



**MINISTÈRE  
DE L'ACTION  
ET DES COMPTES  
PUBLICS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Revue stratégique**  
de la fonction publique  
> 2035 > 2050

**Direction générale  
de l'administration et  
de la fonction publique**

# Collège des organisations syndicales Revue stratégique de la fonction publique

Échanges sur la loi de transformation de la fonction publique

4 mai 2026

# Synthèse des mesures de la LTFP

## 1. promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics

- Création du **comité social** (fusion du comité technique (CT) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)
- Recentrage des missions des **commissions administratives paritaires (CAP)** sur le champ disciplinaire (suppression de la consultation pour les mutations, détachements et avancements)
- Développement du recours à la **négociation collective** dans la fonction publique.

## 2. transformer et simplifier la gestion des ressources humaines

- Élargissement du **recours au contrat**
- Création d'un nouveau **CDD « de projet »**
- Autorisation de **recruter par voie de contrat sur des emplois permanents**
- Sécurisation de la rémunération des contractuels
- Facilitation et accélération des mutations des fonctionnaires de l'État
- Généralisation de **l'évaluation individuelle** et meilleure reconnaissance des mérites individuels
- Modernisation et **harmonisation de l'échelle des sanctions** entre les trois versants.

# Synthèse des mesures de la LTFP

## 3. Simplifier le cadre de gestion des agents publics

- Garantie de l'égal accès aux emplois publics et transparence sur les procédures de recrutement hors concours
- Renforcement de la transparence et de l'équité des règles de **contrôle déontologique**
- Simplification et modernisation des règles de protection de la santé et de la sécurité des agents publics
- Harmonisation du temps de travail dans la fonction publique (1 607 heures/an)
- Possibilité de fusion des centres de gestion (CDG) de la fonction publique territoriale

## 4. Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics

- **Portabilité des droits CPF** en cas de mobilité entre secteurs public et privé
- Création d'une **portabilité du CDI** entre les versants de la fonction publique
- Introduction de la **rupture conventionnelle pour les fonctionnaires titulaires**
- Création d'un dispositif global **d'accompagnement** des agents dont l'emploi est supprimé
- Création d'un mécanisme de détachement automatique et de « sac à dos social » pour les fonctionnaires concernés par l'externalisation de leur service ou mission.

# Synthèse des mesures de la LTFP

## 5. Renforcer l'égalité professionnelle

- Obligation de **plans d'action « égalité professionnelle »**
- Extension et renforcement des **nominations équilibrées sur les emplois de direction**
- Sécurisation des règles de composition équilibrée et de présidence alternée pour les **jurys et comités de sélection**
- **Suppression du jour de carence pour les congés maladie liés à la grossesse** et maintien des primes en cas de congé maternité dans la fonction publique territoriale
- **Maintien des droits à l'avancement et à la promotion en cas de congé parental ou de disponibilité** pour élever un enfant.
- Favorisation du déroulement de **carrière des personnes en situation de handicap.**

\*\*

Proposition de focus sur 4 thèmes : dialogue social, part de contractuels, déontologie, ruptures conventionnelles

# 1

## Dialogue social

## Contexte

La LTFP dispose à son article 14 que : « *Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est habilité à prendre par ordonnances, dans un délai de quinze mois à compter de la publication de la présente loi, toutes dispositions relevant du domaine de la loi afin de favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique [...] ».*

Cette rénovation du cadre de la négociation collective dans la fonction publique a été réalisée par **l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique** ainsi que par le décret n°2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique, désormais codifiés respectivement aux articles L. 221-1 à L. 227-4 et R. 222-1 à R. 227-7 du CGFP.

# Bilan de l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique

## Points clés de la réforme

- **Elargissement du champ de la négociation collective :**
  - Possibilité de conclure des accords collectifs juridiquement contraignants sur 14 thématiques identifiées ;
  - Possibilité de conclure des accords sur tout autre domaine.
- **Faculté pour les accords d'être opposables aux agents :**
  - Les accords peuvent contenir des clauses réglementaires (du niveau d'un décret simple ou d'un arrêté) pouvant directement s'appliquer aux agents.
- **De nouveaux droits pour les organisations syndicales**
  - Les organisations syndicales peuvent demander à l'administration l'ouverture d'une négociation.

## Bilan de l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique (2)

### Un accompagnement par la DGAFP du déploiement des nouvelles modalités de négociation

- Publication d'un **guide** relatif à la négociation collective récemment mis à jour
- Mise en place d'un **espace numérique dédié** à la publication des accords collectifs



#### Espace dédié à la publication des accords négociés dans la fonction publique

L'espace dédié à la publication des accords négociés dans la fonction publique rend accessible aux agents l'ensemble des accords négociés et conclus dans les trois versants de la fonction publique depuis l'entrée en vigueur du nouveau cadre juridique de la négociation dans la fonction publique en 2021 (ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 et décret d'application n° 2021-904 du 7 juillet 2021).

