

Le CIA 2025 du MASA apparaît sur votre bulletin de paie d'août !

Le complément indemnitaire annuel (CIA) a été versé sur la paie du mois d'août (ligne 201794 du bulletin de paie) pour la très grande majorité des agents dont les corps adhèrent au RIFSEEP.

A quoi correspond le montant versé ?

La modulation de CIA et son montant reflètent l'appréciation portée sur la manière de servir de l'agent au cours de l'entretien professionnel relatif à l'année 2024, réalisé au cours du premier trimestre 2025.

Des barèmes sont fixés par corps et par grade et correspondent au 100 % (voir note de service...), ainsi que des fourchettes allant d'insatisfaisant (0 à 20%) jusqu'à excellent (> 120 %).

Dans tous les cas, le montant versé sur le bulletin de paie correspond au CIA octroyé par votre structure ou vos structures du MASA si vous avez fait une mobilité interne au MASA au cours de l'année 2024.

Il est rappelé que le montant sollicité par votre structure fait l'objet d'un contrôle par la MAPS dont vous dépendez (il peut donc y avoir une correction apportée par la MAPS). Un dernier contrôle est normalement opéré par le SRH (uniquement sur le respect des plafonds réglementaires, il peut donc y avoir une correction).

Si vous avez réalisé une mobilité interne au MASA courant 2024, le CIA versé est donc le cumul des CIA octroyés par vos

deux structures... Si vous souhaitez connaître votre taux de modulation, il faudra alors demander le montant octroyé par chacun de vos responsables, plutôt qu'utiliser des simulateurs qui ne peuvent pas tout prendre en compte et qui peuvent vous induire en erreur.

Puis-je déduire facilement ma manière de servir ?

Oui mais uniquement si vous n'avez fait aucune mobilité en 2024 et avez été présent toute l'année ! Vous pouvez facilement déduire votre pourcentage de modulation (et donc la fourchette de manière de servir comme indiqué dans la note de service).

Exemple pour un IAE divisionnaire en SD : l'apport de CIA (100 %) est de 2 200 € pour une présence sur toute l'année (soit 360 jours).

- Agent présent toute l'année sans interruption / CIA perçu en août de 1 950 €.

Sa manière de servir est calculée de la façon suivante : $1\ 950 / 2\ 200 = 88.6\%$ soit «TRES SATISFAISANT»

Il est beaucoup plus difficile de déduire sa manière de servir si vous avez été présent une partie de l'année 2024 (arrivée ou départ en cours d'année). Vous pouvez alors retrouver dans la note de service l'apport qui vous correspond et calculer le ratio par rapport à ce qui vous a été versé.

Exemple pour un IDAE :

- Agent présent au MASA sans interruption depuis le 1er juin 2024 ayant perçu 600 € de CIA : son apport est de $2\ 200 * 210 \text{ jour} / 360 = 1\ 166.66 \text{ €}$.

Sa manière de servir est calculée de la façon suivante : $600 / 1\ 166.66 = 54.4\%$ soit «A CONSOLIDER».

Et non si... votre situation administrative a été modifiée en cours d'année 2024 par une mobilité, un changement de grade, des interruptions... Tous ces éléments viennent modifier le calcul de l'apport de CIA et il devient difficile de calculer simplement sa manière de servir... L'idéal est donc d'avoir un échange avec sa hiérarchie pour bien comprendre le montant versé.

Un exemple pour illustrer la difficulté de calcul pour un cas individuel. Reprenons l'exemple d'un IDAE présent toute l'année sans interruption au MASA, ayant réalisé une mobilité au 1^{er} juin 2024 d'un service déconcentré vers l'administration centrale :

- Son apport de CIA pour les SD est de 2 200 € pour une année pleine, ramené à $150 * 2 200 / 360$ pour sa période en SD soit 916.66 €
- Son apport de CIA en AC est 2 600 € pour une année pleine, ramené à $210 * 2 600 / 360$ pour sa période en AC soit 1 516.66 €
- Sa structure en SD a décidé de lui verser 900 € et sa structure en AC a décidé de lui verser 750 € soit un CIA total versé en juillet de 1 650 €.

Pour calculer sa manière de servir, il est erroné de ramener la somme versée sur l'un ou l'autre des apports... $1 650 / 2 200 = 75\%$ soit «SATISFAISANT» ou $1 650 / 2 600 = 63,4\%$ soit «SATISFAISANT»... cela ne correspond pas à la réalité et il faut en effet « décortiquer » les montants :

- Sur sa période en SD : la manière de servir correspond à $900 / 916.66 = 98,2\%$ soit «TRES SATISFAISANT»
- Sur sa période en AC : la manière de servir correspond à $750 / 1 516,66 = 49.4\%$ soit «A DEVELOPPER – A CONSOLIDER»

Le bon calcul évite sans aucun doute les mauvaises interprétations et les incompréhensions. Un échange avec votre

hiérarchie est indispensable. Attention donc aux simulateurs proposés qui ne prennent pas en compte les subtilités de calcul du SRH et des hiérarchies !

Vous devez obligatoirement recevoir une notification de CIA

Le SRH prépare pour chaque structure un tableau aux fins de publipostage permettant à chaque structure d'éditer les notifications individuelles de CIA.

