



# Communiqué de presse

## Enquête Annuelle 2025

### **Transition écologique dans la fonction publique : des agents engagés, mais empêchés d’agir**

Résultats : <https://fpte.fr/enquete-annuelle/>

**Paris, le 26 mai 2026 - L’association « Une Fonction Publique pour la Transition Écologique » [FPTE] publie les résultats de son enquête annuelle.**

L’enquête montre une progression de la formation et de la prise de conscience des enjeux écologiques dans les administrations. Mais elle met aussi en évidence un écart persistant entre les intentions affichées et la mise en œuvre concrète : manque de temps, arbitrages contradictoires, règles inadaptées, moyens insuffisants et instabilité des priorités freinent encore fortement l’action des agents.

Sans prétendre à la représentativité statistique de l’ensemble de la fonction publique, cette enquête permet de suivre, sur quatre ans, les perceptions et attentes d’agents publics particulièrement concernés par la transition écologique.

### **1/ Une prise de conscience qui progresse, mais une action encore jugée insuffisante**

Selon les répondants, la prise de conscience des administrations progresse : elle dépasse 50 % en 2025, contre 44,6 % sur la période 2022-2024. Mais cette progression ne se traduit pas encore suffisamment dans l’action : plus de 72 % des répondants jugent les actions entreprises insuffisantes ou non satisfaisantes.

Le regard porté sur l’évolution de l’action administrative se dégrade également. En 2025, seuls 36 % des répondants considèrent que l’action de leur administration s’est améliorée, contre 46 % en moyenne sur la période 2022-2024. Ce recul est principalement porté par les perceptions des catégories A.

### **2/ Une formation en hausse, mais des écarts persistants**

La formation des agents progresse depuis 2022. En 2025, 87 % des répondants de catégories A/A+ déclarent avoir suivi une formation, contre 67 % des catégories B/C. L’écart entre catégories demeure toutefois important.

La formation continue connaît également une progression de 6 points par rapport à 2024, tandis que la part des répondants ayant suivi une formation uniquement en dehors du travail tend à diminuer. Ces résultats suggèrent une intégration progressive de la transition écologique dans les parcours professionnels, même si cette dynamique reste inégale.



### **3/ Des freins d’abord organisationnels et politiques**

Les freins identifiés sont moins liés à une opposition de principe à la transition écologique qu’à des conditions d’action insuffisantes : manque de temps, moyens humains et financiers limités, règles d’achat inadaptées, contradictions entre priorités publiques, défaut d’arbitrage ou instabilité des orientations.

En 2025, le manque d’impulsion politique ou hiérarchique devient la première cause citée pour expliquer l’insuffisance de l’action administrative. Le contexte d’instabilité politique nationale et la proximité des élections municipales peuvent contribuer à renforcer ce sentiment de ralentissement, en particulier lorsque les arbitrages sont différés, modifiés ou rendus moins lisibles.

Les commentaires libres expriment ainsi moins une demande de nouvelles annonces qu’une demande de cohérence, de stabilité et de moyens d’agir. Comme l’écrit un cadre territorial :

*« Ce qu’il faudrait : plus de moyens, des priorités claires, une planification, éviter les retours en arrière... nous perdons beaucoup de temps et d’argent à cause d’incertitudes politiques et budgétaires. La transition écologique doit être vue comme un investissement pour le présent et pour l’avenir, qui va produire de multiples économies et externalités positives ! »*

### **4/ Des leviers connus, mais encore insuffisamment intégrés aux règles ordinaires de l’action publique**

Les initiatives réussies reposent sur des leviers désormais bien identifiés : formation, règles claires, mobilisation collective, portage hiérarchique, moyens dédiés et résultats visibles. Plusieurs exemples cités dans l’enquête montrent l’intérêt d’outils comme les achats responsables, les budgets verts, la sobriété énergétique, les énergies renouvelables ou l’autoconsommation collective.

Mais ces réussites restent souvent circonscrites. Elles peinent à se transformer en changements structurels lorsque les règles de fonctionnement, les arbitrages budgétaires, les priorités politiques ou l’organisation du travail ne sont pas alignés avec les objectifs écologiques.

Pour FPTE, l’enjeu n’est donc plus seulement de savoir quoi faire, mais de créer les conditions permettant aux agents de le faire réellement : règles adaptées, arbitrages clairs, temps reconnu, moyens humains et financiers, pilotage cohérent et stabilité des orientations.

