

Analyse sectorielle du baromètre Travail dans la fonction publique 2026

Le baromètre CFDT 2026 sur l'état du travail a été réalisé par l'institut de sondage Verian auprès d'un échantillon représentatif d'agents de la fonction publique en janvier 2026.

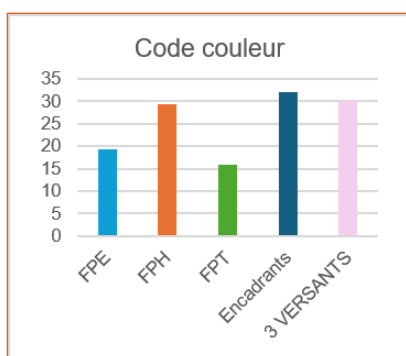
La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas, appliquée à chaque versant selon le sexe, l'âge et la catégorie statutaire (A, B et C). La Confédération, en lien avec l'UFFA, a travaillé à la conception et à la restitution de ce baromètre. Seuls les résultats mettant en évidence **un écart significatif** par rapport à la moyenne des trois versants sont présentés.

Cette analyse sectorielle est déclinée selon les trois versants de la fonction publique, la catégorie socio-professionnelle, l'âge ainsi que pour les agents ayant des fonctions d'encadrement. Un focus spécifique est également consacré aux thématiques de la rémunération, de la retraite et de l'intelligence artificielle, apportant des éléments complémentaires à ceux présentés dans la version diffusée par la Confédération.

Enfin, seules sont restituées les données agrégées par versant et par ministère lorsque les effectifs concernés sont suffisamment représentatifs au regard de l'échantillon du sondage.

Sommaire :

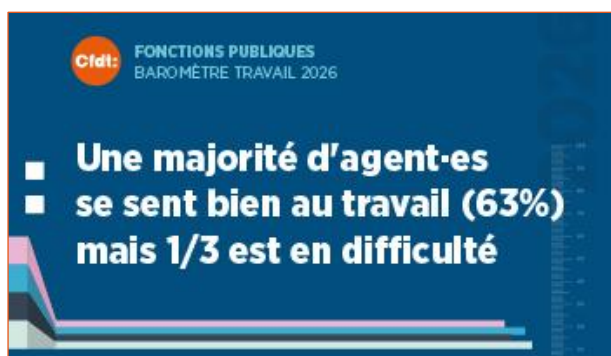
- Climat général : un état d'esprit marqué par la tension et la fatigue ;
- Un attachement profond à la fonction publique, mais des signes de fragilité ;
- Une rémunération jugée insuffisante au regard du travail fourni ;
- Une attractivité mise à mal ;
- Des conditions de travail dégradées ;
- Les attentes des agents exprimées dans le baromètre ;
- Les enseignements du baromètre selon les versants de la fonction publique.



Pour faciliter la lecture et améliorer la visibilité des résultats, un code couleur spécifique a été appliqué à chaque versant de la fonction publique. Un focus dédié aux encadrants est également proposé afin de mettre en lumière leurs perceptions et leurs conditions de travail.

Climat général : Un état d'esprit marqué par la tension et la fatigue

L'état d'esprit des agents publics des 3 versants est morose.



Dominés par l'inquiétude (44 %), la lassitude (36 %) et les difficultés (32 %) même si un peu plus d'1/4 expriment de l'espoir, notamment les plus jeunes.

Inquiétude et lassitude : qui sont les plus concernés ?



- Les enseignants : 55 % avec des niveaux particulièrement élevés dans l'enseignement supérieur (85 %) et les lycées professionnels (75 %) ;
- Les fonctionnaires de catégorie A de la FPH : 55 %.

2



- Les enseignants : 48 % avec un pic à 59 % en école élémentaire et 55 % pour l'école maternelle ;
- Les agents de plus de 50 ans : 39 %.

Les agents les plus en difficultés



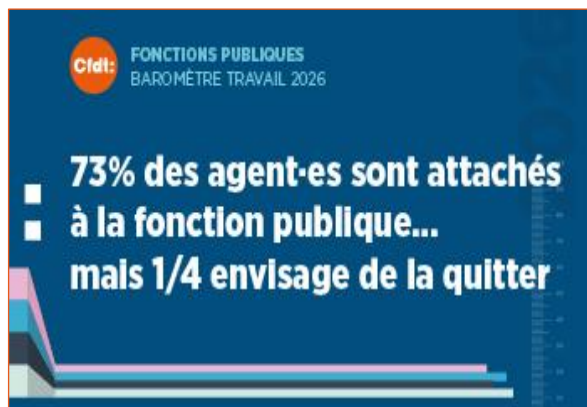
- Les personnels soignants et médico-techniques (infirmiers, aides-soignants, manipulateurs radio, etc.) : 41 % ;
- Les agents publics de catégorie B de la FPH : 47 % ;
- Les femmes, les agents de plus de 50 ans et les encadrants expriment un peu plus de difficultés : 34 %.

Les catégories exprimant le plus d'espoir pour l'avenir du travail



- 37 % des agents âgés de 18 à 34 ans ;
- 44 % des catégories A de la FPT.

Un attachement profond à la fonction publique, mais des signes de fragilité



Détail des répondants attachés à la FP		
FPE : 76%	Catégorie A :	78 % dont Enseignants : 78 %
	Catégorie B :	72 %
	Catégorie C :	78 %
FPH : 70%	Catégorie A :	70 %
	Catégorie B :	74 %
	Catégorie C :	66 %
FPT : 69%	Catégorie A :	84 %
	Catégorie B :	62 %
	Catégorie C :	67 %

Les agents publics restent fortement attachés à la fonction publique : **73 %** d'entre eux déclarent y être attachés et **74 %** continuent à trouver du **sens** à leur travail. Plus largement, **86 %** considèrent que leur activité est utile à la société.

À noter que **plus de trois quarts des encadrants (77 %)** se disent attachés au fait de travailler dans la fonction publique.

Cependant, cet attachement ne se traduit pas nécessairement par une recommandation auprès de leurs proches. En effet, **40 %** des agents n'encourageraient pas leur entourage à rejoindre la fonction publique. Cette proportion est de 56 % chez les enseignants.

3

Un point de bascule préoccupant

L'attachement au service public et le sens du travail ne suffisent plus à fidéliser les agents. Ainsi, **un quart d'entre eux envisagent de quitter la fonction publique** dans les prochaines années.

Le Baromètre CFDT 2026 confirme les constats formulés dans le rapport publié par France Stratégie en 2024, qui mettait déjà en évidence une augmentation des démissions et des départs volontaires dans la fonction publique.

Pourquoi les agents envisagent-ils de partir ?