Si vous ne recevez pas de notification remise par votre hiérarchie, demandez là ! Les structures disposent de toutes les informations délivrées par le SRH pour éditer en toute autonomie ces notifications !

La notification doit correspondre au modèle présenté dans **l'annexe V de la [note de service SG/SRH/SDCAR/2025-329 du 21 mai 2025](#)**.

Si vous souhaitez faire un recours sur le montant, vous aurez besoin de la notification, le montant inscrit sur le bulletin de paie ne suffit pas. Vous avez **un délai de deux mois à partir de la date de réception de notification** pour faire un éventuel recours.

Juste un conseil : lorsqu'on vous remet la notification pour signature, indiquez la date du jour de cette signature et rappelez vous que **signer la notification n'empêche en aucun cas de faire un recours**.

Vous n'avez pas reçu de CIA ?

C'est peut-être normal si vous êtes dans les cas suivants :

- Vous êtes **nouvel arrivant au MASA en 2025** ? Alors il est normal de ne pas recevoir de CIA pour le compte du MASA car vous n'êtes pas éligible au MASA pour un CIA concernant l'année 2024. Vous serez éligible l'année

prochaine. Par contre, vous êtes normalement éligible auprès de votre ancien employeur et c'est vers lui que vous pouvez vous retourner si vous ne percevez aucun CIA de sa part.

- Vous étiez **stagiaire pendant toute l'année 2024** ? Il est là aussi normal de ne pas percevoir de CIA car il n'y a pas d'évaluation de la manière de servir.
- Vous êtes un **ex agent du MASA en PNA au MTE** ? Le calendrier de paiement n'est généralement pas le même. Il vous faudra attendre le versement. En cas de non versement vous devrez vous retourner exclusivement vers votre gestionnaire de proximité qui interrogera les services du MTE et non ceux du MASA.
- Vous êtes **déchargé pour le compte d'une organisation syndicale** à plus de 70% de votre quotité de travail ? Il faudra attendre un à deux mois.
- Vous êtes **titulaire du MASA mis à disposition dans une autre administration**, il se peut qu'il n'y ait pas eu de retour de votre administration et donc un retard de versement sera constaté.

Vous n'êtes dans aucun des cas de figure précédents et vous étiez au MASA en 2024 sur tout ou partie de l'année ? Il peut arriver au moment de la paie une anomalie qui a empêché le paiement de votre CIA ; dans ce cas, sollicitez votre gestionnaire de proximité qui doit saisir le SRH du MASA.

Et pour ceux dont les corps ne sont pas au RIFSEEP ?

La [note de service SG/SRH/SDCAR/2025-329 du 21 mai 2025](#) mentionne également les possibilités de modulations des primes dites « techniques » (IFTS, IFTC). Les agents concernés sont essentiellement des agents issus de corps de l'enseignement (enseignants et CPE) affectés dans certains services déconcentrés ou en administration centrale. **Attention cependant, la modulation des primes techniques n'intervient**

que sur la paie de décembre 2025. Il vous faut être patient.

La modulation de ces primes « techniques » entraîne également la production d'une notification individuelle présentée dans l'**annexe VI** de la note de service. Cette notification est obligatoire, et tout comme pour celle mentionnant le CIA, les structures disposent de la part du SRH de tous les éléments pour les éditer et les remettre aux agents concernés.

Les possibilités de modulation de ces primes techniques étant limitées du fait des plafonds réglementaires, et les montants de ces primes souvent largement inférieurs au montant d'IFSE des corps assurant des fonctions identiques, la CFDT-Agriculture revendique encore que le maximum de ces agents puisse accéder dans les meilleurs délais à un détachement dans des corps administratifs ou techniques leur correspondant, pour leur permettre de bénéficier d'un régime indemnitaire plus favorable.

Un petit point de vigilance pour les agents de catégorie C

Sur la paie du mois d'août, les agents de catégorie C ont dû aussi percevoir un rappel d'IFSE en lien avec la revalorisation annoncée par Madame la secrétaire générale.

Le montant total perçu sur le mois n'est donc pas uniquement lié au versement du CIA.

Retraites : ce que révèle le dernier rapport de la DREES pour les agents publics

Le dernier rapport de la DREES (édition 2025) dresse un état des lieux des retraites. Quelques points marquants :

- **Fonction publique** : près de 3,8 millions de retraités, avec des pensions plus élevées en moyenne, mais de fortes disparités entre l'État (≈ 2.370 €) et le territorial (≈ 1.420 €).
- **Âge de départ** : 62,9 ans en moyenne en 2023, en hausse constante, et appelé à reculer encore avec la réforme des 64 ans.
- **Femmes et réversions** : les pensions des femmes restent inférieures de 37 % à celles des hommes ; un tiers d'entre elles perçoivent une pension de réversion, contre seulement 6 % des hommes.

Un panorama qui éclaire les enjeux actuels : niveau de vie, inégalités, et avenir du système de retraite dans la Fonction publique.

