleinement effet en 2024. Cela fait progresser leur rémunération en euros courants d'au moins 0,7% en 2024. Ils ont aussi bénéficié de 5 points d'indice majoré supplémentaires, soit environ 25 euros bruts par mois.

Parmi les fonctionnaires ayant connu une baisse de salaire en euros courants, 18% ont vu une baisse simultanée de leur traitement et de leurs primes et indemnités, 70% une baisse de leurs seules primes et 12% une baisse de leur traitement indiciaire brut. Les évolutions en recul s'expliquent le plus souvent par une baisse des primes des fonctionnaires, et moins fréquemment par une baisse de traitement (surtout une année où la valeur du point d'indice a été revalorisée).

De façon structurelle, une baisse des primes peut s'expliquer par un changement de zone d'indemnité de résidence ou encore par une perte du supplément familial de traitement lorsque les enfants grandissent. Quant aux baisses de traitement, elles peuvent résulter, par exemple, d'arrêts maladie ordinaires avec jour de carence, d'arrêts maladie de longue durée ou de retenues pour service non fait. Elles peuvent également s'expliquer par la majoration des salaires de l'année précédente ou par des rappels sur l'année courante.

La baisse des primes en 2024 s'explique aussi par la non-reconduction de la Gipa et de la PPAA pour ceux les ayant perçues en 2023.

FPE : l'évolution de la rémunération moyenne des personnes en place est plus dynamique pour les agents de catégorie A

L'évolution de la RMPP dans la FPE est positive en euros constants (+3,9%) entre 2023 et 2024. L'évolution est positive pour tous les fonctionnaires, mais avec un gradient des catégories A à C (respectivement +4,3%, +3,9% et +1,6%). Cela s'explique en partie par les mesures mises en place courant 2023 dans le cadre du Pacte enseignant.

La décomposition de la RMPP brute en euros courants permet de préciser la nature des écarts entre catégories de fonctionnaires. La différence entre l'évolution du traitement brut des personnes en place et celle de l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) peut correspondre à l'évolution du traitement indiciaire brut des agents présents vingt-quatre mois consécutifs, hors effet imputable à la mise en œuvre des mesures intégrées dans l'ITB-GI. En d'autres termes, cet indice peut être utilisé pour décomposer la RMPP brute des fonctionnaires présents deux années consécutives selon différentes contributions : une composante indiciaire liée aux mesures générales et catégorielles (l'ITB-GI), une composante indiciaire liée à des effets individuels propres aux agents et une composante liée à l'évolution des primes. La composante liée aux effets individuels, aussi appelée « glissement vieillesse-technicité » (GVT) positif, résulte des évolutions du traitement indiciaire de type avancement automatique des échelons (ancienneté), changement de grade ou de corps à l'occasion de promotions internes ou de la réussite à des concours. Cet effet est calculé par solde.

En 2024, l'évolution de la RMPP brute en euros courants des fonctionnaires civils de la FPE (+5,9%) est portée d'abord par les primes (31 points), puis par les mesures générales et catégorielles (14 point). Le GVT positif – c'est-à-dire les évolutions du traitement indiciaire liées aux effets individuels – contribue à hauteur de 1,4 point, au même niveau que les mesures générales et catégorielles (Figure 12).

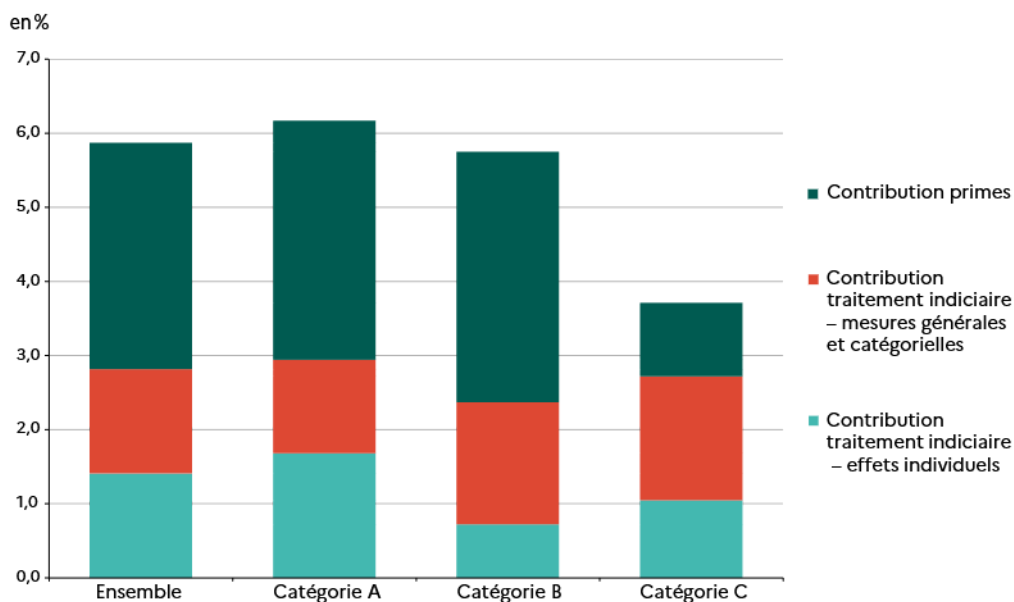
La contribution des primes est la plus forte pour les fonctionnaires de catégorie B. Elles participent à hauteur de 3,4 points à l'évolution de la RMPP. Cela s'explique notamment par la prime liée aux JOP, versée aux agents mobilisés pendant l'été 2024 et qui concerne beaucoup d'agents de catégorie B. De plus, les primes ont augmenté à la suite du reclassement des surveillants et brigadiers de l'administration pénitentiaire en catégorie B en 2024, qui perçoivent des primes particulières liées à leur activité.

À l'inverse, la contribution des primes est la plus faible pour les catégories C (+1,0 point). Les primes évoluent à un rythme plus faible (+3,3%, contre +9,6% pour les fonctionnaires de catégorie B et +14,8% pour ceux de catégorie A), pour plusieurs raisons. La non-reconduction de la Gipa et de la PPAA contribue à cette faible

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2024

évolution. De plus, les surveillants et brigadiers de l'administration pénitentiaire, qui percevaient des primes de sujétion, sont comptés en catégorie B en 2024. Mais beaucoup de primes sont indexées sur la valeur du point, qui a augmenté en 2023 et joue pleinement en 2024, ce qui compense cette perte de salaire. Pour les fonctionnaires de catégorie C, les mesures générales et catégorielles (+1,7 point) sont le principal moteur de la croissance de la RMPP ; c'est l'inverse pour ceux de catégorie A.

Figure 12 : Décomposition de l'évolution de la RMPP brute en euros courants des fonctionnaires civils de la FPE entre 2023 et 2024



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Fonctionnaires civils de la FPE présents 24 mois consécutifs (années n et $n-1$ pour la RMPP de l'année n) chez le même employeur et avec la même quotité de travail.

Lecture : En 2024, la RMPP brute des fonctionnaires civils de la FPE a augmenté de 5,9 % en euros courants. Cette évolution peut se décomposer ainsi : +1,4 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant de l'effet carrière, + 1,4 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant des mesures générales, catégorielles et statutaires, et + 3,1 % imputables à l'augmentation des primes.

Parmi les agents civils de la FPE, six sur dix sont restés en place entre 2023 et 2024, mais cette proportion varie selon les départements ministériels (ministères et établissements publics). Ainsi, 70 % des personnels civils du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer sont restés en place, et même 72 % de ceux du ministère de la Culture, contre un agent sur deux au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (Figure 13). Compte tenu des différentes mesures à destination des agents du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, qu'ils soient enseignants ou non, l'évolution de la RMPP nette en euros constants y est plus forte que dans l'ensemble de la FPE (+4,1 % contre +3,9 %). C'est aussi le cas pour le ministère de la Justice (+4,3 %), grâce aux revalorisations et au reclassement dans la catégorie supérieure des personnels à la suite des États généraux de la justice. Il en va de même pour les agents du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer (+5,9 %) grâce aux mesures prises dans le cadre du Beauvau de la sécurité et aux primes liées aux JOP, puisqu'ils ont été fortement mobilisés pendant cette période.

Les rémunérations dans la fonction publique

Figure 13 : Évolution de la RMPP nette en 2024 dans la FPE, selon le département ministériel en %

	RMPP nette 2024/2023 dans la FPE				
	Proportion des agents de 2023 présents en 2024	Évolution de la rémunération en euros courants	Évolution de la rémunération en euros constants	Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2024	Proportion d'agents dont le salaire net a moins évolué que l'indice des prix à la consommation
Ensemble	63	6,0	3,9	13	24
Éducation nationale et Jeunesse, et Enseignement supérieur et Recherche	63	6,2	4,1	12	22
Intérieur et Outre-mer	70	8,1	5,9	11	18
Ministères économiques et financiers	62	3,2	1,2	16	39
Ministères sociaux	66	4,4	2,3	14	26
Justice	64	6,4	4,3	16	28
Transition écologique et Cohésion des territoires	69	4,6	2,5	19	37
Armées	nd	nd	nd	nd	nd
Agriculture et Souveraineté alimentaire	63	5,3	3,2	17	33
Culture	72	3,6	1,6	19	40
Services du Premier ministre	63	3,8	1,8	16	36
Europe et Affaires étrangères	48	3,5	1,4	16	45

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFPSDessi.
nd : Non disponible.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Agents de la FPE présents 24 mois consécutifs (années *n* et *n-1* pour la RMPP de l'année *n*) dans le même département ministériel avec la même quotité de travail. Hors militaires, internes, apprentis ; y compris contrats aidés.

Lecture : En 2024, la RMPP nette augmente de 6,0 % en euros courants et de 3,9 % en euros constants dans la FPE. Parmi les personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et avec la même quotité de travail les deux années, 13 % ont eu une évolution négative de leur rémunération, et 24 % une évolution de leur rémunération plus faible que celle de l'inflation.

La rémunération moyenne des personnes en place augmente de 2,2 % en euros constants dans la FPT

Parmi les agents de la FPT, sept sur dix sont restés en place entre 2023 et 2024, mais cette proportion varie selon le type de collectivité. Ainsi, 87 % des personnels des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) sont restés en place, contre 44 % pour ceux des centres de gestion et du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) [Figure 14]. Dans la FPT, la RMPP nette en euros constants est en hausse de 2,2 % en 2024 (après une baisse de 0,2 % entre 2022 et 2023). Elle augmente dans toutes les collectivités : de 1,2 % pour les départements, en passant par 1,8 % pour les régions et 2,6 % dans les communes, jusqu'à 3,6 % dans les SDIS. Les agents des SDIS ont été plus souvent mobilisés pendant les JOP à l'été 2024 et ont bénéficié des primes associées à cet événement, ce qui explique cette différence.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2024

Figure 14 : Évolution de la RMPP nette en 2024 dans la FPT, selon le type de collectivité en %

	RMPP nette 2024/2023 dans la FPT				
	Proportion des agents de 2023 présents en 2024	Évolution de la rémunération en euros courants	Évolution de la rémunération en euros constants	Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2024	Proportion d'agents dont le salaire net a moins évolué que l'indice des prix à la consommation
Ensemble	69	4,3	2,2	14	28
Communes	70	4,6	2,6	12	24
Établissements communaux (CCAS, CDE, etc.)	60	3,5	1,5	19	32
EPCI à fiscalité propre	70	4,1	2,0	13	28
Autres structures intercommunales (Sivom, Sivu, syndicats mixtes)	64	4,3	2,2	14	27
Départements	70	3,2	1,2	19	36
Services départementaux d'incendie et de secours	87	5,7	3,6	11	28
Centres de gestion et CNFPT	44	3,6	1,6	12	32
Régions	69	3,8	1,8	18	40
Autres collectivités locales ¹	63	3,8	1,8	18	35

CCAS : centres communaux d'action sociale; CDE : caisses des écoles; EPCI : établissements publics de coopération intercommunale; CNFPT : centre national de la fonction publique territoriale (délégations départementales et services centraux).

Source : Siasp, Insee. Traitements DGCL-DESL, DGAFFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Agents de la FPT présents 24 mois consécutifs (années *n* et *n-1* pour la RMPP de l'année *n*) chez le même employeur et avec la même quotité de travail. Hors militaires, assistants maternels et familiaux, apprentis; y compris contrats aidés.

1. Caisses de crédit municipal, régies, établissements publics à caractère administratif (EPA) locaux.

Lecture : En 2024, la RMPP nette augmente de 4,3 % en euros courants et de 2,2 % en euros constants dans la FPT. Parmi les personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années, 14 % ont eu une évolution négative de leur rémunération, et 28 % une évolution de leur rémunération plus faible que celle de l'inflation.

L'évolution de la RMPP nette des salariés de la FPH progresse de 1,4% en euros constants en 2024

Sept agents de la FPH sur dix sont restés en place entre 2023 et 2024, et cette proportion varie peu selon le type de personnel : de 63 % pour les personnels médicaux à 76 % pour les techniciens et ouvriers (Figure 15). Le pouvoir d'achat de la RMPP nette des agents de la FPH augmente en 2024 (+1,4%), mais moins que dans les deux autres versants.

L'évolution de la RMPP nette en euros constants est positive pour toutes les filières d'emploi. Mais elle progresse moins pour les personnels éducatifs et sociaux (+0,4%), les personnels de direction et personnels administratifs (+0,5%), et les personnels techniques et ouvriers (+0,6%). Elle augmente plus que dans l'ensemble de la FPH pour les personnels des services de soins (+1,9%) et les personnels médico-techniques (+2,0%).

Figure 15 : Évolution de la RMPP nette en 2024 dans la FPH, selon la filière d'emploi

en %

	RMPP nette 2024/2023 dans la FPH				
	Proportion des agents de 2023 présents en 2024	Évolution de la rémunération en euros courants	Évolution de la rémunération en euros constants	Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2024	Proportion d'agents dont le salaire net a moins évolué que l'indice des prix à la consommation
Ensemble	71	3,5	1,4	22	40
Personnels de direction et personnels administratifs	73	2,5	0,5	25	54
Personnels des services de soins	71	3,9	1,9	21	36
Personnels médico-techniques	74	4,0	2,0	17	34
Personnels éducatifs et sociaux	67	2,4	0,4	22	45
Personnels techniques et ouvriers	76	2,7	0,6	24	48
Personnels médicaux	63	2,9	0,8	32	49
Non ventilés	69	3,1	1,1	25	42

Source : Siasp, Insee. Traitement Drees.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Agents de la FPH présents 24 mois consécutifs (années *n* et *n-1* pour la RMPP de l'année *n*) chez le même employeur et avec la même quotité de travail. Hors internes et externes des hôpitaux publics, apprentis ; y compris contrats aidés.

Lecture : En 2024, dans la FPH, la RMPP nette augmente de 3,5% en euros courants et de 1,4% en euros constants. Parmi les personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années dans la FPH, 22% ont eu une évolution négative de leur rémunération, et 40% une évolution de leur rémunération plus faible que celle de l'inflation.

Les évolutions du salaire net des personnes en place expliquent l'essentiel de la hausse des rémunérations en euros constants

L'évolution du salaire moyen sur une période donnée prend en compte à la fois l'évolution de la rémunération des agents présents durant toute la période mesurée par la RMPP, l'effet des mouvements entre entrants et sortants (recrutements, départs, dont départs à la retraite) et les effets dus aux salariés dits « fluctuants », soit ceux ayant changé de situation (employeur ou quotité de travail) ou n'ayant travaillé qu'une partie de chacune des deux années (Figure 16). Sont surreprésentés dans ce dernier groupe les femmes, les jeunes et les non-fonctionnaires, en particulier les bénéficiaires de contrats aidés.

L'écart de salaire net moyen en euros constants entre les entrants et les sortants pèse peu sur l'évolution du salaire moyen, avec une contribution négative de 0,1 point pour l'ensemble de la fonction publique, 0,4 point pour la FPH, 0,2 point pour la FPT. Il reflète le fait que les jeunes générations entrant dans la fonction publique sont généralement moins rémunérées que les générations sortantes, plus âgées (« effet de noria »). La plus forte contribution du salaire net moyen des agents en place est pour la FPE (+ 2,6 points), compte tenu des mesures à destination de ce versant. Dans la FPT et la FPH, la contribution des personnes en place à l'évolution du salaire net en euros constants est positive, mais plus faible que dans la FPE (respectivement + 1,6 point et + 1,0 point).

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2024

Figure 16 : Décomposition de l'évolution du salaire net moyen entre présents, entrants-sortants et salariés ayant changé de situation entre 2023 et 2024

en %

Évolution 2024/2023 (en euros constants)	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP
Salaire net	2,6	1,3	0,7	1,7
Contributions (en points) :				
– des évolutions de salaire net moyen des personnes en place ¹	2,6	1,6	1,0	1,9
– des évolutions de salaire net moyen des salariés fluctuants ²	0,1	0,1	0,1	0,1
– des écarts de salaire net moyen entre entrants et sortants ³	0,2	-0,2	-0,4	-0,1
– des variations d'effectifs ⁴	-0,3	-0,1	-0,1	-0,1

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFF-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

- 1. Salariés présents sur la totalité des deux années chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.
- 2. Salariés ayant changé de situation (employeur ou quotité de travail) ou n'ayant travaillé qu'une partie de chacune des deux années.
- 3. Salariés entrants en 2023 ou en 2024 ou salariés sortants en 2023 ou en 2024.
- 4. L'évolution du salaire net moyen s'explique, d'une part, par l'évolution des salaires nets moyens des différentes sous-populations (présents, fluctuants, entrants-sortants) et, d'autre part, par l'évolution de leurs parts respectives dans les effectifs des salariés entre 2023 et 2024. La contribution des variations d'effectifs à l'évolution du salaire moyen correspond à ce dernier terme.

Lecture : Entre 2023 et 2024, dans la fonction publique, la hausse du salaire net en euros constants est de 1,7%, Elle résulte pour 1,9 point de l'évolution du salaire net moyen des personnes en place, pour 0,1 point de l'évolution du salaire net moyen des salariés fluctuants, pour -0,1 point de l'évolution du salaire net moyen des salariés entrants et sortants et pour - 0,1% de la variation des effectifs.

Les rémunérations dans la fonction publique

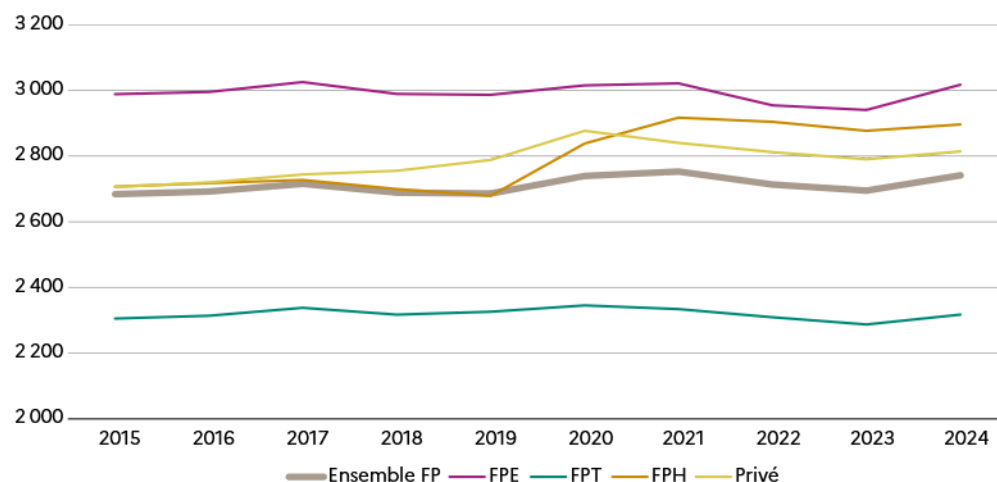
Encadré 3 : Évolutions des salaires nets en euros constants 2024 depuis 2015

Sur les années récentes, avec une forte inflation en 2022 et 2023, les salaires en euros constants ont baissé dans les trois versants. Avec une inflation plus contenue en 2024 (+2,0%) et les mesures indiciaires et indemnitaires, les salaires augmentent en 2024.

Sur la période 2015-2021, les évolutions des salaires en euros constants pour la FPT et la FPE sont stables, voire en légère baisse. En revanche, pour la FPH, après une relative stabilité des salaires, grâce aux mesures du Ségur de la santé, le salaire net moyen en EQTP en euros constants a fortement progressé depuis 2020 pour se rapprocher des niveaux de la FPE. Toutefois, en raison des nombreuses mesures prises à destination des agents de la FPE en 2023-2024, le niveau de salaire de la FPE s'éloigne un peu plus de celui la FPH.

Figure : Salaires nets mensuels moyens en euros constants 2024 par versant depuis 2015

en euros constant 2024¹



Source : Base tous salariés, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, salaires nets moyens en équivalent temps plein mensualisé.

Champ pour le privé : Y compris contrats de professionnalisation. Hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Champ pour la fonction publique : Hors militaires, assistants maternels et familiaux, apprentis, internes et externes des hôpitaux publics.

1. La série est corrigée de l'inflation et a été rééchantillonnée à partir de 2024 sur la base des évolutions en euros constants, elle prend ainsi en compte le passage à la déclaration sociale nominative (DSN) dans Siasp.

Lecture : Le salaire net mensuel moyen en 2024 dans la fonction publique est de 2 742 euros.

Source, avertissement et définitions

Source

Les salaires et les effectifs de la fonction publique sont obtenus à partir du système d'information sur les agents des services publics (Siasp), produit par l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) depuis 2009. Le champ de suivi des rémunérations regroupe les agents civils dont le poste se situe en France métropolitaine ou dans les départements et régions d'outre-mer (DROM) [hors Mayotte] : il exclut donc les agents affectés à l'étranger. Contrairement aux données sur l'emploi, le suivi des salaires est sur un champ excluant les militaires.

Les données présentées incluent les bénéficiaires de contrats aidés et excluent les apprentis dans tous les versants. Les agents relevant des « Autres catégories et statuts » correspondent à des situations spécifiques à chaque versant, si bien que la dispersion des salaires y est importante, particulièrement dans la fonction publique hospitalière (FPH).

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2024

- Dans la fonction publique de l'État (FPE) sont exclus les élus exerçant un mandat politique ou syndical, les militaires, les volontaires du service civique. Les enseignants des établissements privés sous contrat s'ajoutent aux agents des ministères et de leurs établissements publics administratifs. Par ailleurs, le champ des enseignants est plus large que celui retenu par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp), le service statistique du ministère de l'Éducation nationale (MEN). En effet, outre les enseignants des secteurs public et privé sous contrat du MEN, il inclut ceux de l'Enseignement supérieur et d'autres ministères, comme celui de l'Agriculture.
- Dans la fonction publique territoriale (FPT), les assistants maternels et familiaux, les élus et les apprentis sont exclus du champ. La restriction aux seuls agents civils exclut également les marins-pompiers de Marseille, du fait de leur statut militaire.
- Dans la fonction publique hospitalière (FPH), les assistants maternels, les internes et les externes sont exclus.

Le champ de suivi des salaires dans la fonction publique ne couvre pas l'ensemble des rémunérations versées. Il repose sur l'observation de postes (actifs, non annexes), conjonction de l'emploi d'une personne pour une durée déterminée par un employeur. Il exclut alors les personnes en congés formation et les détenus. Certains postes sont également exclus, notamment lorsque des variables de contrôle sur les salaires paraissent manifestement incohérentes ou que les salaires paraissent aberrants. C'est la raison pour laquelle il est parfois fait mention « d'effectifs utilisés pour le calcul des salaires » dans les données complémentaires.

Les données sont issues de données administratives qui peuvent connaître des fragilités sur certaines variables. Par exemple, les données sur les professions et catégories socioprofessionnelles, les catégories hiérarchiques ou les indices peuvent être mal ou non renseignées. Les résultats présentés selon ces ventilations sont alors à prendre avec précaution.

Avertissement

Depuis 2022, conformément au décret 2016-611 du 18 mai 2016, la quasi-totalité des employeurs de la fonction publique ont basculé leur système de déclaration en déclarations sociales nominatives (DSN). Les données du Siasp, la base statistique qui est la source de cette publication, sont désormais principalement issues de ces déclarations sociales.

Ainsi, du fait de changements déclaratifs, applicatifs et de concepts, les résultats diffusés dans cette publication ne sont pas totalement comparables, en niveau, à ceux des publications réalisées sur les millésimes antérieurs. Les données de l'année 2023 ont cependant été recalculées afin de présenter des évolutions annuelles cohérentes et homogènes entre les années 2023 et 2024, comme cela est fait chaque année.

Définitions

Le **salaire en équivalent temps plein (EQTP)** correspond au salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif, puis mensualisé. Pour un agent ayant occupé un poste de travail durant six mois à 80 % et ayant perçu au total 10 000 euros, le salaire en EQTP est de $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$ euros par an, soit 2 083 euros par mois. Pour calculer le salaire moyen en EQTP ou sa distribution, tous les postes, y compris les postes à temps partiel, sont pris en compte au *pro rata* de leur volume de travail effectif (soit $0,5 \times 0,8 = 0,4$ EQTP dans l'exemple précédent).