Les principales raisons avancées par les agents sont :

- * **54 %** estiment que leur rémunération n'est pas à la hauteur des missions exercées ;
- * **44 %** dénoncent une dégradation de leurs conditions de travail ;
- * **33 %** font état d'un manque de reconnaissance ;
- * **22%** ont le sentiment de ne pas offrir un service de qualité ;
- * **13 %** évoquent un sentiment d'insécurité lié au contact avec le public, notamment en raison des violences et des incivilités.

Une rémunération jugée insuffisante au regard du travail fourni



66 % des agents estiment que leur rémunération ne correspond pas au travail qu'ils fournissent

Le Baromètre CFDT 2025 mettait déjà en évidence un sentiment de décrochage par rapport au secteur privé. Ainsi, 42 % des salariés du privé considéraient être correctement rémunérés au regard du travail réalisé, contre seulement 35 % des agents publics

Régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)

42 % des agents seraient prêts à verser une cotisation supplémentaire au RAFP afin que les primes et les heures supplémentaires soient davantage prises en compte dans le calcul de leur pension. Cet intérêt est particulièrement marqué chez les agents exerçant **des fonctions d'encadrement**, dont **54 %** se déclarent favorables à cette possibilité. Dans les trois versants de la fonction publique, cette proportion atteint **51 % chez les agents âgés de plus de 50 ans**.

<i>FPE</i> 42%	<i>Dont Catégorie A</i>	43%
	<i>Dont Enseignant</i>	40%
	<i>Dont Catégorie B</i>	52%
	<i>Dont Catégorie C</i>	36%
<i>FPH</i> 34%	<i>Dont Catégorie A</i>	36%
	<i>Dont Catégorie B</i>	45%
	<i>Dont Catégorie C</i>	25%
<i>FPT</i> 47%	<i>Dont Catégorie A</i>	54%
	<i>Dont Catégorie B</i>	51%
	<i>Dont Catégorie C</i>	46%

4

C'est dans la **fonction publique territoriale** que cette attente est la plus forte (47 %), notamment parmi les agents de catégorie A, où elle atteint 54 %. À l'inverse, le taux le plus faible est observé dans la fonction publique hospitalière chez les agents de catégorie C, avec seulement 25 %.

Enfin, un quart des répondants ne se prononcent pas, principalement en raison d'une méconnaissance du dispositif RAFP.

Une attractivité mise à mal

Cette perte d'attractivité est également alimentée par un phénomène de « fonctionnaire bashing » de plus en plus présent dans le débat public, contribuant à dégrader l'image des agents et de leurs missions auprès de la population.



Par ailleurs, **67 %** considèrent que **les valeurs qui fondent le service public sont attaquées**, tandis que 62 % pensent que cela affecte l'attractivité de la fonction publique.

Ce sentiment de dévalorisation touche particulièrement les enseignants (**84 %**), les agents de la FPE (**76 %**) et les encadrants (**72 %**) des trois versants ;

Bien que moins marqué, ce ressenti reste majoritaire chez les agents des autres versants, avec **68 %** dans la fonction publique territoriale et **60 %** dans la fonction publique hospitalière.

Une attractivité en retrait par rapport au secteur privé

5

L'attractivité de la fonction publique apparaît fortement pénalisée par la comparaison avec le secteur privé. **Deux tiers des agents (67 %)** considèrent que leur **rémunération** est moins avantageuse que celle des salariés du privé, tandis que **46 %** portent le même jugement sur le niveau de leur **retraite**.

Niveau de rémunération par versant jugé défavorable à 67%.



Ce sont surtout les agents de catégories A qui ressentent ce décrochage : FPE (78%) et ceux de la FPT (74%).

Perspectives de carrière moins avantageuses pour 50%



Avec un pic pour les agents de catégories A de la FPE (62%).

Ce sentiment de décrochage nourrit les difficultés d'attractivité et de fidélisation.

Des conditions de travail dégradées

Il n'y a pas de rejet massif du travail puisqu'ils sont **66% à se sentir bien au travail**.

Le baromètre confirme ce que porte la CFDT depuis toujours : le travail peut être source d'épanouissement et d'émancipation. Cependant, ils sont plus d'un tiers à se déclarer insatisfait de leur travail. L'un des principaux enseignements du Baromètre met ainsi en évidence une **dégradation structurelle des conditions d'exercice** du travail dans l'ensemble de la fonction publique.

Un manque de moyens massif et transversal

Les agents sont nombreux à signaler un manque de moyens humains et financiers pour accomplir leurs missions dans des conditions satisfaisantes.



Le manque de moyens humains et financiers est particulièrement marqué dans la FPE, où respectivement **75 %** et **70 %** des agents déclarent y être confrontés. Cette situation concerne notamment les personnels de l'Éducation nationale, de la Police nationale ou encore de l'administration pénitentiaire. La FPH est également fortement touchée, avec **72 %** des agents évoquant un manque de moyens humains et **69 %** un manque de moyens financiers. Dans la FPT, ces proportions atteignent respectivement **65 %** et **58 %**.

6

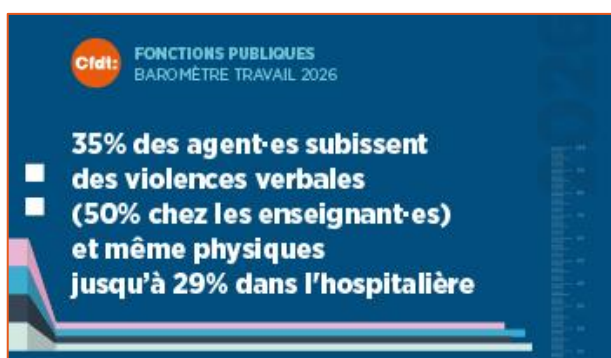
S'agissant des moyens matériels, c'est dans la FPH que les difficultés apparaissent les plus importantes : **67 %** des agents déclarent disposer d'outils de travail inadaptés ou dégradés. Ils sont **64 %** dans la FPE et **48 %** dans la FPT.

Un stress accru

Le mal-être au travail demeure particulièrement présent dans la fonction publique. Près d'un agent sur deux déclare être souvent **stressé au travail (49 %)**, contre **44 %** en 2025. Cette proportion atteint même **62 %** chez les enseignants et **52%** chez les encadrants des 3 versants.

Le stress au travail est davantage présent chez les **agents de catégorie A (56 %)** que chez ceux de **catégorie C (42 %)**. Il touche également davantage les **femmes (plus de 50 %)** que les hommes (**46 %**).

Les violences s'installent dans le quotidien de travail. Les résultats du baromètre montrent que les agents publics restent fortement exposés aux violences dans l'exercice de leurs missions.



L'école est un lieu majeur d'exposition : **Un enseignant sur 2** (majoritairement dans les écoles élémentaires, collèges et lycée professionnel) est confronté à des agressions verbales.