**Site web :** <https://fpte.fr> / **Contact Presse :** [fpte@protonmail.com](mailto:fpte@protonmail.com)



### **Qui sommes-nous ?**

*Une Fonction publique pour la transition écologique [FPTE] : une association non-partisane qui donne la parole à tous les agents publics.*

*Créée en 2021, l'association Une FPTE regroupe des agents et membres d'établissements publics cherchant à intégrer les dimensions écologiques, sociales et environnementales dans les décisions et projets publics.*

*Avec une page LinkedIn rassemblant plus de 17 500 abonnés, l'association a connu un succès significatif depuis 2024 avec l'actualisation et le renforcement de son kit d'autoformation, la publication de plusieurs tribunes, la rédaction en collaboration avec le Lierre d'un guide « Les directions des ressources humaines au service de la transition écologique », ainsi que la ré-édition de l'enquête annuelle menée depuis 2022 sur la transition écologique dans l'administration.*



# Résultats complets

## I. Méthodologie

Une Fonction publique pour la transition écologique [FPTE] a lancé une enquête annuelle visant à recueillir l'avis des agents publics (pour les trois fonctions publiques, toutes catégories et statuts confondus) sur les actions menées par leur administration en matière écologique afin de mieux identifier leurs attentes et porter leurs propositions au niveau national.

L'enquête 2025 a débuté mi-septembre 2025 et a été clôturée fin février 2026. Elle a été diffusée via le réseau LinkedIn, mais aussi via plusieurs courriels aux adhérents et sympathisants de l'association qui l'ont relayé à leurs entourages, l'infolettre du Lierre (partenaire de FPTE) et dans des newsletters d'organisations syndicales.

Cette enquête ne prétend pas à la représentativité statistique de l'ensemble de la fonction publique. Elle permet en revanche de documenter, dans la durée, les perceptions, attentes et difficultés d'agents déjà sensibles ou exposés aux enjeux de transition écologique, et d'identifier des signaux récurrents sur les conditions concrètes de passage à l'action.

**Les résultats et analyses présentés se fondent en partie sur les données issues des quatre précédentes enquêtes afin de mieux mettre en lumière certaines évolutions.**

## 2. Profil des répondants

**Le nombre de répondants est en baisse, malgré la progression de l'audience de l'association (quasi-doublement du nombre d'abonnés à la page LinkedIn en une année). Ce recul peut être interprété comme une traduction du découragement de certains agents sur le sujet, du fait d'un contexte national et international instable et peu porteur pour la transition écologique. Un découragement qui se manifeste par ailleurs dans les réponses de certains.**

Pour autant, le nombre de répondants sur les quatre années d'enquête dépasse les 2 000. En 2025, les femmes restent très représentées (66 % des répondants), dont la même proportion entre 36 et 55 ans. Plus de 60 % des répondants ont entre 36 et 55 ans, soit une tendance stable. La part des moins de 35 ans reste élevée à 21,6 % (contre 15 % de cette tranche d'âge dans la fonction publique). Près de la moitié des répondants relèvent de la Fonction publique d'Etat (48,4 %), 44,44 % à la FP territoriale ; la FP hospitalière est largement sous-représentée.

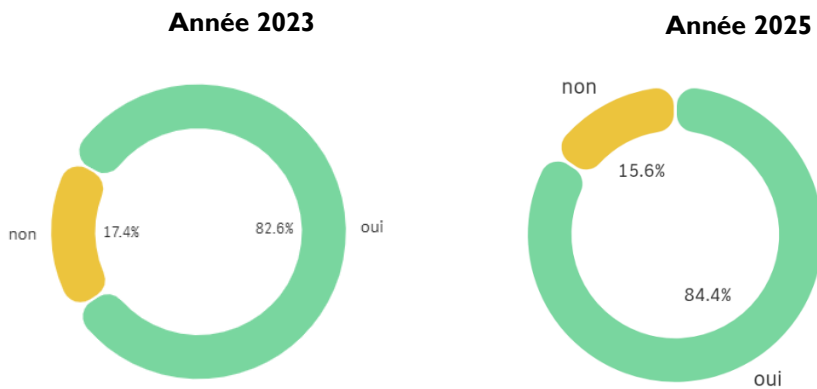
Les répondants travaillent à 46 % dans des collectivités territoriales de plus de 100 000 habitants ; la majorité des répondants travaille donc dans de petites collectivités. Près des trois quarts des répondants sont de catégories A/A+. Les personnes occupant un poste en lien avec la transition représentent plus d'un tiers des répondants sur les quatre années d'enquête. Les experts – en majorité dans la filière technique – répondants sont particulièrement présents dans la FPT.



