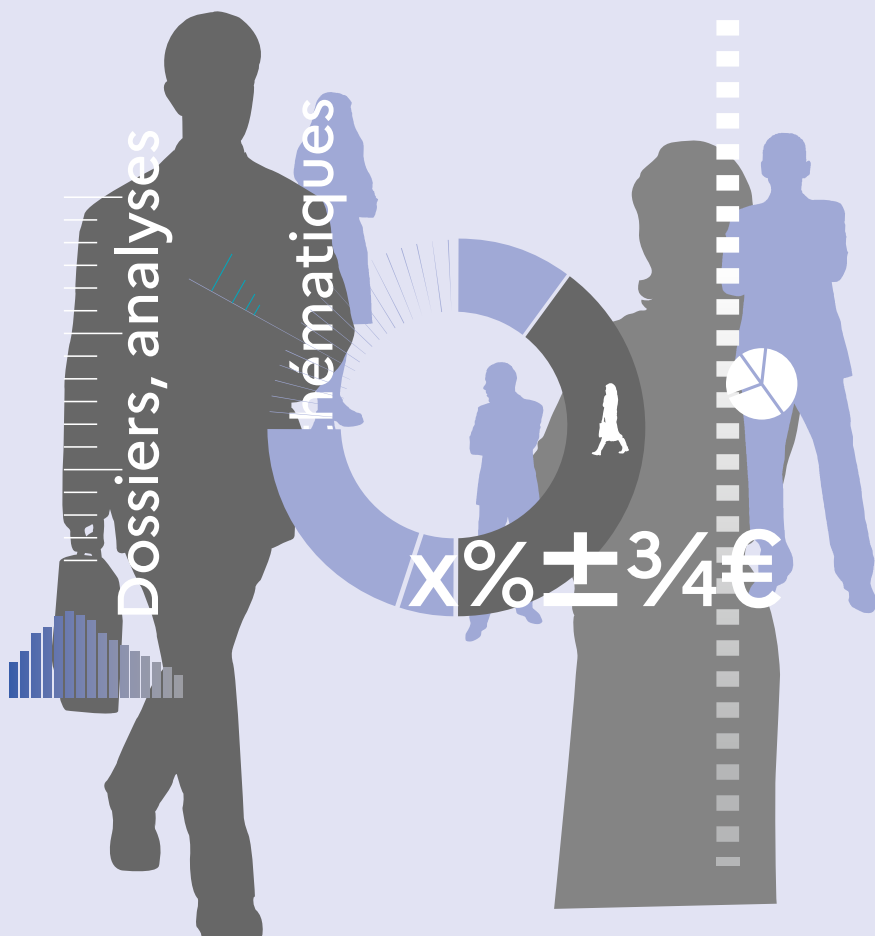


ÉDITION 2025

RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉTAT DE LA FONCTION PUBLIQUE

Faits et chiffres



Rapport annuel sur l'état de la fonction publique

Édition 2025

Faits et chiffres

Directeur de la publication : Gaël de PERETTI

Chef du service statistique ministériel de la fonction publique
Sous-directeur des études, des statistiques et des systèmes d'information
à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Rédaction en chef et coordination scientifique : Olivier CHARDON,
chef du département des études et des statistiques et Laure OMALEK,
adjointe au chef du département des études et des statistiques

Édition : Élisabeth CASTAING et Nadine GAUTIER responsables d'édition
à la sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information
et Cécile CLERC, relectrice-correctrice

Contributeurs

Christophe ANDREOLETTI (DGOS)
Ségolène de BAILLIENCOURT (CNRACL et FSPOEIE-CDC)
Laurence BALLEREAU (Ville de Paris)
Romane BEAUFORT (Ircantec-CDC)
Aïcha BEKKAR (CASVP)
Farid BELAROUSSI (DGAFF)
Nadège BERLANDIER (CNFPT)
Jeanne BILLION (Ville de Paris)
Magali BONNEFONT (Insee)
Michèle BORNERT (INSP)
Florent BOUDJEMAA (DB)
Charles BOURDEAUD-HUY (DGOS)
Luc BRIERE (DGCL)
Vanessa BURONFOSSE (CNFPT)
Anthony CARUSO (DGAFF)
Émilie CAYATTE (DB)
Magali CHAFFAUT (CNFPT)
Christophe CHIRET (ANFH)
Muriel CHUPIN (DGAFF)
Pierre CLARKE DE DROMANTIN (DB)
Frédérique CORNUAU-BART (DGFIP-SRE)
Mathias COUSIN (Ircantec-CDC)
Sharon DAHAN (DGCL)
Clémence DARRIGADE (CNRACL et FSPOEIE-CDC)
Marion DEFRESNE (Depp)
Christophe DIXTE (Drees)
Maimouna DOUMBIA (DGFIP-SRE)
Alexis DOUSSELAIN (DGAFF)
Mélanie DREGOIR (Depp)
Léna ESBELIN (Insee)
Philippe ETIENNE (Ministère des Solidarités et de la Santé)
Édouard FABRE (Insee)

Thomas FARGEAS (DGAFF)
Alexandre FERREIRA (CIG Versailles)
Matthieu FEUILLEPIN (CASVP)
Marie GAUDIER (FSPOEIE-CDC)
Mathilde GERARDIN (Insee)
Benjamin GILBERT (Insee)
Charles GILLET (DGAFF)
Pascal GODEFROY (DGAFF)
Mélissa GUITON (DGCL)
Karima JABRI (DGAFF)
Anne JONZO (Insee)
Benoît de LAPASSE (DGCL)
Dimitri LEMAIRE (DGAFF)
Olivier LÉON (DGCL)
Sandrine MARCHAT-PERTIN (DGAFF)
Deborah MASSIS (DGAFF)
Téo MOREAU (Insee)
Elsa MOURAS (Ville de Paris)
Sébastien MOUTON (DGAFF)
Caroline NITHARUM (DGAFF)
Géraldine PASCHER (AP-HP)
Catherine PINTO (AP-HP)
Gabrielle REDON (DGAFF)
Véronique RENAUDON-ROYEL (CDC)
Philippe SAUVAGEOT (Ville de Paris)
Juliette SCHNEIDER (DGOS)
Charline STERCHELE (DGAFF)
Sarah TOUZÉ (DGAFF)
Véronique UJICAS (ISEE)
Lucie VERGONDY (Insee)
Patrick VITIELLI (DGAFF)
Gwendoline VOLAT (DGAFF)

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

DGAFF-SDessi (2025), Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2025.
© DGAFF-SDessi – Paris, 2025.

© Direction générale de l'administration et de la fonction publique – Paris, 2025.

Composé par la Dila, reproduit d'après documents fournis. ISBN : 978-2-11-179933-2 (Version PDF web) ISSN : 2553-0984

Comment accéder aux données du <i>Rapport annuel sur l'état de la fonction publique</i> ?	7
---	---

VUES D'ENSEMBLE

9

L'emploi public	11
Évolution des effectifs de la fonction publique en 2023	13
Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2023	25
Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2023	35
Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2023	43
Les flux de personnels dans la fonction publique	53
Personnels de la fonction publique civile : entrants et sortants en 2023	55
Les recrutements externes de fonctionnaires de l'État en 2023	67
Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2024	79
Les rémunérations dans la fonction publique	97
Les rémunérations dans la fonction publique en 2023	99
L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2023	117
La formation professionnelle dans la fonction publique de l'État	137
La formation professionnelle dans la fonction publique de l'État en 2023	139
Les conditions de travail dans la fonction publique	147
Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2024	149

DOSSIER

175

Huit agents de la fonction publique sur dix se déclarent en « bonne » santé	177
Le bien-être psychologique des agents de la fonction publique en 2023	189

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 2023](#)
[Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2023](#)
[Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2023](#)
[Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2023](#)
[Personnels de la fonction publique civile : entrants et sortants en 2023](#)
[Les recrutements externes de fonctionnaires de l'État en 2023](#)
[Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2024](#)
[Les rémunérations dans la fonction publique en 2023](#)
[L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2023](#)
[La formation professionnelle dans la fonction publique de l'État en 2023](#)
[Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2024](#)
[Dossier](#)

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 2023

Caractéristiques et localisation des postes
de la fonction publique en 2023

Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2023

Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2023

Évolution des effectifs de la fonction publique en 2023

Pascal GODEFROY¹

Sarah TOUZÉ¹

Au 31 décembre 2023, 5,80 millions d'agents travaillent dans la fonction publique en France, soit 63 100 de plus que fin 2022 (+ 1,1% sur un an). À ces agents publics s'ajoutent 28 700 bénéficiaires de contrats aidés, dont les effectifs sont en légère baisse par rapport à 2022. Tous versants confondus, les effectifs dans la fonction publique, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, augmentent de 1,1%.

Hors contrats aidés, l'emploi est en hausse dans la fonction publique de l'État (+ 19 800, soit + 0,8%), dans la continuité de 2022 (+ 0,6%). L'emploi augmente dans l'Éducation nationale, l'Enseignement supérieur et la Recherche (+ 16 600, soit + 1,1%), ainsi qu'à l'Intérieur et aux Outre-mer (+ 4 800, soit + 1,6%). Dans la fonction publique territoriale, l'emploi est en hausse de 1,0%, plus fortement qu'en 2022 (+ 0,5%). Il est quasi stable dans les organismes communaux (+ 0,1%), mais continue d'augmenter dans les organismes intercommunaux (+ 2,6%), départementaux (+ 1,7%) et dans les régions (+ 1,5%). Dans la fonction publique hospitalière, après une quasi-stabilité en 2022, l'emploi augmente de 2,0%, notamment chez les médecins (+ 3,4%).

Fin 2023, en France, la fonction publique emploie 5,80 millions d'agents, soit un emploi sur cinq

Fin 2023, la fonction publique² emploie, en France³, 5,80 millions d'agents au sein d'organismes dont le statut commun de recrutement, repéré par sa catégorie juridique, est le droit public (voir **Sources, 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 2023, 28 700 bénéficiaires de contrats aidés de droit privé, généralement exclus de nos décomptes des emplois de la fonction publique.

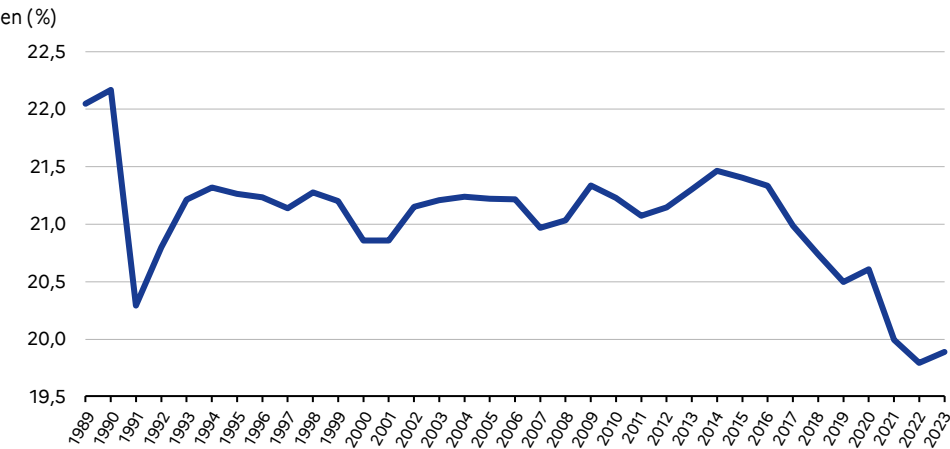
En 2023, la fonction publique (y compris les contrats aidés) représente 19,9% de l'emploi total (salarié et non salarié) en France (**Figure 1**). Ayant oscillé entre 21,0% et 21,5% de 2002 à 2017, cette part augmente de 0,1 point en 2023, après une baisse quasi continue depuis 2015. Les agents de la 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. SDessi-DGAFP.

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

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

Figure 1 : Évolution de la part de l'emploi public dans l'emploi total depuis 1989



Source : Insee, Estimations d'emploi.
Champ : France (hors Mayotte), personnes de 15 ans ou plus, y compris bénéficiaires de contrats aidés et emplois annexes.
Note : En 1989 et 1990, les salariés de La Poste et de France Télécom sont considérés comme faisant partie de la fonction publique (environ 500 000 salariés, dans le secteur tertiaire marchand). À partir de 1991, ils sont comptabilisés dans le secteur privé, même pour ceux – très majoritaires à l'époque – ayant le statut de fonctionnaire. Ce changement découle de la réforme de 1990 transformant l'administration des PTT en deux établissements dont le recrutement par défaut n'est plus de droit public.
Lecture : En 2023, la fonction publique représente 19,9% de l'emploi total (salarié et non salarié) en France.

Fin 2023, en France, la fonction publique emploie 63 100 agents de plus que fin 2022, soit une hausse des effectifs de 1,1%, supérieure à la hausse en moyenne annuelle de 0,6% observée depuis 2011 (**Figure 2**). Le nombre de bénéficiaires de contrats aidés est en baisse en 2023 (– 4,0%), suivant en cela, de façon atténuée, la tendance à l'œuvre depuis 2016, si l'on exclut le rebond de 2021 (**Encadré 1**). Depuis 2011, 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 au fil des années. Parmi les 29 900 bénéficiaires de contrats aidés en activité fin 2022, seuls 4 900 sont passés au statut de contractuel au sein du même versant en 2023, soit un taux de passage de 16%. Ce taux diminue depuis 2020 : 20% de l'ensemble des bénéficiaires de contrats aidés présents fin 2021 sont passés au statut de contractuel en 2022 (soit 7 900 agents), après 40% en 2021 (soit 14 100 agents) et 48% en 2020 (soit 25 000 agents).

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

	Effectifs physiques au 31 décembre 2023		
	(en milliers)	Évolution par rapport à 2022 (en%)	Évolution moyenne par rapport à 2011 (en%)
Fonction publique de l'État	2 570,2	0,8	0,5
Fonction publique territoriale	1 994,2	1,0	0,6
Fonction publique hospitalière	1 239,4	2,0	0,8
Ensemble de la fonction publique	5 803,9	1,1	0,6

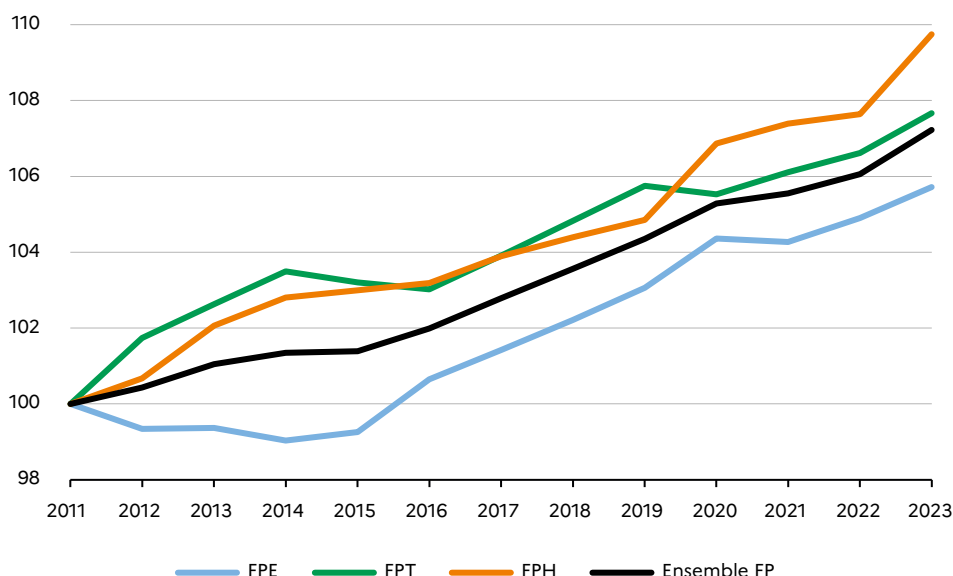
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDess.
Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.
Lecture : Le nombre d'agents dans la fonction publique s'élève à 5 803 900 en 2023.

Évolution des effectifs de la fonction publique en 2023

La fonction publique de l'État (FPE), constituée des ministères, des EPA nationaux et des établissements publics locaux d'enseignement (EPLE), emploie 44 % des agents (soit 2,57 millions). La fonction publique territoriale (FPT), composée des collectivités territoriales et des EPA locaux, en emploie 34 % (soit 1,99 million). Enfin, 1,24 million d'agents (21 %) travaillent au sein des hôpitaux et établissements médico-sociaux de la fonction publique hospitalière (FPH). Entre 2011 et 2023, 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 DGA/FP-SDessi.

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

Lecture : Entre 2011 et 2023, les effectifs de la fonction publique ont progressé de 7,2 %.

L'emploi est en hausse dans la FPE

En 2023, le nombre d'agents de l'État (2,57 millions) est en hausse (+ 19 800, soit + 0,8 %). L'année 2021 mise à part, durant laquelle les effectifs sont restés quasi stables (- 0,1 %), les effectifs physiques dans la FPE sont en hausse depuis 2015. Depuis plusieurs années, la hausse n'est plus partiellement portée par le nombre de bénéficiaires de contrats aidés qui ont été intégrés comme contractuels au sein du même versant (moins de 300 en 2023, de 400 en 2022 et en 2021, après 8100 en 2020 et 17 300 en 2019). En 2023, l'emploi augmente essentiellement dans l'Éducation nationale, l'Enseignement supérieur et la Recherche (+ 16 600, soit + 1,1 %), ainsi qu'à l'Intérieur et aux Outre-mer (+ 4 800, soit 1,6 %) [Figure 4].

Figure 4 : Évolution des effectifs physiques de la FPE

	Au 31 décembre 2023		Évolution par rapport à 2022		Évolution entre 2021 et 2022	Évolution moyenne annuelle entre 2011 et 2021
	Effectifs (en milliers)	Structure (en %)	Effectifs (en milliers)	Effectifs (en %)	Effectifs (en %)	Effectifs (en %)
Ensemble fonction publique de l'État (FPE)	2 570,2	100	19,8	0,8	0,6	0,4
Ensemble des ministères	2 021,3	79	50,1	2,5	0,3	- 0,0
Ensemble des établissements publics nationaux et locaux à caractère administratif (EPA)	549,0	21	- 30,4	- 5,2	1,7	2,2
Éducation nationale, Jeunesse, Sports, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	1 490,0	58	16,6	1,1	1,0	1,0
dont ministère	1 105,1	43	49,7	4,7	0,6	0,4
dont EPA	384,9	15	- 33,1	- 7,9	2,0	2,5
Justice	95,0	4	0,6	0,7	0,4	2,2
dont ministère	91,6	4	0,2	0,2	- 0,7	2,2
dont EPA	3,4	0	0,5	16,8	124,6	1,4
Culture	25,1	1	0,2	0,7	- 2,2	0,1
dont ministère	8,9	0	- 0,6	- 5,9	- 5,3	- 1,5
dont EPA	16,2	1	0,7	4,6	- 0,2	1,3
Transition écologique et Cohésion des territoires	66,5	3	- 0,9	- 1,3	1,0	- 2,5
dont ministère	45,6	2	- 0,7	- 1,4	1,2	- 4,4
dont EPA	20,9	1	- 0,2	- 0,9	0,3	3,9
Armées	290,1	11	- 1,3	- 0,4	- 0,3	- 0,7
dont ministère	281,4	11	- 1,5	- 0,5	0,0	- 0,7
dont EPA	8,7	0	0,2	2,4	- 10,2	0,4
Ministères économiques et financiers	142,1	6	- 0,7	- 0,5	- 1,7	- 1,6
dont ministère	128,6	5	- 1,0	- 0,8	- 1,9	- 1,9
dont EPA	13,5	1	0,3	2,5	1,2	2,4
Intérieur et Outre-mer	306,0	12	4,8	1,6	0,8	0,6
dont ministère	302,3	12	4,5	1,5	0,7	0,6
dont EPA	3,7	0	0,3	7,4	7,0	11,2
Ministères sociaux	94,4	4	0,5	0,5	- 0,3	- 0,3
dont ministère	13,7	1	- 0,1	- 0,5	- 0,1	- 5,6
dont EPA	80,7	3	0,5	0,7	- 0,4	0,9
Agriculture et Alimentation	45,5	2	- 0,2	- 0,4	0,5	- 0,3
dont ministère	29,4	1	- 0,5	- 1,7	- 0,5	- 0,9
dont EPA	16,1	1	0,3	2,1	2,8	1,0
Europe et Affaires étrangères	4,0	0	0,1	2,3	2,8	- 1,7
Services du Premier ministre	11,6	0	0,1	0,9	8,9	- 0,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

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

Lecture : Au 31 décembre 2023, on compte 91600 agents au ministère de la Justice, soit 4 % des effectifs de la FPE. Cet effectif est en hausse de 0,2 % par rapport au 31 décembre 2022 (+ 2,2 % de hausse moyenne par an entre 2011 et 2021).

Évolution des effectifs de la fonction publique en 2023

L'emploi public a augmenté dans les ministères (+ 50 100 agents, soit + 2,5%), de façon plus dynamique qu'en 2022 (+ 0,3%), et après une baisse en 2021 (- 0,4%) et en 2020 (- 0,2%). Dans les ministères, l'emploi public chez les contractuels progresse (+ 32,8%, soit + 60 500 agents – voir *infra* pour l'explication) et baisse chez les fonctionnaires (- 8 400 agents, soit - 0,6%). Parallèlement, l'emploi en 2023 a baissé dans les EPA et les EPLE⁴ (- 30 400 agents, soit - 5,2%), après une hausse en 2022 (+ 1,7%), en 2021 (+ 0,8%) et en 2020 (+ 6,6%). Dans les EPA, il y a une baisse conjuguée du nombre de contractuels (- 30 000, soit - 8,2%) et de fonctionnaires (- 1 000, soit - 0,5%).

La forte hausse des effectifs dans les ministères et la forte baisse dans les EPA s'expliquent en grande partie parce que, conformément à la loi de finances pour 2023, les déclarations sociales des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH), sur lesquelles s'appuient les données relatives aux effectifs présentées ici, basculent progressivement des lycées qui mutualisent ces déclarations, considérés comme des EPA, vers les directions des services départementaux de l'Éducation nationale (DSDEN), qui sont rattachées aux services du ministère. En 2022, sur les 115 700 postes d'AESH, 53 200 (soit moins de la moitié) sont déclarés par le ministère et 62 500 par les EPA. En 2023, sur les 123 900 postes d'AESH, 94 000 (soit plus des trois quarts) sont déclarés par le ministère et 29 900 par les EPA. Cet effet de vase communicant a pour conséquence une augmentation des effectifs totaux des ministères et une baisse concomitante des effectifs des EPA. Hors AESH, dont les effectifs augmentent de 8 200 entre 2022 et 2023, les effectifs dans les ministères augmentent de 0,5% (soit + 9 300 agents). Toujours hors AESH, qui ont tous le statut de contractuel, l'emploi public progresse chez les contractuels de 15,0% (soit + 19 700 agents). Il diminue chez les fonctionnaires de 0,6% (soit - 8 400 agents).

Dans les ministères, l'emploi augmente principalement du fait d'une hausse des effectifs des ministères en charge de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (+ 49 700, soit + 4,7%), hausse en grande partie liée à la bascule des AESH. Hors AESH, la hausse est plus modérée (+ 0,9%), plus forte toutefois que la hausse annuelle moyenne observée entre 2011 et 2021 (+ 0,4%). Le nombre de contractuels augmente fortement : y compris AESH, il augmente de 53 900 agents, soit + 46,9%; AESH exclus, de 13 100 agents, soit + 21,2%. Les effectifs de contractuels augmentent chez les enseignants du secteur public, les AESH et les agents administratifs.

L'augmentation des effectifs dans la FPE est également portée par le ministère de l'Intérieur et des Outre-mer, qui connaît une nouvelle hausse de ses effectifs (+ 4 500 agents, soit + 1,5%, après + 0,7% en 2022 et + 1,4% en 2021), en particulier chez les élèves gendarmes et les agents de police. Les effectifs baissent dans les Armées, qui perdent 1 500 agents (soit - 0,5%, après une stabilité en 2022), et au ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires, qui perd 700 agents (soit - 1,4%, après un gain de 1,2% en 2022).

L'emploi continue de baisser dans les ministères économiques et financiers (- 1 000 agents, soit - 0,8%, après une baisse plus marquée en 2022 : - 1,9%), poursuivant en cela une tendance engagée depuis plusieurs années (- 28 000 agents entre 2011 et 2021).

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 (- 33 100 agents, soit - 7,9%)⁵. Les effectifs de fonctionnaires et de contractuels sont en baisse (respectivement - 1 200 agents et - 32 300 agents). Du côté de la Justice, les effectifs augmentent de 500 agents, soit + 16,8%, en lien avec la campagne de recrutement en cours de surveillants de l'administration pénitentiaire, rattachés à l'École nationale d'administration pénitentiaire.

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 l'Alimentation par le biais des lycées agricoles (**Figure 5**).

4. Dans la suite de cette publication (sauf dans la figure 5, où les EPLE sont comptés à part), et dans les données complémentaires associées consultables en ligne, 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.

5. Selon un scénario dans lequel l'ensemble des AESH seraient déclarés par les EPA, les effectifs seraient à la hausse (+ 7 700 agents, soit + 1,6%).

Figure 5 : Répartition des effectifs physiques de la FPE au 31 décembre 2023, selon le ministère employeur et le lieu de travail

en %

	Lieu de travail			
	Administration centrale (y c. services à compétences nationales)	Services déconcentrés	EPA (hors établissements d'enseignement)	Établissements d'enseignement (EPLE, écoles communales, établissements d'enseignement privé, etc.)
Agriculture et Alimentation	5	18	20	57
Culture	12	10	77	1
Europe et Affaires étrangères	93	1	6	0
Ministères économiques et financiers	23	67	9	0
Éducation nationale, Jeunesse, Sports, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	0	10	19	70
Intérieur et Outre-mer	6	89	2	2
Justice	8	88	4	0
Services du Premier ministre	65	30	5	0
Ministères sociaux	5	10	86	0
Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires	23	43	33	1
Total	4	26	20	50

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFPSDessi.
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 2023, 5% des agents du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation travaillent en administration centrale (y compris services à compétences nationales).

À l'inverse, les agents travaillant en administration centrale représentent seulement 4% des effectifs; ils sont néanmoins 65% 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, près de 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. En ce qui concerne le ministère de la Justice, la plupart de ces agents sont affectés dans les tribunaux, les cours d'appel et les maisons d'arrêt. Enfin, dans les ministères sociaux et de la Culture, les agents travaillent très majoritairement dans les EPA⁶, du fait de l'importance relative des effectifs de Pôle emploi⁷ pour les ministères sociaux et des effectifs présents dans les musées, monuments, conservatoires, etc., pour la Culture.

En 2023, les effectifs de la FPT sont en hausse

En 2023, le nombre d'agents territoriaux (1,99 million) est en hausse (+ 19 500 agents, soit + 1,0%, après + 0,5% en 2022) [Figure 6]. En prenant en compte les effectifs de bénéficiaires de contrats aidés, en légère baisse (– 900, soit – 3,7%), la hausse est de 0,9%. Les effectifs des organismes communaux sont quasi stables (+ 800 agents, soit + 0,1%), après plusieurs années de baisse (– 0,2% en 2022, – 0,3% en 2021 et – 0,6% en 2020). Les communes gagnent 2 900 agents et les établissements communaux en perdent 2 200. En lien avec des transferts de compétences, l'emploi continue d'augmenter dans les organismes intercommunaux (+ 10 000, soit + 2,6%), mais de façon moins dynamique que l'évolution moyenne annuelle entre 2011 et 2021 (+ 4,2%). En 2023, 7 600 agents travaillant dans des organismes intercommunaux travaillaient fin 2022 dans des communes. Les organismes intercommunaux représentent 20% des agents du versant en 2023, contre 14% en 2011.

6. Au sens strict ici.
7. Pôle emploi est devenu France Travail le 1^{er} janvier 2024.

Évolution des effectifs de la fonction publique en 2023

Les effectifs augmentent dans les départements (+ 1,9%), plus qu'en 2022 (+ 0,3%). La tendance à la baisse entamée en 2015 (– 0,5% en moyenne entre 2011 et 2021) a connu un retournement en 2021, que les années 2022 et 2023 confirment. L'emploi augmente également dans les régions (+ 1,5%), reprenant la tendance à la hausse observée depuis 2013 (+ 2,0% en moyenne annuelle entre 2011 et 2021), que l'année 2022 avait démentie (– 0,2%).

Figure 6 : Évolution des effectifs de la FPT

	Au 31 décembre 2023		Évolution par rapport à 2022		Évolution entre 2021 et 2022	Évolution moyenne annuelle entre 2011 et 2021
	Effectifs (en milliers)	Structure (en %)	Effectifs (en milliers)	Effectifs (en %)	Effectifs (en %)	Effectifs (en %)
Organismes communaux	1134,4	57	0,8	0,1	– 0,2	– 0,2
dont communes	1029,0	52	2,9	0,3	0,1	– 0,0
dont établissements communaux (CCAS, CDE, etc. ⁽¹⁾)	105,4	5	– 2,2	– 2,0	– 2,9	– 1,7
Organismes intercommunaux	391,8	20	10,0	2,6	2,5	4,2
dont EPCI ⁽¹⁾ à fiscalité propre	301,6	15	8,6	2,9	2,6	4,6
dont autres structures intercommunales	90,2	5	1,4	1,6	2,2	3,0
Organismes départementaux	357,9	18	6,1	1,7	0,6	– 0,3
dont départements	286,4	14	5,3	1,9	0,3	– 0,5
dont autres établissements départementaux	71,6	4	0,8	1,1	1,6	0,6
Régions	98,9	5	1,5	1,5	– 0,2	2,0
Autres EPA locaux	11,2	1	1,1	11,3	3,7	5,8
Total FPT	1994,2	100	19,5	1,0	0,5	0,6

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

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

(1) CCAS : Centre communal d'action sociale ; CDE : Caisses des écoles ; EPCI : Établissement public de coopération intercommunale.

Lecture : Au 31 décembre 2023, on compte 391800 agents dans les organismes intercommunaux, soit 20% des effectifs de la fonction publique territoriale (FPT). Cet effectif est en hausse de 2,6% par rapport au 31 décembre 2022.

L'emploi augmente particulièrement dans la FPH

En 2023, les effectifs de la FPH (1,24 million) ont sensiblement augmenté (+ 23900 agents, soit + 2,0%), après une quasi-stabilité en 2022 (+ 0,2%). Cette augmentation est plus forte qu'en 2021 (+ 0,5%) et 2020 (+ 1,9%) – où la hausse s'expliquait par la nécessité de faire face à la crise sanitaire – et qu'entre 2011 et 2021 (+ 0,7% par an en moyenne) [Figure 7].

L'emploi augmente dans les hôpitaux, y compris Ehpad hospitaliers (+ 24000, soit + 2,2%, contre + 0,3% en 2022), et cela à un rythme supérieur à la tendance moyenne observée entre 2011 et 2021 (+ 0,6%). Il augmente chez les médecins (+ 4600, soit + 3,4%) et chez le personnel non médical (+ 19400, soit + 2,0%). Hors médecins, il progresse chez les contractuels (+ 1750, soit + 0,8%) et les fonctionnaires (+ 17000, soit + 2,3%). Les effectifs augmentent dans les Ehpad qui ne sont pas rattachés à un hôpital (+ 600 agents, soit + 0,6%), mais moins qu'en 2022 (+ 5,4%).

Figure 7 : Évolution des effectifs de la FPH

	Au 31 décembre 2023		Évolution par rapport à 2022		Évolution entre 2021 et 2022	Évolution en 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 [Ehpad] hospitaliers ⁽¹⁾)	1110,2	90	24,0	2,2	0,3	0,6
<i>dont médecins</i>	141,3	11	4,6	3,4	2,4	1,8
<i>dont personnel non médical</i>	968,9	78	19,4	2,0	0,0	0,5
Ehpad non hospitaliers	91,5	7	0,6	0,6	5,4	1,3
Autres établissements médico-sociaux	37,7	3	- 0,7	- 1,8	- 11,1	1,6
Total FPH	1239,4	100	23,9	2,0	0,2	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. Pour une estimation moins récente mais s'appuyant sur des données d'enquête (EHPA 2015), voir *Les Dossiers de la Drees*, septembre 2017, n° 20 : «L'accueil des personnes âgées en établissement : entre progression et diversification de l'offre» (page 12).

Lecture : Au 31 décembre 2023, on compte 1110 200 agents dans les hôpitaux, soit 90 % des effectifs de la FPH. Cet effectif augmente de 2,2 % par rapport au 31 décembre 2022.

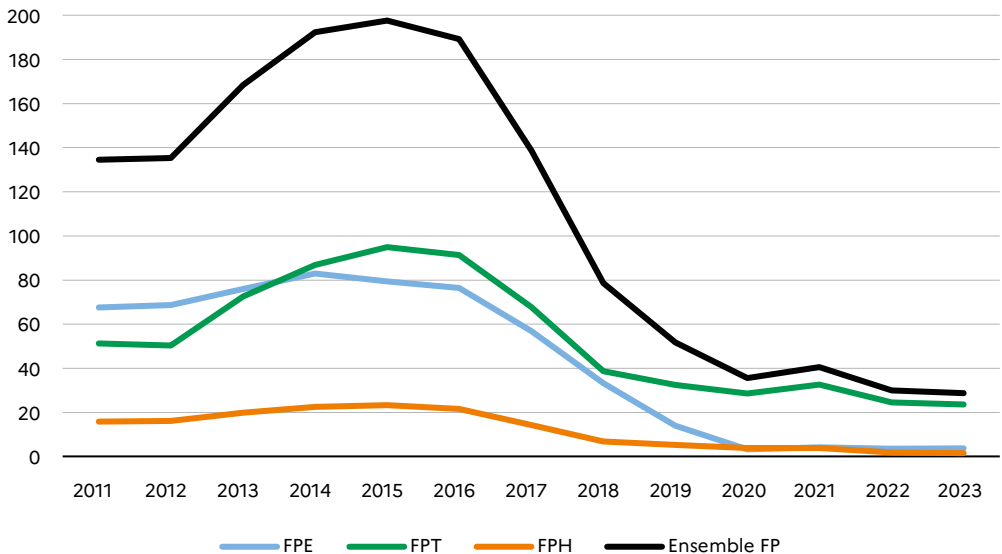
Évolution des effectifs de la fonction publique en 2023

Encadré 1 : Les bénéficiaires de contrats aidés

En 2023, le nombre de contrats aidés est en baisse (– 4,0%), avec 28 700 salariés sous ce statut au 31 décembre (**Figure**), contre 29 900 en 2022 et 40 500 en 2021. Il s'agit du plus bas niveau observé depuis 2011.

Figure : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés dans la fonction publique au 31 décembre

en milliers



Source : Siasp, Insee. Traitement DGA-FPSDessi.

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

Lecture : En 2023, 28 700 salariés bénéficient de contrats aidés dans la fonction publique.

Fin 2023, la FPE compte 3 700 bénéficiaires de contrats aidés (soit 13% de l'ensemble des bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique), contre 3 600 fin 2022, parmi lesquels 260 sont passés au statut de contractuel en 2023.

La FPT compte 23 600 bénéficiaires de contrats aidés (soit 82% de l'ensemble), un nombre en baisse de 3,7% par rapport à 2022 (– 900). Parmi les 24 500 bénéficiaires de contrats aidés du versant en 2022, 4 100 sont passés contractuels en 2023, ce qui limite la progression de l'emploi dans le versant si les contrats aidés sont inclus dans le champ FPT (de + 1,0% hors contrats aidés à + 0,9% avec les contrats aidés).

La FPH compte 1 500 bénéficiaires (soit 5% de l'ensemble), en baisse (– 20,5%) par rapport à 2022. Hors contrats aidés, l'emploi augmente de 2,0%; il augmente seulement de 1,9% en les prenant en compte, car, parmi les 1 900 bénéficiaires de contrats aidés en 2022, 560 sont passés au statut de contractuel en 2023.

Encadré 2 : Effectifs 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 2023 (y compris les EPA sous tutelle), effectifs en augmentation par rapport à 2022 (+ 100 postes, soit + 2,3%). On compte également 9 500 agents civils du MEAE, à cette même date, en poste à l'étranger, donc non comptabilisés ici. Ces effectifs sont en augmentation par rapport à 2022 (+ 150 postes, soit une hausse de 1,6%). Au total, la hausse des effectifs civils du MEAE en France et à l'étranger est donc plus contenue (+ 1,8%) que celle des seuls effectifs en France.

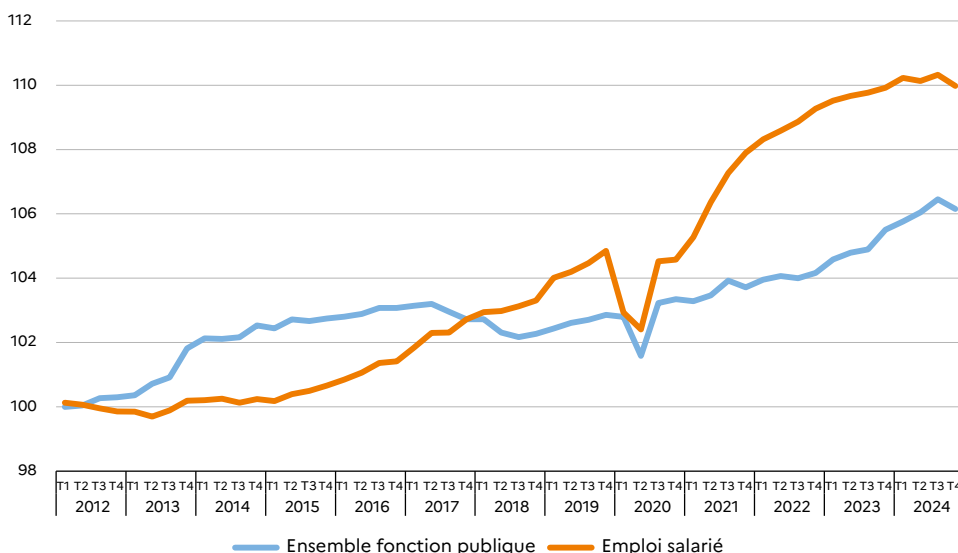
Les autres ministères sont moins présents à l'étranger, notamment par rapport à l'emploi en France. On y compte quelques centaines d'agents pour les ministères de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, pour les ministères économiques et financiers, ainsi que pour le ministère de l'Intérieur et des Outre-mer.

Encadré 3 : Les premières estimations d'emploi de 2024

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**). Ensuite, 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 liées à la crise sanitaire et avec l'essor de l'apprentissage, tandis que la croissance de l'emploi public est 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 (+ 0,6%) que l'ensemble de l'emploi salarié (stable), avec toutefois une baisse dans les deux cas au quatrième trimestre.

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

base 100 en 2011



Sources : Insee, estimations d'emploi ; estimations trimestrielles Accoss-Urssaf, Dares, Insee, estimations d'emploi – deuxième trimestre 2025.

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 2023 et le quatrième trimestre 2024, les effectifs de la fonction publique ont progressé de 0,6%.

Évolution des effectifs de la fonction publique en 2023

Sources, avertissement et définitions

Sources

Le Système d'information sur les agents des services publics (Siasp), produit par l'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 (cf. « Avertissement »). 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) 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 publiés en niveau en 2022 dans cette publication ne sont pas totalement comparables à ceux du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2024 (DGAFP). En particulier, en raison de la meilleure prise en compte des éléments de rémunération déclarés en retard en N + 1, 33 400 postes de la FPT, très majoritairement des contractuels, sont désormais comptabilisés dans les effectifs au 31 décembre 2022, alors qu'ils ne l'étaient pas dans la publication précédente. Les données du millésime 2022 ont cependant été recalculées afin de présenter des évolutions annuelles cohérentes et homogènes entre les millésimes 2022 et 2023.

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. (2025), « L'emploi dans la fonction publique en 2023 : l'emploi continue d'augmenter dans la fonction publique », *Insee Première* n° 2052, Insee, mai.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8572076>
- Godefroy P. et Touzé S. (2025), « Les contractuels dans la fonction publique depuis 2011, effectifs et parcours », *Point Stat* n° 49, DGAFP.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-contractuels-dans-la-fonction-publique-depuis-2011-effectifs-et-parcours>
- Godefroy P. et Touzé S. (2024), « L'évolution des effectifs dans la fonction publique en 2022 », in *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2024, DGAFP.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/levolution-des-effectifs-dans-la-fonction-publique-en-2022>

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 2023

Pascal GODEFROY¹

Sarah TOUZÉ¹

Fin 2023, la hausse de l'emploi public est portée par une augmentation du nombre des contractuels (+ 4,9%), qui représentent 23% des agents publics (+ 1 point par rapport à fin 2022). Cette hausse concerne les trois versants de la fonction publique. Le nombre de fonctionnaires est stable. Il baisse dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale, mais augmente dans la fonction publique hospitalière. En l'absence de reclassement, la part des agents dans les trois catégories hiérarchiques est stable dans chacun des versants, avec une forte représentation des catégories A (dont A+) dans la fonction publique de l'État et des catégories C dans la fonction publique territoriale. L'emploi public augmente dans toutes les régions, à l'exception du Centre-Val de Loire.

La hausse de l'emploi public est portée par une augmentation du nombre de contractuels

En France², depuis 2016, la part des contractuels augmente au sein de la fonction publique³, et atteint 23% fin 2023 (+ 1 point par rapport à fin 2022) [voir **Sources, avertissement et définitions**]. À l'inverse, la part des fonctionnaires se réduit et s'établit à 65% (– 1 point par rapport à fin 2022) [Figure 1]. Fin 2023, la fonction publique emploie 63 300 contractuels de plus que fin 2022, soit une hausse de 4,9%, supérieure à celle de 2,6% constatée entre 2021 et 2022, et à l'évolution annuelle moyenne de + 3,0% entre 2011 et 2021. Depuis plusieurs années, cette hausse n'est plus principalement imputable au passage d'agents en contrats aidés vers le statut de contractuel de droit public : parmi les 29 900 bénéficiaires de contrats aidés en activité fin 2022, seuls 4 900 sont contractuels au sein du même versant fin 2023. Le nombre de fonctionnaires est quasi stable (– 2 900 agents en 2023, soit – 0,1%), comme il l'était en 2022 (– 0,2%) et entre 2011 et 2021.

En 2023, dans la fonction publique territoriale (FPT), le nombre de contractuels augmente de 30 000 par rapport à 2022, soit + 6,2%. Cette hausse est supérieure à celle observée en 2022 (+ 4,6%) et à la moyenne annuelle entre 2011 et 2021 (+ 2,0%). Parmi les 30 000 agents contractuels supplémentaires, 4 100 étaient en contrats aidés en 2022 au sein du même versant. Cette hausse du nombre de contractuels est en partie compensée par la baisse du nombre de fonctionnaires (– 9 400 agents, soit – 0,7%). Dans la fonction publique de l'État (FPE), le nombre de contractuels augmente de 30 500 par rapport à 2022, soit + 5,5% (contre + 3,7% entre 2021 et 2022 et + 3,6% en moyenne annuelle entre 2011 et 2021). La contribution des contrats aidés est quasi nulle (260 anciens contrats aidés en 2022 sont passés contractuels au sein du même versant en 2023). Le nombre de fonctionnaires baisse de 9 400 par rapport à 2022, soit – 0,6%, après une stabilité en 2022. Dans la fonction publique hospitalière (FPH), le nombre de contractuels augmente de 2 800 agents par rapport à 2022, dont 560 anciens contrats aidés, soit + 1,1%, après une baisse de 2,6% en 2022. La FPH est le seul versant de la fonction publique dans lequel le nombre de fonctionnaires augmente en 2023 (+ 15 900 agents, soit + 2,0%).

1. SDessi-DGAFP.

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

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

Figure 1 : Effectifs de la fonction publique par statut

		Au 31 décembre 2023		Évolution par rapport à 2022 (en %)	Évolution entre 2021 et 2022 (en %)	Évolution annuelle moyenne entre 2011 et 2021 (en %)
		Effectifs (en milliers)	Structure (en %)			
Fonction publique de l'État (FPE)	Fonctionnaires	1504,5	59	- 0,6	- 0,0	- 0,2
	Contractuels	582,7	23	5,5	3,7	3,6
	Militaires	313,4	12	- 0,5	- 0,6	- 0,2
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	169,7	7	0,1	- 1,1	- 0,7
	Total	2570,2	100	0,8	0,6	0,4
Fonction publique territoriale (FPT)	Fonctionnaires ⁽²⁾	1422,0	71	- 0,7	- 1,0	0,3
	Contractuels ⁽²⁾	510,2	26	6,2	4,6	2,0
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	62,0	3	- 1,8	5,9	- 0,4
	Total	1994,2	100	1,0	0,5	0,6
Fonction publique hospitalière (FPH)	Fonctionnaires	826,6	67	2,0	0,7	- 0,2
	Contractuels	265,6	21	1,1	- 2,6	3,5
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	147,2	12	3,7	3,1	1,7
	Total	1239,4	100	2,0	0,2	0,7
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽²⁾	3753,1	65	- 0,1	- 0,2	0,0
	Contractuels ⁽²⁾	1358,5	23	4,9	2,6	3,0
	Militaires	313,4	5	- 0,5	- 0,6	- 0,2
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	378,9	7	1,1	1,6	0,2
	Total	5803,9	100	1,1	0,5	0,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

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 2023, la part des fonctionnaires dans les effectifs de la fonction publique est de 65%.

Les effectifs des « Autres catégories et statuts » augmentent de 1,1% dans l'ensemble de la fonction publique (après une augmentation de 1,6% en 2022 et de 0,2% en moyenne annuelle entre 2011 et 2021). Ces effectifs sont en hausse dans la FPH (+ 3,7%), principalement en raison de l'augmentation du nombre de médecins et d'internes (+ 3,4%). Ils sont quasi stables dans la FPE (+ 0,1%) et baissent dans la FPT (- 1,8%), malgré une hausse du nombre d'apprentis (+ 4,7%).

La proportion des agents de catégorie A est stable

En 2023, la fonction publique est composée de 39% d'agents de catégorie A, de 22% d'agents de catégorie B et de 39% d'agents de catégorie C (Figure 2). La part des agents de catégorie A est stable par rapport à 2022 (mais elle a augmenté de six points depuis 2011). Elle est plus importante dans la FPE que dans les deux autres versants : fin 2023, 56% appartiennent à la catégorie, contre 45% dans la FPH (y compris médecins et internes) et 13% dans la FPT. Le poids des enseignants explique la prépondérance de la catégorie A dans la FPE. Hors enseignants, seuls 32% des agents civils de l'État relèvent de cette catégorie. C'est 15% pour les militaires. La part des agents de catégorie B est de 29% dans la FPH, de 24% dans la FPE et de 15% dans la FPT. Près de trois agents sur quatre dans la FPT appartiennent à la catégorie C (72%), contre seulement un sur quatre dans la FPH et un sur cinq dans la FPE.

Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2023

Figure 2 : Répartition par catégorie hiérarchique

en %

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	2011	2022	2023	2011	2022	2023	2011	2022	2023
Fonction publique de l'État	54	56	56	26	24	24	20	20	20
Agents civils	60	62	62	22	20	20	18	18	18
hors enseignants ⁽¹⁾	27	32	32	39	37	36	34	32	32
Militaires	13	15	15	53	51	52	34	34	33
Fonction publique territoriale	9	13	13	14	15	15	77	72	72
Fonction publique hospitalière ⁽²⁾	29	44	45	21	30	29	50	26	25
Total	33	39	39	21	22	22	46	39	39

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

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 2023, 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.

Dans la FPT, la part des agents de catégorie A est stable en 2023, après toutefois, une augmentation de trois points entre fin 2018 et fin 2019, en raison notamment du passage en catégorie A des éducateurs de jeunes enfants et des assistants socio-éducatifs, et une augmentation de quatre points depuis 2011. La part des agents de catégorie C est également stable, après une baisse de cinq points depuis 2011.

C'est dans la FPH que les mouvements entre catégories sont les plus perceptibles depuis douze ans. Depuis 2011, la part des agents relevant de la catégorie A a progressé de 16 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 et des laborantins et des préparateurs en pharmacie en 2022. La part des agents de catégorie B baisse en 2023 (– 1 point), après déjà une baisse 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 (– 24 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 2023, les ouvriers et les employés représentent la moitié des emplois de la fonction publique, les professions intermédiaires 30 % et les cadres 21 % (Figure 3). Depuis 2011, cette répartition n'a pas évolué.

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

en %

	2011	2022	2023
Cadres et professions intellectuelles supérieures	20	21	21
Professions intermédiaires	29	31	30
Employés, ouvriers	50	49	49
Indéterminée	1	0	0
Total	100	100	100

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

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

Lecture : En 2023, la part des professions intermédiaires dans les effectifs de la fonction publique est de 30 %, contre 29 % en 2011.

Au sein de la catégorie A, la catégorie A+ regroupe les emplois d'encadrement supérieur et de direction⁴. Dans l'ensemble de la fonction publique, fin 2023, 103 600 agents appartiennent à la catégorie, soit 1,8 % de l'ensemble des agents de la fonction publique. Ils sont les plus nombreux dans la FPE : 85 % des agents de la catégorie A+ travaillent dans la FPE, où leur part dans les effectifs atteint 3,4 %. Seuls 11 % des A+ travaillent dans la FPT, où ils représentent moins de 1 % des effectifs, et 4 % dans la FPH, où ils représentent 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 2023, la France compte 76 agents civils⁵ en équivalent temps plein (ETP) pour 1 000 habitants (Figure 4), soit quatre agents de plus qu'en 2011. Le nombre est sensiblement plus élevé dans les DOM (93 ETP pour 1 000 habitants) et en Corse (83 ETP pour 1 000 habitants), régions qui, du fait de leur insularité, doivent réunir sur un territoire restreint l'ensemble des services publics. Le taux d'administration civile est plus élevé en Île-de-France (83 ETP pour 1 000 habitants) que dans le reste de la France métropolitaine (74 ETP pour 1 000 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 152 ETP pour 1 000 habitants dans la capitale.

Figure 4 : Taux d'administration au 31 décembre 2023

ETP pour 1000 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	83
dont Paris	89	35	28	152
dont autres départements d'Île-de-France	32	26	11	70
France métropolitaine	31	27	17	76
DOM (hors Mayotte)	39	36	18	93
dont Guadeloupe	39	38	20	97
dont Martinique	39	44	26	109
dont Guyane	45	29	17	91
dont La Réunion	36	35	13	85
France (hors Mayotte)	31	27	17	76

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.

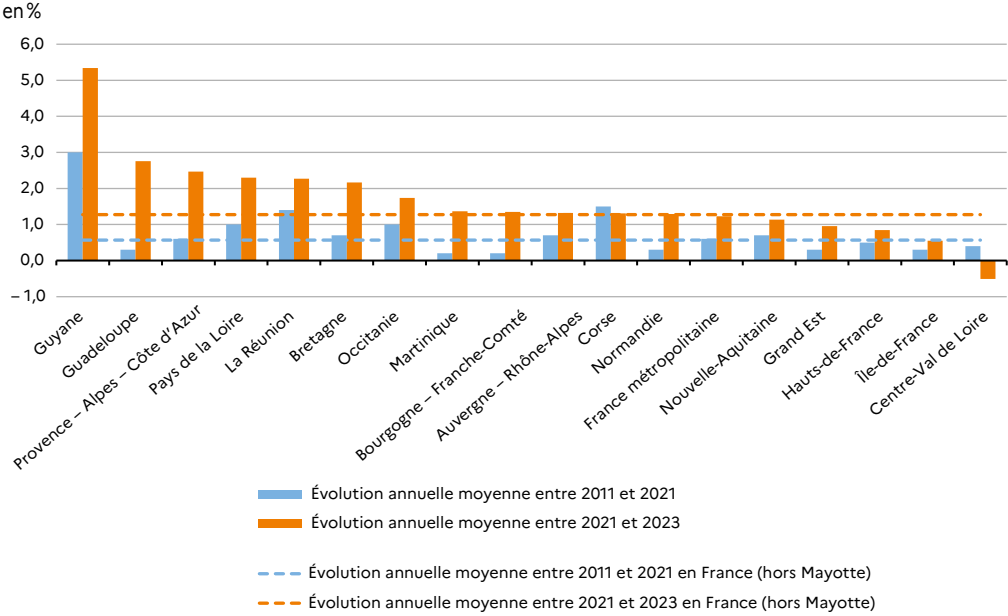
Lecture : En 2023, il y a 39 ETP pour 1 000 habitants au sein de la FPE en Guadeloupe.

En France métropolitaine, entre 2021 et 2023, le nombre d'agents civils a augmenté dans 12 régions sur 13 (Figure 5), à un rythme plus soutenu que celui observé entre 2011 et 2021. En moyenne, la croissance annuelle atteint 1,2 % sur la période récente, contre 0,6 % sur la décennie précédente. Deux régions dérogent à cette tendance : le Centre-Val de Loire, où les effectifs reculent entre 2021 et 2023 (– 0,5 % par an en moyenne), et la Corse, où la croissance récente ralentit (+ 1,3 % par an en moyenne) par rapport à la période 2011-2021 (+ 1,5 %).