*L'espace dédié est ouvert sur le portail de la fonction publique depuis le 17 février 2026, marquant les 5 ans de l'ordonnance relative à la négociation collective.*

## Bilan de l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique (3)

Une dynamique favorable axée sur les politiques sociales et les conditions de travail

- **66 accords conclus dans la fonction publique de l'Etat**  
75 % des accords conclus concernent la protection sociale complémentaire ou le temps de travail, le télétravail et le qualité de vie au travail.
- **52 accords recensés dans la fonction publique territoriale**  
65 % des accords conclus concernent la protection sociale complémentaire.
- **Un bilan positif reconnu par les employeurs publics :**
  - Une modalité de dialogue social complémentaire et permettant un engagement des acteurs
  - Un renforcement de la qualité globale du dialogue social

## Création du comité social

Suppression des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) au profit des **Formations Spécialisées (FS) des Comités Sociaux d'Administration (CSA)** depuis 2023

# Données comparatives CHSCT (2022) / FS (2023)

(données FPE issues du bilan Hygiène-Sécurité, présentées en CCHSCT en décembre 2025)

- **Nombre de représentants** : malgré une légère réduction du nombre total d'instances (de 1 733 en 2022 à **1 620** en 2023), **le nombre de membres a fortement augmenté, passant de 13 373 à 17 005 membres, soit une progression de plus d'un quart.**

Indicateur	2022 (CHSCT)	2023 (FS)	Évolution
Nombre total de membres	13 373	17 005	+27,2 %
Membres par instance	9,0	12,3	+36,7 %

Nombre d'instance	2022	2023
CHSCT / FS	1484	1387
CT ou CSA exerçant les fonctions de CHSCT/FS	249	233
<b>Total</b>	<b>1733</b>	<b>1620</b>

- Par ailleurs, la création de formations spécialisées de réseau a doublé, passant de 13 à 26.

# Données comparatives CHSCT (2022) / FS (2023)

(données FPE issues du bilan Hygiène-Sécurité, présentées en CCHSCT en décembre 2025)

## ➤ Présence d'experts en séance en baisse :

Part des séances des instances tenues en présence d'un expert	2022	2023
Inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST)	38%	28%
Médecin du travail	45%	26%
Assistant ou Conseiller de Prévention (AP/CP)	85%	37%

## ➤ Demandes d'expertises en baisse, mais un taux d'acceptation en hausse :

Expertise agréée	2022	2023
Demandes de recours	62	51
Taux d'acceptation	65 %	76 %
Taux de refus	23 %	12 %

# Données comparatives CHSCT (2022) / FS (2023)

(données FPE issues du bilan Hygiène-Sécurité, présentées en CCHSCT en décembre 2025)

- **Visites de sites en baisse** : 1 730 visites en 2022 contre 1 432 en 2023.
- **Enquêtes sur les accidents et maladies professionnelles en hausse** : 387 enquêtes réalisées en 2023 contre 372 en 2022, soit une **augmentation de 4 %**.
- **Mesures et avis rendus en baisse** :

Mesures et Avis	2022	2023
Nombre de mesures proposées	2 866	1 423
Part des mesures acceptées et mises en œuvre	56%	53%
Nombre total d'avis rendus	5 271	1 785
Nombre moyen d'avis par instance	3,6	1,3

# Constats de la cour des comptes (2024)

- Une **diminution du nombre d'instances moins importante que prévue** avec une « nouvelle **carte des instances de dialogue social reste complexe** » :
  - L'objectif de diminution du nombre de CAP est atteint. En revanche celui consistant à simplifier les instances spécialisées demeure largement inabouti.
- Des **coûts du dialogue social insuffisamment évalué**
- Une **culture de la négociation encore à développer**
- Des transformations qualitatives de la gestion RH à poursuivre (lignes directrices de gestion, médiation, formation et valorisation de l'engagement syndical)

# Échanges

- Comment favoriser le recours à la négociation collective, notamment au plus proche des collectifs de travail ? Quelles sont les conditions d'une négociation réussie ?
- Faut-il faire évoluer le périmètre des compétences des CSA, des FS et des CAP ?
- Comment articuler efficacement participation directe des agents et représentation syndicale ?

# 2

## Le recours au contrat

## Contexte

La LTFP a :

- élargi la possibilité de recruter un contractuel pour un emploi de direction dans les trois versants de la fonction publique ;
- créé, pour les trois versants, un nouveau type de CDD : le « contrat de projet ». Aujourd'hui, prévu aux articles L. 332-24 à L. 332-26 du CGFP, il permet aux employeurs publics de recruter des profils adaptés de toutes catégories (A, B et C) pour mener à bien un projet ou une opération spécifique s'inscrivant dans une durée limitée, dont le terme n'est pas nécessairement connu à l'avance. Ce dispositif s'inspire du « contrat de mission » (ou « CDD à objet défini ») qui existait depuis plusieurs années dans le secteur privé pour le recrutement d'ingénieurs et cadres sur des projets spécifiques (informatiques notamment). Un contrat de projet est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale de six ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite totale de six ans. A son terme, il n'ouvre pas droit à CDIisation ou à titularisation dans la mesure où il vise un besoin temporaire ;
- élargi, dans la fonction publique d'Etat, la possibilité de recruter des agents de catégorie B et C (et non plus seulement de catégorie A) en CDD, voire directement en CDI (article L. 332-4 du CGFP).