Le **traitement indiciaire brut** s'obtient en multipliant l'indice majoré par la valeur du point. C'est le traitement avant tout complément et toute retenue. L'indice majoré est fixé par les grilles indiciaires définies pour chaque grade de fonctionnaire.

Les **primes et rémunérations annexes** sont liées à l'employeur, aux fonctions exercées, à la réalisation d'heures supplémentaires ou à des sujétions particulières. Elles incluent les indemnités (y compris celle de résidence), le supplément familial, et les rachats de jours de congé dans le cadre du compte épargne-temps (CET).

Le **Rifseep** est le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ; c'est le régime indemnitaire de référence des fonctionnaires de l'État. Même si la mise en place d'un régime indemnitaire n'est pas obligatoire dans la FPT, le Rifseep de l'État sert de référence à la mise en place du régime indemnitaire dans les collectivités territoriales pour la plupart des cadres d'emplois.

Le **salaire brut** s'obtient en ajoutant au traitement indiciaire brut les primes et indemnités diverses.

Les rémunérations dans la fonction publique

Le **salaire net** (de prélèvements sociaux) est le salaire que perçoit effectivement le salarié avant prélèvement de l'impôt sur le revenu. Il s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales, la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Les taux et assiettes de cotisation sont identiques, quel que soit le versant. Les cotisations sociales salariales correspondent aux cotisations retraite : 11,1 % du traitement indiciaire et 5,0 % des primes et indemnités au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP). Quelques primes particulières sont soumises aux cotisations du Service de retraite de l'État (SRE) ou de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) : les primes des agents en tenue dans la FPE (indemnité de sujétion spéciale de police, par exemple), les primes de sujétion des aides-soignants et les primes de feu des pompiers.

La **rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)** est utilisée pour évaluer l'évolution moyenne du salaire des agents présents deux années déterminées (généralement consécutives). L'évolution de la RMPP prend ainsi en compte les mesures portant sur la valeur du point, les mesures statutaires et indemnitaires, l'effet des mesures d'avancement individuel et des promotions (GVT positif), ainsi que les autres éléments susceptibles d'avoir un impact sur le traitement ou le salaire (requalification des emplois, par exemple). Seules les personnes présentes tout au long des deux années considérées chez le même employeur et avec la même quotité de travail sont qualifiées de « personnes en place », de manière à neutraliser les effets sur le revenu du volume de travail ou d'une réorientation professionnelle.

Le **pouvoir d'achat du salaire** est la quantité de biens et de services que l'on peut acheter avec une unité de salaire. Son évolution est liée à celle des prix et des salaires. Elle est mesurée en euros constants. C'est ainsi que, si les prix augmentent dans un environnement où les salaires sont constants, le pouvoir d'achat du salaire diminue, alors que, si la hausse des salaires est supérieure à celle des prix, il augmente.

Les **corps** sont classés en **trois catégories hiérarchiques (A, B et C)** selon le niveau de recrutement et les fonctions des agents qui les composent. Ces catégories recouvrent en partie les catégories socioprofessionnelles (cadres, professions intermédiaires, ouvriers et employés). Unités de base de la gestion de la carrière des fonctionnaires, les corps sont composés de **grades**, subdivisés en **échelons**.

La **grille indiciaire** détermine, à échelon donné, le traitement indiciaire ainsi que la durée et les conditions d'avancement d'échelon dans le grade concerné.

Les **grilles C-Type** correspondent aux corps de fonctionnaires des administrations de l'État classés dans la catégorie C au sens de l'article 13 de la loi du 13 juillet 1983, qui comportent deux ou trois grades. Ces grades sont classés dans des échelles de rémunération C1, C2 et C3 prévues à l'article 9 du décret n° 2008-836 du 22 août 2008 fixant l'échelonnement indiciaire des corps et des emplois communs aux administrations de l'État et à ses établissements publics. Les grades des corps sont classés, en allant vers le grade le plus élevé : C1 pour le premier grade, C2 pour le deuxième grade et C3 pour le troisième grade.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2024

Pour en savoir plus

- Dixte C., Guiton M. et Volat G. (2025), « Les rémunérations dans la fonction publique en 2023 », in *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2025*, DGAFP-SDessi, octobre.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-remunerations-dans-la-fonction-publique-en-2023>
- Dixte C., Guiton M. et Volat G. (2025), « L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2023 », in *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2025*, DGAFP-SDessi, octobre.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/levolution-des-remunerations-dans-la-fonction-publique-en-2023>
- Esbelin L. et Dixte C. (2026), « Les salaires dans la fonction publique hospitalière en 2024 : le salaire net mensuel moyen augmente de 0,7 % en euros constants », *Insee Première* n° 2102, Insee, mai.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8986438>
- Galiana L. et Gateaud G. (2026), « Les salaires dans la fonction publique de l'État en 2024 : le salaire net moyen croît de 2,6 % en euros constants », *Insee Première* n° 2100, Insee, mai.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8986474>
- Insee (2026), « Emploi, chômage, revenus du travail », *Insee Références*, édition 2026, Insee, juillet.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8733125>
- Massis D. (2026), « Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans les ministères en 2025 », *Stats Rapides* n° 130, DGAFP-SDessi, février.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-ecarts-de-remuneration-entre-les-femmes-et-les-hommes-fonctionnaires-dans-les-ministeres-en-2025>
- Moreau T. et Desclodure J. (2026), « Les salaires dans la fonction publique territoriale en 2024 : le salaire net moyen augmente de 1,3 % en euros constants », *Insee Première* n° 2101, Insee, mai.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8984823>
- Sokhna N.P et Duquesne T. (2025), « Les salaires dans le secteur privé en 2024 : avec le reflux de l'inflation, le pouvoir d'achat des salaires progresse à nouveau », *Insee Première* n° 2079, Insee, octobre.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8657156>

Données complémentaires

De nombreuses données sont téléchargeables dans la [version en ligne](#) du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*.

Elles mettent en perspective les résultats annuels avec les tendances sur des périodes plus longues.



La formation professionnelle dans la fonction publique de l'État



La formation professionnelle
dans la fonction publique de l'État en 2024

La formation professionnelle dans la fonction publique de l'État en 2024

Anthony CARUSO¹

Thomas FARGEAS¹

Entre 2023 et 2024, le nombre de jours de formation professionnelle effectués par les personnels civils des ministères, hors Justice, augmente de 4 % (à champ constant). Cette hausse concerne en premier lieu la formation statutaire (+ 8 % à champ constant) et, dans une moindre mesure, la formation non statutaire (+ 1 % à champ constant). Les effectifs en formation augmentent quant à eux de 5 %.

Un agent de la fonction publique de l'État a suivi en moyenne 4,1 jours de formation professionnelle en 2024, dont 1,9 jour de formation statutaire et 2,2 jours de formation non statutaire. Ce volume est plus élevé pour les personnels de catégorie B, avec une moyenne de 9,0 jours de formation, contre 3,2 jours pour ceux de catégorie A et 3,0 jours pour la catégorie C. Les hommes ont suivi en moyenne 5,6 jours de formation dans l'année, et les femmes 3,3 jours. Cette différence s'explique en grande partie par une plus forte présence des hommes dans des métiers exigeant davantage de formation statutaire, comme les gardiens de la paix.

La formation continue représente la plus grande part des jours de formation professionnelle non statutaire (87 %), quand les congés de formation professionnelle en représentent 8 % et la préparation des examens et des concours 5 %.

En 2024, 6,8 millions de jours de formation ont été dispensés aux personnels de la fonction publique de l'État (**Figure 1**), hors ministère de la Justice (voir **Source et définitions**). Ce chiffre représente, à champ constant, une augmentation de 4 % par rapport à 2023. Chaque agent a suivi en moyenne 4,1 jours de formation durant l'année 2024, se répartissant en 1,9 jour de formation statutaire et 2,2 jours de formation non statutaire.

Les agents de catégorie B restent ceux qui suivent le plus de jours de formation, avec une moyenne de 9,0 jours par agent en 2024, contre 3,2 jours pour les agents de catégorie A et 3,0 jours pour ceux de catégorie C. Les hommes ont suivi en moyenne 5,6 jours de formation, et les femmes 3,3 jours (**Figure 2**). Ces différences selon la catégorie et le genre s'expliquent en grande partie par les écarts entre corps concernant la formation statutaire et par la répartition genrée au sein de ces corps (voir *infra* pour le détail).

Les effectifs en formation (voir **Définitions**) représentent, en 2024, 3,2 millions de stagiaires, soit 5 % de plus qu'en 2023.

1. SDessi-DGAFF.

La formation professionnelle dans la fonction publique de l'État

Figure 1 : Effectifs en formation et nombre de jours de formation par ministère, en 2024 (hors ministère de la Justice)

Ministère	Formation statutaire			Formation non statutaire			Ensemble		
	Effectifs en formation	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent ¹	Effectifs en formation	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent ¹	Effectifs en formation	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent ¹
Agriculture et Souveraineté alimentaire	700	89 000	3,0	27 700	52 100	1,7	28 400	141 100	4,7
Armées	3 200	30 800	0,5	52 400	166 400	2,4	55 600	197 200	2,9
Culture	100	12 000	0,5	35 000	57 200	2,2	35 100	69 200	2,7
Europe et Affaires étrangères	0	0	0,0	8 800	39 500	10,3	8 800	39 500	10,3
Ministères économiques et financiers	47 600	1 187 700	9,1	465 800	550 800	4,2	513 500	1 738 500	13,4
Éducation nationale ²	162 600	221 400	0,2	1 420 700	1 957 400	1,7	1 583 400	2 178 700	1,9
Intérieur et Outre-mer	416 800	1 371 500	6,8	373 700	655 200	3,3	790 500	2 026 600	10,1
Services du Premier ministre	6 400	6 400	0,6	33 100	25 400	2,2	39 500	31 800	2,8
Ministères sociaux	500	81 300	6,0	25 500	46 700	3,5	26 000	128 100	9,5
Transition écologique et Cohésion des territoires	7 900	109 400	2,4	94 800	156 700	3,5	102 700	266 100	5,9
Ensemble, hors Éducation nationale	483 300	2 888 100	5,5	1 116 800	1 750 100	3,3	1 600 100	4 638 200	8,8
Ensemble, y compris Éducation nationale ²	645 900	3 109 500	1,9	2 537 500	3 707 400	2,2	3 183 400	6 816 900	4,1
Évolution 2024/2023 ³ (en %)	8	8		4	1		5	4	

Sources : Enquête annuelle Formation, DGAFP-SDessi ; Siasp, Insee.

Champ : Personnels civils des ministères, y compris ceux en poste à l'étranger, hors ministères de la Justice, de la Jeunesse et des Sports, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et hors établissements publics. Le ministère de la Culture intègre les effectifs en formation de certains établissements publics à caractère administratif (EPA), dont ceux du musée du Louvre, par exemple.

1. Nombre de jours de formation suivis au cours de l'année 2024 rapporté aux effectifs physiques au 31 décembre de l'année 2024. Les effectifs utilisés pour le calcul de cet indicateur sont issus du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp, Insee).

2. Uniquement les agents ayant effectué des formations imputées sur l'action 4 du programme budgétaire 140 « Enseignement scolaire public du premier degré » et l'action 10 du programme 141 « Enseignement scolaire public du second degré » de la loi relative aux résultats de la gestion et portant approbation des comptes de l'année 2024.

3. Les évolutions ont été calculées à champ constant. Elles ne tiennent pas compte des ministères qui ont vu leur champ d'étude évoluer entre 2023 et 2024, notamment les ministères de l'Europe et des Affaires étrangères, de la Justice, les ministères sociaux ainsi que les services du ministère de l'Intérieur, hors Police nationale.

Note : En raison de remontées partielles et non cohérentes avec celles des années précédentes, les données du ministère de la Justice n'ont pas été prises en compte en 2024. Les résultats d'ensemble ne sont donc pas comparables à ceux diffusés précédemment. En 2023, la Justice représentait 15 % du nombre de jours de formation suivis, dont 5 % des jours de formation non statutaire et 25 % en formation statutaire (voir Source et définitions).

Lecture : En 2024, les agents des ministères (hors Justice, Jeunesse et Sports, Enseignement supérieur et Recherche) ont suivi 4,1 jours de formation, dont 1,9 jour de formation statutaire et 2,2 jours de formation continue.

La formation professionnelle
dans la fonction publique de l'État en 2024

Figure 2 : Nombre total et nombre moyen de jours de formation par agent selon la catégorie hiérarchique et le sexe, en 2024 (hors ministère de la Justice)

		Formation statutaire		Formation non statutaire		Ensemble	
		Nombre total de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre total de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre total de jours	Nombre moyen de jours par agent
Catégorie A	Femmes	575 400	0,8	1 666 800	2,2	2 242 200	3,0
	Hommes	478 300	1,4	764 300	2,2	1 242 600	3,6
	Ensemble	1 053 700	1,0	2 431 200	2,2	3 484 800	3,2
Catégorie B	Femmes	499 300	4,4	350 000	3,1	849 300	7,5
	Hommes	951 300	6,4	571 300	3,8	1 522 700	10,2
	Ensemble	1 450 700	5,5	921 300	3,5	2 372 000	9,0
Catégorie C et ouvriers d'État	Femmes	312 200	1,3	178 900	0,8	491 100	2,1
	Hommes	292 900	3,5	176 000	2,1	468 900	5,7
	Ensemble	605 100	1,9	354 900	1,1	960 000	3,0
Ensemble	Femmes	1 386 900	1,3	2 195 700	2,0	3 582 700	3,3
	Hommes	1 722 500	3,0	1 511 700	2,6	3 234 200	5,6
	Ensemble	3 109 500	1,9	3 707 400	2,2	6 816 900	4,1

Sources : Enquête annuelle Formation, DGAFP-SDessj ; Siasp, Insee.
Champ : Personnels civils des ministères, y compris ceux en poste à l'étranger, hors ministères de la Justice, de la Jeunesse et des Sports, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et hors établissements publics. Le ministère de la Culture intègre les effectifs en formation de certains EPA, dont ceux du musée du Louvre, par exemple.
Note : En raison de remontées partielles et non cohérentes avec celles des années précédentes, les données du ministère de la Justice n'ont pas été prises en compte en 2024. Ces résultats ne sont donc pas comparables à ceux diffusés précédemment (voir Source et définitions).
Lecture : En 2024, les agents de catégorie B des ministères (hors Justice, Jeunesse et Sports, Enseignement supérieur et Recherche) ont suivi en moyenne 9,0 jours de formation, dont 5,5 jours pour de la formation statutaire et 3,5 jours pour de la formation non statutaire.

Plus de stagiaires en formation statutaire qu'en 2023

La formation professionnelle statutaire est une formation obligatoire définie dans le statut de certains agents publics (voir Définitions). Les ministères gestionnaires de corps de fonctionnaires nécessitant une formation statutaire longue y consacrent logiquement un effort plus important, comme les ministères économiques et financiers ou le ministère de l'Intérieur, dont les agents en uniforme sont amenés à suivre régulièrement des formations au tir.

Par rapport à 2023, et toujours à champ comparable, le nombre de stagiaires et de jours de formation statutaire a augmenté de 8%.

Le nombre moyen de jours passés en formation statutaire s'élève, en 2024, à 5,5 pour les agents de catégorie B, alors qu'il est de 1,9 par agent de catégorie C et de seulement 1,0 pour ceux de catégorie A. Ces écarts entre catégories s'expliquent par l'obligation de suivre, pour de nombreux corps de catégorie B (gardien de la paix, etc.), une formation statutaire qui ne se limite pas à la formation initiale.

Le nombre de jours de formation statutaire par agent est en moyenne plus faible pour les femmes que pour les hommes (1,3 jour contre 3,0 en 2024). Comme il s'agit de formations obligatoires, cet écart s'explique essentiellement par le fait que les femmes sont en moyenne plus présentes dans les corps où les formations statutaires sont moins fréquentes (professeur, adjoint administratif, etc.).

La formation professionnelle dans la fonction publique de l'État

Légère hausse de la formation non statutaire en 2024

La formation professionnelle non statutaire est généralement facultative² et destinée à parfaire ou à développer les compétences des agents au cours de leur carrière. Il existe plusieurs dispositifs de formation professionnelle non statutaire. La formation continue est le dispositif le plus courant et représente 87 % des jours de formation non statutaire effectués en 2024, soit 1,9 jour par agent (Figure 3). Le congé de formation professionnelle, qui concerne principalement les agents de catégorie A, représente quant à lui 8 % des jours de formation non statutaire suivis en 2024. Enfin, la préparation aux examens et concours concerne 5 % des jours suivis, soit 0,1 jour par agent.

Le nombre total de jours suivis en formation non statutaire est en légère hausse en 2024 (+ 1 % à champ constant). Celui des effectifs en formation augmente davantage, de 4 %, signe d'une durée plus courte des formations suivies.

Selon la catégorie hiérarchique et le sexe des agents, la durée moyenne d'une action de formation non statutaire en 2024 varie entre 1,4 et 1,7 jour³ (Figure 4). Les agents de catégorie A sont ceux qui suivent les formations les plus courtes : 1,4 jour pour les femmes comme pour les hommes, durées en baisse par rapport à 2023 (- 0,1 jour).

Au total, le nombre moyen de jours suivis au titre de la formation non statutaire s'élève à 2,2 jours par agent en 2024, en légère baisse par rapport à 2023 (à champ constant).

Figure 3 : Nombre moyen de jours de formation non statutaire par agent selon le dispositif et la catégorie hiérarchique, en 2024 (hors ministère de la Justice)

en nombre de jours

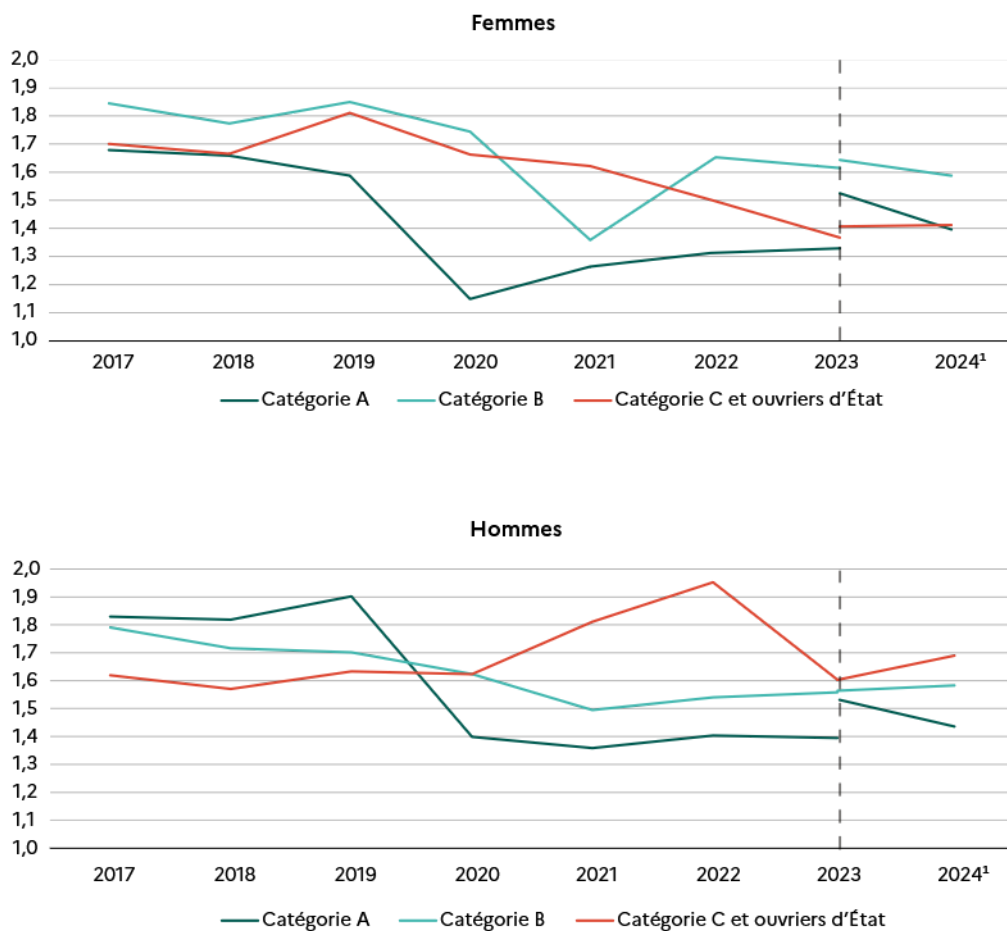
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C et ouvriers d'État	Ensemble des personnels	Répartition des jours de formation par dispositif (en %)
Formation continue	1,9	3,3	1,0	1,9	87
Congé de formation professionnelle	0,3	0,0	0,0	0,2	8
Préparation aux examens et concours	0,1	0,1	0,1	0,1	5
Période de professionnalisation	0,0	0,0	0,0	0,0	0
Bilan de compétences	0,0	0,0	0,0	0,0	0
Validation des acquis de l'expérience	0,0	0,0	0,0	0,0	0
Congé de transition professionnelle	0,0	0,0	0,0	0,0	0
Ensemble	2,2	3,5	1,1	2,2	100

Sources : Enquête annuelle Formation, DGAFP-SDessi ; Siasp, Insee.
Champ : Personnels civils des ministères, y compris ceux en poste à l'étranger, hors ministères de la Justice, de la Jeunesse et des Sports, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et hors établissements publics. Le ministère de la Culture intègre les effectifs en formation de certains EPA, dont ceux du musée du Louvre, par exemple.
Note : En raison de remontées partielles et non cohérentes avec celles des années précédentes, les données du ministère de la Justice n'ont pas été prises en compte en 2024. Ces résultats ne sont donc pas comparables à ceux diffusés précédemment (voir Source et définitions).
Lecture : En 2024, les agents de catégorie A des ministères (hors Justice, Jeunesse et Sports, Enseignement supérieur et Recherche) ont suivi en moyenne 2,2 jours de formation non statutaire.

2 Les actions de formation peuvent être entreprises soit à l'initiative de l'administration, soit à celle de l'agent.
3 Hors congés de formation professionnelle du ministère de l'Éducation nationale, cette donnée n'étant pas disponible jusqu'en 2021.

La formation professionnelle dans la fonction publique de l'État en 2024

Figure 4 : Durée moyenne d'une action de formation non statutaire selon la catégorie hiérarchique et le sexe, de 2017 à 2024



Sources : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP-SDessi ; Siasp, Insee.

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger. Les ministères de la Justice et de la Culture intègrent les effectifs en formation de certains EPA, dont ceux de l'École nationale de la magistrature et du musée du Louvre, par exemple. Les données du ministère de l'Éducation nationale concernant les congés de formation professionnelle, fournies en 2022 pour la première fois, n'ont pas été intégrées à ces séries.

1. En raison de remontées partielles et non cohérentes avec celles des années précédentes, les données du ministère de la Justice n'ont pas été prises en compte en 2024 (voir Source et définitions). Cela implique une rupture de série, indiquée graphiquement par la ligne verticale.

Lecture : Les actions de formation non statutaire suivies par les femmes en catégorie A durent en moyenne 1,4 jour en 2024 contre 1,5 jour en 2023, hors ministère de la Justice. En incluant le ministère de la Justice, cette durée moyenne en 2023 était de 1,3 jour.

La formation professionnelle dans la fonction publique de l'État

Source et définitions

Source et champ

L'enquête annuelle Formation, réalisée par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), collecte auprès des ministères le nombre d'agents ayant participé à une formation et le temps passé en formation. Cette enquête porte sur les agents civils (hors militaires), titulaires et non titulaires, des ministères, hors établissements publics sous tutelle. Néanmoins, les données relatives au ministère de la Culture intègrent les formations réalisées au sein de certains établissements publics sous tutelle, tels que le musée du Louvre.

Les ministères de la Jeunesse et des Sports ainsi que de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ne sont pas pris en compte, du fait de l'absence de transmission de données.

Les données pour l'Éducation nationale ne sont pas exactement les mêmes que celles publiées par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) dans sa *Note d'information* n° 25-65 « [La formation continue des enseignants des premier et second degrés en 2023-2024](#) ». Les deux champs d'étude sont en effet légèrement différents.

Pour 2024, les données du ministère de la Justice ont également été exclues du champ, en raison de problèmes sur la qualité des données. Les données d'ensemble de la présente étude ne sont donc pas comparables à celles publiées l'an dernier, sur l'année 2023.

Les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, les regroupements suivants sont réalisés :

- les ministères économiques et financiers comprennent les ministères chargés des finances et des comptes publics, d'un côté, et ceux chargés de l'économie, de l'industrie et du numérique, de l'autre, ainsi que d'autres administrations, comme la Caisse des dépôts ;
- les ministères sociaux correspondent à ceux chargés des affaires sociales, des solidarités, de la santé et du travail ;
- les ministères chargés de l'intérieur et des outre-mer ont également été regroupés ;
- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année considérée.