Avertissement : le rapport de la DREES (326 pages) analyse l'ensemble des retraites en France, tous régimes confondus. La retraite des agents publics y est donc abordée comme une composante parmi d'autres, sans chapitre spécifique consacré à la Fonction publique.

La DREES vient de publier son [rapport annuel « Les retraités et les retraites » \(édition 2025\)](#). Comme chaque année, cette somme de données offre un panorama complet de la situation des retraités et des évolutions en cours. Plusieurs éléments intéressent directement la Fonction publique, ainsi que la question plus large des montants de pension et de l'âge de départ.

La retraite dans la Fonction publique : un poids toujours significatif

En 2023, la France comptait **17,2 millions de retraités de droit direct**, dont environ **3,8 millions issus de la Fonction publique**. Cela représente un quart de l'ensemble, confirmant le rôle majeur de ce secteur dans la population des retraités.

Effectifs de retraités dans les principaux régimes au 31 décembre 2023						En milliers
En milliers	Ensemble des retraités d'une pension de droit direct ou de droit dérivé	Retraités d'une pension de droit direct		Retraités d'une pension de droit dérivé (réversion)		En milliers
		Tous retraités percevant une pension de droit direct	dont nouveaux retraités en 2023	Tous retraités percevant une pension de droit dérivé	dont retraités percevant une pension de droit dérivé servie seule	
Retraités résidant en France ou à l'étranger (tous régimes confondus)	18 082	17 198	781	4 368	884	
Retraités résidant en France (tous régimes confondus)	16 772	16 309	757	3 822	463	
Régime général	15 297	14 595	692	2 845	702	
Agirc-Arrco	13 701	12 609	643	2 949	1 092	
MSA salariés	2 229	1 711	45	649	518	
MSA non-salariés	1 146	1 055	32	325	92	
FPE civils	1 849	1 638	52	315	211	
FPE militaires	511	376	11	138	135	
CNRACL	1 505	1 360	74	193	145	
Ircantec	2 278	2 066	115	252	212	
Régimes spéciaux	947	669	17	292	278	
Professions libérales	542	461	38	89	81	

Sources > DREES, EACR, modèle ANCETRE.

Les pensions moyennes dans la Fonction publique se situent **au-dessus de la moyenne nationale**, mais avec des écarts notables entre les versants :

- Fonction publique d'État : environ **2 370 € bruts mensuels** en moyenne,
- Fonction publique territoriale : **1 420 €**,
- Fonction publique hospitalière : **1 650 €**.

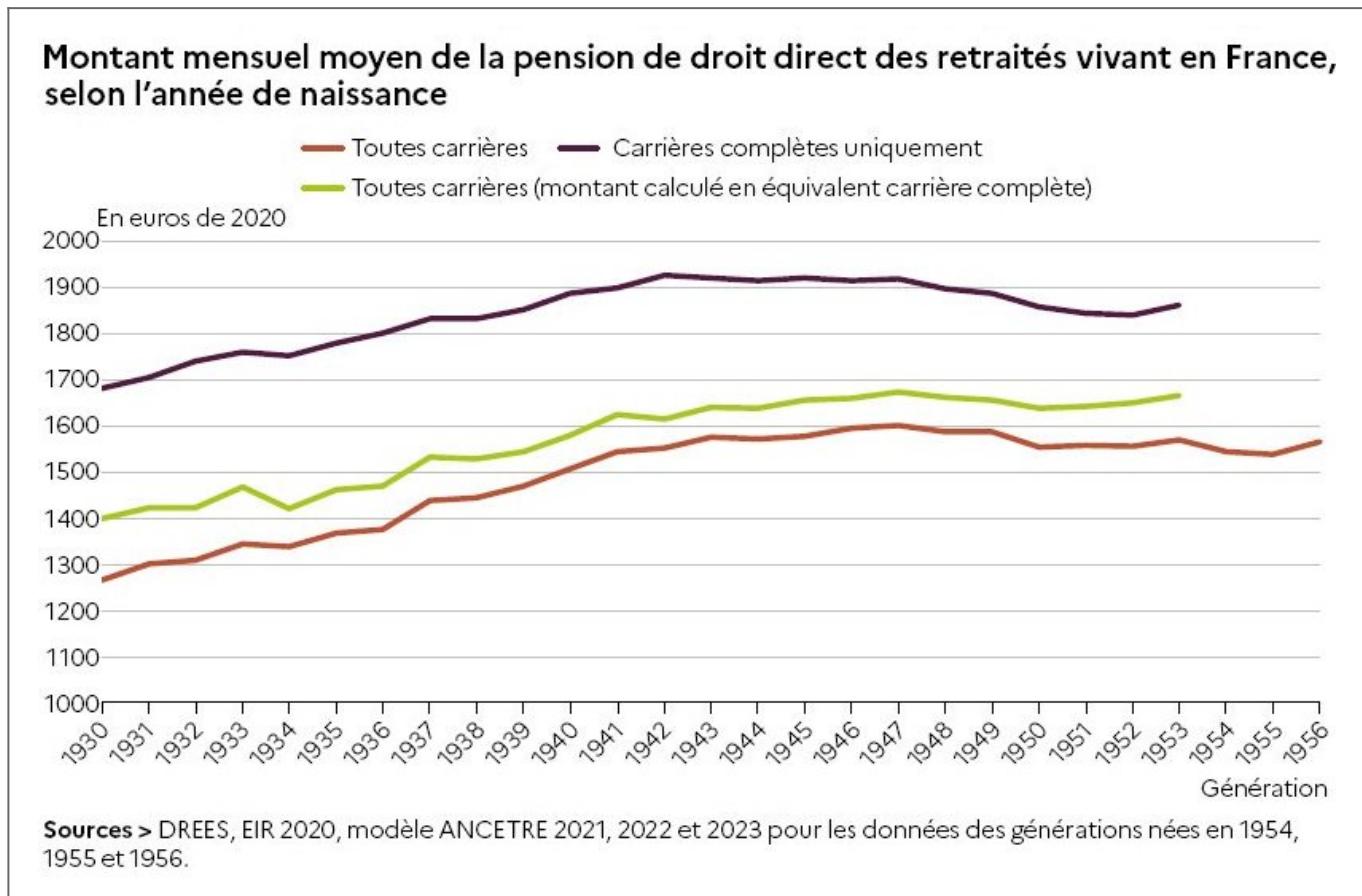
Ces différences reflètent les profils de carrière, les catégories socioprofessionnelles et les quotités de temps travaillé (nombreux temps partiels notamment dans le versant