## Constats : données de cadrage (2024 ou 2023) (1)

- 5 850 900 agents dans l'ensemble de la FP
- 1 409 000 ont le statut de contractuel, soit 24 % (17 % en 2011)
- FPE 23 %, FPT 27 %, FPH 22 %
- 8,6 % des contractuels de 2022 sont devenus fonctionnaires en 2023 : disparités selon le versant, le sexe et l'âge :
  - FPE 3,5 %, FPT 10,0 %, FPH 16,9 %
  - Femmes 9,0 %, hommes 7,9 %
  - 11,2 % des 25-29 ans, 10,0 % des 30-39 ans, 8,2 % des 40-49 ans et 5,6 % des 50-59 ans

Source : [Les contractuels dans la fonction publique depuis 2011, effectifs et parcours](#)

## Constat données de cadrage 2023 (2)

Structure, taux de féminisation et âge moyen par statut dans la FP en 2023				
		Structure	Taux de féminisation	Âge moyen
		en %	en %	
FPE	Fonctionnaires	59	61	46
	Contractuels <sup>(1)</sup>	23	68	39
	Militaires	12	18	34
	Autres catégories et statuts	7	66	45
	<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>58</b>	<b>43</b>
FPT	Fonctionnaires	71	59	48
	Contractuels <sup>(1)</sup>	26	67	39
	Autres catégories et statuts	3	78	42
	<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>62</b>	<b>46</b>
FPH	Fonctionnaires	67	82	44
	Contractuels	21	78	37
	Autres catégories et statuts	12	56	40
	<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>78</b>	<b>42</b>
ensemble FP	Fonctionnaires	65	65	47
	Contractuels	23	70	39
	Militaires	5	18	34
	Autres catégories et statuts	7	64	42
	<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>64</b>	<b>44</b>

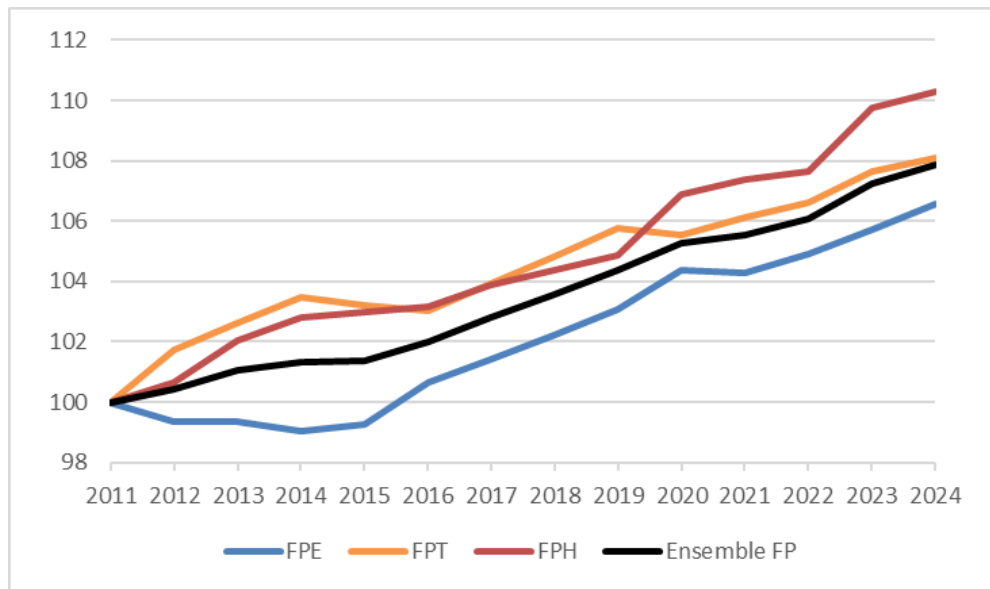
- Des contractuels plus jeunes et plus féminisés (sauf FPH) que les fonctionnaires
- Moins de contractuels dans la FPH

Source : SIASP

## Constats : l'emploi public continue de progresser

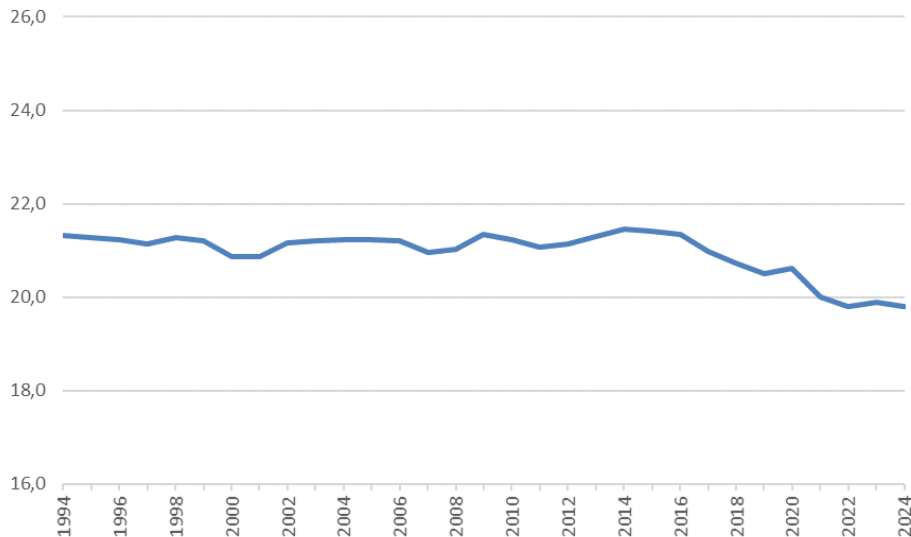
- **5,85 millions d'agents** au 31/12/2024.
- Depuis 2011, l'emploi a **plus progressé dans la fonction publique hospitalière (FPH)** que dans la fonction publique de l'État (FPE) ou dans la territoriale (FPT).

### Évolution des effectifs des trois versants



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi. Champ : France (hors Mayotte), emplois principaux, hors bénéficiaires de contrats aidés.