Évolutions à champ constant

Dans le but de fournir des évolutions les plus pertinentes possibles, celles-ci ont été calculées « à champ constant », c'est-à-dire sur des données de nature comparable en 2023 et en 2024. Dans cette optique, les données des ministères dont le champ a évolué entre 2023 et 2024, pour quelque raison que ce soit, ont été neutralisées. Cela concerne les données du ministère de la Justice, exclues du champ de l'étude en 2024 (voir source et champ), mais aussi les données du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, celles du secrétariat général du ministère de l'Intérieur (représentant, en 2024, 4% des stagiaires et 3% des jours-stagiaires de l'ensemble du ministère de l'Intérieur), ainsi que la formation statutaire des ministères sociaux.

Hors ministère de la Justice, ce « champ constant » représente 99% des stagiaires et 97% des jours-stagiaires en 2024. Le ministère de la Justice a un poids plus important : en 2023, il représentait 15% du nombre de jours de formation suivis, dont 5% des jours de formation non statutaire et 25% de ceux en formation statutaire.

Les stagiaires de la Justice bénéficiant de davantage de jours de formation en moyenne que ceux de l'ensemble des ministères, leur prise en compte conduisait à relever de 0,58 le nombre moyen de jours de formation par agent en 2023, notamment en ce qui concerne la formation statutaire (+ 0,53 jour). Cet effet était de + 0,31 jour pour les agents de catégorie A, de -0,36 jour pour ceux de catégorie B et de + 2,3 jours pour les personnels de catégorie C, incluant notamment les surveillants de l'administration pénitentiaire.

À noter que l'ensemble des données « exclues » lors de ce calcul d'évolution sont bien intégrées dans les données de 2024 présentées dans les différentes figures de cette étude, hors données du ministère de la Justice.

La formation professionnelle dans la fonction publique de l'État en 2024

Définitions

Formation professionnelle statutaire : Elle est obligatoire et fournit au fonctionnaire accédant à un grade les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions. Elle apporte également des connaissances sur l'environnement dans lequel il évolue. Le contenu de la formation statutaire est fixé pour chaque corps par arrêté interministériel, arrêté pouvant prévoir une modulation des obligations de formation, comme des dispenses partielles de suivi de certains enseignements en fonction des acquis de l'expérience professionnelle des agents. Cette formation ne se limite pas nécessairement à la période de stage.

Formation professionnelle non statutaire : Dans cette étude, la formation professionnelle non statutaire regroupe la formation continue et l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle autres que la formation statutaire. La formation continue est destinée à maintenir ou à parfaire les compétences des fonctionnaires en vue d'assurer :

- leur adaptation immédiate au poste de travail ;
- leur adaptation à l'évolution prévisible des métiers ;
- le développement de leurs qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications.

Outre la formation continue, différents dispositifs de formation professionnelle non statutaire existent :

- la préparation aux concours et aux examens professionnels et autres procédures de promotion interne ;
- la validation des acquis de l'expérience ;
- le bilan de compétences ;
- la période de professionnalisation ;
- le congé de formation professionnelle, permettant d'approfondir sa formation en vue de satisfaire à des projets personnels et professionnels ;
- le congé de transition professionnelle, qui permet de suivre une formation destinée à changer de métier ou de profession.

Effectifs en formation : Il s'agit du nombre d'agents qui ont participé à au moins une partie d'une formation. Un agent qui participe à plusieurs formations au cours de l'année est compté autant de fois qu'il a suivi de formations. Cela peut être des formations très courtes comme celles proposées par la plateforme Mentor.

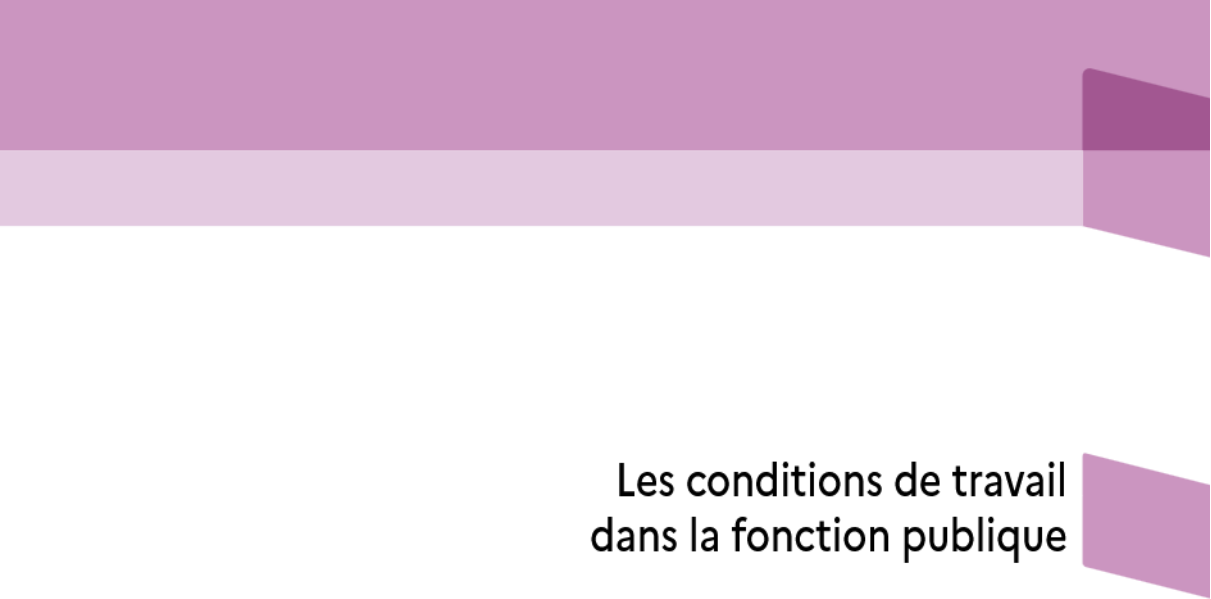
Nombre de jours de formation : Il s'agit, pour chacune des formations dispensées par les ministères, du produit de l'effectif en formation par le nombre de jours consacrés à cette formation. Le nombre total de jours de formation dans l'année correspond à l'addition du nombre de jours-stagiaires de chacune des formations effectuées cette même année.

Nombre moyen de jours de formation par agent en fonction : Il correspond au nombre de jours de formation suivis au cours d'une année rapporté aux effectifs physiques au 31 décembre de l'année (source Siasp).

Données complémentaires

De nombreuses données sont téléchargeables dans la [version en ligne](#) du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*.

Elles mettent en perspective les résultats annuels avec les tendances sur des périodes plus longues.



Les conditions de travail dans la fonction publique

Temps et organisation du temps de travail
dans la fonction publique en 2025

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2025

Anthony CARUSO¹
Charline STERCHELE¹

En 2025, les agents de la fonction publique à temps complet, hors enseignants, déclarent une durée effective de travail de 1623 heures. Cette durée est moins élevée que dans le secteur privé (-57 heures). Ce sont les agents de la fonction publique de l'État (FPE) qui effectuent le plus d'heures de travail (1660 heures). La durée annuelle à temps complet est en moyenne plus élevée pour les hommes que pour les femmes (+93 heures), et est légèrement plus faible pour les agents de 50 ans ou plus.

Un agent public sur cinq (y compris enseignants) déclare travailler à temps partiel. Cette proportion est plus élevée pour les femmes (25%) que pour les hommes (9%), et pour les contractuels (28%) que pour les fonctionnaires (15%). Parmi les agents à temps partiel, 21% sont en sous-emploi (27% dans la fonction publique territoriale [FPT]), contre 24% dans le secteur privé.

Les agents de la fonction publique hospitalière (FPH) sont souvent soumis à des horaires atypiques : sur quatre semaines, 56% ont travaillé au moins une fois le dimanche, et 26% la nuit. Au sein de la FPE, les policiers, militaires et pompiers exercent fréquemment leur profession le week-end ou la nuit.

En 2025, 18% des agents ont télétravaillé au moins une fois sur une période de quatre semaines, une proportion inférieure à celle observée parmi les salariés du privé (25%). Parmi ces agents, six sur dix ne télétravaillent pas plus d'un jour par semaine, contre quatre sur dix dans le privé. Trois agents sur dix déclarent occuper un emploi compatible avec le télétravail : 36% dans la FPE, 27% dans la FPT et seulement 14% au sein de la FPH. Les cadres administratifs et techniques sont les plus concernés (77%). Parmi les agents jugeant leur emploi compatible avec le télétravail, 61% y ont recours et 25% souhaiteraient y recourir davantage.

La part des agents absents au moins un jour durant une semaine de référence pour raison de santé est plus élevée dans la FPH et la FPT (6%) que dans la FPE (4%). Les femmes et les agents de 50 ans ou plus sont davantage absents. Les absences pour raison de santé s'élèvent en 2025 à 11,0 jours en moyenne par agent, soit 0,5 jour de plus que pour les salariés du privé. Ce nombre est plus élevé dans la FPH (14,3 jours) et la FPT (12,7 jours) que dans la FPE (9,0 jours pour le personnel non enseignant et 8,1 jours parmi les enseignants).

Les conditions de travail dans la fonction publique

Depuis 2002, la durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine pour un agent de la fonction publique ou un salarié du privé à temps complet, dans l'ensemble de la fonction publique comme dans le secteur privé. Jusqu'en 2004, cela correspondait à une durée annuelle de 1600 heures. Ce volume a été porté à 1607 heures à compter du 1^{er} janvier 2005, en raison de l'institution de la journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées. La durée légale hebdomadaire est une durée de référence, mais certains employeurs ont préféré conserver un horaire hebdomadaire supérieur aux 35 heures, compensé par des jours de repos supplémentaires (voir **Source, champ et définitions**).

En raison d'une organisation du travail particulière et d'un temps de travail complexe à mesurer, les résultats sur les durées travaillées dans la fonction publique de l'État (FPE) et dans l'ensemble de la fonction publique excluent les enseignants (y compris les enseignants-chercheurs). L'**encadré 1** donne quelques résultats publiés sur la durée de travail des enseignants.

Une durée hebdomadaire habituelle de travail plus élevée dans la FPE que dans les autres versants

En 2025, la durée hebdomadaire habituelle de travail déclarée par les agents de la fonction publique à temps complet, hors enseignants, est de 39,1 heures (**Figure 1**). Cette durée, stable depuis 2021, est très proche de celle des salariés du secteur privé.

Au sein de la fonction publique, les agents de la FPE (hors enseignants) déclarent une durée hebdomadaire habituelle plus élevée (40,5 heures) que ceux de la fonction publique hospitalière (FPH) et de la fonction publique territoriale (FPT) : 38,4 heures pour les deux versants.

Figure 1 : Composantes de la durée annuelle effective du travail des agents publics à temps complet, en 2025

en heures

	Fonction publique de l'État (FPE) [Hors enseignants]	Fonction publique territoriale (FPT)	Fonction publique hospitalière (FPH)	Ensemble fonction publique (hors enseignants)	Salariés du privé
Durée annuelle effective	1 660	1 590	1 626	1 623	1 680
Durée hebdomadaire habituelle	40,5	38,4	38,4	39,1	39,0
Heures supplémentaires dans l'année ¹	72	33	51	51	40
Congés payés, RTT ou CET (en jours) ²	40,1	32,7	26,8	34,0	25,9
Écart entre 2024 et 2025					
Durée annuelle effective	-45	-8	+9	-16	-3
Durée hebdomadaire habituelle	-0,1	+0,3	-0,3	+0,1	+0,0
Heures supplémentaires dans l'année ¹	-3	-5	-4	-4	-1
Congés payés, RTT ou CET (en jours) ²	+3,4	+0,8	-1,7	+1,3	+0,2

Source : Enquête Emploi, Insee. Traitement DGAF-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé à temps complet, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du Bureau international du travail (BIT) durant la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés, et hors enseignants.

1. Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ou de la durée prévue par l'employeur, qu'elles soient rémunérées ou non, au cours d'une semaine de référence, et extrapolé à l'année.

2. Le nombre de jours de congés payés, RTT ou CET est calculé uniquement pour les agents et salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal.

Lecture : En 2025, les agents de la FPE (hors enseignants) à temps complet déclarent en moyenne une durée hebdomadaire habituelle de 40,5 heures.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2025

La durée annuelle effective de travail reste en moyenne moins élevée dans le public que dans le privé

Si la durée hebdomadaire habituelle de travail à temps complet est proche dans le privé et dans le public, la durée annuelle effective de travail des agents publics (hors enseignants) est, quant à elle, inférieure à celle des salariés du secteur privé : 1623 heures contre 1680, soit 57 heures de moins en 2025. Cet écart peut notamment s'expliquer par un nombre de jours de congés en moyenne plus élevé dans le public (34,0 jours, contre 25,9 jours). Par rapport à 2024, la durée annuelle effective a davantage diminué dans la fonction publique (-16 heures) que dans le secteur privé (-3 heures) [Figure 2]. Au sein de la fonction publique, c'est dans la FPE que le volume horaire est le plus élevé, avec 1660 heures annuelles en 2025, en baisse par rapport à 2024 (-45 heures en lien avec une forte augmentation des congés, jours de repos pour réduction du temps de travail [RTT] ou compte épargne temps [CET]). Dans la FPH et dans la FPT, les durées annuelles sont plus faibles, avec respectivement 1626 et 1590 heures en 2025, des durées relativement stables par rapport à 2024.

Encadré 1 : Le temps de travail des enseignants

Le temps de travail des enseignants peut se décomposer en trois grandes catégories : les heures d'enseignement devant les élèves, les heures consacrées à la préparation des cours et à la correction des copies, et les heures consacrées aux autres activités liées au métier (documentation, recherches personnelles, réunions avec les parents, conseils des professeurs, etc.).

L'enquête auprès des salariés de la fonction publique de l'État (enquête FPE), réalisée par l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), comporte un module spécifique consacré au temps de travail des enseignants. L'édition 2022, collectée en 2023, porte sur le temps de travail au cours de l'année scolaire 2022-2023. Les résultats présentés ici concernent principalement les enseignants à temps plein ayant une mission d'enseignement, hors professeurs documentalistes. La publication de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) [Idmachiche, 2025] donne le détail des résultats sur l'année 2022-2023. Les statistiques suivantes en sont extraites.

En 2022-2023, les enseignants à temps plein déclarent travailler en moyenne 41,4 heures par semaine en dehors des vacances scolaires. Cette durée est très proche dans les deux degrés : 41,8 heures dans le premier degré et 41,1 heures dans le second degré.

Dans le premier degré, les enseignants déclarent consacrer en moyenne 58 % de leur temps de travail hebdomadaire à l'enseignement devant les élèves, 28 % à la préparation des cours et à la correction des copies et 14 % aux autres activités liées au métier. Dans le second degré, ces parts s'établissent respectivement à 48 %, 37 % et 15 %.

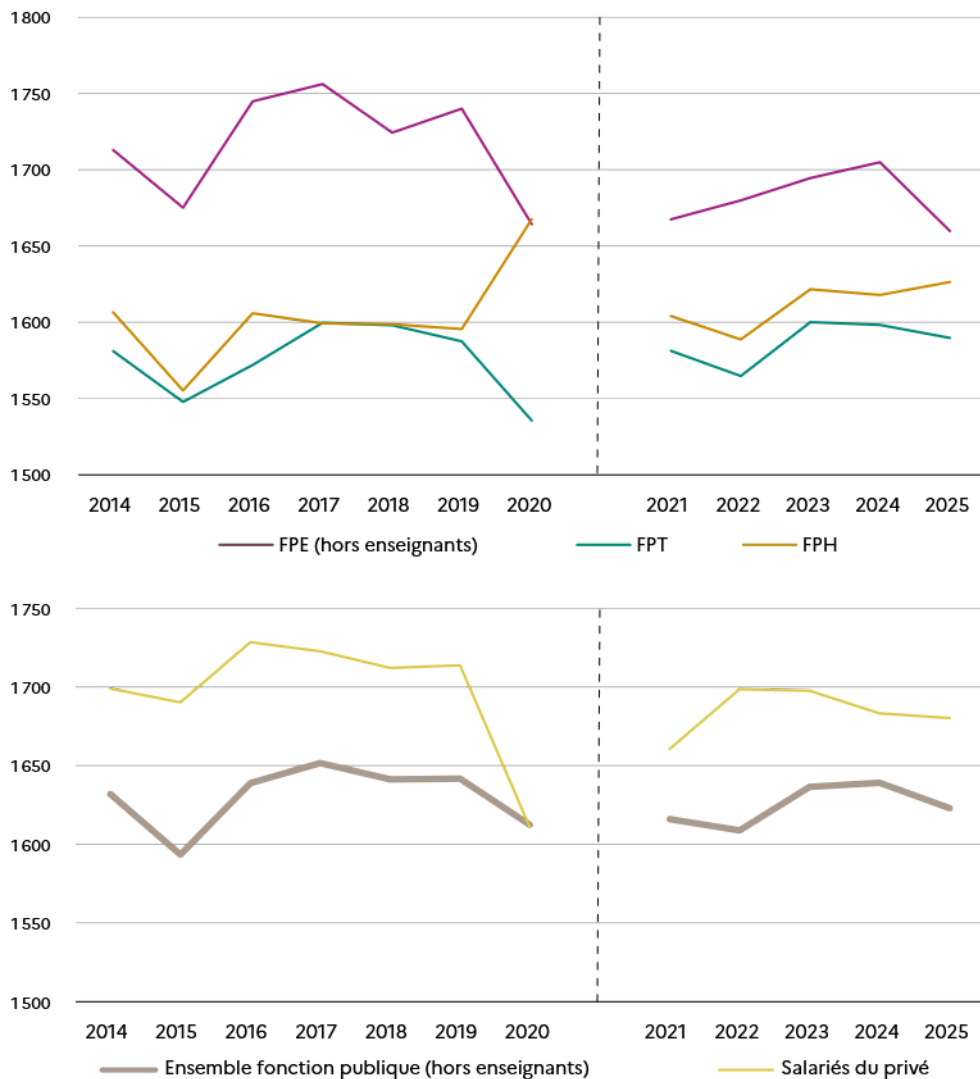
Le travail se poursuit également pendant les vacances scolaires. Sur les seize semaines de vacances de l'année scolaire, les enseignants déclarent travailler au moins une heure pendant 33,4 jours en moyenne : 31,7 jours dans le premier degré et 34,9 jours dans le second degré. Lorsqu'ils travaillent pendant les vacances, ils y consacrent en moyenne environ 4 heures et 20 minutes par jour travaillé, soit au total près de 143 heures de travail sur l'ensemble des vacances scolaires.

L'enquête FPE ne sera pas reconduite, mais l'enquête Trasco de la Depp a intégré le module sur le temps de travail des enseignants. Les prochains résultats sur le temps de travail des enseignants pourront ainsi en être issus.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure 2 : Durées annuelles effectives de travail des agents publics ou salariés du privé à temps complet

en heures



Source : Enquête Emploi, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé à temps complet, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT durant la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés et hors enseignants.

Note : À la suite de la refonte de l'enquête Emploi, les résultats de l'année 2021 ne sont pas comparables à ceux des années précédentes. La ligne verticale indique la rupture de série.

Lecture : En 2025, la durée annuelle effective de travail des agents de la fonction publique (hors enseignants) occupant un emploi à temps complet est de 1623 heures en moyenne, contre 1680 heures pour les salariés du secteur privé.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2025

Les hommes déclarent des durées travaillées plus longues que les femmes

La durée de travail effective des hommes ayant un emploi à temps complet est en moyenne supérieure à celle des femmes, aussi bien dans la fonction publique que dans le secteur privé. En 2025, dans la fonction publique, les hommes ont travaillé en moyenne 1677 heures sur l'année, soit 94 heures de plus que les femmes [Figure 3]. Ils effectuent plus d'heures supplémentaires et leur durée hebdomadaire habituelle de travail est plus élevée que celle des femmes (respectivement 39,7 et 38,7 heures en moyenne). De plus, ils déclarent un nombre de jours d'absence pour raison de santé plus faible que les femmes (voir *infra*, Figure 19). Entre 2024 et 2025, la durée annuelle effective de travail des agents publics a bien plus diminué pour les hommes (-33 heures, en lien avec une forte hausse des congés, RTT ou CET) que pour les femmes (-3 heures).

L'écart entre les durées travaillées des femmes et des hommes dans la fonction publique se situe, en 2025, en-deçà de l'écart observé dans le secteur privé (+94 heures pour les hommes dans la fonction publique, contre +117 heures dans le privé). Le versant de la fonction publique où l'écart est le plus important est la FPH (+162 heures), puis la FPE (hors enseignants) [+99 heures] et, dans une moindre mesure, la FPT (+60 heures). Ces différences découlent en grande partie des métiers exercés (voir *infra*, Figure 5). En 2025, la durée annuelle effective a diminué dans tous les versants pour les hommes (-57 heures dans la FPE, -9 heures dans la FPT et -38 heures dans la FPH). Pour les femmes, elle a également diminué dans la FPE (-27 heures) et dans la FPT (-9 heures), mais elle a augmenté au sein de la FPH (+22 heures).

Figure 3 : Composantes de la durée annuelle effective de travail des agents publics à temps complet, selon le versant et le sexe, en 2025

en heures

	FPE (hors enseignants)		FPT		FPH		Ensemble fonction publique (hors enseignants)		Salariés du privé	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Durée annuelle effective	1 606	1 706	1 564	1 624	1 588	1 749	1 583	1 677	1 611	1 728
Durée hebdomadaire habituelle	40,0	40,9	38,3	38,5	38,0	39,7	38,7	39,7	38,2	39,5
Heures supplémentaires dans l'année ¹	62	81	25	43	48	58	43	62	33	44
Congés payés, RTT ou CET (en jours) ²	39,1	40,9	32,3	33,2	27,7	23,9	32,8	35,5	26,3	25,7
Écart entre 2024 et 2025										
Durée annuelle effective	-27	-57	-9	-7	+22	-38	-3	-32	-13	+4
Durée hebdomadaire habituelle	+0,3	-0,4	+0,1	+0,5	-0,2	-0,7	+0,1	-0,0	+0,0	+0,0
Heures supplémentaires dans l'année ¹	+2	-7	-7	-2	-1	-15	-2	-6	-2	+0
Congés payés, RTT ou CET (en jours) ²	+2,7	+4,0	-1,4	+3,6	-1,7	-1,5	-0,2	+3,2	+0,5	+0,1

Source : Enquête Emploi, Insee. Traitement DGAFP-SDess.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé à temps complet, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT durant la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés, et hors enseignants.

1. Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ou de la durée prévue par l'employeur, qu'elles soient rémunérées ou non, au cours d'une semaine de référence, et extrapolé à l'année.

2. Le nombre de jours de congés payés, RTT ou CET est calculé uniquement pour les agents ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal.

Lecture : En 2025, les hommes travaillant à temps complet dans la FPE (hors enseignants) déclarent en moyenne une durée annuelle effective de 1706 heures.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Les cadres et les professions intellectuelles supérieures du public ont une durée annuelle de travail plus élevée que les employés et les ouvriers

Les écarts de durée effective travaillée entre les versants de la fonction publique ainsi qu'entre les femmes et les hommes sont notamment liés à des effets de structure. La FPE compte plus de cadres et professions intellectuelles supérieures (qui ont des durées travaillées plus élevées et réalisent plus d'heures supplémentaires), tandis que les employés et les ouvriers sont plus nombreux dans la FPT et la FPH². De la même façon, la proportion de cadres et professions intellectuelles supérieures est plus importante parmi les hommes que parmi les femmes.

En 2025, les cadres et professions intellectuelles supérieures de la fonction publique à temps complet déclarent une durée annuelle effective de 1 780 heures travaillées, contre 1 570 heures pour les professions intermédiaires et 1 581 heures pour les employés et ouvriers (Figure 4). Cette durée annuelle effective est en baisse par rapport à 2024, quel que soit le groupe socioprofessionnel, en particulier pour les agents employés et ouvriers (-26 heures).

Figure 4 : Composantes de la durée annuelle effective de travail des agents publics à temps complet selon le groupe socioprofessionnel, en 2025

en heures

	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés et ouvriers	Ensemble fonction publique (hors enseignants)
Durée annuelle effective	1 780	1 570	1 581	1 623
Durée hebdomadaire habituelle	42,2	38,2	38,3	39,1
Heures supplémentaires dans l'année ¹	97	45	33	51
Congés payés, RTT ou CET (en jours) ²	36,6	35,7	31,8	34,0
Écart entre 2024 et 2025				
Durée annuelle effective	-8	-12	-26	-16
Durée hebdomadaire habituelle	-0,2	-0,1	+0,3	+0,1
Heures supplémentaires dans l'année ¹	+3	-5	-6	-4
Congés payés, RTT ou CET (en jours) ²	+0,6	+1,9	+1,4	+1,3

Source : Enquête Emploi, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique à temps complet, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT durant la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés, et hors enseignants.

1. Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ou de la durée prévue par l'employeur, qu'elles soient rémunérées ou non, au cours d'une semaine de référence, et extrapolé à l'année.

2. Le nombre de jours de congés payés, RTT ou CET est calculé uniquement pour les agents ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal.

Lecture : En 2025, les cadres et professions intellectuelles supérieures à temps complet dans la fonction publique déclarent en moyenne une durée hebdomadaire habituelle de 42,2 heures.

2. En effet, il y a proportionnellement deux fois plus de cadres et professions intellectuelles supérieures dans la FPE (hors enseignants) que dans la FPT. Dans la FPT, six postes sur dix sont des postes d'employés ou d'ouvriers, contre quatre sur dix dans la FPH et trois sur dix dans la FPE.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2025

Des écarts importants de durées travaillées selon les métiers de la fonction publique

Les durées annuelles effectives de travail déclarées par les agents à temps complet sont plus élevées pour les cadres administratifs et techniques de la fonction publique (1734 heures en 2025, soit 111 heures de plus que l'ensemble des agents), ainsi que pour les policiers, militaires et pompiers (1736 heures, soit 112 heures de plus que l'ensemble). Par rapport à 2024, cette durée est en baisse pour les cadres (-37 heures), et plus encore pour les policiers, militaires et pompiers (-73 heures), après une année marquée par l'organisation des Jeux olympiques et paralympiques de Paris (Figure 5). Les agents exerçant ces professions sont ceux qui réalisent le plus grand nombre d'heures supplémentaires (94 heures en 2025 pour les cadres administratifs et techniques, et 77 heures pour les policiers, militaires et pompiers, après 97 heures en 2024). Ces durées élevées expliquent une partie des écarts entre les durées travaillées des femmes et des hommes dans la FPE, les hommes étant proportionnellement plus nombreux dans ces métiers. À l'inverse, dans certaines professions majoritairement exercées par des femmes, comme les agents de service, les aides-soignants, les employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées, ou encore les employés administratifs de la fonction publique, la durée annuelle effective de travail des agents à temps complet est en moyenne inférieure à 1500 heures. Cette durée plus faible dans ces professions s'explique en partie par un plus grand nombre d'absences pour raison de santé.

Figure 5 : Composantes de la durée annuelle effective de travail des agents publics à temps complet selon les principales familles de métiers, en 2025

	Durée annuelle effective (en heures)	Durée hebdomadaire habituelle (en heures)	Heures supplémentaires dans l'année ¹	Congés payés, RTT ou CET (en jours) ²
Cadres administratifs et techniques de la fonction publique	1 734	41,8	94	37,3
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	1 582	37,8	52	31,1
Professions intermédiaires de la fonction publique (administration, sécurité)	1 586	38,9	43	36,6
Employés administratifs de la fonction publique	1 494	37,0	23	30,9
Agents de service	1 456	36,9	22	33,2
Aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées	1 460	36,6	26	28,5
Policiers, militaires et pompiers	1 736	41,7	77	38,6
Ouvriers	1 546	36,9	23	30,5
Ensemble fonction publique (hors enseignants)	1 623	39,1	51	34,0

Source : Enquête Emploi 2025, Insee. Traitement DGAFPSDessi.

Champ : Agents de la fonction publique à temps complet, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT durant la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés, et hors enseignants.

1. Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ou de la durée prévue par l'employeur, qu'elles soient rémunérées ou non, au cours d'une semaine de référence, et extrapolé à l'année.

2. Le nombre de jours de congés payés, RTT ou CET est calculé uniquement pour les agents ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal.

Lecture : En 2025, les agents de la fonction publique à temps complet appartenant à la famille de métiers « Professions intermédiaires de la santé et du travail social » déclarent en moyenne une durée hebdomadaire habituelle de travail de 37,8 heures, contre 39,1 heures pour l'ensemble de la fonction publique (hors enseignants).

Les conditions de travail dans la fonction publique

Une durée annuelle de travail plus faible pour les agents de 50 ans ou plus

En 2025, la durée annuelle effective de travail des agents publics à temps complet varie peu selon l'âge. Elle reste cependant moindre parmi les agents de 50 ans ou plus (1 612 heures en moyenne) que dans les autres classes d'âge : 1 632 heures pour les agents de 30 à 49 ans et 1 625 heures pour ceux âgés de moins de 30 ans (**Figure 6**). Par rapport à 2024, la durée annuelle effective de travail a diminué pour tous les groupes d'âge : -12 heures pour les agents de 50 ans ou plus, -13 heures pour les 30 à 49 ans et -39 heures pour les moins de 30 ans. La baisse plus accentuée parmi les agents de moins de 30 ans s'explique en partie par leur surreprésentation dans des catégories de métiers telles que les policiers, militaires et pompiers, dont la durée de travail s'est fortement réduite entre 2024 et 2025.

Figure 6 : Composantes de la durée annuelle effective de travail des agents publics à temps complet selon l'âge, en 2025

en heures

	Moins de 30 ans	De 30 à 49 ans	50 ans ou plus	Ensemble fonction publique (hors enseignants)
Durée annuelle effective	1 625	1 632	1 612	1 623
Durée hebdomadaire habituelle	38,6	39,2	39,2	39,1
Heures supplémentaires dans l'année ¹	52	53	49	51
Congés payés, RTT ou CET (en jours) ²	38,1	33,6	33,3	34,0
Écart entre 2024 et 2025				
Durée annuelle effective	-39	-13	-12	-16
Durée hebdomadaire habituelle	-0,1	+0,0	+0,1	+0,1
Heures supplémentaires dans l'année ¹	-2	-4	-4	-4
Congés payés, RTT ou CET (en jours) ²	+10,7	+1,0	-0,6	+1,3

Source : Enquête Emploi, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique à temps complet, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT durant la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés, et hors enseignants.

1. Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ou de la durée prévue par l'employeur, qu'elles soient rémunérées ou non, au cours d'une semaine de référence, et extrapolé à l'année.

2. Le nombre de jours de congés payés, RTT ou CET est calculé uniquement pour les agents ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal.

Lecture : En 2025, les agents de la fonction publique à temps complet âgés de moins de 30 ans déclarent en moyenne une durée hebdomadaire habituelle de travail de 38,6 heures.

Un taux de temps partiel plus élevé pour les femmes, les jeunes, et parmi les contractuels de la FPT et de la FPE

Le temps partiel, les rythmes de travail et le développement du télétravail peuvent être mesurés à partir de l'enquête Emploi en continu pour l'ensemble des personnes en emploi. Les indicateurs suivants concernent tous les agents de la fonction publique, y compris les enseignants.

En 2025, la proportion d'agents à temps partiel dans la fonction publique est de 19%, contre 17% parmi les salariés du privé (**Figure 7**), une part stable par rapport aux années précédentes. Le taux de travail à temps partiel est presque deux fois plus élevé pour les agents contractuels (28%) que pour les fonctionnaires (15%). Cet écart est nettement plus marqué dans la FPE (28% de temps partiel parmi les contractuels, contre 10% parmi les fonctionnaires) et dans la FPT (30% contre 17%) que dans la FPH (24% contre 23%).

Une femme sur quatre déclare travailler à temps partiel (25%), contre un homme sur onze (9%). Chez les agents contractuels, 34% des femmes et 17% des hommes se déclarent à temps partiel ; chez les fonctionnaires, c'est le cas de 20% des femmes et de seulement 6% des hommes.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2025

Les fonctionnaires âgés de 30 à 49 ans sont plus souvent à temps partiel (17%) que ceux de moins de 30 ans (8%) ou de 50 ans ou plus (13%). À l'inverse, pour les contractuels, le temps partiel concerne 27% des agents de 30 à 49 ans, une proportion moins élevée que parmi ceux âgés de moins de 30 ans (29%) ou de 50 ans ou plus (30%).

Les groupes socioprofessionnels de la fonction publique les plus féminisés sont aussi ceux où les agents travaillent le plus fréquemment à temps partiel, chez les contractuels comme chez les fonctionnaires. Ainsi, 26% des employés et 20% des agents exerçant une profession intermédiaire travaillent à temps partiel, alors que les cadres et professions intellectuelles supérieures ainsi que les ouvriers sont moins concernés (12%).

Dans le secteur privé, la proportion de salariés à temps partiel est plus élevée que dans la fonction publique parmi les employés (33% contre 26%), mais elle est plus faible parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures (8% contre 12%) et, plus encore, parmi les professions intermédiaires (12% contre 20%), notamment parce que ces groupes socioprofessionnels sont moins féminisés dans le secteur privé.

Figure 7 : Proportion d'agents publics à temps partiel selon leurs caractéristiques sociodémographiques, en 2025

en %

		Fonctionnaires	Agents contractuels et autres	Ensemble fonction publique	Salariés du privé
Versant	FPE	10	28	16	so
	FPT	17	30	21	so
	FPH	23	24	23	so
Sexe	Femmes	20	34	25	27
	Hommes	6	17	9	8
Âge	Moins de 30 ans	8	29	20	17
	De 30 à 49 ans	17	27	20	14
	50 ans ou plus	13	30	18	21
Groupe socioprofessionnel	Cadres et professions intellectuelles supérieures	10	16	12	8
	Professions intermédiaires	16	28	20	12
	Employés	20	38	26	33
	Ouvriers	8	20	12	12
Ensemble		15	28	19	17

Source : Enquête Emploi 2025, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT durant la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

so : sans objet.

Lecture : En 2025, 10% des fonctionnaires de la FPE déclarent être à temps partiel.

Le sous-emploi concerne plus particulièrement les agents de la FPT

Dans l'ensemble de la fonction publique, le sous-emploi – c'est-à-dire la situation des personnes qui souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire – concerne 21% des agents à temps partiel en 2025, soit 3 points de moins que dans le privé (Figure 8). Le versant le plus concerné est la FPT, avec un taux de sous-emploi de 27%. Les agents de la FPH à temps partiel sont les moins concernés par le sous-emploi (10%).

La proportion de sous-emploi parmi les agents à temps partiel a diminué depuis 2021 (-3 points), notamment dans la FPT et la FPE. Dans la FPE, cette baisse intervient après une forte augmentation entre 2014 et 2020 (+6 points), faisant suite à l'essor des recrutements d'accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH), le plus souvent sur des contrats à temps incomplet. La baisse du sous-emploi depuis 2021 est plus marquée encore dans le secteur privé (-6 points), ce qui contribue à réduire l'écart entre les deux secteurs.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure 8 : Part du sous-emploi parmi les agents publics ou salariés du privé à temps partiel



Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP-SDess.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé à temps partiel, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT durant la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés,

Note : À la suite de la refonte de l'enquête Emploi, les résultats de l'année 2021 ne sont pas comparables à ceux des années précédentes. La ligne verticale indique la rupture de série.

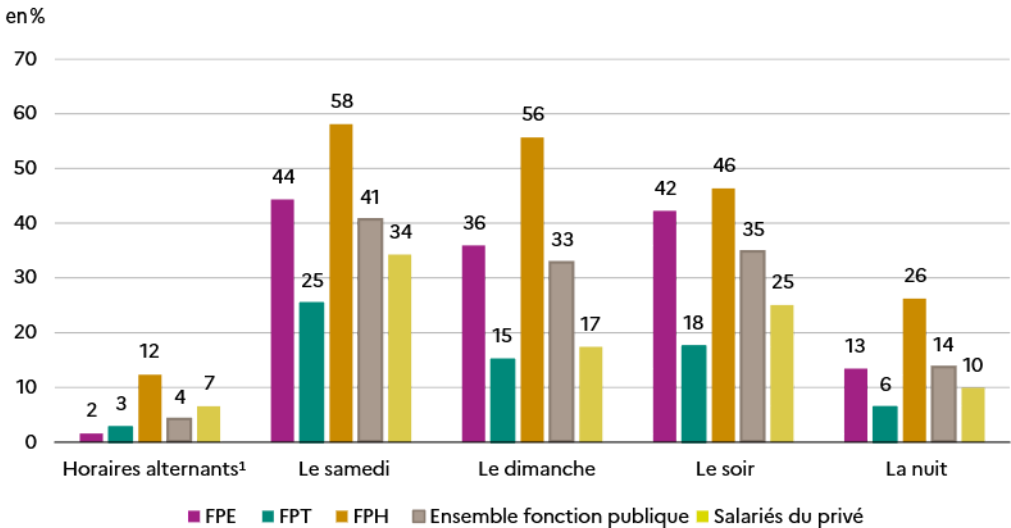
Lecture : En 2025, 22 % des agents de la FPE à temps partiel sont en situation de sous-emploi.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2025

Les agents de la FPH sont plus souvent soumis à des horaires de travail atypiques

Les agents de la fonction publique sont plus souvent soumis à des horaires atypiques que les salariés du privé, sauf pour les horaires alternants (travail en équipe, 2 x 8, 3 x 8 ou autres) [voir **Source, champ et définitions**]. Les agents de la FPH sont les plus concernés par les horaires décalés (travail le samedi, le dimanche, le soir, et la nuit). En 2025, 56% d'entre eux déclarent avoir travaillé au moins un dimanche dans le mois, contre 15% des agents de la FPT (et 17% des salariés du privé) [Figure 9]. Plus d'un agent de la FPH sur quatre (26%) a travaillé la nuit, contre 6% dans la FPT, et près d'un sur deux le soir (46%). Les agents de la FPH sont également plus souvent soumis aux horaires alternants (12%), beaucoup plus que les agents de la FPT (3%) et de la FPE (2%). Les agents de la FPE ont également travaillé en forte proportion le soir (42%), ainsi que le samedi (44%) et le dimanche (36%).

Figure 9 : Organisation du temps de travail selon le type d'employeur, en 2025



Source : Enquête Emploi 2025, Insee. Traitement DGAFPSDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT durant la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

1. Mode d'organisation du travail en équipe au sein duquel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un rythme rotatif, de type continu ou discontinu. Cette organisation nécessite d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.

Note : Le soir correspond à la tranche horaire allant de 20 h à minuit ; la nuit, à celle allant de minuit à 5 h.

Lecture : En 2025, 36% des agents de la FPE ont déclaré avoir travaillé au moins un dimanche au cours des quatre dernières semaines.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Dans la fonction publique, les professions les plus sujettes aux horaires alternants sont les aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées (11% en 2025) ainsi que les policiers, militaires et pompiers (10%) [Figure 10]. Le travail le samedi et celui le dimanche³ concernent davantage les policiers, militaires et pompiers (71% d'entre eux le samedi et 67% le dimanche), ainsi que les professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche (61% le samedi et 47% le dimanche). Il en va de même pour le travail du soir : 62% des policiers, militaires et pompiers, et 58% des professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche. Enfin, le travail de nuit est aussi très fréquent parmi les policiers, militaires et pompiers (55% ont travaillé au moins une nuit dans le mois), devant les professions intermédiaires de la santé et du travail social (24%).

Figure 10 : Organisation du temps de travail selon les familles de métiers dans la fonction publique, en 2025

	Horaires alternant ¹	A travaillé au moins une fois au cours des quatre dernières semaines précédant l'enquête...			
		Le samedi	Le dimanche	Le soir	La nuit
Cadres administratifs et techniques de la fonction publique	0	29	19	33	10
Professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche	0	61	47	58	10
Professions de l'enseignement primaire et professionnel, de la formation continue et du sport	0	50	40	45	7
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	8	44	40	40	24
Professions intermédiaires de la fonction publique (administration, sécurité)	3	19	14	18	10
Employés administratifs de la fonction publique	2	16	5	7	1
Agents de service	8	32	27	16	4
Aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées	11	40	38	31	12
Policiers, militaires et pompiers	10	71	67	62	55
Ouvriers	4	32	21	14	7
Ensemble fonction publique	4	41	33	35	14

Source : Enquête Emploi 2025, Insee. Traitement DGAFPSDessi.

Champ : Agents de la fonction publique, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT durant la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

1. Mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un rythme rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.

Notes : Le soir correspond à la tranche horaire allant de 20 heures à minuit ; la nuit, à celle allant de minuit à 5 heures.

Les catégories de métiers distinguées dans ce tableau représentent 88% des agents de la fonction publique. Les autres métiers ne comportent pas assez d'agents pour être distingués.

Lecture : En 2025, 21% des ouvriers de la fonction publique ont déclaré avoir travaillé au moins un dimanche au cours des quatre dernières semaines.

3. C'est-à-dire au moins un samedi ou un dimanche au cours des quatre dernières semaines.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2025

Stabilité du recours au télétravail dans la fonction publique

D'après l'article L. 1222-9 du Code du travail, « le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

Le télétravail est généralement mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou d'une charte élaborée par l'employeur. Sauf situation exceptionnelle (pandémie, pic de pollution, etc.), le télétravail dans la fonction publique peut être réalisé à raison de trois jours maximum par semaine pour un temps plein⁴.

Entre 2021 et 2025, le recours au télétravail a connu des évolutions notables dans la fonction publique, traduisant à la fois les effets de la sortie progressive de la crise sanitaire et la mise en place d'une nouvelle forme d'organisation du travail. La proportion d'agents déclarant avoir télétravaillé au cours des quatre dernières semaines a fortement diminué entre 2021 et 2022, passant de 22 % à 17 %. Elle a peu évolué depuis et s'élève à 18 % en 2025 (Figure 11). Dans le secteur privé, la proportion de télétravailleurs s'est maintenue autour de 23 % au cours de la période 2021 à 2024 et a augmenté entre 2024 et 2025, pour atteindre 25 %.

La pratique du télétravail est plus courante dans la FPE que dans les autres versants : un agent de la FPE sur quatre (24 %) déclare télétravailler en 2025, contre 15 % dans la FPT et 6 % dans la FPH. Les métiers qui nécessitent un contact direct avec le public, comme ceux de la santé ou du travail social, sont en effet peu adaptés au télétravail.

Figure 11 : Part des télétravailleurs selon le type d'employeur, entre 2021 et 2025

en %

	2021	2022	2023	2024	2025
FPE	32	24	23	24	24
dont FPE hors enseignants	35	31	32	33	33
FPT	18	15	14	14	15
FPH	6	4	5	6	6
Ensemble fonction publique	22	17	16	17	18
Salariés du privé	23	23	23	23	25

Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT durant la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Lecture : En 2025, 24 % des agents de la FPE ont télétravaillé au moins une fois au cours des quatre dernières semaines.

La pratique du télétravail suppose que l'emploi occupé s'y prête. De fait, en 2025, seuls trois agents de la fonction publique sur dix (29 %) estiment que leur emploi est compatible avec le télétravail. Cette proportion atteint 36 % dans la FPE, 27 % dans la FPT et seulement 14 % dans la FPH (Figure 12). Les cadres administratifs et techniques de la fonction publique sont les plus nombreux à estimer leur emploi compatible avec le télétravail (77 %), suivis des professions intermédiaires de l'administration et de la sécurité (68 %) et des employés administratifs (53 %). La part des emplois compatibles est, en revanche, quasi inexistante pour les agents ayant des métiers qui ne peuvent s'exercer à distance, tels que les policiers, les militaires, les pompiers, les ouvriers, les aides-soignants, les employés de la petite enfance ou encore les agents de service. La proportion d'agents qui occupent un emploi compatible est légèrement plus importante pour les femmes (29 %) que pour les hommes (28 %) ; elle est plus faible parmi les agents de moins de 30 ans (21 %), ce qui peut s'expliquer par la nature des emplois occupés.

4. Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure 12 : Part des agents publics indiquant occuper un emploi compatible et recourir au télétravail, selon leurs caractéristiques sociodémographiques, en 2025

en %

Caractéristiques		Télétravail dans le mois	Emploi jugé compatible avec le télétravail	Télétravail parmi les emplois compatibles
Versant	FPE	24	36	69
	FPT	15	27	54
	FPH	6	14	43
Sexe	Femmes	18	29	63
	Hommes	16	28	58
Âge	Moins de 30 ans	12	21	60
	De 30 à 49 ans	20	31	63
	50 ans ou plus	17	28	59
Famille de métiers	Cadres administratifs et techniques de la fonction publique	56	77	72
	Professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche	24	35	68
	Professions de l'enseignement primaire et professionnel, de la formation continue et du sport	8	14	56
	Professions intermédiaires de la santé et du travail social	9	19	48
	Professions intermédiaires de la fonction publique (administration, sécurité)	39	68	57
	Employés administratifs de la fonction publique	28	53	54
	Agents de service	0	1	ns
	Aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées	0	0	ns
	Policiers, militaires et pompiers	1	8	ns
	Ouvriers	1	4	ns
Ensemble fonction publique		18	29	61
Salariés du privé		25	35	70

Source : Enquête Emploi 2025, Insee. Traitement DGAFPSDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT durant la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés

ns : non significatif.

Lecture : En 2025, 77 % des cadres administratifs et techniques de la fonction publique jugent leur emploi compatible avec le télétravail. Parmi eux, 72 % ont télétravaillé au moins une fois au cours du mois précédant l'enquête. Au total, 56 % des cadres administratifs et techniques de la fonction publique ont télétravaillé dans le mois.

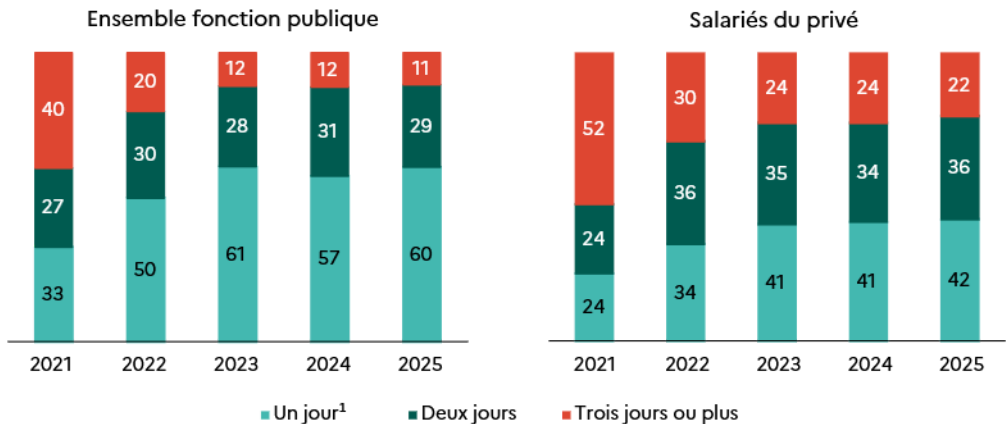
Parmi les agents de la fonction publique qui jugent leur emploi compatible avec le télétravail, 61 % y ont eu recours au moins une fois dans le mois en 2025, une proportion en hausse de 2 points par rapport à 2024. Ce taux de recours est supérieur dans la FPE (68 %), mais nettement inférieur dans la FPH (43 %), où la proportion d'emplois compatibles avec le télétravail est déjà réduite. Il est plus élevé pour les cadres (72 %), pour les femmes (63 %) et pour les agents de 30 à 49 ans (63 %).

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2025

En 2025, parmi les télétravailleurs de la fonction publique, 60% ont effectué au maximum un jour de télétravail par semaine, 29% ont télétravaillé deux jours, et 11% trois jours ou plus (**Figure 13**). Dans le secteur privé, la part de ceux qui télétravaillent trois jours ou plus est deux fois plus élevée (22%) que dans la fonction publique, tandis que la part de ceux qui effectuent au maximum un jour de télétravail est moindre (42%). Entre 2024 et 2025, la part des télétravailleurs effectuant deux jours de télétravail ou plus par semaine a reculé dans la fonction publique au profit d'un jour ou moins de télétravail par semaine (+3 points). Dans le secteur privé, la proportion de salariés télétravaillant trois jours ou plus a également reculé, de 2 points.

Figure 13 : Répartition des télétravailleurs selon le nombre moyen de jours télétravaillés par semaine

en %



Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFPS-DESSI.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé ayant télétravaillé au moins une fois dans le mois, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT durant la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés.

1. L'intitulé « Un jour » regroupe les personnes déclarant avoir télétravaillé « un jour » ou « moins de un jour » par semaine au cours du mois précédant l'enquête. En 2025, parmi les télétravailleurs de la fonction publique, 60% ont indiqué avoir télétravaillé en moyenne un jour ou moins dans le mois : 43% « un jour » et 18% « moins » (par exemple, une demi-journée par semaine ou un jour tous les 15 jours).

Lecture : En 2025, parmi les agents de la fonction publique ayant déclaré télétravailler au moins une fois dans le mois, 29% ont télétravaillé en moyenne deux jours par semaine.