territorial).

Les montants de pension : un tassement de la progression

Toutes catégories confondues, le montant moyen de pension des retraités (droit direct) s'élève à **1 680 € bruts mensuels en 2023**. En euros constants, la progression tend à se ralentir : la hausse a été de seulement **0,4 % en moyenne par an sur les dix dernières années**.

La pension nette médiane se situe à **1 560 € mensuels** : la moitié des retraités perçoit donc moins que ce montant.



L'âge de départ : un recul continu

L'âge moyen de départ à la retraite continue de s'élèver. En 2023, il atteint **62,9 ans pour l'ensemble des régimes**, soit **un an de plus qu'en 2010**.

Dans la Fonction publique, la tendance est identique, même si certains dispositifs (carrières longues, catégories actives) introduisent encore des différences. Le recul de l'âge légal à 64 ans, décidé en 2023, accentuera mécaniquement cette hausse dans les années à venir.



Des écarts persistants entre femmes et hommes

En 2023, la pension moyenne brute de droit direct des femmes retraitées s'élève à **1 306 € par mois**, contre **2 089 € pour les hommes**. L'écart reste donc de 37 %, même si la tendance est à la réduction : il atteignait encore 50 % en 2004. En incluant les pensions de réversion, la différence se réduit mais demeure importante, avec une pension moyenne des femmes inférieure de 25 % à celle des hommes.

Ces écarts reflètent des carrières encore plus courtes et plus morcelées chez les femmes, notamment en raison des interruptions liées à la maternité ou aux temps partiels. Dans la Fonction publique, où les femmes sont nombreuses, notamment dans l'hospitalier et le territorial, cet enjeu reste majeur.

Les pensions de réversion : un filet de sécurité surtout pour les femmes

Fin 2023, environ **4,4 millions de personnes** percevaient une pension de réversion en France. Ce mécanisme permet à un conjoint survivant de bénéficiar d'une partie de la retraite de son ou sa partenaire décédé(e).

La réversion profite surtout aux femmes : **près d'une retraitée sur trois** en bénéfice, contre seulement 6 % des hommes. Ces pensions contribuent à réduire les écarts de revenus à la retraite, mais sans les effacer complètement.

Un enjeu collectif majeur

Le rapport rappelle que les retraités représentent désormais près d'un quart de la population française. La question de l'équilibre du système, de la solidarité intergénérationnelle et de la soutenabilité financière reste donc centrale.

Pour la Fonction publique, où les effectifs retraités sont importants et les règles encore spécifiques, l'attention est particulièrement forte sur les évolutions à venir, qu'il s'agisse de l'harmonisation progressive avec le privé, de la prise en compte des carrières incomplètes ou encore de l'impact des réformes sur les départs anticipés.

Source : CFDT-UFETAM

- *Pour aller plus loin : le rapport complet de la DREES à consulter ci-dessous*

[drees_22-07-25_rapport_les_retraites_et_retraites_edition_2025](#)

Communiqué de presse intersyndical du 29 août 2025 – Les sacrifices pour le monde du travail, ça suffit !



Les travailleurs et travailleuses que nos organisations représentent sont en colère. La multiplication des mobilisations sous diverses formes le confirme. Personne ne peut méconnaître le mécontentement et la fatigue de la population.

Représentant.e.s de la CFDT, CGT, CGT-FO, CFE-CGC, CFTC, UNSA, FSU, SOLIDAIRES, nous nous sommes réunis à Paris ce vendredi 29 août 2025.

Les pistes de budget présentées le 15 juillet par le premier Ministre ont été immédiatement et unanimement condamnées par nos organisations.