4. La liste des corps et cadres d'emplois A+ est mise en ligne avec les fichiers de données associés à cette vue.
5. À des fins de comparaison entre territoires, l'indicateur est construit sans les militaires, car leur localisation géographique n'est pas renseignée dans Siasp (Système d'information sur les agents des services publics). Sur le champ France (hors Mayotte), la prise en compte des militaires fait passer de 76 à 81 le nombre d'agents en ETP pour 1 000 habitants.

Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2023

Figure 5 : Évolution annuelle moyenne des effectifs physiques par région entre 2011 et 2023



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 2023, les effectifs physiques en Guyane ont augmenté de 5,3% en moyenne par an. Ils ont augmenté de 3,0% en moyenne par an entre 2011 et 2021.

Entre 2021 et 2023, le nombre d’agents civils a fortement augmenté en Guyane (+ 5,3% par an en moyenne), en Guadeloupe (+ 2,8%), en Provence – Alpes – Côte d’Azur (+ 2,5%), dans les Pays de la Loire (+ 2,3%) et à La Réunion (+ 2,3%). En revanche, l’emploi public a moins augmenté qu’au niveau national dans les Hauts-de-France (+ 0,8% par an en moyenne) et en Île-de-France (+ 0,5%), et il diminue en Centre-Val de Loire.

Encadré 1 : Les apprentis dans la fonction publique

Fin 2023, 34100 apprentis se forment dans la fonction publique, soit une nouvelle forte hausse (+ 3 700 apprentis, soit + 12,2%) par rapport à fin 2022, après la hausse de 2022 (+ 18,6%) et celle de 2021 (+ 28,4%) [Figure]. Cette hausse concerne les trois versants, mais provient essentiellement de la FPE (+ 2 200 apprentis, soit + 24,1%). 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, 66% des apprentis travaillent dans les ministères et 34% dans les établissements publics administratifs (EPA).

Figure : Effectifs des apprentis par type d'employeur

		2023		Évolution par rapport à 2022 (en %)
		Effectifs	Part (en %)	
Fonction publique de l'État	Ministères	7 400	66	23,0
	dont Éducation nationale, Jeunesse, Sports, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	200	2	293,0
	dont Armées	2 500	22	20,2
	dont Intérieur	2 000	17	5,5
	dont ministères économiques et financiers	1 100	9	57,2
	Établissements publics à caractère administratif	3 900	34	26,2
	Total	11 300	100	24,1
Fonction publique territoriale	Collectivités territoriales	13 800	71	4,0
	dont communes	9 400	48	- 1,5
	Établissements publics locaux	5 700	29	6,5
	Total	19 600	100	4,7
Fonction publique hospitalière	Total	3 200	100	24,5
Ensemble de la fonction publique		34 100	100	12,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : Emplois principaux, apprentis, situés en France (hors Mayotte).
Lecture : Fin 2023, 34100 apprentis se forment dans la fonction publique, soit une augmentation de 12,2% par rapport à fin 2022.

Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2023

Encadré 2 : En 2023, sept contractuels sur dix sont en CDD

Dans la fonction publique, en 2023, la part des contractuels en contrat à durée déterminée (CDD) est de 69 %, en baisse de trois points par rapport à 2022 (Figure). La FPT se démarque avec une part de contractuels en CDD (85 %) nettement plus élevée que dans les autres versants. Elle est plus élevée chez les femmes (86 %) que chez les hommes (82 %). Dans la FPE, six contractuels sur dix sont en CDD, et les hommes sont davantage concernés que les femmes (65 %, contre 58 %). La FPH emploie un peu moins de CDD (56 % des contractuels), mais l'écart entre les hommes (50 %) et les femmes (58 %) est le plus prononcé des trois versants.

Figure : Part des contractuels en CDD en 2022 et en 2023

en %

	2023			2022		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Fonction publique de l'État	65	58	60	68	69	69
Fonction publique territoriale	82	86	85	81	86	84
Fonction publique hospitalière	50	58	56	52	61	59
Ensemble de la fonction publique	70	68	69	71	73	72

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFPSDessi.

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

Note : L'écart entre les données 2022 présentées ici et celles produites dans le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2024, s'explique par un changement de source. C'est désormais le Système d'information sur les agents des services publics (Siasp) qui est utilisé. Avec le passage à la déclaration en déclarations sociales nominatives (DSN), Siasp dispose en effet depuis 2022 d'une information de qualité sur la nature du contrat des agents. Auparavant, c'est l'enquête Emploi qui était mobilisée. Mais les individus (surtout s'ils répondent pour une tierce personne de leur ménage) ont parfois une mauvaise connaissance des statuts et des natures de contrat ou une perception différente de la déclaration des employeurs.

Lecture : Parmi les femmes contractuelles de la fonction publique de l'État, 58 % sont en CDD à la fin 2023.

Entre 2022 et 2023, la part des agents contractuels en CDD a baissé de neuf points dans la FPE. Cette baisse est à mettre en lien avec la possibilité offerte depuis le 1^{er} septembre 2023, aux accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH), d'obtenir un CDI à l'issue d'un premier CDD d'une durée de trois ans, contre une durée de six ans auparavant. Les AESH représentent 21 % des effectifs de contractuels de la FPE et, parmi eux, la part des agents en CDD est ainsi passée de 79 % en 2022 à 42 % en 2023. Le métier étant particulièrement féminisé (94 % des AESH sont des femmes), la part des femmes contractuelles en CDD dans le versant a baissé de 11 points en un an, passant ainsi en dessous de celle des hommes.

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 exercent 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 76 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 (voir Figure 4), il n'est pas corrigé de la quotité de travail et est donc potentiellement surévalué.

En 2023, en Polynésie française, le personnel civil de l'État, y compris le personnel enseignant du primaire et du secondaire, représente 8 500 agents. Après une baisse de cet effectif entre 2020 et 2021 (passant de 8 300 à 8 100 agents), puis une hausse entre 2021 et 2022 (à 8 300), il augmente à nouveau de 2,3 % entre 2022 et 2023.

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 % sur 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).

Sources, avertissement et définitions

Sources

Le Système d'information sur les agents des services publics (Siasp), produit par l'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 (cf. « Avertissement »). 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) 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 publiés en niveau en 2022 dans cette publication ne sont pas totalement comparables à ceux du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2024 (DGAFP). En particulier, en raison de la meilleure prise en compte des éléments de rémunération déclarés en retard en N + 1, 33 400 postes de la FPT, très majoritairement des contractuels, sont désormais comptabilisés dans les effectifs au 31 décembre 2022, alors qu'ils ne l'étaient pas dans la publication précédente. Les données du millésime 2022 ont cependant été recalculées afin de présenter des évolutions annuelles cohérentes et homogènes entre les millésimes 2022 et 2023.

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.

Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2023

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. (2025), « L'emploi dans la fonction publique en 2023 : l'emploi continue d'augmenter dans la fonction publique », *Insee Première* n° 2052, Insee, mai.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8572076>
- Godefroy P. et Touzé S. (2025), « Les contractuels dans la fonction publique depuis 2011, effectifs et parcours », *Point Stat* n° 49, DGAFP, janvier.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-contractuels-dans-la-fonction-publique-depuis-2011-effectifs-et-parcours>
- Godefroy P. et Touzé S. (2024), « Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2022 », in *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2024, DGAFP.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-caracteristiques-et-la-localisation-des-postes-de-la-fonction-publique-en-2022>
- Institut d'émission d'outre-mer (2024), *Rapport annuel économique 2023*, IEOM.
https://www.ieom.fr/IMG/pdf/rapport_annuel_economique_polynesie_francaise_2023.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 2023

Pascal GODEFROY¹
Sarah TOUZÉ¹

Les femmes sont majoritaires dans la fonction publique, où elles représentent 64 % des effectifs. Entre 2011 et 2023, leur part augmente de trois points, et de sept points si l'on se restreint aux seuls postes de catégorie A+, pour lesquels – encore minoritaires – elles représentent 45 % des effectifs. L'âge moyen des agents de la fonction publique est de 44 ans, contre 41 ans dans le secteur privé. Il était de 42 ans en 2011. Les contractuels ont en moyenne 39 ans et les fonctionnaires 47 ans.

La féminisation de l'emploi public se poursuit

En France², fin 2023, 64 % des agents qui travaillent dans la fonction publique³ sont des femmes (**Figure 1**), contre 47 % des salariés du secteur privé⁴ (voir **Sources, avertissement et définitions**). Depuis 2011, la part des femmes a augmenté de trois points dans la fonction publique. Elle progresse d'un point entre 2022 et 2023. Cette progression est, entre autres, portée par les contractuels. Depuis 2011, la part des femmes parmi les contractuels a progressé de trois points, passant de 67 % à 70 % en 2023, et, dans le même temps, le poids relatif des contractuels a augmenté : en 2023, ils représentent 23 % des effectifs de la fonction publique, contre 17 % en 2011.

Figure 1 : Taux de féminisation par statut au 31 décembre

en %

	2011	2022	2023
Fonctionnaires ⁽¹⁾	63	65	65
Contractuels ⁽¹⁾	67	70	70
Militaires	15	18	18
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	62	64	64
Ensemble de la fonction publique	61	63	64

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

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

(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 et les collaborateurs de cabinet dans la FPT, les médecins dans la fonction publique hospitalière (FPH), et les apprentis dans les trois versants.

Lecture : Fin 2023, 18 % des militaires sont des femmes, contre 15 % fin 2011.

1. SDessi-DGAFP.

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. Dans cette source, l'estimation de la part des femmes dans la fonction publique est de 63 % (cf. Insee Résultats, « L'emploi en France : estimations annuelles d'emploi » : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4981513>).

L'emploi public

La fonction publique hospitalière (FPH) est le versant où les femmes sont relativement les plus nombreuses. Elles représentent 78 % des effectifs (**Figure 2**), soit un point de plus en douze ans. Dans la fonction publique territoriale (FPT), la part des femmes progresse également de un point en douze 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, de près de quatre points, entre 2011 et 2023. Cette moindre part s'explique en partie par la présence des militaires, dont les femmes ne représentent que 18 % des effectifs. 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	2022	2023
Fonction publique de l'État (FPE)	Catégorie A	60	63	63
	dont A+	37	43	43
	Catégorie B	42	44	45
	Catégorie C	51	58	58
	Total	54	58	58
Fonction publique territoriale (FPT)	Catégorie A	60	70	70
	dont A+	52	53	54
	Catégorie B	64	64	64
	Catégorie C	60	59	59
	Total	60	61	61
Fonction publique hospitalière (FPH)	Catégorie A	72	77	77
	dont A+	43	55	55
	Catégorie B	84	87	87
	Catégorie C	78	70	70
	Total	77	78	78
Ensemble de la fonction publique	Catégorie A	62	67	68
	dont A+	38	44	45
	Catégorie B	56	61	61
	Catégorie C	62	61	61
	Total	61	63	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 2023, 43 % des agents de catégorie A+ de la FPE sont des femmes, contre 37 % fin 2011.

Entre 2011 et 2023, la part des femmes augmente de six points parmi les agents de catégorie A, et atteint 68 %. Sur cette période, elle augmente de dix 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 2023. Au cours de la même période, la part des femmes de catégorie A augmente de cinq points dans la FPH et de trois points dans la FPE, et atteint respectivement 77 % et 63 % en 2023.

Les femmes sont relativement moins nombreuses parmi les agents de catégorie B (61 %) que parmi les agents 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 2023, la part des femmes parmi les agents de catégorie B augmente de cinq points.

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 2023, leur part dans la catégorie a baissé de un point, avec une hausse dans la FPE et une baisse dans la FPH.

Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2023

Certaines professions de la fonction publique sont particulièrement féminisées. Parmi les professeurs des écoles et les AESH, près de neuf sur dix sont des femmes dans la FPE. 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+, qui regroupe les emplois d'encadrement supérieur et de direction⁵, soit 2 % des agents (4 % des agents de la FPE hors militaires, 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 occupent 77 % des postes A et 55 % des postes A+. 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 : les femmes occupent 63 % des postes de catégorie A et 43 % des postes A+. Entre 2011 et 2023, la part des femmes dans la catégorie A+ a toutefois augmenté de sept points dans l'ensemble de la fonction publique, soit un point de plus que dans la catégorie A.

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

En 2023, l'âge moyen des agents de la fonction publique est de 44 ans, contre 41 ans dans le secteur privé⁶. Il était de 42 ans en 2011. La fonction publique compte 2,4 agents de 50 ans ou plus pour un agent de moins de 30 ans, alors que ce ratio est de 1,4 dans le secteur privé.

Sur la période 2011-2023, l'âge moyen des agents publics augmente de une année et demie : la part des moins de 30 ans est stable, celle des 50 ans ou plus augmente de sept points et demi. En 2023, 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).

La FPT est le versant le plus âgé de la fonction publique, avec une moyenne de 46 ans. Jusqu'à 50 ans, la distribution des effectifs par âge a un profil de pyramide inversée : ils sont fortement croissants avec l'âge (**Figure 3**), 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 2023, l'âge moyen augmente de deux ans. En 2023, les contractuels 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 « Animation » (+ 3 ans) et « Incendie-secours » (+ 4 ans) que cette augmentation est la plus marquée ; elles restent toutefois les plus jeunes, avec des moyennes d'âge de respectivement 38 et 43 ans. L'âge moyen augmente moins dans les filières « médico-sociale » (+ 1 an), « sportive » (+ 2 ans) et « sociale » (+ 2 ans). Les filières les plus âgées sont les filières « administrative » et « technique » (47 ans dans les deux cas). 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.

Dans la FPE, l'âge moyen est de 43 ans. Il a augmenté de un an et demi entre 2011 et 2023. Les contractuels ont en moyenne 39 ans (soit deux ans de plus qu'en 2011) et les fonctionnaires 46 ans (soit deux ans de plus qu'en 2011). En moyenne, les militaires ont 34 ans, et cet âge moyen est stable depuis 2011. Militaires exclus, l'âge moyen dans la FPE est de 44 ans. Les écarts d'âge par catégorie hiérarchique sont plus marqués que dans la FPT. Les agents de catégorie A sont plus âgés (45 ans en moyenne) que ceux des catégories B et C (41 ans en moyenne). Hors militaires, les agents de catégorie A ont 45 ans en moyenne, ceux de catégorie B, 43 ans, et ceux de catégorie C, 45 ans.

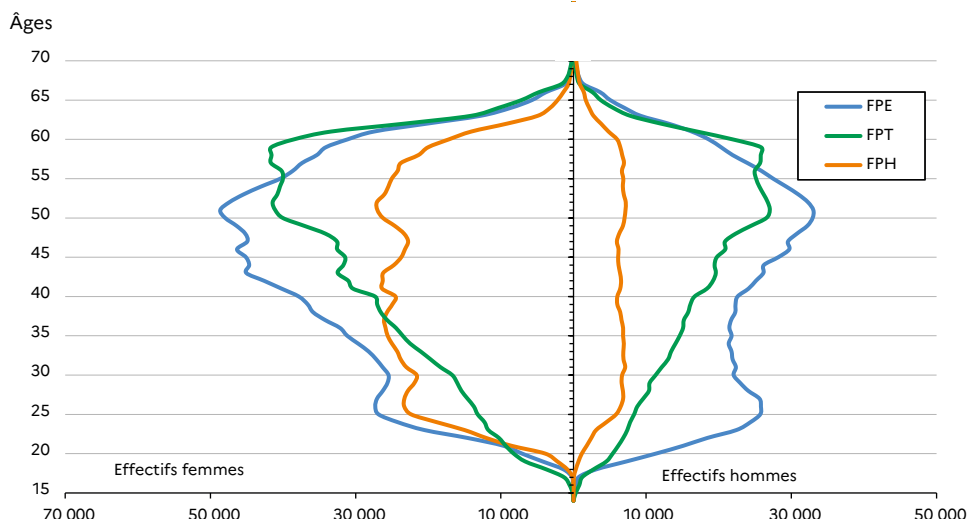
5. La liste des corps et cadres d'emplois A+ est mise en ligne avec les fichiers de données associés à la vue « Les caractéristiques et la localisation des postes de la fonction publique en 2023 ».

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 44 ans.

La FPH est le versant le plus jeune, avec un âge moyen de 42 ans. Il a augmenté de un an entre 2011 et 2023. Les contractuels ont en moyenne 37 ans (soit deux ans 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 (40 ans en moyenne) et ceux des filières « administrative » et « technique-ouvrière », les plus âgés (45 ans en moyenne). Les écarts d'âge par catégories 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.

Figure 3 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2023

en effectifs



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFPSDessi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Agents de 15 à 70 ans. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

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 44 ans pour ceux de catégorie C.

Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2023

Encadré 1 : Niveau de diplôme des agents publics

En 2023, 57% des agents publics détiennent un diplôme du supérieur, contre 43% dans le secteur privé (**Figure**). En 2014, la proportion était respectivement de 50% et 34%, soit des progressions de sept et neuf points dans chacun des secteurs.

Par rapport au secteur privé, c'est dans la FPE (75%) et dans la FPH (54%) que la part des diplômés du supérieur est la plus importante, tandis qu'elle est la plus faible dans la FPT (33%). En particulier, dans la FPE, 31% des agents sont titulaires d'un diplôme de niveau licence ou maîtrise, contre 12% dans le secteur privé, et 33% 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 : 16% 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 30% d'un diplôme de niveau CAP, BEP ou équivalent, contre 21% dans le privé.

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

en %

	2014						2023					
	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	16	11	31	33
FPT	22	32	19	13	8	5	16	30	21	13	10	9
FPH	8	29	15	29	8	10	5	25	15	20	18	16
Ensemble de la fonction publique	12	21	17	17	22	12	8	18	18	14	21	22
Secteur privé	19	26	21	16	12	6	14	21	23	16	12	16

Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

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

Lecture : En 2023, 33% 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 49% 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 (72%, contre 73% des 50 ans ou plus et 75% tous âges confondus), du fait d'une proportion plus importante de militaires chez les jeunes.

Dans la FPE et la FPT, les femmes sont plus souvent diplômées du supérieur que les hommes. Dans la FPE, 79% 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, 34% des femmes ont un diplôme de niveau supérieur, contre 31% des hommes. Cet écart est, comme dans le secteur privé, davantage prononcé chez les moins de 35 ans. Dans la FPH, la part des hommes diplômés du supérieur est plus élevée que celle des femmes (57%, contre 54%). Dans ce versant, un homme sur quatre est cadre (ou profession intellectuelle supérieure, notamment médecin), contre une femme sur huit. À catégorie socioprofessionnelle identique, les femmes sont ainsi plus diplômées que les hommes.

Encadré 2 : Travailleurs handicapés

En 2023, 5 % des agents de la fonction publique sont reconnus comme travailleurs handicapés ou perçoivent l'allocation aux adultes handicapés (AAH) [Figure]. Cette part est de 4 % dans le privé. Par versant, elle est plus faible dans la FPE et la FPH (4 %) et plus élevée dans la FPT (6 %). Entre 2014 et 2023, elle a progressé de un point et demi dans la fonction publique et d'un peu moins de un point dans le secteur privé.

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

en %

	2014	2023
FPE	2	4
FPT	5	6
FPH	3	4
Ensemble de la fonction publique	3	5
Secteur privé	3	4

Source : Insee, enquêtes Emploi. 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 2023.

Sources, avertissement et définitions

Sources

Le Système d'information sur les agents des services publics (Siasp), produit par l'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 (cf. « Avertissement »). 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) 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.

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.

Le champ est la France hors Mayotte.

Avertissement

Du fait d'ajustements méthodologiques, les résultats présentés dans cette publication et calculés à partir des niveaux en 2022 ne sont pas totalement comparables à ceux du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2024 (DGAFP). En particulier, en raison de la meilleure prise en compte des éléments de rémunération déclarés en retard en N + 1, 33 400 postes de la FPT, très majoritairement des contractuels, sont désormais comptabilisés dans les effectifs au 31 décembre 2022, alors qu'ils ne l'étaient pas dans la publication précédente. Les données du millésime 2022 ont cependant été recalculées afin de présenter des évolutions annuelles cohérentes et homogènes entre les millésimes 2022 et 2023. Par ailleurs, le périmètre de la catégorie A+ a été mis à jour, avec l'intégration de nouveaux corps ou cadres d'emplois atteignant la hors échelle B en 2022 ou en 2023.

Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2023

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 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. (2025), « L'emploi dans la fonction publique en 2023 : l'emploi continue d'augmenter dans la fonction publique », *Insee Première* n° 2052, Insee, mai.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8572076>
- Godefroy P. et Touzé S. (2025), « Les contractuels dans la fonction publique depuis 2011, effectifs et parcours », *Point Stat* n° 49, DGAFP, janvier.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-contractuels-dans-la-fonction-publique-depuis-2011-effectifs-et-parcours>

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 2023

Deborah MASSIS¹

En 2023, 2,2 millions d'agents de la fonction publique sont âgés de 50 ans ou plus, soit 37 % d'entre eux. Chez les fonctionnaires, ils sont 44 % à avoir atteint les 50 ans, contre 24 % 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). Tous statuts confondus, leur part dans les effectifs est en hausse de 7 points : + 11 points pour les seuls fonctionnaires et + 5 points pour les contractuels.

En 2023, la fonction publique territoriale est le versant dont la proportion d'agents d'au moins 50 ans est la plus importante : 44 %, contre 35 % 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 : 50 %, contre 45 % en catégorie B et 39 % en catégorie A.

Un fonctionnaire de 50 ans ou plus sur cinq est sexagénaire, contre un sur quatre chez les contractuels.

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

En 2023, la fonction publique compte 2 162 000 agents âgés de 50 ans ou plus. Ils représentent plus du tiers des effectifs (37 %) [Figure 1]. Dans la fonction publique territoriale (FPT), ils sont 44 % à avoir atteint 50 ans, tandis que, dans la fonction publique de l'État (FPE) et dans la fonction publique hospitalière (FPH), leur part est moindre (respectivement 35 % et 32 %).

Parmi les agents de 50 ans ou plus, 64 % sont des femmes, comme dans l'ensemble de la fonction publique. Par versant, cette part reste proche de celle observée pour l'ensemble des agents, tous âges confondus. Ainsi, dans la FPE, les femmes représentent 60 % des agents de 50 ans ou plus (contre 58 % dans l'ensemble du versant); dans la FPH, c'est 76 % (contre 78 %); enfin, dans la FPT, elles sont 62 % (contre 62 %).

Figure 1 : Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2023

	2023			Évolution annuelle moyenne entre 2011 et 2023
	Effectif (en milliers)	Part au sein du versant (en %)	Part des femmes (en %)	Effectif (en %)
Fonction publique de l'État (FPE)	889	35	60	2,3
Fonction publique territoriale (FPT)	877	44	62	3,0
Fonction publique hospitalière (FPH)	395	32	76	2,0
Ensemble FP	2 162	37	64	2,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

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

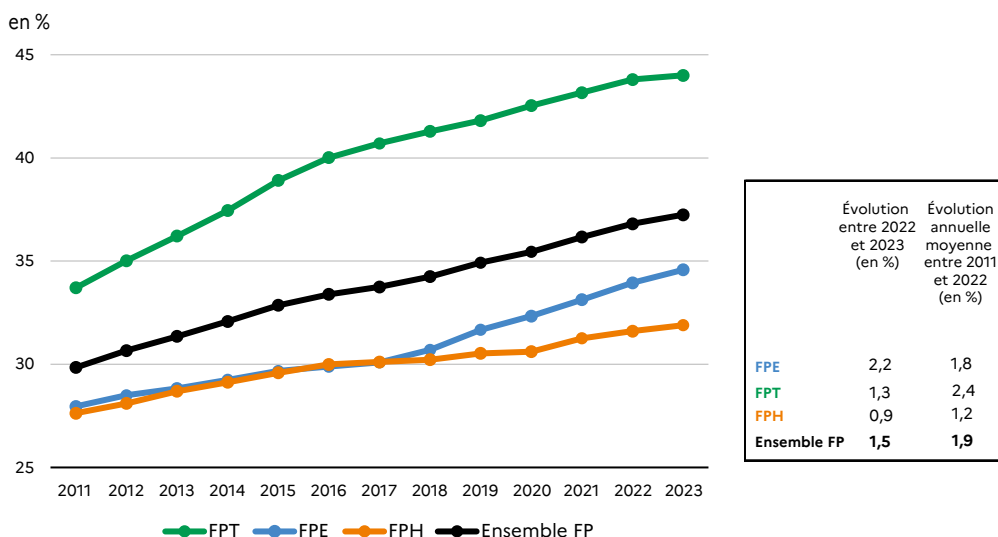
Lecture : En 2023, 2 162 000 agents travaillant dans la fonction publique ont 50 ans ou plus, soit 37 % des agents. Parmi eux, 64 % sont des femmes. Entre 2011 et 2023, les effectifs des agents de 50 ans ou plus croissent en moyenne de 2,5 % par an.

1. SDessi-DGAFP.

La part des 50 ans ou plus a fortement progressé depuis 2011 dans la fonction publique

Entre 2011 et 2023, le nombre d'agents de 50 ans ou plus a augmenté à un rythme plus dynamique que l'emploi public (respectivement + 2,5% et + 0,6% en moyenne par an). Sur cette période, leur part a fortement progressé dans la fonction publique : + 7 points, et même + 10 points dans la seule FPT (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 37 % en 2023. La part des 50 ans ou plus a augmenté de 1,5 % en 2023, contre 1,9 % en moyenne par an sur la période 2011-2022.

En 2023, la hausse de la part des agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique ralentit un peu : + 1,5%, contre + 1,9% en moyenne par an sur la période 2011-2022. Selon le versant, l'évolution peut s'écarter de la tendance observée sur cette dernière période. Ainsi, dans la FPE, la part des 50 ans ou plus progresse plus fortement en 2023 que sur la période 2011-2022, alors que c'est le contraire dans la FPT et la FPH.

Les fonctionnaires sont surreprésentés parmi les 50 ans ou plus

En 2023, les fonctionnaires sont surreprésentés parmi les 50 ans ou plus (77%, contre 65% dans l'ensemble de la fonction publique), tandis que les contractuels, eux, sont sous-représentés (15%, contre 23% dans l'ensemble). Ce constat se retrouve dans chacun des versants (Figure 3). Dans la FPT, 82% des agents de 50 ans ou plus sont fonctionnaires (contre 71% dans l'ensemble du versant) et seuls 15% sont contractuels (contre 26% dans l'ensemble). Dans la FPH, les fonctionnaires représentent 78% de cette tranche d'âge (contre 67% dans l'ensemble), et les contractuels, 13% (contre 21% dans l'ensemble). Enfin, dans la FPE, 71% des agents qui ont au moins 50 ans sont fonctionnaires (contre 59% dans l'ensemble) et 17% sont contractuels (contre 23% dans l'ensemble). Les militaires, uniquement comptabilisés dans la FPE, représentent seulement 4% des agents de 50 ans ou plus du versant, contre 12%, tous âges confondus. Cette part, 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.

Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2023

Figure 3 : Répartition des agents de 50 ans ou plus par statut, et part des femmes, en 2011 et 2023

		2011			2023		
		Effectif (en milliers)	Répartition (en %)	Part des femmes (en %)	Effectif (en milliers)	Répartition (en %)	Part des femmes (en %)
FPE	Fonctionnaires	515	76	58	634	71	59
	Contractuels	71	10	59	150	17	72
	Militaires	25	4	7	33	4	10
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	65	10	55	71	8	64
	Total	675	100	56	889	100	60
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	506	82	58	720	82	60
	Contractuels ⁽²⁾	81	13	66	130	15	65
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	30	5	94	28	3	89
	Total	617	100	61	877	100	62
FPH	Fonctionnaires	247	79	77	308	78	80
	Contractuels	28	9	75	50	13	75
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	37	12	38	37	9	45
	Total	312	100	72	395	100	76
Ensemble FP	Fonctionnaires	1 268	79	62	1 662	77	64
	Contractuels	180	11	65	330	15	70
	Militaires	25	2	7	33	2	10
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	133	8	59	136	6	64
	Total	1 605	100	61	2 162	100	64

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

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 2023, 77 % des agents de 50 ans ou plus travaillant dans la fonction publique sont fonctionnaires, et, parmi eux, les femmes sont 64 %.

La répartition des agents de 50 ans ou plus par statut évolue peu entre 2011 et 2023 : seule la part des contractuels augmente légèrement. En 2011, ils représentaient 11% de cette tranche d'âge. Douze ans plus tard, ils sont 15%, soit une hausse de 4 points, portée principalement par la FPE. En effet, les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH), qui ont été recrutés massivement ces dernières années, contribuent largement à la hausse du nombre des contractuels âgés de 50 ans ou plus. En 2011, les AESH représentaient à peine 5% des contractuels de 50 ans ou plus de la FPE. En 2023, ils sont plus de 30%.

En 2023, globalement, quel que soit le statut, 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 : 10% de femmes parmi les 50 ans ou plus, contre 18% dans l'ensemble. En 2011, elles n'étaient que 7% dans cette tranche d'âge.

Un fonctionnaire de catégorie C sur deux a 50 ans ou plus

En 2023, 1 662 000 fonctionnaires ont atteint 50 ans, soit 44 % d'entre eux. C'est davantage que dans l'ensemble de la fonction publique, tous statuts confondus, qui compte 37 % d'agents de 50 ans ou plus (Figure 4). Par versant, c'est dans la FPT que la part des 50 ans ou plus parmi les fonctionnaires est la plus élevée, avec la moitié d'entre eux dans cette tranche d'âge. Dans la FPH, ils représentent seulement 37 % des fonctionnaires. Dans la FPE, ils sont 42 %.

En 2023, sur dix fonctionnaires de 50 ans ou plus, quatre ont moins de 55 ans, quatre ont entre 55 et 59 ans et deux ont 60 ans ou plus. Cette répartition a évolué depuis 2011. Cette année-là, la moitié avait moins de 55 ans, et seulement un sur dix, 60 ans ou plus.

Figure 4 : Fonctionnaires de 50 ans ou plus par catégorie hiérarchique, en 2023

		Effectif (en milliers)	Répartition par tranche d'âge (en %)				Part au sein des fonctionnaires (en %)	Part des femmes (en %)
			De 50 à 54 ans	De 55 à 59 ans	60 ans ou plus	Total		
FPE	A	424	44	35	20	100	41	60
	B	120	47	31	22	100	42	51
	C	89	39	36	26	100	48	65
	Total ⁽¹⁾	634	44	34	21	100	42	59
FPT	A	85	41	34	25	100	48	67
	B	106	40	37	23	100	51	64
	C	529	38	40	23	100	51	59
	Total ⁽¹⁾	720	38	39	23	100	51	60
FPH	A	89	48	35	17	100	26	83
	B	126	44	41	15	100	43	86
	C	93	40	41	19	100	48	69
	Total ⁽¹⁾	308	44	39	17	100	37	80
Ensemble FP	A	598	44	35	21	100	39	65
	B	351	44	37	20	100	45	67
	C	710	38	39	23	100	50	61
	Total ⁽¹⁾	1662	42	37	21	100	44	64

Source : Siasp, Insee. Traitement DGA-FP-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 2023, la fonction publique compte 598 000 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 39 % des fonctionnaires de catégorie A et comptent 65 % de femmes.

La moitié des fonctionnaires de catégorie C ont atteint l'âge de 50 ans. Dans la catégorie B, ils représentent 45% de l'effectif; dans la catégorie A, ils sont 39%. Ces parts varient selon les versants. Ainsi, dans la FPH, elle est particulièrement faible chez les agents de catégorie A : 26%, contre 37% des fonctionnaires, toutes catégories confondues, dans ce versant. 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 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 active². Dans la FPE, les agents de 50 ans ou plus sont surreprésentés dans la catégorie C (48%, contre 42% toutes catégories confondues). Dans la FPT, un fonctionnaire sur deux a 50 ans ou plus, et ceci dans chaque catégorie : 48% des A et 51% des B et des C.

Chez les fonctionnaires, la proportion de femmes parmi les agents de 50 ans ou plus est semblable à celle retrouvée pour l'ensemble du statut, tous âges confondus (respectivement 64% et 65%). Sur les seuls agents de catégorie A, elles sont sous-représentées (65% des 50 ans ou plus, contre 71%, tous âges confondus), tandis que, dans la catégorie C, elles sont au contraire légèrement surreprésentées (61%, contre 58% dans l'ensemble de la catégorie).

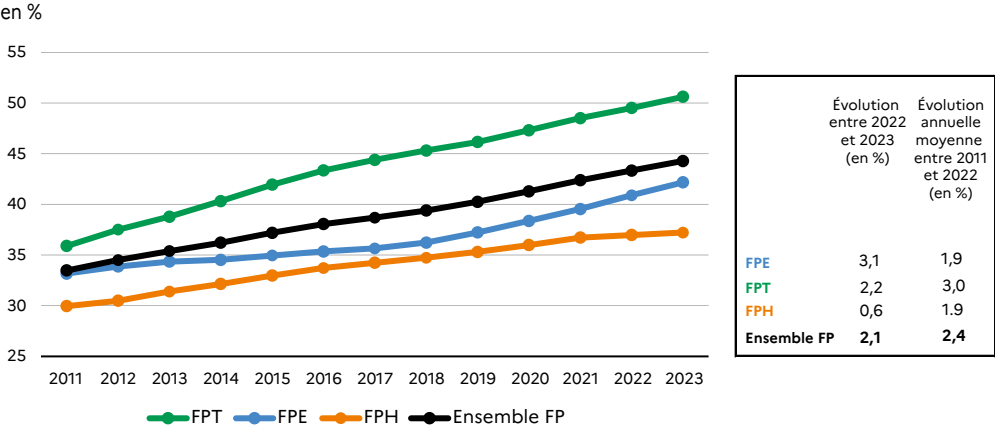
2. Un emploi de catégorie active dans la fonction publique est un emploi qui présente un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. L'appartenance à la catégorie active est liée au grade détenu par le fonctionnaire (l'agent contractuel n'est pas concerné) et à la pénibilité des fonctions qu'il exerce. Le classement d'un emploi en catégorie active est déterminé par arrêté ministériel. Le fait d'occuper un emploi de catégorie active ouvre droit à un départ anticipé à la retraite et, pour certains emplois, à des bonifications et majorations spécifiques pour la retraite.

Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2023

Depuis 2011, la part des fonctionnaires d'au moins 50 ans progresse plus fortement dans la FPT que dans la FPE et la FPH

Entre 2011 et 2023, dans la fonction publique, la part des fonctionnaires de 50 ans ou plus a augmenté de 11 points (Figure 5). Dans la FPT, cette hausse atteint même 15 points, avec une évolution particulièrement soutenue entre 2011 et 2016.

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



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

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

Lecture : En 2011, 33 % des fonctionnaires avaient 50 ans ou plus, contre 44 % en 2023. La part des 50 ans ou plus au sein des fonctionnaires a augmenté de 2,1 % en 2023, contre 2,4 % en moyenne par an sur la période 2011-2022.

Entre 2022 et 2023, la progression des agents de 50 ans ou plus parmi les fonctionnaires ralentit un peu par rapport à la période 2011-2022 (+ 2,1% en 2023, contre + 2,4% sur la période précédente). Dans la seule FPE, elle accélère (+ 3,1% en 2023, contre + 1,9% sur 2011-2022), en raison d'une évolution peu dynamique sur la période 2014-2017, oscillant entre + 0,5% et + 1,2%. Au contraire, dans la FPT et dans la FPH, la part des 50 ans ou plus augmente moins vite en 2023 que sur la période 2011-2022.

Un fonctionnaire sur onze est sexagénaire

En 2023, la fonction publique compte 353 000 fonctionnaires âgés de 60 ans ou plus, soit un sur onze (Figure 6). Ils sont majoritairement présents dans la FPT et la FPE (respectivement 165 000 et 136 000 agents) et représentent respectivement 12 % et 9 % des fonctionnaires de ces versants. Dans la FPH, leur part est moindre : seulement 6 %, soit un total de 52 000 agents.

La part des femmes fonctionnaires sexagénaires est proche de celle relevée pour l'ensemble des statuts (respectivement 63 % et 65 %). En revanche, par catégorie, le constat est le même que pour les agents de 50 ans ou plus : les femmes sont sous-représentées chez les sexagénaires dans la catégorie A (58 %, contre 71 % pour l'ensemble de la catégorie) et surreprésentées chez ceux de la catégorie C (65 %, contre 58 %). Dans la catégorie B, leurs parts parmi les 60 ans ou plus et dans l'ensemble de la catégorie, tous âges confondus, sont proches (respectivement 69 % et 67 %).

Dans la FPH, les femmes représentent 77 % des sexagénaires, mais cela reste inférieur à leur poids dans le versant (82 %). Dans la FPT, elles sont surreprésentées parmi les fonctionnaires de 60 ans ou plus (64 %, contre 59 % de l'ensemble des fonctionnaires du versant), car les hommes bénéficient plus souvent d'un départ anticipé à la retraite pour carrière longue que les femmes. C'est dans la FPE que la part des femmes est la plus faible parmi les sexagénaires (57 %).

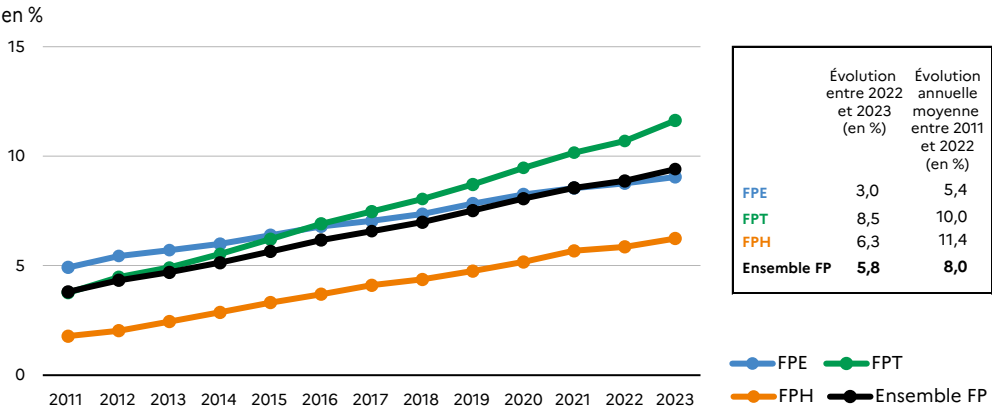
Figure 6 : Fonctionnaires de 60 ans ou plus par catégorie hiérarchique, et part des femmes, en 2023

		Effectif (en milliers)	Part au sein de la catégorie (en %)	Part des femmes (en %)
FPE	A	86	8	52
	B	26	9	63
	C	23	12	72
	Total ⁽¹⁾	136	9	57
FPT	A	22	12	67
	B	24	11	65
	C	120	12	63
	Total ⁽¹⁾	165	12	64
FPH	A	15	4	79
	B	19	6	83
	C	18	9	68
	Total ⁽¹⁾	52	6	77
Ensemble FP	A	123	8	58
	B	69	9	69
	C	161	11	65
	Total ⁽¹⁾	353	9	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 2023, la fonction publique compte 123 000 fonctionnaires de catégorie A ayant au moins 60 ans. Ils représentent 8 % de l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie et comptent 58 % de femmes.

Entre 2011 et 2022, dans la fonction publique, la part des agents de 60 ans ou plus parmi les fonctionnaires a fortement augmenté (+ 8,0 % en moyenne par an), mais de façon moindre entre 2022 et 2023 (+ 5,8 %). Représentant 4 % des fonctionnaires en 2011, la part des sexagénaires atteint désormais 9 % en 2023 (Figure 7). Dans la FPH et la FPT, le rythme de progression a été encore plus soutenu (respectivement + 11,4 % et + 10,0 % en moyenne par an sur la période 2011-2022), avant de progresser moins fortement entre 2022 et 2023 (respectivement + 6,3 % et + 8,5 %). Dans la FPE, la part des sexagénaires reste faible en 2023 (6 %). C'est dans la FPE que la progression a été la moins forte (+ 5,4 % en moyenne par an sur la période 2011-2022 et + 3,0 % en 2023).

Figure 7 : Part des 60 ans ou plus parmi les fonctionnaires depuis 2011



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : Emplois principaux au 31 décembre, France (hors Mayotte).
Lecture : En 2011, 4 % des fonctionnaires avaient 60 ans ou plus, contre 9 % en 2023. La part des sexagénaires chez les fonctionnaires a augmenté de 5,8 % en 2023, contre 8,0 % en moyenne par an sur la période 2011-2022.

Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2023

Un contractuel sur quatre a 50 ans ou plus

En 2023, 330 000 contractuels en emploi dans la fonction publique ont au moins 50 ans, soit un sur quatre (Figure 8). Ils sont principalement présents dans la FPE et la FPT (respectivement 150 000 et 130 000 agents). Alors que, dans la FPE et la FPT, la part des 50 ans ou plus dans ce statut est similaire (respectivement 26 % et 25 %), elle est plus faible dans la FPH (19 %).

En 2011, la fonction publique compte 180 000 contractuels âgés d'au moins 50 ans. Sur la période 2011-2023, cet effectif progresse de 5,1 % en moyenne par an, alors que le nombre total d'agents de 50 ans ou plus, tous statuts confondus, augmente à un rythme moins élevé (+ 2,5 %). De ce fait, les contractuels contribuent positivement à la hausse de la part globale des 50 ans ou plus dans la fonction publique, qui, de 30 % en 2011, passe à 37 % en 2023.

Figure 8 : Nombre de contractuels de 50 ans ou plus, part dans le statut et part des femmes, en 2023

	2023			Évolution annuelle moyenne entre 2011 et 2023
	Effectif (en milliers)	Part au sein des contractuels (en %)	Part des femmes (en %)	Effectif (en %)
FPE	150	26	72	6,4
FPT	130	25	65	3,8
FPH	50	19	75	5,2
Ensemble FP	330	24	70	5,1

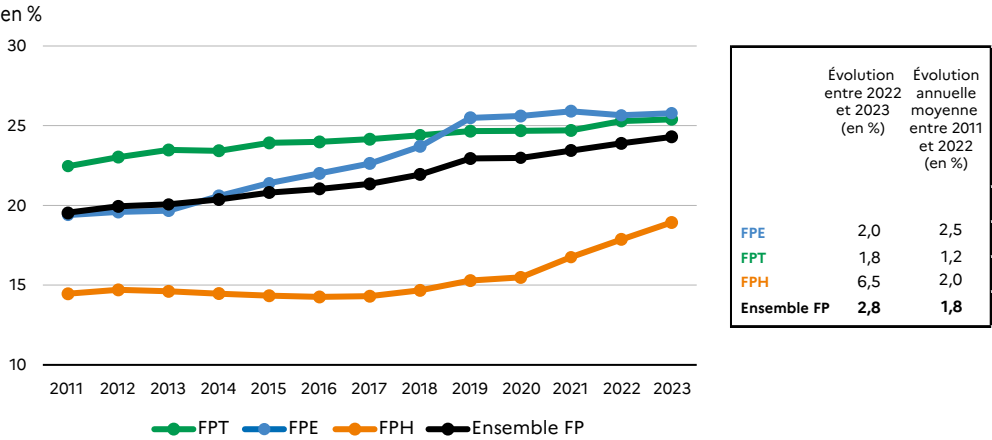
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : Emplois principaux au 31 décembre, France (hors Mayotte).
Lecture : En 2023, la fonction publique compte 330 000 contractuels ayant au moins 50 ans. Ils représentent 24 % de l'ensemble des contractuels et comptent 70 % de femmes. Entre 2011 et 2023, les effectifs des contractuels de 50 ans ou plus croissent en moyenne de 5,1 % par an.

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

Entre 2011 et 2023, dans la fonction publique, la proportion d'agents de 50 ans ou plus chez les contractuels augmente de 5 points, et atteint 24 % en 2023 (Figure 9). Cette part est nettement plus faible et augmente moins vite que chez les fonctionnaires sur la même période (respectivement 44 % et + 11 points). Le dynamisme des recrutements de contractuels, notamment de moins de 50 ans, limite le poids des agents de 50 ans ou plus au sein de ce statut.

C'est dans la FPE que la part des 50 ans ou plus parmi les contractuels augmente le plus (+ 6 points), du fait d'une forte accélération entre 2017 et 2019, et ceci malgré un repli en 2022. Dans la FPT, la hausse est moindre : 3 points en douze ans. Dans la FPH, après un recul entre 2013 et 2016, elle croît à un rythme qui s'accélère au fil des ans.

Figure 9 : Part des 50 ans ou plus parmi les contractuels 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 24 % en 2023. La part des 50 ans ou plus parmi les contractuels a augmenté de 2,8 % en 2023, contre 1,8 % en moyenne par an sur la période 2011-2022.

6 % des contractuels sont sexagénaires

En 2023, 6 % des contractuels qui travaillent dans la fonction publique sont âgés de 60 ans ou plus, soit un total de 83000 agents (Figure 10). Comme pour les fonctionnaires, ces contractuels sexagénaires travaillent majoritairement dans la FPE et la FPT (respectivement 38000 et 34000 agents) et représentent 7 % des contractuels dans chacun de ces deux versants. Dans la FPH, seuls 4 % des contractuels sont âgés d’au moins 60 ans, soit 11000 agents.

Les contractuels sexagénaires comptent 66 % de femmes : c’est donc un peu moins que chez les contractuels âgés de 50 ans ou plus (69 %). Entre 2011 et 2023, le nombre de contractuels de 60 ans ou plus a été multiplié par 2,5 dans l’ensemble de la fonction publique, et même par 2,7 dans la seule FPE.

Figure 10 : Effectif des contractuels de 60 ans ou plus et part des femmes, en 2023

	Effectif (en milliers)	Part au sein des contractuels (en %)	Part des femmes (en %)
FPE	38	7	67
FPT	34	7	62
FPH	11	4	74
Ensemble FP	83	6	66

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : Emplois principaux au 31 décembre, France (hors Mayotte).
Lecture : En 2023, la fonction publique compte 83 000 contractuels ayant 60 ans ou plus. Ils représentent 6 % des contractuels et comptent 66 % de femmes.

Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2023

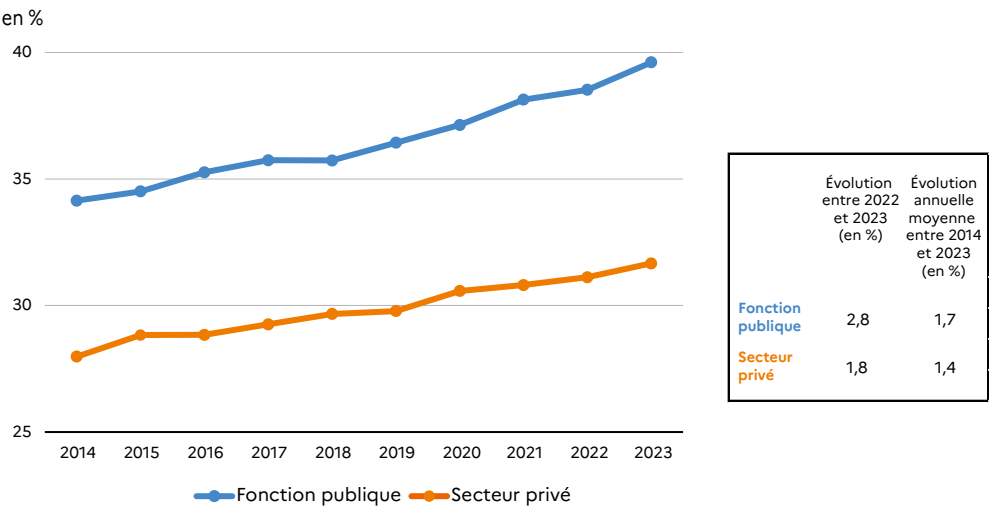
Encadré 1 : Part des 50 ans ou plus – Comparaison public/privé

En 2014, la part des salariés du secteur privé âgés de 50 ans ou plus était de 28 %. En 2023, elle s'élève à 32 %, soit une hausse moyenne de 1,4 % 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 l'enquête Emploi en continu, la part des 50 ans ou plus est un peu supérieure à celle déterminée à partir de Siasp (de l'ordre de + 2 points).

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-SDessi.
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 2023, dans la fonction publique, la part des 50 ans ou plus a augmenté de 5 points, soit une évolution moyenne annuelle de 1,7 % sur la période.

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). 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.

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 2023

Les recrutements externes de fonctionnaires de l'État en 2023

Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2024

Personnels de la fonction publique civile : entrants et sortants en 2023

Pascal GODEFROY¹

Sarah TOUZÉ¹

En 2023, 523 200 agents sont entrés dans la fonction publique civile et 468 100 en sont sortis, soit, par rapport à 2022, 12 500 entrées et 28 900 sorties en moins (respectivement – 2,3 % et – 5,8 %). Le taux d'entrée diminue dans les trois versants : 10,4 % dans la fonction publique territoriale (– 0,1 point), 9,9 % dans la fonction publique hospitalière (– 0,4 point) et 8,7 % dans la fonction publique de l'État (– 0,7 point). Le taux de sortie diminue également : 9,7 % dans la fonction publique territoriale (– 0,2 point), 8,0 % dans la fonction publique hospitalière (– 1,9 point) et 7,9 % dans la fonction publique de l'État (– 0,4 point). Le nombre de contrats de moins d'un an, qui concernent essentiellement les contractuels, est en hausse. Cette hausse est portée par la fonction publique territoriale. Ces agents entrés et sortis au cours de l'année 2023 représentent 16,5 % des effectifs présents au cours de l'année, et neuf sur dix sont des contractuels. Le taux de rotation du personnel civil est de 9,1 %, en baisse de 0,5 point. La rotation du personnel baisse dans les trois versants : – 1,2 point dans la fonction publique hospitalière, – 0,5 point dans la fonction publique de l'État et – 0,2 point dans la fonction publique territoriale.

En 2023, baisse des entrées et des sorties dans la fonction publique civile

En 2023, en France², hors bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires³, 523 200 agents sont entrés dans la fonction publique civile, contre 535 600 en 2022 (voir **Sources, champ, définitions et avertissement**). Le taux d'entrée, en baisse de 0,4 point, s'établit à 9,6 % (**Figure 1**). En parallèle, 468 100 agents sont sortis de la fonction publique civile, contre 497 100 en 2022. Le taux de sortie, de 8,6 %, est en baisse de 0,7 point.

En 2023, le taux de rotation des agents civils, qui mesure l'importance des entrées et des sorties par rapport à l'ensemble de l'emploi, se replie de 0,5 point, à 9,1 %, mais ce niveau de mouvement des agents 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 (**Figure 2**). Ces mouvements d'entrée et de sortie les concernent essentiellement du fait de périodes d'emploi plus courtes. En 2023, ils comptent pour 77 % des entrées et 52 % 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 : 13 % des entrées et 38 % des sorties, alors qu'ils représentent 68 % des agents civils. Le solde des « entrées moins sorties » est positif chez les contractuels (+ 156 700 en 2023 ; en 2016, + 97 000) et fait plus que compenser le solde négatif des fonctionnaires (– 109 900 en 2023 ; en 2016, – 82 300). Le taux d'entrée des fonctionnaires est bien plus faible que celui des contractuels (1,8 %, contre 30,2 %). Leur taux de sortie l'est également (4,8 %, contre 18,4 % chez les contractuels), de même que leur taux de rotation (3,3 %, contre 24,3 %).

1. SDess-IGAFF.

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 2022 entrés dans la fonction publique en 2023 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, et 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 2022 qui occupe un emploi civil en 2023 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 2023

		Entrées				Sorties				Taux de rotation ⁽⁵⁾	
		Nombre d'entrants ⁽¹⁾ (en milliers)	Évolution par rapport à 2022 (en %)	Taux d'entrée ⁽²⁾ (en %)	Variation du taux d'entrée (en point de %)	Nombre de sortants ⁽³⁾ (en milliers)	Évolution par rapport à 2022 (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	353,8	- 1,5	9,8	- 0,4	307,5	- 6,1	8,5	- 0,7	9,2	- 0,5
	Hommes	169,3	- 4,0	9,1	- 0,5	160,7	- 5,3	8,7	- 0,6	8,9	- 0,5
	Ensemble	523,2	- 2,3	9,6	- 0,4	468,1	- 5,8	8,6	- 0,7	9,1	- 0,5
Fonction publique de l'État	Femmes	125,5	- 5,2	8,8	- 0,7	108,8	- 2,6	7,6	- 0,3	8,2	- 0,5
	Hommes	69,7	- 7,6	8,5	- 0,7	67,9	- 5,8	8,3	- 0,5	8,4	- 0,6
	Ensemble	195,2	- 6,1	8,7	- 0,7	176,8	- 3,8	7,9	- 0,4	8,3	- 0,5
Fonction publique territoriale	Femmes	134,8	3,2	11,0	0,0	123,9	0,6	10,2	- 0,2	10,6	- 0,1
	Hommes	71,7	- 1,0	9,4	- 0,3	68,8	- 0,7	9,0	- 0,2	9,2	- 0,3
	Ensemble	206,5	1,7	10,4	- 0,1	192,8	0,1	9,7	- 0,2	10,1	- 0,2
Fonction publique hospitalière	Femmes	93,6	- 2,7	9,8	- 0,4	74,7	- 19,2	7,8	- 2,0	8,8	- 1,2
	Hommes	27,9	- 2,1	10,3	- 0,3	23,9	- 15,3	8,9	- 1,7	9,6	- 1,0
	Ensemble	121,5	- 2,6	9,9	- 0,4	98,6	- 18,3	8,0	- 1,9	9,0	- 1,2
Fonctionnaires	Femmes	45,4	- 24,3	1,9	- 0,6	116,3	- 11,5	4,8	- 0,6	3,3	- 0,6
	Hommes	23,7	- 28,2	1,8	- 0,7	62,8	- 8,0	4,8	- 0,4	3,3	- 0,5
	Ensemble	69,2	- 25,7	1,8	- 0,6	179,1	- 10,3	4,8	- 0,5	3,3	- 0,6
Contractuels	Femmes	276,1	3,1	29,9	- 1,1	164,6	- 2,4	17,8	- 1,7	23,9	- 1,4
	Hommes	124,9	2,1	30,9	- 1,2	79,7	0,3	19,7	- 1,1	25,3	- 1,2
	Ensemble	401,0	2,8	30,2	- 1,2	244,2	- 1,6	18,4	- 1,6	24,3	- 1,4
Autres catégories et statuts	Femmes	32,3	2,6	13,4	- 0,0	26,7	- 2,5	11,1	- 0,6	12,2	- 0,3
	Hommes	20,8	- 1,6	15,3	- 0,3	18,2	- 17,3	13,4	- 2,9	14,4	- 1,6
	Ensemble	53,0	0,9	14,1	- 0,1	44,9	- 9,1	11,9	- 1,4	13,0	- 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) Entrants : Agents présents au 31/12/2023 mais pas au 31/12/2022.