Les trois quarts des agents qui occupent un emploi compatible, qu'ils télétravaillent ou non, sont satisfaits de leur quotité de télétravail. Cependant, dans la fonction publique comme dans le secteur privé, près d'un quart souhaiteraient télétravailler plus : soit ils n'effectuent pas de télétravail mais aimeraient y recourir, soit ils y recourent déjà mais aimeraient en faire davantage (**Figure 14**). Le versant dans lequel ce souhait s'exprime le plus est la FPH (37%, contre 20% dans la FPE et 28% dans la FPT). Les hommes et les femmes partagent des perceptions semblables quant à la compatibilité de leur emploi avec le télétravail. Néanmoins, leurs aspirations en termes de niveau de pratique sont différentes. Les femmes, déjà plus nombreuses à recourir au télétravail, expriment un souhait plus marqué que les hommes d'y recourir davantage, qu'elles télétravaillent déjà ou non (27%, contre 19% des hommes). Elles peuvent en effet percevoir le télétravail comme un outil facilitant l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle (Schütz, 2023). De même, les agents d'âge intermédiaire aspirent à plus de télétravail (27%) que ceux de moins de 30 ans (24%) ou de 50 ans ou plus (22%). À l'inverse, 2% des agents ayant un emploi compatible souhaiteraient réduire leur quotité de télétravail, dans la fonction publique comme dans le secteur privé. Cette proportion est particulièrement faible dans la FPT (1%).

Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure 14 : Souhaits en matière de télétravail des agents publics occupant un emploi compatible, selon leurs caractéristiques sociodémographiques, en 2025

en %

Caractéristiques		Satisfait de sa situation	Souhaite télétravailler davantage	Souhaite télétravailler moins
Versants	FPE	78	20	2
	FPT	71	28	1
	FPH	60	37	3
Sexe	Femmes	71	27	1
	Hommes	78	19	2
Âge	Moins de 30 ans	74	24	3
	De 30 à 49 ans	72	27	2
	50 ans ou plus	77	22	1
Quotité de télétravail	Pas de télétravail	66	34	0
	Un jour ¹	76	22	2
	Deux jours	82	16	2
	Trois jours ou plus	85	6	9
Ensemble fonction publique		74	25	2
Salariés du privé		74	24	2

Source : Enquête Emploi 2025, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé occupant un emploi qu'ils jugent compatible avec le télétravail, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT durant la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

1. L'intitulé « Un jour » regroupe les personnes ayant déclaré avoir télétravaillé « un jour » ou « moins d'un jour » par semaine.

Lecture : En 2025, parmi les agents de 30 à 49 ans estimant leur emploi compatible avec le télétravail (qu'ils télétravaillent ou non), 72 % sont satisfaits de leur quotité de télétravail.

La part des agents absents pour raison de santé reste globalement stable en 2025

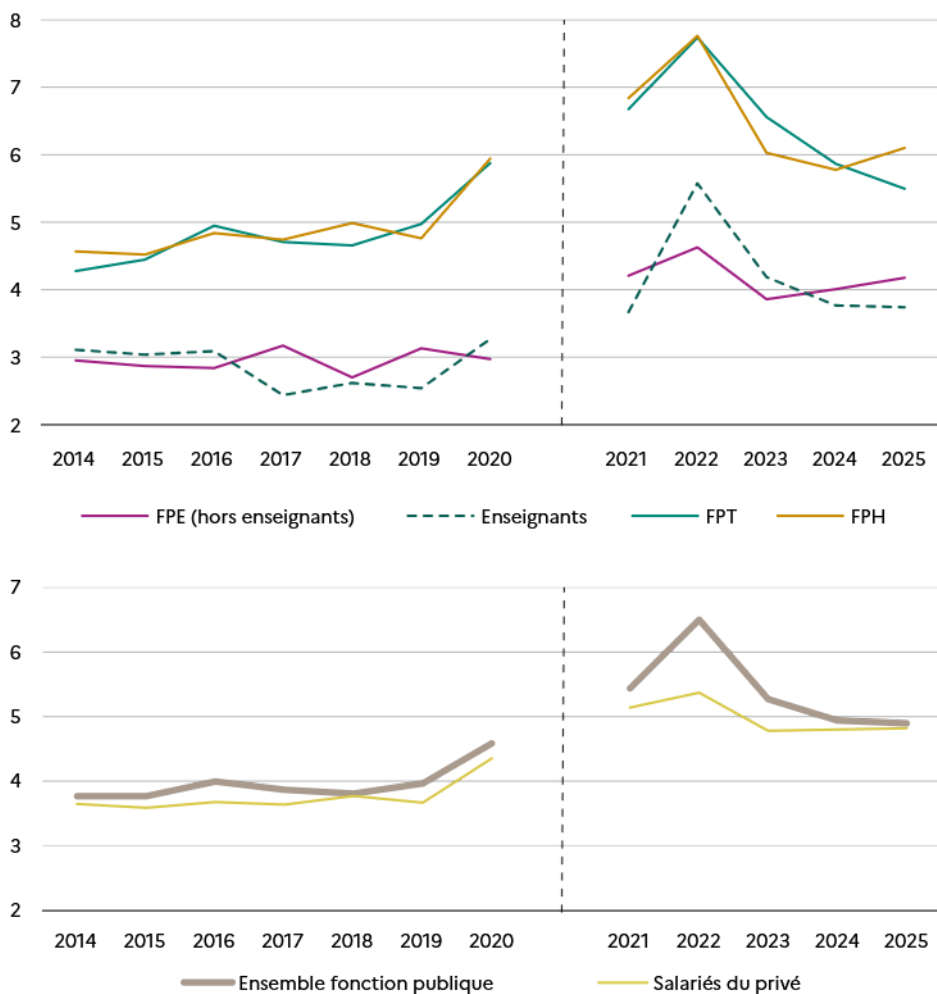
La mesure des heures annuelles effectives de travail intègre l'effet des absences pour raison de santé (maladie, accident du travail, etc.). Les absences pour raison de santé sont mesurées par l'intermédiaire de deux indicateurs : la part des personnes absentes au moins un jour au cours de la semaine de référence de l'enquête, et la durée moyenne d'absence au cours de l'année de l'ensemble des agents (voir **Source, champ et définitions**). Ces indicateurs concernent tous les agents de la fonction publique (y compris les enseignants).

En 2025, dans la fonction publique, 5 % des agents ont déclaré avoir été absents au moins un jour pour raison de santé durant la semaine de référence, une proportion similaire à celle des salariés du secteur privé. Cette part d'agent absents est plus importante dans la FPH et dans la FPT (6 %) que dans la FPE (4 %) **[Figure 15]**. Elle est inchangée par rapport à 2024 pour l'ensemble de la fonction publique comme pour les salariés du privé, elle est en légère hausse dans la FPH mais continue de baisser dans la FPT.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2025

Figure 15 : Part des agents publics ou salariés du privé absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé

en %



Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFPS-Desi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT durant la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Notes : À la suite de la refonte de l'enquête Emploi, les résultats de l'année 2021 ne sont pas comparables à ceux des années précédentes. La ligne verticale indique la rupture de série.

Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail et, jusqu'en 2020, la garde d'enfants malades.

Lecture : En 2025, parmi les agents de la fonction publique, 5 % ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Les femmes sont plus fréquemment absentes pour raison de santé, aussi bien dans le secteur public que dans le privé (Figure 16). Dans la fonction publique, 5 % des femmes ont été absentes pour raison de santé durant la semaine de référence, contre 4 % des hommes, des taux proches de ceux du secteur privé. Les absences pour raison de santé sont également corrélées à l'âge. Ainsi, 6 % des agents publics âgés de 50 ans ou plus ont été absents pour raison de santé, 4 % de ceux âgés de 30 à 49 ans et 3 % des moins de 30 ans. Dans la FPT et la FPH notamment, les agents de 50 ans ou plus sont absents en plus grande proportion (8 %) que les moins âgés. La baisse des absences constatée dans la fonction publique depuis 2022 concerne l'ensemble des tranches d'âge et est plus marquée chez les femmes (Figure 17).

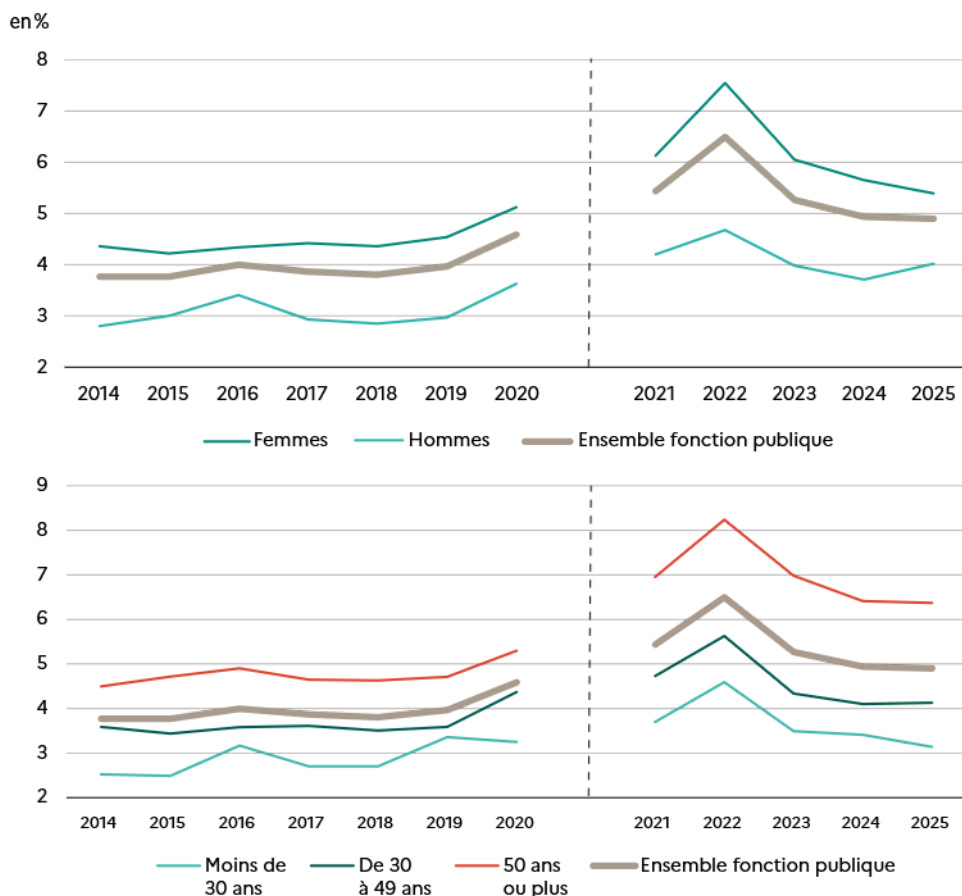
Figure 16 : Part des agents publics ou salariés du privé absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé, selon le sexe et l'âge, en 2025

en %

	FPE (hors enseignants)	Enseignants	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Salariés du privé
Sexe						
Femmes	5	4	6	6	5	6
Hommes	3	3	5	5	4	4
Âge						
Moins de 30 ans	3	5	2	3	3	4
De 30 à 49 ans	4	3	4	6	4	4
50 ans ou plus	5	5	8	8	6	6
Ensemble	4	4	6	6	5	5

Source : Enquête Emploi 2025, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT durant la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.
Note : Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail.
Lecture : En 2025, parmi les agents de la fonction publique âgés de 50 ans ou plus, 6 % ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2025

Figure 17 : Part des agents publics absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé, selon le sexe et l'âge

Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT durant la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Notes : À la suite de la refonte de l'enquête Emploi, les résultats de l'année 2021 ne sont pas comparables à ceux des années précédentes. La ligne verticale indique la rupture de série.

Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail et, jusqu'en 2020, la garde d'enfants malades.

Lecture : En 2025, 4% des hommes travaillant dans la fonction publique ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé.

Une durée annuelle d'absence pour raison de santé moins longue dans la FPE que dans les autres versants

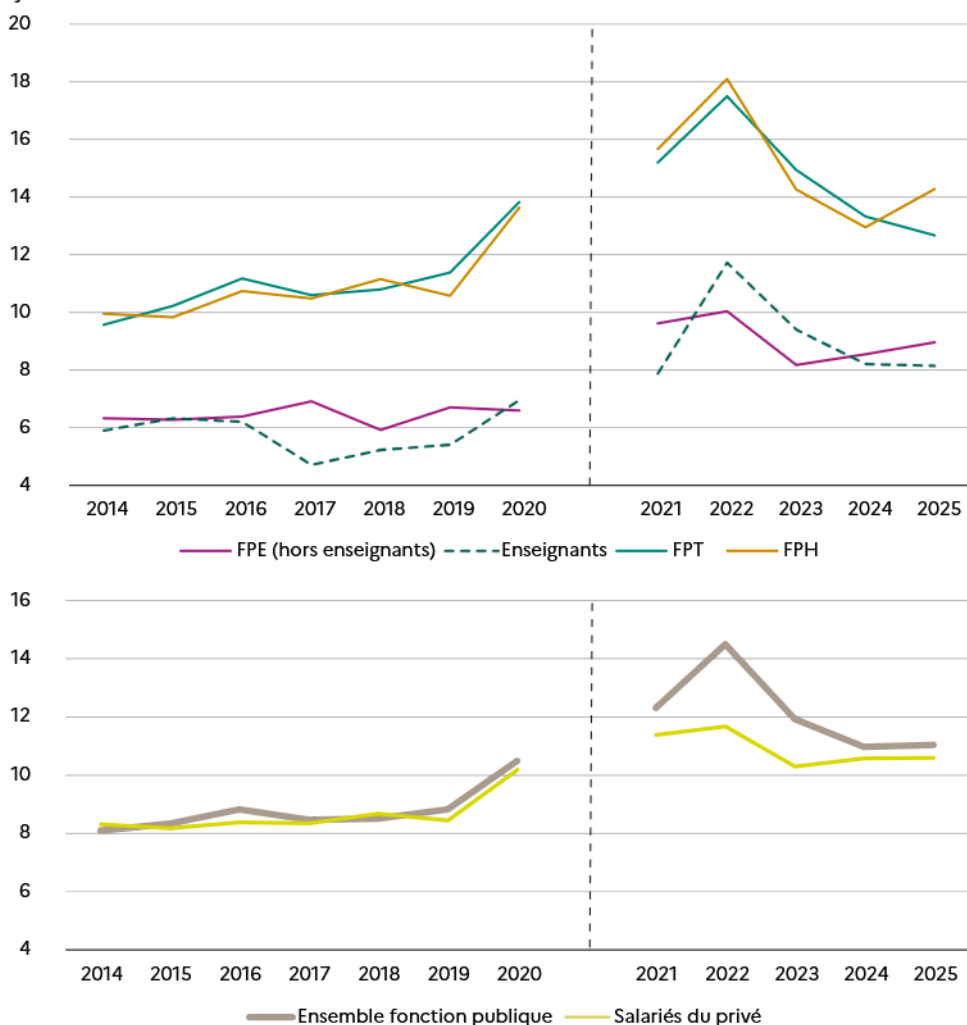
Les agents de la fonction publique se sont absentés 11,0 jours en moyenne en 2025 pour raison de santé, soit 0,5 jour de plus que les salariés du secteur privé (10,6 jours) [Figure 18]. Après une baisse de 2,6 jours entre 2022 et 2023 puis 1,0 jour entre 2023 et 2024, cette durée d'absence reste stable entre 2024 et 2025 au sein de la fonction publique, comme dans le secteur privé. Elle continue toutefois de baisser dans la FPT, tandis qu'elle augmente

Les conditions de travail dans la fonction publique

dans la FPH, tout comme la proportion d'agents absents. Ainsi, en 2025, les agents de la FPE (hors enseignants) se sont absentés 9,0 jours en moyenne pour raison de santé (+0,4 jour par rapport à 2024), contre 8,1 jours pour les enseignants (-0,1 jour par rapport à 2024), 12,7 jours dans la FPT (-0,6 jour) et 14,2 jours dans la FPH (+1,3 jour).

Figure 18 : Nombre moyen de jours d'absence au cours de l'année pour raison de santé dans la fonction publique et le secteur privé

en jours



Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFPS-Dessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT durant la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Notes : À la suite de la refonte de l'enquête Emploi, les résultats de l'année 2021 ne sont pas comparables à ceux des années précédentes. La ligne verticale indique la rupture de série.

Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail et, jusqu'en 2020, la garde d'enfants malades.

Lecture : En 2025, les agents de la fonction publique ont été absents pour raison de santé en moyenne 11,0 jours sur l'année.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2025

Le nombre moyen de jours d'absence dans l'année est plus élevé pour les femmes que pour les hommes dans tous les versants de la fonction publique ainsi que dans le secteur privé. En 2025, les femmes se sont absentées en moyenne 12,0 jours pour raison de santé dans la fonction publique, contre 9,3 jours pour les hommes. Dans le secteur privé, la durée moyenne d'absence était de 12,1 jours pour les femmes et de 9,3 jours pour les hommes (Figure 19). Entre 2024 et 2025, la durée d'absence a de nouveau reculé pour les femmes (-0,4 jour) alors qu'elle a augmenté pour les hommes (+0,7 jour) [Figure 20].

La durée totale des absences augmente avec l'âge. Ainsi, en moyenne, les agents de la fonction publique âgés de 50 ans ou plus se sont absentés pour raison de santé 14,9 jours en 2025, soit une durée plus de deux fois supérieure à celle des agents de moins de 30 ans. Le nombre de jours d'absence pour les 50 ans ou plus est plus élevé dans la fonction publique que dans le secteur privé (+1,5 jour), alors qu'il est plus faible dans les autres classes d'âge (-1,7 jour pour les moins de 30 ans et -0,7 jour pour les 30-49 ans).

Au sein de la fonction publique, c'est dans la FPT et la FPH que les femmes et les agents de 50 ans ou plus s'absentent le plus pour raison de santé. Cela découle en partie des métiers exercés dans ces deux versants, dont les conditions de travail peuvent être difficiles (contraintes physiques, horaires de travail atypiques, risques psychosociaux, etc.). En 2025, les femmes se sont absentées en moyenne 13,3 jours dans la FPT et 14,8 jours dans la FPH, contre 10,5 jours dans la FPE (hors enseignantes) et 8,6 jours parmi les enseignantes. Les agents âgés de 50 ans ou plus se sont, quant à eux, absentés 18,3 jours dans la FPT et 19,3 jours dans la FPH, contre 10,4 jours dans la FPE hors enseignants et 10,8 jours parmi les enseignants.

Figure 19 : Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé selon le sexe et l'âge, en 2025

en jours

	FPE (hors enseignants)	Enseignants	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Salariés du privé
Sexe						
Femmes	10,5	8,6	13,3	14,8	12,0	12,1
Hommes	7,2	7,2	11,6	12,1	9,3	9,3
Âge						
Moins de 30 ans	6,8	10,8	3,5	6,8	6,4	8,1
De 30 à 49 ans	8,6	5,7	8,8	13,3	9,0	9,7
50 ans ou plus	10,4	10,8	18,3	19,3	14,9	13,4
Ensemble	9,0	8,1	12,7	14,3	11,0	10,6

Source : Enquête Emploi 2025, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT durant la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

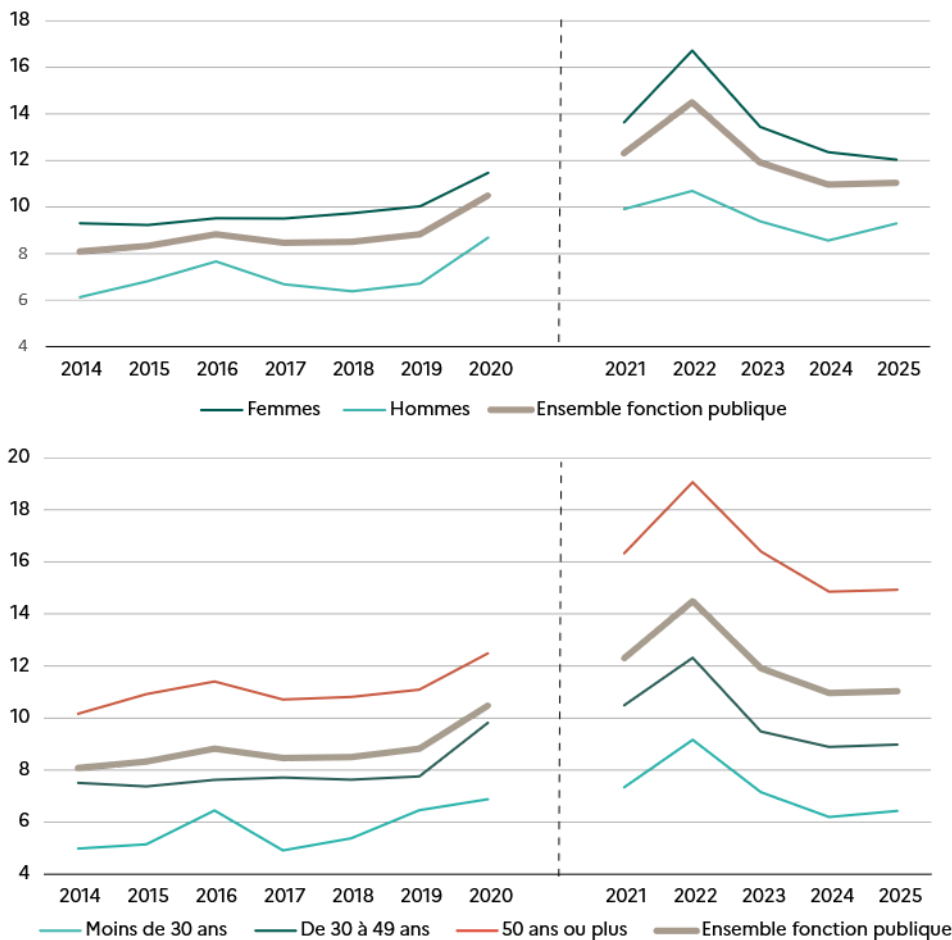
Note : Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail.

Lecture : En 2025, les agents de la fonction publique âgés de 50 ans et plus ont été absents pour raison de santé en moyenne 14,9 jours sur l'année.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure 20 : Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé dans la fonction publique, selon le sexe et l'âge

en jours



Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP-SDess.

Champ : Agents de la fonction publique vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT durant la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Notes : À la suite de la refonte de l'enquête Emploi, les résultats de l'année 2021 ne sont pas comparables à ceux des années précédentes. La ligne verticale indique la rupture de série.

Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail et, jusqu'en 2020, la garde d'enfants malades.

Lecture : En 2025, les femmes travaillant dans la fonction publique ont été absentes pour raison de santé en moyenne 12,0 jours sur l'année, soit 4,7 jours de moins qu'en 2022.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2025

Source, champ et définitions**Source**

L'enquête Emploi en continu de l'Insee permet une mesure fine et régulière de l'emploi, du chômage et de l'activité au sens du Bureau international du travail (BIT). Elle porte sur les individus vivant en logement ordinaire en France, âgés de 15 ans ou plus. La collecte s'effectue en continu, sur l'ensemble des semaines de l'année. Chaque trimestre, environ 90 000 personnes répondent à l'enquête. Les personnes interrogées décrivent leur situation vis-à-vis de l'emploi et du marché du travail au cours d'une semaine dite de référence. L'enquête Emploi en continu permet de mesurer plusieurs indicateurs du temps de travail et de son organisation, en les déclinant selon les caractéristiques sociodémographiques des individus. Elle repose sur les déclarations des personnes, qui peuvent différer de la vision des employeurs, et constitue une source privilégiée pour réaliser des comparaisons entre secteurs ou entre versants de la fonction publique.

À la suite de la mise en place, début 2021, d'un nouveau règlement-cadre européen sur les statistiques sociales (Integrated European Social Statistics), l'enquête Emploi en continu a fait l'objet d'une refonte dans le but d'harmoniser les données statistiques collectées à l'échelle européenne. L'enquête n'avait pas subi d'évolution majeure depuis 2013. Cette refonte a été l'occasion d'amorcer d'autres évolutions souhaitées à l'échelle nationale. Le questionnaire de l'enquête a ainsi été modifié, et une nouvelle définition de l'emploi au sens du BIT a été adoptée. Les personnes qui déclarent être absentes de leur emploi en raison d'un congé maladie sont désormais considérées en emploi, quelle que soit la durée de l'absence. Dans l'ancienne définition, elles n'étaient considérées en emploi qu'en cas d'absence inférieure ou égale à un an. Les personnes absentes de leur emploi pour un congé parental d'une durée maximale de trois mois ou percevant un revenu compensatoire (comme la prestation partagée d'éducation de l'enfant [Prepa]) sont elles aussi considérées en emploi (sans condition de durée pour ces dernières). Ces évolutions ont pour effet d'augmenter le nombre de personnes considérées en emploi, mais aussi d'augmenter la part d'agents absents pour raison de santé et le nombre de jours d'absence.

Pour tenir compte de tous ces changements et harmoniser autant que possible les données sur longue période, l'Insee a recalculé les pondérations appliquées aux données collectées de 2014 à 2020, ce qui a conduit à réviser l'ensemble des indicateurs sur cette période. Toutefois, malgré cette révision, les résultats de 2020 (avant la refonte) et de 2021 (après la refonte) ne sont pas comparables. La rupture est signalée sur toutes les figures. En effet, les modifications liées à l'extension de la définition des personnes en emploi ne peuvent être totalement prises en compte par la nouvelle pondération, en particulier sur les questions de durée de travail et d'absences pour raison de santé.