### 3. Formation et engagement des agents

Le pourcentage d'agents ayant suivi une formation est en augmentation constante : 87 % pour les A/A+ (85 % en 2024) contre 67 % pour les B/C (65 % en 2023). L'écart entre catégories reste en revanche élevé. La formation continue connaît la plus grande évolution : +6 points par rapport à 2024, ce qui est encourageant et qui témoigne de l'accélération des efforts dans le domaine. Dans le même ordre d'idées, sur quatre ans, la part de répondants ayant suivi une formation uniquement en dehors du travail a tendance à diminuer.

#### **Avez-vous reçu une formation dans le domaine des enjeux climatiques et environnementaux et/ou de la transition écologique ?**

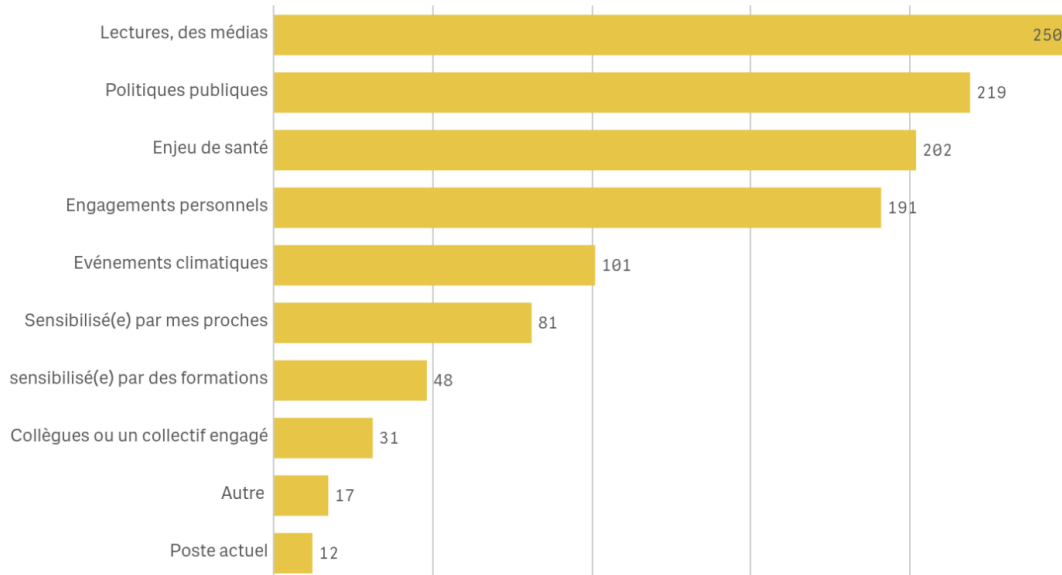


La part d'agents engagés à titre personnel dans la TE (engagement associatif, politique et/ou syndical) est en augmentation permanente sur quatre ans, ce qui s'explique sûrement avec la propension à répondre à une telle enquête. Cette part est particulièrement élevée pour les catégories C. On peut y voir une piste d'interprétation. En effet, lorsque les marges de décision professionnelles sont limitées, l'engagement personnel, associatif, syndical ou politique peut constituer un autre espace d'action. Cette hypothèse mériterait toutefois d'être approfondie.



Cette année, une question a été ajoutée sur les motivations conduisant à une plus grande prise en compte de la transition écologique par les agents.

### Qu'est-ce qui a éveillé votre intérêt pour les enjeux de transition écologique dans votre vie professionnelle ?



Les réponses donnent à voir une pluralité de raisons, qu'elles soient personnelles (informations, engagements, proches) mais aussi relevant de politiques publiques et d'enjeux de santé.

## 4. Engagement et prise de conscience des administrations

**Selon la perception des agents, la prise de conscience par l'administration progresse sur toute la période mais dépasse à peine les 50 % en 2025 pour 44,6 % sur la période 2022-2024.**

Parmi les facteurs ayant permis une progression au moins théorique, les agents mentionnent :

- la nomination d'un référent / d'un conseiller / d'un chef de projet en transition énergétique ;
- l'adoption d'un plan de transition écologique ou d'un plan de mobilité ;
- l'organisation de formations ;
- des mesures internes telles que l'organisation d'une « convention interne pour définir des mesures », la mise en place d'un réseau de correspondants, un « travail sur la redirection écologique dans les services techniques », etc.