En effet, les différentes mesures budgétaires avancées sont d'une brutalité sans précédent. Le Gouvernement a choisi encore une fois de faire payer les travailleuses et les travailleurs, les précaires, les retraité·es, les malades : la suppression de deux jours fériés, des coupes dans les services publics, la remise en cause du droit du travail, une énième réforme de l'assurance chômage, le gel des prestations sociales et celui des salaires des fonctionnaires comme des contractuel·les, la désindexation des pensions de retraites, le doublement des franchises médicales, la remise en cause de

la 5ème semaine de congés payés... Autant de mesures aussi brutales que profondément injustes. Ce qui creuse la dette, ce sont aussi les baisses d'impôts pour les riches et les 211 milliards d'aides publiques captées par les plus grandes entreprises !

Ensemble, nous alertons solennellement sur ce contexte et la situation de notre pays. Depuis le passage en force du Président de la République sur la réforme des retraites notre pays s'enfonce dans une profonde crise sociale et démocratique.

Les inégalités et le nombre de personnes basculant en dessous du seuil de pauvreté explosent, les conséquences du changement climatique se multiplient et ont des impacts directs sur les travailleurs et travailleuses, les fermetures d'entreprises et suppressions d'emplois se multiplient, les services publics sont en crise, les salaires ne permettent pas de vivre dignement de son travail, les travailleurs et travailleuses essentielles attendent toujours reconnaissance et dignité au travail....

Plus que jamais, le partage de la valeur et des richesses, la revalorisation des salaires et l'égalité entre les femmes et les hommes sont indispensables.

Plutôt que de modifier son projet de budget afin de répondre à la situation inédite du déficit, le premier Ministre a décidé d'une stratégie de diversion en se soumettant à un vote de confiance le 8 septembre. Pour nos organisations, la construction d'un tout autre budget porteur d'espoir, de justice sociale et de justice fiscale est impérative.

Nos organisations syndicales refusent que ce soient encore les travailleuses et travailleurs, les demandeurs d'emploi, les jeunes et les retraité·es qui payent la facture, à la fois financièrement, mais aussi par une flexibilité accrue.

Depuis le mois de juillet, elles se mobilisent dans l'ensemble

des entreprises et administrations, dans les territoires et professions en allant à la rencontre des travailleurs et travailleuses afin qu'elles et ils signent la pétition intersyndicale stopbudgetbayrou.fr

Aujourd'hui, nos organisations appellent à **une journée de mobilisation sur l'ensemble du territoire, le 18 septembre 2025**, y compris par la grève et la manifestation.

Le musée des horreurs du projet de budget doit être abandonné. Les exigences sociales doivent être enfin prises en compte !

Nous voulons :

- des moyens budgétaires à la hauteur des missions des services et des politiques publiques ;
- des mesures pour lutter contre la précarité et renforcer la solidarité ;
- des investissements dans une transition écologique juste et la réindustrialisation de la France et des mesures contre les licenciements ;
- la justice fiscale, avec la mise en place de dispositifs qui taxent les gros patrimoines et les très hauts revenus, contraignent le versement des dividendes et conditionnent fortement les aides aux entreprises ;
- une protection sociale de haut niveau et l'abandon de la retraite à 64 ans.

Nous appelons les travailleuses et les travailleurs à se mobiliser massivement pour changer la donne et gagner des avancées ! Nos organisations restent en contact, conviennent de se revoir après cette journée de mobilisation et de grève et se réservent la possibilité de prendre toute initiative nécessaire.

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

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



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

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

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

En plein milieu de l'été, au moment où les françaises et les français tentent, pour ceux qui en ont encore les moyens, d'oublier un quotidien qui se dégrade, le gouvernement décide

une nouvelle attaque en règle des droits des travailleurs et travailleuses.

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

Les constats et propositions du gouvernement contenus dans les documents transmis affichent une volonté explicite de revenir sur 70 ans de luttes et d'acquis sociaux avec de nombreuses contrevérités. Le gouvernement prétend que la trajectoire budgétaire de l'assurance chômage s'est fortement dégradée depuis la loi de programmation des finances publiques pour 2023-2027. Or ces prévisions étaient fausses et même faussées comme le montraient celles de l'Unedic, de la Banque de France ou de la commission européenne. De plus, le gouvernement a agréé l'ANI du 14/11/2024 sans objection. 7 mois après, les prévisions économiques sont sensiblement identiques. Il n'y a donc aucune justification légale à exiger une nouvelle négociation sur l'assurance chômage. L'article L1 du Code du Travail s'inscrit dans une volonté, par la négociation, de maintenir un équilibre et une cohésion au sein de la société. Avec une négociation supprimant deux jours fériés, le projet du gouvernement vise exactement l'inverse.

Les organisations syndicales regrettent profondément cette précipitation du gouvernement et avertissent solennellement que nous sommes à un tournant social et démocratique. Fortes

des plus de 300 000 signatures sur la pétition stopbudgetbayrou.fr, elles se réuniront le 1^{er} septembre pour examiner ensemble les moyens de réagir pour contrer ce nouvel accès de brutalité envers la société et le monde du travail.