(2) Taux d'entrée : Nombre d'entrants entre deux années rapporté à la moyenne des effectifs au 31/12 de ces deux années.

(3) Sortants : Agents présents au 31/12/2022 mais pas au 31/12/2023.

(4) Taux de sortie : Nombre de sortants entre deux années rapporté à la moyenne des effectifs au 31/12 de ces deux années.

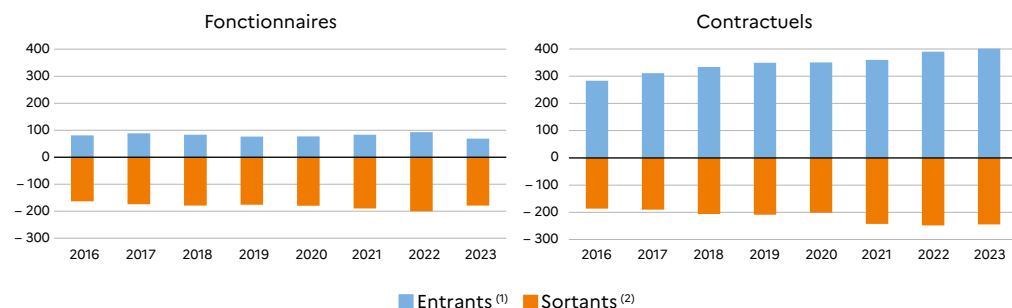
(5) Taux de rotation : Moyenne du taux d'entrée et du taux de sortie.

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.

Lecture : Au 31/12/2023, on compte 523 200 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 2,3 % de moins qu'au 31/12/2022. Le taux d'entrée, c'est-à-dire le nombre d'entrants rapporté au nombre moyen d'agents pendant l'année, est égal à 9,6 %, en baisse de 0,4 point par rapport à 2022.

Personnels de la fonction publique civile : entrants et sortants en 2023

Figure 2 : Nombre de fonctionnaires et de contractuels entrants et sortants depuis 2016
en milliers



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 31/12/2023 mais pas au 31/12/2022.

(2) Sortants : Agents présents au 31/12/2022 mais pas au 31/12/2023.

Note : Les mouvements interstatuts ne sont pas pris en compte. Il s'agit d'entrées et de sorties nettes de la fonction publique.

Lecture : Au 31/12/2023, on compte 69 200 entrants dans la fonction publique sous statut de fonctionnaire.

La rotation du personnel baisse dans les trois versants

En 2023, dans la fonction publique de l'État (FPE), le nombre d'entrants, hors mouvements entre versants, est en baisse et s'établit à 195 200 (– 12 600 agents entrants, soit – 6,1% par rapport à 2022) [Figure 3]. Le taux d'entrée est de 8,7%. Cette baisse est la conséquence de celle du nombre d'entrants sous le statut de fonctionnaire : 32 200 agents entrants sous ce statut en 2023, contre 45 200 en 2022 (soit – 28,8%). Les entrées de contractuels sont stables par rapport à 2022 (146 300, soit 700 agents de plus qu'en 2022). Elles représentent toutefois 75 % des entrées dans la FPE, en dépit d'un faible nombre de recrutements d'anciens bénéficiaires de contrats aidés sous ce statut (moins de 400 en 2023). Le nombre de sortants dans la FPE est également en baisse, passant de 183 800 en 2022 à 176 800 en 2023 (– 3,8%). Pour plus de la moitié, il s'agit de sorties de contractuels, dont le nombre passe de 102 100 en 2022 à 98 900 en 2023, soit une baisse de 3,1%. Le taux de sortie des contractuels est en baisse, passant de 19,0% en 2022 à 17,4% en 2023. Le solde des « entrées moins sorties » est positif chez les contractuels (+ 47 400, contre + 43 600 en 2022) et négatif chez les fonctionnaires (– 29 800, contre – 15 900 en 2022). Le taux de rotation dans la FPE, de 8,3%, baisse de 0,5 point.

Dans la fonction publique territoriale (FPT), le nombre d'agents entrants passe de 203 100 en 2022 à 206 500 en 2023, avec toutefois une baisse du nombre de passages de contrats aidés au statut de contractuel (4 200 en 2023, contre 6 300 en 2022). Le taux d'entrée est de 10,4%. Le nombre d'entrants sous statut de fonctionnaire est en forte baisse (– 8 300, soit – 27,1%), tandis que celui sous statut de contractuel augmente (+ 12 000, soit + 7,6%). Le taux d'entrée des fonctionnaires est en baisse, passant de 2,1% à 1,6%. Celui des contractuels baisse de 1,7 point, passant de 36,0% en 2022 à 34,3% en 2023 (voir **Avertissement**). Le nombre de sortants dans la FPT est quasi stable, passant de 192 500 en 2022 à 192 800 en 2023. Le solde des « entrées moins sorties » est positif chez les contractuels (+ 66 500) et négatif chez les fonctionnaires (– 55 300). Au total, le taux de rotation des agents territoriaux baisse de 0,2 point et s'établit à 10,1%.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Dans la fonction publique hospitalière (FPH), le nombre d'entrants baisse de 3 200, soit – 2,6% (121 500, contre 124 700 en 2022). Le taux d'entrée baisse de 0,4 point et s'établit à 9,9%. Les taux d'entrée des fonctionnaires et des contractuels baissent chacun de 0,3 point. Le nombre de sortants baisse de 22 100, soit 18,3% (98 600, contre 120 700 en 2022), et le taux de sortie de 1,9 point pour s'établir à 8,0%. Le solde des « entrées moins sorties » est négatif chez les fonctionnaires (– 24 700) et positif chez les contractuels (+ 42 900). Le taux de rotation est de 9,0%, en baisse de 1,2 point.

Figure 3 : Nombre d'entrants et de sortants dans la fonction publique civile et taux d'entrée et de sortie, par versant et statut en 2023

		Entrées ⁽¹⁾				Sorties ⁽²⁾			
		Nombre d'entrants (en milliers)	Évolution par rapport à 2022 (en %)	Taux d'entrée (en %)	Variation du taux d'entrée (en point de %)	Nombre de sortants (en milliers)	Évolution par rapport à 2022 (en %)	Taux de sortie (en %)	Variation du taux de sortie (en point de %)
Fonction publique de l'État	Fonctionnaires	32,2	– 28,8	2,1	– 0,9	62,0	1,5	4,1	0,1
	Contractuels	146,3	0,5	25,8	– 1,4	98,9	– 3,1	17,4	– 1,6
	Autres catégories et statuts	16,7	– 1,6	9,8	– 0,2	15,8	– 23,2	9,3	– 2,8
	Ensemble	195,2	– 6,1	8,7	– 0,7	176,8	– 3,8	7,9	– 0,4
Fonction publique territoriale	Fonctionnaires	22,4	– 2,71	1,6	– 0,6	77,7	– 9,4	5,4	– 0,5
	Contractuels	170,0	7,6	34,3	– 1,7	103,5	8,3	20,9	– 0,9
	Autres catégories et statuts	14,1	– 2,0	22,5	– 1,0	11,6	2,6	18,5	0,1
	Ensemble	206,5	1,7	10,4	– 0,1	192,8	0,1	9,7	– 0,2
Fonction publique hospitalière	Fonctionnaires	14,6	– 14,9	1,8	– 0,3	39,3	– 25,5	4,8	– 1,7
	Contractuels	84,7	– 2,0	32,0	– 0,3	41,8	– 17,1	15,8	– 3,1
	Autres catégories et statuts	22,3	5,0	15,4	0,2	17,5	0,0	12,1	– 0,5
	Ensemble	121,5	– 2,6	9,9	– 0,4	98,6	– 18,3	8,0	– 1,9

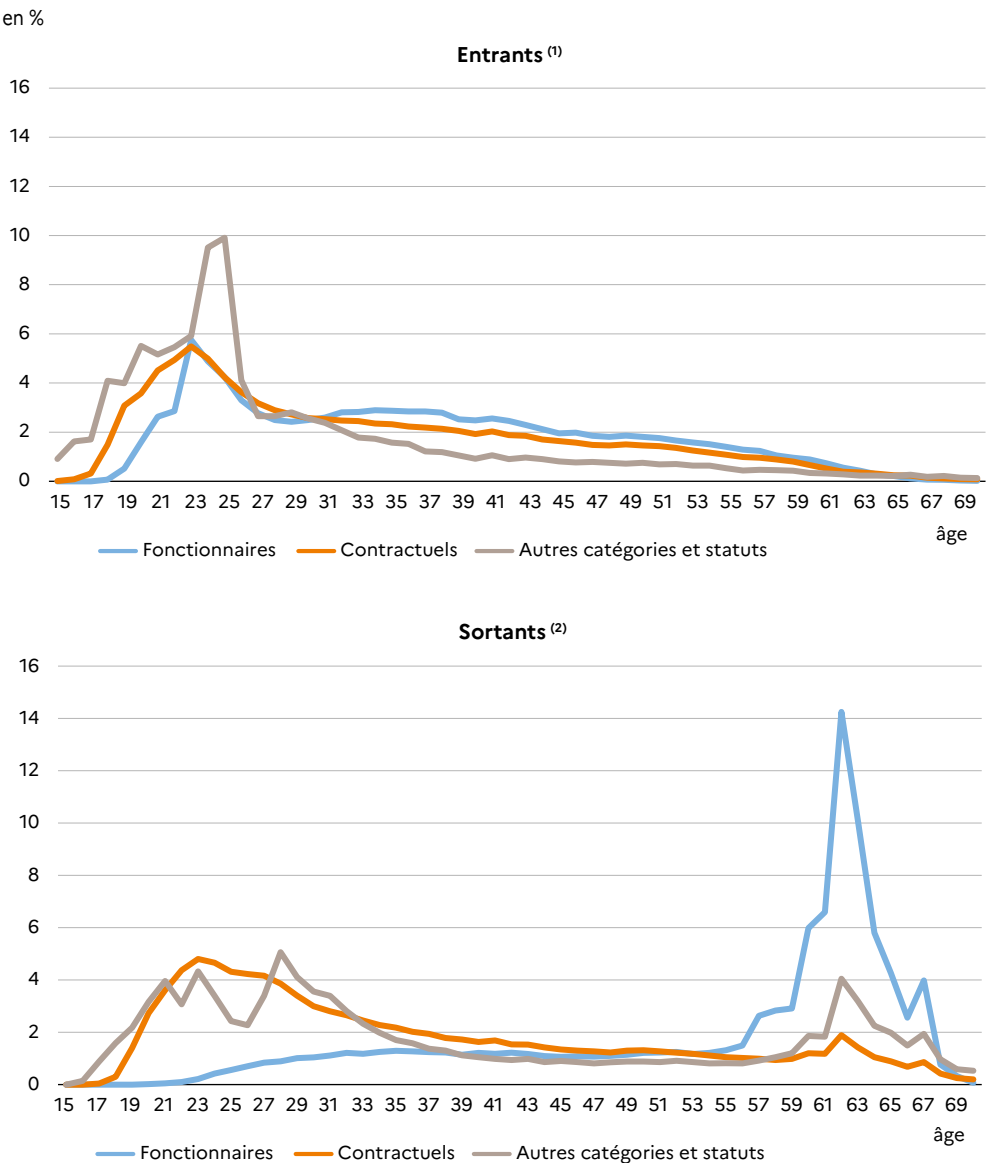
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ de la fonction publique civile : Agents civils, hors bénéficiaires de contrats aidés, en emploi principal en France (hors Mayotte) au 31/12.
(1) Agents présents au 31/12/2023 mais pas au 31/12/2022.
(2) Agents présents au 31/12/2022 mais pas au 31/12/2023.
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.
Lecture : Au 31/12/2023, on compte 32 200 entrants dans la fonction publique de l'État sous statut de fonctionnaire, soit 28,8 % de moins qu'au 31/12/2022. Le taux d'entrée, c'est-à-dire le nombre d'entrants rapporté au nombre moyen d'agents pendant l'année, est égal à 2,1 %, en baisse de 0,9 point par rapport à l'année précédente.

Un tiers des fonctionnaires sortant de la fonction publique civile a moins de 54 ans

En 2023, la moyenne d'âge des entrants dans la fonction publique civile est de 35 ans. Elle est plus élevée chez les fonctionnaires (38 ans) que chez les contractuels (35 ans) et les « Autres catégories et statuts » (30 ans). Cette dernière catégorie englobe les apprentis, qui intègrent jeunes le marché du travail, et les internes en médecine. L'âge moyen des entrants est de 34 ans dans la FPE et la FPH et de 36 ans dans la FPT. Parmi les agents entrants ayant entre 15 et 70 ans (Figure 4), 45% des contractuels ont moins de 30 ans, contre seulement 34% des fonctionnaires. Le pic entre 24 et 25 ans parmi les « Autres catégories et statuts » s'explique essentiellement par les entrants en tant qu'internes en médecine. Les hommes entrent plus tôt que les femmes dans la fonction publique : 49% d'entre eux ont moins de 30 ans, contre 44% des femmes.

Personnels de la fonction publique civile : entrants et sortants en 2023

Figure 4 : Profil par âge, de 15 à 70 ans, des entrants et des sortants de la fonction publique civile en 2023



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. Agents de 15 à 70 ans.

(1) Entrants : Agents présents au 31/12/2023 mais pas au 31/12/2022.

(2) Sortants : Agents présents au 31/12/2022 mais pas au 31/12/2023.

Lecture : En 2023, 5,8 % des agents entrant dans la fonction publique en tant que fonctionnaires ont 23 ans.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Les sorties de la fonction publique civile ne sont pas toutes liées aux départs à la retraite. La moyenne d'âge des sortants en 2023 est de 43 ans. Parmi les fonctionnaires sortants ayant entre 15 et 70 ans, 55% 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 en retraite, avec un pic à 62 ans et un autre, bien plus bas, à 67 ans, à des départs pour exercer dans le privé comme salarié ou en libéral, à des mises en disponibilité et à des congés parentaux. Parmi les « Autres catégories et statuts », on note trois pics de départs : un en fin de carrière (21% « seulement » de ces agents ont entre 60 et 70 ans), et deux après un court passage dans la fonction publique (la moitié des départs concernent des agents de 32 ans ou moins), notamment pour les apprentis, qui partent les plus jeunes, et les internes de la FPH, qui partent avant 30 ans. Les contractuels sortants partent généralement après un passage court dans la fonction publique (parmi les contractuels sortants ayant entre 15 et 70 ans, 42% ont moins de 30 ans, et la moitié moins de 33 ans).

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

En 2023, 341500 postes civils ont été occupés une partie de l'année seulement, sans que les personnes concernées soient en emploi ni fin 2022 ni fin 2023 (Figure 5), soit + 16,5% par rapport à 2022. Même si les contrats de moins de un an peuvent être à cheval sur deux années, ces cas restent représentatifs de l'évolution de l'ensemble de ces contrats.

Figure 5 : Postes occupés moins de un an au cours de l'année 2023, par versant et par statut

	Effectifs 2023 (en milliers)	Évolution des effectifs par rapport à 2022 (en %)	Part dans les effectifs totaux ⁽¹⁾ (en %)
Ensemble de la fonction publique	341,5	16,5	5,5
Fonction publique de l'État	137,1	56,5	5,4
Fonction publique territoriale	145,5	- 4,7	6,4
Fonction publique hospitalière	59,0	11,3	4,3
Fonctionnaires	17,6	86,9	0,5
Contractuels	309,1	14,6	16,2
Autres catégories et statuts	14,8	5,4	3,4
Femmes	211,2	16,1	5,2
Hommes	130,4	17,1	6,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-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 2023.

Note : Postes non annexes dont le salaire brut annuel est supérieur à 80,6 euros.

(1) Part des postes non annexes occupés moins de un an en 2023 sur l'ensemble des postes non annexes en 2023, occupés tout ou partie de l'année.

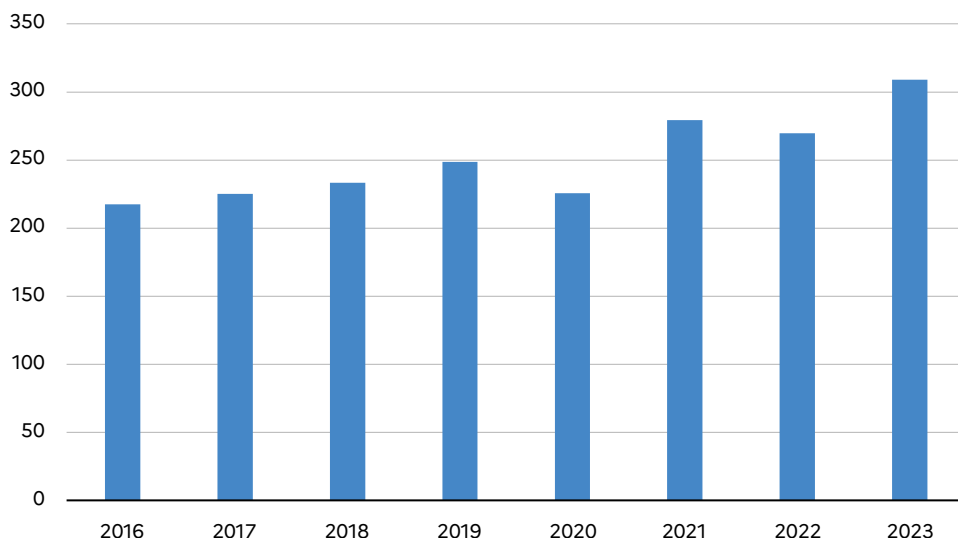
Lecture : En 2023, 341 500 postes civils ont été occupés une partie de l'année seulement. Cela représente 5,5 % des postes civils occupés en 2023.

Personnels de la fonction publique civile : entrants et sortants en 2023

Au total, 5,5 % des postes de l'année 2023 sont occupés moins d'un an. La FPT est plus concernée (6,4 %) que la FPE (5,4 %) et la FPH (4,3 %). Dans l'ensemble, il s'agit dans plus de neuf cas sur dix de postes de contractuels (soit 16 % des postes de contractuels de l'année). En tendance, leur nombre a fortement augmenté depuis 2016 (**Figure 6**), la baisse de 2020 et la forte augmentation de 2021 étant imputables à un décalage de quelques mois de certains recrutements en raison de la crise sanitaire.

Figure 6 : Postes de contractuels de la fonction publique civile de moins d'un an depuis 2016

en milliers



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-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 uniquement, postes non annexes dont le salaire brut annuel est supérieur à 80,6 euros.

Lecture : En 2023, 309 100 postes civils de contractuels non annexes ont été occupés une partie de l'année seulement.

Les flux de personnels dans la fonction publique

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

Entre fin 2022 et fin 2023, 30 900 agents ont changé de versant. Le solde de ces mouvements est positif pour la FPE (11 500 entrées et 10 400 sorties), légèrement négatif pour la FPT (13 000 entrées et 13 100 sorties) et négatif pour la FPH (6 400 entrées, 7 300 sorties) [Figure]. À l'échelle des versants, ces mouvements entre versants ne constituent qu'une petite partie des entrées et des sorties : les entrées en provenance d'un autre versant représentent environ 6 % des entrées de la FPE et de la FPT, et 5 % de celles 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 2022 et 2023 dans chacun des trois versants s'explique donc davantage par les entrées et les sorties de la fonction publique que par ces mouvements interversants.

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

en milliers

		Effectifs fin 2022	Entrées dans le versant			Sorties du versant		Effectifs fin 2023
			Entrées ⁽¹⁾ dans la fonction publique		Mouvements interservants	Sorties ⁽²⁾ de la fonction publique	Mouvements interservants	
			Depuis l'extérieur de la fonction publique	Dont anciens bénéficiaires de contrats aidés				
Fonction publique de l'État	Fonctionnaires	1 513,9	32,2	0,0	4,9	62,0	3,7	1 504,5
	Contractuels	552,2	146,3	0,4	6,1	98,9	6,2	582,7
	Autres catégories et statuts	169,5	16,7	0,0	0,4	15,8	0,5	169,7
	Ensemble	2 235,5	195,2	0,4	11,5	176,8	10,4	2 256,9
Fonction publique territoriale	Fonctionnaires	1 431,4	22,4	0,9	5,1	77,7	5,5	1 422,0
	Contractuels	480,2	170,0	4,2	7,4	103,5	7,1	510,2
	Autres catégories et statuts	63,2	14,1	0,1	0,4	11,6	0,5	62,0
	Ensemble	1 974,7	206,5	5,2	13,0	192,8	13,1	1 994,2
Fonction publique hospitalière	Fonctionnaires	810,8	14,6	0,0	2,0	39,3	3,4	826,6
	Contractuels	262,9	84,7	0,6	3,6	41,8	3,0	265,6
	Autres catégories et statuts	142,0	22,3	0,0	0,9	17,5	0,9	147,2
	Ensemble	1 215,6	121,5	0,6	6,4	98,6	7,3	1 239,4

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 31/12/2023 mais pas au 31/12/2022.

(2) Agents présents au 31/12/2022 mais pas au 31/12/2023.

Note : Les mouvements interstatuts ne sont pas pris en compte.

Lecture : Au 31/12/2022, 2 235 500 agents civils étaient présents au sein de la FPE (hors bénéficiaires de contrats aidés). Sur l'année 2023, 206 700 sont entrés dans la FPE (195 200 agents depuis l'extérieur, 11 500 depuis un autre versant), tandis que 187 200 en sont partis (176 800 ont quitté la fonction publique, 10 400 sont allés dans un autre versant). Finalement, au 31/12/2023, 2 256 900 agents 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 2023

Encadré 2 : Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2024

En 2024, 24 140 nouveaux contrats d'apprentissage ont débuté dans la fonction publique, soit 2,2 % de moins qu'en 2023 (Figure). Cette diminution provient principalement de la fonction publique de l'État (- 3,4 %) et de la fonction publique hospitalière (- 7,1 %), alors que le recul est plus contenu dans la fonction publique territoriale (- 0,6 %). Cette dernière reste la principale recruteuse, avec 56 % des contrats d'apprentissage entamés en 2024 dans la fonction publique, devant la FPE (35 %) et la FPH (9 %).

Figure : Nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique en 2024, par versant et catégorie d'employeur

		Effectifs 2023	2024 ⁽¹⁾		Évolution 2024/2023	
			Effectifs	Part (en %)	Effectifs	En %
FPE	Ministères	5 910	5 400	64	- 510	- 8,6
	Établissements publics à caractère administratif (EPA) sous tutelle des ministères	2 800	3 010	36	210	7,5
	Ensemble	8 710	8 410	100	- 300	- 3,4
FPT	Communes	5 840	5 950	44	110	1,9
	Départements	2 440	2 110	16	- 330	- 13,7
	Régions	590	610	5	20	3,9
	Autres collectivités territoriales ⁽²⁾	660	670	5	10	1,4
	Établissements départementaux	280	290	2	10	3,0
	Établissements communaux	440	420	3	- 20	- 3,4
	Établissements intercommunaux	3 250	3 360	25	110	3,4
	Autres EPA locaux	80	90	1	10	5,7
	Ensemble	13 580	13 500	100	- 80	- 0,6
FPH	Ensemble	2 400	2 230	100	- 170	- 7,1
Ensemble fonction publique		24 690	24 140	100	- 550	- 2,2

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) Données provisoires.

(2) Autres collectivités territoriales : Ville de Paris, Métropole de Lyon, etc.

Lecture : Parmi les nouveaux contrats d'apprentissage mis en place en 2024 dans la FPE, 36 % l'ont été dans des EPA.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Encadré 3 : Baisse des ruptures conventionnelles dans les ministères en 2024

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, 1 859 indemnités spécifiques de rupture conventionnelle (ISRC) ont été enregistrées en 2024 (**Figure**), soit 1,1 pour 1 000 agents civils présents fin 2023 dans les ministères (contre 1 983 en 2023, soit 1,2 pour 1 000 agents civils présents fin 2022). En 2024, 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).

Figure : Les ruptures conventionnelles entre 2020 et 2024

	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre	425	2 130	2 087	1 983	1 859
Part de femmes (en %)	64	70	71	69	74
Âge moyen	50,4	48,5	47,7	47,4	47,1

Source : DGAFP-SDessi, d'après Fichiers de paie de la DGFIP.
Champ : Ministères (hors EP), hors militaires.
Lecture : En 2024, 1 859 indemnités spécifiques de rupture conventionnelle ont été enregistrées, 74 % d'entre elles ont été attribuées à des femmes et l'âge moyen des bénéficiaires est de 47,1 ans.

Sources, champ, définitions et avertissement

Sources

Le Système d'information sur les agents des services publics (Siasp), produit par l'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. Par exemple, dans les Figures 5 et 6, un filtre supplémentaire a été introduit en 2023 pour ne retenir que les postes dont le salaire brut annuel est supérieur à 80,6 euros.

C'est pourquoi, chaque année, les données du millésime $N - 1$ sont recalculées en utilisant le même applicatif et les mêmes concepts que pour le millésime N , afin de présenter des évolutions annuelles le plus cohérentes et le plus homogènes possible entre les millésimes $N - 1$ et N pour la mesure des entrées et des sorties. En revanche, cette nouvelle estimation $N - 1$ ne neutralise pas les changements déclaratifs survenus avec le passage à la DSN en 2021.

Champ

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) 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 5 et 6, le champ porte sur l'ensemble des postes civils occupés en 2023 : il s'agit des postes civils non annexes occupés tout ou partie de l'année 2023.

Le champ est la France hors Mayotte.

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 au 31 décembre $N - 1$. Symétriquement, les **sortants** sont les personnes occupant un poste au 31 décembre $N - 1$ dans la fonction publique, mais pas au 31 décembre N .

Personnels de la fonction publique civile : entrants et sortants en 2023

Le **taux de rotation** 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 31/12/2022 et au 31/12/2023).

Taux de rotation = (entrants + sortants)/(effectifs fin 2022 + effectifs fin 2023).

Avertissement

Le taux d'entrée (ou de sortie) de l'année *N* est calculé comme le rapport entre le nombre d'entrants (ou de sortants) de l'année *N* et la moyenne entre les effectifs au 31/12/*N* – 1 et au 31/12/*N*. En raison de la meilleure prise en compte des éléments de rémunération déclarés en retard en 2023, 33 400 postes de la FPT, très majoritairement des contractuels, sont désormais comptabilisés dans les effectifs au 31/12/2022, alors qu'ils ne l'étaient pas dans la publication précédente. Ce changement de méthodologie, s'il permet toujours de comparer les effectifs d'entrants (ou de sortants) des contractuels de la FPT des années 2022 et 2023, rend en revanche la comparaison entre les taux d'entrée (ou de sortie) des années 2022 et 2023 des contractuels de la FPT plus fragile. Ainsi, en 2023, le nombre d'entrants sous le statut de contractuel dans la FPT est de 170 000 et l'effectif moyen de 495 000 (soit la moyenne entre les effectifs de contractuels de la FPT au 31/12/2022, de 480 000, et au 31/12/2023, de 510 000). En 2022, dans la publication précédente, le nombre d'entrants sous le statut de contractuel dans la FPT était de 158 000 et l'effectif moyen de 439 000 (soit la moyenne entre les effectifs de contractuels de la FPT au 31/12/2021, de 429 000, et au 31/12/2022, avant révision, de 449 000). En dépit d'une augmentation sensible du nombre d'entrants en 2023, le taux d'entrée des contractuels de la FPT de 2023 (34,3%) est inférieur à celui de 2022 (36,0%). Il en est de même des taux de sortie, à la baisse (– 0,9 point), alors que les effectifs de sortants augmentent entre 2022 et 2023.

Pour en savoir plus

- Esbelin L., Moreau T. et Touzé S. (2025), « L'emploi dans la fonction publique en 2023 : l'emploi continue d'augmenter dans la fonction publique », *Insee Première* n° 2052, Insee, mai.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8572076>
- Godefroy P. et Touzé S. (2024), « Les personnels entrant et sortant de la fonction publique en 2022 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, DGAFP.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-personnels-entrant-et-sortant-de-la-fonction-publique-en-2022>
- Godefroy P. et Touzé S. (2025), « Les contractuels dans la fonction publique depuis 2011, effectifs et parcours », *Point Stat*, n° 49, DGAFP, janvier.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-contractuels-dans-la-fonction-publique-depuis-2011-effectifs-et-parcours>

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 2023

Thomas FARGEAS¹
Dimitri LEMAIRE¹

En 2023, 45 900 postes ont été offerts au recrutement externe de fonctionnaires de l'État, soit 5 400 de plus qu'en 2022 (+ 13%). Il s'agit quasi exclusivement de places ouvertes aux concours (à 94%), mais la part des postes offerts sans concours a doublé par rapport à 2022, passant de 3 % à 6%. La moitié des postes sont proposés par le ministère de l'Éducation nationale. À la suite de l'ouverture de nombreuses places aux concours de gardien de la paix et de surveillant pénitentiaire, la part des ministères de l'Intérieur et de la Justice progresse, de 16% des postes offerts en 2022 à 21% en 2023.

Ces ouvertures de postes ont débouché sur le recrutement de 40 700 agents, 18% de plus qu'en 2022, un niveau qui n'avait pas été atteint depuis 2016. Malgré cette hausse des recrutements, 11% des postes demeurent non pourvus, une proportion en retrait de trois points par rapport à 2022, mais qui reste élevée au regard de la période 2017-2021, où elle ne dépassait pas 7%.

Sur les 355 400 candidats qui se sont inscrits à l'un des concours de recrutement externe de la fonction publique de l'État au titre de 2023, 181 900 se sont présentés aux épreuves, soit un candidat inscrit sur deux. En forte baisse en 2022, le nombre d'inscrits et de présents s'est redressé en 2023, de 3% pour les inscriptions (après - 22% en 2022) et de 7% pour les présents (après - 20%). Cette hausse est notamment portée par les concours de gardien de la paix et de surveillant pénitentiaire, mais aussi par une remontée du nombre des candidats aux concours de professeur de l'Éducation nationale, qui avait chuté l'année précédente.

La sélectivité des concours de recrutement externe de fonctionnaires de l'État poursuit sa baisse quasi continue depuis 2010 : elle s'établit en 2023 à 4,7 candidats présents pour un admis.

Les deux tiers des recrutements concernent des corps de catégorie A, 61% des candidats recrutés sont des femmes et la plupart possèdent un diplôme de niveau supérieur à celui requis pour concourir.

Dans la fonction publique de l'État (FPE), plusieurs voies de recrutement coexistent, chacune soumise à des conditions d'accès spécifiques. Les concours externes sont accessibles à tous les candidats sous réserve de détenir le diplôme ou niveau d'études requis, tandis que les concours internes sont exclusivement réservés aux agents publics, titulaires ou contractuels, justifiant d'une certaine ancienneté. Cette étude porte sur l'ensemble des recrutements externes dans les corps de fonctionnaires de l'État en 2023. Ceux-ci incluent les concours externes, concours uniques et troisièmes concours, ainsi que les recrutements sans concours et ceux effectués via le Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (Pacte), qui concernent spécifiquement des postes de catégorie C (**Encadré 1**).

1. SDessi-DGAFF.

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 2023, 9% 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 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 (91% des postes offerts en 2023), mais certains peuvent recruter sur titre, ou sur titre et travaux, notamment pour ce qui est des maîtres de conférences et professeurs des universités, ainsi que des chercheurs du CNRS.

Un nombre record de postes offerts depuis 2017

En 2023, 45900 postes ont été ouverts au recrutement externe de fonctionnaires de l'État (Figure 1), essentiellement sur concours : 86% par la voie du concours externe, 3% sur concours unique et 4% via le troisième concours. La proportion de postes proposés hors concours (y compris Pacte) s'élève cette année à 6%, soit deux fois plus qu'en 2022.

Figure 1 : Bilan des recrutements externes de fonctionnaires de l'État selon la voie en 2023

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 ⁽²⁾
Recrutements externes	45 900	13,4	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	40 700	18,1	61	n. d.	n. d.
<i>dont sur concours ou sur titre ⁽¹⁾</i>	43 200	10,4	355 400	3,1	181 900	7,2	57	38 600	15,3	38 200	14,6	60	4,7	- 0,4
Concours externe	39 600	10,5	321 200	2,1	164 200	7,3	57	35 600	15,8	35 100	15,0	60	4,6	- 0,4
Concours unique	1 600	10,2	12 000	- 7,0	10 900	- 2,3	45	1 400	13,3	1 400	13,4	60	7,6	- 1,2
3 ^e concours	2 000	8,8	22 100	29,2	6 800	24,4	70	1 600	8,1	1 600	7,8	71	4,3	0,6
<i>dont hors concours (y c. Pacte)</i>	2 700	102,6	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	2 500	106,1	71	n. d.	n. d.

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) Y compris les concours de recrutement d'enseignants des écoles nationales supérieures d'architecture, non comptabilisés les années précédentes ; les évolutions sont calculées à champ constant.
(2) L'évolution annuelle de la sélectivité est la différence entre le nombre de présents pour un admis en 2023 et le nombre de présents pour un admis en 2022.
Note : La valeur indiquée pour une rubrique peut différer du total de la somme des sous-rubriques pour des raisons d'arrondis.
n. d. : non disponible.
Lecture : 355 400 personnes se sont inscrites à un concours de recrutement externe en 2023, soit 3,1% de plus qu'en 2022.

Les recrutements externes de fonctionnaires de l'État en 2023

Le nombre total de postes offerts a fortement augmenté par rapport aux années précédentes, avec 5 400 postes de plus qu'en 2022, soit + 13%. Cette hausse provient, d'une part, d'un doublement des postes proposés hors concours (2 700, contre 1 300 en 2022), principalement pour des recrutements d'adjoints administratifs, et, d'autre part, d'une progression des postes ouverts au recrutement sur concours, de 10%. Cette progression est portée par les concours de catégorie B (1 800 postes de plus, soit + 32%) et de catégorie C (1 700 postes de plus, soit + 41%), du fait notamment de l'ouverture de places supplémentaires aux concours de gardien de la paix (+ 1 100 postes) et de surveillant pénitentiaire (+ 1 200 postes). Les postes ouverts en catégorie A progressent moins fortement (500 postes de plus, soit + 2%), avec comme l'an dernier une stabilité des postes d'enseignant du premier et du second degré de l'Éducation nationale.

Sur les vingt dernières années, le nombre total de postes offerts était à son maximum au début des années 2000 (56 000 postes offerts en 2002, hors enseignants du supérieur), et au plus bas au début des années 2010 (24 000 postes offerts en 2011), à la suite de la mise en place de la Révision générale des politiques publiques (RGPP), dont l'un des objectifs était le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux. Après une relative stabilité autour de 40 000 postes par an sur la période 2018-2022, le nombre de postes offerts en 2023 est à son plus haut niveau depuis 2017 (**Figure 2**).

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.

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

Lecture : En 2023, 45 900 postes ont été offerts aux recrutements externes dans la FPE, et 40 700 candidats ont été recrutés.

En 2023, les postes offerts par les ministères de l'Intérieur et de la Justice sont en nette progression

Le ministère de l'Éducation nationale reste, en 2023, le principal recruteur de fonctionnaires de l'État. Il propose 22 800 postes, soit la moitié des postes offerts dans la FPE (**Figure 3**). Parmi ces postes, 86% s'adressent à des enseignants. Il s'agit notamment de postes de professeur des écoles (9 300 postes) ou de professeur certifié (6 300). Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche propose, quant à lui, 5 600 postes en 2023 (12% des postes offerts), dont 1 600 postes de maître de conférences.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Trois autres ministères sont très actifs sur les recrutements : le ministère de l'Intérieur et des Outre-Mer, avec 5 300 postes proposés en 2023, dont 2 800 pour le concours de gardien de la paix; le ministère de la Justice, avec 4 500 postes, dont 2 900 concernent le personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire; et enfin le ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, qui a ouvert 3 900 postes en 2023, dont 3 200 pour la Direction générale des finances publiques (DGFIP).

Ces cinq ministères (Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche, Intérieur, Justice, Économie et Finances) concentrent, comme en 2022, 92 % des postes offerts au recrutement externe de fonctionnaires de l'État. Mais la part des postes offerts par le ministère de l'Éducation nationale s'est réduite de six points, au profit principalement des ministères de l'Intérieur et de la Justice, qui cumulent à eux deux 21 % des postes offerts en 2023, contre 16 % en 2022. Le nombre de postes offerts dans ces deux ministères s'est en effet accru respectivement de 2 100 (+ 68 %) et 1 200 (+ 36 %), alors qu'il n'a augmenté que de 200 (+ 1 %) à l'Éducation nationale.

Figure 3 : Nombre de postes offerts au recrutement externe de fonctionnaires de l'État en 2023, selon le ministère

	Postes offerts	Part (en %)	Évolution par rapport à 2022 (en %)
Éducation nationale	22 800	50	1,0
<i>dont : Professeurs des écoles</i>	9 300	–	– 1,2
<i>Professeurs certifiés</i>	6 300	–	– 1,0
Enseignement supérieur	5 600	12	7,0
<i>dont : Maîtres de conférences</i>	1 600	–	16,0
Intérieur	5 300	11	67,5
<i>dont : Gardiens de la paix</i>	2 800	–	60,2
Justice	4 500	10	35,9
<i>dont : Surveillants pénitentiaires</i>	2 900	–	75,1
Économie, Finances, Souveraineté industrielle et numérique	3 900	8	16,6
Autres ministères	3 800	8	33,9
Total	45 900	100	13,4

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 2023, le ministère de la Justice a ouvert 4 500 postes, soit 10 % des postes offerts au recrutement externe dans la FPE. Ce nombre est en hausse de 36 % par rapport à 2022.

Plus d'un poste sur dix reste non pourvu

En 2023, la part des postes non pourvus s'élève à 11%. Cette proportion reste élevée par rapport à la période 2017-2021, où elle atteignait au maximum 7 % des postes proposés, mais elle est en retrait par rapport au niveau historiquement élevé atteint en 2022 (– 3 points).

Entre 2022 et 2023, le nombre de recrutements externes dans les corps de fonctionnaires de l'État augmente en effet plus fortement que le nombre de postes offerts : 6 200 candidats supplémentaires ont été recrutés, soit une augmentation de 18 % (Figure 2). Les recrutements hors concours ont doublé, tout comme les postes offerts, et les recrutements sur concours augmentent de 4 200, soit 15%. Cette hausse des recrutements, portée pour près de la moitié par les recrutements de gardiens de la paix et de surveillants de prison, découle aussi d'une hausse des recrutements d'enseignants, et notamment de professeurs des écoles, dont le nombre augmente de 13 % par rapport à 2022.

Pour l'ensemble de la catégorie A, la proportion de postes non pourvus s'élève en moyenne à 11%. Les postes de catégorie B sont toujours les mieux pourvus (5 % de postes non pourvus en 2022), tandis que la part de postes non pourvus en catégorie C reste élevée (18 %, y compris pour les recrutements sans concours).

Les recrutements externes de fonctionnaires de l'État en 2023

Les ministères de l'Intérieur et de l'Économie et des Finances n'avaient que 3% de postes non pourvus en 2023, contre 24% au ministère de la Justice : comme en 2022, plus du tiers des places ouvertes aux concours externes de surveillant pénitentiaire sont en effet restées vacantes.

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 remonte de 7% en 2023

En forte baisse en 2022, les effectifs d'inscrits et de présents aux concours de la FPE (concours externe, concours unique et troisième concours) se redressent en 2023, de 3% pour les inscriptions (après - 22% en 2022) et de 7% pour les présents (après - 20%).

Un inscrit sur deux se présente aux épreuves du concours : un sur deux pour les concours externes, neuf sur dix pour les concours uniques et un sur trois pour les «troisièmes concours». Le taux de présence aux épreuves est similaire pour les concours de catégorie A et ceux de catégorie B – un peu plus de la moitié –, mais il reste nettement plus faible pour les concours de catégorie C : quatre sur dix (Figure 4). Parmi les candidats inscrits aux concours de surveillant pénitentiaire en particulier, moins de trois sur dix se sont présentés aux épreuves en 2023, et ce malgré une participation en nette hausse cette année (seulement deux présents pour dix inscrits en 2022).

Figure 4 : Bilan des recrutements externes sur concours de fonctionnaires de l'État selon la catégorie hiérarchique en 2023

	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 ⁽³⁾
Recrutements externes sur concours ⁽¹⁾	43 200	10,4	355 400	3,1	181 900	7,2	57	38 600	15,3	38 200	14,6	60	4,7	- 0,3
A ⁽²⁾	29 900	1,8	217 200	3,4	117 000	7,9	58	27 000	9,8	26 600	8,9	65	4,3	- 0,0
B	7 500	31,7	79 100	13,0	40 700	13,1	53	7 100	30,7	7 100	30,3	50	5,8	- 0,9
C	5 900	41,0	59 100	- 8,5	24 200	- 4,4	58	4 500	30,5	4 500	30,2	46	5,3	- 1,9

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) Y compris les concours de recrutement d'enseignants des écoles nationales supérieures d'architecture, non comptabilisés les années précédentes; les évolutions sont calculées à champ constant.
(3) L'évolution annuelle de la sélectivité est la différence entre le nombre de présents pour un admis en 2023 et le nombre de présents pour un admis en 2022.
Lecture : 217 200 personnes se sont inscrites à un concours de recrutement externe de catégorie A au titre de 2023, soit 3,4% de plus qu'en 2022.

La hausse du nombre de candidats présents en 2023 concerne les concours de catégorie A comme ceux de catégorie B. En catégorie A, le nombre de présents aux épreuves augmente de 8%, avec notamment une hausse de 25% aux concours de professeur des écoles (après - 44% en 2022) et de 15% pour l'accès au corps de professeur certifié. Cette remontée peut être reliée à l'entrée en régime de croisière de la réforme modifiant les conditions d'accès aux concours externes du premier et du second degré de l'Éducation nationale : en élevant le niveau de diplôme requis pour concourir (de la licence au master 1), cette réforme avait en effet conduit à une restriction du vivier de candidats particulièrement sensible en 2022, année de sa mise en œuvre. En 2023, le nombre de candidats présents aux épreuves des concours de recrutement d'enseignants du primaire et du secondaire reste cependant bien en deçà de son niveau d'avant réforme (47 000 présents aux concours externes en 2023, contre près de 80 000 en moyenne par an sur la période 2016-2021).

Les flux de personnels dans la fonction publique

Le nombre de présents aux concours de catégorie B augmente aussi de 13% en 2023, porté par la hausse de l'effectif des candidats aux concours de gardien de la paix (+ 40%), faisant suite à l'augmentation du nombre de sessions et de postes ouverts pour l'accès à ce corps.

En catégorie C, le nombre de candidats présents aux épreuves baisse de 4%, malgré une hausse conséquente du nombre de présents aux concours de surveillant pénitentiaire (+ 52%). Cette baisse s'explique par une chute du nombre de candidats aux concours d'adjoint administratif, à mettre en parallèle avec l'augmentation des recrutements hors concours dans ces mêmes corps.

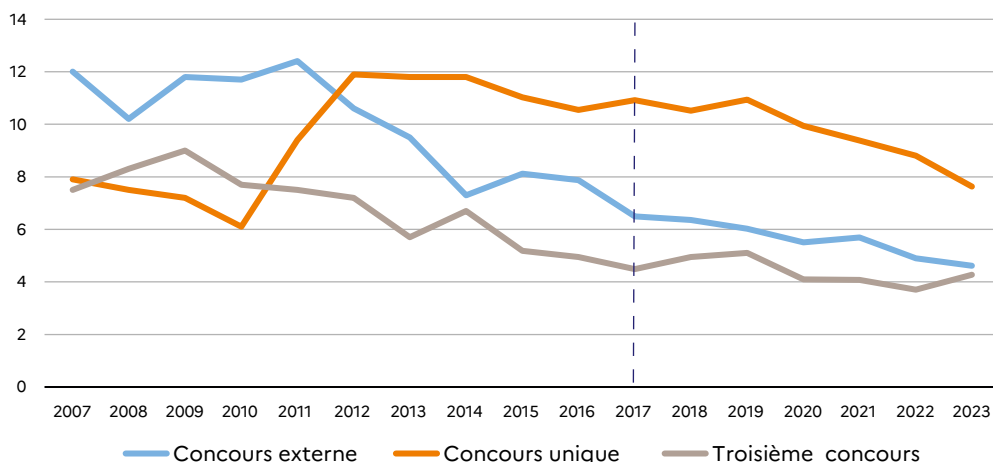
La sélectivité des concours continue de baisser

L'augmentation de 7% des candidats se présentant aux concours de recrutement externe en 2023 n'a pas suivi celle des postes offerts (+ 10%), et encore moins celle des admis (+ 15%), ce qui se traduit par un nouveau recul de la sélectivité des concours.

Sur les 181900 candidats qui se sont présentés en 2023 aux concours de recrutement externe de fonctionnaires de l'État (concours externe, concours unique ou troisième concours), 38600 ont été admis, soit une sélectivité de 4,7 présents pour un admis, contre 5,0 en 2022.

La sélectivité des concours varie selon la voie d'accès : 4,6 pour les concours externes, 4,3 pour le troisième concours et 7,6 pour les concours uniques. Ces derniers, hormis quelques exceptions comme le concours d'infirmerie de l'Éducation nationale, sont pour la plupart des concours sur titre, souvent de niveau doctorat. Certains sont très sélectifs, comme celui de chargé de recherche du CNRS (18,5 présents pour un admis en 2023). La sélectivité des concours externes comme celle des concours uniques est orientée à la baisse en 2023, mais celle du troisième concours s'accroît, de 0,6 point, en raison d'une augmentation significative des candidats au professorat des écoles (+ 36%). 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). Sur cette même période, le nombre de candidats présents aux concours externes a baissé de 30%.

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.

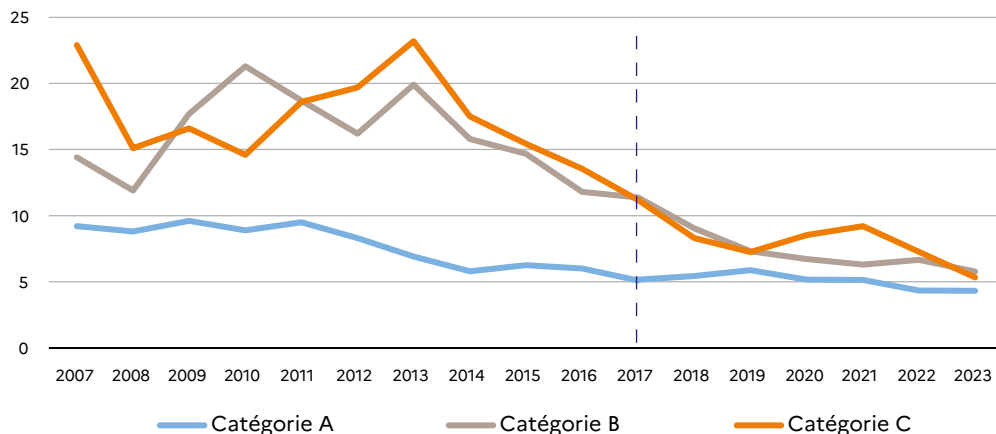
Lecture : En 2023, la sélectivité des concours externes s'établit à 4,6, soit un admis pour 4,6 présents.

Les recrutements externes de fonctionnaires de l'État en 2023

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 2023 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 approche 20 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 2,6 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. Parmi les concours de catégorie C, la sélectivité en 2023 est de l'ordre de 7 présents pour un admis aux concours d'adjoint administratif de l'Éducation nationale ou des ministères économiques et financiers, soit deux fois plus que pour le personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire (3,4 présents pour un admis).

Au total, la sélectivité des concours de recrutement externe de fonctionnaires de l'État s'établit à 4,3 présents pour un admis en catégorie A, 5,8 en catégorie B et 5,3 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 2023, cette tendance s'accroît. La sélectivité baisse en effet de près d'un point pour les concours B et de deux points pour les concours C, qui deviennent de fait moins sélectifs que les B. La moindre sélectivité des concours de catégorie C s'observe à la fois pour les corps administratifs et pour ceux de l'administration pénitentiaire. Pour la catégorie A, la sélectivité est proche de celle observée en 2022, avec une légère remontée pour les enseignants.

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, la sélectivité des concours de catégorie A inclut également les maîtres de conférences et les professeurs des universités.

Lecture : En 2023, la sélectivité des concours de catégorie A s'établit à 4,3, soit un admis pour 4,3 présents.

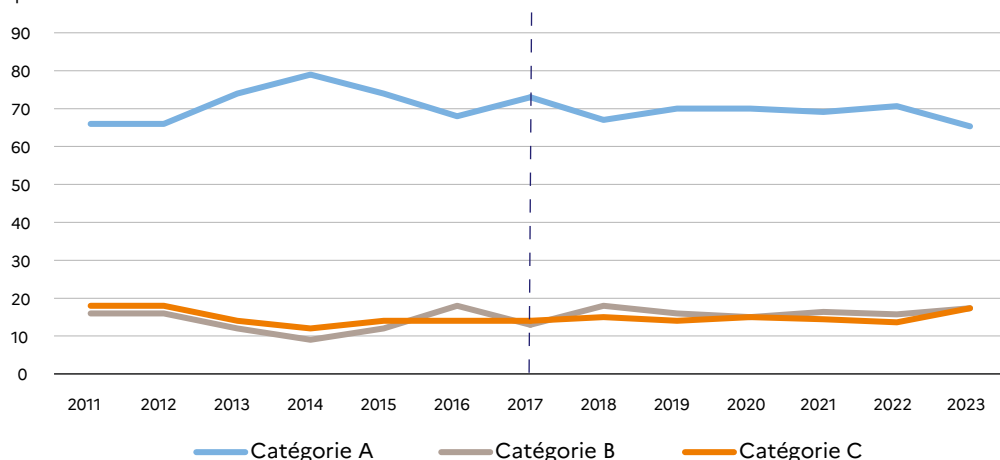
La part des « catégories A » dans les recrutements au plus bas depuis 2011

La FPE recrute majoritairement des fonctionnaires de catégorie A : 26 600 des 40 700 agents recrutés en 2023 le sont sur des postes de catégorie A, soit 65 % des recrutements. La proportion de catégories A dans les recrutements est relativement stable dans le temps (**Figure 7**). En 2023 cependant, de par la hausse des recrutements en catégories B et C, la part des recrutements en catégorie A perd 7 points et atteint son niveau le plus bas depuis 2011. À l'inverse, les proportions de candidats recrutés en catégorie B et en catégorie C augmentent pour atteindre chacune 17 % en 2023.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Figure 7 : Recrutements externes de fonctionnaires de l'État par catégorie hiérarchique, jusqu'en 2023

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

Lecture : En 2023, 65% des candidats recrutés par voie externe dans la FPE le sont pour un emploi de catégorie A.

Moins de diplômés du supérieur en 2023 parmi les recrutés en catégories B et C

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.