## Constats : toutefois, la part de l'emploi public dans l'emploi total reste stable



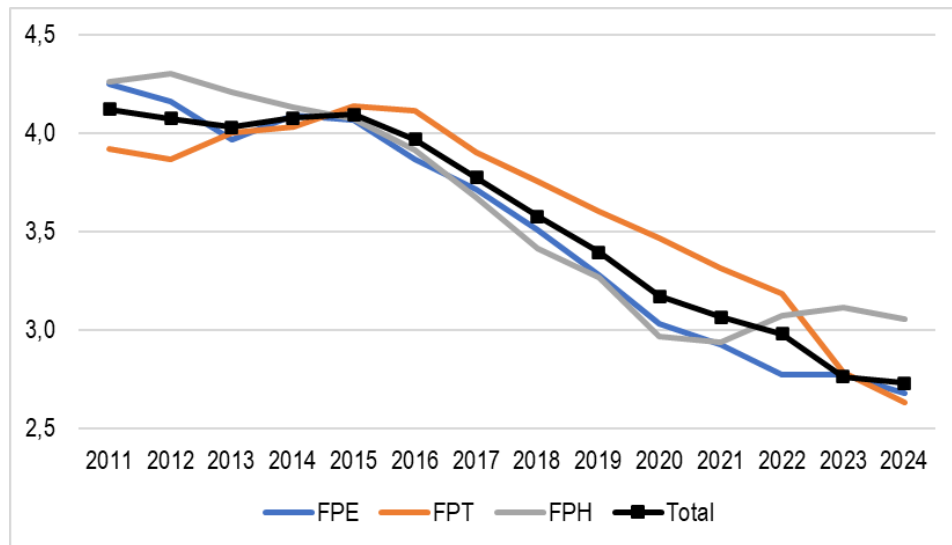
Source : Insee, Estimations d'emploi.

Champ : France (hors Mayotte), personnes de 15 ans et plus, y c. bénéficiaires de contrats aidés.

- L'emploi public représente **1/5<sup>e</sup> de l'emploi total** (salarié et non salarié)
- Une proportion qui a peu évolué depuis plusieurs décennies
- Le taux d'administration (hors militaires) est d'**environ 75 agents pour 1 000 habitants.**

# Constats : une croissance portée par les contractuels

## Nombre de fonctionnaires pour un contractuel



La fonction publique emploie :

- ➔ **3,8 millions de fonctionnaires**
- ➔ **1,4 million de contractuels**

Fonctionnaires et contractuels :

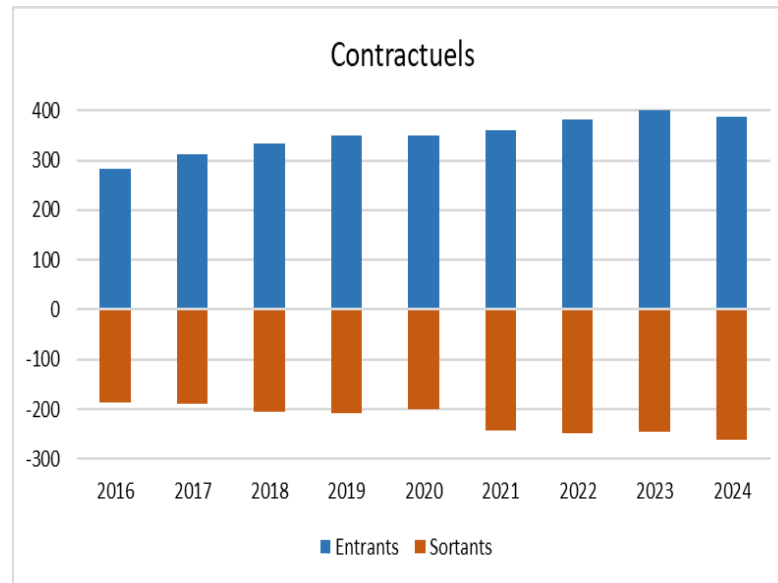
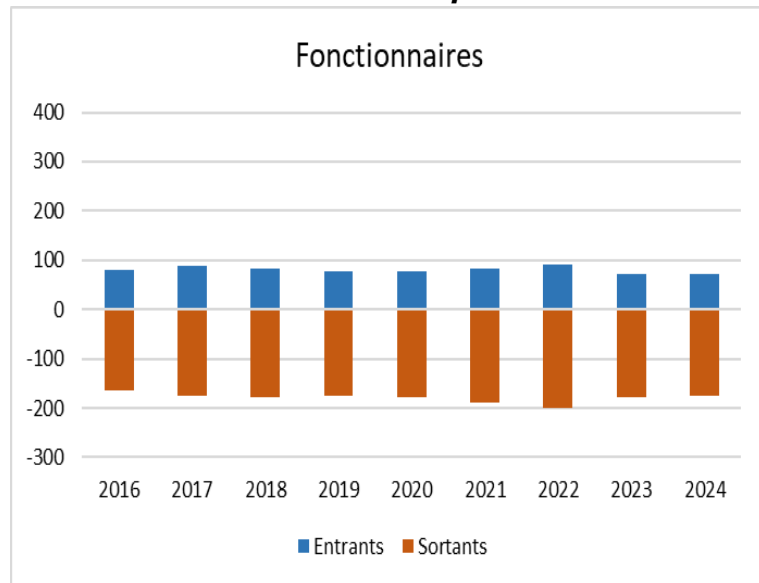
- ➔ **89 % des agents**
- ➔ **2024 : 3 fonctionnaires / 1 contractuel**
- ➔ **2011 : 4 fonctionnaires / 1 contractuel**
- ➔ **7 contractuels sur 10 sont en CDD**

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), emplois principaux. Fonctionnaires et contractuels.