Dans la FPH, les situations de violence demeurent fréquentes : **41 %** des agents déclarent avoir été victimes d'agressions verbales et **29 %** d'agressions physiques dans le cadre de leur travail.

AU QUOTIDIEN, RENCONTREZ-VOUS LES DIFFICULTÉS SUIVANTES ?

Des agressions verbales

35% oui FPE : 37 % dont Enseignants : 50 % FPH : 41 % FPT : 30 %

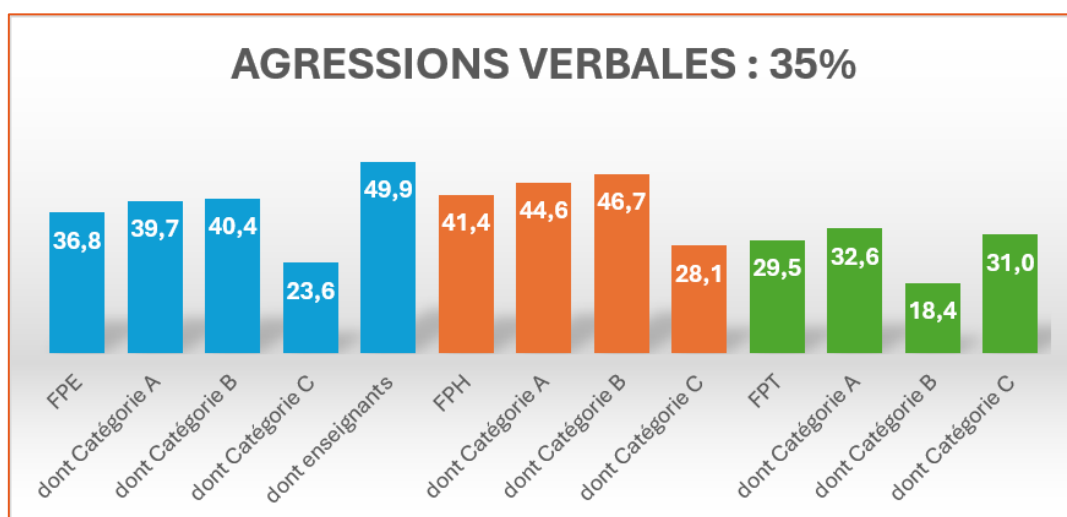
Des agressions physiques

20% oui FPE : 19 % dont Enseignants : 19 % FPH : 29 % FPT : 16 %

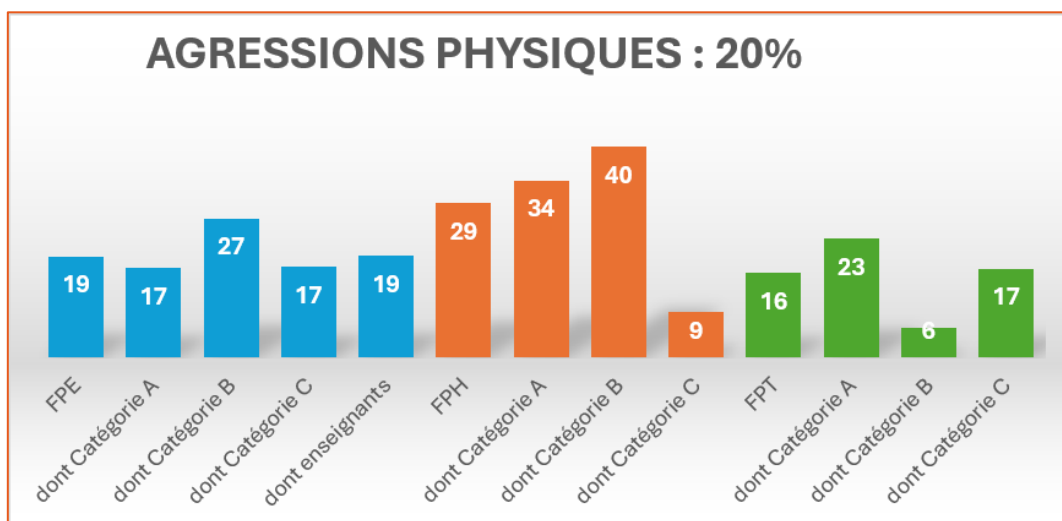
Du cyberharcèlement

8% oui FPE : 9 % dont Enseignants : 12 % FPH : 7 % FPT : 6 %

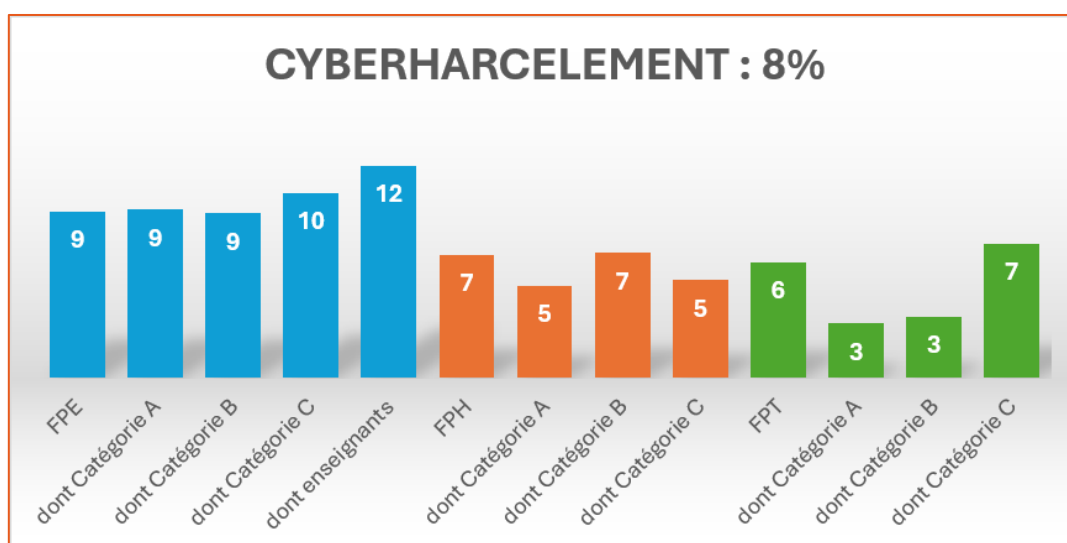
Détails des violences par versant et par catégories



35 % des agents déclarent avoir subi des violences verbales, avec des niveaux particulièrement élevés chez les **enseignants (50 %)**, dans les ministères de **l'Intérieur et de la Justice (47 %)**, parmi les personnels soignants et médico-techniques de la **FPH (44 %)** et chez les agents exerçant des fonctions d'**encadrement (41 %)**.