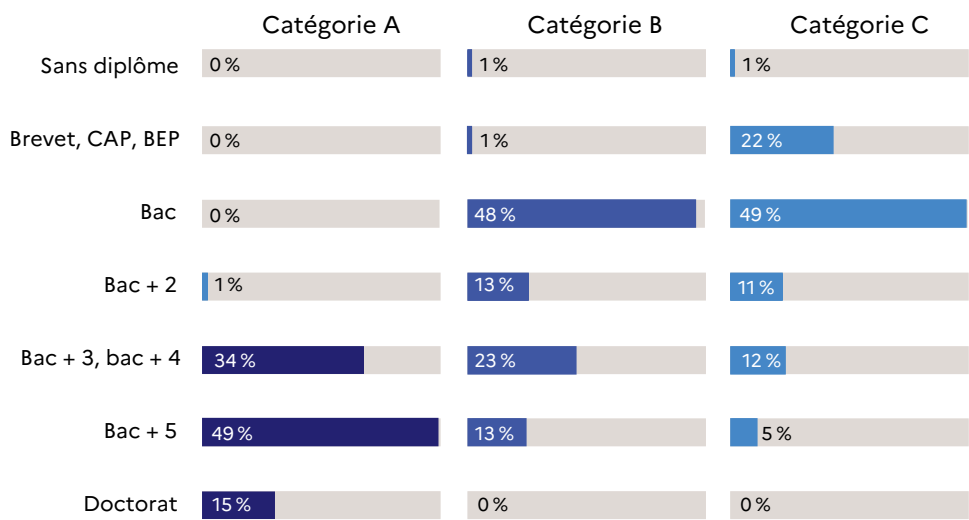
Les postes proposés aux concours de catégorie A exigent en général un diplôme de niveau au moins égal à bac+3. Les concours d'inspecteur des finances publiques par exemple, ceux des instituts régionaux d'administration (IRA) ou encore celui de capitaine de police demandent une licence. D'autres requièrent 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, d'ingénieur de recherche, de chargé et de directeur de recherche, c'est un doctorat qui est exigé. Dans les faits, les deux tiers des candidats recrutés en 2023 à l'issue des concours externes ou uniques de catégorie A étaient titulaires d'un diplôme de niveau au moins égal à bac + 5 au moment de leur inscription (Figure 8).

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 2023, 50% avaient un diplôme de niveau bac + 2 ou plus à leur inscription. C'est moins qu'en 2022 (62%), en raison du poids plus important des gardiens de la paix dans les recrutements, en moyenne moins diplômés.

Les recrutements externes de fonctionnaires de l'État 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 2023, 77% des agents recrutés dans la FPE à l'issue d'un concours de catégorie C avaient le bac ou plus au moment de leur inscription, 28% détenant un diplôme de niveau supérieur ou égal à bac + 2. Là encore, c'est nettement moins qu'en 2022 (48% de détenteurs d'un diplôme de niveau bac + 2), en raison du poids plus important des recrutements de 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 2023, 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 2023, 13% 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 recrutés sur dix sont des femmes

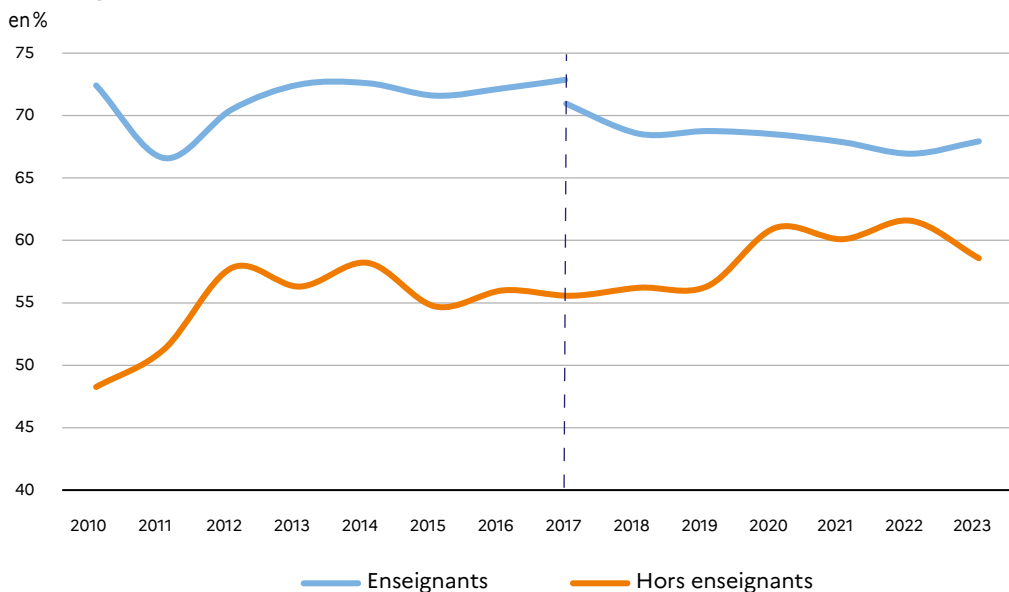
En 2023, les femmes représentent 61% des candidats recrutés dans la FPE. Cette proportion est encore plus élevée parmi les recrutements sans concours (71%), pour beaucoup sur des postes d'adjoint administratif, et via le troisième concours (71%), qui concerne très majoritairement des postes d'enseignant de l'Éducation nationale.

Les recrutements externes de catégories B et C se répartissent de façon équilibrée entre femmes et hommes, bien que leurs choix de métiers diffèrent. Par exemple, les femmes ne représentent que 30% des gardiens de la paix et 23% des surveillants pénitentiaires recrutés, alors qu'elles constituent 83% des recrutements de secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.

Dans la catégorie A, deux recrutés au concours externe sur trois sont des femmes. Leur proportion s'élève à 68% 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 (91%). Pour d'autres, la répartition des recrutements entre femmes et hommes est plus équilibrée, comme chez les maîtres de conférences (46% de femmes), les inspecteurs des finances publiques (48%) ou les professeurs agrégés (46%).

Les flux de personnels dans la fonction publique

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 externes 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 2023, parmi les personnes recrutées à l'issue d'un concours externe de recrutement d'enseignants (y compris maîtres de conférences et professeurs des universités), 68% sont des femmes.

Les recrutements externes de fonctionnaires de l'État en 2023

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 (« pantoufflage ») des élèves issus de certaines grandes écoles*.

Au 31 décembre 2024, le nombre d'agents devant rembourser des sommes au titre de leur rupture d'engagement s'élève à 252, dont 214 élèves ou anciens élèves des écoles normales supérieures (Figure). En 2024, il y a eu 17 remises gracieuses accordées, 94 « pantouffles » remboursées et 118 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* en fonction de leur école d'origine, en 2024

Groupe	Institut national du service public ⁽¹⁾	École polytechnique	École nationale de la magistrature	Écoles normales supérieures ⁽²⁾	École nationale supérieure des mines	Total
Nombre d'élèves/anciens élèves soumis à une obligation de remboursement de leur rupture d'engagement au 31 décembre	0	33	5	214	0	252
Nombre de remises gracieuses accordées	0	1	3	13	0	17
Nombre de « pantouffles » remboursées	0	11	1	82	0	94
Nombre d'élèves ayant dépassé le délai de remboursement ou ayant négocié un étalement	0	26	0	92	0	118

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 l'Intérieur, des Armées et de la Transition écologique. Hors administrateurs de l'État affectés à l'Inspection générale de l'administration (IGA).
(2) Hors élèves de l'ENS de Rennes, une enquête interne est en cours de réalisation.

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

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 évolutions présentées dans cette publication ont été calculées à champ constant.

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. (2024), « Les recrutements externes de fonctionnaires de l'État en 2022 », *Stats Rapides* n° 107, DGAFP, mai.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-recrutements-externes-de-fonctionnaires-de-letat-en-2022>
- 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, 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, juillet.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/la-reussite-au-concours-externe-des-ira-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, 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 2024

Deborah MASSIS¹

En 2024, 136 700 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 chute (– 13,0%, après – 2,6% en 2023), et met en lumière les premiers effets de la réforme des retraites survenue en 2023, sur une année pleine.

Globalement, une retraite sur deux est une retraite «classique» sans départ anticipé, une sur six est liquidée au titre de l'exercice d'un emploi de catégorie active, et une sur six également pour carrière longue, tandis que une sur dix l'est pour invalidité. Cette répartition varie fortement d'un versant à l'autre en fonction de la structure des postes le composant.

Depuis 2015, l'âge de départ à la retraite des fonctionnaires civils a augmenté de un an et cinq mois. En 2024, il est de 62,3 ans en moyenne, tous motifs confondus : c'est trois mois de plus qu'en 2023. Cette même année, les agents sédentaires liquident leur retraite à 64,1 ans, contre 60,5 ans pour ceux qui ont occupé un emploi de catégorie active.

En 2024, 29% des nouvelles pensions bénéficient d'une surcote, 38% ne sont ni décotées ni surcotées, tandis que 20% sont portées au minimum garanti et 13% sont décotées.

Chez les fonctionnaires bénéficiant d'une retraite «classique», la part des pensions surcotées chez les femmes reste inférieure à celle des hommes (41%, contre 43%), mais elle s'est rapprochée depuis 2019. La part des pensions au minimum garanti est plus élevée chez les femmes, et l'écart ne se réduit pas (16% en moyenne, contre 10% pour les hommes).

Une forte baisse des nouvelles pensions

En 2024, l'ensemble des régimes de retraite des agents de la fonction publique compte 136 700 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) et celles des fonctionnaires civils qui dépendent du régime de retraite de la fonction publique de l'État (FPE) représentent des volumes assez proches (respectivement 43 000 et 38 800), soit au total six nouvelles pensions sur dix. Les pensions des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière (FPH) sont environ deux fois moins nombreuses (19 800). Viennent ensuite les pensions des militaires (11 800).

1. SDessi-DGAFP.

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.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Figure 1 : Nombre de nouvelles pensions de droit direct de la fonction publique, par versant et caisse de retraite, en 2024

	Caisse de retraite	Statut	Nombre de nouvelles pensions attribuées (en milliers)	Part des femmes (en %)	Évolution 2024/2023 (en %)
Fonction publique de l'État (FPE)	SRE	Fonctionnaires civils	38,8	58	– 14,4
		Militaires	11,8	16	– 12,9
	FSPOEIE	Ouvriers d'État	1,3	15	– 20,2
	Ircantec	Contractuels	7,3	65	– 9,0
Autres ⁽¹⁾		0,0	20	– 9,1	
Fonction publique territoriale (FPT)	CNRACL	Fonctionnaires	43,0	59	– 9,9
	Ircantec	Contractuels	8,6	68	– 15,4
		Autres ⁽²⁾	1,9	89	22,5
Fonction publique hospitalière (FPH)	CNRACL	Fonctionnaires	19,8	80	– 21,3
	Ircantec	Contractuels	2,1	72	– 4,1
		Autres ⁽³⁾	2,0	41	8,3
FP hors militaires			124,9	63	– 13,1
Ensemble			136,7	59	– 13,0

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

Champ : Pensions de droit direct. Hors La Poste et Orange pour les pensions versées par le Service des retraites de l'État (SRE). Pensions attribuées aux agents encore en poste dans la fonction publique moins de 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.

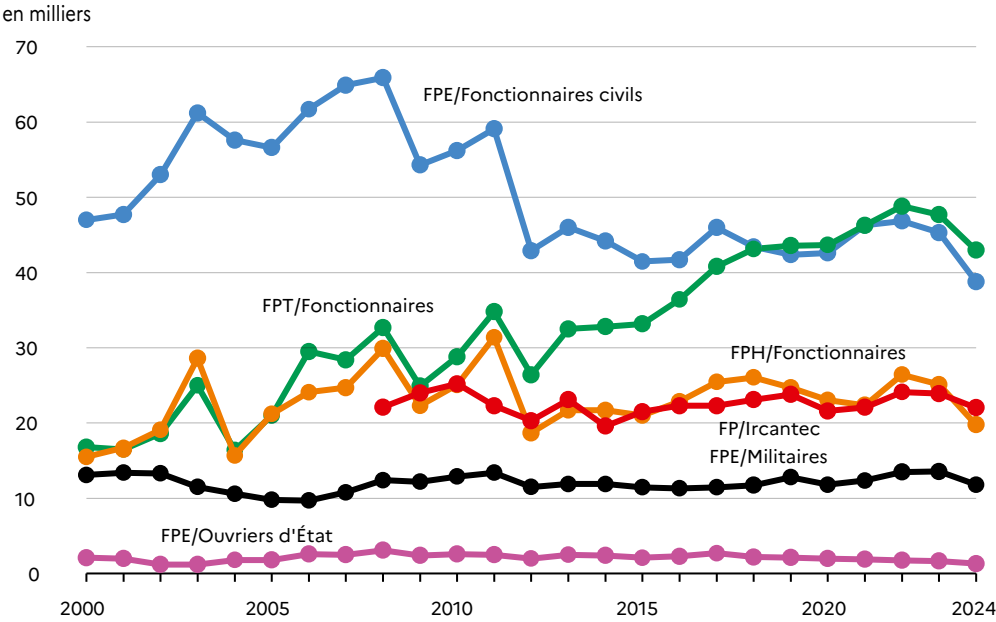
Lecture : En 2024, 38 800 agents ont liquidé leur retraite au titre d'un emploi de fonctionnaire civil de la FPE, auprès du SRE.

En 2024, le nombre de nouvelles pensions chute de 13,0% et atteint un niveau comparable à celui de la période 2013-2016 (Figure 2). Cette diminution, nettement plus forte que l'année précédente (- 2,6% en 2023), 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). Tous les versants et tous les statuts sont concernés par cette baisse du nombre de pensions. Chez les fonctionnaires, c'est dans la FPH qu'elle est la plus marquée, avec - 21,3%, après - 5,0% en 2023; dans la FPE, elle atteint - 14,4%, après - 3,3% en 2023. Dans la FPT, elle est un peu moins importante, mais reste forte (- 9,9%, après - 2,3% en 2023).

En 2024, les femmes perçoivent 59% des nouvelles pensions de droit direct. Cette part varie beaucoup selon le type de pensionné. Les militaires ainsi que les ouvriers d'État qui ont liquidé leur retraite en 2024 sont majoritairement des hommes (respectivement 84% et 85%). Au contraire, les femmes représentent 89% 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.

Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2024

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



Sources : DGFIP-SRE, CNRACL, 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 (disponible depuis 2008).

Lecture : En 2000, 47 000 fonctionnaires civils de la FPE ont liquidé leur retraite au titre d'un emploi de fonctionnaire civil de la FPE auprès du SRE.

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 plein². 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 la retraite.
- Introduction du **départ anticipé pour carrière longue** pour le régime général. Pour la fonction publique, ce dispositif sera introduit en 2005.

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

Les flux de personnels dans la fonction publique

- **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**.

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, elle 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.

Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2024

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).
- **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.

Une forte baisse des nouvelles pensions en 2024, qui touche aussi bien les femmes que les hommes

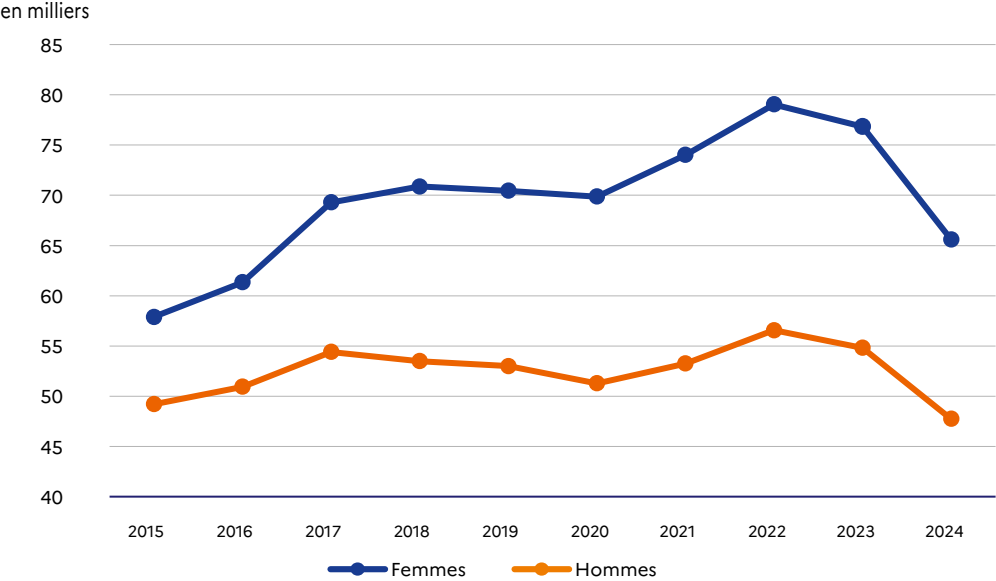
En 2015, 54% des nouvelles pensions civiles et militaires du régime de l'État et de la CNRACL ont été attribuées à des femmes, soit 57 900, contre 49 200 pour les hommes (**Figure 3**). En 2024, elles représentent 58% des départs à la retraite, soit 65 600 nouvelles pensions, contre 47 800 pour les hommes. Après une relative stabilité sur la période 2017-2020, suivie d'une hausse en 2021 et 2022, la baisse des liquidations de retraite amorcée en 2023 s'accroît en 2024, et ceci aussi bien pour les femmes que pour les hommes. Ainsi, en 2024, le nombre de nouvelles pensions diminue de 14,6% pour les femmes (après - 2,8% en 2023), et de 12,9% pour les hommes (après - 3,1%).

En 2024, chez les fonctionnaires, un départ à la retraite sur deux est un départ anticipé

En 2024, les nouveaux pensionnés civils de droit direct du régime de retraite de la FPE, géré par le Service des retraites de l'État (SRE), et de la CNRACL (que l'on nommera parfois « fonctionnaires » pour simplifier, dans la suite du texte) partent principalement pour « vieillesse » (90%), par opposition aux départs pour invalidité (**Figure 4**). Plus précisément, une pension sur deux est liquidée à la suite de l'occupation d'un emploi sédentaire, ce qui correspond à la retraite « classique », c'est-à-dire sans départ anticipé. Un nouveau pensionné sur six occupait un emploi appartenant à la catégorie active, avec donc une pénibilité avérée; un sur six également bénéficie du dispositif carrière longue. Ces proportions diffèrent d'un versant à l'autre. Dans la FPE, les pensions sont majoritairement versées au titre des retraites « classiques » (63%), tandis que celles pour carrière longue sont sous-représentées (7%, contre 17% tous versants confondus). Au contraire, dans la FPT, près de trois retraites sur dix sont liquidées pour carrière longue. Les différences entre ces deux 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 majoritaires (38%), en lien avec certains métiers du soin, alors que les retraites « classiques » sont sous-représentées (31%).

Les flux de personnels dans la fonction publique

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



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. Y compris pensions militaires.
Lecture : En 2024, 65 600 nouvelles pensions civiles ou militaires, versées par le SRE ou la CNRACL, ont été attribuées à des femmes, et 47 800 à des hommes.

Figure 4 : Répartition des nouvelles pensions de droit direct par motif de départ, en 2024

	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Part des femmes
Vieillesse	94	87	89	90	62
dont ancienneté sédentaire	63	48	31	50	67
dont ancienneté actif	20	5	38	17	58
dont ancienneté carrière longue	7	28	12	17	42
dont motifs familiaux ⁽¹⁾	4	6	8	5	93
Invalidité	6	13	11	10	68
Ensemble fonctionnaires	100	100	100	100	63

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.
(1) Y compris fonctionnaires handicapés.
Lecture : En 2024, 50 % des nouvelles pensions civiles versées par le SRE ou la CNRACL ont été liquidées pour ancienneté sur un poste sédentaire. Parmi elles, 67 % ont été attribuées à des femmes.

Entre 2023 et 2024, le nombre de départs anticipés de fonctionnaires au motif de la catégorie active chute (– 25,1%, après – 5,5% en 2023); ceux pour carrière longue reculent encore nettement (– 14,3%, après – 9,0%). Ce sont les liquidations des retraites « classiques » qui diminuent le moins fortement (– 11,4%, après – 2,6%). Au contraire, les départs pour invalidité sont en hausse, pour la deuxième année consécutive (+ 8,6%, après + 9,2%).

Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2024

Des départs anticipés au motif de la catégorie active concentrés dans la FPH et la FPE

La FPH et la FPE comptabilisent, dans des volumes comparables (respectivement 7 500 et 7 900 nouvelles pensions), la majeure partie des départs anticipés au motif d'un emploi appartenant à la catégorie active (respectivement 43 % et 45 %). Dans la FPH, les emplois les plus représentés dans les flux de retraités sont les aides-soignants et les auxiliaires de puériculture, les infirmiers de catégorie B ainsi que les agents des services hospitaliers qualifiés. Dans la FPE, ce sont les professeurs des écoles³ qui sont les plus nombreux (46 % des départs pour catégorie active); viennent ensuite les policiers et les agents de la pénitentiaire.

Des départs anticipés pour carrière longue concentrés dans la FPT

La FPT recouvre, à elle seule, 71 % des départs anticipés pour carrière longue, pour un total de 12 100 nouvelles pensions. Les deux tiers concernent des emplois d'agent technique, d'agent de maîtrise ou d'adjoint administratif, tous de catégorie C. Les femmes sont nettement sous-représentées parmi les départs pour carrière longue (42 %, contre 63 % parmi l'ensemble des départs de fonctionnaires).

Parmi les nouveaux pensionnés « fonctionnaires », 5 % le sont pour des motifs familiaux. Ce sont principalement des agents ayant effectué au moins quinze ans de services et qui avaient trois enfants avant le 1^{er} janvier 2012. Par versant, cette part, plutôt contenue, va de 4 % dans la FPE, hors militaires, à 8 % dans la FPH. Ces départs anticipés sont presque exclusivement féminins (93 % de femmes).

Les départs pour invalidité concernent 10 % des nouveaux pensionnés. C'est dans la FPT que leur part est la plus forte (13 %) et dans la FPE qu'elle est la plus faible (6 %).

Encadré 2 : Les différents motifs 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.

3. 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 à dix-sept ans de services actifs (quinze ans s'il a atteint cette durée de services actifs avant le 1^{er} juillet 2011, et dix-sept ans s'il a atteint cette durée à compter de 2015).

Les flux de personnels dans la fonction publique

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 1 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 (abaissement 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).

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 64,1 ans en moyenne pour un poste sédentaire, contre 60,5 ans pour un emploi en catégorie active

En 2024, les fonctionnaires liquident leurs droits à la retraite à 62,3 ans en moyenne, tous motifs confondus (Figure 5). Les fonctionnaires sédentaires partent en moyenne à la retraite à 64,1 ans. Dans les cas de départ anticipé, les agents partent le plus tôt pour invalidité (57,4 ans). Viennent ensuite, par âge de liquidation de la retraite croissant, les départs pour poste en catégorie active (60,5 ans), puis pour motifs familiaux (61,3 ans), et enfin pour carrière longue (61,9 ans).

Figure 5 : Âge moyen des nouveaux pensionnés de droit direct, par motif de départ, en 2024 en années

	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Femmes
Viellissement	63,0	63,1	61,8	62,8	62,9
dont ancienneté sédentaire	64,3	63,9	63,3	64,1	63,9
dont ancienneté actif	60,2	61,2	60,7	60,5	60,7
dont ancienneté carrière longue	61,2	62,1	62,0	61,9	62,0
dont motifs familiaux ⁽¹⁾	59,8	62,4	61,0	61,3	61,4
Invalidité	57,4	58,0	56,0	57,4	57,3
Ensemble fonctionnaires	62,7	62,4	61,2	62,3	62,3

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.
(1) Y compris fonctionnaires handicapés.

Lecture : En 2024, 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 62,8 ans pour viellissement et à 57,4 ans pour invalidité. Tous motifs confondus, les femmes ont liquidé leur retraite en moyenne à 62,3 ans, comme pour l'ensemble des nouveaux pensionnés.

Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2024

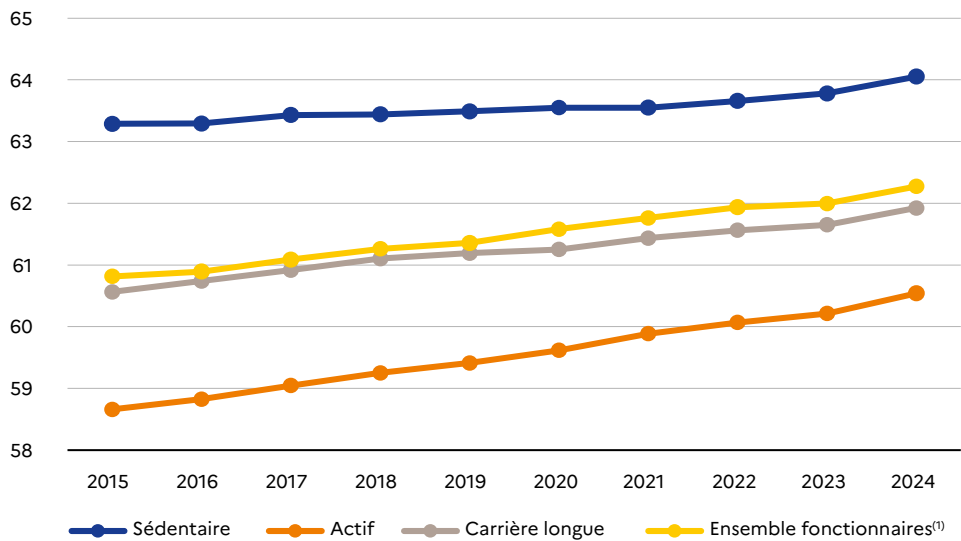
Par versant, c'est dans la FPH que l'âge moyen de départ à la retraite est le plus bas (61,2 ans), du fait du nombre important d'agents ayant occupé un poste de catégorie active. Dans la FPE, les fonctionnaires qui ne bénéficient pas d'un départ anticipé partent en moyenne un peu plus tard que dans les autres versants (64,3 ans, contre 63,9 ans pour la FPT et 63,3 ans pour la FPH). Au contraire, les nouveaux pensionnés qui partent pour carrière longue sont en moyenne plus jeunes (61,2 ans, contre 62,0 ans dans la FPH et 62,1 ans dans la FPT).

Globalement, quel que soit le motif de départ à la retraite, les femmes liquident leur retraite sensiblement au même âge que les hommes. Elles partent un peu avant pour ancienneté sur un poste sédentaire (63,9 ans, contre 64,4 ans pour les hommes) et pour invalidité (57,3 ans, contre 57,7 ans pour les hommes).

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 2024, un an et onze mois plus tard qu'en 2015, tandis que, pour une retraite « classique », leur départ a reculé de neuf mois. Pour le motif de carrière longue, c'est un an et quatre mois plus tard (Figure 6). En 2024, les fonctionnaires sont partis à la retraite trois mois plus tard, en moyenne, qu'en 2023. Pour ceux occupant un emploi actif, c'est quatre mois plus tard.

Figure 6 : Âge moyen des nouveaux pensionnés, par motif de départ, depuis 2015

en années



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.

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

Lecture : En 2024, 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 64,1 ans en moyenne. Sur un poste classé en catégorie active, ils sont partis en moyenne à 60,5 ans.

Un fonctionnaire sur deux part avant 62 ans

En 2024, 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 7). La distribution des âges de départ à la retraite varie selon le motif. L'âge médian⁴ des agents qui liquident leur retraite sans bénéficier d'un départ anticipé 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 âges les plus précoces de départ pour ancienneté dans un emploi sédentaire sont concentrés autour de 62 ans, ce qui est cohérent avec un âge d'ouverture des droits à la retraite (AOD) à 62 ans et trois mois pour les agents nés entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 1961 et à 62 ans et six mois pour la génération 1962. Les départs les plus précoces pour carrière longue sont également très proches de l'âge médian, qui est de 61 ans pour ce motif : l'âge de départ pour le premier décile⁵ est ainsi 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 63 ans.

Les différences de distribution des âges des pensionnés par versant s'expliquent par la répartition des motifs de départ en leur sein. Ainsi, dans la FPH, les agents liquident leur retraite globalement plus tôt que dans l'ensemble des versants, du fait de la part élevée des agents ayant occupé 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 (alors que c'est après 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.

Figure 7 : Distribution des âges de liquidation pour les nouveaux pensionnés fonctionnaires de droit direct, en 2024

en années révolues

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

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.

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

Lecture : En 2024, 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.

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

5. 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 départs à la retraite dans la fonction publique en 2024

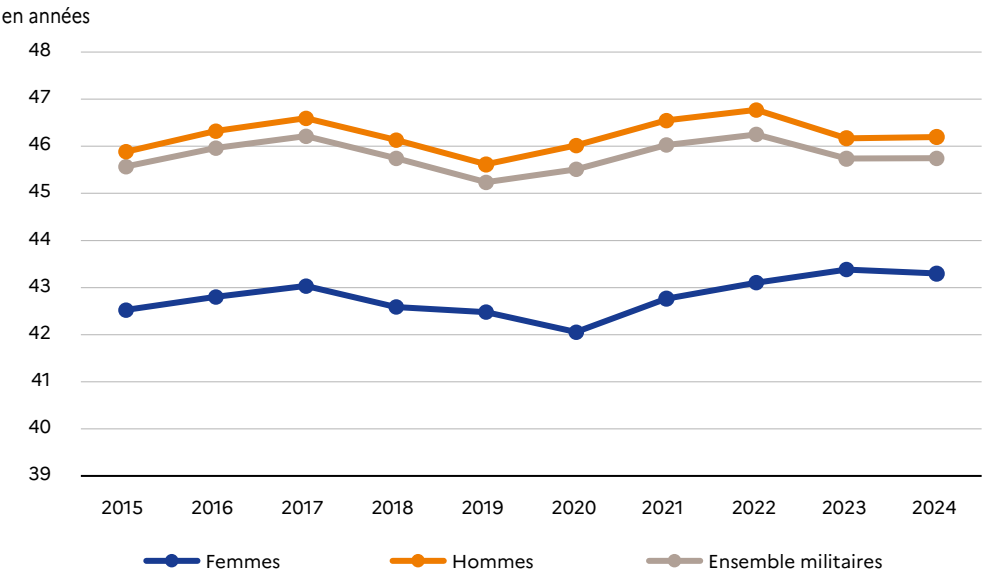
Encadré 3 : L'âge de départ à la retraite des militaires

En 2024, le régime des retraites de l'État a attribué 11800 pensions militaires de droit direct, soit 23 % des nouvelles pensions dont il a la gestion. Très minoritaires, les femmes ont perçu seulement 16 % de ces pensions.

Concernant l'âge de départ en retraite, c'est parmi les militaires que les différences entre les femmes et les hommes sont les plus importantes : 43,3 ans pour les femmes, contre 46,2 ans pour les hommes, départs tous motifs confondus (**Figure**). Les femmes militaires sont majoritairement sous-officiers ou militaires de rang (plus de 90 % en 2024), 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 2024, les hommes partent en retraite au même âge qu'en 2023; les femmes, elles, partent un mois plus tôt.

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 2024, les nouveaux pensionnés militaires ont liquidé leur retraite à 45,7 ans en moyenne.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Encadré 4 : Les nouveaux pensionnés contractuels de la fonction publique

En 2024, 18 000 nouveaux pensionnés de l'Ircantec étaient contractuels dans la fonction publique, moins de un an avant la liquidation de leur retraite (**Figure**). La moitié travaillait dans la FPT, et 11% dans la FPH. Ces nouveaux pensionnés liquident leur retraite en moyenne à 64,4 ans (contre 63,6 ans en 2023), et ce sont majoritairement des femmes (67%). Concernant leur durée de cotisation auprès de l'Ircantec, 51% des agents ont cotisé entre cinq et vingt ans, 27% au-delà de vingt ans, et seulement 22% moins de cinq ans.

Figure : Les nouveaux pensionnés contractuels dans la fonction publique, en 2024

	Effectif (en milliers)	Âge moyen (en années)	Part des femmes (en %)
FPE	7,3	64,6	65
FPT	8,6	64,4	68
FPH	2,1	63,9	72
Ensemble FP	18,0	64,4	67

Source : Ircantec. Traitement DGAFP-SDess.
Champ : Les pensionnés contractuels dans la fonction publique moins de un an avant la liquidation de leur retraite.
Lecture : En 2024, 18 000 nouveaux pensionnés étaient contractuels dans la fonction publique moins de un an avant leur départ à la retraite. Ils partent en moyenne à 64,4 ans, et 67 % sont des femmes.

Une pension de fonctionnaire sur cinq est portée 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, alors l'agent percevra ce minimum, plus avantageux pour lui, à condition toutefois que l'agent ait atteint la durée d'assurance requise ou l'âge d'annulation de la décote, coïncidant avec l'âge limite.

En 2024, sur l'ensemble des nouvelles pensions de fonctionnaires, 13% sont pénalisées par une décote, 29% bénéficient d'une surcote et 20% sont portées au minimum garanti (**Figure 8**). Ces parts varient d'un versant à l'autre. Dans la FPE, les pensions qui bénéficient d'une surcote sont aussi nombreuses que celles dites « normales ». Les deux types réunis couvrent les trois quarts des pensions; seuls 6% des agents sont au minimum garanti. Dans la FPT, 31% des nouveaux pensionnés perçoivent le minimum garanti; c'est quatre points de pourcentage de plus qu'en 2023. Une pension sur quatre est surcotée et une sur trois est « normale ». Enfin, dans la FPH, la part des pensions « normales » est de 45%, en baisse de six points par rapport à 2023. Au contraire, celle correspondant au minimum garanti augmente de cinq points pour atteindre 27%. C'est dans ce versant que la proportion de pensions surcotées est la plus faible (18%, contre 29% tous versants confondus).

En 2024, 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.

Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2024

Figure 8 : Répartition des nouveaux pensionnés de droit direct par type de pension, selon leur versant, en 2024

Pension	FPE ⁽¹⁾	FPT ⁽¹⁾	FPH ⁽¹⁾	FP ⁽¹⁾	Femmes ⁽¹⁾
Surcotée	38	26	18	29	29
Normale	38	34	45	38	36
Décotée	18	9	10	13	13
Minimum garanti	6	31	27	20	21
Ens. fonctionnaires	100	100	100	100	100

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.
(1) Y compris motifs familiaux, fonctionnaires handicapés et invalidité.
Lecture : En 2024, 29 % des nouveaux pensionnés fonctionnaires ont bénéficié d'une surcote, tandis que 13 % ont subi une décote de leur pension.

Quatre départs à la retraite sur dix avec une surcote pour les « sédentaires »

Les nouveaux pensionnés qui ont occupé un poste « sédentaire » bénéficient majoritairement d'une surcote (42%), alors que ceux des catégories actives ou « carrière longue » se voient davantage attribuer une pension « normale » (56% pour chacun de ces deux motifs) [Figure 9]. Quel que soit le motif de départ, les bénéficiaires de surcote liquident tous leur retraite au-delà de 64 ans. L'éventail des âges de départ à la retraite de ceux qui perçoivent une pension « normale » est plus étendu, allant de 59,7 ans en moyenne pour la catégorie active à 63,4 ans pour une retraite « classique »; ceux partis pour carrière longue ont en moyenne 61,2 ans.

Le quart 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 relativement proches (respectivement 14 % et 15 %). En revanche, les âges de départ diffèrent : 63,8 ans en moyenne pour les sédentaires et seulement 61,5 ans pour les actifs.

Figure 9 : Répartition des nouveaux pensionnés de droit direct par type de pension, selon le motif de départ à la retraite, en 2024

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	42	64,8	16	64,1	20	64,4
Normale	24	63,4	56	59,7	56	61,2
Décotée	19	63,3	14	58,7	so	so
Minimum garanti	15	63,8	14	61,5	24	61,5
Ens. fonctionnaires	100	64,1	100	60,5	100	61,9

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.
so : Sans objet.
Lecture : En 2024, 42 % des nouveaux pensionnés fonctionnaires, qui sont partis à la retraite suite à l'occupation d'un poste sédentaire, ont bénéficié d'une surcote. Ils sont partis à 64,8 ans en moyenne.

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.

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 nécessaire 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 2024, pour les départs à la retraite « classique », la part des nouvelles pensions dites « normales », c'est-à-dire ni décotées ni surcotées et dont le montant répond aux règles en vigueur, est proche pour les femmes et les hommes, et en net recul (– 5 points pour les femmes et – 4 points pour les hommes) [Figure 10].

Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2024

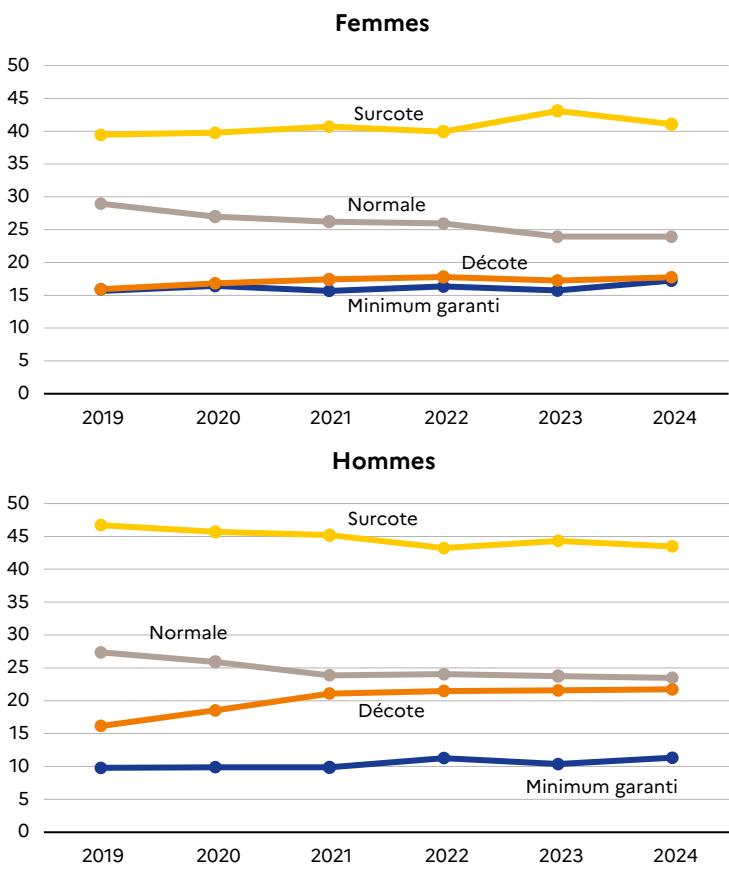
Pour les femmes, la baisse de points est transférée aussi bien sur les pensions surcotées que sur celles décotées : la part de leurs pensions surcotées passe de 39% en 2019 à 41% en 2024, et celle des pensions décotées, de 16% à 18%. Chez les hommes, la diminution de la part des pensions « normales » (27% en 2019, contre 23% en 2024) se traduit différemment : la part des pensions décotées augmente de six points sur la période 2019-2024, pour atteindre 22% en 2024. En outre, les hommes voient la proportion de leurs pensions surcotées baisser.

Si la part des pensions surcotées chez les hommes reste supérieure à celle des femmes, leurs niveaux se sont néanmoins rapprochés par rapport à 2019 : 43% pour les hommes en 2024 et 41% pour les femmes, contre un écart de sept points en 2019.

Pour les départs à la retraite « classique », si la part des femmes percevant le minimum garanti – comme celle des hommes – est stable, elle reste supérieure : 16% en moyenne sur la période 2019-2024 pour les femmes, contre 10% pour les hommes.

Figure 10 : Répartition des nouvelles pensions pour les fonctionnaires ayant occupé un poste sédentaire, par sexe, depuis 2019

en %



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 2024, c'est 41 % (respectivement 47 % et 43 % chez 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.

Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2024

Pour en savoir plus

- Service des retraites de l'État (2025), *Les chiffres clés des retraites de l'État*, juin.
<https://retraitesdeletat.gouv.fr/professionnels/donnees-statistiques/stats-fp-e>
- Caisse des dépôts et consignations (2025), *Open data CNRACL et Ircantec*, juillet.
https://public.tableau.com/app/profile/cdc.politiques.sociales/viz/Sommaire_16801016205400/Tableaudebord1
- Direction du budget (2024), *Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexe au projet de loi de finances pour 2025*, octobre.
<https://www.budget.gouv.fr/documentation/jaunes-budgetaires-2025-plf-2025/rapport-sur-les-pensions>
- Joubert P. et Langevin G. (2025), « Évolution des départs en invalidité des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers », *QPS* n° 43, février.
<https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/etudes/qps-les-etudes-ndeg43>
- 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, novembre.
<https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/breves/qps-les-breves-ndeg30>
- Darrigade C. (2024), « L'évolution jusqu'en 2023 des effectifs et des caractéristiques des nouveaux pensionnés des fonctions publiques territoriale et hospitalière : quelle influence des réformes ? », *QPS* n° 29, octobre.
<https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/breves/qps-les-breves-ndeg29>
- Service de retraite de l'État (2024), *Fiche régime – Le régime de retraite des fonctionnaires de l'État*.
<https://www.cor-retraites.fr/fiches/complements-rapport-annuel-2024-projections-detaillees-par-regime>

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 2023

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2023

Les rémunérations dans la fonction publique en 2023

Christophe DIXTE¹
Mélissa GUITON²
Gwendoline VOLAT³

Dans l'ensemble de la fonction publique, en 2023, le salaire brut mensuel moyen par agent en équivalent temps plein s'élève à 3 274 euros. Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'établit à 2 652 euros.

La part moyenne des primes et indemnités dans le salaire brut des fonctionnaires est de 24,6% dans l'ensemble de la fonction publique. Une fois les contributions et cotisations sociales déduites, les fonctionnaires perçoivent un salaire net moyen de 2 714 euros mensuels en 2023.

Le salaire net en équivalent temps plein des femmes est en moyenne inférieur de 9,9% à celui des hommes.

Les 1% les mieux rémunérés de la fonction publique perçoivent plus de 7 540 euros net par mois, et en moyenne 9 444 euros.

Par versant, le salaire net mensuel moyen en équivalent temps plein s'établit à 2 886 euros dans la fonction publique de l'État, à 2 254 euros dans la fonction publique territoriale et à 2 842 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 praticiens hospitaliers.

En 2023, le salaire net moyen de la fonction publique s'établit à 2 652 euros mensuels

En 2023, le salaire brut mensuel moyen pour l'ensemble des agents, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 3 274 euros en équivalent temps plein⁴ (EQTP) [voir **Sources, avertissement et définitions**]. Il est de 3 577 euros dans la fonction publique de l'État (FPE), 2 777 euros dans la fonction publique territoriale (FPT) et 3 493 euros dans la fonction publique hospitalière (FPH). Déduction faite des prélèvements sociaux à la source (cotisations sociales, CSG et CRDS), le salaire net mensuel moyen pour l'ensemble des agents, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 652 euros dans la fonction publique (**Figure 1**). À titre de comparaison, le salaire net mensuel moyen des salariés du secteur privé s'élève à 2 735 euros en 2023 (**Encadré 1**). Le taux de cotisation est en moyenne de 19,0% pour les agents de la fonction publique. Le taux moyen diffère suivant le statut des agents : pour les contractuels, les contributions et cotisations représentent en moyenne 19,7% de leur salaire brut, alors que, pour les fonctionnaires, elles en représentent 18,9%, car leurs primes sont soumises à des cotisations retraite à des taux inférieurs.

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

2. Direction générale des collectivités locales (DGCL).

3. SDessi-DGAFP.

4. Toutes les rémunérations sont mesurées en EQTP.

Les rémunérations dans la fonction publique

Les fonctionnaires, qui représentent les trois quarts des effectifs en EQTP de la fonction publique⁵, perçoivent en moyenne 2714 euros net par mois. Les fonctionnaires de catégorie C représentent 27% de l'ensemble des agents et perçoivent un salaire net moyen mensuel de 2100 euros. Le salaire net moyen des fonctionnaires de catégorie A – 30% des agents – s'élève à 3321 euros par mois. Enfin, celui des fonctionnaires de catégorie B vaut 2588 euros. La dispersion des salaires est plus importante parmi les fonctionnaires de catégorie A, car leur carrière salariale est plus étendue. Le salaire net mensuel moyen des contractuels est inférieur à celui des fonctionnaires, et atteint 2140 euros. La dispersion des salaires des contractuels est importante, notamment car le premier décile de rémunération est bas (10% des contractuels perçoivent moins de 1482 euros net par mois).

Figure 1 : Salaires nets mensuels dans la fonction publique, en 2023

en euros

Ensemble FP	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile
Ensemble	100	2 652	2 378	1 673	1 947	2 993	3 799
Fonction publique de l'État (FPE)	42	2 886	2 682	1 707	2 171	3 328	4 140
Fonction publique territoriale (FPT)	36	2 254	2 052	1 597	1 784	2 474	3 126
Fonction publique hospitalière (FPH)	22	2 842	2 431	1 859	2 078	2 965	3 927
Fonctionnaires	73	2 714	2 497	1 818	2 076	3 081	3 804
dont catégorie A	30	3 321	3 080	2 315	2 620	3 704	4 578
dont catégorie B	15	2 588	2 515	2 038	2 258	2 847	3 219
dont catégorie C	27	2 100	2 025	1 670	1 834	2 267	2 597
Contractuels	22	2 140	1 901	1 482	1 636	2 325	3 000
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	5	4 147	3 043	2 044	2 409	5 356	7 978
Ensemble, hors bénéficiaires de contrats aidés	100	2 656	2 381	1 680	1 951	2 995	3 802
Bénéficiaires de contrats aidés	0	1 482	1 401	1 338	1 381	1 498	1 704
Femmes	65	2 552	2 334	1 655	1 924	2 893	3 585
Hommes	35	2 834	2 472	1 709	1 995	3 201	4 246
Moins de 30 ans	11	2 033	1 950	1 487	1 686	2 296	2 610
30-39 ans	20	2 436	2 258	1 651	1 897	2 662	3 210
40-49 ans	28	2 693	2 512	1 746	2 035	3 027	3 724
50-59 ans	31	2 831	2 543	1 748	2 033	3 284	4 110
60 ans ou plus	9	3 144	2 656	1 746	2 065	3 624	5 013

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) 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 2 652 euros, et le salaire médian de 2 378 euros.

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.

5. Hors militaires, apprentis, internes, assistants maternels et familiaux. À l'inverse, les bénéficiaires de contrats aidés sont inclus.

Les rémunérations dans la fonction publique en 2023

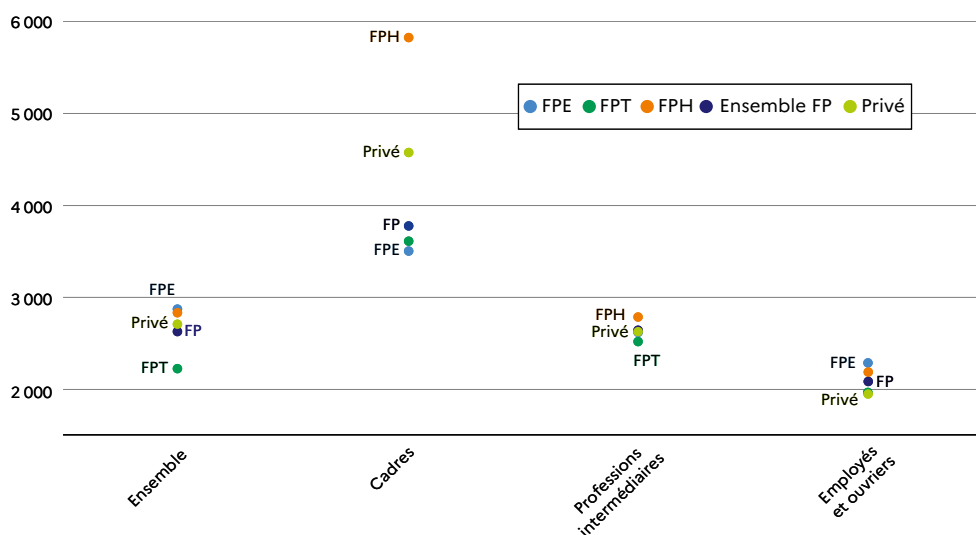
Les conditions de travail et d'emploi peuvent différer fortement, notamment en matière de contraintes (astreintes, temps de travail par équivalent temps plein, etc.), par exemple en raison des congés, du travail de nuit ou le dimanche, mais aussi en matière de durée d'activité pour l'ouverture des droits 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 qualifiées de « 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 2023, le salaire net mensuel moyen des salariés du secteur privé s'élève à 2 735 euros (**Figure**). Il est plus élevé en moyenne que dans la fonction publique. La dispersion des salaires est 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. Jusqu'au septième décile de l'échelle salariale, les salaires dans le secteur privé sont inférieurs à ceux observés dans la fonction publique.

Figure : Salaires nets mensuels moyens par catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique, en 2023

en euros



Source : Base tous salariés, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL-DESL, DGAFF-SDess.

Champ : France (hors Mayotte).

Champ pour le privé : Salariés du privé et des entreprises publiques, 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 2023, le salaire net mensuel moyen en EQTP est de 2 652 euros dans la fonction publique et de 2 735 euros dans le secteur privé.

Les salaires des six premiers déciles de la fonction publique sont ainsi supérieurs de 6 % à 12 % 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 3 % à celui du privé ; l'écart est de 12 % pour le neuvième décile et de 26 % pour le dernier centile.

Les rémunérations dans la fonction publique

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 (4 574 euros, contre 3 796 euros dans la fonction publique). Les employés et ouvriers représentent 56% des effectifs dans le secteur privé, contre 46% dans la fonction publique. Ils sont en moyenne mieux rémunérés dans la fonction publique (2 111 euros, contre 1 996 euros dans le privé). La différence est plus marquée dans la FPE, où le salaire moyen de cette catégorie socioprofessionnelle s'élève à 2 295 euros. Par exemple, le salaire des fonctionnaires des corps de la Police nationale et de l'administration pénitentiaire, niveau « employés et ouvriers », est nettement plus élevé (2 831 euros mensuels), du fait de sujétions particulières.

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes est plus élevé dans le secteur privé (13,5% en EQTP) que dans la fonction publique (9,9%). 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 3,8% dans le secteur privé en 2023. 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 et tâches effectuées, etc.).

Le salaire net en équivalent temps plein des femmes est inférieur de 9,9% à celui des hommes

Le niveau moyen de rémunération des femmes en EQTP est inférieur de 9,9% en moyenne à celui des hommes (2 552 euros, contre 2 834 euros), un écart qui baisse continuellement depuis 2013. 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 femmes ont plus fréquemment des parcours professionnels comportant des périodes de travail à temps partiel ou des interruptions de carrière qui pèsent 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 : 5,5% pour les 30-40 ans, 8,6% pour les 40-50 ans et 11,0% pour les 50-60 ans. Les femmes occupent aussi plus souvent les postes les moins rémunérateurs : parmi les 10% de salariés les moins rémunérés, 70% sont des femmes (contre 65% des effectifs en EQTP) [Figure 2]. 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 (5 073 euros, contre 5 425 euros, soit un écart de 6,5%). 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).

Au sein de la fonction publique, l'écart de rémunération en défaveur des femmes est plus fort dans la FPH (19,1%) en raison d'un écart important dans les hôpitaux publics : 19,6%, alors qu'il n'est que de 3,6% dans les établissements médico-sociaux. Viennent ensuite la FPE (12,2%) et la FPT (6,8%).

La majeure partie de l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes résulte des différences de positions professionnelles. Dans la FPE, 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 en moyenne 2,6% de moins que les 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 4,0% à celui des hommes en 2023.

Les rémunérations dans la fonction publique en 2023

Dans la FPH, à statut, âge, grade, catégorie hiérarchique et type d'établissement identiques, les femmes perçoivent 4,2% 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 proviennent en effet de caractéristiques non observées (ancienneté, expérience, tâches effectuées, etc.).

Figure 2 : 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 2023

en %

	Part des femmes	Niveau de salaire des femmes (en euros)	Niveau de salaires des hommes (en euros)	Écart
1 ^{er} décile (D1)	70	1 525	1 523	0,2
2 ^e décile	68	1 776	1 776	0,0
3 ^e décile	67	1 947	1 947	0,0
4 ^e décile	67	2 110	2 111	0,0
Médiane	67	2 285	2 285	0,0
6 ^e décile	67	2 478	2 478	0,0
7 ^e décile	66	2 700	2 703	- 0,1
8 ^e décile	65	2 997	2 998	0,0
9 ^e décile	61	3 445	3 457	- 0,4
10 ^e décile (D10)	50	5 073	5 425	- 6,5

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 2023, parmi les 10 % de salariés les plus rémunérés (D10), 50 % sont des femmes. Le salaire net mensuel moyen de ces dernières est de 5 073 euros, contre 5 425 euros pour les hommes du dernier décile, soit un écart de 6,5 %.

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 40 000 habitants et environ 130 hôpitaux dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros en 2023).

Les 1% les mieux rémunérés en 2023

En 2023, au sein de la fonction publique, 1% des agents perçoivent un salaire net supérieur à 7 540 euros par mois. La rémunération nette moyenne des salariés de ce premier centile atteint 9 444 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 perçoivent plus de 9 623 euros, contre 7 043 euros dans la FPE.

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 : 30% des agents dans le dernier centile sont âgés de 60 ans ou plus, alors qu'ils ne représentent que 9% des effectifs de la fonction publique.

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.

Les rémunérations dans la fonction publique

Figure A : Salaires moyens et médians des agents dans le dernier centile des rémunérations, en 2023

en euros

	Limite inférieure du dernier centile	Salaire net moyen du dernier centile	Salaire net médian du dernier centile
Versants			
FPE	7 043	8 740	8 172
FPT	5 273	6 512	6 042
FPH	9 623	11 735	10 980
Ensemble	7 540	9 444	8 783

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 2023, dans la fonction publique, 1 % des agents occupent un poste doté d'un salaire net mensuel en équivalent temps plein supérieur à 7 540 euros. La rémunération moyenne de ces agents est égale à 9 444 euros et, parmi eux, la moitié a une rémunération supérieure à 8 783 euros.

En 2023, 10 % des agents classés en catégorie A+ sont présents dans le dernier centile de rémunération (Figure C), et perçoivent donc un salaire net supérieur à 7 540 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 mensuel supérieur à 7 540 euros (1 %).