Outre cette révision d'ampleur sur la période 2014-2020, d'autres modifications peuvent amener à revoir les chiffres publiés les années précédentes, qu'il s'agisse de réajustements des pondérations ou de retraitements plus spécifiques. Des reclassements ont notamment été effectués à la suite d'incohérences constatées dans la répartition des agents entre les différents versants de la fonction publique et le secteur privé. Après les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) l'année précédente, ce sont cette année les militaires et les magistrats qui ont été reclassés en totalité dans la fonction publique de l'État, sur toute la période 2014-2025. Au total, entre 30 000 et 70 000 personnes, selon l'année, ont été reclassées à la suite de ce traitement, ce qui peut entraîner de légères différences dans les résultats par rapport aux publications antérieures.

Champ

Cette étude porte sur les agents de la fonction publique, comparés aux salariés du secteur privé. Le champ exclut les apprentis, les contrats de professionnalisation, les stagiaires, les intérimaires et les contrats aidés. Pour le calcul des durées travaillées, le champ exclut les enseignants (du primaire, du secondaire et du supérieur).

Définitions**La durée légale du travail**

La durée légale du travail, fixée à 35 heures hebdomadaires, correspond à un volume horaire de 1607 heures. Les agents qui doivent travailler plus de 35 heures par semaine bénéficient d'une compensation en jours supplémentaires de repos pour réduction du temps de travail (RTT), afin de respecter les 1607 heures annuelles. Certains agents peuvent avoir des jours de congés supplémentaires, les jours de fractionnement, par exemple.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Des dispositions propres à l'emploi occupé et à ses conditions d'exercice – comme le travail de nuit, le travail le dimanche ou le travail en horaires décalés – peuvent amener à des dérogations à la baisse par rapport à la durée légale. Par exemple, lorsqu'un agent effectue au moins 90 % de son temps de travail annuel de nuit, la durée légale du travail est ramenée à 32 h 30 par semaine.

Les heures supplémentaires

Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail sont considérées comme des heures supplémentaires. Elles peuvent être rémunérées ou non.

Dans l'enquête Emploi en continu, ces heures sont mesurées à l'aide des deux questions suivantes, portant sur la semaine de référence :

- « Pour la semaine du lundi [...] au dimanche [...] (dans le cadre de votre emploi principal,) avez-vous travaillé plus que le nombre d'heures prévu par votre contrat/plus que le nombre d'heures réglementaire/plus qu'habituellement ? Y compris le travail à domicile et le temps passé en formation dans le cadre de votre emploi, même si ces heures n'ont pas donné lieu à rémunération ou récupération. » ;
- si oui : « Combien d'heures avez-vous faites en plus ? ».

Le nombre d'heures moyen dans l'année est obtenu en multipliant le nombre moyen observé sur une semaine de référence par 52.

Cette notion peut différer de la définition réglementaire des heures supplémentaires. Dans la fonction publique, les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées par un agent à la demande de son chef de service en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Elles peuvent donner lieu soit à un repos compensateur, soit à une indemnisation. Dans la FPE et la FPT, un agent ne peut pas accomplir plus de 25 heures supplémentaires par mois, sauf circonstances exceptionnelles. Dans la FPH, la limite du nombre d'heures supplémentaires dépend du cycle de travail. De façon générale, un agent ne peut pas effectuer plus de 240 heures supplémentaires par an. Quand la durée du cycle de travail est inférieure ou égale à un mois, un agent ne peut pas effectuer plus de 20 heures supplémentaires par mois. Quand la durée du cycle de travail est supérieure à un mois, le plafond mensuel d'heures supplémentaires est déterminé en divisant 240 heures par 52 semaines, puis en multipliant ce résultat par le nombre de semaines composant le cycle de travail.

La durée hebdomadaire habituelle

La durée hebdomadaire habituelle s'applique à une semaine normale, sans événement exceptionnel (congé ou absence) et inclut toutes les heures habituellement effectuées, y compris les heures supplémentaires ou dépassements horaires habituels. Cette durée travaillée diffère de la durée collective hebdomadaire, qui correspond à l'horaire collectif de travail prévu par l'employeur. La durée hebdomadaire habituelle ne préjuge pas de la durée réellement travaillée sur l'année, mais est indicatrice de l'organisation générale du temps de travail.

La durée effective

La durée effective est la durée travaillée dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non et hors heures non travaillées pour cause de congés annuels, chômage partiel, jour férié, maladie, accident, maternité, paternité, formation ou grève. Les différentes formes d'organisation du temps de travail peuvent avoir un effet sur la durée effective du travail une semaine donnée. C'est le cas par exemple des horaires variables, qui permettent à l'agent de choisir ses heures dans des plages mobiles (avec un système de « crédit-débit » et un contrôle des horaires), ou du forfait annuel en jours (qui détermine la durée de travail sur un nombre de jours par an), réservé aux cadres et salariés autonomes dont le temps de travail n'est pas prédéterminé.

La durée annuelle effective

La durée annuelle effective est la durée effectivement travaillée sur la semaine de référence rapportée à l'année complète. Elle est l'indicateur le plus pertinent pour la mesure globale du temps de travail, car elle intègre l'ensemble des éléments de variation individuelle, saisonnière ou conjoncturelle. Elle est calculée, sur l'ensemble de l'année, en multipliant la durée effective observée en moyenne sur une semaine de référence par 52 (nombre de semaines dans une année).

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2025

Le temps partiel

Un agent de la fonction publique peut être autorisé, à sa demande, à travailler à temps partiel pour différents motifs (naissance d'un enfant, raison de santé, etc.). Selon le motif pour lequel il est demandé, le temps partiel est de droit, ou accordé sous réserve des nécessités de service. Le temps partiel est attribué pour une période de six mois à un an, renouvelable. L'agent peut demander à travailler à temps partiel à 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% d'un temps plein. Le temps partiel peut être organisé autour de la durée journalière (avec une réduction de la durée du travail chaque jour), de la durée hebdomadaire (le nombre de jours travaillés par semaine est réduit), de la durée du cycle de travail ou encore de la durée annuelle. Certains agents peuvent aussi être recrutés sur des contrats à temps incomplet (dans la FPE) ou à temps non complet (dans la FPT et la FPH), qui sont des emplois avec une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet. Dans l'enquête Emploi en continu, la mesure du temps partiel se fait sur une base déclarative, et ne permet pas de distinguer la part de temps partiel, de temps non complet et de temps incomplet. La question suivante est posée aux personnes en emploi : « Dans votre emploi principal, êtes-vous... à temps complet ? à temps partiel – y compris temps partiel annualisé ? »

Le sous-emploi

L'Insee définit le sous-emploi comme étant la situation des personnes ayant un emploi à temps partiel qui souhaitent travailler plus d'heures et qui sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent ou non un emploi. Sont aussi incluses les personnes ayant involontairement travaillé moins que d'habitude, pour cause de chômage partiel, par exemple, qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel.

Le travail le soir et la nuit

Dans cette étude, les salariés déclarant avoir travaillé le soir ou la nuit au cours des quatre dernières semaines sont les suivants :

- ceux qui ont répondu positivement à la question : « Vous est-il arrivé de travailler la nuit, c'est-à-dire entre minuit et 5 heures du matin (dans le cadre de votre emploi principal) ? » ;
- ceux qui ont répondu positivement à la question : « Vous est-il arrivé de travailler le soir, c'est-à-dire entre 20 h et minuit (dans le cadre de votre emploi principal) ? ».

Le télétravail (au sens de l'enquête Emploi en continu)

Le télétravail est mesuré à partir de l'enquête Emploi en continu sur une période de quatre semaines précédant l'enquête. La question est formulée de la manière suivante : « Pendant ces quatre semaines-là (dans votre emploi principal), vous est-il arrivé de télétravailler ? Oui/Non ». La définition du télétravail est précisée dans l'enquête de la manière suivante : « Le télétravail consiste à travailler hors des locaux de son employeur, pendant ses horaires habituels de travail. Il suppose de pouvoir se connecter au système informatique de son établissement. Le télétravail est formalisé par écrit avec l'employeur. Rapporter du travail à la maison, travailler lors de déplacements professionnels, chez un client ou de façon mobile (pendant les trajets, entre les réunions) ou encore travailler sur site distant n'est pas du télétravail ». Les questions relatives au télétravail ont été intégrées au questionnaire de l'enquête Emploi en continu lors de la refonte de 2021. En 2022, cette thématique a été enrichie par des questions sur la compatibilité de l'emploi occupé avec le télétravail ainsi que sur les souhaits des agents concernant le nombre de jours télétravaillés.

Emploi compatible avec le télétravail

Cette notion, mesurée à partir de l'enquête Emploi en continu, se réfère à la perception des personnes interrogées concernant leur emploi principal durant la semaine précédant l'enquête (semaine de référence). Les personnes qui considèrent leur emploi comme compatible peuvent avoir recours ou non au télétravail. Les individus qui ont déclaré télétravailler sont considérés comme occupant un emploi compatible.

Nombre de jours d'absence pour raison de santé

Le nombre de jours d'absence pour raison de santé au cours de l'année est calculé pour l'ensemble des agents en multipliant le nombre de jours d'absence moyen au cours de la semaine de référence par 52 (nombre de semaines dans une année). Ces absences peuvent être liées à différentes causes, telles que les maladies ou les accidents du travail ; elles n'incluent pas les congés maternité ou paternité, ni, depuis 2021, les absences pour garde d'enfant malade. Les données à partir de 2021 ne sont pas comparables à celles portant sur la période antérieure (2014-2020) en raison des modifications conceptuelles apportées à l'occasion de la refonte de l'enquête Emploi en continu. Ces modifications ont notamment eu pour effet d'augmenter le nombre de personnes considérées en emploi (au sens du BIT) et la part de celles absentes pour raison de santé (voir Source).

Les conditions de travail dans la fonction publique

Nomenclature de métiers

Les agents de la fonction publique ont été répartis selon leur profession dans dix familles de métiers. Ces dernières ont été établies à partir de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS 2020).

Pour en savoir plus

- Askenazy P., Di Nallo U., Ramajo I. et Thiounn C. (2025), « Télétravail et présentiel : le travail hybride, une pratique désormais ancrée dans les entreprises », *Insee Analyses* n° 105, Insee, mars.
<https://www.insee.fr/statistiques/8379375>
- Idmachiche S. (2025), « Le temps de travail des enseignants », *Document de travail – série études* n° 2025-E06, Depp, novembre.
<https://www.education.gouv.fr/depp/le-temps-de-travail-des-enseignants-467782>
- Parent C. (2023), « À l'hôpital, une prévalence accrue de la dépression et de l'anxiété due notamment aux conditions de travail », *Études et Résultats* n° 1270, Drees, juin.
<https://www.drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/etudes-et-resultats/lhopital-une-prevalence-accrue-de-la>
- Schütz G. (2023), « Télétravail et inégalités de genre : quel rôle jouent les organisations? », in C. Senik (dir.), *Le travail à distance : défis, enjeux et limites* (pp. 203-220), Éditions La Découverte.
https://shs.cairn.info/article/DEC_SENIK_2023_01_0204
- Sterchele C. (2026), « Télétravail : ses effets sur les conditions de travail dans la fonction publique », *Point Stat* n° 55, DGAFP-SDessi, février.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/teletravail-ses-effets-sur-les-conditions-de-travail-dans-la-fonction-publique>
- Sterchele C. (2025), « Un agent de la fonction publique sur six déclare télétravailler en 2023 », *Point Stat* n° 51, DGAFP-SDessi, mars.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/un-agent-de-la-fonction-publique-sur-six-declare-teletravailler-en-2023>

Données complémentaires

De nombreuses données sont téléchargeables dans la [version en ligne](#) du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*.

Elles mettent en perspective les résultats annuels avec les tendances sur des périodes plus longues.



Dossier

Les conditions de travail dans la fonction publique en 2024

Les conditions de travail dans la fonction publique en 2024

Charline STERCHELE¹

D'après l'enquête Conditions de travail de 2024, les agents de la fonction publique ont une perception plus dégradée de leurs conditions de travail que les salariés du secteur privé, en matière de pression temporelle, d'exigences émotionnelles, de relations de travail et de reconnaissance. Au sein de la fonction publique, huit agents sur dix sont en contact direct avec le public – usagers, patients ou encore élèves –, ce qui les expose à des situations émotionnellement exigeantes. Ainsi, 69% des agents publics sont en contact avec des personnes en détresse, près de deux fois plus que dans le secteur privé. Les relations avec la hiérarchie et les collègues sont également perçues comme plus tendues que dans le secteur privé. Les agents de la fonction publique déclarent par ailleurs un manque plus important de reconnaissance professionnelle : 41% estiment être mal payés au regard du travail réalisé, contre 31% des salariés du privé.

À l'inverse, certains indicateurs témoignent de conditions de travail plus favorables dans la fonction publique : 86% des agents ont le sentiment d'être utiles, 84% déclarent pouvoir organiser leur travail de la manière qui leur convient le mieux et choisir la façon d'atteindre leurs objectifs. Ils sont également moins soumis à des contraintes physiques que les salariés du privé (36% contre 40%).

Entre 2016 et 2024, les conditions de travail des agents évoluent de façon contrastée dans la fonction publique. La pression temporelle augmente, notamment dans la fonction publique de l'État (FPE) et dans la fonction publique territoriale (FPT). Les exigences émotionnelles progressent également, notamment le fait de devoir cacher ses émotions (+5 points). À l'inverse, les tensions avec la hiérarchie et les collègues diminuent (-3 et -2 points), tandis que le sentiment d'utilité et la fierté du travail bien fait s'améliorent (+3 et +8 points). La fonction publique hospitalière (FPH) se distingue par des évolutions plus favorables sur certains indicateurs, mais reste le versant le plus exposé aux conditions de travail difficiles. Ainsi, le fait d'être en contact avec des personnes en situation de détresse est l'un des indicateurs qui s'améliore (-6 points par rapport à 2016), mais demeure à un niveau bien supérieur à celui observé dans les autres versants : 82%, contre 74% dans la FPE et 54% dans la FPT.

Les conditions de travail dans la fonction publique en 2024

Dans cette étude, les conditions de travail sont appréhendées à partir des résultats de l'enquête Conditions de travail de 2016 et de 2024 de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), au travers de sept dimensions : les contraintes physiques, la pression temporelle, les exigences émotionnelles, l'autonomie et l'absence de marge de manœuvre, les relations au travail, la reconnaissance, et les conflits de valeurs. Chacune de ces dimensions est évaluée à l'aide de plusieurs indicateurs (**Encadré 1**). La comparaison entre les indicateurs de 2016 et ceux de 2024 permet de mettre en évidence l'évolution de la perception qu'ont les agents publics de leurs conditions de travail au cours de cette période, marquée entre autre par la crise sanitaire et ses conséquences (le développement du télétravail, le Ségur de la santé, etc.).

Moins de contraintes physiques dans la fonction publique que dans le secteur privé

Des contraintes physiques nombreuses et répétées sont susceptibles de dégrader les conditions de travail. Elles peuvent prendre plusieurs formes : rester longtemps debout, dans une autre posture pénible ou fatigante à la longue, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, porter ou déplacer des charges lourdes, effectuer des mouvements douloureux ou fatigants, ou encore subir des secousses ou des vibrations.

En 2024, 36% des agents de la fonction publique déclarent subir au moins trois contraintes physiques parmi les six précitées, contre 40% des salariés du privé (**Figure 1**). Cette proportion est similaire pour les femmes et pour les hommes. Les agents de la fonction publique hospitalière (FPH) sont les plus exposés : 56% d'entre eux sont confrontés à au moins trois contraintes physiques, contre 38% dans la fonction publique territoriale (FPT) et 25% dans la fonction publique de l'État (FPE).

Par rapport à 2016, l'exposition aux contraintes physiques diminue légèrement dans la fonction publique (-2 points), plus particulièrement pour les femmes (-3 points). Cette évolution masque une situation contrastée selon le versant : la FPT et la FPE connaissent une certaine stabilité, alors que la baisse est très marquée dans la FPH (-8 points).

Figure 1 : Part des agents publics soumis à aux moins trois contraintes physiques, selon le versant et le sexe

		Au moins trois contraintes physiques ¹		
		2016 (en %)	2024 (en %)	2024 vs 2016 (en écart de points)
Fonction publique	Versant			
	Fonction publique de l'État (FPE)	24	25	1
	Fonction publique territoriale (FPT)	39	38	-1
	Fonction publique hospitalière (FPH)	64	56	-8
	Sexe			
	Hommes	37	37	0
	Femmes	38	35	-3
	Ensemble fonction publique	38	36	-2
Salariés du privé		41	40	-1

Sources : Enquêtes Conditions de travail 2016 et 2024-2025, Dares, Drees, DGAFP-SDessi. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : Salariés du privé et du public, France (hors Mayotte).
1. Parmi les contraintes : rester longtemps debout, rester longtemps dans une autre posture pénible ou fatigante à la longue, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, porter ou déplacer des charges lourdes, effectuer des mouvements douloureux ou fatigants, subir des secousses ou des vibrations.
Lecture : En 2024, 56% des agents de la FPH indiquent subir au moins trois contraintes physiques durant leur activité professionnelle, soit 8 points de moins qu'en 2016.

Les conditions de travail dans la fonction publique en 2024

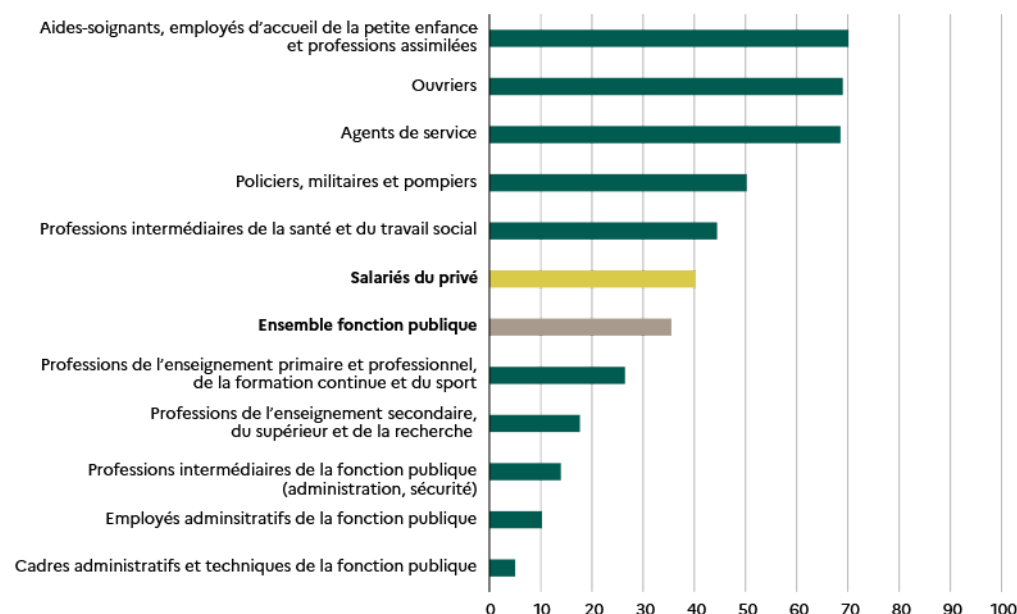
Aides-soignants, agents de service et ouvriers sont les plus exposés aux contraintes physiques

Les métiers qui requièrent une activité physique importante sont, en toute logique, davantage soumis à ces contraintes. Au sein de la fonction publique, les aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées sont particulièrement concernés, tout comme les agents de service et les ouvriers : sept sur dix déclarent subir au moins trois contraintes physiques. Parmi les policiers, militaires et pompiers, un agent sur deux est concerné. À l'inverse, seuls 5% des cadres administratifs et techniques, et 10% des employés administratifs de la fonction publique indiquent être exposés à au moins trois contraintes physiques (Figure 2).

Outre ces contraintes, il existe d'autres facteurs de risque physiques pour les agents, tels que l'exposition à un bruit intense, à des fumées ou des poussières, ou à des produits dangereux. Les agents publics y sont globalement moins exposés que les salariés du privé, mais ne sont pas épargnés pour autant. Seule exception notable, près de la moitié des agents de la FPH sont en contact avec des produits dangereux (figures complémentaires 1a et 1b)².

Figure 2 : Part des agents publics soumis à au moins trois contraintes physiques, selon la famille de métiers en 2024

en %



Sources : Enquête Conditions de travail 2024-2025, Dares, Drees, DGAFP-SDessi. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Salariés du privé et du public, France (hors Mayotte).

1. Parmi les contraintes : rester longtemps debout, rester longtemps dans une autre posture pénible ou fatigante à la longue, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, porter ou déplacer des charges lourdes, effectuer des mouvements douloureux ou fatigants, subir des secousses ou des vibrations.

Lecture : En 2024, 69% des agents de service de la fonction publique indiquent subir au moins trois contraintes physiques dans leur activité professionnelle.

2. Les figures complémentaires sont disponibles avec les données associées à cette étude (lien à la fin de cette vue).

La FPH est le versant le plus exposé à la pression temporelle

La pression temporelle et l'intensité du travail constituent également des facteurs de risques professionnels. Elles se traduisent de diverses manières : se dépêcher pour effectuer son travail, ne pas pouvoir l'interrompre momentanément, devoir penser à trop de choses à la fois, être fréquemment interrompu, travailler sous pression ou encore faire face à une quantité de travail excessive.

Les agents de la fonction publique y sont davantage exposés que les salariés du secteur privé. Ainsi, en 2024, 69 % des agents doivent fréquemment interrompre leur tâche pour en effectuer une autre non prévue (contre 63 % des salariés du privé), 56 % déclarent devoir penser à trop de choses à la fois (contre 44 %), 45 % indiquent devoir toujours ou souvent se dépêcher pour effectuer leur travail (contre 39 %), 43 % ne peuvent pas interrompre momentanément leur travail lorsqu'ils le souhaitent (contre 26 %), et 34 % des agents ont le sentiment de travailler toujours ou souvent sous pression (contre 27 %). Cette situation peut être liée à une charge de travail plus importante : 44 % des agents publics estiment devoir effectuer une quantité de travail excessive, contre 36 % des salariés du privé (Figure 3).

La FPH est le versant le plus soumis à la pression temporelle. En particulier, six agents sur dix déclarent devoir toujours ou souvent se dépêcher pour effectuer leur travail (contre quatre sur dix dans les autres versants et dans le secteur privé), et huit sur dix fréquemment interrompre une tâche pour en effectuer une autre non prévue. La FPE est aussi très concernée : comme dans la FPH, un agent sur deux déclare ne pas pouvoir interrompre momentanément ses activités, et six sur dix disent devoir penser à trop de choses à la fois. La FPT apparaît globalement moins exposée que les deux autres versants, et se situe à un niveau proche du secteur privé sur la plupart des indicateurs.

Les femmes subissent plus de pression que les hommes, et ce quel que soit l'indicateur étudié. Elles sont notamment plus nombreuses à déclarer ne pas pouvoir interrompre momentanément leur activité lorsqu'elles le souhaitent (48 %, contre 34 % pour les hommes), devoir penser à trop de choses à la fois (60 % contre 47 %) ou devoir toujours ou souvent se dépêcher (49 % contre 38 %).

Figure 3 : Part des agents publics indiquant une pression temporelle et une surcharge de travail dans la fonction publique, selon le versant et le sexe

Indicateurs	Année	Fonction publique						Salariés du privé
		FPE	FPT	FPH	Hommes	Femmes	Ensemble fonction publique	
Devoir se dépêcher pour faire son travail	2024 (en %)	43	37	60	38	49	45	39
	2024 vs 2016 (en écart de points)	3	5	1	5	3	3	-7
Devoir fréquemment interrompre une tâche pour en effectuer une autre non prévue	2024 (en %)	65	69	78	66	71	69	63
	2024 vs 2016 (en écart de points)	3	4	-1	3	2	2	-2
Ne pas pouvoir interrompre momentanément son travail quand on le souhaite	2024 (en %)	50	30	48	34	48	43	26
	2024 vs 2016 (en écart de points)	6	0	4	2	4	3	-1
Travailler sous pression	2024 (en %)	37	25	41	30	36	34	27
	2024 vs 2016 (en écart de points)	5	4	-2	3	3	3	-4
Être sollicité pour une quantité de travail excessive	2024 (en %)	45	38	50	38	47	44	36
	2024 vs 2016 (en écart de points)	2	3	-3	3	0	2	-3
Penser à trop de choses à la fois	2024 (en %)	61	46	59	47	60	56	44
	2024 vs 2016 (en écart de points)	10	7	4	10	6	8	1

Sources : Enquêtes Conditions de travail 2016 et 2024-2025, Dares, Drees, DGAFP-SDessi. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : Salariés du privé et du public, France (hors Mayotte).
Lecture : En 2024, 37 % des agents de la FPE indiquent travailler toujours ou souvent sous pression, soit 5 points de plus qu'en 2016.