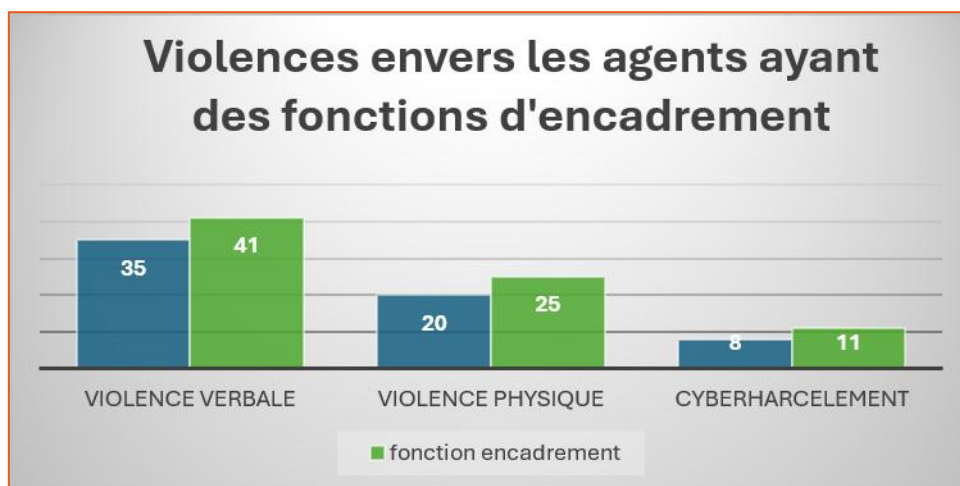
20 % des agents indiquent avoir été victimes de violences physiques. Cette proportion atteint **41 % dans les ministères de l'Intérieur et de la Justice, 37 % chez les personnels soignants et médico-techniques de la FPH et 25 %** chez les agents ayant des fonctions d'encadrement.



8 % des agents déclarent avoir été confrontés à des situations de cyberharcèlement. Ce taux s'élève à **10 % chez les 18-34 ans** et à **11 %** chez les agents exerçant des **fonctions d'encadrement**.

Les profils les plus exposés :

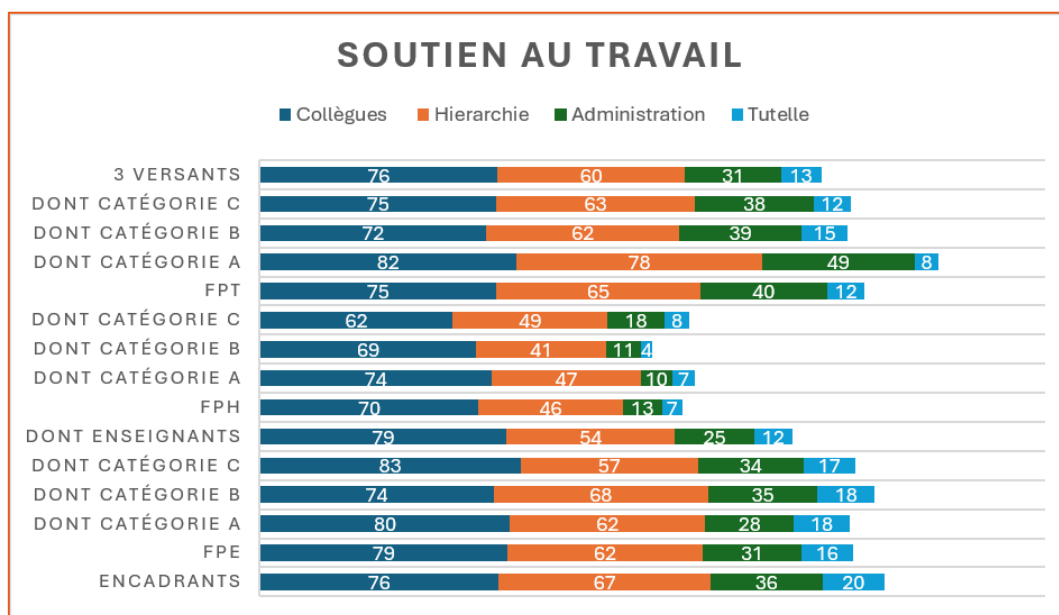
- **Les jeunes agents** (18-34 ans) apparaissent davantage exposés aux agressions verbales, avec des taux respectifs de 39 %. Ils sont également les plus concernés par les situations de cyberharcèlement (10 %).
- **Les agents exerçant des fonctions d'encadrement** figurent également parmi les publics les plus exposés. Ils déclarent plus fréquemment avoir subi des violences verbales (41 %), des violences physiques (25 %) et des situations de cyberharcèlement (11 %).



Difficultés relationnelles au travail



Les difficultés relationnelles au travail concernent plus **d'un tiers des agents** (34 %). Elles sont particulièrement marquées dans la **FPH**, où 44 % des agents déclarent rencontrer des difficultés avec leur hiérarchie, leurs collaborateurs ou leurs collègues, **contre 32 % dans la FPE et 31 % dans la FPT**.



Lecture du graphique pour les trois versants :

Si les agents se sentent relativement soutenus par leurs collègues (**76 %**) et dans une moindre mesure, par leur supérieur hiérarchique direct (**60 %**), cela s'effrite dès lors qu'il s'agit de l'institution. En effet, seuls 31 % considèrent être soutenus par leur administration et 13 % par leur ministère de tutelle.

Près de **40 % des agents de la fonction publique ne se sentent pas soutenus par leur responsable hiérarchique**. Ils sont autant à considérer qu'ils ne peuvent pas se tourner vers

celui-ci lorsqu'ils rencontrent des difficultés ou exprimer librement un désaccord avec leur hiérarchie.

Ces résultats confirment les enseignements du Baromètre CFDT 2025, qui montrait déjà que la parole semble moins libre dans la fonction publique que dans le secteur privé. Ainsi, **38 % des agents publics** déclaraient ne pas pouvoir exprimer leur désaccord avec leur hiérarchie, contre **33 % des salariés du privé**. Ce constat fait écho aux difficultés régulièrement remontées par les agents sur le terrain.

Tendanciellement, **les agents de la FPH se déclarent les moins soutenus**, quel que soit le niveau de l'organisation.
À l'inverse, **les encadrants expriment un niveau de soutien institutionnel supérieur** à celui observé pour l'ensemble des agents.

Dans un contexte marqué par la dégradation des conditions de travail et l'exposition aux violences, le soutien institutionnel apparaît insuffisant.

Ainsi, **56 %** des agents estiment que leur administration n'est pas suffisamment attentive à la santé et au bien-être de ses agents.

Un management trop vertical...

