



SYNTHÈSE DU RAPPORT DE LA COUR DES COMPTES

LA MONTÉE EN PUISSANCE DES AGENTS CONTRACTUELS :

UNE FONCTION PUBLIQUE EN MUTATION

JUIN 2026



Cour
des comptes

FO PRÉFECTURES : POUR UN SERVICE PUBLIC FORT, ÉQUITABLE ET PÉRENNE !

24%

**DES EMPLOIS PUBLICS
EN 2024**

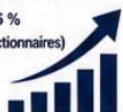
1,36 million
d'agents



+37%

d'effectifs contractuels
entre 2011 et 2024

(contre -0,6 %
pour les fonctionnaires)



PROJECTIONS 2033

entre **33%** et **40%**
des effectifs

(voire 50 % en cas de
remplacement massif des
départs à la retraite par
des contractuels)



FLUX ANNUELS 2024

77% des entrées

52% des sorties

en CDD ou contrats
contractuels

Charge administrative
accrue pour les employeurs



RÉMUNÉRATION MOYENNE

2 140 € / mois
contractuels

contre

2 714 € / mois
fonctionnaires



1 CONSTAT : UNE MUTATION PROFONDE ET ACCÉLÉRÉE

• CROISSANCE DES EFFECTIFS CONTRACTUELS

- +37 % entre 2011 et 2024
(contre -0,6 % pour les fonctionnaires).
- 24 % des emplois publics en 2024
(1,36 million d'agents), avec une
masse salariale équivalente.
- Projections 2033 : entre 33 % et 40 %
des effectifs (voire 50 % en cas de
remplacement massif des départs
à la retraite par des contractuels).
- Flux annuels : 77 % des entrées
et 52 % des sorties en 2024 →
charge administrative accrue pour
les employeurs.

• HÉTÉROGÉNÉITÉ DES SITUATIONS

- Contrats courts dominants :
80 % des contractuels de l'État dans
l'Éducation nationale, 69 % en CDD
dans les collectivités territoriales.
- Rémunérations inférieures en moyenne :
2 140 €/mois vs 2 714 € pour les
titulaires, mais avec des exceptions
(métiers du numérique, personnel médical).
- Précarité : 10 % des contractuels
gagnent moins de 1 482 € net/mois.
- Diversité des postes : des emplois
subalternes aux cadres dirigeants
(232 contractuels en 2024 dans l'État).

• SECTEURS CONCERNÉS

- FPE : +46 % de contractuels (2011-2023).
- FPT : +25 %.
- FPH : +39 % (mais -1,5 %
de fonctionnaires).



2 CAUSES : UN RECOURS SUBI, PAS CHOISI

• BAISSÉ D'ATTRACTIVITÉ DU STATUT

- Concours en baisse : moins
de candidats, notamment chez
les jeunes générations.
- Garanties statutaires insuffisantes :
la sécurité de l'emploi ne compense
plus les contraintes (mobilité, rigidité).
- Concurrence du privé : surtout
dans les métiers en tension
(numérique, santé).

• DÉFIS STRUCTURELS

- Vieillesse des fonctionnaires →
hausse des départs à la retraite.
- Obsolescence des compétences
(ex : numérique) → besoin
de recrutements ciblés.

• DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

- FPE : métiers régaliens, encadrement,
soutien.
- FPT : 50 % des employeurs peinent
à pourvoir les postes vacants.
- FPH : pénuries de gériatres,
urgentistes, psychiatres, etc.

• CADRE LÉGAL

- Loi de 2019 (Transformation de
la fonction publique) a banalisé le
recrutement de contractuels sur
des emplois permanents.

3 PROBLÉMATIQUES ACTUELLES

• GESTION COMPLEXE

- Double régime juridique
(fonctionnaires ≠ contractuels) →
inégalités de traitement
(affectations, rémunérations,
promotions).
- Rigidités : renouvellements de
contrats, avenants contractuels coûteux,
ruptures de période d'essai
assimilées à des licenciements.
- Manque de doctrine : aucune ligne
directrice pour les employeurs.

• MANQUE D'ANTICIPATION

- Aucun outil de prévision pour
estimer la part des contractuels
en 2033.
- Données insuffisantes (surtout
en FPH).
- Impact financier mal évalué :
une substitution massive pourrait
réduire la masse salariale de
0,3 % à 1,2 % (2026-2033), mais
cela dépendra de l'évolution des
rémunérations des contractuels.

• RISQUES IDENTIFIÉS

- Précarisation : multiplication
des CDD et des bas salaires.
- Perte de cohésion : inégalités
entre statutaires et contractuels.
- Dérive budgétaire : coûts cachés
(gestion administrative, turnover,
formation).
- Affaiblissement du service public :
moindre stabilité des équipes,
perte de mémoire institutionnelle.

4 SCÉNARIOS D'ÉVOLUTION REJETÉS PAR LA COUR

❌ RÉSERVER LE STATUT AUX FONCTIONS RÉGALIENNES



Définition floue des
« fonctions régaliennes »
+ déjà beaucoup de
contractuels dans ces
domaines (sécurité,
défense).

❌ RETOUR À UN MODÈLE 100 % STATUTAIRE



Manque de souplesse
pour s'adapter
aux mutations rapides
(numérique, santé, etc.).

❌ ALIGNEMENT TOTAL SUR LE DROIT PRIVÉ



Incompatible avec
les spécificités
du service public
(déontologie, mobilité,
missions d'intérêt général).



FO PRÉFECTURES EXIGE :

- ✓ Une véritable doctrine de gestion des contractuels
- ✓ L'égalité de traitement et de parcours
- ✓ Des moyens pour anticiper et piloter les besoins
- ✓ La revalorisation des métiers et des rémunérations
- ✓ La défense d'un service public de qualité,
au service de tous les usagers



POUR UN SERVICE PUBLIC SOLIDE, JUSTE ET ATTRACTIF !



PRÉFECTURES
ET DES SERVICES
DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

UNITÉ.MI
FO

*Force Ouvrière,
la force syndicale !*