Parmi les agents présents dans le dernier centile des rémunérations, 78 % n’appartiennent pas à la catégorie A+, notamment parce qu’ils n’ont pas le statut de fonctionnaire. C’est le cas notamment des praticiens hospitaliers (personnels médicaux classés dans « Autres statuts »), dont plus du tiers des postes ont une rémunération nette supérieure à 7 540 euros par mois. Leur salaire net moyen s’élève à 6 829 euros mensuels.

Figure B : Caractéristiques des agents en fonction de leur niveau de rémunération dans la fonction publique, en 2023

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	73	73	33
Contractuels	22	10	6
Autres statuts ⁽¹⁾	5	17	61
Âge			
Moins de 40 ans	32	11	14
40-49 ans	28	26	21
50-54 ans	17	21	16
55-59 ans	15	22	19
60-64 ans	8	16	21
65 ans ou plus	1	4	9

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

Lecture : En 2023, 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.

Les rémunérations dans la fonction publique en 2023

Figure C : Principaux corps et emplois dans le dernier centile de rémunération de la fonction publique, en 2023

en %

	Salaire net moyen en EQTP de l'ensemble des postes (en euros)	Part de l'effectif dont la rémunération est dans le dernier centile de la FP	Part parmi les agents du dernier centile de la FP
Catégorie A+	5 129	10	22
FPE	4 988	8	16
Encadrement supérieur et emplois de direction, dont :	6 953	38	10
<i>Corps et emplois à la décision du Gouvernement (décret de 1985 et assimilés)</i>	11 068	94	1
<i>Autres corps de direction et encadrement supérieur de la FPE</i>	6 804	36	9
Inspection, contrôle et expertise	6 113	20	5
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	4 414	1	1
FPT	5 767	14	3
Emplois de direction	7 296	45	1
Encadrement supérieur	5 484	9	1
Médecins territoriaux	5 480	7	1
FPH	6 723	32	3
Emplois de direction	6 728	32	3
Encadrement supérieur	6 467	31	0
Hors A+	2 596	1	78
Ingénieurs et cadres de l'aviation civile de la FPE	6 809	42	5
Praticiens hospitaliers de la FPH	6 829	36	60
Non ventilé ⁽¹⁾	2 518	0	14

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 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.

Lecture : 36 % des praticiens hospitaliers ont une rémunération mensuelle nette supérieure à 7 540 euros (seuil du dernier centile). Ils représentent 60 % des agents dont la rémunération est supérieure à ce seuil. Par ailleurs, ils représentent 1,6 % du total des agents de la fonction publique en EQTP (chiffre non présent sur cette figure).

Les dix plus hautes rémunérations par employeur public en 2024

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 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 2024, la masse salariale des dix plus hautes rémunérations brutes versées par les départements ministériels s'élève en moyenne à 2,1 millions d'euros (Figure D). La part des femmes y est de 27%.

Pour les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (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 2024. La part des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations y est de 45%. 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 1,8 million d'euros. La part des femmes y est de 27%.

Les rémunérations dans la fonction publique

Figure D : Synthèse des publications par les employeurs de leurs dix plus hautes rémunérations brutes, en 2024

en euros

	Moyenne de la somme des dix plus hautes rémunérations brutes par employeur	Soit un salaire brut mensuel moyen de	Part des femmes ⁽²⁾ (en %)
FPE : départements ministériels ⁽¹⁾	2 097 426	17 479	27
FPT : collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ⁽¹⁾	814 805	6 790	45
FPH : établissements hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros ⁽¹⁾	1 755 999	14 633	27

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

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

(1) Les statistiques sont calculées sur les 11 départements ministériels, les 629 collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants (sur 726) et les 81 établissements hospitaliers (sur 124) ayant communiqué leur publication à la date du 21/07/2025.

(2) 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. En effet, une étude méthodologique sur les données 2020 a montré que les répondants à l'enquête ont une proportion plus élevée de femmes parmi leurs dix plus hautes rémunérations que les non-répondants. Sur les données 2024, ce redressement modifie seulement l'indicateur de la FPH, qui passe de 28 % à 27 % après correction de la non-réponse.

Lecture : En 2024, 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 814 805 euros, soit un salaire mensuel brut moyen de 6 790 euros. La part moyenne des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations est de 45 %.

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 est le plus élevé (2886 euros par mois); viennent ensuite celui de la FPH, avec 2842 euros par mois, et celui de la FPT, en retrait, avec 2254 euros par mois (Figure 3). 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 29% 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 2493 euros pour la FPT à 2524 euros pour la FPH et à 2720 euros pour la FPE. Les fonctionnaires de catégories B et C dans la FPE sont mieux rémunérés en moyenne que ceux des autres versants, car ils intègrent les brigadiers et gardiens de la paix, de catégorie B, et les personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire, de catégorie C. Ces derniers sont rémunérés sur des grilles indiciaires spécifiques et perçoivent des primes particulières liées à leur activité.

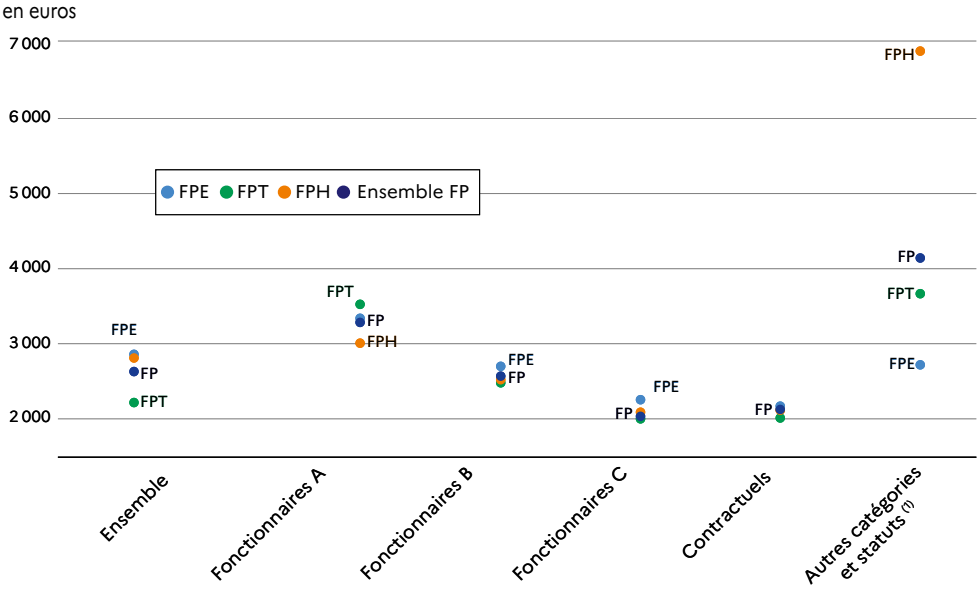
Les salaires nets moyens des contractuels dans la FPE sont supérieurs à ceux observés dans les autres versants, avec 2204 euros mensuels, contre 2135 euros dans la FPH et 2069 euros dans la FPT.

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 6812 euros. Dans la FPT, il s'agit essentiellement de collaborateurs de cabinet⁶, avec un salaire moyen de 3885 euros. Dans la FPE, les enseignants des établissements privés sous contrat constituent 87% de cette catégorie et perçoivent en moyenne 2707 euros mensuels. Le salaire net moyen des ouvriers de l'État (11% des effectifs en EQTP) est de 2791 euros.

6. 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 en 2023

Figure 3 : Salaires nets mensuels moyens par catégorie hiérarchique et statut dans les trois versants de la fonction publique, en 2023



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 2023, le salaire net mensuel moyen en EQTP est de 2 886 euros dans la FPE, 2 842 euros dans la FPH, 2 254 euros dans la FPT, et 2 652 euros pour l'ensemble de la fonction publique.

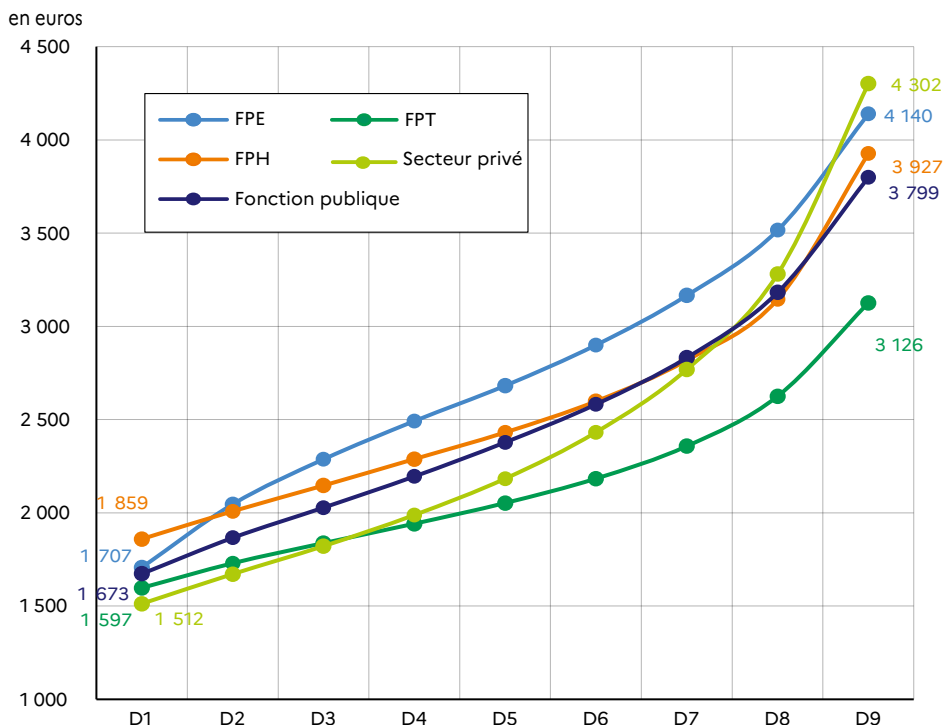
La dispersion des salaires, mesurée par l'écart interdécile, est plus importante dans la FPE

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 2 378 euros en 2023 dans la fonction publique, contre 2 183 euros dans le secteur privé. La hiérarchie interservice est la même que pour le salaire moyen : le salaire médian dans la FPE vaut 2 682 euros par mois, celui de la FPH atteint 2 431 euros mensuels et celui de la FPT, 2 052 euros.

En 2023, 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 4). L'écart interdécile est le plus réduit dans la FPT (2,0), puis la FPH (2,1). Il est plus étendu dans la FPE, où il vaut 2,4. Ces écarts sont stables par rapport à 2022 dans la FPT, et en diminution dans la FPH et la FPE.

Les rémunérations dans la fonction publique

Figure 4 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et dans le secteur privé, en 2023



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 : France (hors Mayotte), salariés du privé, y compris bénéficiaires 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 : 10 % des agents de la fonction publique ont un salaire net mensuel moyen supérieur à 3 799 euros.

La réduction des disparités salariales dans la FPH et la FPE résulte de la baisse des salaires en euros constants des agents les plus rémunérés, alors que le pouvoir d'achat des premiers déciles de salaires a été préservé par différentes mesures, dont le versement de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle aux agents dont le salaire brut est inférieur à 3 250 euros.

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 4,0 dans la FPH, et 2,6 dans la FPE et la FPT.

En 2023, le salaire moyen atteint 2944 euros net par mois en EQTP dans les ministères et 2702 euros en EQTP dans leurs EPA

Dans la FPE, un agent civil perçoit en moyenne 2944 euros net par mois dans les ministères et 2702 euros dans les établissements publics administratifs (EPA) [Figure 5]. 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 moins de quatre agents civils sur dix dans les EPA, sont en moyenne mieux rémunérés que les non-fonctionnaires. Par ailleurs, les postes occupés par les non-fonctionnaires (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 dans les EPA qu'au sein des ministères.

Les rémunérations dans la fonction publique en 2023

Figure 5 : Salaires nets mensuels moyens dans les ministères et dans les EPA, selon le département ministériel, en 2023

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, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	64	2 886	71	2 577
Intérieur et Outre-mer	12	2 803	1	2 646
Ministères économiques et financiers	8	3 185	2	4 066
Ministères sociaux	1	3 309	15	2 954
Justice	5	2 974	1	2 481
Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires	3	3 763	4	3 313
Armées	4	2 793	1	2 777
Agriculture et Alimentation	2	3 077	3	2 362
Culture	1	3 243	3	2 782
Services du Premier ministre	1	4 233	0	3 355
Europe et Affaires étrangères	0	3 683	0	3 593
Ensemble	100	2 944	100	2 702

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : France (hors Mayotte), salariés de la FPE en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, apprentis, contrats d'engagement du service public et internes ; y compris contrats aidés.
Lecture : En 2023, le ministère de l'Intérieur représente 12 % des effectifs en EQTP des ministères, et les agents civils qui y travaillent perçoivent un salaire net moyen de 2 803 euros.

Le salaire net mensuel moyen des agents des ministères varie entre 2 803 euros pour les agents du ministère de l'Intérieur et de l'Outre-mer et 4 233 euros pour les agents des services du Premier ministre. Sur le champ des EPA, le salaire net mensuel moyen varie entre 2 362 euros pour les agents travaillant dans les EPA dépendant du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation et 4 066 euros pour les agents des EPA des ministères économiques et financiers.

Le salaire net mensuel moyen des fonctionnaires de la FPE est de 3 116 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 3 138 euros net par mois, tandis que les autres fonctionnaires de même catégorie perçoivent 4 052 euros net par mois (Figure 6).

Figure 6 : Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires de la FPE selon la catégorie hiérarchique, en 2023

	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire net mensuel moyen (en euros)
Catégorie A, dont :	69	3 373
enseignants	51	3 138
autres fonctionnaires de catégorie A	18	4 052
Catégorie B, dont :	19	2 720
police et administration pénitentiaire	7	2 870
autres fonctionnaires de catégorie B	11	2 622
Catégorie C	12	2 283
personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	2	2 693
autres fonctionnaires de catégorie C	10	2 211
Ensemble des fonctionnaires de la FPE	100	3 116

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : France (hors Mayotte), fonctionnaires de la FPE en équivalent temps plein mensualisé.
Lecture : En 2023, les fonctionnaires de catégorie A représentent 69 % des fonctionnaires en EQTP et ils perçoivent un salaire net moyen de 3 373 euros.

Un agent civil de la FPT perçoit en moyenne 2 254 euros net mensuels

En 2023, le salaire net mensuel moyen des agents de la FPT s'élève à 2 254 euros (**Figure 7**). Les principaux employeurs de la FPT sont les communes (52% de l'emploi total en EQTP), les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre (15%) et les départements (14%). Le salaire net mensuel moyen varie de 2 121 euros pour les agents des communes à 3 030 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 2 185 euros par mois dans les centres communaux d'action sociale (CCAS) et les caisses des écoles, qui comptent 45% d'agents non fonctionnaires, 2 299 euros dans les EPCI, 2 380 euros dans les régions et 2 478 euros dans les départements.

Figure 7 : Salaires nets mensuels moyens dans la FPT selon le type de collectivité et la filière, en 2023

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	2 254	Ensemble	100	2 254
Communes	52	2 121	Administrative	24	2 456
Établissements communaux (CCAS, CDE, etc. ⁽¹⁾)	5	2 185	Technique	46	2 102
EPCI ⁽²⁾ à fiscalité propre	15	2 299	Culturelle	4	2 375
Autres structures intercommunales (Sivom, Sivu, syndicats mixtes)	4	2 252	Sportive	1	2 296
Départements	14	2 478	Sociale	9	2 214
Services départementaux d'incendie et de secours	3	3 030	Médico-sociale	5	2 529
Centres de gestion et CNFPT ⁽³⁾	1	2 560	Médico-technique	0	2 784
Régions	5	2 380	Police municipale	2	2 744
Autres collectivités locales ⁽⁴⁾	1	2 668	Incendie et secours	2	3 174
			Animation	7	1 900
			Hors filière et indéterminée	2	2 274

Source : Siasp, Insee. Traitements DGCL-DESL, DGAFP-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) CCAS : Centres communaux d'action sociale ; CDE : Caisses des écoles.

(2) EPCI : Établissements publics de coopération intercommunale.

(3) CNFPT : Centre national de la fonction publique territoriale (délégations départementales et services centraux).

(4) Caisses de crédit municipal, régies, EPA locaux.

Lecture : En 2023, en équivalent temps plein, les agents territoriaux employés par une commune représentent 52 % des effectifs. En 2023, 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 2 456 euros par mois.

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 (3 174 euros mensuels). Viennent ensuite les agents de la filière médico-technique avec 2 784 euros, puis les policiers municipaux à 2 744 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 1 900 euros mensuels.

Les rémunérations dans la fonction publique en 2023

Le salaire net moyen s'établit à 2 921 euros dans les hôpitaux et à 2 320 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 2 565 euros mensuels (Figure 8). Parmi le personnel non médical, ce sont les personnels médico-techniques qui ont le plus haut niveau moyen de rémunération, avec 2 749 euros mensuels, et les personnels techniques et ouvriers qui ont en moyenne le moins élevé, avec 2 310 euros par mois. Le niveau moyen de rémunération nette des personnels médicaux (médecins, salariés pharmaciens, odontologues, etc.) atteint 6 812 euros en 2023. Les sages-femmes, qui sont également une profession médicale au sens du Code de la santé publique, sont regroupées parmi les fonctionnaires ou non-fonctionnaires, conformément à leur statut dans la FPH, et classées dans les personnels des services de soins.

Figure 8 : Salaires nets mensuels moyens par filière d'emploi et secteur dans la FPH, en 2023

	Hôpitaux publics		Établissements médico-sociaux		FPH	
	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire net moyen (en euros)	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire net moyen (en euros)	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire net moyen (en euros)
Ensemble	100	2 921	100	2 320	100	2 842
Personnels de direction et personnels administratifs	11	2 387	5	2 744	10	2 412
Personnels des services de soins	63	2 613	73	2 289	64	2 565
Personnels médico-techniques	5	2 750	0	2 521	4	2 749
Personnels éducatifs et sociaux	2	2 376	8	2 392	3	2 383
Personnels techniques et ouvriers	10	2 347	11	2 080	11	2 310
Personnels médicaux	9	6 832	1	5 426	7	6 812
Non ventilé	1	2 445	1	1 714	1	2 308

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGAFP-SDessi.
Champ : France (hors Mayotte), agents de la fonction publique hospitalière en équivalent temps plein mensualisé. Hors internes et externes des hôpitaux publics ; y compris contrats aidés.
Lecture : En 2023, le salaire net moyen est de 2 921 euros dans les hôpitaux publics et de 2 320 euros dans les établissements médico-sociaux.

Le salaire net moyen dans les hôpitaux publics s'établit à 2 921 euros mensuels, contre 2 320 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 est notamment beaucoup plus représentée dans les hôpitaux 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 3 344 euros mensuels en EQTP, dont 2 520 euros de traitement brut. 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.

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 24,6 % en moyenne pour l'ensemble des fonctionnaires (**Figure 9**). Cette part apparaît en moyenne relativement homogène entre les versants : elle est de 24,7 % dans la FPE, 25,3 % dans la FPT et 23,5 % 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 deux fois inférieure (17,2 %) à celle des autres fonctionnaires de catégorie A (32,9 %), bien qu'elle soit en hausse depuis 2020. Les fonctionnaires de catégorie A de la FPT ont une rémunération brute composée de 29,9 % de primes et rémunérations annexes, contre 24,9 % pour les fonctionnaires de catégorie A de la FPH. En 2023, la part des primes des fonctionnaires de catégorie B atteint 28,6 %. Elle s'élève à 34,5 % dans la FPE (30,9 % hors policiers et corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire, contre 39,3 % en moyenne pour les policiers et encadrants de la pénitentiaire), à 27,0 % dans la FPT et à 23,3 % dans la FPH. La part des primes des fonctionnaires de catégorie C est de 23,9 % en 2023, avec 29,6 % dans la FPE (40,0 % pour le personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire et 27,3 % pour les autres agents de catégorie C), 23,4 % dans la FPT et 20,2 % dans la FPH.

Les rémunérations dans la fonction publique en 2023

Figure 9 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires, selon la catégorie hiérarchique, en 2023

en euros

		FPE	FPT	FPH	Ensemble FP
Ensemble	Salaire brut (a)	3 845	2 846	3 256	3 344
	– Traitement brut	2 894	2 127	2 491	2 520
	– Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement ⁽¹⁾	951	719	765	824
	– dont indemnité de résidence ⁽²⁾	30			
	– dont supplément familial ⁽²⁾	31			
	– dont primes et rémunérations annexes	890			
	Part des primes (en % du salaire brut)	23,1			
	Part des primes, y c. IR et SFT (en % du salaire brut)	24,7	25,3	23,5	24,6
	Contributions et cotisations sociales	729	532	614	631
	– Cotisations salariales ⁽³⁾ (b)	367	264	305	315
	– CSG et CRDS (c)	362	268	309	316
	Salaire net de prélèvements = (a)–(b)–(c)	3 116	2 314	2 642	2 714
A	Salaire brut (a)	4 159	4 324	3 735	4 089
	– Traitement brut	3 244	3 033	2 803	3 127
	– Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement ⁽¹⁾	915	1 291	931	961
	– dont indemnité de résidence ⁽²⁾	32			
	– dont supplément familial ⁽²⁾	35			
	– dont primes et rémunérations annexes	847			
	Part des primes (en % du salaire brut)	20,4			
	Part des primes, y c. IR et SFT (en % du salaire brut)	22,0	29,9	24,9	23,5
	Contributions et cotisations sociales	786	790	697	767
	– Cotisations salariales ⁽³⁾ (b)	393	383	342	381
	– CSG et CRDS (c)	393	407	354	386
	Salaire net de prélèvements = (a)–(b)–(c)	3 373	3 534	3 038	3 321
B	Salaire brut (a)	3 376	3 060	3 114	3 196
	– Traitement brut	2 212	2 235	2 388	2 283
	– Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement ⁽¹⁾	1 163	825	726	913
	– dont indemnité de résidence ⁽²⁾	27			
	– dont supplément familial ⁽²⁾	22			
	– dont primes et rémunérations annexes	1 114			
	Part des primes (en % du salaire brut)	33,0			
	Part des primes, y c. IR et SFT (en % du salaire brut)	34,5	27,0	23,3	28,6
	Contributions et cotisations sociales	655	567	590	608
	– Cotisations salariales ⁽³⁾ (b)	339	279	294	307
	– CSG et CRDS (c)	316	289	295	301
	Salaire net de prélèvements = (a)–(b)–(c)	2 720	2 493	2 524	2 588
C	Salaire brut (a)	2 813	2 539	2 635	2 589
	– Traitement brut	1 981	1 944	2 103	1 970
	– Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement ⁽¹⁾	832	595	533	619
	– dont indemnité de résidence ⁽²⁾	23			
	– dont supplément familial ⁽²⁾	21			
	– dont primes et rémunérations annexes	789			
	Part des primes (en % du salaire brut)	28,0			
	Part des primes, y c. IR et SFT (en % du salaire brut)	29,6	23,4	20,2	23,9
	Contributions et cotisations sociales	530	479	506	490
	– Cotisations salariales ⁽³⁾ (b)	268	239	256	246
	– CSG et CRDS (c)	262	240	250	244
	Salaire net de prélèvements = (a)–(b)–(c)	2 283	2 060	2 129	2 100

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

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

(1) Dont Nouvelle bonification indiciaire (NBI).

(2) Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.

(3) Majoritairement les cotisations retraite.

IR : indemnité de résidence.

SFT : supplément familial de traitement.

Lecture : En 2023, le salaire brut moyen de l'ensemble des fonctionnaires s'élève à 3 344 euros mensuels en EQTP, dont 2 520 euros de traitement brut et 824 euros de primes et indemnités. Ces dernières représentent 24,6 % du salaire brut.

Les rémunérations dans la fonction publique

Sources, avertissement et définitions

Sources

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 DOM (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 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 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 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, et en exclut certains, notamment lorsque des variables de contrôle sur les salaires paraissent manifestement incohérentes.

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.

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 2022 ont cependant été recalculées afin de présenter des évolutions annuelles cohérentes et homogènes entre les années 2022 et 2023.

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 prorata 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.

Le **salaire brut** s'obtient en ajoutant au traitement indiciaire brut les primes et indemnités diverses.

Les rémunérations dans la fonction publique en 2023

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. (2024), « Les rémunérations dans la fonction publique en 2022 », in *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2024, DGAFF.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/rapport-annuel-sur-letat-de-la-fonction-publique-edition-2024>
- Esbelin L. et Guiton M. (2025), « Les salaires dans la fonction publique territoriale en 2023 », *Insee Première* n° 2066, Insee, juillet.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8611947>
- Gilbert B. et Volat G. (2025), « Les salaires dans la fonction publique de l'État en 2023 », *Insee Première* n° 2065, Insee, juillet.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8612453>
- Insee (2025), « Emploi, chômage, revenus du travail », *Insee Références*, édition 2025.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8376908>
- Massis D. (2025), « Les écarts de rémunération brute entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans les ministères en 2024 », *Stats Rapides* n° 116, DGAFF, mars.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-ecarts-de-remuneration-brute-entre-les-femmes-et-les-hommes-fonctionnaires-dans-les-ministres-en-2024>
- Moreau T., Andriamboavonjy T. et Dixte C. (2025), « Les salaires dans la fonction publique hospitalière en 2023 », *Insee Première* n° 2067, Insee, juillet.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8612479>
- Sokhna N.P. et Duquesne T. (2024), « Les salaires dans le secteur privé en 2023 », *Insee Première* n° 2020, Insee, octobre.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8270416>

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 2023

Christophe DIXTE¹
Mélissa GUITON²
Gwendoline VOLAT³

En 2023, dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 4,1% en euros courants, à un rythme identique à celui du salaire brut moyen.

Malgré un léger ralentissement, l'inflation reste soutenue en 2023 (+ 4,9%, après + 5,2%). Les mesures générales prises en 2023 pour soutenir le pouvoir d'achat des agents publics (augmentation de la valeur du point d'indice, hausse du minimum de traitement, primes de pouvoir d'achat exceptionnel, etc.) limitent la perte de pouvoir d'achat du salaire net en euros constants : - 0,7% en 2023, après - 1,4% en 2022.

Les mesures prises à destination des personnels de la fonction publique de l'État (enseignants, corps et emplois de la haute fonction publique, etc.) atténuent la baisse en euros constants du salaire net (- 0,4%) par rapport aux deux autres versants que sont la fonction publique hospitalière (- 0,9%) et la fonction publique territoriale (- 0,9%).

Pour les deux tiers des salariés de 2022, qui ont été présents en 2022 et 2023 chez le même employeur avec la même quotité de travail, le salaire moyen augmente de 0,4% en euros constants. Compte tenu de la hausse des prix toujours aussi soutenue, un agent resté en place sur deux de la fonction publique a perdu en pouvoir d'achat du salaire.

En euros courants, le salaire net moyen dans la fonction publique augmente de 4,1% en 2023

Le salaire brut moyen en équivalent temps plein⁴ (EQTP) dans la fonction publique augmente de 4,1% en euros courants, à un rythme identique à celui du salaire net entre 2022 et 2023 (**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, après 3,5% en juillet 2022. À cela s'ajoutent les revalorisations successives de l'indice majoré minimum de traitement (de 352 à 361, + 9 points), en lien avec celles du smic. En complément, les autres mesures salariales mises en place (reconduction de la garantie individuelle du pouvoir d'achat [Gipa] en 2023), et en particulier celles à destination des bas salaires (modification de la correspondance entre indice brut et indice majoré en début de grille, prime de pouvoir d'achat exceptionnelle [PPAE]), contribuent aussi à la hausse du salaire net moyen.

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

2. Direction générale des collectivités locales (DGCL).

3. SDessi-DGAFF.

4. Hors mention contraire, l'ensemble des évolutions commentées ici se rapportent aux indicateurs de rémunération en équivalent temps plein (EQTP). Cela s'applique aux rémunérations et aux effectifs.

Les rémunérations dans la fonction publique

Figure 1 : Évolution des salaires mensuels en euros courants, selon la distribution, dans la fonction publique en 2023

en %

	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	4,1	4,1	4,3	4,5	6,0	6,1	5,0	5,0	3,6	3,6	3,3	3,2
Ensemble de la fonction publique, hors contrats aidés	4,0	4,1	4,3	4,4	5,8	5,8	4,9	4,9	3,6	3,5	3,3	3,2
Fonction publique de l'État (FPE)	4,3	4,4	4,4	4,6	7,9	8,0	5,0	5,3	3,8	3,8	3,7	3,7
Fonction publique territoriale (FPT)	4,0	3,9	4,0	4,1	5,2	5,1	4,7	4,6	3,6	3,6	3,7	3,5
Fonction publique hospitalière (FPH)	3,8	3,9	4,2	4,4	7,1	7,2	5,7	5,9	2,4	2,4	1,5	1,3

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 2023, dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire brut moyen et le salaire net moyen augmentent tous deux de 4,1 % par rapport à 2022.

Le salaire net moyen en euros courants a progressé de 4,4% dans la fonction publique de l'État (FPE), et de 3,9% dans la fonction publique hospitalière (FPH) et la fonction publique territoriale (FPT). Ce contraste entre versants s'explique par les mesures salariales prises dans la FPE en 2023, notamment à destination des enseignants.

Dans la FPE, la hausse du salaire net moyen, outre les mesures générales, s'explique par des mesures catégorielles à destination de corps et emplois spécifiques : poursuite de la revalorisation des volets indiciaire et indemnitaire du personnel enseignant (titulaires comme contractuels) à la suite du Pacte enseignant, réforme de la haute fonction publique avec harmonisation des grilles indiciaires des grands corps et emplois de l'encadrement supérieur de la FPE, revalorisation des grilles indiciaires des accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) et assistants d'éducation (AED).

Dans la FPH, le salaire net en euros courants augmente moins vite en 2023 qu'en 2022 (+ 3,9%, après + 4,7%). 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, contribuent moins à l'évolution des salaires que les années précédentes, de telle sorte que le salaire net moyen progresse moins en 2023 en euros courants. La surmajoration des heures supplémentaires dans les hôpitaux (décret n° 2021-1544) et les mesures générales pour la fonction publique ont toutefois permis de soutenir l'évolution du salaire net.

Dans la FPT, seules les mesures générales permettent d'expliquer l'évolution du salaire net en 2023, aucune mesure catégorielle spécifique n'ayant été appliquée. Néanmoins, compte tenu de la structure par catégorie hiérarchique du versant, les revalorisations des grilles indiciaires allant jusqu'à 9 points d'indice majoré pour les agents du bas des grilles C et B ont particulièrement bénéficié aux agents de la FPT.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2023

L'évolution du salaire net moyen est plus dynamique pour les contractuels

L'évolution du salaire net moyen en euros courants est de 5,5% pour les contractuels (Figure 2). Elle est plus élevée que celle du salaire net des fonctionnaires (+ 4,0%). Cela s'explique par un effet de composition : les contractuels sont en moyenne moins bien rémunérés que les fonctionnaires et ont bénéficié davantage des mesures à destination des bas salaires. Par ailleurs, les enseignants contractuels, les AESH et les AED, majoritairement contractuels, ont également bénéficié de revalorisations en 2023.

Figure 2 : Décomposition de l'évolution du salaire mensuel moyen dans la fonction publique en 2023

	Fonctionnaires			Contractuels			Autres catégories et statuts		
	Niveau moyen 2023 (en euros)	Évolution 2023/2022 en euros courants (en %)	Contribution à l'évolution en euros courants du salaire net moyen (en points de %)	Niveau moyen 2023 (en euros)	Évolution 2023/2022 en euros courants (en %)	Contribution à l'évolution en euros courants du salaire net moyen (en points de %)	Niveau moyen 2023 (en euros)	Évolution 2023/2022 en euros courants (en %)	Contribution à l'évolution en euros courants du salaire net moyen (en points de %)
Salaire brut (a)	3 344	4,0	4,9	2 665	5,4	6,8	5 110	3,4	4,2
Contributions et cotisations sociales	631	3,8	- 0,9	525	5,2	- 1,3	963	1,8	- 0,4
dont cotisations sociales salariales ⁽¹⁾ (b)	315	3,1	- 0,4	285	5,4	- 0,7	491	0,6	- 0,1
dont CSG et CRDS (c)	316	4,5	- 0,5	240	5,0	- 0,6	472	3,0	- 0,3
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 714	4,0	4,0	2 140	5,5	5,5	4 147	3,8	3,8

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) Cotisations vieillesse.
Lecture : Le salaire net moyen a évolué de 4,0 % 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 - 0,9 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Sur le champ des fonctionnaires, l'évolution du salaire net moyen est de 4,0%. Elle est plus dynamique pour les agents des catégories A et C (+ 4,1%) que pour ceux de catégorie B (+ 3,1%) [Figure 3]. Au-delà des mesures générales indiciaires, les mesures indemnitaires à destination des enseignants et celles issues de la réforme de la haute fonction publique contribuent à la hausse des rémunérations des fonctionnaires de catégorie A. Par ailleurs, l'ensemble des mesures de 2023 visant à préserver le pouvoir d'achat des bas salaires concerne particulièrement les fonctionnaires de catégorie C : hausses du minimum de traitement indiciaire en janvier et mai, rééchelonnement indiciaire des grilles à travers la modification de correspondance entre indice brut et indice majoré en juillet et PPAE en octobre. Enfin, pour les agents de catégorie B, malgré les mesures générales et catégorielles (gardiens de la paix, brigadiers de police, greffiers, etc.) identifiées, celles-ci ne sont pas de même ampleur que pour les autres catégories hiérarchiques. Ainsi, les agents de cette catégorie sont majoritairement concernés par des mesures indiciaires.

Les rémunérations dans la fonction publique

Figure 3 : Évolution du salaire net mensuel en euros courants dans la fonction publique, selon la distribution, en 2023 en %

	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile
Ensemble	4,1	4,5	6,1	5,0	3,6	3,2
Fonctionnaires	4,0	4,4	5,1	4,7	3,6	3,3
dont catégorie A	4,1	4,0	6,0	5,1	3,5	3,1
dont catégorie B	3,1	3,5	4,8	4,2	2,3	1,9
dont catégorie C	4,1	4,5	4,7	4,9	3,8	3,5
Contractuels	5,5	6,1	8,6	7,5	5,2	3,6
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	3,8	4,1	7,2	6,0	5,3	3,7
Ensemble, hors bénéficiaires de contrats aidés	4,1	4,4	5,8	4,9	3,5	3,2
Bénéficiaires de contrats aidés	5,1	4,6	5,8	5,8	4,3	4,4
Femmes	4,4	4,7	6,2	5,3	3,9	3,4
Hommes	3,7	4,0	5,7	4,6	3,2	3,0
Moins de 30 ans	6,1	6,4	8,0	8,0	6,1	4,8
30-39 ans	4,8	5,1	6,0	5,3	4,5	3,4
40-49 ans	4,0	4,1	5,2	4,5	3,6	3,1
50-59 ans	3,7	4,1	5,1	4,6	3,4	3,0
60 ans ou plus	2,5	2,4	4,7	3,9	2,4	2,0

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 : Dans la fonction publique en 2023, le salaire net moyen a augmenté de 4,1 % ; le salaire net médian de 4,5 % ; le premier décile de 6,1 % et le neuvième décile de 3,2 %.

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 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).

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 4,92300 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.

Modification de la correspondance entre indice brut et indice majoré pour les premiers indices de la grille indiciaire

À compter du 1^{er} juillet 2023, les agents bénéficiant des plus petites rémunérations (principalement dans la catégorie C et quelques échelons des catégories B) voient augmenter leur nombre de points, jusqu'à neuf points supplémentaires.
Les nouvelles dispositions attribuent, à compter de cette date, des points d'indice majoré différenciés pour les indices bruts 367 à 418.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2023

La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

Cette prime, d'un montant de 300 à 800 euros, est versée à compter d'octobre 2023 à tous les agents de l'État et de la fonction publique hospitalière percevant en moyenne moins de 3 250 euros brut.

Pour les agents de la fonction publique territoriale, un décret spécifique, tenant compte du principe de libre administration des collectivités territoriales, permet à ces dernières de mettre en œuvre la prime de pouvoir d'achat dans la limite des plafonds.

Grenelle de l'Éducation et 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.

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 brut par an. Tous les professeurs voient leur rémunération augmenter d'au moins 125 euros net par mois.

Pour les enseignants ayant une à dix années d'ancienneté, ces revalorisations atteindront de 174 à 251 euros net par mois dans le premier degré.

Les indemnités de sujétions particulières versées aux professeurs documentalistes sont également relevées à 2 550 euros brut 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 fonctions dans les mêmes proportions que les autres enseignants. À titre d'exemple, celle pour les conseillers principaux d'éducation atteint 1 294 euros.

Par ailleurs, les mesures issues du Grenelle de l'éducation (prime d'attractivité, prime aux enseignants stagiaires, revalorisations des indemnités de fonctions spécifiques) jouent en année pleine sur 2023.

La réforme de la haute fonction publique

À compter du 1^{er} janvier 2023, treize corps administratifs d'encadrement supérieur de l'État ont été mis en extinction, et leurs membres ont vocation à rejoindre le nouveau corps interministériel des administrateurs de l'État. Ces corps ne disparaissent pas – les agents relevant de ces corps peuvent y demeurer –, mais aucun nouveau recrutement ou nouvel accueil en détachement n'y sera désormais possible. Chaque agent dispose d'un droit d'option pour intégrer ou non le corps des administrateurs de l'État, qu'il doit exercer avant le 31 décembre 2023.

En plus de ces dispositions statutaires, une nouvelle grille indiciaire unique pour lesdits agents et les fonctionnaires détachés sur des emplois fonctionnels (A+) de la fonction publique de l'État a été mise en place au 1^{er} janvier 2023. Ceux-ci disposent désormais d'une grille de rémunération unique, avec un dispositif d'accélération de carrière en fonction du niveau de l'emploi occupé. Cette grille indiciaire « concave » est allongée et simplifiée (disparition des grilles indiciaires dites « hors échelle » avec lettres et chevrons).

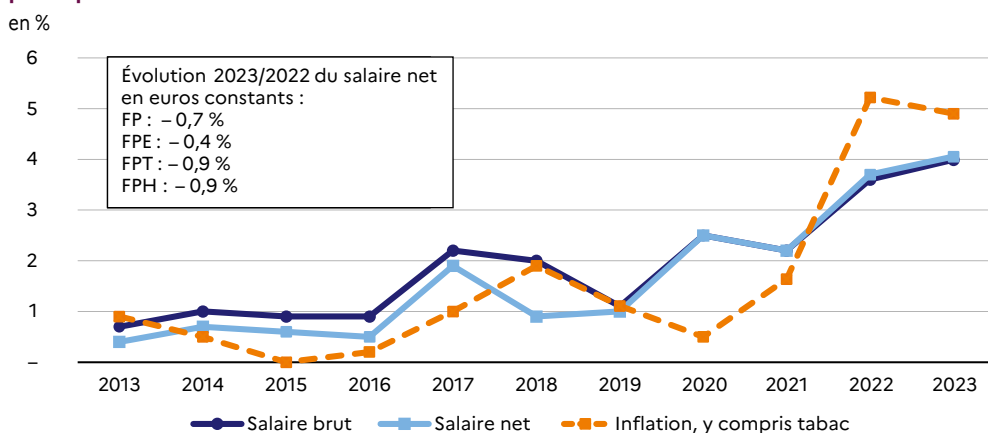
Les agents occupant des emplois fonctionnels relevant de l'encadrement supérieur sont rémunérés sur la base des grilles indiciaires des administrateurs de l'État, quel que soit leur corps d'origine. Cependant, compte tenu des emplois occupés, un dispositif d'accélération de carrière offrant des durées d'échelons raccourcies a été mis en place : l'accélération de carrière dépend du niveau de responsabilité de l'emploi fonctionnel. Quatre niveaux d'emplois fonctionnels ont ainsi été créés.

Les rémunérations dans la fonction publique

Compte tenu de la forte hausse des prix de 2023, le salaire net en euros constants des agents de la fonction publique diminue de 0,7%

L'inflation reste soutenue en 2023 (+ 4,9 % après + 5,2 % en 2022). Cela entraîne une baisse du pouvoir d'achat du salaire en EQTP des agents publics, dont le salaire net en euros constants diminue de 0,7 % en 2023, deuxième année d'évolution en euros constants négative après 2022 (**Figure 4**) [voir **Définitions**]. Les différences d'évolution entre versants de la fonction publique sont similaires à celles constatées sur les évolutions en euros courants. Ainsi, le salaire net moyen en euros constants diminue moins dans la FPE (– 0,4 %) que dans la FPT et la FPH (– 0,9 %).

Figure 4 : Évolution des salaires net et brut mensuels en euros courants dans la fonction publique



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 2023, le salaire net moyen des agents de la fonction publique augmente de 4,1 % en euros courants. Dans le même temps, les prix augmentent de 4,9 %. Ainsi, le pouvoir d'achat du salaire net moyen en EQTP des agents de la fonction publique diminue en 2023 de 0,7 %.

Pour l'ensemble des fonctionnaires de la fonction publique, les mesures générales visant à soutenir le traitement indiciaire (revalorisation du point, hausse du minimum de traitement, modification de la correspondance entre indice brut et indice majoré en début de grille) n'ont pas suffi à compenser la forte inflation, et se traduisent par une diminution en euros constants du traitement indiciaire (– 1,5 %). Les contributions des différentes composantes de la rémunération des fonctionnaires varient selon le versant (**Figure 5**).

Dans la FPE, le traitement indiciaire brut moyen diminue de 1,6 % en euros constants, mais les primes et rémunérations annexes, portées par les revalorisations destinées aux enseignants, progressent de 3,7 % en euros constants. Elles contribuent ainsi à hauteur de 1,1 point à l'évolution du salaire net moyen, permettant d'en limiter l'évolution négative en euros constants à 0,2 %.

Dans la FPT, le traitement indiciaire brut diminue également en euros constants (– 1,5 %). Les primes et rémunérations annexes sont stables en euros constants, et ne permettent pas de compenser l'évolution du salaire net moyen en euros constants, qui s'établit à – 1,2 %.

Dans la FPH, le traitement indiciaire brut diminue en euros constants (– 1,2 %) dans des proportions similaires à celles des autres versants de la fonction publique. Les primes et rémunérations annexes sont également en baisse en euros constants, à – 1,8 %.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2023

Figure 5 : Décomposition de l'évolution en euros constants du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique, en 2023

	FPE			FPT			FPH			FP		
	Niveau 2023 (en euros)	Évolution 2023/2022 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en points de %)	Niveau 2023 (en euros)	Évolution 2023/2022 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en points de %)	Niveau 2023 (en euros)	Évolution 2023/2022 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en points de %)	Niveau 2023 (en euros)	Évolution 2023/2022 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en points de %)
Salaire brut (a)	3 845	-0,3	-0,4	2 846	-1,1	-1,4	3 256	-1,4	-1,7	3 344	-0,8	-1,0
- Traitement brut	2 894	-1,6	-1,5	2 127	-1,5	-1,4	2 491	-1,2	-1,2	2 520	-1,5	-1,4
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	951	3,7	1,1	719	0,1	0,0	765	-1,8	-0,5	824	1,3	0,4
dont indemnité de résidence ⁽¹⁾	30	-1,7	0,0									
dont supplément familial ⁽¹⁾	31	-4,8	-0,1									
dont primes et rémunérations annexes, hors indemnités de résidence et SFT	890	4,2	1,1									
Contributions et cotisations sociales	729	-0,8	0,2	532	-0,9	0,2	614	-1,5	0,3	631	-1,0	0,2
- Cotisations salariales ⁽²⁾ (b)	367	-1,7	0,2	264	-1,7	0,2	305	-1,4	0,2	315	-1,7	0,2
- CSG et CRDS (c)	362	0,1	0,0	268	-0,1	0,0	309	-1,5	0,2	316	-0,4	0,0
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	3 116	-0,2	-0,2	2 314	-1,2	-1,2	2 642	-1,4	-1,4	2 714	-0,8	-0,8

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) Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.
(2) Majoritairement les cotisations retraite.

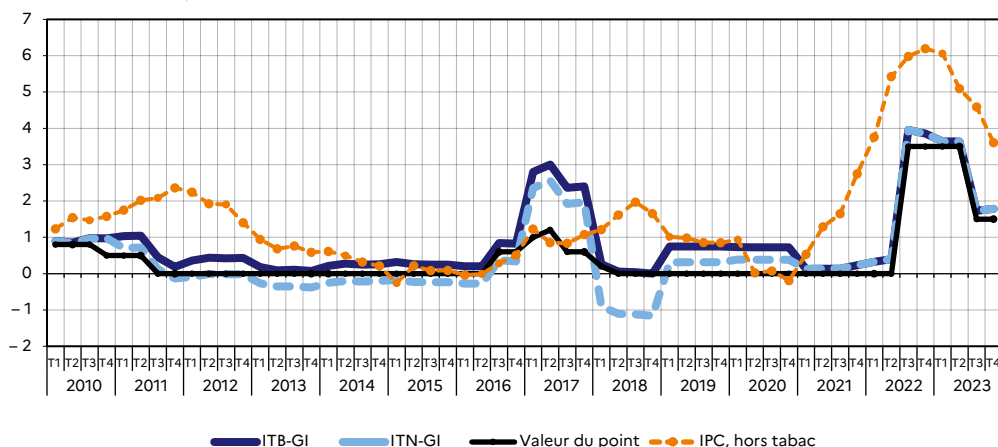
Lecture : En 2023, le salaire net moyen a diminué en euros constants de 0,8 % pour les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : - 1,0 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont - 1,4 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et + 0,4 % à l'évolution des primes et indemnités ; et + 0,2 % imputable aux cotisations sociales, dont les taux n'ont pas évolué.

Entre 2022 et 2023, une augmentation de 2,7 % de l'indice de traitement net-grille indiciaire de la FPE grâce aux mesures générales et catégorielles

En glissement annuel entre le dernier trimestre de 2022 et celui de 2023, l'indice de traitement net-grille indiciaire (ITN-GI) pour les agents non contractuels de la FPE augmente de 1,8% (**Figure 6**). Cette hausse s'explique en premier lieu par l'augmentation de 1,5% de la valeur du point de la fonction publique intervenue en milieu d'année (1^{er} juillet 2023). À cela s'ajoutent les revalorisations successives de l'indice majoré minimum de traitement.

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

Évolution annuelle (T/T-4), en %



Sources : DGAFF-SDessi ; Insee (pour les indices des prix).

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires et magistrats de la FPE.

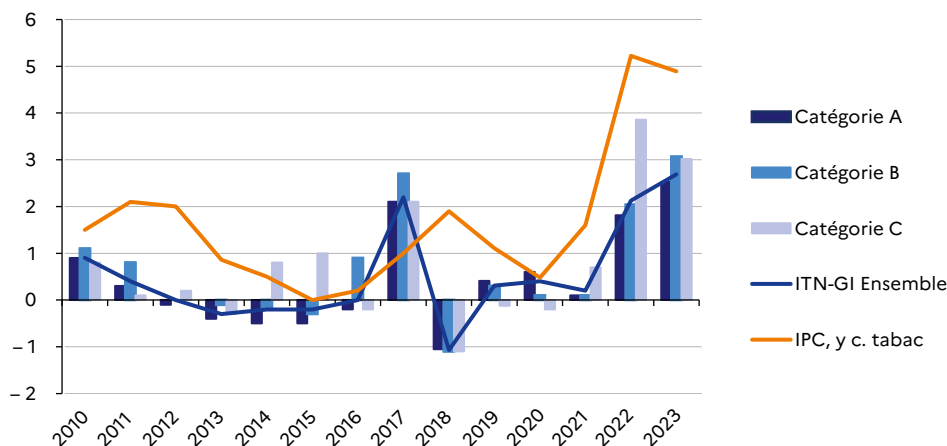
Lecture : La valeur du point a augmenté de 1,5 % au quatrième trimestre 2023 par rapport au quatrième trimestre 2022. L'ITB-GI a augmenté de 1,7 % au troisième trimestre 2023 par rapport au troisième trimestre 2022. L'ITN-GI a augmenté au même rythme en raison de la stabilité des taux de cotisation entre 2022 et 2023.

En moyenne annuelle, en 2023, l'ITN-GI a augmenté de 2,7% (**Figure 7**). Cette hausse s'explique majoritairement par les revalorisations successives de la valeur du point de la fonction publique : 3,5% au 1^{er} juillet 2022, puis 1,5% au 1^{er} juillet 2023. À cela s'ajoutent les revalorisations successives de l'indice majoré minimum de traitement en lien avec celles du smic dans un contexte de forte inflation (+ 4,9% en moyenne annuelle). L'évolution en moyenne annuelle est la plus élevée pour les agents de catégorie C (+ 3,0%), compte tenu du niveau des grilles indiciaires « C-Type », dans lesquelles les indices des premiers échelons suivent le relèvement de l'indice minimum de traitement et les premiers indices de la correspondance indice brut/indice majoré. L'évolution en moyenne annuelle pour les agents de catégorie B (+ 3,1%) est proche de celle des C et s'explique par les rééchelonnements indiciaires des gardiens de la paix, des brigadiers de police et des greffiers, tous corps de catégorie B. Enfin, en l'absence de mesures catégorielles pour les corps de catégorie A, l'évolution en moyenne des agents de cette catégorie est identique à celle de la valeur du point de la fonction publique (+ 2,5%).

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2023

Figure 7 : Évolution moyenne de l'ITN-GI et de l'indice des prix à la consommation depuis 2010

en %



Sources : DGAFP-SDessi ; Insee (pour les indices des prix).

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires et magistrats de la FPE.

Lecture : En 2023, l'IPC a progressé de 4,9 %, l'ITN-GI des fonctionnaires civils de catégorie A a augmenté de 2,5 %, celui des agents de catégorie B de 3,1 %, celui des agents de catégorie C de 3,0 %. Au total, l'ITN-GI progresse de 2,7 % pour l'ensemble des agents.

Encadré 2 : Premiers éléments sur l'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2024

Selon les comptes nationaux de l'Insee, la masse des salaires et traitements bruts des administrations publiques a augmenté de 4,2 % en 2024, et leurs effectifs d'emploi intérieur en équivalent temps plein ont augmenté (+ 1,2 %) par rapport à 2022. Ainsi, le salaire brut moyen en équivalent temps plein dans les administrations publiques augmenterait de 3,0 % en 2024. Dans sa dernière note de conjoncture de juillet, l'Institut national de la statistique et des études économiques (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, à partir des écarts dans les évolutions observées sur les millésimes passés entre le salaire moyen par tête dans les administrations publiques et le salaire moyen calculé dans les bases du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp), il est possible d'approcher l'évolution de la rémunération dans la fonction publique. Ainsi, le salaire net moyen dans la fonction publique augmenterait de 3,0 % en 2024.

Cette augmentation en 2024 s'explique en premier lieu par la hausse de 1,5 % de la valeur du point de la fonction publique intervenue au 1^{er} juillet 2023, qui joue à plein pour l'année 2024, et par l'attribution de cinq points d'indice majoré au 1^{er} janvier 2024 à l'ensemble des agents indicés (soit environ 25 euros brut par mois). Au-delà des mesures générales, certaines mesures spécifiques ont été déployées en 2024, telles que les primes exceptionnelles ou heures supplémentaires liées à l'activité des Jeux olympiques de Paris pour les personnels (tous versants confondus) mobilisés pendant cette période.

Après deux années de forte inflation (+ 5,2 % en 2022 et + 4,9 % en 2023), celle-ci ralentit en 2024 pour s'établir à 2,0 % en moyenne annuelle. Ainsi, l'évolution 2024 du salaire net moyen en euros constants serait positive, à 1,0 %, après deux années d'évolution négative.

Deux tiers des agents de la fonction publique restent en place de fin 2022 à fin 2023

Dans l'ensemble de la fonction publique, les deux tiers des agents employés au cours de l'année 2022 ont travaillé 24 mois consécutifs, de janvier 2022 à décembre 2023, 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 2022, et quatre sur dix parmi les contractuels.

Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à avoir travaillé pour le même employeur et avec la même quotité de travail : 64%, contre 69%. 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. Seulement la moitié des 60 ans ou plus restent en place deux années consécutives, du fait des départs en retraite.

Figure 8 : Proportion d'agents en place en 2022 et 2023⁽¹⁾, suivant le versant en %

	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP
Ensemble	61	69	69	66
Fonctionnaires	67	78	76	73
dont catégorie A	67	73	72	69
dont catégorie B	69	75	76	73
dont catégorie C	66	79	80	78
Contractuels	40	41	52	43
Autres catégories et statuts	68	64	62	66
Ensemble, hors bénéficiaires de contrats aidés	61	70	69	66
Bénéficiaires de contrats aidés	5	18	17	17
Femmes	59	66	68	64
Hommes	64	74	73	69
Moins de 30 ans	32	42	55	42
30-39 ans	52	62	65	59
40-49 ans	69	74	77	72
50-59 ans	73	80	79	77
60 ans ou plus	51	57	52	53

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) Personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, inclut 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 : 61 % des agents présents dans la FPE en 2022 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2022 et de 2023.