Dans le même temps, **53 % des agents ne se sentent pas reconnus** dans leur travail. Cette proportion atteint 56 % dans la FPH, 55 % dans la FPE, et 50 % dans la FPT.

Le sentiment de manque de reconnaissance est encore plus marqué chez les enseignants, où **62 % déclarent ne pas se sentir reconnus**. Les encadrants sont également nombreux à exprimer ce ressenti, puisque **50 %** d'entre eux considèrent ne pas être reconnus dans leur travail.

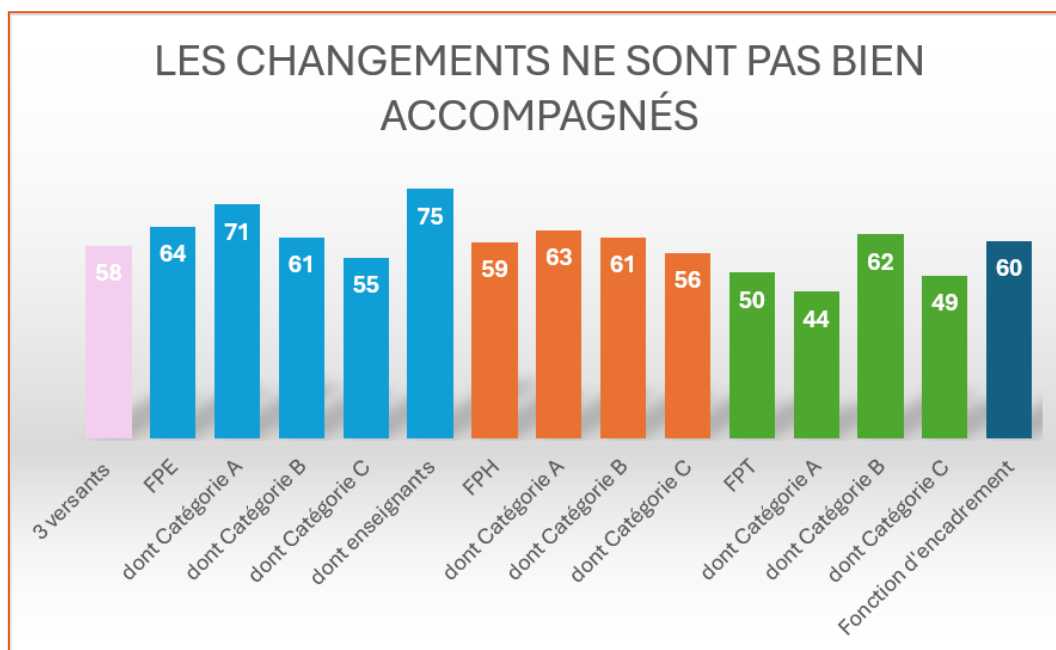
Les résultats du baromètre mettent ainsi en évidence **un paradoxe marquant** : alors même que les agents sont très nombreux à percevoir l'utilité sociale de leur travail et à demeurer attachés au service public, une majorité d'entre eux estime ne pas bénéficier de la reconnaissance à laquelle leur engagement devrait donner droit.

Ce décalage entre le sens accordé au travail et la reconnaissance effectivement ressentie constitue un enjeu majeur pour l'attractivité, la fidélisation et la qualité de vie au travail dans les trois versants de la fonction publique.

Une verticalité particulièrement visible dans les transformations du travail

Cette culture managériale très verticale se manifeste également dans la conduite des transformations et des réorganisations. De nombreux agents ont le sentiment d'être insuffisamment associés aux décisions qui impactent directement leur travail, leurs missions et leurs conditions d'exercice.

Les résultats du baromètre soulignent ainsi l'importance de développer des modes de management plus participatifs, fondés sur le dialogue professionnel, l'écoute et la prise en compte de l'expertise des agents.

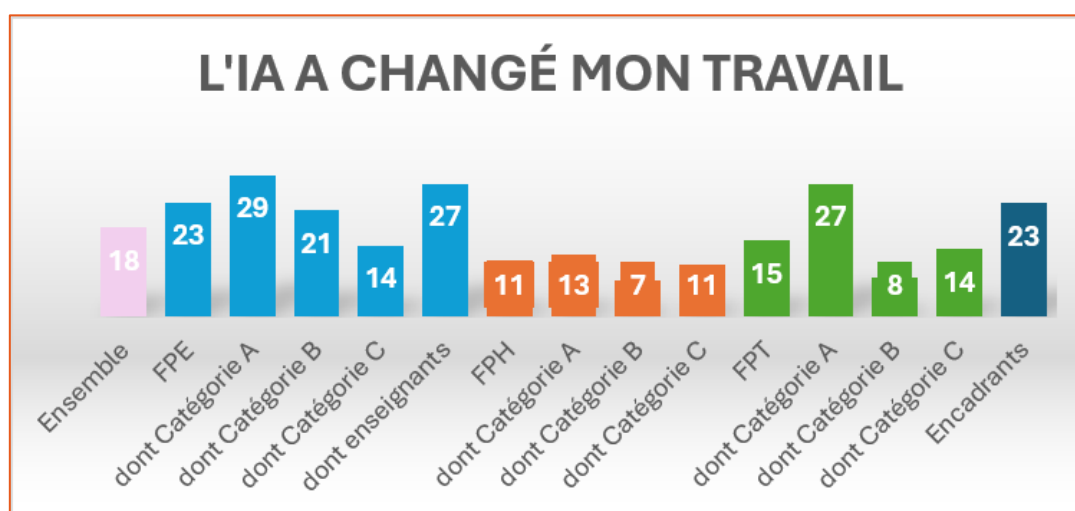


58 % des agents estiment que les changements au sein de leur administration ne sont pas suffisamment accompagnés. Ce constat est encore plus marqué chez les agents âgés de 35 à 49 ans, dont 65 % partagent cette appréciation.

11

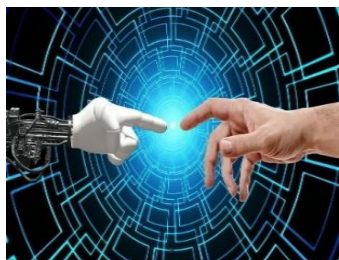
Par ailleurs, **66 %** des répondants considèrent que les transformations ne sont **pas suffisamment réfléchies en amont** avec les agents concernés ; Cette perception est encore plus prononcée chez les agents de catégorie A de la FPE et dans la FPH, où elle atteint 77 %.

Pourtant l'intelligence artificielle transforme déjà le travail des agents et a déjà un impact sur les conditions d'exercice du travail dans la fonction publique.





Les agents de catégorie A de la FPE et de la FPT sont les plus concernés par ces évolutions numériques.