## Constats : les contractuels au cœur des entrées et des sorties

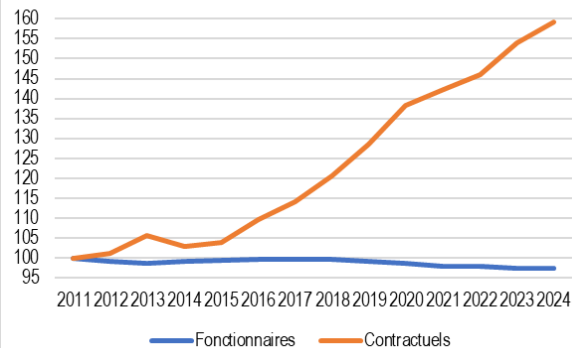
- **515 000 agents** sont entrés dans la FP civile en 2024 et **485 000** en sont sortis
- Les contractuels c'est **3/4 des entrées** et **la moitié des sorties**



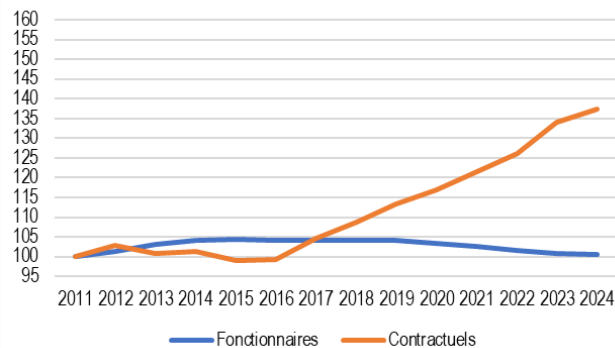
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi. En milliers. Champ de la fonction publique civile : agents civils, hors bénéficiaires de contrats aidés, en emploi principal en France (hors Mayotte). (1) Entrants : Agents présents au 31/12/n mais pas au 31/12/n-1. (2) Sortants : Agents présents au 31/12/n-1 mais pas au 31/12/n