La rémunération des agents restés en place augmente légèrement 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 2023 en euros courants (+ 5,3%), même si elle progresse à un rythme inférieur à 2022 (+ 5,8%). Mais l'inflation soutenue de 2023 limite sensiblement cette évolution en euros constants : + 0,4 %, tout comme en 2022 (+ 0,5 %) [Figure 9].

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2023

Figure 9 : Évolution en 2023 en euros constants du salaire net des agents en place⁽¹⁾, en 2022 et 2023, dans la fonction publique
en %

	Ensemble FP					
	RMPP	Distribution des évolutions individuelles				
		Médiane	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile
Ensemble	0,4	0,3	- 5,6	- 2,3	3,5	7,9
Fonctionnaires	0,0	0,0	- 5,6	- 2,4	3,0	6,8
dont catégorie A	0,4	0,3	- 5,2	- 2,2	3,6	7,5
dont catégorie B	- 0,6	- 0,4	- 6,7	- 2,7	2,4	6,5
dont catégorie C	- 0,1	0,0	- 5,4	- 2,3	2,7	6,3
Contractuels	2,1	2,0	- 4,7	- 1,3	6,3	12,0
Autres catégories et statuts	1,2	1,1	- 8,6	- 2,7	5,5	11,9
Ensemble, hors bénéficiaires de contrats aidés	0,4	0,3	- 5,6	- 2,3	3,5	7,9
Bénéficiaires de contrats aidés	7,2	4,5	- 1,8	0,7	11,8	20,8
Femmes	0,5	0,5	- 5,4	- 2,1	3,7	8,1
Hommes	0,1	0,0	- 5,9	- 2,5	3,2	7,6
Moins de 30 ans	2,5	2,5	- 5,7	- 0,8	6,4	12,1
30-39 ans	1,6	1,3	- 5,6	- 1,6	4,9	10,2
40-49 ans	0,5	0,3	- 5,3	- 2,2	3,4	7,6
50-59 ans	- 0,3	- 0,3	- 5,7	- 2,5	2,6	6,3
60 ans ou plus	- 0,9	- 0,5	- 6,5	- 2,7	2,2	5,9

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) Personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, inclut 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 2022 et 2023, le salaire net moyen a augmenté de 0,4 %. Pour la moitié des agents en place en 2022 et 2023, le salaire net a augmenté de 0,3 %. Il a diminué de 5,6 % pour 10 % des agents et augmenté de plus de 7,9 % pour 10 % des agents.

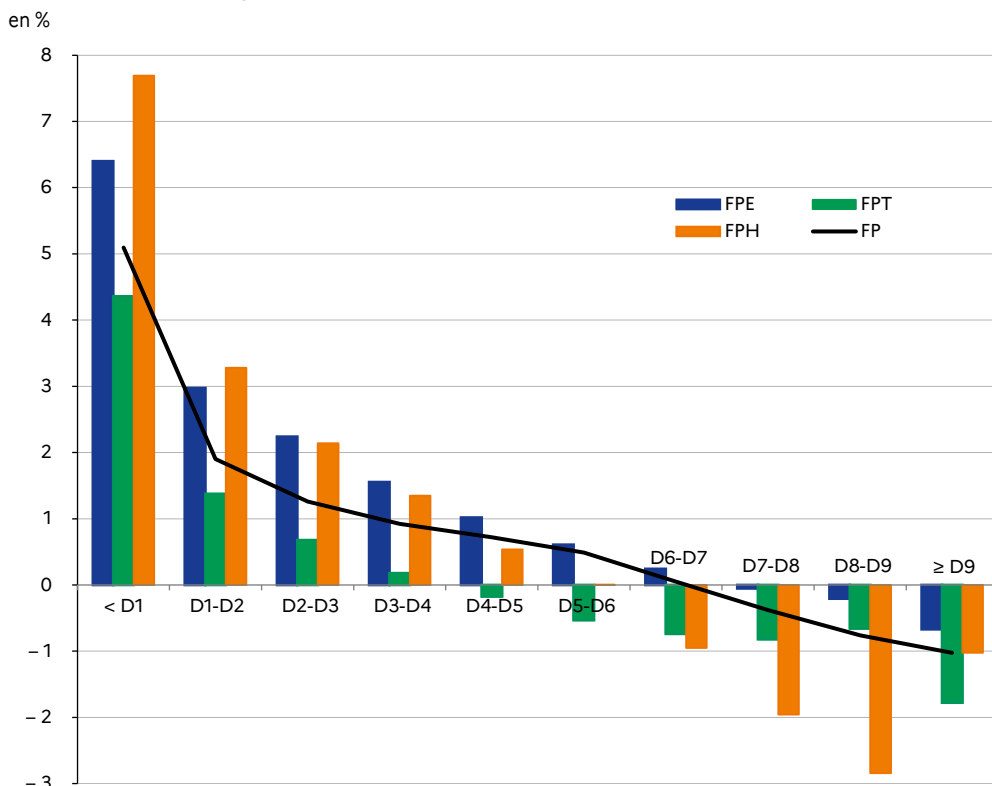
Un dixième des agents restés en place entre 2022 et 2023 avec la même quotité de travail ont bénéficié d'une hausse de pouvoir d'achat supérieure à 7,9%. A contrario, un dixième de ces agents ont vu leur rémunération nette reculer d'au moins 5,6%. Conformément à la forme générale des carrières salariales, c'est pour les agents les plus jeunes que l'évolution de la rémunération nette a été la plus dynamique (+ 2,5% en moyenne pour les moins de 30 ans et + 1,6% pour les 30-39 ans en euros constants). Les évolutions ralentissent au fil des âges, et sont même négatives en euros constants pour les agents âgés de plus de 50 ans (- 0,3% pour les 50-59 ans et - 0,9% pour les 60 ans ou plus).

Compte tenu des mesures salariales de 2023 à destination des bas salaires (hausse du minimum de traitement indiciaire, hausse du smic, PPAE), la rémunération progresse davantage pour les premiers déciles : + 5,1% en euros constants pour les agents en place appartenant au premier décile de rémunération en 2022, + 1,9% pour le second, puis l'évolution décroît et devient négative à partir du huitième décile (Figure 10).

La RMPP nette en euros constants progresse notablement pour les contractuels (+ 2,1%), alors qu'elle est stable pour les fonctionnaires (+ 0,0%). Cela s'explique par plusieurs éléments : d'une part, l'augmentation de la valeur du point d'indice profite pleinement aux contractuels dits « indicés », dont la rémunération repose quasi exclusivement sur le traitement indiciaire brut; et, d'autre part, les agents contractuels sont en moyenne plus faiblement rémunérés que les fonctionnaires et ont davantage bénéficié des mesures à destination des bas salaires.

Compte tenu des mesures spécifiques destinées aux agents de la FPE, l'évolution de la RMPP nette y est plus dynamique (+ 0,9% en euros constants), là où elle est tout juste positive (+ 0,1%) pour la FPH et négative pour la FPT (- 0,2%). Notamment, plus d'un fonctionnaire sur deux de la FPE exerce une profession d'enseignant et a vu sa RMPP nette progresser de 1,2% en euros constants.

Figure 10 : Évolution en euros constants de la RMPP nette des agents en place en 2022 et 2023⁽¹⁾, selon leur position relative dans la distribution des salaires en 2022



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, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, inclut 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 2022 et 2023 qui percevaient en 2022 un salaire net inférieur au premier décile des agents en place ont connu en 2023 une évolution de leur RMPP nette de 5,1 %.

Le pouvoir d'achat du salaire augmente pour seulement la moitié des agents en place

Tout comme en 2022, compte tenu de la forte inflation, la part des agents en place dans la fonction publique dont la rémunération nette a moins évolué que l'inflation s'établit à 47%. 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 (42%) que dans la FPH et la FPT (respectivement 46% et 53%) [Figure 11].

La proportion des agents dont le niveau de rémunération a baissé en euros courants est similaire à celle relevée en 2022, et s'établit à 12%, en retrait de ce qu'on observait sur la période 2019-2021 (autour de 20%). De fait, comme en 2022, 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, qui a fait progresser leur rémunération en euros courants d'au moins 2,5% en 2023.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2023

Figure 11 : Proportion d'agents en place⁽¹⁾ en 2022 et 2023 dont le salaire net a évolué négativement ou moins que l'inflation en 2023
en %

Proportion d'agents dont le salaire net...	FPE		FPT		FPH		Ensemble FP	
	... a évolué négativement en 2023	... a moins évolué que l'inflation en 2023	... a évolué négativement en 2023	... a moins évolué que l'inflation en 2023	... a évolué négativement en 2023	... a moins évolué que l'inflation en 2023	... a évolué négativement en 2023	... a moins évolué que l'inflation en 2023
Ensemble	10	42	12	53	17	46	12	47
Fonctionnaires	10	44	12	55	18	49	12	50
dont catégorie A	8	42	9	53	23	57	12	47
dont catégorie B	14	54	11	58	18	51	15	54
dont catégorie C	11	38	12	55	10	34	12	50
Contractuels	10	34	10	40	11	29	10	35
Autres catégories et statuts	16	38	13	61	21	51	17	42
Ensemble, hors bénéficiaires de contrats aidés	10	42	12	53	17	46	12	47
Bénéficiaires de contrats aidés	2	15	4	17	2	8	4	16
Femmes	8	39	11	52	17	46	12	45
Hommes	13	47	12	55	17	45	13	50
Moins de 30 ans	10	26	8	32	16	33	12	30
30-39 ans	10	32	9	43	18	41	12	38
40-49 ans	10	42	12	54	17	47	12	47
50-59 ans	11	48	13	58	17	52	13	53
60 ans ou plus	12	53	15	59	20	57	14	56

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) Personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, inclut 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 2022 et de 2023, le salaire a baissé nominalement pour 10 % d'entre eux, et il a évolué moins vite que l'inflation pour 42 % d'entre eux.

Parmi les fonctionnaires ayant connu une baisse de salaire en euros courants, 19% ont connu une baisse simultanée de leur traitement et de leurs primes et indemnités, 68% une baisse de leurs seules primes et 13% une baisse de leur traitement indiciaire brut. Les évolutions à la baisse 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) [Volat, 2023].

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.

Dans la FPE, l'évolution de la rémunération moyenne des personnes en place est négative pour les agents de catégorie B

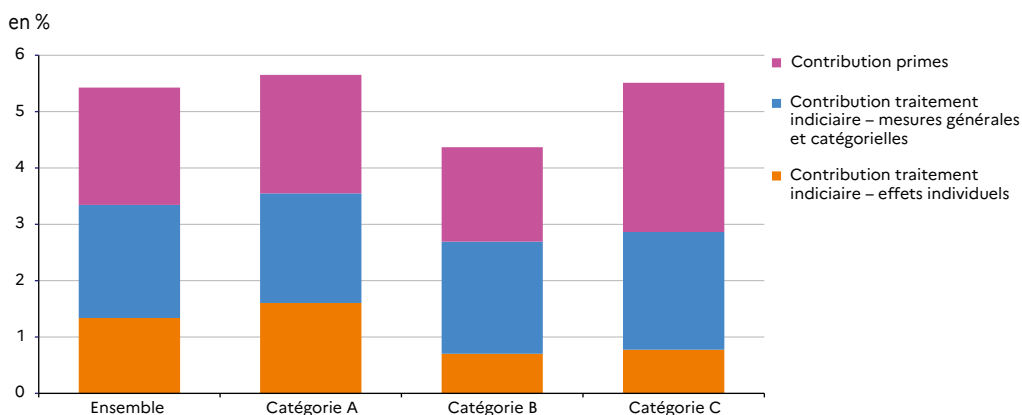
L'évolution de la RMPP dans la FPE est positive en euros constants (+ 0,9%) entre 2022 et 2023. L'évolution est positive pour les fonctionnaires des catégories A et C (respectivement + 1,0% et + 0,8%), alors qu'elle est négative pour les agents de catégorie B (- 0,5%).

Les rémunérations dans la fonction publique

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'ITB-GI peut correspondre à l'évolution du traitement indiciaire brut des agents présents 24 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 2023, l'évolution de la RMPP brute en euros courants des fonctionnaires civils de la FPE (+ 5,4%) est portée par les mesures générales et catégorielles, ainsi que par les primes (respectivement 2,0 et 2,1 points). Le GVT positif – c'est-à-dire les évolutions du traitement indiciaire liées aux effets individuels – contribue à hauteur de 1,3 point (Figure 12).

Figure 12 : Décomposition de l'évolution de la RMPP brute en euros courants des fonctionnaires civils de la FPE entre 2022 et 2023



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF-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 2023, la RMPP brute des fonctionnaires civils de la FPE a augmenté de 5,4 % en euros courants. Cette évolution peut se décomposer ainsi : + 1,3 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant de l'effet carrière, + 2,0 % imputables à l'augmentation du traitement indiciaire relevant des mesures générales, catégorielles et statutaires, et + 2,1 % imputables à l'augmentation des primes.

Au-delà des mesures générales indiciaires, les mesures indemnitaires à destination des enseignants et celles issues de la réforme de la haute fonction publique contribuent à la hausse de la RMPP brute des fonctionnaires de catégorie A en euros courants (+ 5,7%).

Pour les agents de catégorie B, les mesures générales et catégorielles (gardiens de la paix, brigadiers de police, greffiers, etc.) revalorisent le traitement indiciaire (+ 2,0 points), mais aucune mesure spécifique ne concerne les primes de cette catégorie. Ainsi, l'évolution de leur RMPP brute est inférieure à celle des agents des autres catégories hiérarchiques (+ 4,4%).

L'ensemble des mesures de 2023 visant à préserver le pouvoir d'achat des bas salaires concerne particulièrement les agents de catégorie C : hausses du minimum de traitement indiciaire en janvier et mai, rééchelonnement indiciaire des grilles par la modification de la correspondance entre indice brut et indice majoré en juillet, et prime de pouvoir d'achat exceptionnelle en octobre. Ces mesures leur permettent de bénéficier d'une augmentation de leur RMPP brute de 5,5%.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2023

Parmi les agents civils de la FPE, six sur dix sont restés en place entre 2022 et 2023, mais cette proportion varie selon les départements ministériels (ministères et établissements publics). Ainsi, 69% des personnels civils du ministère de l'Intérieur et de l'Outre-mer sont restés en place, 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, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, 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 (+ 1,6%, contre + 0,9%). C'est le cas aussi pour le ministère de la Justice (+ 1,9%), grâce aux mesures à destination des greffiers ou des magistrats dans le cadre de la réforme de la haute fonction publique, et pour le département ministériel de la Culture (+ 2,2%), à la suite des revalorisations salariales à destination de certains corps (conservateurs du patrimoine, maîtres de conférences, etc.).

Figure 13 : Évolution de la RMPP nette en 2023 dans la FPE, selon le département ministériel
en %

	RMPP nette 2023/2022 dans la FPE				
	Proportion des agents de 2022 présents en 2023	Évolution de la rémunération en euros courants	Évolution de la rémunération en euros constants	Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2023	Proportion d'agents dont le salaire net a moins évolué que l'indice des prix à la consommation
Ensemble	61	5,8	0,9	10	42
Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	61	6,5	1,6	7	36
Intérieur et Outre-mer	69	4,8	- 0,1	14	54
Ministères économiques et financiers	61	4,3	- 0,5	8	57
Ministères sociaux	65	4,3	- 0,5	13	58
Justice	62	6,9	1,9	11	33
Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires	66	2,7	- 2,1	24	59
Armées	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Agriculture et Alimentation	62	5,9	0,9	11	48
Culture	68	7,1	2,2	6	33
Services du Premier ministre	60	5,7	0,8	8	47
Europe et Affaires étrangères	51	5,7	0,8	11	63

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFPSDessi.

n.d. : 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, apprentis, contrats d'engagement du service public et internes ; y compris contrats aidés.

Lecture : En 2023, la RMPP nette augmente de 5,8 % en euros courants et de 0,9 % 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, 10 % ont eu une évolution négative de leur rémunération, et 42 % une évolution de leur rémunération plus faible que celle de l'inflation.

La rémunération moyenne des personnes en place diminue de 0,2% en euros constants dans la FPT

Dans la FPT, la RMPP nette en euros constants est en baisse de 0,2 % en 2023 (après + 0,2% entre 2021 et 2022) (**Figure 14**). Elle augmente jusqu'à 1,1% pour les départements et baisse jusqu'à 1,3% dans les régions. Cette différence s'explique en partie par une forte présence d'assistants sociaux éducatifs dans les départements, ceux-ci ayant bénéficié de l'extension de la prime Ségur en 2023 (+ 49 points d'indice).

Pour les fonctionnaires de la FPT, la RMPP baisse de 0,4% en euros constants, alors que, pour les contractuels, elle augmente de 1,6%. Ainsi, la rémunération des fonctionnaires en place n'a pas assez progressé pour compenser l'inflation. À l'inverse, les contractuels occupent principalement des emplois assimilés à la catégorie C et ont donc davantage bénéficié des mesures de préservation du pouvoir d'achat.

Les rémunérations dans la fonction publique

Figure 14 : Évolution de la RMPP nette en 2023 dans la FPT, selon le type de collectivité en %

	RMPP nette 2023/2022 dans la FPT				
	Proportion des agents de 2022 présents en 2023	Évolution de la rémunération en euros courants	Évolution de la rémunération en euros constants	Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2023	Proportion d'agents dont le salaire net a moins évolué que l'indice des prix à la consommation
Ensemble	69	4,7	- 0,2	12	53
Communes	69	4,2	- 0,6	13	55
Établissements communaux (CCAS, CDE, etc.) ⁽¹⁾	58	5,4	0,5	12	48
EPCI ⁽²⁾ à fiscalité propre	70	4,7	- 0,1	11	53
Autres structures intercommunales (Sivom, Sivu, syndicats mixtes)	63	5,4	0,5	10	50
Départements	73	6,1	1,1	8	45
Services départementaux d'incendie et de secours	85	4,9	0,0	9	63
Centres de gestion et CNFPT ⁽³⁾	41	5,6	0,7	6	39
Régions	74	3,5	- 1,3	15	55
Autres collectivités locales ⁽⁴⁾	62	5,1	0,2	9	51

Source : Siasp, Insee. Traitements DGCL-DESL, DGAFP-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.
(1) CCAS : Centres communaux d'action sociale ; CDE : Caisses des écoles.
(2) EPCI : Établissements publics de coopération intercommunale.
(3) CNFPT : Centre national de la fonction publique territoriale (délégations départementales et services centraux).
(4) Caisses de crédit municipal, régies, EPA locaux.
Lecture : En 2023, la RMPP nette augmente de 4,7 % en euros courants et baisse de - 0,2 % 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, 12 % ont eu une évolution négative de leur rémunération, et 53 % une évolution de leur rémunération plus faible que celle de l'inflation.

L'évolution de la RMPP nette des salariés de la FPH est stable en euros constants en 2023

Le pouvoir d'achat de la RMPP nette des agents de la FPH est stable en euros constants en 2023 (Figure 15). Les effets positifs des gains d'ancienneté, des progressions de carrière et des mesures de revalorisation salariale sont quasi annulés par l'inflation (+ 0,1 %).

L'évolution de la RMPP nette en euros constants est négative pour les personnels des services de soins (- 0,6%) et stable pour les personnels médico-techniques (- 0,1%). Elle est positive pour les autres filières d'emploi : de + 1,0% pour les personnels techniques et ouvriers à + 1,5% pour les personnels de direction et les personnels administratifs.

Pour les fonctionnaires de la FPH, après quatre ans de hausse, la RMPP diminue de 0,7%, notamment pour les catégories A (- 1,5%) et B (- 0,7%). En revanche, elle augmente pour les catégories C (+ 1,3%), les contractuels (+ 2,9%) et les autres catégories et statuts (+ 1,3%).

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2023

Figure 15 : Évolution de la RMPP nette en 2023 dans la FPH, selon la filière d'emploi en %

	RMPP nette 2023/2022 dans la FPH				
	Proportion des agents de 2022 présents en 2023	Évolution de la rémunération en euros courants	Évolution de la rémunération en euros constants	Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2023	Proportion d'agents dont le salaire net a moins évolué que l'indice des prix à la consommation
Ensemble	69	5,0	0,1	17	46
Personnels de direction et personnels administratifs	72	6,5	1,5	8	33
Personnels des services de soins	69	4,2	- 0,6	20	49
Personnels médico-techniques	73	4,7	- 0,1	17	49
Personnels éducatifs et sociaux	63	6,1	1,2	9	38
Personnels techniques et ouvriers	75	5,9	1,0	11	37
Personnels médicaux	62	6,3	1,3	21	51
Non ventilés	28	10,9	5,7	9	28

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 ; y compris contrats aidés.
Lecture : En 2023, dans la FPH, la rémunération des agents en place augmente de 5,0 % en euros courants et de 0,1 % 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, 17 % ont eu une évolution négative de leur rémunération, et 46 % une évolution de leur rémunération plus faible que celle de l'inflation.

Les écarts de salaire entre entrants et sortants expliquent l'essentiel de la baisse 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 sur l'évolution du salaire moyen, avec une contribution négative de 0,9 point pour la FPH de 0,6 point pour la FPE et la FPT, et de 0,7 point pour l'ensemble de la fonction publique. Il reflète le fait que les jeunes générations entrant dans la fonction publique sont moins rémunérées que les générations sortantes, plus âgées (« effet de noria »). La plus forte contribution du salaire net moyen des agents en place est positive pour la FPE (+ 0,6 point), compte tenu des mesures à destination de ce versant. En revanche, dans la FPT et la FPH, la contribution des personnes en place à l'évolution du salaire net en euros constants est quasi nulle (respectivement - 0,1 point et 0,1 point).

Les rémunérations dans la fonction publique

Figure 16 : Décomposition de l'évolution du salaire net moyen entre présents, entrants-sortants et salariés ayant changé de situation entre 2022 et 2023

en %

Évolution 2023/2022 (en euros constants)	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP
Salaire net	- 0,4	- 0,9	- 0,9	- 0,7
Contributions (en points) :				
- des évolutions de salaire net moyen des personnes en place ⁽¹⁾	0,6	- 0,1	0,1	0,2
- des évolutions de salaire net moyen des salariés fluctuants ⁽²⁾	- 0,3	- 0,2	0,0	- 0,2
- des écarts de salaire net moyen entre entrants et sortants ⁽³⁾	- 0,6	- 0,6	- 0,9	- 0,7
- des variations d'effectifs ⁽⁴⁾	- 0,1	0,0	- 0,1	0,0

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) 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 2022 ou en 2023 ou salariés sortants en 2022 ou en 2023.
(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 2022 et 2023. La contribution des variations d'effectifs à l'évolution du salaire moyen correspond à ce dernier terme.
Lecture : Entre 2022 et 2023, dans la fonction publique, la baisse du salaire net en euros constants est de 0,7 %, Elle résulte pour 0,2 point de l'évolution du salaire net moyen des personnes en place, pour - 0,2 point de l'évolution du salaire net moyen des salariés fluctuants et pour - 0,7 point de l'évolution du salaire net moyen des salariés entrants et sortants.

Sources, avertissement et définitions

Sources

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 (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).

- 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 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 et les élus 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 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, et en exclut certains, notamment lorsque des variables de contrôle sur les salaires paraissent incohérentes. C'est la raison pour laquelle il est parfois fait mention d'« effectifs utilisés pour le calcul des salaires » dans les données complémentaires.

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.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2023

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 2022 ont cependant été recalculées afin de présenter des évolutions annuelles cohérentes et homogènes entre les années 2022 et 2023.

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.

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 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.

Les rémunérations dans la fonction publique

Pour en savoir plus

- Dixte C., Guiton M. et Volat G. (2024), « Les rémunérations dans la fonction publique en 2022 », in « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique », édition 2024, DGAFP.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-remunerations-dans-la-fonction-publique-en-2022>
- Sokhna N. P. et Duquesne T. (2024), « Les salaires dans le secteur privé en 2023 – L'augmentation des salaires reste inférieure à l'inflation », *Insee Première* n° 2020, Insee, octobre.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8270416?continue>
- Massis D. (2025), « Les écarts de rémunération brute entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans les ministères en 2024 », *Stats Rapides* n° 116, DGAFP, mars.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-ecarts-de-remuneration-brute-entre-les-femmes-et-les-hommes-fonctionnaires-dans-les-ministeres-en-2024>
- Insee (2025), « Emploi, chômage, revenus du travail », *Insee Références*, édition 2025.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8376908>
- Gilbert B. et Volat G. (2025), « Les salaires dans la fonction publique de l'État en 2023 », *Insee Première* n° 2065, Insee, juillet.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8612453>
- Esbelin L. et Guiton M. (2025), « Les salaires dans la fonction publique territoriale en 2023 », *Insee Première* n° 2066, Insee, juillet.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8611947>
- Moreau T., Andriamboavonjy T. et Dixte C. (2025), « Les salaires dans la fonction publique hospitalière en 2023 », *Insee Première* n° 2067, Insee, juillet.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8612479>

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 2023

La formation professionnelle dans la fonction publique de l'État en 2023

Anthony CARUSO¹
Thomas FARGEAS¹

Les effectifs en formation professionnelle ainsi que le nombre de jours de formation effectués par les personnels civils des ministères augmentent entre 2022 et 2023, de 10% pour les effectifs et de 11% pour le nombre de jours suivis. La hausse du nombre de jours de formation concerne la formation statutaire (+ 16% à champ constant) plus que la formation non statutaire (+ 6% à champ constant).

Un agent a suivi en moyenne 4,8 jours de formation professionnelle en 2023, dont 2,3 jours de formation statutaire et 2,5 jours de formation non statutaire. Ce volume est plus élevé pour les personnels de catégorie B, avec une moyenne de 8,7 jours de formation, contre 5,9 jours pour les agents de catégorie C et 3,6 jours pour la catégorie A. Les hommes ont suivi en moyenne 6,0 jours de formation dans l'année, tandis que les femmes ont bénéficié de 4,2 jours.

La formation continue représente la plus grande part des jours de formation professionnelle non statutaire (86%), les congés de formation professionnelle en représentent 9% et la préparation des examens et des concours, 5%.

En 2023, 8,1 millions de jours de formation (voir Source, définitions et méthode) ont été dispensés aux personnels de la fonction publique de l'État (**Figure 1**). Ce chiffre représente une augmentation de 11% par rapport à 2022.

Chaque agent a suivi en moyenne 4,8 jours de formation durant l'année 2023, se répartissant en 2,3 jours de formation statutaire et 2,5 jours de formation non statutaire. Le nombre moyen de jours suivis est en augmentation constante depuis 2020, avec une hausse de 0,3 jour entre 2022 et 2023.

Les agents de catégorie B restent ceux qui suivent le plus de jours de formation, avec une moyenne de 8,7 jours par agent en 2023, alors que ce chiffre est de 3,6 jours pour les agents de catégorie A et de 5,9 jours pour ceux de catégorie C. Les hommes ont suivi en moyenne 6,0 jours de formation, contre 4,2 jours pour les femmes (**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).

1. SDessi-DGAFP.

La formation professionnelle dans la fonction publique de l'État

Figure 1 : Effectifs en formation professionnelle et nombre de jours suivis par ministère en 2023

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	500	82 900	2,8	25 700	40 400	1,4	26 200	123 300	4,1
Armées	2 200	30 000	0,4	47 000	132 000	1,9	49 200	162 000	2,4
Culture	100	11 300	0,5	33 200	68 500	2,8	33 300	79 800	3,3
Europe et Affaires étrangères ⁽²⁾	nd	nd	nd	8 200	105 500	nd	8 200	105 500	nd
Ministères économiques et financiers	36 600	1100 800	8,5	451 500	518 300	4,0	488 100	1619 100	12,5
Éducation nationale, Jeunesse et Sports ⁽³⁾	132 800	209 000	0,2	1 467 000	2 120 500	2,0	1 599 800	2 329 500	2,2
Intérieur et Outre-mer	412 400	1 251 300	6,2	439 300	723 800	3,6	851 700	1 975 100	9,9
Justice	13 200	1 059 800	11,3	139 600	267 800	2,9	152 800	1 327 700	14,2
Services du Premier ministre	6 400	7 700	0,7	19 400	22 500	2,1	25 800	30 200	2,8
Ministères sociaux	300	47 000	3,4	21 100	36 300	2,7	21 500	83 300	6,1
Transition écologique et cohésion des territoires	9 700	110 500	2,4	84 800	137 200	3,0	94 600	247 800	5,4
Ensemble, hors Éducation nationale	481 400	3 701 400	6,0	1 270 000	2 052 400	3,3	1 751 400	5 753 800	9,3
Ensemble, y compris Éducation nationale ⁽³⁾	614 200	3 910 400	2,3	2 737 000	4 172 900	2,5	3 351 200	8 083 300	4,8
Évolution 2023/2022 ⁽⁴⁾	5%	16%	–	11%	6%	–	10%	11%	–

Sources : Enquêtes annuelles Formation, DGAFPSDessi ; 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 (établissements publics à caractère administratif), dont ceux de l'École nationale de la magistrature et du musée du Louvre, par exemple.

nd : Données non disponibles.

(1) Nombre de jours de formation suivis au cours de l'année 2023 rapporté aux effectifs physiques au 31 décembre de l'année 2023. Les effectifs utilisés pour le calcul de cet indicateur sont issus du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp, Insee).

(2) Les effectifs et nombre de jours de la formation non statutaire au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères ont été pris en compte pour le calcul des lignes « Ensemble » ; les données de la formation statutaire de ce ministère ont été estimées comme très faibles et n'ont donc pas été comptabilisées.

(3) Hors Enseignement supérieur et Recherche.

(4) Les évolutions ont été calculées à champ constant. Elles ne tiennent pas compte des ministères qui ont vu leur champ d'étude évoluer entre 2022 et 2023, notamment les ministères de l'Agriculture, des Armées, de l'Europe et des Affaires étrangères ainsi que les Services du Premier ministre (voir Source, définitions et méthode).

Lecture : En 2023, les agents ont suivi en moyenne 4,8 jours de formation professionnelle, dont 2,3 jours de formation statutaire et 2,5 jours de formation non statutaire.

La formation professionnelle
dans la fonction publique de l'État en 2023

Figure 2 : Nombre moyen de jours de formation professionnelle par agent selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2023
en nombre de jours

		Formation statutaire		Formation non statutaire		Ensemble	
		Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent
Catégorie A	Femmes	843 600	1,1	1 856 900	2,4	2 700 500	3,5
	Hommes	545 500	1,5	809 300	2,3	1 354 800	3,8
	Ensemble	1 389 000	1,2	2 666 200	2,4	4 055 200	3,6
Catégorie B	Femmes	511 300	4,2	386 400	3,2	897 700	7,3
	Hommes	889 700	5,9	594 200	3,9	1 484 000	9,8
	Ensemble	1 401 000	5,1	980 600	3,6	2 381 700	8,7
Catégorie C et ouvriers d'État	Femmes	575 000	3,2	286 400	1,6	861 300	4,8
	Hommes	545 300	5,4	239 700	2,4	785 100	7,8
	Ensemble	1 120 300	4,0	526 100	1,9	1 646 400	5,9
Ensemble	Femmes	1 929 800	1,8	2 529 700	2,4	4 459 500	4,2
	Hommes	1 980 500	3,3	1 643 200	2,7	3 623 800	6,0
	Ensemble	3 910 400	2,3	4 172 900	2,5	8 083 300	4,8

Sources : Enquête annuelle Formation, DGAFP-SDessi ; Siasp, Insee.
Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger, hors Enseignement supérieur et Recherche. Les ministères de la Justice et de la Culture intègrent les effectifs en formation de certains EPA (établissements publics à caractère administratif), dont ceux de l'École nationale de la magistrature et du musée du Louvre, par exemple.
Lecture : En 2023, les agents de catégorie B ont suivi en moyenne 8,7 jours de formation professionnelle, dont 5,1 jours pour la formation statutaire et 3,6 jours pour la formation non statutaire.

La formation statutaire délivrée à plus d'agents qu'en 2022

La formation professionnelle statutaire est une formation obligatoire définie dans le statut de certains agents publics (voir Source, définitions et méthode). Les ministères gestionnaires de corps de fonctionnaires nécessitant une formation statutaire longue y consacrent logiquement un effort plus important. Ainsi, la formation statutaire des personnels du ministère de la Justice, notamment pour les magistrats du corps judiciaire, les greffiers et les corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire, représente en moyenne 11,3 jours par agent en 2023. De même, la formation statutaire du ministère de l'Économie et des Finances s'élève à 8,5 jours par agent.

Par rapport à 2022, le nombre de jours de formation statutaire a augmenté de 16%. Cette hausse concerne la majorité des ministères, en particulier ceux affichant les volumes les plus élevés de jours de formation, comme les ministères de l'Économie et des Finances, de la Justice et de l'Intérieur. Les effectifs en formation ont quant à eux augmenté de 5% entre 2022 et 2023.

Le nombre moyen de jours passés en formation statutaire s'élève en 2023 à 5,1 pour les agents de catégorie B, alors qu'il est de 4,0 par agent de catégorie C et de seulement 1,2 pour ceux de catégorie A. Ces écarts entre les catégories s'expliquent par l'obligation de suivre une formation statutaire pour de nombreux corps de catégorie B et C (gardien de la paix, greffier, surveillant pénitentiaire, etc.).

Le nombre de jours de formation statutaire par agent est en moyenne plus faible pour les femmes que pour les hommes : 1,8 jour contre 3,3 jours en 2023. 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

La formation non statutaire de nouveau en hausse en 2023

La formation professionnelle non statutaire est une formation généralement facultative², destinée à parfaire ou développer les compétences des agents au cours de leur carrière. Il existe plusieurs dispositifs de formation professionnelle. La formation continue, dispositif le plus courant, représente 86% des jours de formation non statutaire effectués en 2023, soit 2,1 jours par agent (**Figure 3**). Le congé de formation professionnelle, qui concerne principalement les agents de catégorie A, représente 9% des jours de formation non statutaire suivis en 2023. Enfin, la préparation aux examens et concours concerne 5% des jours suivis, soit 0,1 jour par agent.

Figure 3 : Nombre moyen de jours de formation non statutaire par agent selon le dispositif et la catégorie hiérarchique en 2023

en nombre de jours

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C et ouvriers d'État	Ensemble des personnels	Répartition par dispositif (en %)
Formation continue	2,0	3,3	1,7	2,1	86
Congé de formation professionnelle	0,3	0,1	0,1	0,2	9
Préparation aux examens et concours	0,1	0,2	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	2,4	3,6	1,9	2,5	100

Sources : Enquête annuelle Formation, DGAFP-SDessi ; Siasp, Insee.

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger, hors Enseignement supérieur et Recherche. Les ministères de la Justice et de la Culture intègrent les effectifs en formation de certains EPA (établissements publics à caractère administratif), dont ceux de l'École nationale de la magistrature et du musée du Louvre, par exemple.

Lecture : En 2023, les agents ont suivi en moyenne 2,5 jours de formation non statutaire.

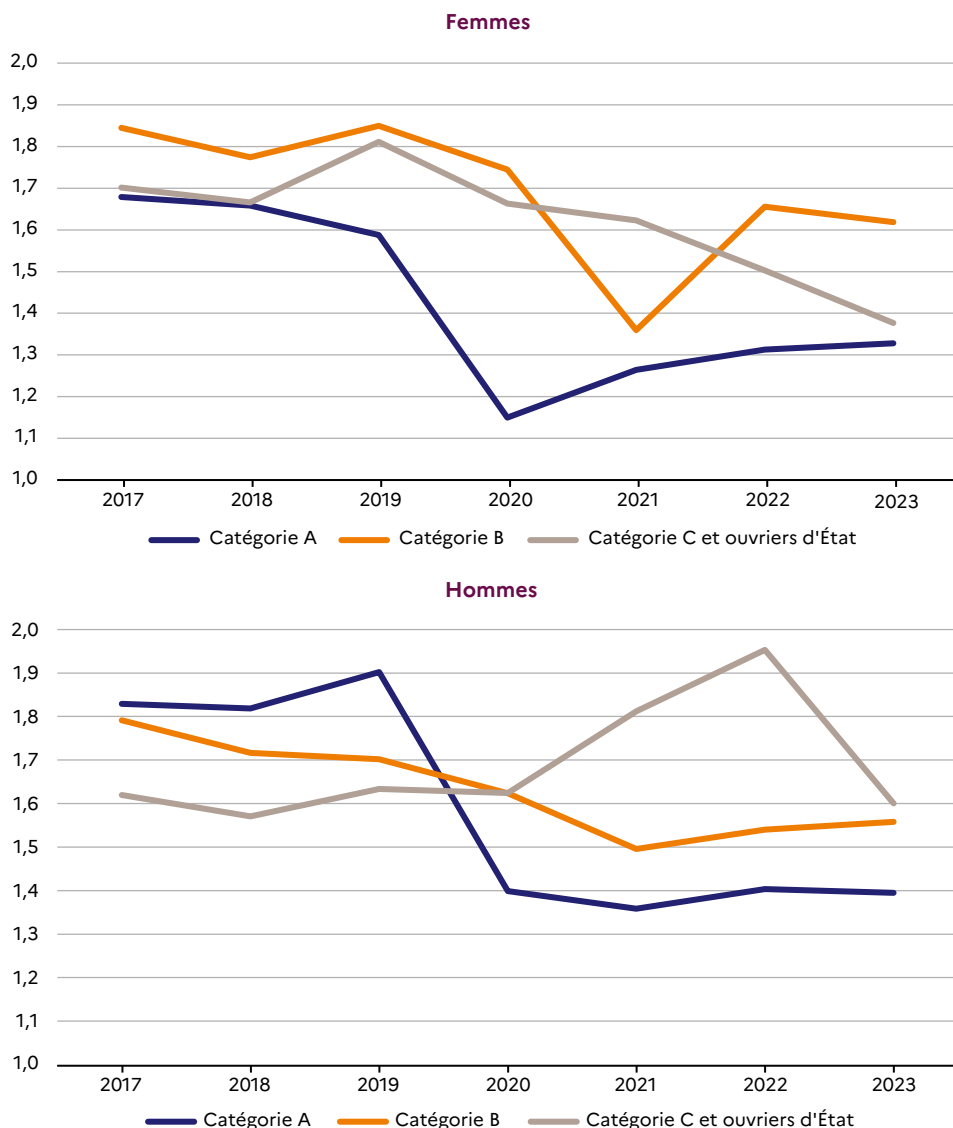
Le nombre de jours suivis en formation non statutaire a augmenté de 6% entre 2022 et 2023, et celui des effectifs en formation, de 11%. Cette hausse est portée par la formation continue des agents de la fonction publique de l'État et s'inscrit dans la sortie de la crise sanitaire³. Le nombre moyen de jours suivis par agent au titre de la formation non statutaire poursuit ainsi sa remontée : + 0,2 jour par agent entre 2022 et 2023. Selon la catégorie hiérarchique et le sexe des agents, la durée moyenne d'une action de formation non statutaire en 2023 varie entre 1,3 et 1,6 jour par action⁴ (**Figure 4**). Les agents de catégorie A restent ceux qui suivent les formations les plus courtes : 1,3 jour pour les femmes et 1,4 jour pour les hommes, durées relativement stables depuis 2021.

2. Les actions de formation peuvent être entreprises soit à l'initiative de l'administration, soit à celle de l'agent.
3. Les données du ministère de l'Éducation nationale se rapportent à l'année scolaire 2022-2023 plutôt qu'à l'année civile 2023, ce qui crée un léger décalage temporel.
4. 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 2023

Figure 4 : Durée moyenne d'une action de formation non statutaire selon la catégorie hiérarchique et le sexe de 2017 à 2023

en nombre de jours



Sources : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP-SDessi.

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger, hors Enseignement supérieur et Recherche. Les ministères de la Justice et de la Culture intègrent les effectifs en formation de certains EPA (établissements publics à caractère administratif), 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.

Lecture : En 2023, les actions de formation non statutaire suivies par les femmes en catégorie A durent en moyenne 1,3 jour, contre 1,7 en 2017, et, pour les hommes en catégorie A, 1,4 jour, contre 1,8 en 2017.

La formation professionnelle dans la fonction publique de l'État

Source, définitions et méthode

Source et champ

L'enquête annuelle Formation, réalisée par la 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 aux ministères de la Culture et de la Justice intègrent les formations réalisées au sein de certains établissements publics sous tutelle, tels que le musée du Louvre ou l'École nationale de la magistrature.

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche n'est pas pris en compte, faute de données remontées. 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 des Finances et des Comptes publics, d'un côté, et ceux 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 des Affaires sociales, des Solidarités et de la Santé, du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social ;
- les ministères 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 le plus pertinentes possible, celles-ci ont été calculées « à champ constant », c'est-à-dire sur des données de nature comparable entre 2022 et 2023. Dans cette optique, les données des ministères dont le champ a évolué entre 2022 et 2023, pour quelque raison que ce soit, ont vu leur effet neutralisé sur les évolutions entre 2022 et 2023. Il en va ainsi notamment pour les données du ministère de l'Agriculture, du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, des Services du Premier ministre, ainsi que pour les données de la formation professionnelle statutaire du ministère des Armées.

Ce « champ constant » étudié lors des évolutions représente 96 % des stagiaires et 94 % des jours-stagiaires en 2023. À noter que l'ensemble des données « exclues » lors de ce calcul d'évolution sont bien intégrées dans les données de 2023 présentées dans les différentes figures de cette étude.

Définitions

Formation professionnelle statutaire : La formation professionnelle statutaire 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. Cet arrêté peut 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 est accomplie durant 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 autre 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.

La formation professionnelle dans la fonction publique de l'État en 2023

Outre la formation continue, différents dispositifs de formation professionnelle non statutaire existent :

- les préparations 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 au cours de l'année. Un agent qui participe à plusieurs formations est compté autant de fois qu'il a suivi de formations.

Nombre de jours de formation : Produit de l'effectif en formation par le nombre de jours consacrés à cette formation.

Nombre moyen de jours de formation par agent : 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 2024

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2024

Anthony CARUSO¹
Charline STERCHELE¹

En 2024, les agents de la fonction publique à temps complet, hors enseignants, déclarent une durée annuelle effective de travail de 1 637 heures. Cette durée est moins élevée que dans le secteur privé (- 47 heures). Ce sont les agents de la fonction publique de l'État (FPE) qui effectuent le plus d'heures de travail (1 701 heures). La durée annuelle à temps complet est en moyenne plus élevée pour les hommes que pour les femmes, et est légèrement plus faible pour les agents de plus de 50 ans.

Un agent de la fonction publique sur cinq (y compris enseignants) déclare travailler à temps partiel. Cette proportion est plus élevée pour les femmes (25 %), pour les agents de moins de 30 ans (22 %) et pour les contractuels (30 %), notamment au sein de la fonction publique territoriale (FPT) [33 %]. Parmi les agents à temps partiel, un sur cinq est en sous-emploi, contre un sur quatre dans le secteur privé. La FPT est la plus concernée par le sous-emploi (26 %).

Les agents de la fonction publique hospitalière (FPH) sont souvent soumis à des horaires atypiques : sur quatre semaines, 58 % ont travaillé au moins une fois le dimanche, et 25 % la nuit. Au sein de la FPE, les policiers, militaires et pompiers exercent fréquemment leur profession le week-end ou la nuit.

En 2024, 18 % des agents ont télétravaillé au moins une fois sur une période de quatre semaines. Cette proportion est inférieure à celle observée dans le secteur privé (22 %). Trois agents sur dix déclarent occuper un emploi compatible avec le télétravail : 38 % dans la FPE, et seulement 13 % au sein de la FPH. Les cadres administratifs et techniques sont les plus concernés (79 %). Parmi les agents jugeant leur emploi compatible avec le télétravail, 59 % 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 FPT et la FPH (6 %) que dans la FPE (4 %). Les femmes et les agents âgés de 50 ans ou plus sont plus souvent absents. Depuis 2022, le nombre de jours d'absence pour raison de santé diminue dans la fonction publique. En 2024, il s'élève à 11,1 jours en moyenne par agent, se rapprochant du niveau moyen observé pour les salariés du privé (10,6 jours).

1. SDessi-DGAFF.

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 ensuite 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.

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.

Encadré 1 : En 2018, la moitié des enseignants à temps complet déclare travailler au moins 43 heures par semaine en dehors des vacances scolaires

Le temps de travail des enseignants peut se décomposer en trois catégories : les heures d'enseignement devant les élèves, les heures de préparation de cours et de correction de copies, et les heures consacrées aux autres activités (activités périscolaires, conseils des professeurs, réunions avec les parents).

L'enquête auprès des salariés de l'État (enquête FPE), réalisée tous les quatre ans par l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), interroge les enseignants sur ces trois composantes. La publication de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) [Dion et Feuillet, 2022] donne le détail des résultats sur l'année 2018. Les statistiques suivantes en sont extraites.

Les enseignants du premier degré déclarent consacrer en moyenne 59% de leur temps de travail hebdomadaire à enseigner devant les élèves, 31% à préparer leurs cours ou à corriger des copies, et 10% à d'autres activités dans le cadre de leur métier. Les enseignants du second degré indiquent consacrer en moyenne 49% de leur temps de travail hebdomadaire à enseigner devant les élèves, 40% à préparer leurs cours ou à corriger des copies, et 11% à d'autres activités dans le cadre de leur métier.

En 2018, la moitié des enseignants à temps complet indique travailler au moins 43 heures par semaine en dehors des vacances scolaires, alors que cette durée médiane est de 40 heures chez les autres cadres A de la fonction publique de l'État (FPE). Durant les seize semaines de vacances scolaires dont disposent les enseignants, la moitié déclare travailler deux jours par semaine, en totalité ou partiellement (le nombre d'heures travaillées chaque jour n'étant pas précisé).

Dans l'enquête Emploi, la durée hebdomadaire habituelle de travail est collectée à l'aide de la question suivante : « En moyenne, combien d'heures travaillez-vous par semaine dans votre emploi principal ? » Pour les enseignants, cette durée hebdomadaire apparaît nettement sous-estimée par rapport à l'enquête FPE (39 heures, contre 43 heures), tandis que, pour les autres cadres A de la FPE, le chiffre est identique dans les deux enquêtes (40 heures).

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2024

Une durée hebdomadaire habituelle de travail plus élevée dans la FPE que dans les autres versants

En 2024, la durée hebdomadaire habituelle de travail déclarée par les agents de la fonction publique à temps complet, hors enseignants, est de 39,0 heures (**Figure 1**). Cette durée, stable depuis 2021, est identique à celle des salariés du secteur privé. La durée hebdomadaire de travail 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**).

Au sein de la fonction publique, les agents de la FPE (hors enseignants) déclarent une durée hebdomadaire habituelle plus élevée (40,5 heures) que les agents de la fonction publique hospitalière (FPH) [38,6 heures] et de la fonction publique territoriale (FPT) [38,1 heures]. Ces durées sont stables par rapport aux années précédentes.

Figure 1 : Composantes de la durée annuelle effective du travail des agents publics à temps complet, en 2024

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	1 701	1 599	1 617	1 637	1 684
Durée hebdomadaire habituelle	40,5	38,1	38,6	39,0	39,0
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	76	38	55	55	40
Congés payés, RTT ou CET (en jours) ⁽²⁾	36,4	32,3	28,7	32,8	26,0
Écart entre 2023 et 2024					
Durée annuelle effective	+ 14	- 2	- 4	+ 3	- 14
Durée hebdomadaire habituelle	+ 0,0	- 0,1	- 0,1	- 0,0	- 0,1
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	+ 2	+ 2	+ 1	+ 2	- 2
Congés payés, RTT ou CET (en jours) ⁽²⁾	- 0,5	+ 1,9	+ 1,6	+ 1,1	+ 0,5

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 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 calcul des jours de congés payés, RTT ou CET est basé sur les agents et salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal.

Lecture : En 2024, les agents de la FPE (hors enseignants) à temps complet déclarent une durée hebdomadaire habituelle de 40,5 heures.

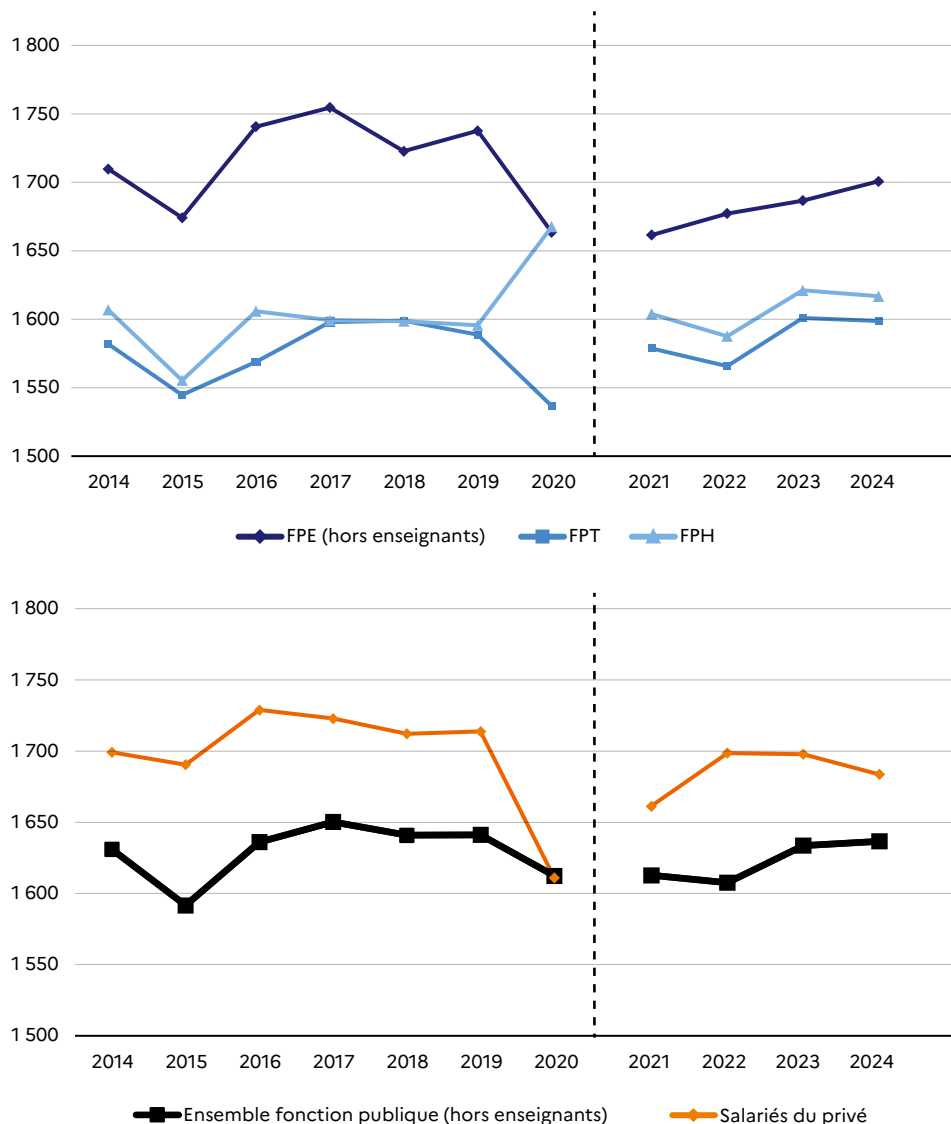
La durée annuelle effective de travail reste en moyenne moins élevée dans la fonction publique que dans le secteur privé

Si la durée hebdomadaire habituelle de travail à temps complet est identique dans le privé et dans le public, la durée annuelle effective de travail des agents de la fonction publique (hors enseignants) est inférieure à celle des salariés du secteur privé : 1637 heures contre 1684, soit 47 heures de moins en 2024. Cet écart peut notamment s'expliquer par un nombre de jours de congés en moyenne plus élevé dans le public (32,8 jours, contre 26,0 jours). Par rapport à 2023, la durée annuelle effective augmente très légèrement dans la fonction publique (+ 3 heures), alors qu'elle diminue dans le secteur privé (- 14 heures), ce qui conduit à réduire l'écart entre les deux secteurs (**Figure 2**). Au sein de la fonction publique, c'est dans la FPE que le volume horaire est le plus élevé, avec 1701 heures annuelles en 2024, en légère hausse par rapport à 2023 (+ 14 heures). Dans la FPH et dans la FPT, les durées annuelles sont plus faibles, avec respectivement 1617 heures et 1599 heures en 2024, relativement stables par rapport à 2023.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure 2 : Part des durées annuelles effectives de travail des agents publics ou salariés du privé à temps complet

en heures



Source : Enquêtes 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.

Note : Suite à 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 2024, la durée annuelle effective de travail des agents de la fonction publique (hors enseignants) occupant un emploi à temps complet est de 1 637 heures, contre 1 684 heures pour les salariés du secteur privé.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2024

Les hommes déclarent des durées travaillées plus longues que les femmes

En 2024, la durée de travail effective des hommes travaillant à temps complet est en moyenne supérieure à celle des femmes, aussi bien dans la fonction publique que dans le secteur privé. Dans la fonction publique, les hommes ont travaillé en moyenne 1 704 heures sur l'année, soit 117 heures de plus que les femmes (Figure 3). Cet écart résulte en partie d'une durée hebdomadaire habituelle plus élevée pour les hommes (39,7 heures) que pour les femmes (38,6 heures). Les hommes effectuent notamment plus d'heures supplémentaires. En outre, ils déclarent un nombre de jours d'absence pour raison de santé en moyenne plus faible que les femmes (voir infra, Figure 18). Entre 2023 et 2024, la durée annuelle effective de travail des agents publics a augmenté de 22 heures pour les hommes, alors qu'elle a diminué de 9 heures pour les femmes. L'écart entre les durées travaillées des hommes et des femmes s'est ainsi accentué et dépasse, en 2024, l'écart observé dans le secteur privé (+ 101 heures).