Ainsi, 18 % des agents considèrent que leur travail a déjà été modifié par l'essor de l'IA. Cette proportion atteint 43 % au ministère des Finances, 27 % chez les enseignants et 23 % parmi les agents exerçant des fonctions d'encadrement.

Par ailleurs, 32 % des agents estiment que l'intelligence artificielle constitue une opportunité pour mieux travailler. Cette perception est davantage partagée par les hommes et les jeunes de 18 à 34 ans, qui sont 36 % à exprimer cette opinion.

Cette vision positive est particulièrement marquée chez les agents de catégorie A de la FPT (61 %). Elle est également fortement présente au ministère de l'Enseignement supérieur et au ministère des Finances (49 %), ainsi que parmi les agents exerçant des fonctions d'encadrement (40 %).

Des disparités notables en matière d'articulation des temps de vie :

23 % des agents, tous versants confondus, déclarent ne pas parvenir à concilier correctement leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Cette difficulté est plus marquée chez les **jeunes de 18 à 34 ans (26 %)** et chez les **agents exerçant des fonctions d'encadrement (27 %)**.

C'est dans la FPH que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est le plus difficile à trouver : **29 % des agents de la FPH** déclarent ne pas parvenir à bien concilier ces deux dimensions. Cette proportion atteint même **32 %** chez les agents de catégorie B de la FPH (aides-soignantes, personnels médicotechniques.)



Par ailleurs, 58 % des agents continuent à penser au travail pendant leurs temps de repos, leurs soirées ou leurs congés, un chiffre en hausse par rapport au Baromètre CFDT 2025 (53 %).

Cette difficulté à se déconnecter est particulièrement marquée chez les agents de catégorie A (69 %), en lien avec le niveau de responsabilité de leurs fonctions, contre 48 % des agents de catégorie C.

Elle concerne également 64 % des agents âgés de 35 à 49 ans, 67 % des encadrants et atteint un niveau particulièrement élevé chez les enseignants (80 %).

Des disparités importantes en matière de télétravail

Le télétravail demeure une réalité limitée dans la fonction publique. Si un tiers des agents (**33 %**) déclare pouvoir télétravailler, seuls **22 % y ont effectivement recours**. Derrière cette moyenne, se cachent cependant des écarts importants selon les versants et les catégories d'agents.



FPE : 38 % des agents peuvent télétravailler. Cette proportion atteint 54 % chez les agents de catégorie B, mais seulement 11 % chez les enseignants.

FPT : 37 % des agents peuvent télétravailler. Le taux s'élève à 76 % pour les agents de catégorie A et à 55 % pour ceux de catégorie B.

FPH : 17 % des agents peuvent télétravailler

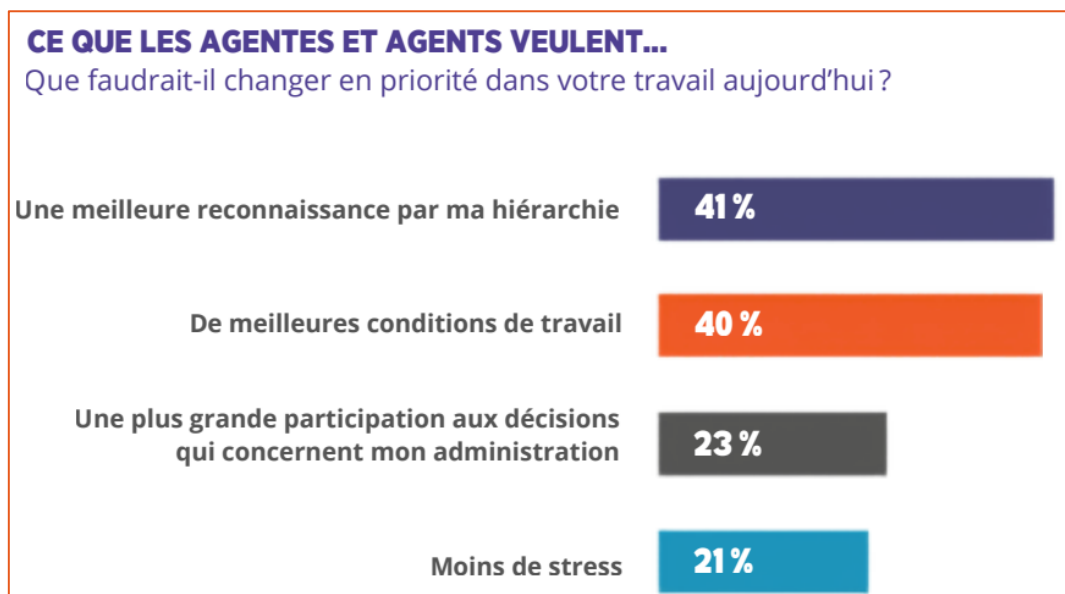
Encadrants (tout versant confondu) : 39 % des agents peuvent télétravailler

Malgré ces écarts d'accès, **le télétravail est très majoritairement perçu de manière positive** par les agents qui en bénéficient. **90 %** considèrent qu'il contribue à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, **85 %** qu'il améliore la qualité du travail réalisé et **81 %** qu'il a un effet favorable sur leur santé et leur bien-être.

Les attentes des agents exprimées dans le baromètre

Changements souhaités dans le travail

Les résultats du baromètre mettent en évidence des attentes fortes en matière de reconnaissance, de conditions de travail et de participation aux décisions.



14

La première demande exprimée par les agents concerne **une meilleure reconnaissance de la part de leur hiérarchie (41 %)**. Cette attente arrive légèrement devant l'amélioration des **conditions de travail (40 %)**, confirmant que la question de la reconnaissance constitue aujourd'hui un enjeu majeur dans la fonction publique.



L'attente d'une **meilleure reconnaissance par la hiérarchie (41 %)** est particulièrement marquée chez les **hommes (44 %)**, contre 39 % chez les femmes), les agents de **catégorie C** de la FPE (**50 %**) et dans une moindre mesure pour les catégories C des 2 autres versants.

Ces attentes sont particulièrement fortes chez les agents de catégorie C, qui cumulent les besoins de reconnaissance professionnelle et d'amélioration de leur environnement de travail.

Par ailleurs, **40 % des agents déclarent souhaiter avant tout une amélioration de leurs conditions de travail**. Cette attente est plus forte dans la **FPH (45 %)** et dans la **FPE (44 %)**, alors qu'elle est moins présente dans la **FPT (30 %)**. La demande d'amélioration des conditions de travail est également plus prononcée chez les **agents de catégorie C (46 %)** que chez les agents **de catégorie A (36 %)**.