Les conditions de travail dans la fonction publique en 2024

Entre 2016 et 2024, la pression temporelle s'est accrue dans la fonction publique, alors qu'elle s'est globalement réduite dans le secteur privé. Dans FPE et la FPT notamment, tous les indicateurs sont orientés à la hausse, surtout le fait de devoir penser à trop de choses à la fois (+10 points dans la FPE et +7 points dans la FPT) ou de travailler toujours ou souvent sous pression (+5 points dans la FPE et +4 points dans la FPT). Dans la FPH, l'évolution est plus contrastée : certains indicateurs augmentent légèrement, comme l'impossibilité d'interrompre son travail ou le fait de devoir penser à trop de choses à la fois (respectivement +4 points), d'autres diminuent, comme le travail sous pression (-2 points) ou la quantité de travail excessive (-3 points).

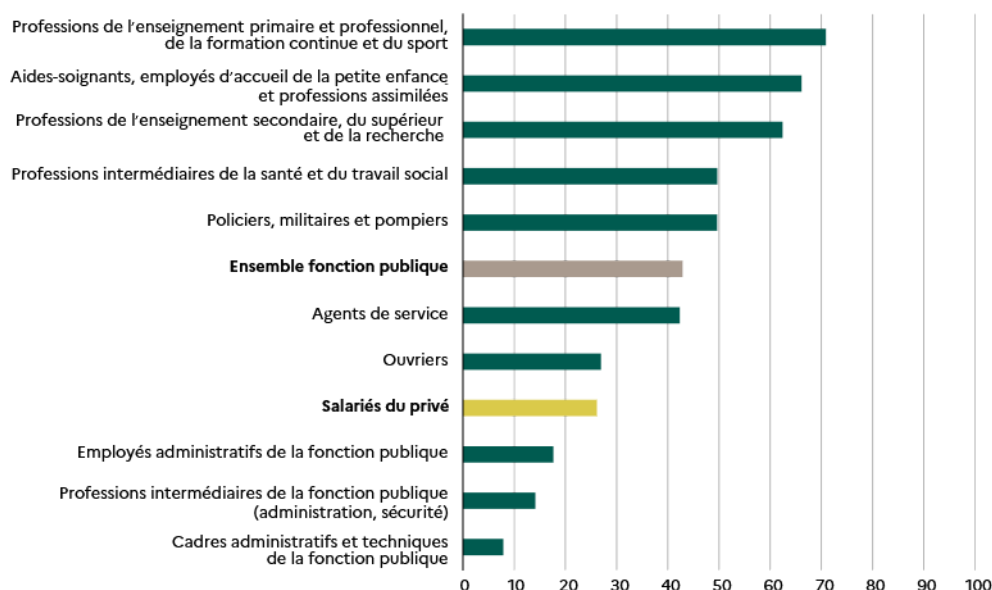
Une plus grande difficulté des enseignants à interrompre leur travail

Au sein de la fonction publique, les professions de l'enseignement, de la santé, du social ou de la sécurité sont davantage soumises à la pression temporelle que les autres professions de la fonction publique. En particulier, l'impossibilité d'interrompre momentanément son travail est plus marquée pour les professions de l'enseignement primaire et professionnel, de la formation continue et du sport (71%), pour les professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche (62%), ainsi que pour les aides-soignants, les employés d'accueil de la petite enfance et les professions assimilées (66%) [Figure 4].

De manière générale, les enseignants et les agents exerçant une profession intermédiaire de la santé et du travail social sont exposés à la pression temporelle : la proportion de ceux qui déclarent devoir penser à trop de choses à la fois, travailler sous pression ou être sollicités pour une quantité de travail excessive est supérieure à celle observée parmi l'ensemble des agents de la fonction publique (figure complémentaire 2).

Figure 4 : Part des agents publics qui indiquent ne pas pouvoir interrompre momentanément leur travail quand ils le souhaitent, par famille de métiers en 2024

en %



Sources : Enquête Conditions de travail 2024-2025, Dares, Drees, DGAFF-SDessi. Traitement DGAFF-SDessi.

Champ : Salariés du privé et du public, France (hors Mayotte).

Lecture : En 2024, 66% des aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées indiquent ne pas pouvoir interrompre momentanément leur travail quand ils le souhaitent.

Les conditions de travail dans la fonction publique en 2024

Devoir toujours ou souvent se dépêcher ou être fréquemment amené à interrompre une tâche pour en effectuer une autre, sont également des contraintes davantage mises en avant dans les métiers de la santé et du travail social, ainsi que par les policiers, militaires et pompiers.

À l'opposé, les agents exerçant des fonctions administratives sont globalement moins exposés à la pression temporelle, de même que les ouvriers de la fonction publique et les agents de service. Dans les professions administratives, les agents sont plus libres d'interrompre momentanément leur activité, en particulier les cadres. Ces derniers sont cependant proportionnellement plus nombreux que les autres agents publics à déclarer devoir interrompre leur tâche pour en effectuer une autre, ou penser à trop de choses à la fois.

Des exigences émotionnelles en hausse dans la FPE depuis 2016

Être en contact avec des personnes en situation de détresse, devoir calmer des gens, cacher ses émotions, éviter de donner son avis ou encore craindre pour sa sécurité ou celle des autres sont des situations qui permettent de quantifier le niveau des exigences émotionnelles auquel sont soumis les agents.

Dans le cadre de leur travail, les agents de la fonction publique sont davantage soumis à ces situations que les salariés du privé. Cela s'explique avant tout par un contact plus fréquent avec le public, qu'il s'agisse d'usagers, de patients ou encore d'élèves : en 2024, 84% des agents indiquent être en contact direct avec le public, contre 67% des salariés du privé (**Figure 5**). Sept agents sur dix sont ainsi confrontés à des personnes en situation de détresse, près de deux fois plus que dans le secteur privé, et près de trois agents sur quatre sont amenés à devoir calmer les gens, contre moins de un salarié du privé sur deux. Par ailleurs, 35% des agents disent devoir toujours ou souvent cacher leurs émotions (contre 25% dans le privé), 23% évitent de donner leur avis (contre 15% dans le privé) et 8% déclarent craindre pour leur sécurité ou celle des autres pendant leur travail (contre 6% dans le privé).

Figure 5 : Part des agents publics soumis à des exigences émotionnelles, selon le versant et le sexe

Indicateurs	Année	Fonction publique						Salariés du privé
		FPE	FPT	FPH	Hommes	Femmes	Ensemble fonction publique	
Être en contact direct avec le public	2024 (en %)	84	80	90	80	86	84	67
	2024 vs 2016 (en écart de points)	-1	-3	-2	-2	-2	-2	-2
... dont vivre des situations de tension avec le public	2024 (en %)	53	43	52	49	50	49	37
	2024 vs 2016 (en écart de points)	-1	2	-8	0	-2	-2	-4
Être en contact avec des personnes en situation de détresse	2024 (en %)	74	54	82	61	73	69	37
	2024 vs 2016 (en écart de points)	5	0	-6	1	1	1	-3
Être amené à devoir calmer les gens	2024 (en %)	76	64	83	68	76	73	47
	2024 vs 2016 (en écart de points)	3	4	-3	1	2	2	-2
Devoir cacher ses émotions	2024 (en %)	38	29	36	27	39	35	25
	2024 vs 2016 (en écart de points)	7	4	2	3	6	5	1
Éviter de donner son avis	2024 (en %)	26	22	18	23	24	23	15
	2024 vs 2016 (en écart de points)	3	1	3	3	3	3	0
Avoir peur pendant son travail pour sa sécurité ou celle des autres	2024 (en %)	7	8	11	8	8	8	6
	2024 vs 2016 (en écart de points)	3	2	1	2	2	2	0

Sources : Enquêtes Conditions de travail 2016 et 2024-2025, Dares, Drees, DGAFP-SDessi. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Salariés du privé et du public, France (hors Mayotte).

Lecture : En 2024, 64% des agents de la FPT indiquent être amenés à devoir calmer les gens durant leur activité professionnelle, soit 4 points de plus qu'en 2016.

Les conditions de travail dans la fonction publique en 2024

Les agents de la FPH sont les plus exposés. Plus souvent au contact du public (90% sont dans ce cas), ils sont également davantage susceptibles d'être confrontés à des personnes en situation de détresse (82%), sont plus souvent amenés à devoir calmer les gens (83%) et craignent davantage pour leur sécurité ou celle des autres (11%). Les agents de la FPE sont, quant à eux, plus souvent amenés à devoir cacher leurs émotions (38%) ou éviter de donner leur avis (26%) que dans les autres versants. Dans la FPT, les agents sont globalement moins exposés, mais le sont tout de même davantage que dans le privé, notamment concernant le fait d'être au contact de personnes en détresse (54% contre 37% dans le privé) et de devoir calmer les gens (64% contre 47%).

Les exigences émotionnelles impliquent davantage les femmes que les hommes : elles sont plus nombreuses à être au contact du public (86% contre 80%) et de personnes en situation de détresse (73% contre 61%), elles sont aussi plus souvent amenées à devoir calmer les gens (76% contre 68%) et à cacher leurs émotions (39% contre 27%). En revanche, éviter de donner son avis ou éprouver un sentiment d'insécurité concernent les femmes et les hommes dans des proportions similaires.

Par rapport à 2016, plusieurs indicateurs témoignent d'une hausse des exigences émotionnelles dans la fonction publique : la part des agents déclarant devoir cacher leurs émotions augmente de cinq points, celle des agents évitant de donner leur avis progresse de trois points, et le sentiment d'insécurité au travail de deux points. Au total, sur les sept indicateurs étudiés, cinq se dégradent pour les agents publics contre trois pour les salariés du privé. Cette évolution diffère toutefois selon les versants. La hausse des exigences émotionnelles concerne avant tout la FPE, notamment pour ce qui est de devoir cacher ses émotions (+7 points) ou d'être en contact avec des personnes en situation de détresse (+5 points). Dans la FPH, au contraire, plusieurs indicateurs témoignent d'une amélioration. En particulier, les agents de ce versant déclarent moins souvent qu'en 2016 vivre des situations de tension avec le public (-8 points) ou être en contact avec des personnes en situation de détresse (-6 points), même s'ils restent beaucoup plus exposés que les agents des autres versants de la fonction publique.

Les métiers du soin, de la sécurité et de l'enseignement particulièrement confrontés à des personnes en détresse

Les professions de la sécurité, de l'enseignement, de la santé et du travail social sont des professions à forte exigence émotionnelle. Davantage en contact direct avec le public, ces agents sont plus fréquemment amenés à faire face, pendant leur travail, à des personnes en situation de détresse : cela concerne 89% des policiers, militaires et pompiers, 87% des professions intermédiaires de la santé et du travail social, 85% des professionnels de l'enseignement primaire, professionnel, de la formation continue et du sport et 82% des aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées. Les professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche sont également très concernées (78%) [Figure 6]. Les agents exerçant un métier administratif sont globalement moins soumis à des exigences émotionnelles, de même que les ouvriers et les agents de service (figure complémentaire 3).

Les conditions de travail dans la fonction publique en 2024

Figure 6 : Part des agents publics en contact avec des personnes en situation de détresse, par famille de métiers en 2024

en %



Sources : Enquête Conditions de travail 2024-2025, Dares, Drees, DGAFP-SDessi. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Salariés du privé et du public, France (hors Mayotte).

Lecture : En 2024, 89% des policiers, militaires et pompiers indiquent être en contact avec des personnes en situation de détresse.

Une plus grande marge de manœuvre dans la fonction publique que dans le secteur privé

Le manque d'autonomie et de marge de manœuvre dans le travail peut être appréhendé à travers divers indicateurs : ne pas pouvoir organiser soi-même son travail ni choisir la façon d'atteindre les objectifs fixés, ne pas pouvoir agir sur les échéances, sur la quantité de travail confiée, devoir suivre des procédures de qualité strictes ou encore devoir atteindre des objectifs chiffrés (Figure 7).

Les conditions de travail dans la fonction publique en 2024

Figure 7 : Part des agents publics exposés à un manque d'autonomie et de marge de manœuvre, selon le versant et le sexe

Indicateurs	Fonction publique							Salariés du privé
	Année	FPE	FPT	FPH	Hommes	Femmes	Ensemble fonction publique	
Devoir atteindre des objectifs chiffrés	2024 (en %)	15	11	13	14	13	13	33
	2024 vs 2016 (en écart de points)	-5	0	-1	-3	-2	-3	-2
Ne pas choisir soi-même la façon d'atteindre les objectifs fixés	2024 (en %)	14	16	21	15	17	16	22
	2024 vs 2016 (en écart de points)	1	-3	0	1	-1	0	-1
Devoir suivre des procédures de qualité strictes	2024 (en %)	35	39	73	44	43	44	55
	2024 vs 2016 (en écart de points)	10	11	0	9	7	8	7
Ne pas avoir la possibilité de faire varier les délais fixés pour faire son travail	2024 (en %)	30	31	32	26	33	30	35
	2024 vs 2016 (en écart de points)	-5	-2	-4	-6	-3	-4	-3
Ne pas pouvoir intervenir sur la quantité de travail	2024 (en %)	70	71	77	67	75	72	67
	2024 vs 2016 (en écart de points)	0	-2	-1	-1	-1	-1	-3
Ne pas organiser soi-même son travail	2024 (en %)	15	13	25	16	17	16	15
	2024 vs 2016 (en écart de points)	4	-2	1	2	1	1	-2

Sources : Enquêtes Conditions de travail 2016 et 2024-2025, Dares, Drees, DGAFP-SDessi. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Salariés du privé et du public, France (hors Mayotte).

Lecture : En 2024, 72% des agents de la fonction publique indiquent ne pas pouvoir intervenir sur la quantité de leur travail, soit 1 point de moins qu'en 2016.

En 2024, 84% des agents publics déclarent pouvoir organiser leur travail de la manière qui leur convient le mieux, contre 85% dans le secteur privé (ainsi, à l'inverse, 16 % des agents publics et 15 % des salariés du privé estiment ne pas pouvoir organiser leur travail comme ils le souhaitent). Sur les autres indicateurs de cette dimension, les agents de la fonction publique disposent, globalement, d'une plus grande marge de manœuvre que les salariés du privé. Ils sont notamment moins souvent contraints d'atteindre des objectifs chiffrés (13%, contre 33% dans le privé), de suivre des procédures de qualité strictes (44% contre 55%), et sont plus souvent libres de choisir la façon d'atteindre leurs objectifs (16% ne choisissent pas, contre 22% dans le privé). Ils sont cependant plus nombreux à ne pas pouvoir intervenir sur la quantité de travail qui leur est confiée (72%, contre 67% dans le privé).

Les agents de la FPH disposent de moins de marge de manœuvre que dans les autres versants, notamment pour ce qui concerne le respect des procédures : les trois quarts d'entre eux doivent suivre des procédures de qualité strictes, deux fois plus que dans la FPE ou la FPT. Ils sont également plus nombreux à ne pas pouvoir intervenir sur la quantité de travail (77%), à ne pas choisir eux-mêmes la façon d'atteindre les objectifs fixés (21%) et à ne pas pouvoir organiser eux-mêmes leur travail (25%).

Les femmes indiquent plus souvent que les hommes ne pas pouvoir intervenir sur la quantité de travail qui leur est confiée (75% contre 67%), et ne pas être en mesure d'agir sur les délais fixés (33% contre 26%).

Entre 2016 et 2024, les évolutions sont contrastées. Le fait de devoir atteindre des objectifs chiffrés est moins fréquemment cités par les agents (-3 points), tout comme l'impossibilité de faire varier les délais (-4 points). A contrario, le suivi de procédures de qualité strictes progresse nettement (+8 points), en particulier dans la FPE et la FPT.

Les conditions de travail dans la fonction publique en 2024

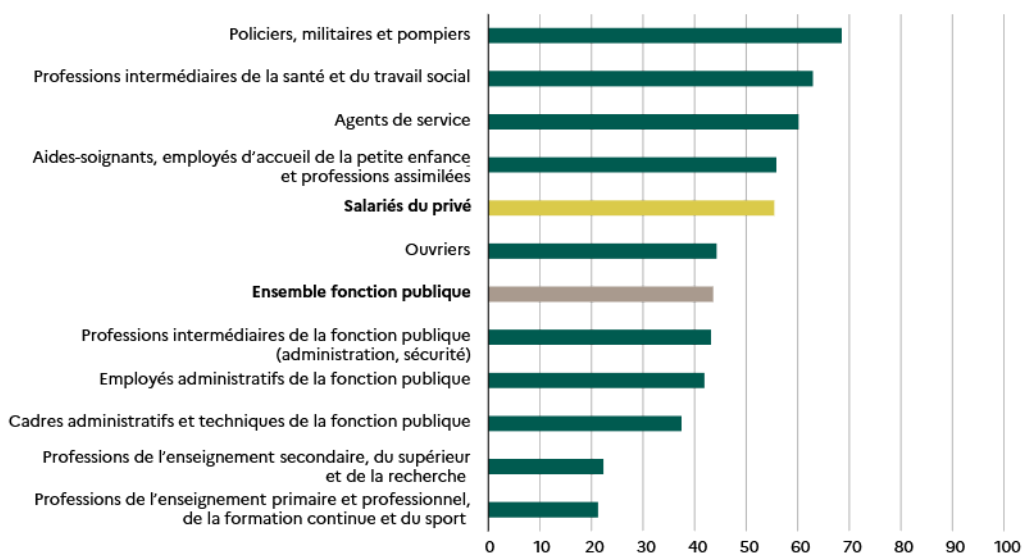
Les policiers, militaires et pompiers plus soumis à l'obligation de suivre des procédures de qualité strictes

Au sein de la fonction publique, l'obligation de suivre des procédures de qualité strictes concerne tout particulièrement les policiers, militaires et pompiers (69%), les professions intermédiaires de la santé et du travail social (63%), les agents de service (60%) ainsi que les aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées (56%) [Figure 8]. Ces métiers se distinguent aussi par une moindre latitude quant à la façon d'atteindre les objectifs fixés. Sur ces deux indicateurs, les enseignants se déclarent au contraire peu contraints.

Par ailleurs, les aides-soignants et les agents de service déclarent plus souvent que les autres agents ne pas pouvoir agir sur leur charge de travail. Les policiers, militaires et pompiers sont plus nombreux à indiquer ne pas pouvoir organiser eux-mêmes leur travail ni choisir la façon d'atteindre leurs objectifs. Enfin, les cadres administratifs et techniques sont plus souvent contraints d'atteindre des objectifs chiffrés (figure complémentaire 4).

Figure 8 : Part des agents publics qui doivent suivre des procédures de qualité strictes, par famille de métiers en 2024

en %



Sources : Enquête Conditions de travail 2024-2025, Dares, Drees, DGAFP-SDessi. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Salariés du privé et du public, France (hors Mayotte).

Lecture : En 2024, 69% des policiers, militaires et pompiers indiquent devoir suivre des procédures de qualité strictes.

Des relations de travail plus tendues dans la fonction publique, mais qui s'améliorent

Un climat de tension au travail ainsi que l'absence d'aide de la part de la hiérarchie ou des collègues peuvent être le signe de relations de travail dégradées.

En 2024, les agents de la fonction publique vivent plus souvent que les salariés du privé des situations de tension dans leurs relations au travail, que ce soit avec leurs supérieurs hiérarchiques (22%, contre 18% dans le privé) ou avec leurs collègues (23% contre 16%) [Figure 9]. Ils déclarent aussi plus souvent ne pas être aidés par leur hiérarchie lorsqu'ils sont confrontés à un travail délicat ou compliqué (33%, contre 24% des salariés du

Les conditions de travail dans la fonction publique en 2024

privé), principalement dans la FPH (37%) et dans la FPE (34%). Les femmes sont un peu plus concernées que les hommes (34% contre 31%). Le manque d'aide de la part des collègues est plus rare (9%) et concerne les agents publics et les salariés du privé dans des proportions similaires. Dans la FPH, seuls 5% des agents déclarent ne pas pouvoir compter sur l'aide de leurs collègues.

Figure 9 : Part des agents publics ayant des relations au travail dégradées, selon le versant et le sexe

Indicateurs	Année	Fonction publique						Salariés du privé
		FPE	FPT	FPH	Hommes	Femmes	Ensemble fonction publique	
Ne pas être aidé par ses supérieurs hiérarchiques en cas de travail délicat ou compliqué ¹	2024 (en %)	34	28	37	31	34	33	24
	2024 vs 2016 (en écart de points)	-1	0	3	-2	1	0	-2
Ne pas être aidé par ses collègues en cas de travail délicat ou compliqué ¹	2024 (en %)	10	10	5	9	9	9	9
	2024 vs 2016 (en écart de points)	0	-1	1	0	0	0	-2
Vivre une situation de tension dans les rapports avec ses supérieurs hiérarchiques	2024 (en %)	22	22	23	23	22	22	18
	2024 vs 2016 (en écart de points)	-2	-2	-7	-3	-3	-3	-9
Vivre une situation de tension dans les rapports avec ses collègues	2024 (en %)	21	24	25	22	23	23	16
	2024 vs 2016 (en écart de points)	-2	1	-5	-1	-2	-2	-5

Sources : Enquêtes Conditions de travail 2016 et 2024-2025, Dares, Drees, DGAFP-SDessi. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : Salariés du privé et du public, France (hors Mayotte).
1. Les personnes qui déclarent ne pas avoir de collègues ou de supérieurs hiérarchiques représentent respectivement 2,3% et 4,7% des agents publics, et 6,9% et 5,4% des salariés du privé. Elles ne sont pas prises en compte dans le calcul de ces deux indicateurs.
Lecture : En 2024, 5% des agents de la FPH indiquent ne pas être aidés par leurs collègues en cas de travail délicat ou compliqué, soit 1 point de plus qu'en 2016.

Par rapport à 2016, les tensions dans les relations de travail reculent pour les agents publics (-3 points avec la hiérarchie et -2 points avec les collègues), mais cette amélioration est nettement moindre que pour les salariés du privé (-9 points et -5 points). Elle est néanmoins plus prononcée dans la FPH (-7 points et -5 points). En matière d'aide de la part de l'entourage professionnel, la situation est globalement stable dans la fonction publique, en dépit d'une légère dégradation dans la FPH, tandis qu'elle s'améliore dans le privé.

Les professions de l'enseignement plus isolées en cas de travail délicat

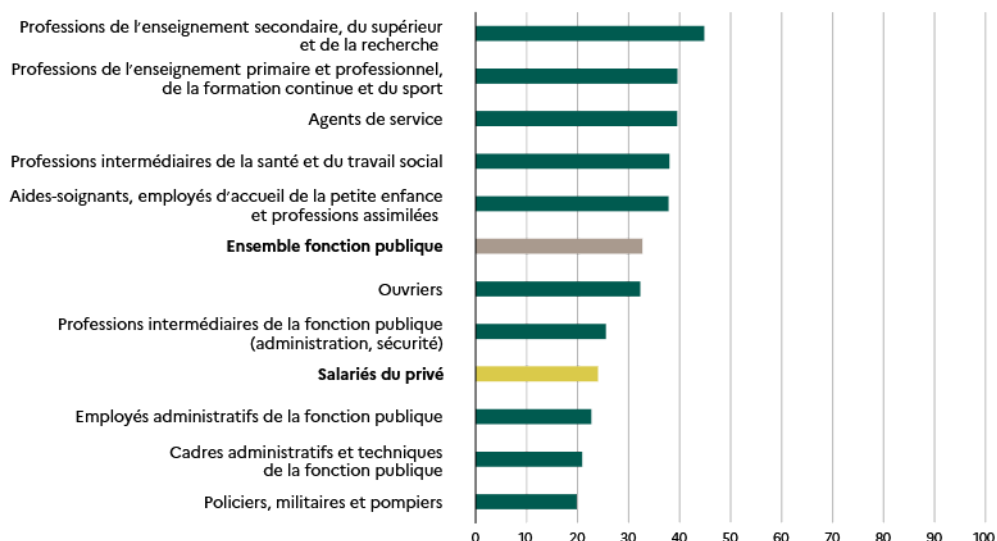
Au sein de la fonction publique, l'absence de soutien hiérarchique en cas de travail délicat ou compliqué est particulièrement répandue dans les professions de l'enseignement, notamment du secondaire, du supérieur et de la recherche (45%), mais aussi parmi les agents de service (40%) et dans les métiers du soin et du travail social (38%) [Figure 10]. Les policiers, militaires et pompiers (20%) et les agents occupant des fonctions administratives, notamment les cadres administratifs et techniques de la fonction publique (21%), sont les moins nombreux à déclarer ne pas être aidés par leurs supérieurs. Ne pas pouvoir compter sur le soutien des collègues est plus rare. Cela concerne en premier lieu les professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche (17%) et, dans une moindre mesure, les agents de service (12%). Les policiers, militaires et pompiers, ainsi que les professions intermédiaires de la santé et du travail social sont très peu concernés (4%) [figure complémentaire 5].