Ces différences de durées annuelles effectives entre les hommes et les femmes concernent en premier lieu la FPH (+ 221 heures), puis la FPE (hors enseignants) [+ 126 heures] et, dans une moindre mesure, la FPT (+ 53 heures). Ces forts écarts s'expliquent en grande partie par les différences en fonction du métier exercé (voir infra, Figure 5). En 2024, la durée annuelle effective a augmenté dans tous les versants pour les hommes (+ 16 heures dans la FPE, + 21 heures dans la FPT et + 39 heures dans la FPH). Pour les femmes, elle a augmenté dans la FPE (+ 13 heures), mais a diminué au sein de la FPT (– 20 heures) et de la FPH (– 14 heures).

Figure 3 : Composantes de la durée annuelle effective de travail des agents publics à temps complet, selon le versant et le sexe, en 2024

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	1 632	1 758	1 575	1 628	1 565	1 786	1 587	1 704	1 623	1 724
Durée hebdomadaire habituelle	39,7	41,3	38,2	38,0	38,1	40,3	38,6	39,7	38,2	39,5
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	60	89	33	45	49	73	45	67	35	44
Congés payés, RTT ou CET (en jours) ⁽²⁾	36,7	36,1	33,8	30,4	29,7	25,7	33,2	32,2	26,1	26,0
Écart entre 2023 et 2024										
Durée annuelle effective	+ 13	+ 16	– 20	+ 21	– 14	+ 39	– 9	+ 22	– 14	– 15
Durée hebdomadaire habituelle	+ 0,1	+ 0,0	– 0,2	+ 0,1	– 0,2	+ 0,3	– 0,1	+ 0,1	– 0,1	– 0,1
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	– 8	+ 11	– 1	+ 6	+ 1	+ 3	– 2	+ 8	– 1	– 3
Congés payés, RTT ou CET (en jours) ⁽²⁾	– 1,4	+ 0,1	+ 2,8	+ 0,6	+ 2,2	– 0,4	+ 1,6	+ 0,4	+ 0,7	+ 0,4

Source : Enquête Emploi, Insee. Traitement DGAFPSDessi.

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 calcul des jours de congés payés, RTT ou CET est basé sur les agents ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal.

Lecture : En 2024, les hommes travaillant à temps complet dans la FPE (hors enseignants) déclarent une durée annuelle effective de 1 758 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 2024, les cadres et professions intellectuelles supérieures de la fonction publique à temps complet déclarent une durée annuelle effective de 1 785 heures travaillées, contre 1 580 heures pour les professions intermédiaires et 1 604 heures pour les employés et ouvriers (**Figure 4**). Cette durée annuelle effective est en baisse par rapport à 2023 pour les cadres et professions intellectuelles supérieures (– 31 heures), et pour les professions intermédiaires (– 16 heures). Elle est au contraire en hausse pour les agents employés et ouvriers (+ 20 heures).

Figure 4 : Composantes de la durée annuelle effective de travail des agents publics à temps complet selon le groupe socioprofessionnel, en 2024

en heures

	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés et ouvriers	Ensemble fonction publique (hors enseignants)
Durée annuelle effective	1 785	1 580	1 604	1 637
Durée hebdomadaire habituelle	42,4	38,3	38,0	39,0
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	95	50	38	55
Congés payés, RTT ou CET (en jours) ⁽²⁾	36,2	33,9	30,4	32,8
Écart entre 2023 et 2024				
Durée annuelle effective	– 31	– 16	+ 20	+ 3
Durée hebdomadaire habituelle	– 0,3	– 0,0	– 0,1	– 0,0
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	– 10	+ 2	+ 3	+ 2
Congés payés, RTT ou CET (en jours) ⁽²⁾	+ 2,9	+ 1,8	– 0,4	+ 1,1

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 calcul des congés payés, RTT ou CET est basé sur les agents ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal.

Lecture : En 2024, les cadres et professions intellectuelles supérieures à temps complet dans la fonction publique déclarent une durée hebdomadaire habituelle de 42,4 heures.

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 (1 766 heures en 2024, soit 130 heures de plus que l'ensemble des agents), ainsi que pour les policiers, militaires et pompiers (1 810 heures, soit 173 heures de plus que l'ensemble). Par rapport à 2023, cette durée est en légère baisse pour les cadres (– 6 heures), mais elle a fortement augmenté pour les policiers, militaires et pompiers (+ 102 heures), dans une année marquée par l'organisation des Jeux olympiques et paralympiques de Paris (**Figure 5**). Les agents exerçant ces professions sont ceux ayant réalisé le plus grand nombre d'heures supplémentaires au cours de l'année (94 heures pour les

2. En effet, il y a proportionnellement trois fois plus de cadres et professions intellectuelles supérieures dans la FPE que dans la FPT. Dans la FPT, six postes sur dix sont des postes d'employé ou d'ouvrier, contre un sur deux dans la FPH et un sur cinq dans la FPE.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2024

cadres administratifs et techniques, 101 heures pour les policiers, militaires et pompiers). 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 que les femmes dans ces métiers. À l'inverse, dans certaines professions majoritairement exercées par des femmes, comme les agents de service, les aides-soignants, 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 familles de métiers, en 2024

	Durée annuelle effective (en heures)	Durée hebdomadaire habituelle (en heures)	Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	Congés payés, RTT ou CET (en jours) ⁽²⁾	Part des effectifs dans la FP, hors enseignants (en %)
Cadres administratifs et techniques de la fonction publique	1 766	42,0	94	35,4	12
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	1 575	37,7	57	28,0	12
Professions intermédiaires de la fonction publique (administration, sécurité)	1 630	39,3	55	34,3	10
Employés administratifs de la fonction publique	1 496	37,1	19	29,7	10
Agents de service	1 464	36,9	16	31,3	7
Aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées	1 477	36,4	40	31,9	10
Policiers, militaires, pompiers	1 810	42,1	101	34,4	7
Ouvriers	1 566	36,9	29	26,8	9
Ensemble fonction publique (hors enseignants)	1 637	39,0	55	32,8	100

Source : Enquête Emploi 2024, 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 calcul des jours de congés payés, RTT ou CET est basé sur les agents ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal.

Note : Les catégories de métiers distinguées dans ce tableau représentent 77 % des agents de la fonction publique, hors enseignants. Les autres métiers ne comportent pas assez d'agents pour être distingués.

Lecture : En 2024, 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 une durée hebdomadaire habituelle de travail de 37,7 heures.

Une durée annuelle de travail légèrement plus élevée pour les agents publics de moins de 30 ans

Le nombre d'heures travaillées au cours de l'année diminue avec l'âge. Ainsi, en 2024, les agents de la fonction publique âgés de moins de 30 ans déclarent travailler en moyenne 1656 heures dans l'année, contre 1642 pour les agents âgés de 30 à 49 ans et 1625 pour ceux ayant 50 ans ou plus (Figure 6). Cela s'explique en partie par une surreprésentation des moins de 30 ans dans des catégories de métiers telles que les policiers, militaires et pompiers. En 2024, la durée annuelle effective de travail a diminué par rapport à 2023 pour les moins de 30 ans (– 13 heures) et pour les 30-49 ans (– 10 heures), tandis qu'elle a fortement augmenté pour les agents de 50 ans ou plus (+ 23 heures).

Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure 6 : Composantes de la durée annuelle effective de travail des agents publics à temps complet selon l'âge, en 2024

en heures

	Moins de 30 ans	De 30 à 49 ans	50 ans ou plus	Ensemble fonction publique (hors enseignants)
Durée annuelle effective	1 656	1 642	1 625	1 637
Durée hebdomadaire habituelle	38,6	39,1	39,1	39,0
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	54	57	52	55
Congés payés, RTT ou CET (en jours) ⁽²⁾	26,9	32,7	34,1	32,8
Écart entre 2023 et 2024				
Durée annuelle effective	- 13	- 10	+ 23	+ 3
Durée hebdomadaire habituelle	- 0,2	+ 0,1	- 0,1	- 0,0
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	- 12	- 0	+ 8	+ 2
Congés payés, RTT ou CET (en jours) ⁽²⁾	- 4,3	+ 2,0	+ 1,2	+ 1,1

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 calcul des jours de congés payés, RTT ou CET est basé sur les agents ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal.

Lecture : En 2024, les agents de la fonction publique à temps complet âgés de moins de 30 ans déclarent 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 pour l'ensemble des personnes en emploi. Les indicateurs suivants concernent tous les agents de la fonction publique, y compris les enseignants.

En 2024, la proportion d'agents à temps partiel dans la fonction publique est de 19%, contre 17% parmi les salariés du privé (Figure 7). Cette proportion est stable par rapport à 2023. Le taux de travail à temps partiel est deux fois plus élevé pour les agents contractuels (30%) que pour les fonctionnaires (14%). Cet écart est nettement plus marqué dans la FPT (33% de temps partiel parmi les contractuels, contre 16% parmi les fonctionnaires) et dans la FPE (30%, contre 10%) que dans la FPH (24%, contre 21%).

Une femme sur quatre déclare travailler à temps partiel (25%), contre un homme sur onze (9%). Parmi les agents contractuels, 36% des femmes et 17% des hommes se déclarent à temps partiel ; parmi les fonctionnaires, c'est le cas de 20% des femmes et de seulement 6% des hommes.

Les fonctionnaires âgés de 30 à 49 ans sont plus fréquemment à temps partiel (17%) que ceux âgés de moins de 30 ans (10%) ou de 50 ans ou plus (13%). À l'inverse, pour les contractuels, le temps partiel concerne 28% des agents de 30 à 49 ans, une proportion moins élevée que parmi ceux âgés de moins de 30 ans (31%) ou de 50 ans ou plus (32%).

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 (12%) ainsi que les ouvriers (11%) sont moins concernés.

Dans le secteur privé, la proportion de salariés à temps partiel est plus élevée que dans la fonction publique parmi les employés (32%, contre 26%), mais elle est plus faible parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures (8%, contre 12%) et, plus encore, parmi les professions intermédiaires (11%, contre 20%), notamment parce que ces groupes socioprofessionnels sont moins féminisés dans le secteur privé.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2024

Figure 7 : Proportion d'agents publics à temps partiel selon leurs caractéristiques socio-démographiques, en 2024

en %

		Fonctionnaires	Agents contractuels et autres	Ensemble fonction publique	Salariés du privé
Versant	FPE	10	30	17	s.o.
	FPT	16	33	21	s.o.
	FPH	21	24	22	s.o.
Sexe	Femmes	20	36	25	27
	Hommes	6	17	9	7
Âge	Moins de 30 ans	10	31	22	16
	De 30 à 49 ans	17	28	20	13
	50 ans ou plus	13	32	17	22
Groupe socioprofessionnel	Cadres et professions intellectuelles supérieures	9	18	12	8
	Professions intermédiaires	15	31	20	11
	Employés	20	40	26	32
	Ouvriers	7	19	11	12
Ensemble fonction publique		14	30	19	17

Source : Enquête Emploi 2024, Insee. Traitement DGAFP-SDess.

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.

s.o. : Sans objet.

Note : Les résultats par versant ne sont pas comparables à ceux de la publication précédente, en raison du retraitement des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) [voir Source, champ et définitions].

Lecture : En 2024, 10 % des fonctionnaires de la FPE déclarent être à temps partiel.

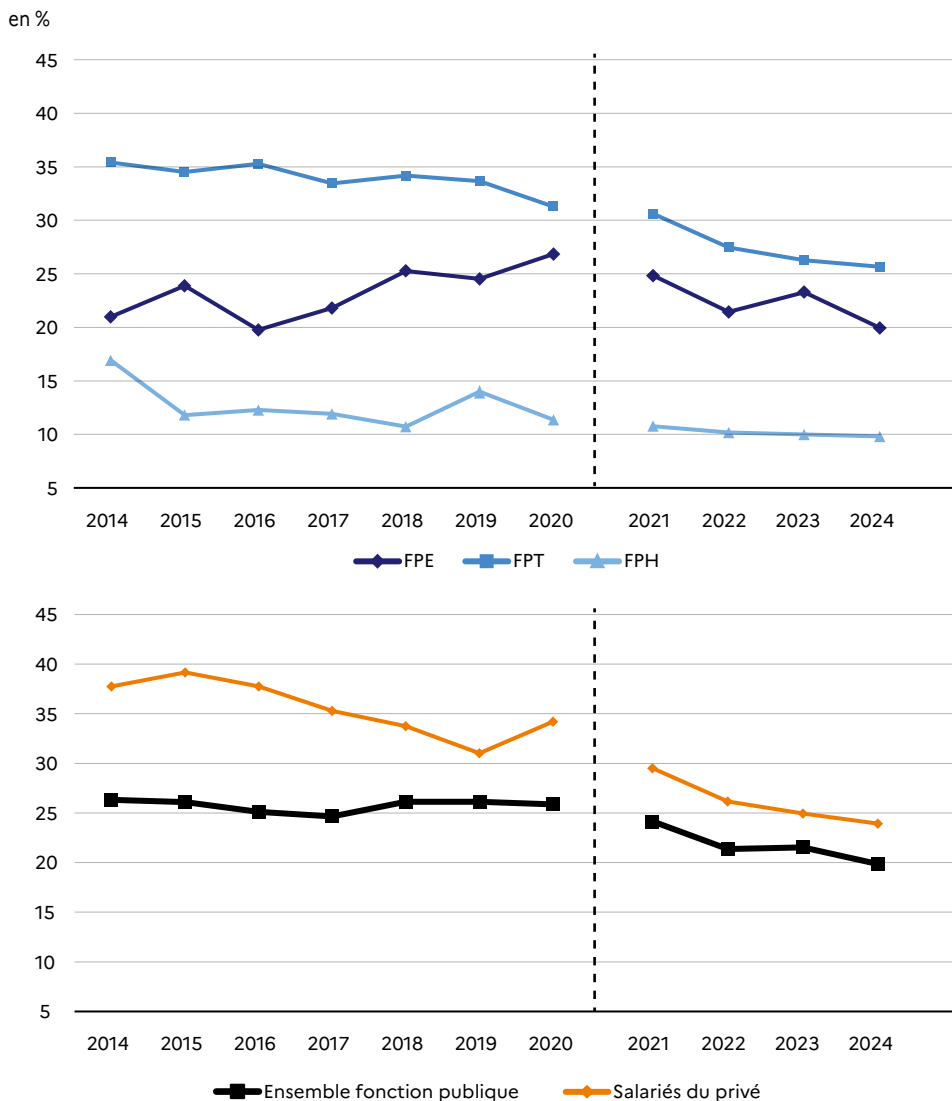
Le sous-emploi concerne plus particulièrement les agents de la FPT

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 20% des agents à temps partiel en 2024, soit 4 points de moins que dans le privé (Figure 8). Le versant le plus concerné est la FPT, avec un taux de sous-emploi de 26%. 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 tend à diminuer depuis 2021 (– 4 points), notamment dans la FPT et la FPE (– 5 points). Dans la FPE, cette baisse intervient après une forte augmentation entre 2014 et 2020 (+ 6 points), faisant suite à l'essor des recrutements de personnels 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-SDessi.

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 : Suite à 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. Par ailleurs, les données et évolutions par versant sur toute la période 2014-2023 ne sont pas comparables à celles publiées les années précédentes, suite notamment au reclassement des AESH de la FPT vers la FPE (voir Source, champ et définitions).

Lecture : En 2024, 20 % des agents de la FPE à temps partiel sont en situation de sous-emploi.

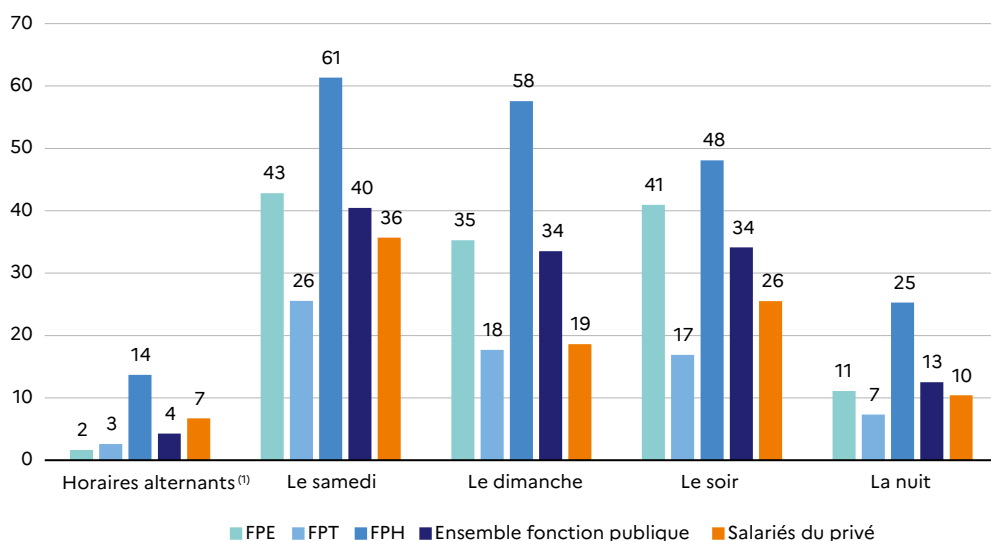
Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2024

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 2024, 58 % d'entre eux déclarent avoir travaillé au moins un dimanche dans le mois, contre 18 % des agents de la FPT (et 19 % des salariés du privé) [Figure 9]. Un agent de la FPH sur quatre a travaillé la nuit, contre 7 % dans la FPT, et près d'un sur deux le soir. Les agents de la FPH sont également plus souvent soumis aux horaires alternants (14 %), cinq fois plus que les agents de la FPT (3 %), et sept fois plus que dans la FPE (2 %). Les agents de la FPE ont également travaillé en forte proportion le soir (41 %), ainsi que le samedi (43 %) et le dimanche (35 %).

Figure 9 : Organisation du temps de travail selon le type d'employeur, en 2024

en %



Source : Enquête Emploi 2024, 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 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.

Note 1 : Le soir correspond à la tranche horaire allant de 20 heures à minuit ; la nuit, à celle allant de minuit à 5 heures.

Note 2 : Les résultats par versant ne sont pas comparables à ceux de la publication précédente, en raison du retraitement des AESH (voir Source, champ et définitions).

Lecture : En 2024, 35 % 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 policiers, militaires et pompiers (13%) ainsi que les aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées (12%) [Figure 10]. Le travail le samedi et le travail le dimanche³ concernent davantage les policiers, militaires et pompiers (70% 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 49% le dimanche). Il en va de même du travail le soir : 61% pour les policiers, militaires et pompiers, et 56% pour les 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 (47% ont travaillé au moins une nuit dans le mois), devant les professions intermédiaires de la santé et du travail social (21%) et les aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées (17%).

Figure 10 : Organisation du temps de travail selon les familles de métiers dans la fonction publique, en 2024

	Horaires alternants ⁽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	26	21	36	9
Professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche	0	61	49	56	11
Professions de l'enseignement primaire et professionnel, de la formation continue et du sport	0	53	41	47	5
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	10	44	38	38	21
Professions intermédiaires de la fonction publique (administration, sécurité)	2	17	13	17	10
Employés administratifs de la fonction publique	2	17	10	7	2
Agents de service	9	33	30	16	4
Aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées	12	45	44	34	17
Policiers, militaires, pompiers	13	70	67	61	47
Ouvriers	3	29	21	13	9
Ensemble fonction publique	4	40	34	34	13

Source : Enquête Emploi 2024, 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.

Note 1 : Le soir correspond à la tranche horaire allant de 20 heures à minuit ; la nuit, à celle allant de minuit à 5 heures.

Note 2 : Ce tableau se rapporte à 88 % des agents de la fonction publique. Les autres métiers ne comportent pas assez d'agents pour être distingués.

Lecture : En 2024, 21 % des ouvriers de la fonction publique ont déclaré avoir travaillé au moins un dimanche au cours des quatre dernières semaines.

Hausse du recours au télétravail en 2024 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.

3. C'est-à-dire au moins un samedi ou un dimanche au cours des quatre dernières semaines.

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.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2024

Entre 2021 et 2024, le recours au télétravail dans la fonction publique a connu des évolutions notables, 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%, avant de se stabiliser en 2023, puis de remonter légèrement en 2024 pour atteindre 18% (**Figure 11**). Dans le secteur privé, la proportion de télétravailleurs est restée relativement stable au cours de la période (23% en 2021 et 22% en 2024).

La pratique du télétravail est plus courante dans la FPE que dans les autres versants : un agent de la FPE sur quatre (25%) déclare télétravailler en 2024, contre 14% 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 2024

en %

	2021	2022	2023	2024
FPE	32	24	24	25
dont FPE hors enseignants	35	31	32	35
FPT	18	15	14	14
FPH	6	4	5	6
Ensemble fonction publique	22	17	16	18
Salariés du privé	23	23	23	22

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 2024, 25 % 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 2024, seuls trois agents de la fonction publique sur dix (30%) estiment que leur emploi est compatible avec le télétravail (**Figure 12**). Dans la FPH, seuls 13% des agents considèrent leur poste comme compatible, soit deux fois moins que dans la FPT (27%) et trois fois moins que dans la FPE (38%). Les cadres administratifs et techniques de la fonction publique sont les plus nombreux à estimer leur emploi compatible avec le télétravail (79%), suivis des professions intermédiaires de l'administration et de la sécurité (66%) et des employés administratifs (51%). La part des emplois compatibles est en revanche quasi inexistante pour les agents occupant 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 globalement proche entre les femmes (29%) et les hommes (31%); elle est plus réduite parmi les agents de moins de 30 ans (17%), ce qui peut s'expliquer par la nature des emplois occupés.

Parmi les agents de la fonction publique qui jugent leur emploi compatible avec le télétravail, 59% ont eu recours à cette pratique en 2024, une proportion en hausse de 5 points par rapport à 2023. Ce taux de recours au télétravail est supérieur dans la FPE (64%), mais nettement inférieur dans la FPH (47%), où la proportion d'emplois compatibles est déjà réduite. Il est plus élevé pour les cadres (69%) que pour les employés administratifs (45%), pour les femmes (61%) que pour les hommes (56%), pour les agents de 30 à 49 ans (63%) que pour les plus jeunes (58%) ou les plus âgés (55%).

En 2024, parmi les télétravailleurs de la fonction publique, 57% ont effectué au maximum un jour de télétravail par semaine, 31% ont télétravaillé deux jours, et 12% ont télétravaillé 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 (24%) que dans la fonction publique, tandis que la part de ceux qui effectuent au maximum un jour de télétravail est moindre (42%). Entre 2023 et 2024, la part des télétravailleurs qui ont effectué au maximum un jour de télétravail par semaine a reculé de 3 points dans la fonction publique, au bénéfice de deux jours de télétravail par semaine; cette répartition est restée stable dans le secteur privé.

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 2024 en %

Caractéristiques		Télétravail dans le mois	Emploi jugé compatible avec le télétravail	Télétravail parmi les emplois compatibles
Versant	FPE	25	38	64
	FPT	14	27	53
	FPH	6	13	47
Sexe	Femmes	18	29	61
	Hommes	17	31	56
Âge	Moins de 30 ans	10	17	58
	De 30 à 49 ans	20	31	63
	50 ans ou plus	17	31	55
Famille de métiers	Cadres administratifs et techniques de la fonction publique	54	79	69
	Professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche	22	39	56
	Professions de l'enseignement primaire et professionnel, de la formation continue et du sport	9	16	54
	Professions intermédiaires de la santé et du travail social	10	18	54
	Professions intermédiaires de la fonction publique (administration, sécurité)	42	66	63
	Employés administratifs de la fonction publique	23	51	45
	Agents de service	1	2	n.s.
	Aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées	0	1	n.s.
	Policiers, militaires, pompiers	3	7	n.s.
	Ouvriers	1	2	n.s.
Ensemble fonction publique		18	30	59
Salariés du privé		22	33	69

Source : Enquête Emploi 2024, 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.

n.s. : non significatif.

Lecture : En 2024, 79 % des cadres administratifs et techniques de la fonction publique jugent leur emploi compatible avec le télétravail, parmi lesquels 69 % ont télétravaillé au moins une fois au cours du mois précédant l'enquête. Au total, 54 % des cadres administratifs et techniques de la fonction publique ont télétravaillé dans le mois.

Figure 13 : Répartition des télétravailleurs selon le nombre moyen de jours télétravaillés par semaine en %

	Agents publics			Salariés du privé		
	Un jour ⁽¹⁾	Deux jours	Trois jours ou plus	Un jour ⁽¹⁾	Deux jours	Trois jours ou plus
2021	33	27	40	24	24	52
2022	50	30	20	34	36	30
2023	61	28	12	41	35	24
2024	57	31	12	42	34	24

Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

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) La notion de « un jour » regroupe les personnes ayant déclaré avoir télétravaillé « un jour » ou « moins de un jour » par semaine : en 2024, parmi les télétravailleurs de la fonction publique, 57 % ont indiqué avoir télétravaillé en moyenne « un jour ou moins » dans le mois, soit 39 % « un jour » et 18 % « moins de un jour » (par exemple, une demi-journée par semaine ou un jour tous les 15 jours).

Lecture : En 2024, parmi les agents de la fonction publique ayant déclaré télétravailler au moins une fois dans le mois, 31 % ont télétravaillé en moyenne deux jours par semaine.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2024

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 (38%, contre 18% dans la FPE et 33% 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 : 26%, contre 22% 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 (26%) que ceux âgés de moins de 30 ans (22%) ou de 50 ans ou plus (23%).

À l'inverse, moins de 3% des agents ayant un emploi compatible souhaiteraient réduire leur quotité de télétravail, dans la fonction publique comme dans le secteur privé. Cette proportion est un peu plus élevée dans la FPE (4%) que dans les autres versants.

Figure 14 : Souhaits en matière de télétravail des agents publics occupant un emploi compatible selon leurs caractéristiques sociodémographiques, en 2024

en %

Caractéristiques		Satisfait de sa situation	Souhaite télétravailler davantage	Souhaite télétravailler moins
Versants	FPE	78	18	4
	FPT	66	33	1
	FPH	59	38	3
Sexe	Hommes	75	22	3
	Femmes	72	26	2
Âge	Moins de 30 ans	75	22	2
	De 30 à 49 ans	72	26	2
	50 ans ou plus	74	23	3
Quotité de télétravail	Pas de télétravail	67	33	0
	Un jour ⁽¹⁾	73	23	4
	Deux jours	84	13	3
	Trois jours ou plus	83	7	10
Ensemble fonction publique		73	24	3
Salariés du privé		74	24	2

Source : Enquête Emploi 2024, 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) La notion de « un jour » regroupe les personnes ayant déclaré avoir télétravaillé « un jour » ou « moins de un jour » par semaine : en 2024, parmi les télétravailleurs de la fonction publique, 57 % ont indiqué avoir télétravaillé en moyenne « un jour ou moins » dans le mois, soit 39 % « un jour » et 18 % « moins de un jour » (par exemple, une demi-journée par semaine ou un jour tous les 15 jours).

Lecture : En 2024, 72 % des agents de 30 à 49 ans qui estiment leur emploi compatible avec le télétravail (qu'ils télétravaillent ou non) sont satisfaits de leur quotité de télétravail.

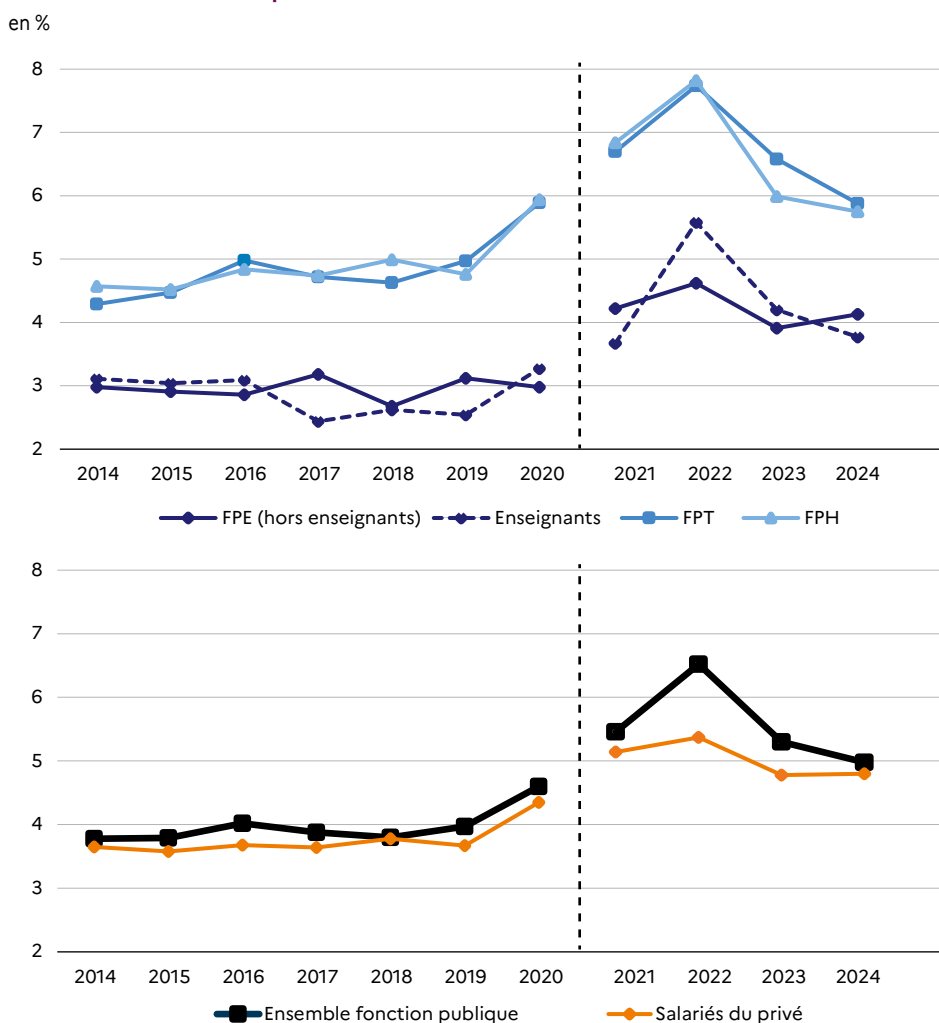
La part des agents absents pour raison de santé continue de baisser en 2024 dans la FPT

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 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).

Les conditions de travail dans la fonction publique

En 2024, la part des agents absents au moins un jour pendant la semaine de référence pour raison de santé est plus importante dans la FPT et la FPH (6%) que dans la FPE (4%) **[Figure 15]**. Au total, 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 du secteur privé. Cette proportion est globalement stable par rapport à 2023 dans la FPE et la FPH, ainsi que pour les salariés du privé, mais elle continue de baisser de près de 1 point dans la FPT.

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



Source : Enquêtes Emploi, 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.

Note 1 : Suite à 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.

Note 2 : Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail et, jusqu'en 2020, la garde d'enfants malades.

Lecture : En 2024, 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.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2024

Les femmes et les salariés âgés de 50 ans ou plus sont plus fréquemment absents pour raison de santé, aussi bien dans le secteur public que dans le privé (**Figure 16**). Dans la fonction publique, 6% 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 de la fonction publique âgés de 50 ans ou plus ont été absents pour raison de santé, 4% des agents âgés de 30 à 49 ans et 3% des moins de 30 ans. Ces écarts selon le sexe et l'âge sont particulièrement importants dans la FPH et la FPT, où les femmes (7%) et les agents de 50 ans ou plus (8%) sont notamment absents en plus grande proportion. La baisse des absences constatée depuis 2022 dans la fonction publique se retrouve par sexe et tranche d'âge (**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 2024

	FPE (hors enseignants)	Enseignants	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Salariés du privé
Sexe						
Femmes	5	4	7	7	6	5
Hommes	3	4	5	3	4	4
Âge						
Moins de 30 ans	3	2	4	4	3	4
De 30 à 49 ans	4	3	5	5	4	4
50 ans ou plus	5	5	8	8	6	6
Ensemble	4	4	6	6	5	5

Source : Enquête Emploi 2024, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

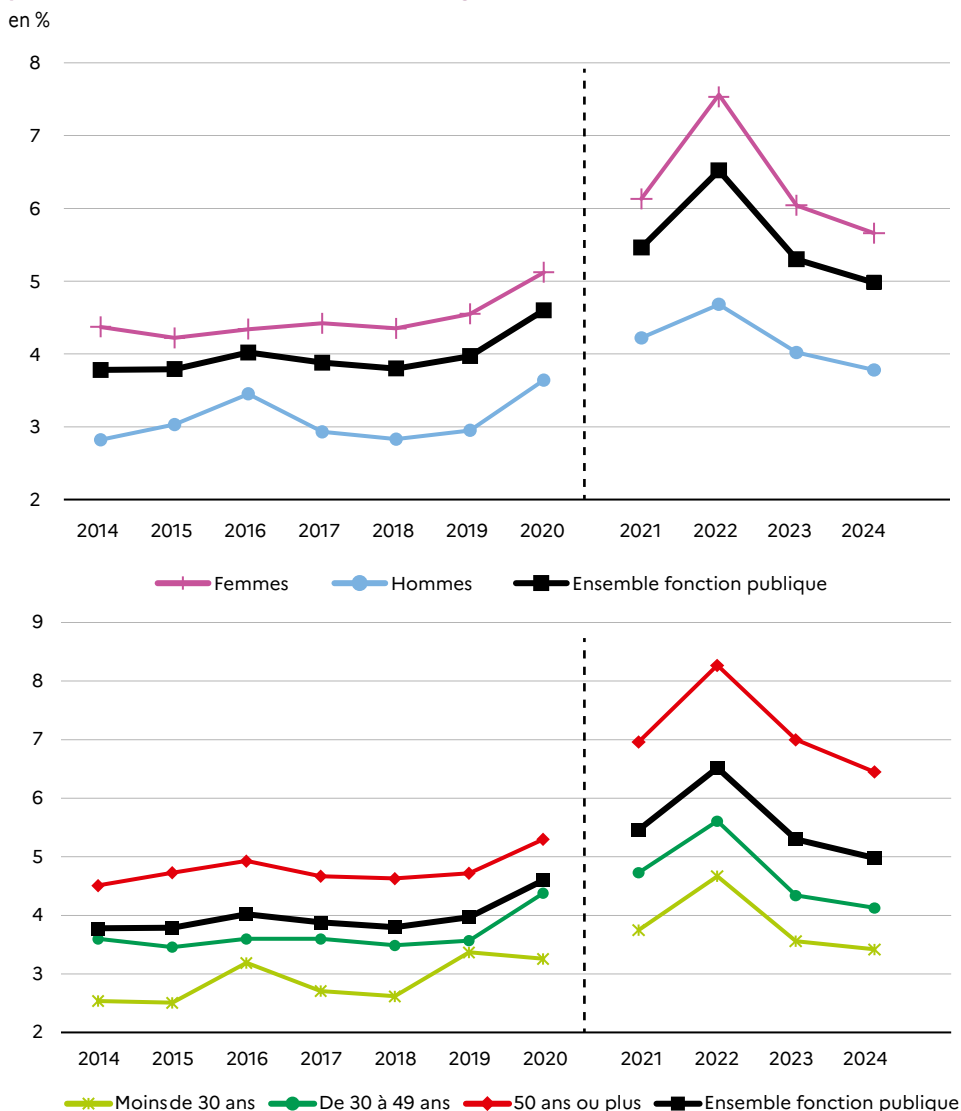
Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT durant la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Note : Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail.

Lecture : En 2024, 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.

Les conditions de travail dans la fonction publique

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.

Note 1 : Suite à 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.

Note 2 : Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail et, jusqu'en 2020, la garde d'enfants malades.

Lecture : En 2024, 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.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2024

Une durée totale des absences pour raison de santé moins longue dans la FPE que dans les autres versants

Les agents de la fonction publique se sont absentés 11,1 jours en moyenne en 2024, soit 0,5 jour de plus que les salariés du secteur privé (10,6 jours) [Figure 18]. Les durées d'absence continuent de baisser au sein de la fonction publique (– 0,9 jour par rapport à 2023, après – 2,6 jours entre 2022 et 2023), alors qu'elles ont légèrement augmenté dans le secteur privé (+ 0,3 jour par rapport à 2023, après – 1,4 jour entre 2022 et 2023). Les agents de la FPE (hors enseignants) se sont absentés 8,8 jours en moyenne pour raison de santé (+ 0,5 jour par rapport à 2023), contre 8,2 jours pour les enseignants (– 1,2 jour), 12,9 jours dans la FPH (– 1,2 jour) et 13,3 jours dans la FPT (– 1,7 jour).

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 2024, les femmes se sont absentées en moyenne 12,4 jours pour raison de santé dans la fonction publique, contre 8,7 jours pour les hommes. Dans le secteur privé, la durée moyenne d'absence était de 11,5 jours pour les femmes et 9,8 jours pour les hommes (Figure 19). Entre 2023 et 2024, la durée d'absence a reculé pour les femmes (– 1,1 jour) comme pour les hommes (– 0,8 jour) [Figure 20].

La durée 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 15,0 jours en 2024, soit une durée 2,5 fois supérieure à celle des agents de moins de 30 ans. Ce nombre de jours d'absence est plus élevé que dans le secteur privé (+ 1,2 jour), alors qu'il est plus faible dans les autres classes d'âge (– 1,7 jour pour les moins de 30 ans et – 0,5 jour pour les 30-49 ans).

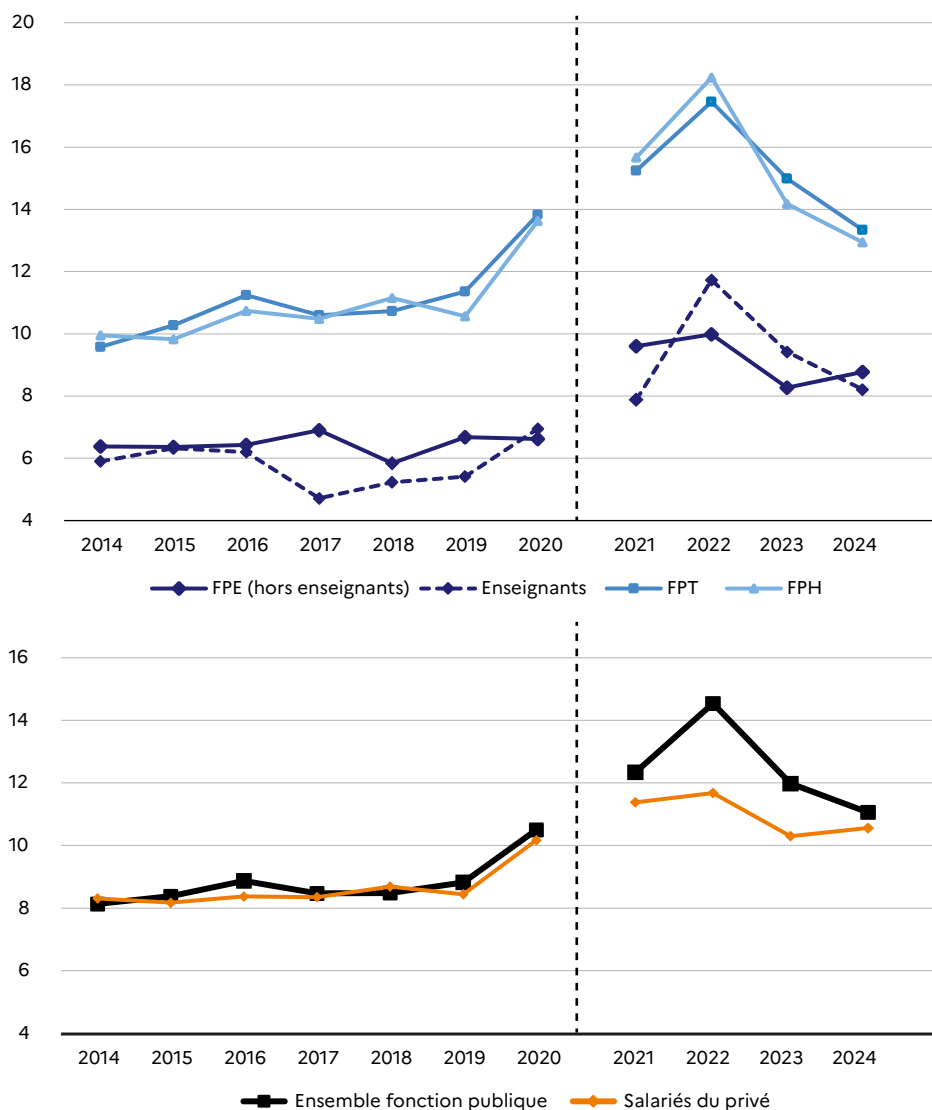
Au sein de la fonction publique, c'est dans la FPT et dans la FPH que les femmes et les agents de 50 ans ou plus s'absentent le plus pour raison de santé. En 2024, les femmes se sont absentées en moyenne 14,8 jours dans la FPT et 15,0 jours dans la FPH, contre 9,6 jours dans la FPE (hors enseignants) et 8,3 jours pour les enseignants. Les agents âgés de 50 ans ou plus se sont quant à eux absentés 17,6 jours dans la FPT et 19,9 jours dans la FPH, contre 10,3 jours dans la FPE hors enseignants et 11,4 jours parmi les enseignants.

La fréquence plus élevée des absences pour raison de santé dans la fonction publique que dans le secteur privé est en partie liée à des effets de structure (davantage de femmes et des agents plus âgés). La présence de métiers à forte pénibilité peut aussi contribuer à expliquer ces écarts individuels. En effet, les conditions de travail (contraintes physiques, horaires de travail atypiques, risques psychosociaux, etc.) influent également sur les absences pour raison de santé.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure 18 : Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé au cours de l'année dans la fonction publique et le secteur privé

en jours



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.

Note 1 : Suite à 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.

Note 2 : Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail et, jusqu'en 2020, la garde d'enfants malades.

Lecture : En 2024, les agents de la fonction publique ont été absents pour raison de santé en moyenne 11,1 jours sur l'année.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2024

Figure 19 : Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé selon le sexe et l'âge, en 2024

	FPE (hors enseignants)	Enseignants	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Salariés du privé
Sexe						
Femmes	9,6	8,3	14,8	15,0	12,4	11,5
Hommes	7,9	8,0	10,9	5,3	8,7	9,8
Âge						
Moins de 30 ans	6,1	3,2	6,8	7,6	6,3	8,0
De 30 à 49 ans	8,4	6,4	10,2	10,1	9,0	9,4
50 ans ou plus	10,3	11,4	17,6	19,9	15,0	13,7
Ensemble	8,8	8,2	13,3	12,9	11,1	10,6

Source : Enquête Emploi 2024, 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.

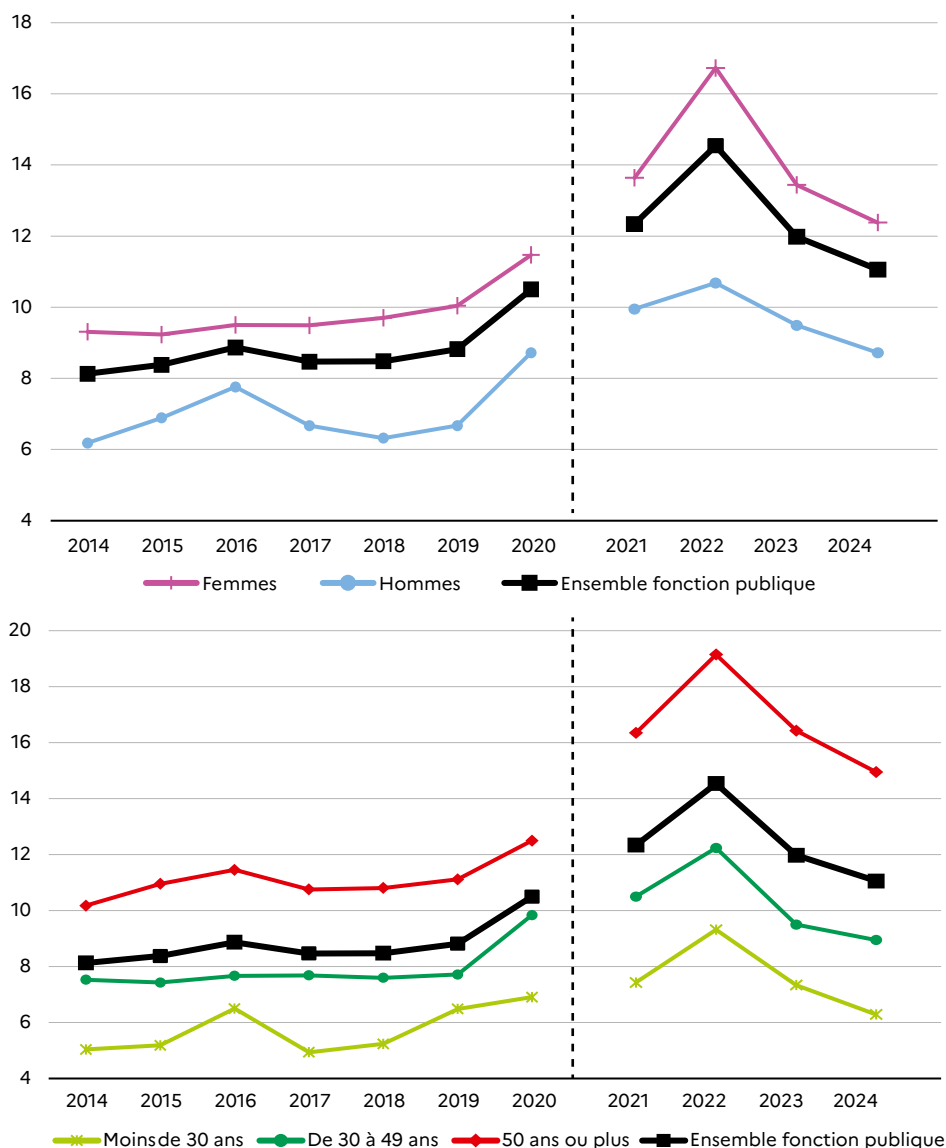
Note : Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail.

Lecture : En 2024, les agents de la fonction publique âgés de 50 ans ou plus ont été absents pour raison de santé en moyenne 15,0 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-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.

Note 1 : Suite à 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.

Note 2 : Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail et, jusqu'en 2020, la garde d'enfants malades.

Lecture : En 2024, les femmes travaillant dans la fonction publique ont été absentes pour raison de santé en moyenne 12,4 jours sur l'année, soit 4,3 jours de moins qu'en 2022.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2024

Source, champ et définitions**Source**

L'enquête Emploi de l'Institut national de la statistique et des études économiques (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. 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. L'enquête Emploi permet de mesurer plusieurs indicateurs du temps de travail et de son organisation. Elle repose sur les déclarations des personnes, qui peuvent différer de la vision des employeurs.

À la suite de la mise en place d'un « nouveau règlement-cadre européen sur les statistiques sociales » (Integrated European Social Statistics) début 2021, l'enquête Emploi 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. Ces modifications peuvent avoir un impact important sur certaines évolutions observées entre 2020 et 2021.

Le questionnaire de l'enquête Emploi a été modifié pour répondre aux normes du nouveau règlement européen sur les statistiques sociales. Une nouvelle définition de l'emploi au sens du BIT a également été adoptée, et a généré quelques modifications du questionnaire. 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 [PreParE]) 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.

Suite à la refonte de l'enquête, l'Insee a recalculé la pondération appliquée aux données collectées de 2014 à 2020. En conséquence, les valeurs des différents indicateurs, tant pour les durées de travail que pour les absences, ont été révisées. De plus, en 2024, l'Insee a également ajusté les pondérations de 2021 à 2023. Ces nouvelles valeurs annulent et remplacent celles des rapports précédents pour la période 2014-2023.

Les résultats avant la refonte et 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.

Par ailleurs, des retraitements ont été effectués sur l'ensemble des années 2014 à 2023 à la suite d'incohérences constatées dans la répartition des agents au sein des versants de la fonction publique. C'est notamment le cas pour les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH), qui figuraient initialement dans la FPT et la FPH; après retraitement, ils sont désormais comptabilisés au sein de la FPE. En 2024, ces réajustements concernent plus de 120 000 agents, ce qui entraîne des différences 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 et les contrats aidés. Pour le calcul des durées travaillées, le champ exclut les enseignants (du primaire, du secondaire et du supérieur).

Définitions**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.

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 conditions de travail dans la fonction publique

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, 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.

Durée hebdomadaire habituelle

La durée hebdomadaire habituelle s'applique à une semaine normale, sans événement exceptionnel (congé ou absence), et inclut donc toutes les heures habituellement effectuées, y compris les heures supplémentaires ou dépassements horaires habituels. Cette durée travaillée diffère donc 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.

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.

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 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

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2024

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, 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 ? »

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.

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 heures et minuit (dans le cadre de votre emploi principal) ? »

Télétravail (au sens de l'enquête Emploi)

Le télétravail est mesuré à partir de l'enquête Emploi 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 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, 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'enfants malades. 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. 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**).

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 nouvelle nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS 2020).

Les conditions de travail dans la fonction publique

Pour en savoir plus

- Beatriz M. et Erb L.-A. (2024), « Le télétravail améliore-t-il les conditions de travail et de vie des salariés ? », *Dares Analyses* n° 65, Dares, novembre.
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-teletravail-ameliore-t-il-les-conditions-de-travail-et-de-vie-des-salaries>
- Chédorge-Farnier D. (2023), « Dans la fonction publique, le temps partiel et le sous-emploi concernent davantage les contractuels », *Point Stat* n° 42, DGAFF, juin.
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/dans-la-fonction-publique-le-temps-partiel-et-le-sous-emploi-concernent-davantage-les-contractuels>
- Dion É. et Feuillet P. (2022), « La moitié des enseignants déclare travailler au moins 43 heures par semaine », *Note d'information* n° 22.30, Depp, octobre.
<https://www.education.gouv.fr/la-moitie-des-enseignants-declare-travailler-au-moins-43-heures-par-semaine-343235>
- 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://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/etudes-et-resultats/lhopital-une-prevalence-accrue-de-la>
- Rémila N. (2023), « Dans l'action sociale, la santé et l'enseignement, davantage de problèmes de santé déclarés, plus souvent causés par le travail », *Insee Références*, Insee, juin.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7456943?sommaire=7456956>
- 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. (2025), « Un agent de la fonction publique sur six déclare télétravailler en 2023 », *Point Stat* n° 51, DGAFF, 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

Huit agents de la fonction publique sur dix
se déclarent en « bonne » santé

Le bien-être psychologique des agents de la fonction publique
en 2023

Huit agents de la fonction publique sur dix se déclarent en « bonne » santé

Anthony CARUSO¹
Charline STERCHELE¹

En 2024, la très grande majorité des agents de la fonction publique se déclarent en « bonne » ou « très bonne » santé (81 %), un niveau comparable à celui des salariés du secteur privé (82 %). L'état de santé perçu se détériore avec l'âge des agents et, pour chaque tranche d'âge, les hommes indiquent systématiquement un meilleur état de santé que les femmes.

Parmi les agents de la fonction publique, 28 % déclarent souffrir d'une maladie chronique ou d'un problème de santé durable, une proportion légèrement supérieure à celle du secteur privé (25 %). Cette proportion augmente avec l'âge des agents, atteignant 40 % après 60 ans. Elle est plus élevée aussi chez les femmes (29 %) et dans la fonction publique territoriale (FPT) [30 %].

Dans la fonction publique, 4 % des agents déclarent être fortement limités dans leurs activités quotidiennes pour des raisons de santé, et 12 % évoquent des limitations modérées. Les femmes sont plus concernées que les hommes, et la prévalence augmente avec l'âge.

Les différences de taux de féminisation, de vieillissement et de niveau de qualification expliquent l'essentiel des écarts dans l'état de santé perçu, ainsi que dans la prévalence des maladies chroniques, des problèmes de santé et des limitations pour raison de santé entre les versants de la fonction publique et le privé.

En outre, au sein de la fonction publique, les cadres administratifs et techniques, mais aussi les policiers, les militaires et les pompiers ont de meilleurs indicateurs de santé que les métiers plus féminisés et plus âgés, tels les employés administratifs, les aides-soignants et les agents de service.