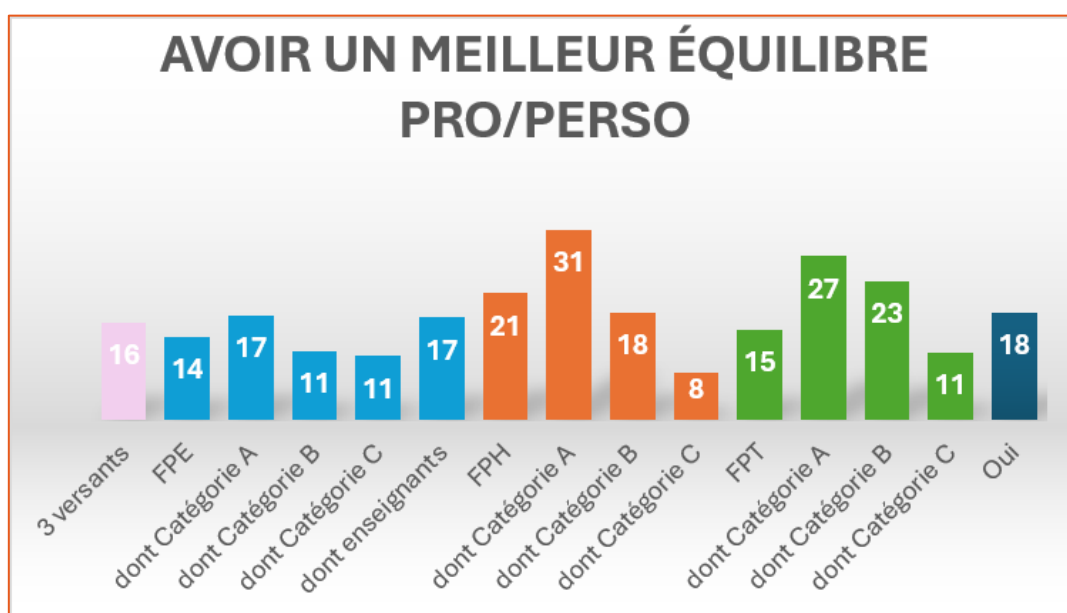
Les agents expriment également une volonté d'être davantage associés aux évolutions qui concernent leur administration : **23 % souhaitent une plus grande participation aux décisions**. Ce résultat fait écho aux constats du baromètre concernant un management encore perçu comme trop vertical et des transformations insuffisamment construites avec les agents.

21 % des répondants citent la réduction du stress comme une priorité, illustrant l'impact durable de la dégradation des conditions de travail, du manque de moyens et des tensions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Enfin, **17%** souhaiterait un responsable hiérarchique plus à l'écoute ;

Contrairement à certaines idées reçues, la recherche d'un meilleur équilibre entre **vie professionnelle et vie personnelle n'apparaît pas comme la priorité première des agents (16 %)**. Les attentes se concentrent davantage sur des enjeux directement liés au travail lui-même : la reconnaissance (41 %) et l'amélioration des conditions de travail (40 %). Ce résultat suggère que les agents ne cherchent pas d'abord à travailler moins ou à se désengager de leur activité professionnelle, mais souhaitent avant tout pouvoir exercer leur métier dans de meilleures conditions et voir leur engagement reconnu.

Mais cette moyenne de 16 % masque **des écarts importants** selon les versants et les catégories d'agents.



15

C'est dans la FPH que le besoin d'une meilleure articulation des temps de vie est le plus marqué. Il atteint 21 % pour l'ensemble des agents de la FPH et culmine à 31 % chez les agents de catégorie A (infirmières, sages femmes...). Cette proportion demeure également élevée chez les **personnels soignants et médico-techniques (25 %)**. Ces résultats peuvent être mis en lien avec les contraintes horaires, le travail en horaires décalés et le Week end les astreintes ainsi que l'intensité des conditions d'exercice propres au secteur hospitalier.

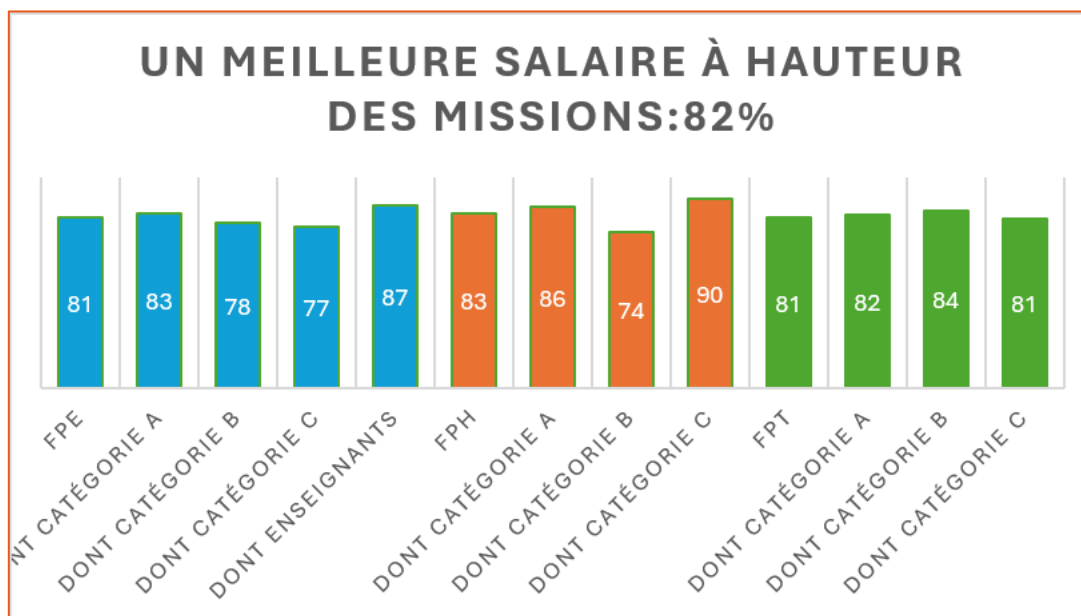
La FPT présente également des niveaux élevés pour les **agents de catégorie A (27 %)**, traduisant probablement les responsabilités d'encadrement, la multiplicité des missions et les difficultés à concilier exigences professionnelles et vie personnelle.

Les encadrants sont ainsi légèrement plus nombreux à exprimer cette attente (**18 %**), ce qui peut traduire une charge de travail plus importante et des contraintes organisationnelles accrues.

Des attentes fortes en matière de carrière et de rémunération

Dans une fonction publique composée à 64 % de femmes, les métiers à prédominance féminine demeurent insuffisamment reconnus et valorisés. Cette situation se reflète dans les attentes exprimées par les agents concernant leur carrière et leur rémunération.