## Constats : évolutions des effectifs physiques au 31/12 (base 100 en 2011)

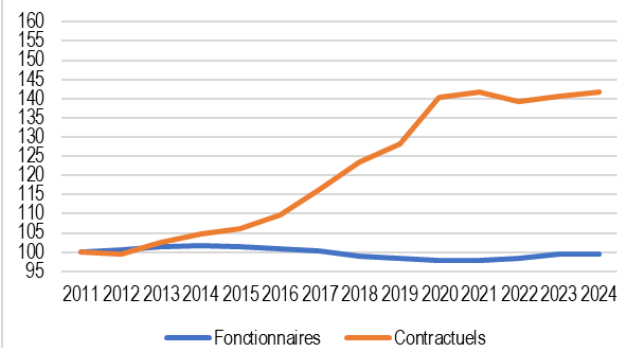
Fonction publique de l'État



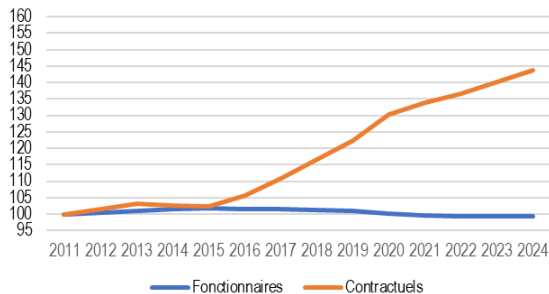
Fonction publique territoriale



Fonction publique hospitalière



Ensemble de la fonction publique



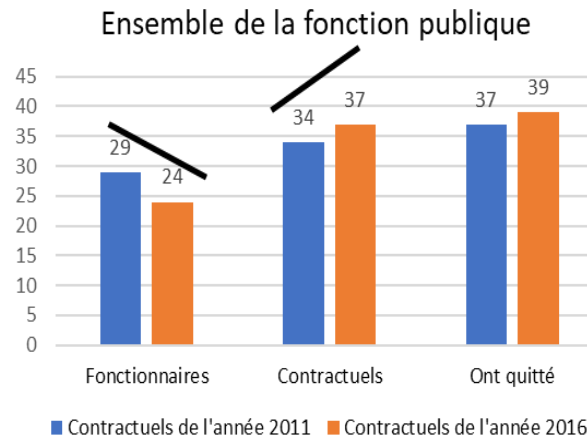
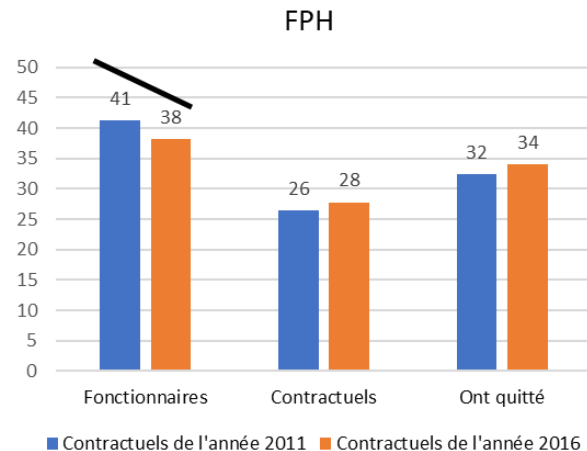
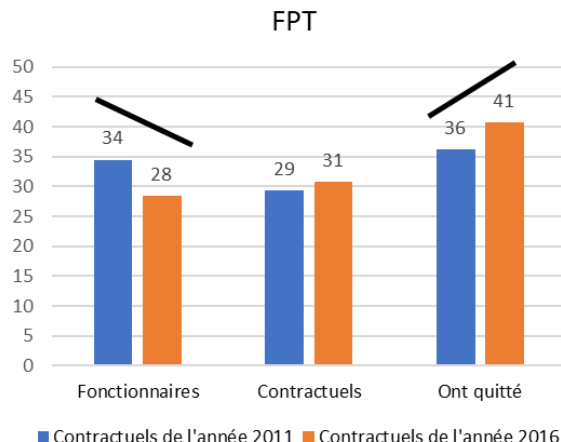
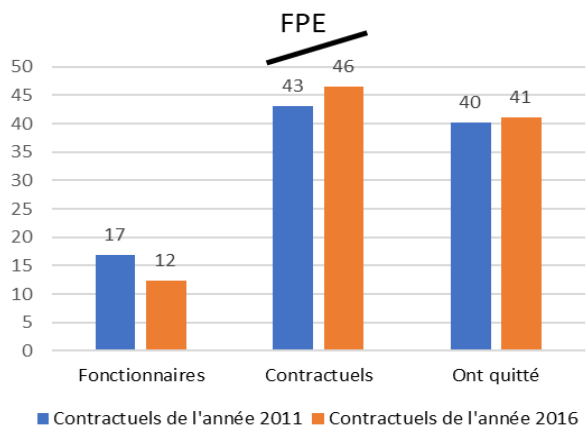
- Des disparités selon les versants liées au contexte de recrutement
- Un évolution à la hausse quel que soit le groupe social des emplois

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31/12, situés en France (hors Mayotte). Fonctionnaires et contractuels.

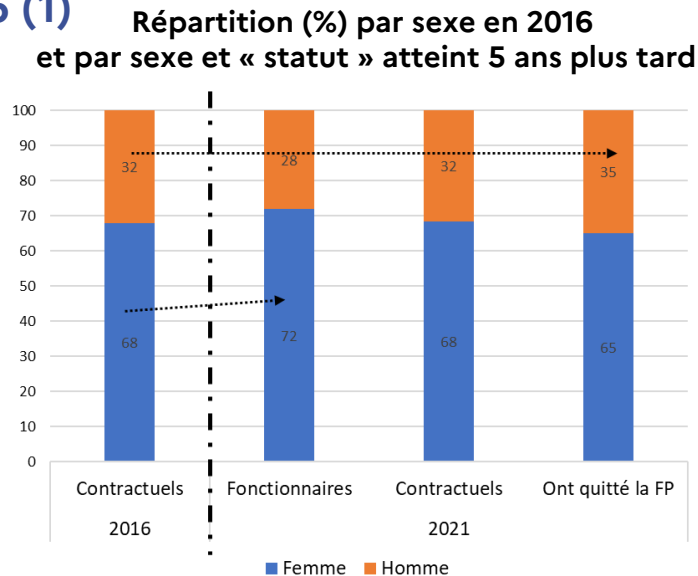
Lecture : Entre la fin 2021 et la fin 2022, les effectifs de contractuels dans la FPE ont progressé de 3,7 %.

## Constat : devenir à cinq ans des contractuels (%)

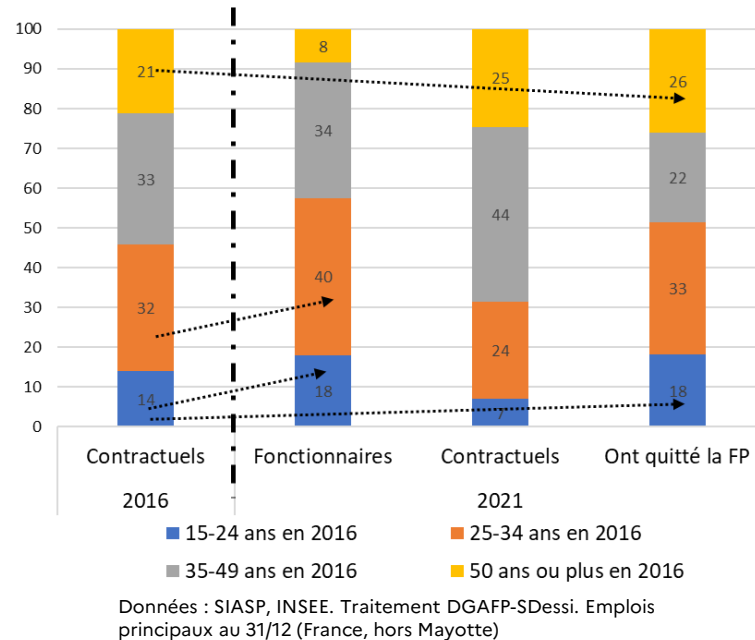


- **Globalement** entre 2011-2016 et 2016-2021, on constate que les contractuels restent plus souvent contractuels et que la part de ceux qui deviennent fonctionnaires diminue
- **FPT** : hausse des départs
- **FPH** : fort taux de titularisation (lien avec par exemple la situation des infirmiers et infirmières)