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

Relayez et signez la pétition

PÉTITION

[Je signe la pétition](#)

Apprentissage dans la fonction publique : une dynamique qui s'essouffle en 2024

Après plusieurs années de progression, le nombre de recrutements d'apprentis dans la fonction publique connaît un léger recul en 2024. Une tendance à surveiller. C'est ce que révèle la Direction générale de l'administration et de la

fonction publique (DGAFP), dans sa publication des «Stats Rapides» de juillet 2025, intitulées «Les recrutements d'apprentis dans la fonction publique n'augmentent plus en 2024».

En 2024, 24 140 nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés dans la fonction publique, soit **2,2 % de moins qu'en 2023**. Ce ralentissement contraste avec la dynamique positive des années précédentes, notamment après les mesures incitatives lancées en 2021 pour favoriser l'apprentissage dans le secteur public.

Le recul touche **principalement la fonction publique de l'État (-3,4 %) et la fonction publique hospitalière (-7,1 %)**. La **fonction publique territoriale (FPT)**, bien qu'en légère baisse (-0,6 %), reste **le premier employeur d'apprentis** avec **56 % des contrats signés**, contre 35 % pour la FPE et 9 % pour la FPH.

Nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique par versant employeur

	Effectifs 2021	Effectifs 2022	Effectifs 2023	2024 ⁽¹⁾		Évolution 2024/2023	
				Effectifs	Part (en %)	en nombre	en %
FPE	6 410	6 840	8 710	8 410	35	-300	-3,4
FPH	1 190	1 810	2 400	2 230	9	-170	-7,1
FPT	12 700	14 090	13 580	13 500	56	-80	-0,6
Ensemble FP	20 300	22 740	24 690	24 140	100	-550	-2,2

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

Champ : France.

(1) Données provisoires.

Lecture : Dans la fonction publique, 24 140 nouveaux contrats d'apprentissage ont débuté en 2024, soit 2,2 % de moins qu'en 2023.

Des profils jeunes, diplômés, et souvent féminins

L'apprenti·e type dans la fonction publique en 2024 a **22 ans**, est **souvent une femme (57 % des cas)**, et **prépare un diplôme de niveau bac+3 ou plus**. Ce dernier critère est particulièrement marqué dans la FPE (76 % des apprentis), beaucoup moins dans la FPT (42 %).

Un **apprenti sur deux** était encore scolarisé avant son contrat,

et un sur cinq en apprentissage. À noter aussi : 9 % des nouveaux apprentis ont moins de 18 ans, une proportion bien inférieure à celle du secteur privé.

Caractéristiques des bénéficiaires de nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique en %

	FPE		FPH		FPT		Ensemble FP	
	2023	2024 ⁽¹⁾						
Sexe								
Hommes	47	46	31	33	42	42	43	43
Femmes	53	54	69	67	58	58	57	57
Âge au 31/12								
15-17 ans	4	3	4	4	13	12	9	9
18-20 ans	28	27	34	33	35	33	32	31
21-25 ans	56	57	46	46	40	41	46	47
26 ans et plus	12	13	16	17	13	14	13	14
Âge moyen	22,1	22,3	22,3	22,4	21,5	21,6	21,8	21,9
Niveau de diplôme préparé								
CAP	3	3	7	6	24	24	15	15
Bac	6	6	25	23	20	21	15	16
Bac +2	18	15	16	14	14	13	16	14
Bac +3 et plus	73	76	52	57	42	42	54	56
Durée du contrat								
12 mois et moins	50	51	50	52	45	45	47	48
13 à 24 mois	43	43	44	42	48	48	46	45
Plus de 24 mois	6	7	6	6	7	7	7	7
Situation avant le contrat								
Scolarité	55	52	54	54	50	49	52	50
En apprentissage	22	25	15	16	21	21	21	22
Demandeur d'emploi	4	3	5	6	6	7	5	5
Salarié	6	5	17	15	12	13	10	11
Autre ⁽²⁾	14	15	9	9	11	11	12	12

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

Champ : France.

Note : La somme des données de chaque catégorie peut être légèrement différente de 100 % pour des questions d'arrondis.

(1) Données provisoires.

(2) Essentiellement les stagiaires en centre de formation d'apprentis (CFA) avant signature du contrat d'apprentissage.

Lecture : Parmi les nouveaux contrats d'apprentissage débutés en 2024 dans la fonction publique, 43 % sont signés par des hommes et 57 % par des femmes.

Zoom par versant : des contrastes marqués

- Fonction publique d'État** : Ce sont les ministères qui freinent le plus, avec 510 contrats de moins qu'en 2023 (-8,6 %). Les établissements publics à caractère administratif (EPA), eux, progressent légèrement (+7,5 %).

- Fonction publique territoriale** : Les communes et les

intercommunalités renforcent leurs recrutements, tandis que les départements reculent nettement (-13,7 %).

- **Fonction publique hospitalière** : Recul généralisé, mais **une part plus élevée d'apprentis âgés de plus de 25 ans** et une forte féminisation des recrutements (67 % de femmes).

L'inclusion progresse lentement

En 2024, **5 % des apprentis recrutés sont en situation de handicap**, un chiffre stable par rapport à 2023. Cette part est plus élevée dans la FPT (7 %), et plus faible dans la FPE (3 %). Elle reste équivalente à la part d'agents en situation de handicap dans l'ensemble de la fonction publique.

Pourquoi ce recul ?