La première attente concerne très largement la rémunération : **82 % des agents** souhaitent bénéficier d'un salaire davantage à la hauteur de leurs missions et de leurs responsabilités ;



16



Cette revendication est particulièrement marquée :

- dans la FPH (83 %) ;
- chez les enseignants (87 %) ;
- parmi les agents de catégorie C de la FPH (adjoint administratif, ASH, standardiste, ouvriers...) : 90 % ;
- chez les agents de catégorie B de la FPT (responsable d'accueil, technicien, animateur...) : 84 %.

Au-delà de la rémunération, **70 %** des agents souhaitent davantage de possibilités **d'avancement de grade et d'échelon**. Cette attente est particulièrement forte chez les agents de **catégorie C (79 %)**, pour lesquels les perspectives d'évolution apparaissent souvent plus limitées.

Par ailleurs, **22 %** des répondants souhaitent davantage de possibilités de **détachement et de mobilité professionnelle**. Cette demande est plus fréquente chez les **jeunes de 18 à 34 ans** et chez les agents de la FPE, qui expriment une attente plus forte en matière de parcours professionnels diversifiés.

Des perceptions contrastées selon les versants

Concernant les perspectives de carrière, les agents de la FPH apparaissent relativement plus satisfaits que ceux des autres versants. Ils ne sont que 38 % à considérer que le secteur privé offre de meilleures perspectives professionnelles, contre 50 % pour l'ensemble des agents publics.

Le même constat s'observe sur la question de la rémunération : 55 % des agents de la FPH estiment qu'ils seraient mieux rémunérés dans le secteur privé, contre **70 % des agents de la FPE**

Enseignement principal

Les attentes en matière de carrière sont dominées par une forte exigence de reconnaissance salariale. Elles s'accompagnent d'une demande importante d'évolution professionnelle et, dans une moindre mesure, de mobilité. Les résultats soulignent que l'attractivité de la fonction publique passe autant par la rémunération que par la capacité à offrir des parcours professionnels lisibles et valorisants.

Les enseignements du baromètre selon les versants de la fonction publique

Les secteurs les plus touchés sont ceux qui incarnent au quotidien la relation de service public : **enseigner, soigner, protéger et accompagner**. Ce sont également ceux où les agents déclarent le plus fortement manquer de moyens humains, financiers et matériels, tout en exprimant des niveaux élevés de stress, d'exposition aux violences et un besoin accru de reconnaissance.

17

1. La fonction publique d'état :

- * 76 % attachés à la fonction publique.
- * 75 % dénoncent un manque de moyens humains.

L'enseignement apparaît comme l'un des secteurs les plus en tension du baromètre.

- * 55 % des enseignants sont inquiets ;
- * 81 % des agents signalent un manque de moyens humains et financiers ;
- * 76 % dénoncent un manque de moyens matériels ;
- * 50 % déclarent avoir subi des agressions verbales ;
- * 62 % se disent souvent stressés ;
- * 77 % estiment ne pas être suffisamment accompagnés dans les changements.

L'Éducation nationale se caractérise par un cumul de difficultés associant manque de moyens, stress élevé, sentiment d'insuffisance de l'accompagnement au changement et forte exposition aux agressions verbales. Ces indicateurs témoignent d'un niveau de tension particulièrement important dans l'exercice des missions éducatives.

2. La fonction publique hospitalière :

Le secteur hospitalier ressort également comme particulièrement exposé.

- * 72 % des agents signalent un manque de moyens humains, notamment parmi les personnels soignants et médico-techniques ;

- * 69 % évoquent un manque de moyens financiers ;
- * 67 % constatent un manque de moyens matériels ;
- * 41 % déclarent avoir subi des agressions verbales ;
- * 29 % des agressions physiques ;
- * 51 % se disent souvent stressés ;
- * 13 % seulement se sentent soutenus par leur administration ;
- * 17 % seulement ont accès au télétravail.

Les résultats confirment la persistance de fortes tensions dans les établissements de santé. Les contraintes liées aux effectifs, aux ressources disponibles et à l'intensité du travail s'accompagnent d'une exposition importante aux violences, tant verbales que physiques.

3. Justice, Intérieur, Défense et Sécurité

Les ministères de la Justice, de l'Intérieur et de la Défense, ainsi que le champ de la sécurité dans la **fonction publique territoriale**, constituent un ensemble de secteurs particulièrement exposés.

- * 70 % des agents signalent un manque de moyens humains, avec un pic à 81 % dans les ministères de l'Intérieur et de la Justice ;
- * 74 % font état d'un manque de moyens financiers, particulièrement au ministère de la Justice ;
- * 63 % évoquent un manque de moyens matériels, avec un pic à 73 % dans les ministères de l'Intérieur et de la Justice ;
- * 41 % déclarent avoir subi des agressions verbales, atteignant 52 % dans les métiers de la sécurité territoriale et 49 % au ministère de l'Intérieur ;
- * 35 % déclarent avoir subi des agressions physiques, avec un pic à 44 % au ministère de l'Intérieur.

18

Ces secteurs combinent une forte pression opérationnelle, des besoins importants en ressources et une exposition particulièrement élevée aux violences, illustrant les difficultés rencontrées dans les missions de protection et de sécurité.

4. La fonction publique territoriale

La fonction publique territoriale apparaît légèrement moins exposée que les deux autres versants sur certains indicateurs de moyens, mais les difficultés demeurent significatives.

- * 65 % des agents signalent un manque de moyens humains ;
- * 58 % un manque de moyens financiers ;
- * 48 % un manque de moyens matériels.

Ces résultats montrent que les collectivités territoriales sont elles aussi confrontées à des contraintes importantes qui affectent les conditions d'exercice des missions de service public.

Les agents territoriaux sont les plus nombreux à juger leur **rémunération insuffisante** : 68 % considèrent leur situation désavantageuse par rapport au privé.

Les **perspectives de carrière** sont également perçues négativement :

- * 50 % les jugent désavantageuses, presque autant qu'en FPE.

Conclusion

Le baromètre CFDT 2026 met en lumière un attachement toujours fort au service public, mais également une attractivité fragilisée, des conditions de travail dégradées, un fort besoin de reconnaissance et des attentes importantes en matière de rémunération.

Les métiers qui font vivre le service public au quotidien sont aussi ceux qui expriment le plus fortement les difficultés de travail. Enseigner, soigner, protéger ou accompagner suppose un engagement important des agents, mais également des moyens adaptés, de la reconnaissance et de la confiance pour exercer pleinement leurs missions.

Le baromètre révèle ainsi un constat préoccupant : plus les agents sont au contact direct des usagers et plus ils apparaissent exposés au manque de moyens, au stress et aux violences. Derrière les chiffres se dessine un enjeu majeur pour l'avenir de la fonction publique : préserver la qualité du service rendu aux citoyens en donnant aux agents les moyens d'exercer leurs missions dans de bonnes conditions.

Paris, le 23 septembre 2026