## Constat : zoom sur les contractuels présents fin 2016 (1)



## Répartition (%) par âge en 2016 et par âge et « statut » atteint 5 ans plus tard



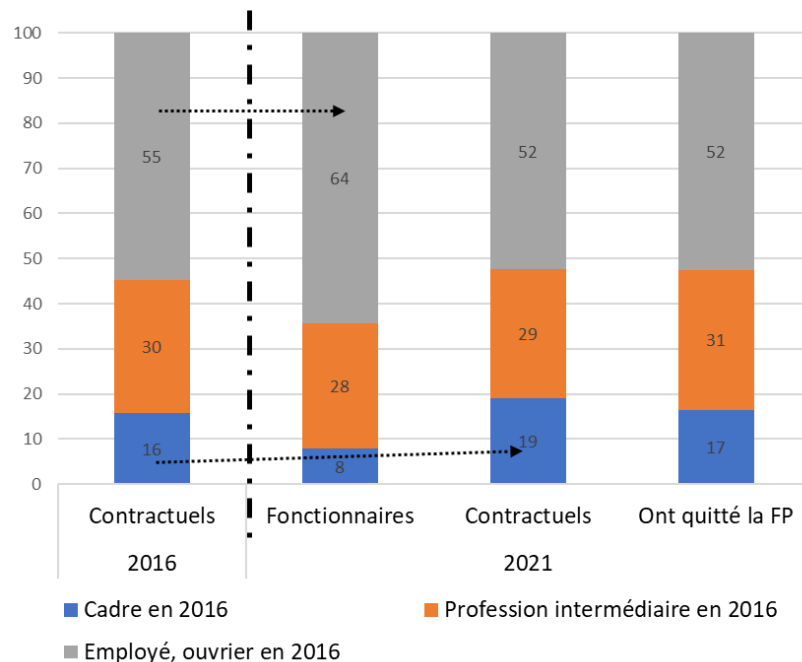
- **Les femmes contractuelles** en 2016 sur-représentées dans les contractuels devenus fonctionnaires
- **Les hommes contractuels** en 2016 sur-représentés dans les contractuels quittant la FP
- **En termes d'âge** : les jeunes (15-24 ans) surreprésentés dans ceux qui deviennent fonctionnaires ou quittent la FP ; les 50 ans ou plus dans ceux qui la quittent (effet retraite) ; les 25-34 ans restent davantage contractuels

## Constats : zoom sur les contractuels présents fin 2016 (2)

### Catégories socio-professionnelles :

- Les ouvriers/employés deviennent davantage fonctionnaire
- A l'inverse, les cadres restent au global plus souvent contractuels

Répartition (%) par groupe socioprofessionnel en 2016 et par groupe socioprofessionnel et « statut » atteint 5 ans plus tard



## Quelques constats des DRH publiques

- Manque de souplesse des concours (fréquence, attractivité, adéquation des profils au besoin)
- Recrutements des contractuels plus souvent subis que souhaités
- Recrutements des contractuels plus complexes, chronophages et parfois plus coûteux
- Charge de la double gestion contractuels / fonctionnaires

## Perspectives possibles

- Acter et mieux coordonner les deux populations (avec distinction CDD, CDI) ?
  - Mieux anticiper le besoin
  - Développer les cadres de gestion / référentiels
  - Intégrer les contractuels : par concours dédié, sur titre, intégration directe après période de stage (ex. catégorie C de la FPT)...
- Moderniser le statut pour le rendre plus attractif (recrutement, diversité, formation, santé, gestion des carrières) ?
- Faire converger les situations des fonctionnaires et des contractuels grâce au développement de la négociation collective ?

# Échanges

- Quels enjeux pose l'augmentation du recrutement de contractuels dans la fonction publique ? Peut-elle entrer en contradiction avec les principes du service public ?
- Dans quels cas l'administration doit-elle recourir aux contractuels ?
- Au-delà de la garantie de l'emploi et de l'indépendance du pouvoir politique, comment faire en sorte que le statut reste un élément d'attractivité pour la fonction publique ?

# 3

## Déontologie

## Contexte

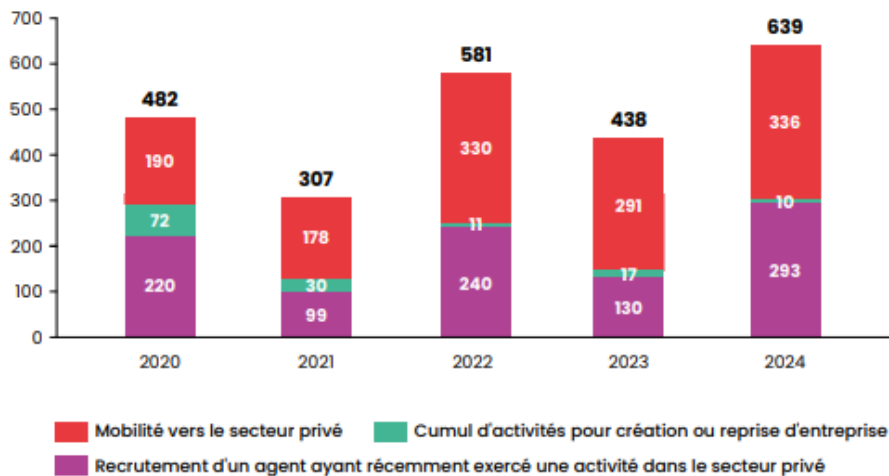
La LTFP a :