La baisse globale des recrutements d'apprentis s'explique par :

- la fin de l'effet des plans de relance post-Covid,
- un essoufflement des dynamiques dans certains ministères,
- et un probable recentrage budgétaire.

Si **l'apprentissage reste un outil essentiel pour l'insertion professionnelle des jeunes et la diversification des recrutements**, ce léger repli pose question sur les priorités actuelles du secteur public en matière de formation et d'ouverture à la jeunesse.

À suivre de près...

Rappelons que les chiffres 2024 sont **provisoires** et pourront être ajustés dans les mois à venir. Mais la tendance actuelle

appelle déjà à la vigilance, notamment du côté des organisations syndicales, qui ont un rôle clé à jouer pour défendre et promouvoir l'alternance comme levier d'avenir dans la fonction publique.

Source : CFDT-UFETAM

- Pour aller plus loin :

[stats_rapides_dgafp_juillet-2025_recrutement_d-apprentis_2024](#)

Fonction publique : qui sont les agents publics en 2023 ?

Chaque année, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF) dresse le portrait des agents publics. En 2023, le paysage de la fonction publique continue d'évoluer, avec une féminisation marquée, une population vieillissante, et des disparités notables selon les versants et les statuts. Voici les grands enseignements à retenir.

Une fonction publique très féminisée, mais pas encore paritaire en haut de l'échelle

Les femmes représentent désormais 64 % des agents de la fonction publique, un chiffre en progression constante depuis 2011 (+3 points). Cette tendance est encore plus marquée chez les contractuels (70 %) et dans certains versants comme la fonction publique hospitalière (78 %) ou territoriale (61 %).

En revanche, les postes les plus élevés – les fameux emplois de catégorie A+ (encadrement supérieur) – restent encore largement dominés par les hommes : seulement 45 % sont occupés par des femmes, même si ce chiffre progresse lentement (+7 points depuis 2011).

Part des femmes par versant et par catégorie au 31 décembre (en %)

		2011	2022	2023
Fonction publique de l'Etat	Catégorie A	60	63	63
	<i>dont A+</i>	37	43	43
	Catégorie B	42	44	45
	Catégorie C	51	58	58
	Total	54	58	58
Fonction publique territoriale	Catégorie A	60	70	70
	<i>dont A+</i>	52	53	54
	Catégorie B	64	64	64
	Catégorie C	60	59	59
	Total	60	61	61
Fonction publique hospitalière	Catégorie A	72	77	77
	<i>dont A+</i>	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
	<i>dont A+</i>	38	44	45
	Catégorie B	56	61	61
	Catégorie C	62	61	61
	Total	61	63	64

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF-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.

Une population qui vieillit

L'âge moyen des agents publics s'établit à 44 ans, contre 41 ans dans le privé. Il était de 42 ans en 2011. Ce vieillissement s'explique notamment par une baisse des recrutements de jeunes et une montée en puissance des agents de plus de 50 ans, qui représentent aujourd'hui près d'un agent sur deux. Le versant le plus âgé est celui de la fonction publique territoriale (46 ans), suivi de près par la fonction publique d'Etat (43 ans) et la fonction publique hospitalière (42 ans).

Les contractuels sont en moyenne plus jeunes (39 ans) que les fonctionnaires (47 ans), mais eux aussi vieillissent : leur âge moyen a augmenté de deux ans depuis 2011.

Un niveau de diplôme élevé, surtout dans la FPE

En 2023, 57 % des agents publics détiennent un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 43 % dans le secteur privé. Cette part atteint même 75 % dans la fonction publique d'État (FPE), où les enseignants pèsent lourd, tandis qu'elle est plus faible dans la territoriale (33 %).

Les femmes sont généralement plus diplômées que les hommes dans la FPE et la FPT. Dans la FPH, en revanche, les hommes sont proportionnellement plus nombreux à être diplômés du supérieur – notamment parce qu'ils sont surreprésentés dans les professions médicales.

Travailleurs handicapés : des efforts en cours

Enfin, 5 % des agents publics sont reconnus comme travailleurs handicapés ou bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), contre 4 % dans le privé. C'est dans la fonction publique territoriale que cette proportion est la plus élevée (6 %).

> *Source : CFDT-UFETAM*

En complément :

[stats_rapides_dgafp_caracteristiques_agents_fp_en_2023](#)

Attachés : ouverture de l'examen professionnel d'accès au grade de principal (2026)

La note de service SG/SRH/SDDPRS/2025-504 du 05/08/2025, relative à l'examen professionnel pour l'avancement au grade d'attaché principal d'administration de l'État relevant du ministre chargé de l'agriculture, session 2026, vient de paraître au B0 Agri.

Fonctions publiques : des négos sur l'égalité professionnelle à la rentrée ?