Les agents publics et les salariés du privé ont la même perception de leur état de santé

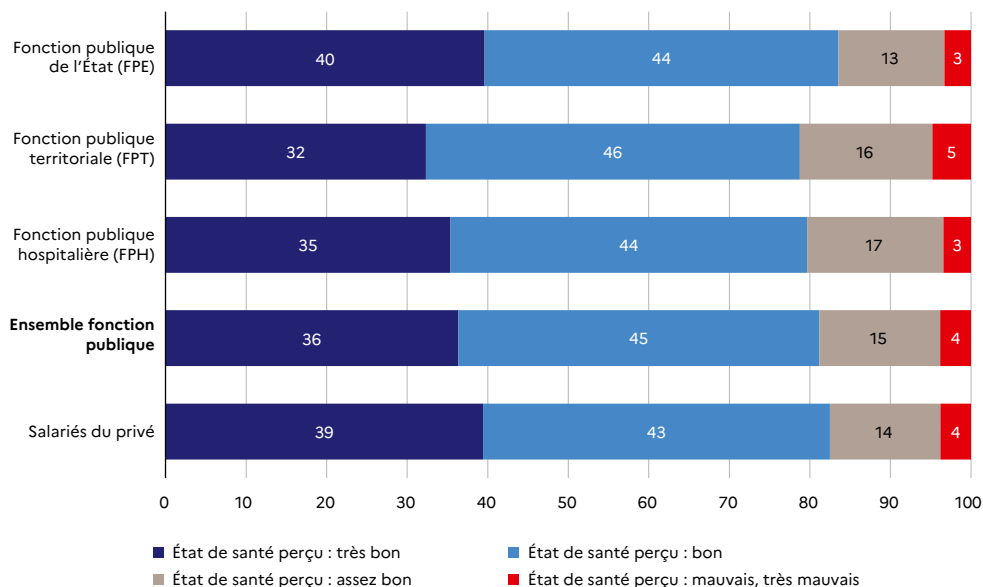
En 2024, huit agents de la fonction publique sur dix déclarent un état de santé « très bon » ou « bon », une proportion comparable à celle observée chez les salariés du secteur privé (voir **Source, champ et définitions**) [Figure 1]. Dans la fonction publique de l'État (FPE), 40 % des agents indiquent être en « très bonne » santé, contre 35 % dans la fonction publique hospitalière (FPH) et 32 % dans la fonction publique territoriale (FPT). Parallèlement, c'est au sein de la FPT que la part des agents qui se déclarent en « mauvaise ou très mauvaise » santé est la plus élevée (5 %, contre 3 % dans la FPH et la FPE). L'état de santé perçu des salariés (agents publics ou salariés du privé) a très peu évolué durant la dernière décennie, même pendant la crise sanitaire. Depuis 2014, la proportion d'agents publics en « très bonne » ou « bonne » santé oscille entre 81 % et 84 % (voir **données complémentaires**).

1. SDessi-DGAFF.

Huit agents de la fonction publique sur dix se déclarent en « bonne » santé

Figure 1 : Part des agents publics selon leur santé perçue, par versant en 2024

en %



Source : Enquête Emploi 2024, Insee. Traitement DGAFPSDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé, 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. Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés. France (hors Mayotte).

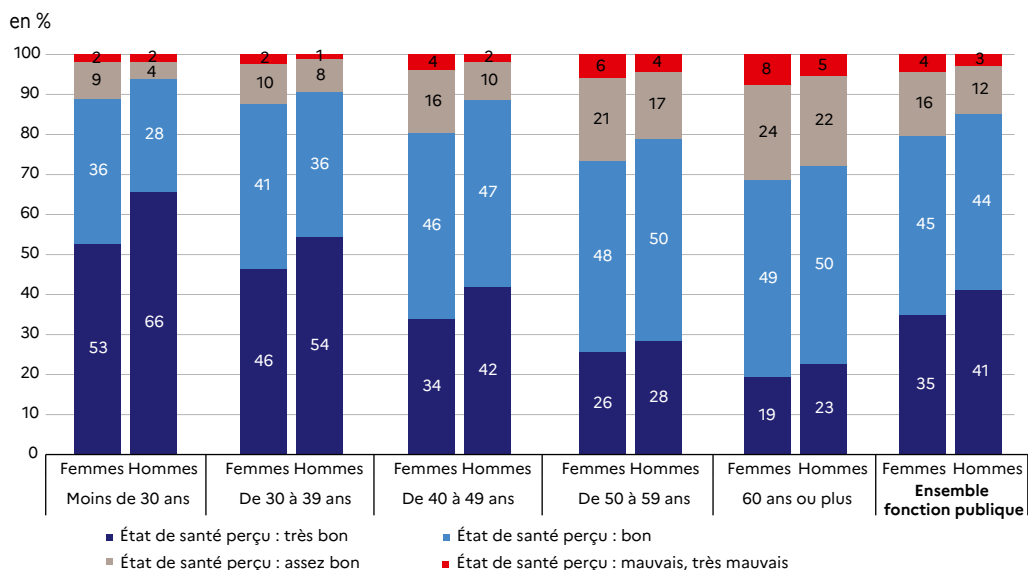
Lecture : En 2024, 36 % des agents de la fonction publique considèrent leur état de santé comme « très bon ».

Au sein de la fonction publique, les hommes se perçoivent en meilleure santé que les femmes

Les agents de la fonction publique ont une perception globalement positive de leur santé. Néanmoins, elle varie selon le sexe et se détériore avec l'âge. Avant 30 ans, neuf agents sur dix se déclarent en « bonne » ou « très bonne » santé ; après 60 ans, ils ne sont plus que sept sur dix (**Figure 2**). Pour chaque tranche d'âge, les hommes déclarent systématiquement un meilleur état de santé que les femmes (85% des hommes se perçoivent comme étant en « très bonne » ou « bonne » santé, contre 80% des femmes). Cette différence est particulièrement marquée chez les moins de 30 ans, où 66% des hommes estiment être en « très bonne » santé, contre seulement 53% des femmes, soit une différence de treize points. À mesure que l'âge augmente, les disparités entre hommes et femmes tendent à s'atténuer, phénomène qui va de pair avec la diminution de la part des agents considérant leur santé comme « très bonne ». Ainsi, chez les agents de 60 ans ou plus, cet écart se réduit, avec 23% des hommes et 19% des femmes qui déclarent être en « très bonne » santé. La proportion de femmes se disant en « mauvaise ou très mauvaise » santé est supérieure à celle des hommes à partir de 40 ans : 4% contre 2% entre 40 et 49 ans, 6% contre 4% entre 50 et 59 ans, et enfin 8% contre 5% pour les 60 ans ou plus.

Huit agents de la fonction publique sur dix se déclarent en « bonne » santé

Figure 2 : Part des agents publics selon leur santé perçue, par sexe et âge sur la période 2022-2024



Source : Enquêtes Emploi 2022 à 2024, 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. Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés. France (hors Mayotte).

Lecture : Sur la période 2022-2024, dans la fonction publique, 41 % des femmes âgées de 30 à 39 ans déclarent leur état de santé comme étant « bon ».

Dans la FPT et la FPH, trois agents sur dix déclarent avoir une maladie chronique ou un problème de santé durable

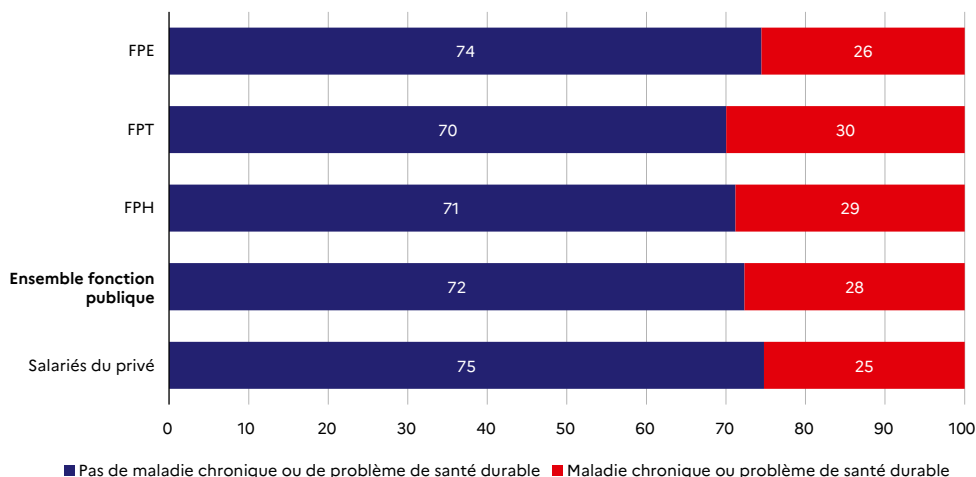
En 2024, la proportion d'agents concernés par une maladie chronique ou un problème de santé durable est légèrement plus élevée dans la fonction publique (28 %) que pour les salariés du privé (25 %) **[Figure 3]**. Au sein de la fonction publique, cette proportion varie selon les versants : elle est un peu plus faible dans la FPE (26 %) que dans la FPT (30 %) et la FPH (29 %). Toutefois, 53 % des agents ayant une maladie chronique ou durable se déclarent tout de même en « bonne » ou « très bonne » santé, et 35 % en « assez bonne » santé.

Entre 2014 et 2024, la proportion d'agents déclarant souffrir d'une maladie chronique ou d'un problème de santé durable a augmenté, à partir de 2018 dans la FPT et après 2020 pour les deux autres versants (voir **données complémentaires**). Sur l'ensemble de la fonction publique, elle est passée de 21 % en 2014 à 22 % en 2018, puis à 28 % en 2024, l'évolution étant quasi similaire dans le secteur privé (de 20 % en 2014 et 2018 à 25 % en 2024). Cette progression s'explique en partie par l'intégration depuis 2021 de l'ensemble des salariés en arrêt maladie dans la mesure de l'emploi, ce qui permet de mieux suivre l'état de santé des travailleurs.

Huit agents de la fonction publique sur dix se déclarent en « bonne » santé

Figure 3 : Part des agents publics indiquant avoir une maladie chronique ou un problème de santé durable, par versant en 2024

en %



Source : Enquête Emploi 2024, 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. Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés. France (hors Mayotte).

Lecture : En 2024, 28 % des agents de la fonction publique indiquent avoir une maladie ou un problème de santé chronique ou de caractère durable.

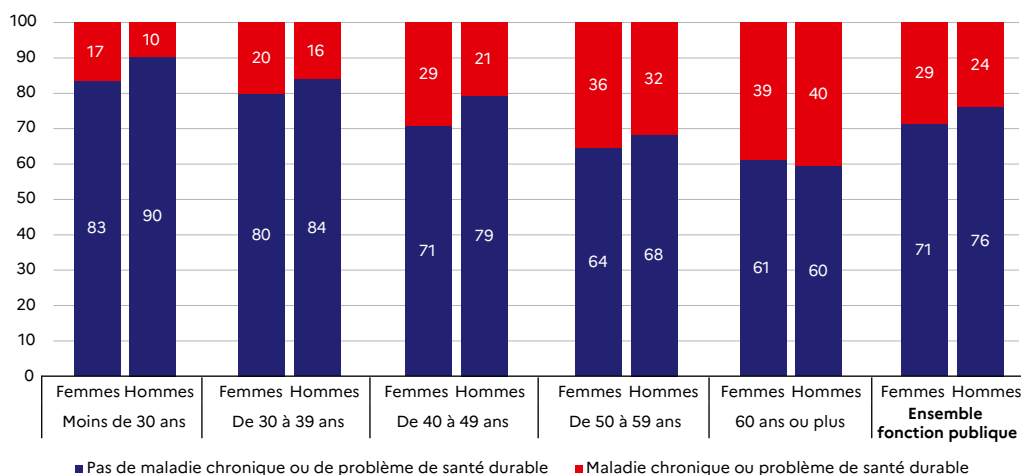
Dans la fonction publique, les femmes déclarent plus fréquemment des maladies chroniques que les hommes

Au fur et à mesure de l'avancée en âge, la proportion de personnes déclarant souffrir de maladies ou d'un problème de santé, qu'il soit chronique ou durable, augmente au sein de la fonction publique, atteignant 40% après 60 ans, contre seulement 14% chez les moins de 30 ans (**Figure 4**). Tous âges confondus, les femmes sont en moyenne plus concernées (29%) que les hommes (24%). Chez les moins de 30 ans, 17% des femmes indiquent souffrir d'une maladie ou d'un problème de santé chronique ou durable, contre 10% des hommes. Cet écart se réduit dans la tranche des 30-39 ans (20% pour les femmes, contre 16% pour les hommes), puis remonte légèrement dans la tranche des 40-49 ans (29%, contre 21%). Entre 50 et 59 ans, l'écart entre les sexes s'atténue (36% des femmes, contre 32% des hommes), puis n'est plus significatif après 60 ans (39%, contre 40%). En fin de carrière, la persistance d'un problème de santé peut aussi conduire à quitter l'emploi prématurément, ce qui, de fait, rend plus difficiles les comparaisons à ces âges.

Huit agents de la fonction publique sur dix se déclarent en « bonne » santé

Figure 4 : Part des agents publics indiquant avoir une maladie chronique ou un problème de santé durable, par sexe et âge sur la période 2022-2024

en %



Source : Enquêtes Emploi 2022 à 2024, Insee. Traitement DGAFF-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. Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés. France (hors Mayotte).

Lecture : Sur la période 2022-2024, dans la fonction publique, 84 % des hommes âgés de 30 à 39 ans indiquent ne pas avoir une maladie ou un problème de santé, qu'ils soient chroniques ou de caractère durable.

Un agent public sur six indique être limité dans les activités quotidiennes pour raison de santé

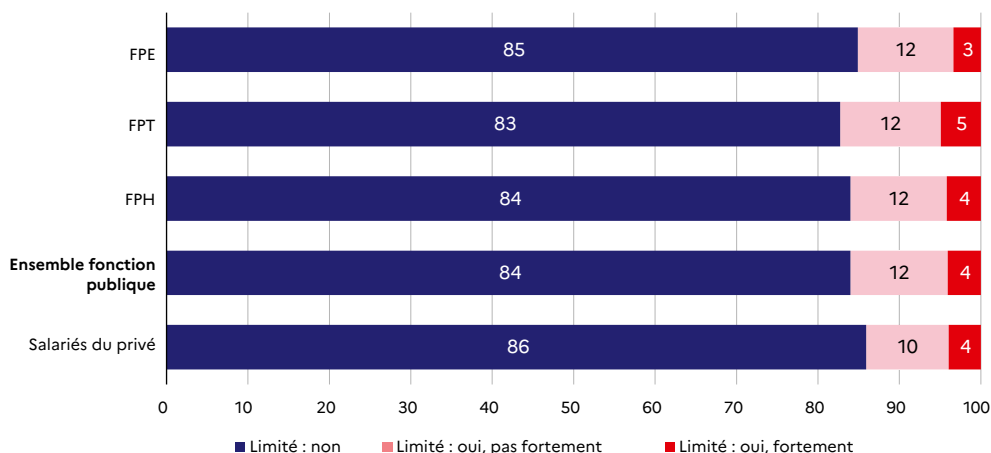
En 2024, 4 % des agents de la fonction publique en emploi déclarent être fortement limités dans leurs activités quotidiennes pour raison de santé, alors que la proportion d'agents déclarant une limitation plus modérée est trois fois plus élevée (12 %) [Figure 5]. Ces proportions sont comparables à celles observées dans le privé et varient peu entre versants : la part des personnes se déclarant limitées, qu'il s'agisse de limitations légères ou sévères, varie de 15 % dans la FPE à 17 % dans la FPT. En 2024, seuls 18 % des agents se disant fortement limités déclarent être en « bonne ou très bonne » santé, et 41 % de ceux présentant une limitation modérée.

Entre 2014 et 2024, la proportion d'agents déclarant être fortement limités pour raison de santé est progressivement passée de 3 % à 4 %, comme dans le privé (voir **données complémentaires**). La part d'agents indiquant être modérément limités a augmenté de trois points sur la même période, passant de 9 % en 2014 à 12 % en 2024. Dans le secteur privé, la proportion est passée de 8 % à 10 %.

Huit agents de la fonction publique sur dix se déclarent en « bonne » santé

Figure 5 : Part des agents publics indiquant être limités dans les activités quotidiennes pour raison de santé, par versant en 2024

en %



Source : Enquête Emploi 2024, 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. Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés. France (hors Mayotte).

Lecture : En 2024, 4 % des agents de la fonction publique indiquent être fortement limités dans les activités de la vie quotidienne pour raison de santé.

La part des hommes déclarant une limitation est trois fois plus élevée pour les 60 ans ou plus que pour les moins de 30 ans

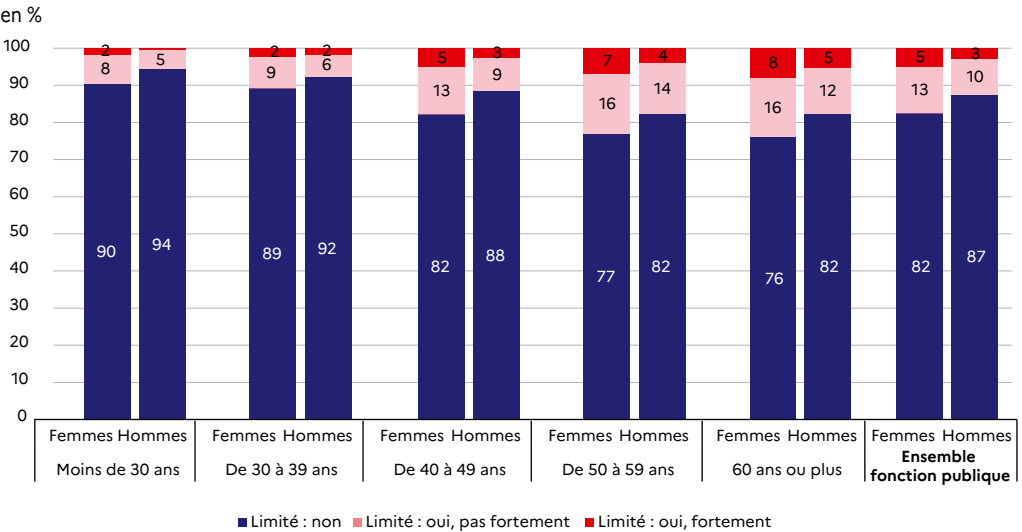
Au sein de la fonction publique, les femmes sont plus souvent limitées dans les activités de la vie quotidienne pour raison de santé que les hommes (18 %, contre 13 %) [Figure 6]. À mesure que l'âge augmente, la part des hommes ou des femmes qui se déclarent limités progresse, passant de 10 % pour les femmes et 6 % pour les hommes chez les moins de 30 ans à respectivement 24 % et près de 18 % pour les 60 ans ou plus, soit une multiplication par 2,5 pour les femmes et par 3,2 pour les hommes.

L'âge, le niveau de qualification des emplois et le sexe expliquent les écarts de niveau de santé entre versants

En tenant compte des différences liées à l'âge, au sexe et au niveau de qualification des emplois, les risques de se percevoir comme étant en moins bonne santé, de souffrir d'une maladie chronique ou durable, d'être limité dans les activités de la vie quotidienne pour raison de santé sont similaires dans les trois versants de la fonction publique ainsi que dans le secteur privé. Néanmoins, les salariés du secteur privé ont moins de risque de déclarer une limitation d'activité que les agents de la FPT (Figure 7).

Huit agents de la fonction publique sur dix se déclarent en «bonne» santé

Figure 6 : Part des agents publics indiquant être limités dans les activités quotidiennes pour raison de santé, par sexe et âge sur la période 2022-2024



Source : Enquêtes Emploi 2022 à 2024, 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. Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés. France (hors Mayotte).
Lecture : Sur la période 2022-2024, 7 % des femmes et 4 % des hommes de la fonction publique âgés de 50 à 59 ans indiquent être fortement limités dans les activités de la vie quotidienne pour raison de santé.

L'âge est le principal facteur déterminant de la santé des personnes en emploi. À caractéristiques équivalentes en termes de sexe, de catégorie socioprofessionnelle ou de nature de l'employeur, la probabilité de déclarer un problème de santé augmente fortement avec l'âge. Comparés aux moins de 30 ans, les salariés âgés de 60 ans ou plus ont un risque cinq fois plus élevé de déclarer un état de santé au mieux «assez bon», et un risque quatre fois supérieur d'affirmer souffrir d'une maladie chronique ou être limités dans les activités de la vie quotidienne pour raison de santé. À ce titre, le vieillissement de la population explique, en partie, l'augmentation de la fréquence des maladies chroniques et des limitations parmi les personnes en emploi dans la fonction publique et dans le secteur privé depuis 2014.

La santé varie aussi fortement selon le niveau de qualification de l'emploi. D'une part, des qualifications plus faibles sont souvent associées à des conditions de travail plus difficiles et, d'autre part, les emplois les plus qualifiés sont généralement occupés par des personnes en meilleure santé, puisqu'elles disposent de ressources financières et éducatives pour prendre soin de leur santé. Ainsi, par rapport aux cadres et professions intellectuelles supérieures, les salariés des professions intermédiaires présentent un risque 1,4 fois plus élevé de se dire en moins «bonne» santé, 1,3 fois supérieur de déclarer souffrir d'une maladie chronique et 1,5 fois plus important d'affirmer être limités dans leurs activités pour raison de santé. Les inégalités se creusent encore pour les employés et ouvriers. Ils ont un risque deux fois plus élevé de déclarer un moins bon état de santé ou d'être limités dans leur vie quotidienne pour raison de santé et un risque 1,6 fois supérieur d'indiquer souffrir d'une maladie chronique ou d'un problème de santé durable que les cadres et professions intellectuelles supérieures.

À caractéristiques équivalentes (âge, catégorie socioprofessionnelle et employeur), les femmes ont une probabilité significativement plus élevée que les hommes de déclarer une moins «bonne» santé perçue, de souffrir d'une maladie chronique et d'être limitées dans leurs activités quotidiennes pour des raisons de santé.

Huit agents de la fonction publique sur dix se déclarent en « bonne » santé

Figure 7 : Principaux déterminants de l'état de santé des agents publics et des salariés du privé sur la période 2022-2024

rapports de cotes (odds-ratio)

	Moins bonne santé perçue	Maladie chronique ou durable	Limité pour raison de santé
Versant (référence = FPT)			
FPE	0,97	0,95	1,03
FPH	1,03	1,02	0,97
Salariés du privé	1,04	0,95	0,90**
Sexe (référence = Hommes)			
Femmes	1,36***	1,19***	1,34***
Âge (référence = Moins de 30 ans)			
De 30 à 39 ans	1,51***	1,50***	1,53***
De 40 à 49 ans	2,51***	2,19***	2,32***
De 50 à 59 ans	4,00***	3,36***	3,51***
60 ans ou plus	5,02***	4,39***	3,96***
Professions et catégories socioprofessionnelles (référence = Cadres et professions intellectuelles supérieures)			
Professions intermédiaires	1,43***	1,29***	1,51***
Employés	2,09***	1,62***	2,03***
Ouvriers	2,44***	1,64***	2,29***
Autres	2,13 ***	1,76 ***	1,80***

Source : Enquêtes Emploi 2022 à 2024, 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. Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés. France (hors Mayotte).

Note 1 : Les seuils de significativité sont indiqués de la façon suivante : 0,01 % (***), 1 % (**), 5 % (*).

Note 2 : En ce qui concerne la santé perçue, les personnes qui ont répondu être en « très bonne » santé ou en « bonne » santé (considérées comme étant en bonne santé) sont comparées à celles qui indiquent être en « assez bonne » santé et en « mauvaise » et « très mauvaise » santé (considérées comme étant en moins bonne santé).

Note 3 : En ce qui concerne les maladies chroniques ou durables, les personnes qui indiquent être atteintes d'une maladie chronique ou durable sont comparées à celles qui n'en ont pas.

Note 4 : En ce qui concerne les limitations dans les activités de la vie quotidienne pour des raisons de santé, les personnes qui indiquent être limitées fortement et limitées non fortement sont comparées à celles qui indiquent ne pas être limitées.

Lecture : À profil identique en termes d'employeur, de sexe et de groupe social, les personnes de 60 ans ou plus ont un risque cinq fois plus important de déclarer être en moins bonne santé que les moins de 30 ans.

Les agents de service, les employés administratifs et les ouvriers du public se déclarent en moins « bonne » santé

Dans la fonction publique, les professions déclarant le plus fréquemment un état de santé « très bon ou bon » sont les cadres administratifs et techniques (87 %) et les policiers, militaires et pompiers (89 %) [Figure 8]. Pour ces derniers, cela s'explique en grande partie par un effet de sélection, car une bonne condition physique est requise pour exercer ces emplois. Ils présentent également les taux les plus faibles de maladies chroniques (17%) et de limitations pour raison de santé (8%). Ils sont aussi nettement plus jeunes (seuls 21% ont plus de 50 ans, contre 40 % dans l'ensemble de la fonction publique).

À l'inverse, les agents de service (68%), les employés administratifs (76%) et les ouvriers (76%) déclarent moins fréquemment un « très bon ou bon » état de santé. Ces métiers présentent par ailleurs des taux plus élevés de maladies chroniques ou durables (entre 32 % et 36 %) et de limitations dans la vie quotidienne (entre 20 % et 23%). Ils sont également occupés par une proportion très importante de personnes âgées de 50 ans ou plus (autour d'un agent sur deux). De plus, les agents de service et les employés administratifs sont des emplois très féminisés, avec respectivement 76 % et 81 % de femmes.

Huit agents de la fonction publique sur dix se déclarent en « bonne » santé

Les aides-soignants, employés de la petite enfance et professions assimilées se distinguent : leur état de santé général est proche de la moyenne (huit agents sur dix indiquent être en « très bonne ou bonne » santé). À l'inverse, la proportion de ces agents déclarant une maladie chronique ou durable (32%) ou une limitation dans la vie quotidienne (21%) est supérieure à la moyenne (respectivement 27% et 16%). Ces métiers sont principalement occupés par des femmes (92%).

Figure 8 : État de santé des agents publics, selon la famille de métiers sur la période 2022-2024

en %

	État de santé perçu : très bon ou bon	Maladie chronique ou durable	Limité dans la vie quotidienne pour raison de santé	Part des femmes	Part des 50 ans ou plus	Part de la famille de métiers dans la fonction publique
Cadres administratifs et techniques de la fonction publique	87	22	11	49	44	8
Professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche	85	24	15	57	42	13
Professions de l'enseignement primaire et professionnel, de la formation continue et du sport	85	23	13	75	32	13
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	84	25	14	82	28	11
Professions intermédiaires de la fonction publique (administration, sécurité)	82	27	15	64	48	7
Employés administratifs de la fonction publique	76	32	21	81	45	8
Agents de service	68	36	23	76	55	7
Aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées	78	32	21	92	37	10
Policiers, militaires et pompiers	89	17	8	19	21	5
Ouvriers	76	33	20	17	48	7
Ensemble fonction publique	82	27	16	64	40	100

Source : Enquêtes Emploi 2022 à 2024, 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. Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés. France (hors Mayotte).
Note : Les familles de métiers présentes dans cette figure représentent 88 % des agents de la fonction publique.
Lecture : Sur la période 2022-2024, 32 % des employés administratifs de la fonction publique déclarent une maladie ou un problème de santé, qu'il soit chronique ou durable.

Source, champ, méthode et définitions

Source

L'enquête Emploi en continu de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) permet une mesure fine et régulière de l'emploi, de l'activité et du chômage, suivant les concepts 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.

Huit agents de la fonction publique sur dix se déclarent en « bonne » santé

Champ

Cette étude a été réalisée à partir de l'enquête Emploi. Pour un échantillon plus robuste, les millésimes 2022, 2023 et 2024 ont été analysés conjointement. Le champ se focalise principalement sur les agents de la fonction publique. Les apprentis, les contrats de professionnalisation, les stagiaires et les contrats aidés ne sont pas pris en compte. À partir de 2021, 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. Jusqu'à 2020, elles n'étaient considérées en emploi qu'en cas d'absence inférieure ou égale à un an. Les non-réponses ont été exclues de l'analyse.

De même, depuis 2021, 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 [PrePaE]) sont elles aussi considérées en emploi (sans condition de durée pour ces dernières).

Méthode

Une régression logistique binomiale a été réalisée afin d'identifier les caractéristiques ayant une influence significative sur le ressenti des salariés du privé et de la fonction publique quant à leur état de santé perçu, à la présence ou non d'une maladie ou d'un problème de santé, qu'il soit chronique ou durable, et aux éventuelles limitations rencontrées dans leur vie quotidienne pour raison de santé. Pour ce faire, le contrôle s'est établi sur diverses variables : le sexe, l'âge, l'employeur et la famille de métiers, permettant de mesurer la probabilité de déclarer être en moins bonne santé, de souffrir d'une maladie ou d'avoir un problème de santé, qu'il soit chronique ou durable, et d'être limité dans les activités de la vie quotidienne pour raison de santé. Les résultats sont présentés sous forme d'*odds-ratio* (rapports de cotes). Pour commenter les résultats relatifs à l'âge des salariés, par exemple, il faudrait les formuler de la manière suivante : la probabilité de déclarer une maladie ou un problème de santé chronique ou durable, plutôt que de ne pas en déclarer, est 4,4 fois plus importante pour les salariés de 60 ans ou plus que pour les salariés de moins de 30 ans. Par souci de simplification et pour ne pas alourdir le texte, la formulation suivante est utilisée : les salariés de 60 ans ou plus ont un risque 4,4 fois plus important de déclarer avoir une maladie ou un problème de santé chronique ou durable que les salariés de moins de 30 ans.

Définitions

Dans le cadre de cette étude, trois volets de la santé sont étudiés. Il s'agit de données subjectives sur l'état de santé global des personnes interrogées. L'enquête Emploi n'a pas pour objectif de collecter des données précises sur la santé. Néanmoins, ces informations permettent d'établir un premier état des lieux de la santé globale perçue des agents.

- **Santé perçue :** Cet indicateur reflète l'évaluation subjective que les individus font de leur état de santé général. La question posée est : « Comment évalueriez-vous votre état de santé général ? » Il y a cinq réponses possibles : « Très bon », « Bon », « Assez bon », « Mauvais », « Très mauvais », auxquelles s'ajoutent les non-réponses.
- **Maladie chronique ou problème de santé durable :** Cet indicateur vise à déterminer si la personne enquêtée souffre d'un problème de santé récurrent, appelé maladie chronique ou durable. La question posée est formulée ainsi : « Avez-vous une maladie ou un problème de santé chronique ou durable ? (Une maladie chronique est une maladie qui dure ou qui peut durer au moins six mois.) » Les réponses possibles sont « Oui », « Non », ainsi que les non-réponses.
- **Limitations dans les activités de la vie quotidienne (GALI) :** Cet indicateur vise à déterminer si la personne enquêtée rencontre des incapacités dans la réalisation de certaines activités de la vie quotidienne. Il s'agit d'un indicateur synthétique qui vise à évaluer le handicap dans de nombreuses enquêtes, françaises comme internationales, aussi appelé GALI (Global Activity Limitation Indicator, indicateur global de restriction d'activité). Ce dernier prend la forme suivante : « Êtes-vous limité(e), depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ? », et les modalités de réponse sont « Oui, fortement limité(e) », « Oui, limité(e), mais pas fortement » et « Non, pas limité(e) du tout », auxquelles s'ajoutent les non-réponses.
- **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 nouvelle nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS 2020).

Huit agents de la fonction publique sur dix se déclarent en « bonne » santé

Pour en savoir plus

- Allain S. (2022), « Les maladies chroniques touchent plus souvent les personnes modestes et réduisent davantage leur espérance de vie », *Études et Résultats* n° 1243, Drees, octobre.
<https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/etudes-et-resultats/les-maladies-chroniques-touchent-plus-souvent>
- Bagein G., Costemalle V., Deroyon T., Hazo J.-B., Naouri D., Pesonel E. et Vilain A. (2022), « L'état de santé de la population en France à l'aune des inégalités sociales », *Les Dossiers de la Drees* n° 102, Drees, septembre.
<https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/les-dossiers-de-la-drees/letat-de-sante-de-la-population-en>
- Desprat D. (2021), « Causes des problèmes de santé, accès aux soins et assurance maladie : l'opinion des Français selon leur état de santé », *Études et Résultats* n° 1181, Drees, février.
<https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications/etudes-et-resultats/causes-des-problemes-de-sante-acces-aux-soins-et-assurance-maladie>
- Insee (2024), « État de santé de la population », in *France portrait social*, coll. « Insee Références », édition 2024.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8242363?sommaire=8242421>

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.

Le bien-être psychologique des agents de la fonction publique en 2023

Karima JABRI¹

Charline STERCHELE²

L'enquête TraCov2 aborde plusieurs dimensions des conditions de travail, dont celle du bien-être psychologique, évalué à l'aide de l'indice « WHO-5 » de l'Organisation mondiale de la santé. Celui-ci permet d'identifier : les personnes présentant un risque de « symptômes dépressifs », celles définies comme « épanouies » et celles qui ne sont pas dans ces deux catégories, qualifiées comme étant en situation de bien-être psychologique « satisfaisant ». Ainsi, en 2023, un salarié sur deux présente un score de bien-être psychologique « satisfaisant », qu'il soit dans le secteur public ou dans le privé. Toutefois, les scores associés à l'« épanouissement » sont un peu plus fréquents dans le privé (33 %, contre 28 %), tandis que ceux liés aux « symptômes dépressifs » le sont un peu plus dans le public (19 %, contre 16 %).

Dans la fonction publique, la proportion de femmes obtenant un score de bien-être « satisfaisant » est plus élevée que celle des hommes (56 %, contre 50 %). Néanmoins, les hommes sont plus souvent identifiés comme « épanouis » (35 %, contre 24 %), tandis que les femmes présentent un risque plus important de « symptômes dépressifs » (21 %, contre 16 %). Ces écarts entre les sexes se maintiennent, mais tendent à se réduire à mesure que l'âge augmente.

À profil identique, parmi les salariés du public et du privé, les employés sont plus exposés que les cadres. Les agents de la fonction publique ne sont pas plus exposés aux « symptômes dépressifs » que les salariés du privé.

Au sein de la fonction publique, des disparités existent en termes de bien-être psychologique entre les métiers. Les professions de la santé et du travail social sont plus fréquemment dans une situation de bien-être psychologique « satisfaisant » que la moyenne (61 %, contre 54 %), alors que les policiers, les militaires et les pompiers sont légèrement en dessous (50 %). Ces derniers ainsi que les ouvriers présentent les scores associés à un risque de « symptômes dépressifs » les plus bas.

1. Stagiaire ENSAI.

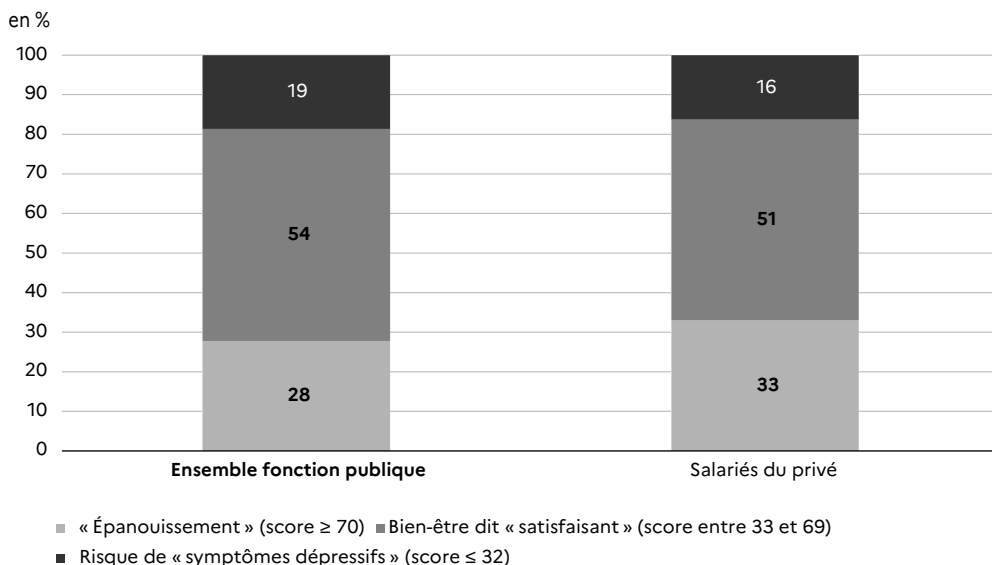
2. SDessi-DGAFP.

Le bien-être psychologique des agents de la fonction publique en 2023

Plusieurs dimensions des conditions de travail sont abordées dans l'enquête TraCov2 (voir **Source, champ et méthode**), dont celle du bien-être psychologique des personnes en emploi, évalué à l'aide de l'indice « WHO-5 » de l'Organisation mondiale de la santé. Celui-ci permet d'identifier les personnes présentant un risque de « symptômes dépressifs », celles définies comme « épanouies » et celles qui ne sont pas dans ces deux catégories, qualifiées comme étant en situation de bien-être psychologique « satisfaisant ».

Ainsi, en 2023, près d'un salarié sur deux, aussi bien dans la fonction publique (54%) que dans le secteur privé (51%), présente un score indiquant un bien-être psychologique dit « satisfaisant³ » (**Figure 1**) [Encadré 1]. Toutefois, la proportion de salariés affichant un niveau d'« épanouissement » élevé est un peu plus importante dans le secteur privé que dans la fonction publique (33%, contre 28%). À l'inverse, un score bas est légèrement plus fréquent pour les agents de la fonction publique, indiquant un risque de « symptômes dépressifs » (19%, contre 16%).

Figure 1 : Répartition de l'indice de bien-être psychologique, selon le type d'employeur en 2023



Source : TraCov2, Dares. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé en emploi au sens du Bureau international du travail (BIT), âgés de 18 à 64 ans. France (hors Mayotte).

Lecture : En 2023, 19% des agents de la fonction publique ont un score associé à un risque de « symptômes dépressifs », selon l'indicateur de bien-être psychologique de l'Organisation mondiale de la santé (OMS).

Dans la fonction publique, les femmes présentent plus souvent un risque de « symptômes dépressifs », à tous âges

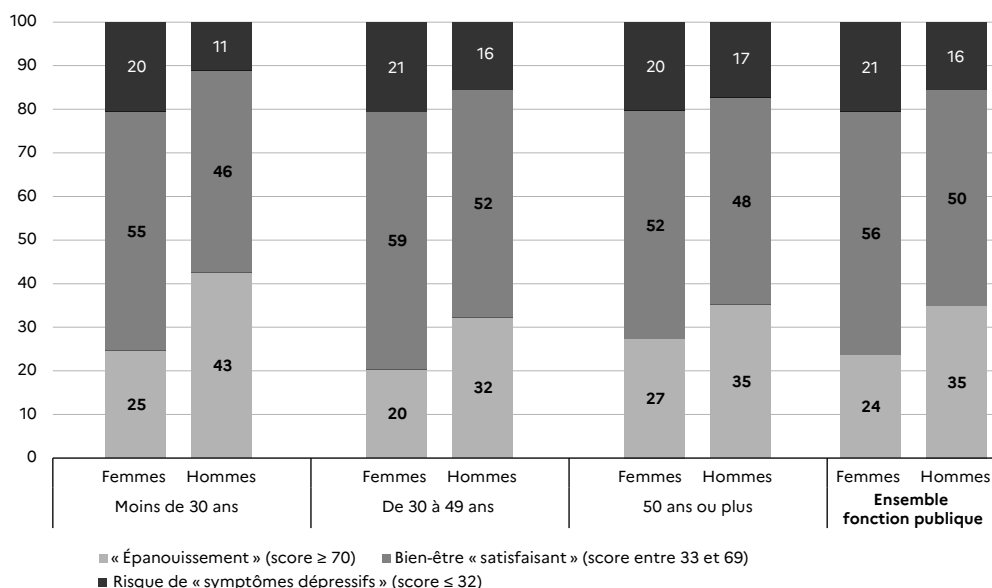
Dans le secteur public, la proportion de femmes obtenant un score de bien-être psychologique « satisfaisant » est plus élevée que celle des hommes (56%, contre 50%) [Figure 2]. En revanche, les hommes sont plus souvent identifiés comme « épanouis » (35%, contre 24%), tandis que les femmes présentent un risque plus important de « symptômes dépressifs » (21%, contre 16%). La proportion de femmes avec un score de risque de « symptômes dépressifs » reste globalement stable (environ 20% pour toutes les tranches d'âge), mais il ne fait qu'augmenter pour les hommes (+ 6 points d'écart entre les moins de 30 ans et les 50 ans ou plus).

3. Le bien-être psychologique dit « satisfaisant » désigne, par construction, un score intermédiaire sur l'échelle WHO-5, situé entre l'« épanouissement » et les « symptômes dépressifs ». Afin d'alléger la suite du texte, la notion de « bien-être satisfaisant » sera utilisée.

Le bien-être psychologique des agents de la fonction publique en 2023

Figure 2 : Répartition de l'indice de bien-être psychologique au sein de la fonction publique, par sexe et âge en 2023

en %



Source : TraCov2, Dares. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique, en emploi au sens du BIT, âgés de 18 à 64 ans. France (hors Mayotte).

Lecture : En 2023, 21 % des femmes et 16 % des hommes de la fonction publique âgés de 30 à 49 ans ont un score associé à un risque de « symptômes dépressifs », selon l'indicateur de bien-être psychologique de l'OMS.

Les salariés de 30 à 49 ans ont plus souvent un risque de « symptômes dépressifs » que les moins de 30 ans

À profil identique en termes d'âge, d'employeur ainsi que de profession et catégorie socioprofessionnelles, les femmes ont 1,3 fois plus de risque d'obtenir un score de bien-être psychologique synonyme de risque de « symptômes dépressifs » comparativement aux hommes. Ce risque augmente également avec l'âge : les personnes âgées de 30 à 49 ans ont environ 1,3 fois plus de risque d'obtenir un score indiquant des « symptômes dépressifs » que les moins de 30 ans, et il est 1,4 fois plus élevé pour les 50 ans ou plus (**Figure 3**).

En ce qui concerne la catégorie socioprofessionnelle, les employés présentent un risque significativement plus élevé d'obtenir un score de bien-être psychologique relatif aux « symptômes dépressifs » que les cadres et les professions intellectuelles supérieures.

Une fois prises en compte ces différentes caractéristiques, l'écart constaté entre le secteur public et le secteur privé ne semble pas significatif.

Le bien-être psychologique des agents de la fonction publique en 2023

Figure 3 : Principaux déterminants du score de bien-être psychologique des agents publics et salariés du privé, en 2023

rapports de cotes (odds-ratio)

Caractéristiques	Score de bien-être associé à un risque de «symptômes dépressifs»
Secteur (référence = Salariés du privé)	
Ensemble fonction publique	1,08
Sexe (référence = Hommes)	
Femmes	1,32***
Âge (référence = Moins de 30 ans)	
De 30 à 49 ans	1,27***
50 ans ou plus	1,40***
Professions et catégories socioprofessionnelles (référence = Cadres et professions intellectuelles supérieures)	
Professions intermédiaires	1,10
Employés	1,27***
Ouvriers	1,09
Autres	1,06

Source : TraCov2, Dares. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé, en emploi au sens du BIT, âgés de 18 à 64 ans. France (hors Mayotte).

Note : Les seuils de significativité sont indiqués de la façon suivante : 0,1 % (***), 1 % (**), 5 % (*).

Lecture : En 2023, à profil identique en termes d'employeur, d'âge ainsi que de profession et catégorie socioprofessionnelles, les femmes ont 1,32 fois plus de risques que les hommes de présenter un score de bien-être psychologique associé à un risque de «symptômes dépressifs» selon l'indice de l'OMS.

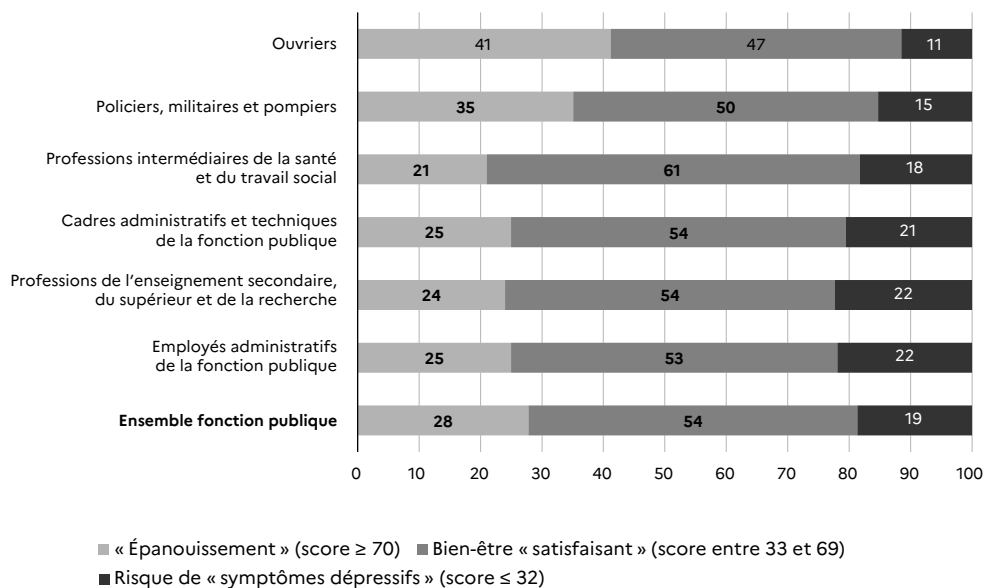
Les professions de l'enseignement du secondaire, du supérieur et de la recherche, les employés et cadres du public présentent les scores de bien-être psychologique les plus faibles

En 2023, 54 % des agents de la fonction publique obtiennent un score de bien-être psychologique « satisfaisant », avec néanmoins des disparités notables entre les catégories de métiers. Les professions de la santé et du travail social enregistrent le score de bien-être psychologique «satisfaisant» le plus élevé, supérieur à la moyenne de la fonction publique (61%, contre 54%) [Figure 4]. À l'inverse, les policiers, les militaires et les pompiers se situent légèrement en dessous de cette moyenne (50%). Néanmoins, ces derniers présentent un score d'«épanouissement» plus élevé que les professions intermédiaires de la santé et du travail social (35%, contre 21%), qui pourrait s'expliquer par la forte proportion de jeunes hommes au sein de ces professions. Les employés administratifs, les professionnels de l'enseignement du secondaire, du supérieur et de la recherche ainsi que les cadres administratifs et techniques obtiennent un score synonyme de risque de «symptômes dépressifs» de 21% à 22%, soit une proportion deux fois supérieure à celle des ouvriers (11%).

Le bien-être psychologique des agents de la fonction publique en 2023

Figure 4 : Répartition de l'indice de bien-être psychologique au sein de la fonction publique, par famille de métiers, en 2023

en %



Source : TraCov2, Dares. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique, en emploi au sens du BIT, âgés de 18 à 64 ans. France (hors Mayotte).

Lecture : En 2023, 21 % des professions intermédiaires de la santé et du travail social de la fonction publique ont un score associé à l'« épanouissement », selon l'indicateur de bien-être psychologique de l'OMS.

Le bien-être psychologique des agents de la fonction publique en 2023

Encadré 1 : Indice de bien-être psychologique de l'Organisation mondiale de la santé

L'indice de bien-être psychologique de l'Organisation mondiale de la santé (WHO-5 ou OMS-5 en français) est une mesure subjective basée sur l'évaluation de cinq ressentis positifs : la joie de vivre, le calme, l'énergie, l'intérêt pour les activités quotidiennes et la bonne humeur générale. Ces items sont évalués à travers six modalités de réponse. Dans l'enquête TraCov2, les questions sont formulées de la manière suivante :

« Au cours des deux dernières semaines, dans votre vie de tous les jours, au travail et en dehors, à quelle fréquence avez-vous ressenti les affirmations suivantes :

- **Je me suis senti(e) de bonne humeur** : Tout le temps (5), la plupart du temps (4), plus de la moitié du temps (3), moins de la moitié du temps (2), de temps en temps (1), jamais (0).
- **Je me suis senti(e) calme et tranquille** : Tout le temps (5), la plupart du temps (4), plus de la moitié du temps (3), moins de la moitié du temps (2), de temps en temps (1), jamais (0).
- **Je me suis senti(e) plein(e) d'énergie et vigoureux(se)** : Tout le temps (5), la plupart du temps (4), plus de la moitié du temps (3), moins de la moitié du temps (2), de temps en temps (1), jamais (0).
- **Je me suis réveillé(e) en me sentant frais(fraîche) et dispos(e)** : Tout le temps (5), la plupart du temps (4), plus de la moitié du temps (3), moins de la moitié du temps (2), de temps en temps (1), jamais (0).
- **Ma vie quotidienne a été remplie de choses intéressantes** : Tout le temps (5), la plupart du temps (4), plus de la moitié du temps (3), moins de la moitié du temps (2), de temps en temps (1), jamais (0). »

Chaque item est noté de 0 à 5, selon la fréquence de ces ressentis. L'addition des scores, multipliée par quatre, permet d'obtenir un score global sur 100, reflétant le niveau de bien-être psychologique de la personne. À mesure que le score augmente, le bien-être psychologique s'améliore : un score supérieur à 70 indique un état d'« épanouissement », tandis qu'un score inférieur ou égal à 32 signale un risque accru de « symptômes dépressifs ». Ces niveaux ont été établis sur la base de données issues d'articles scientifiques⁴. Dans cette publication, le score intermédiaire (de 33 à 69) est qualifié de bien-être psychologique « satisfaisant ».

Source, champ et méthode

Source

L'enquête TraCov2, réalisée en 2023 par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), a pour objectif de mesurer l'évolution des conditions de travail et de la santé des travailleurs trois ans après la crise sanitaire liée au Covid-19. Elle s'intéresse notamment aux transformations organisationnelles du travail, comme le développement du télétravail, ainsi qu'aux conséquences de ces transformations sur la santé des agents de la fonction publique et des salariés du secteur privé. Elle a été réalisée du 12 janvier au 10 avril 2023, auprès d'un échantillon de 63 579 personnes, dont 28 122 occupent un emploi et 23 180 sont salariées (au sens du Bureau international du travail [BIT]).

TraCov2 prolonge l'enquête TraCov menée en 2021, qui visait à décrire les impacts à moyen terme de la crise sanitaire sur les conditions de travail (télétravail, outils numériques, équilibre vie professionnelle/vie personnelle, etc.), les risques psychosociaux et la santé au travail des actifs occupés.

Champ

Le champ de cette étude concerne les personnes salariées au sens du BIT, âgées de 18 à 64 ans, résidant en France métropolitaine (hors Mayotte).

4. Le seuil a été fixé sur la base de l'étude de Topp C.W., Østergaard S.D., Søndergaard S. et Bech P. (2015), « The WHO-5 well-being index : a systematic review of the literature », publiée dans *Psychotherapy and Psychosomatics*, 84(3), pp. 167-176 de celle de Coutrot T. (2018), « Travail et bien-être psychologique : l'apport de l'enquête CT-RPS 2016 », document d'études n° 217, Dares, ainsi que de celle de Cabannes P.-Y. et Echegu O. (2024), « Minima sociaux et prestations sociales : ménages aux revenus modestes et redistribution – Édition 2024 », Fiche n° 16 « État de santé », Panorama de la Drees, qui synthétise les seuils cliniques utilisés dans la littérature pour l'interprétation du « WHO-5 ».

Le bien-être psychologique des agents de la fonction publique en 2023

Méthode

Une régression logistique binomiale a été réalisée afin d'identifier les caractéristiques ayant une influence significative sur l'indice de bien-être psychologique de l'OMS. Pour ce faire, le contrôle s'est établi sur diverses variables : le sexe, l'âge, l'employeur et la famille de métiers, permettant de mesurer la probabilité d'obtenir un score de bien-être psychologique associé à un risque de « symptômes dépressifs ». Les résultats sont présentés sous forme d'odds-ratio (rapports de cotes). Par exemple, pour commenter les résultats relatifs à l'âge des salariés, il faudrait formuler de la manière suivante : la probabilité pour les salariés de 50 ans ou plus (du privé et de la fonction publique) d'obtenir un score de bien-être psychologique associé à un risque de « symptômes dépressifs » plutôt qu'un score de bien-être psychologique favorable est 1,4 fois plus élevée que pour ceux de moins de 30 ans. Par souci de simplification et pour ne pas alourdir le texte, la formulation suivante est utilisée : les salariés de 50 ans ou plus ont 1,4 fois plus de risques de présenter un score de bien-être psychologique associé à un risque de « symptômes dépressifs » que les salariés de moins de 30 ans.

Pour en savoir plus

- Boini S. et Langevin V. (2019), « Indice de bien-être de l'Organisation mondiale de la santé en 5 items (WHO-5) », *Références en santé au travail* n° 157, INRS, mars.
<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=FRPS%2043>
- Cabannes P.-Y. et Echegu O. (dir.) [2024], « Minima sociaux et prestations sociales : ménages aux revenus modestes et redistribution – Édition 2024 », Fiche n° 16 « État de santé », *Panoramas de la Drees-Social*, Drees, octobre.
https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/panoramas-de-la-drees/241022_Minima_Sociaux_2024
- Coutrot T. (2018), « Travail et bien-être psychologique : l'apport de l'enquête CT-RPS 2016 », *Document d'études* n°217, Dares, mars.
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/travail-et-bien-etre>
- Topp C. W., Østergaard S. D., Søndergaard, S. et Bech P. (2015). « The WHO-5 well-being index: a systematic review of the literature », *Psychotherapy and Psychosomatics*, 84(3), pp. 167-176.
https://www.researchgate.net/publication/274399862_The_WHO-5_Well-Being_Index_A_systematic_review_of_the_literature

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.

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