- transféré à la HATVP une partie des missions auparavant exercées par la commission de la déontologie de la fonction publique ;
- fait évoluer le cadre déontologique des agents publics pour permettre une plus grande fluidité des parcours entre les secteur public et privé tout en confiant une plus grande responsabilité aux administrations dans l'application des règles déontologiques
  - Durée de l'autorisation de passage à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise portée de 3 ans au total (2 ans + 1 an de renouvellement) à 4 ans (3 ans + 1 an de renouvellement) ;
  - Transmission automatique à la HATVP des demandes des agents occupant des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient. Pour les autres, l'autorité hiérarchique dont ils relèvent est la seule à se prononcer sur la compatibilité entre les fonctions exercées et l'activité envisagée. En cas de doute sérieux, elle a la possibilité de saisir le référent déontologue pour avis. La HATVP peut être saisie en dernier ressort si ce doute n'est pas levé par l'analyse du référent ;
  - Extension des sanctions en cas de non-respect des avis rendus par la HATVP.

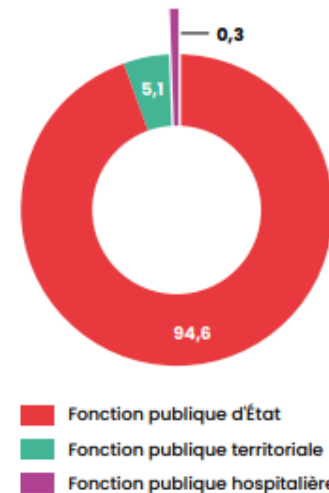
## Éléments de bilan

Extrait du rapport d'activité 2024 de la HATVP

**Nombre d'avis rendus concernant les contrôles déontologiques des responsables et agents publics depuis 2020**

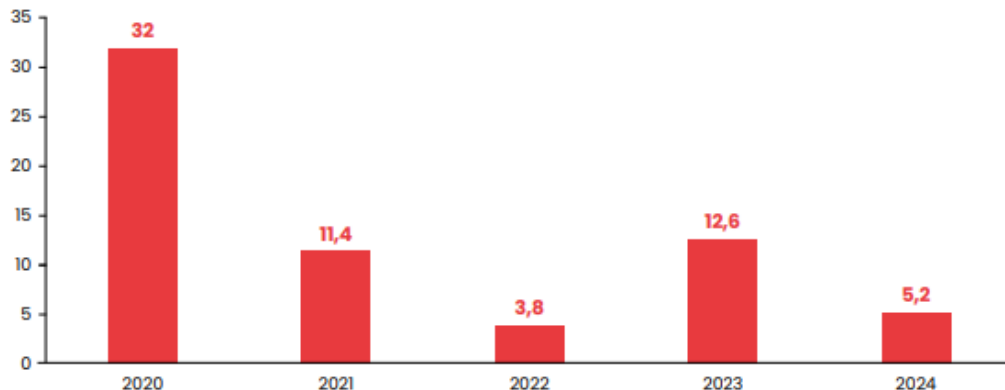


**Typologie des agents publics concernés par les avis rendus par la Haute Autorité en 2024 (en %)**



## Éléments de bilan (2)

Part des avis d'irrecevabilité et d'incompétence  
rendus par la Haute Autorité depuis 2020 (en %)



### Délais de traitement moyen des saisines

reçues par la Haute Autorité  
dans le cadre de sa mission  
de contrôle des mobilités entre  
les secteurs public et privé

**8** jours

Contrôle  
préalable  
à la nomination

**42,1**  
jours

Mobilité vers  
le secteur privé

**46,2** jours

Cumul d'activités pour création  
ou reprise d'une entreprise

## Éléments de bilan (3)



# 639

avis rendus sur des projets de mobilité  
entre les secteurs public et privé

Sens des avis (toutes mobilités confondues, hors avis d'incompétence, d'irrecevabilité et non-lieu à statuer) :



**21,3%**  
avis de  
compatibilité



**74,3%**  
avis de  
compatibilité  
avec réserves



**4,5%**  
avis  
d'incompatibilité



28,7 %  
d'avis  
de compatibilité  
simple

71,3 %  
d'avis  
de compatibilité  
avec réserves



100 %  
d'avis  
de compatibilité  
avec réserves



15,1 %  
d'avis  
de compatibilité  
simple

76,4 %  
d'avis  
de compatibilité  
avec réserves

8,5 %  
d'avis  
d'incompatibilité

## Échanges

- Comment encourager les reconversions entrantes dans la fonction publique de salariés ?
  - Faut-il faciliter les mobilités sortantes dans le secteur public ?
  - Faut-il autoriser le cumul avec un emploi salarié pour celles et ceux qui le souhaitent ? Quels risques pour les agents et les employeurs ?
  - Faut-il élargir les possibilités de cumul avec d'autres activités ou faut-il mieux encadrer ces cumuls ?
-

# 4

## Ruptures conventionnelles

# Rupture conventionnelle : premier bilan

- Un dispositif dont les employeurs se sont emparés : en moyenne entre 2021 et 2025, **2 200 agents** publics en moyenne ont conclu chaque année une ISRC entre 2021 et 2025
  - Dépense FPE 2025: **38 M €**
  - **Montant ISRC moyen de 22 300 €** (mais quelques situations particulières avec des montants élevés)
  - Pérennisation du dispositif en application de la LFI 2026, avec des ajustements et cadrage national plus fort
-

# Échanges

- Comment accompagner les sorties définitives choisies des agents publics ?