L'aide de l'entourage professionnel n'exclut pas les tensions dans les relations de travail. Ainsi, parmi les policiers, militaires et pompiers, trois sur dix déclarent vivre des situations de tension dans les rapports avec leurs supérieurs hiérarchiques, deux fois plus que les agents de service.

Les conditions de travail dans la fonction publique en 2024

Figure 10 : Part des agents publics indiquant ne pas être aidés par leurs supérieurs hiérarchiques en cas de travail délicat ou compliqué, selon la famille de métiers en 2024

en %



Sources : Enquête Conditions de travail 2024-2025, Dares, Drees, DGAFP-SDessi. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Salariés du privé et du public, France (hors Mayotte).

Lecture : En 2024, 40% des agents de service indiquent ne pas être aidés par leurs supérieurs hiérarchiques en cas de travail délicat ou compliqué.

Un manque de reconnaissance plus souvent exprimé dans la fonction publique

Une rémunération jugée insuffisante, des évaluations inadaptées, un manque d'estime pour le travail accompli ou l'absence de perspectives de promotion sont des signes révélateurs d'un manque de reconnaissance professionnelle.

Les agents de la fonction publique souffrent davantage du manque de reconnaissance professionnelle que les salariés du privé. En 2024, ils déclarent plus souvent être mal payés au regard du travail réalisé (41% contre 31%), être évalués par des personnes peu au fait de leur travail (26% contre 17%), ne pas recevoir l'estime et le respect que leur travail mérite (29% contre 22%) et ne pas bénéficier de perspectives de promotion satisfaisantes au regard des efforts consentis (46% contre 35%) [Figure 11].

Les conditions de travail dans la fonction publique en 2024

Figure 11 : Part des agents publics exposés à un manque de reconnaissance, selon le versant et le sexe

Indicateurs	Année	Fonction publique						Salariés du privé
		FPE	FPT	FPH	Hommes	Femmes	Ensemble fonction publique	
Être mal payé au regard du travail réalisé	2024 (en %)	43	40	40	38	43	41	31
	2024 vs 2016 (en écart de points)	1	3	-10	1	-1	0	-5
Être évalué par des personnes qui ne connaissent pas bien son travail	2024 (en %)	28	23	24	25	26	26	17
	2024 vs 2016 (en écart de points)	-1	-1	-6	-2	-2	-2	-6
Ne pas recevoir l'estime et le respect que mérite son travail	2024 (en %)	32	26	29	27	31	29	22
	2024 vs 2016 (en écart de points)	6	2	3	3	5	4	-2
Ne pas avoir de perspectives de promotion satisfaisantes	2024 (en %)	50	43	39	42	48	46	35
	2024 vs 2016 (en écart de points)	-4	-3	-10	-5	-4	-5	-7

Sources : Enquêtes Conditions de travail 2016 et 2024-2025, Dares, Drees, DGAFF-SDessi. Traitement DGAFF-SDessi.
Champ : Salariés du privé et du public, France (hors Mayotte).
Lecture : En 2024, 32 % des agents de la FPE indiquent ne pas recevoir l'estime et le respect que mérite leur travail, soit 6 points de plus qu'en 2016.

Les agents de la FPE sont les plus nombreux à exprimer un manque de reconnaissance. Ainsi, 50 % d'entre eux jugent insatisfaisantes leurs perspectives de promotion, devant les agents de la FPT (43 %) et ceux de la FPH (39 %).

Ce ressenti concerne davantage les femmes : elles déclarent plus souvent que les hommes être mal payées au regard du travail réalisé (43 % contre 38 %), ne pas recevoir l'estime et le respect que mérite leur travail (31 % contre 27 %) et manquer de perspectives de promotion (48 % contre 42 %).

Par rapport à 2016, les évolutions dans la fonction publique sont contrastées : le sentiment de ne pas avoir de perspectives de promotion recule (-5 points), mais celui d'être mal payé au regard du travail réalisé se maintient globalement, et celui de ne pas recevoir l'estime méritée augmente (+4 points), notamment dans la FPE (+6 points). Ces évolutions sont cependant plus favorables dans la FPH : notamment, les sentiments d'être mal payé et de manquer de perspectives de promotion reculent (-10 points dans les deux cas). Dans le secteur privé, tous les indicateurs de reconnaissance professionnelle s'améliorent entre 2016 et 2024.

Le manque de reconnaissance davantage exprimé par les enseignants

Au sein de la fonction publique, les professions de l'enseignement sont les plus nombreuses à exprimer un manque de reconnaissance. En particulier, près de six agents sur dix exerçant ces professions jugent leurs perspectives de promotion non satisfaisantes au regard des efforts consentis, contre un tiers des cadres administratifs (Figure 12). Les enseignants déclarent aussi plus souvent ne pas recevoir l'estime méritée, être évalués par des personnes peu au fait de leur travail, et être mal payés au regard du travail réalisé (figure complémentaire 6).

Les cadres administratifs et techniques expriment beaucoup moins souvent un manque de reconnaissance ainsi que, dans une moindre mesure, les agents de service, les policiers, militaires et pompiers, ou les ouvriers. Dans les autres professions, la situation est plus contrastée. Les employés administratifs de la fonction publique sont également nombreux à juger leurs perspectives de promotion non satisfaisantes (un agent sur deux). Quant aux aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées, ce sont les plus nombreux à juger leur rémunération insuffisante au regard du travail réalisé (la moitié d'entre eux).

Les conditions de travail dans la fonction publique en 2024

Figure 12 : Part des agents publics indiquant avoir des perspectives de promotion non satisfaisantes, selon la famille de métiers en 2024

en %



Sources : Enquête Conditions de travail 2024-2025, Dares, Drees, DGAFP-SDessi. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Salariés du privé et du public, France (hors Mayotte).

Lecture : En 2024, 52 % des employés administratifs de la fonction publique indiquent ne pas avoir de perspectives de promotion satisfaisantes.

Près de neuf agents publics sur dix ont le sentiment d'être utiles pour les autres

Manquer de temps pour effectuer correctement son travail, ne pas éprouver la fierté du travail bien fait, devoir réaliser des tâches que l'on désapprouve, ne pas se sentir utile aux autres ou ne pas être fier de travailler pour son organisation sont autant d'éléments susceptibles de générer des conflits de valeurs.

En 2024, les agents publics déclarent plus souvent que les salariés du secteur privé faire des choses utiles aux autres (86 % contre 76 %, soit respectivement 14 % et 24 % estiment ne pas se sentir utiles aux autres) [Figure 13]. En revanche, ils estiment plus souvent ne pas avoir assez de temps pour effectuer correctement leur travail (32 % contre 22 %), et ne pas ressentir la fierté du travail bien fait (21 % contre 16 %). La part de ceux qui déclarent faire souvent des choses qu'ils désapprouvent est proche dans le public et le privé, soit une personne sur dix.

Les conditions de travail dans la fonction publique en 2024

Figure 13 : Part des agents publics exposés aux conflits de valeurs, selon le versant et le sexe

Indicateurs		Fonction publique						Salariés du privé
		Année	FPE	FPT	FPH	Hommes	Femmes	
Qualité empêchée	Ne pas avoir assez de temps pour effectuer correctement son travail	2024 (en %)	33	25	39	25	35	22
		2024 vs 2016 (en écart de points)	4	6	1	5	3	-2
	Ne pas avoir la fierté du travail bien fait	2024 (en %)	23	19	21	20	22	16
		2024 vs 2016 (en écart de points)	-7	-6	-11	-8	-7	-11
Cohérence éthique	Faire des choses que l'on désapprouve	2024 (en %)	11	9	10	10	10	9
		2024 vs 2016 (en écart de points)	3	1	0	4	1	-1
Utilité sociale	Ne pas avoir le sentiment d'être utile aux autres	2024 (en %)	15	15	8	16	13	24
		2024 vs 2016 (en écart de points)	-3	-4	-2	-2	-3	-7
	Ne pas être fier de travailler dans son organisation	2024 (en %)	26	30	30	27	29	31
		2024 vs 2016 (en écart de points)	1	-2	1	-1	0	-4

Sources : Enquêtes Conditions de travail 2016 et 2024-2025, Dares, Drees, DGAFP-SDessi. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : Salariés du privé et du public, France (hors Mayotte).
Lecture : En 2024, 21% des agents de la fonction publique indiquent ne pas avoir souvent la fierté du travail bien fait, soit 8 points de moins par rapport à 2016

Les agents de la FPH sont ceux qui expriment le plus souvent le sentiment d'être utiles aux autres : seuls 8% n'ont pas ce ressenti, contre 15% dans la FPE et dans la FPT. Mais ils déclarent davantage manquer de temps pour effectuer correctement leur travail (39%), devant les agents de la FPE (33%) et ceux de la FPT (25%).

Le manque de temps concerne beaucoup plus souvent les femmes que les hommes (35% contre 25%, soit 10 points d'écart). Elles sont aussi plus nombreuses à ne pas ressentir la fierté du travail bien fait, ou à ne pas être fières de travailler dans leur organisation. Les femmes éprouvent cependant davantage le sentiment d'être utiles aux autres : seules 13% n'ont pas ce sentiment, contre 16% des hommes de la fonction publique.

Entre 2016 et 2024, ces indicateurs ont évolué de façon contrastée pour les agents publics. Le sentiment de ne pas être utile aux autres recule (-3 points), et plus encore l'absence de fierté du travail bien fait (-8 points), notamment dans la FPH (-11 points). En revanche, la part des agents déclarant ne pas avoir assez de temps pour effectuer correctement leur travail augmente (+4 points), en particulier dans la FPT (+6 points). La proportion d'agents indiquant faire des choses qu'ils désapprouvent progresse également (+2 points), notamment dans la FPE. Dans le secteur privé, les évolutions sont plus favorables : tous les indicateurs indiquent une réduction des conflits de valeur.

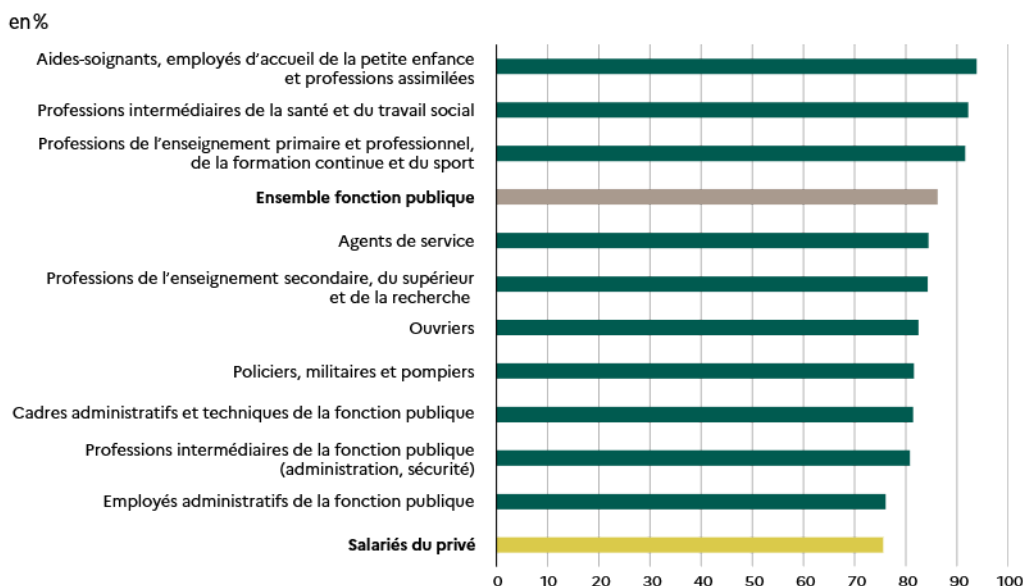
Un sentiment d'utilité plus marqué dans les métiers du soin

Dans la fonction publique, les aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées déclarent toujours ou souvent se sentir utiles (94%), suivis par les professions de l'enseignement primaire et professionnel, de la formation continue et du sport ainsi que les professions intermédiaires de la santé et du travail social (respectivement 92%) et les professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche, ainsi que les agents de service (respectivement 84%) [Figure 14]. À l'inverse, la part des agents déclarant se sentir parfois ou jamais utiles est plus élevée chez les employés administratifs (24%), les cadres administratifs et techniques, et les professions intermédiaires (administration, sécurité) de la fonction publique (respectivement 19%).

Les conditions de travail dans la fonction publique en 2024

Les autres indicateurs de conflit de valeurs présentent des écarts plus modérés entre familles de métiers de la fonction publique. Ne pas avoir la fierté du travail bien fait concerne davantage les cadres administratifs et techniques, réaliser des tâches que l'on désapprouve est plus fréquent chez les policiers, militaires et les pompiers, et ne pas être fier de travailler dans son organisation s'exprime davantage parmi les employés administratifs et les professions intermédiaires de la santé et du travail social (figure complémentaire 7).

Figure 14 : Part des agents ayant le sentiment d'être utiles aux autres, selon la famille de métiers en 2024



Sources : Enquête Conditions de travail 2024-2025, Dares, Drees, DGAFP-SDessi. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Salariés du privé et du public, France (hors Mayotte).

Lecture : En 2024, 76 % des employés administratifs de la fonction publique ont le sentiment d'être toujours ou souvent utiles aux autres.

Les conditions de travail dans la fonction publique en 2024

Encadré 1 : Dimensions, indicateurs et modalités mobilisés dans l'étude

Indicateur	Question	Modalités sélectionnées
Contraintes physiques		
Rester longtemps debout*	L'exécution de votre travail vous impose-t-elle de rester longtemps debout ?	1- oui
Effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents*	L'exécution de votre travail vous impose-t-elle d'effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents ?	1- oui
Porter ou déplacer des charges lourdes*	L'exécution de votre travail vous impose-t-elle de porter ou déplacer des charges lourdes ?	1- oui
Effectuer des mouvements douloureux ou fatigants*	L'exécution de votre travail vous impose-t-elle d'effectuer des mouvements douloureux ou fatigants ?	1- oui
Rester longtemps dans une autre posture pénible ou fatigante*	L'exécution de votre travail vous impose-t-elle de rester longtemps dans une autre posture pénible ou fatigante ?	1- oui
Subir des secousses ou des vibrations*	L'exécution de votre travail vous impose-t-elle de subir des secousses ou des vibrations ?	1- oui
Être exposé à un bruit intense	Quand vous travaillez, si une personne, placée à deux ou trois mètres de vous, vous adresse la parole :	2- vous l'entendez, à condition qu'elle élève la voix, 3- vous ne pouvez pas l'entendre
Respirer des fumées ou des poussières	À votre emplacement de travail, êtes-vous amené à respirer des fumées ou des poussières ?	1- oui
Être en contact avec des produits dangereux	À votre emplacement de travail, êtes-vous amené à être en contact avec des produits dangereux ?	1- oui
Pression temporelle		
Devoir se dépêcher pour faire son travail	Êtes-vous obligé de vous dépêcher ?	1- toujours, 2- souvent
Devoir fréquemment interrompre une tâche pour en effectuer une autre non prévue	Devez-vous fréquemment interrompre une tâche que vous êtes en train de faire pour en effectuer une autre non prévue ?	1- oui
Ne pas pouvoir interrompre momentanément son travail quand on le souhaite	Pouvez-vous interrompre momentanément votre travail quand vous le souhaitez ?	2- non
Travailler sous pression	Je travaille sous pression	1- toujours, 2- souvent
Être sollicité pour une quantité de travail excessive	On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive	3- d'accord, 4- tout à fait d'accord
Penser à trop de choses à la fois	Je dois penser à trop de choses à la fois	1- toujours, 2- souvent
Exigences émotionnelles		
Être en contact direct avec le public	Êtes-vous en contact direct avec le public ?	1- oui
... dont vivre des situations de tension avec le public	Vivez-vous des situations de tension dans vos rapports avec le public (usagers, patients, élèves, voyageurs, clients, fournisseurs, etc.) – pour les agents en contact avec le public	1- oui
Être en contact avec des personnes en situation de détresse	Au cours de votre travail, êtes-vous amené à être en contact avec des personnes en situation de détresse ?	1- oui

Les conditions de travail dans la fonction publique en 2024

Indicateur	Question	Modalités sélectionnées
Être amené à devoir calmer les gens	Au cours de votre travail, êtes-vous amené à devoir calmer des gens ?	1- oui
Devoir cacher ses émotions	Je dois cacher mes émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur	1- toujours, 2- souvent
Éviter de donner son avis	Je dois éviter de donner mon avis, mon opinion	1- toujours, 2- souvent
Avoir peur pendant son travail pour sa sécurité ou celle des autres	Il m'arrive d'avoir peur pendant mon travail, pour ma sécurité ou celle des autres	1- toujours, 2- souvent
Autonomie et marge de manœuvre		
Devoir atteindre des objectifs chiffrés	Devez-vous atteindre des objectifs chiffrés précis ?	1- oui
Ne pas choisir soi-même la façon d'atteindre les objectifs fixés	Les indications données par vos supérieurs hiérarchiques vous disent ce qu'il faut faire. En général, est-ce que... ?	1- ils vous disent aussi comment il faut faire
Devoir suivre des procédures de qualité strictes	Devez-vous suivre des procédures de qualité strictes ?	1- oui
Ne pas avoir la possibilité de faire varier les délais fixés pour faire son travail	Pour faire votre travail, avez-vous la possibilité de faire varier les délais fixés ?	2- non
Ne pas pouvoir intervenir sur la quantité de travail	Pouvez-vous intervenir sur la quantité de travail qui vous est attribuée ?	3- parfois, 4- jamais
Ne pas organiser soi-même son travail	Je peux organiser mon travail de la manière qui me convient le mieux	1- pas du tout d'accord, 2- pas d'accord
Relations au travail		
Ne pas être aidé par ses supérieurs hiérarchiques en cas de travail délicat ou compliqué	Si vous avez du mal à faire un travail délicat, compliqué, est-ce que vous êtes aidé par vos supérieurs hiérarchiques ?	2- non
Ne pas être aidé par ses collègues en cas de travail délicat ou compliqué	Si vous avez du mal à faire un travail délicat, compliqué, est-ce que vous êtes aidé par les autres personnes avec qui vous travaillez habituellement ?	2- non
Vivre une situation de tension dans les rapports avec ses supérieurs hiérarchiques	Vivez-vous des situations de tension dans vos rapports avec vos supérieurs hiérarchiques ?	1- oui
Vivre une situation de tension dans les rapports avec ses collègues	Vivez-vous des situations de tension dans vos rapports avec vos collègues ?	1- oui
Reconnaissance		
Être mal payé au regard du travail réalisé	Compte tenu du travail que vous réalisez, diriez-vous que vous êtes	4- plutôt mal payé, 5- très mal payé
Être évalué par des personnes qui ne connaissent pas bien son travail	Les personnes qui évaluent mon travail le connaissent bien	1- pas du tout d'accord, 2- pas d'accord
Ne pas recevoir l'estime et le respect que mérite son travail	Vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que mérite mon travail	1- pas du tout d'accord, 2- pas d'accord
Avoir des perspectives de promotion non satisfaisantes	Vu tous mes efforts, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes	1- pas du tout d'accord, 2- pas d'accord

Les conditions de travail dans la fonction publique en 2024

Indicateur	Question	Modalités sélectionnées
Conflits de valeurs		
Ne pas avoir assez de temps pour effectuer correctement son travail	Pour effectuer correctement votre travail, avez-vous en général un temps suffisant ?	2- non
Ne pas avoir la fierté du travail bien fait	Dans votre travail, à quelle fréquence vous arrive-t-il d'éprouver les sentiments suivants : la fierté du travail bien fait ?	3- parfois, 4- jamais
Faire des choses que l'on désapprouve	Je dois faire des choses que je désapprouve	1- toujours, 2- souvent
Ne pas avoir le sentiment d'être utile aux autres	Dans votre travail, à quelle fréquence vous arrive-t-il d'éprouver les sentiments suivants : l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres ?	3- parfois, 4- jamais
Ne pas être fier de travailler dans son organisation	Je suis fier de travailler dans cette entreprise, organisation	3- parfois, 4- jamais

Sources : Enquêtes Conditions de travail 2016 et 2024-2025, Dares, Drees, DGAFP-SDessi. Traitement DGAFP-SDessi.

* Correspond aux indicateurs utilisés pour la constitution de l'indicateur « au moins trois contraintes physiques ».

Lecture : La dimension « Pression temporelle » regroupe six indicateurs, dont celui relatif au fait de « devoir se dépêcher pour faire son travail ». Cet indicateur est construit à partir de la question de l'enquête Conditions de travail 2024 : « Êtes-vous obligé de vous dépêcher ? ». Pour sa construction, les modalités de réponse « toujours » et « souvent » ont été retenues.

Source, champ et définitions

Source

Depuis 1978, la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) conduit l'enquête Conditions de travail, qui offre une description détaillée du travail, de son organisation et des différentes conditions de travail. Jusqu'en 2013, cette enquête se déroulait tous les sept ans, puis, entre 2013 et 2019, tous les trois ans. Toutefois, la dernière édition s'est tenue de juillet 2024 à avril 2025, en raison de la crise sanitaire liée au Covid-19 et de la mise en œuvre des enquêtes TraCov et TraCov2, destinées à documenter l'évolution des conditions de travail pendant et à la suite de cette pandémie. L'enquête alterne entre une focalisation sur les conditions de travail (2013 et 2019) et sur les risques psychosociaux (2016 et 2024). L'échantillon de l'édition 2024 porte sur environ 22 700 salariés ayant répondu à l'enquête, dont 9 250 agents de la fonction publique. Pour la fonction publique, un suréchantillon d'agents des trois versants a été financé par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), permettant une analyse plus fine de leurs conditions de travail, ainsi qu'une meilleure représentativité des versants et métiers de la fonction publique. Les réponses ont été collectées en face à face par des enquêteurs, sauf pour les questions les plus sensibles, recueillies par un auto-questionnaire.

Champ

Cette étude s'appuie principalement sur le millésime 2024 de l'enquête Conditions de travail, mis en perspective avec celui de 2016 afin d'analyser l'évolution de l'exposition aux risques psychosociaux au cours de cette période. Elle porte sur le volet « individus ». Le champ géographique couvre l'ensemble de la France (hors Mayotte). Les traitements statistiques sont restreints aux salariés (donc hors indépendants, chefs d'entreprise et aidants familiaux).

Définitions

Cette étude s'articule autour de sept dimensions : les contraintes physiques, la pression temporelle et la surcharge de travail, les exigences émotionnelles, le manque d'autonomie, les relations de travail, le manque de reconnaissance et les conflits de valeurs. Chacune de ces dimensions est appréhendée par plusieurs indicateurs construits à partir des questions de l'enquête Conditions de travail 2024. La liste des indicateurs retenus et leur correspondance avec les questions de l'enquête sont présentées dans l'encadré 1.

Pour en savoir plus

- *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2025 (2025)*, DGAFP-SDessi, octobre.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/rapport-annuel-sur-letat-de-la-fonction-publique-edition-2025>
- Castéran-Sacreste B. et Chédorge-Farnier D. (2023), « Les conditions de travail dans la fonction publique avant la crise sanitaire », *Point Stat* n° 39, DGAFP-SDessi, janvier.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-conditions-de-travail-dans-la-fonction-publique-avant-la-crise-sanitaire>
- Sterchele C. (2026), « Télétravail : ses effets sur les conditions de travail dans la fonction publique », *Point Stat* n° 55, DGAFP-SDessi, février.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/teletravail-ses-effets-sur-les-conditions-de-travail-dans-la-fonction-publique>
- Zilloniz S. et Baradji É. (2019), « Exposition aux risques professionnels et psychosociaux au travail : une analyse globale », *Stats Rapides* n° 30, DGAFP-SDessi, février.
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/point-stat/exposition_risques_professionnels_et_psychosociaux.pdf
- Zilloniz S. et Baradji É. (2019), « Organisation et contraintes du temps de travail : une typologie en six catégories », *Point Stat* n° 29, DGAFP-SDessi, février.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/point-stat/organisation-temps-de-travail.pdf>
- Girault C et Lapinte A. (2026), « Quelles évolutions des conditions de travail et des risques psychosociaux depuis 2016 ? », n° 37, *Dares Analyses*, Dares, septembre.
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quelles-evolutions-des-conditions-de-travail-et-des-risques-psychosociaux-depuis-2016>

Données complémentaires

De nombreuses données sont téléchargeables dans la [version en ligne](#) du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*.

Les résultats de l'enquête Conditions de travail 2024 sont détaillés pour chacune des familles de métiers de la fonction publique au travers des sept dimensions : les contraintes physiques, la pression temporelle et la surcharges de travail, les exigences émotionnelles, le manque d'autonomie, les relations au travail, le manque de reconnaissance, et les conflits de valeurs.

Plus d'informations sur
Études et statistiques de la fonction publique



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**

Sous-direction des études, des statistiques
et des systèmes d'informations (SDSSI)
DGAFP - 139, rue de Bercy - 75572 Paris Cedex 12