Si l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a progressé ces dix dernières années, les marges d'amélioration sont encore élevées. Aussi, la CFDT Fonctions publiques se satisfait-elle de voir apparaître dans l'accord de méthode transmis par la DGAFP aux organisations syndicales une ambition, à savoir la réduction

des inégalités, et une trajectoire, atteindre l'égalité réelle en matière de rémunérations selon le principe « travail égal, salaire égal ». La feuille de route, bien que provisoire, l'énonce clairement : « *La négociation aura pour objet de définir des mesures concrètes et évaluables pour repérer, corriger et éliminer les inégalités professionnelles.* »

Aujourd'hui encore, à travail égal, salaires inégaux

Dans l'hospitalière, la territoriale ou la fonction publique d'État, les enjeux restent de taille puisque à compétences égales, on observe encore des différences de salaire allant jusqu'à 10,4 %. Et si les femmes constituent la majorité des effectifs (63 %), elles deviennent minoritaires à mesure que les salaires s'élèvent : elles sont 49 % parmi les 10 % les mieux rémunérés, et seulement 39 % parmi le 1 % le mieux payé. « *Il existe donc toujours un plafond de verre pour les femmes dans la fonction publique* », constate Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT Fonctions publiques.

Les organisations syndicales ont jusqu'au 8 septembre prochain pour décider de signer ou non ce projet d'accord. Elles s'engageront ensuite dans un cycle de multilatérales, à raison d'une réunion par mois, pour aboutir à un éventuel projet d'accord d'ici à la fin du premier trimestre 2026...

> Par Guillaume Lefèvre
Journaliste

d'après l'article initialement publié par Syndicalisme Hebdo

CSA-AC du 3 juillet 2025 : canicule, RIALTO, bilan RH...

Au cours de ce CSA-AC, ont été abordés notamment les sujets relatifs à la canicule, le temps de travail (RIALTO), le bilan RH (mobilité, recrutements) et autres sujets qui peuvent vous intéresser.

Égalité Professionnelle Fonction publique : vers un nouvel accord

Le 2 juillet 2025, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a réuni les représentants des organisations syndicales représentatives et les représentants des employeurs publics pour une nouvelle séance du groupe de travail (GT) consacré à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette réunion avait pour objectif de finaliser le projet d'accord de méthode encadrant les futures négociations.

Le texte du projet d'accord de méthode intègre de nombreuses propositions issues des échanges préalables avec les organisations syndicales. Parmi les principales évolutions :

- Préambule renforcé : mise en avant de la continuité des engagements depuis les accords de 2013 et 2018, et du contexte international qui nécessite d'agir.

- Objectifs clarifiés : référence explicite aux axes de l'accord de 2018 et aux inégalités persistantes.
- Composition du groupe de négociation : désignation nominative des représentants pour garantir la stabilité des débats.
- Thèmes de négociation élargis : ajout d'un volet sur la santé des femmes dans la fonction publique.
- Calendrier structuré : une réunion mensuelle prévue entre juillet et novembre 2025, avec transmission anticipée des documents de travail.
- Ressources documentaires : création d'un espace collaboratif partagé.
- Durée de l'accord : possibilité de prorogation par avenant.

Les expressions de la CFDT

L'intersyndicale, dont la CFDT, a exprimé une vive opposition à la **réduction de 10 % de la rémunération en cas de congé maladie ordinaire (CMO)** pour les femmes enceintes, qualifiée de « double peine ». Les syndicats ont saisi le Défenseur des droits et demandé au gouvernement de revenir sur cette mesure jugée discriminatoire.

La CFDT, tout en saluant les avancées du texte, a soulevé plusieurs points d'attention afin qu'ils soient intégrés dans la version définitive de l'accord de méthode qui sera soumis à signature :

- Clarification sur la prise en charge des frais de participation.
- Précision sur la confidentialité des documents.
- Intégration des échanges bilatéraux dans le processus de négociation.
- Reconnaissance de la négociation comme créatrice de droits.

Les employeurs territoriaux ont rappelé leur engagement en

matière d'égalité professionnelle et ont exprimé des réserves sur certaines formulations du texte, notamment sur la notion de contrainte. Ils ont insisté sur l'importance de valoriser les bonnes pratiques déjà existantes.

La DGAFP a réaffirmé sa volonté de construire un cadre souple mais ambitieux, en s'appuyant sur le **Fonds pour l'égalité professionnelle (FEP)**, malgré un contexte budgétaire tendu.

Prochaine étape

La version finale du projet d'accord a été transmise. Les fédérations de la **CFDT** sont consultées et doivent transmettre leur position pour le tout début du mois de septembre. Les réponses de l'ensemble des organisations syndicales sont attendues pour le 8 septembre, délai de rigueur.

> *d'après l'article initialement publié par l'UFFA-CFDT*

Pouvoirs renforcés pour les préfets : les décrets ont été publiés

Le gouvernement veut renforcer le rôle des préfets dans les départements et régions. Les décrets officialisant cette réforme ont été publiés au Journal Officiel du 31 juillet 2025.

Annonces budgétaires : le service public et ses usagers méritent mieux. Les agents aussi !

François Bayrou a présenté mercredi 15 juillet 2025 un plan d'économies de 43,8 milliards d'euros. Parmi les mesures, plusieurs concernent la Fonction publique et ses agents.

Retraites : 64 ans c'est toujours NON ! Retraite progressive : 60 ans c'est enfin OUI !

Retraite progressive à 60 ans : les décrets ont été publiés. Un nouveau droit pour les salariés et les agents publics.