Des décalages sont parfois soulignés entre la prise de conscience qui progresse tandis que l'action ne suit pas ou pas suffisamment. **Concernant l'évolution de l'action de leur**



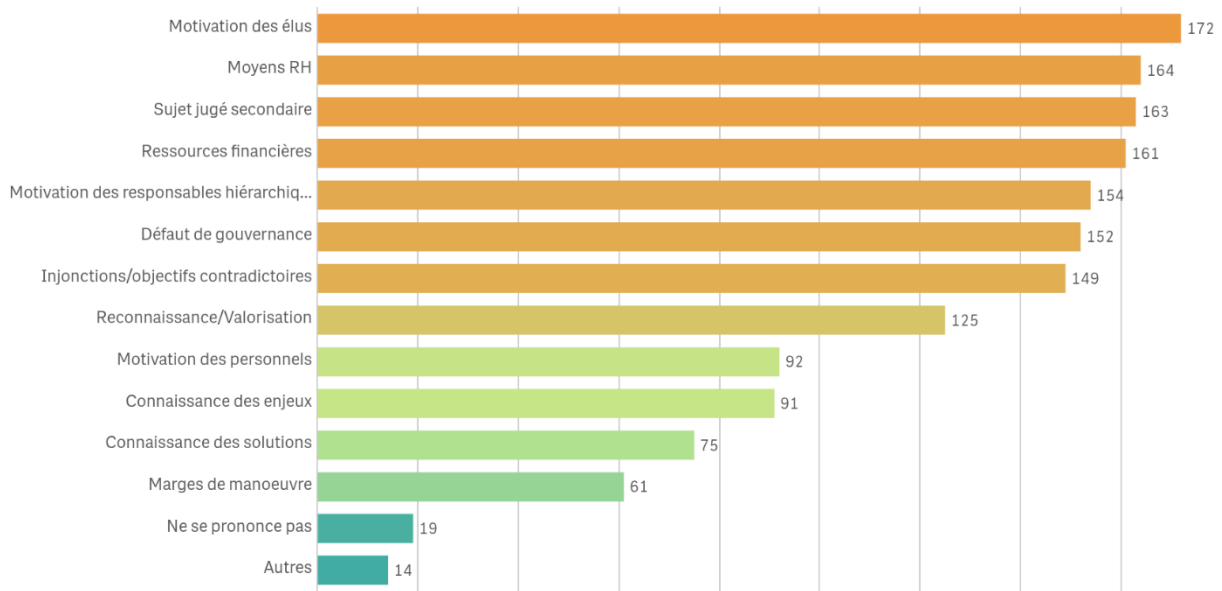
**administration, les agents sont de moins en moins positifs, 46 % en moyenne sur trois ans (2022-2024) considérant qu'elle s'est améliorée, et seulement 36 % en 2025.** Le contraste entre la prise de conscience évoquée plus haut, et le passage à l'action est frappant et le recul, sur ce dernier point, est significatif ; il est rapporté essentiellement par les catégories A. A plus de 72 %, les actions entreprises sont insuffisantes ou non satisfaisantes. **La « mise en œuvre » d'actions reste donc une problématique majeure.**

Les raisons citées pour expliquer le manque d'actions étaient globalement les mêmes entre 2022 et 2024 : insuffisance de ressources humaines, de finances et de motivation des élus. **En 2025, le manque de motivation du gouvernement ou des élus devient la première cause de l'action insuffisante des administrations.**

Au niveau national, on peut faire l'hypothèse que l'instabilité gouvernementale et les incertitudes de la direction donnée par le Parlement sont en partie responsables de cet état de fait. La régression du rôle du Secrétariat général pour la planification économique est notée et regrettée. Au niveau local, la proximité des élections municipales avec la période d'administration de l'enquête peut également avoir pesé sur les arbitrages perçus par les répondants. Ce sont les catégories A qui portent cette évolution, sans doute du fait de leur proximité plus grande avec les élus et le processus de décision.

**Si vous estimez que votre administration est insuffisamment engagée, à quoi l'attribuez-vous (plusieurs réponses possibles) :**

Raisons de l'insuffisance de l'action



Plusieurs commentaires soulignent – sans surprise – **le manque de moyens**, qu'ils soient financiers (baisse du fond Vert) et humains (manque de personnels ou de temps).

**L'instabilité politique** sur le sujet revient également à plusieurs reprises et a sûrement redoublé le constat dominant d'un **manque d'impulsion hiérarchique ou politique**. Un cadre dans l'enseignement supérieur et la recherche témoigne ainsi : « *Pendant des mois,*



*l'expert chargé de piloter ce dossier n'a pas eu d'arbitrage / ligne de conduite suite à un changement de ministre et de directeur. »*

Au-delà des différents freins identifiés, les explications des agents dressent un tableau nuancé montrant la complexité des situations, surtout si l'on analyse les **récits de projets avortés**. Ils évoquent par exemple :

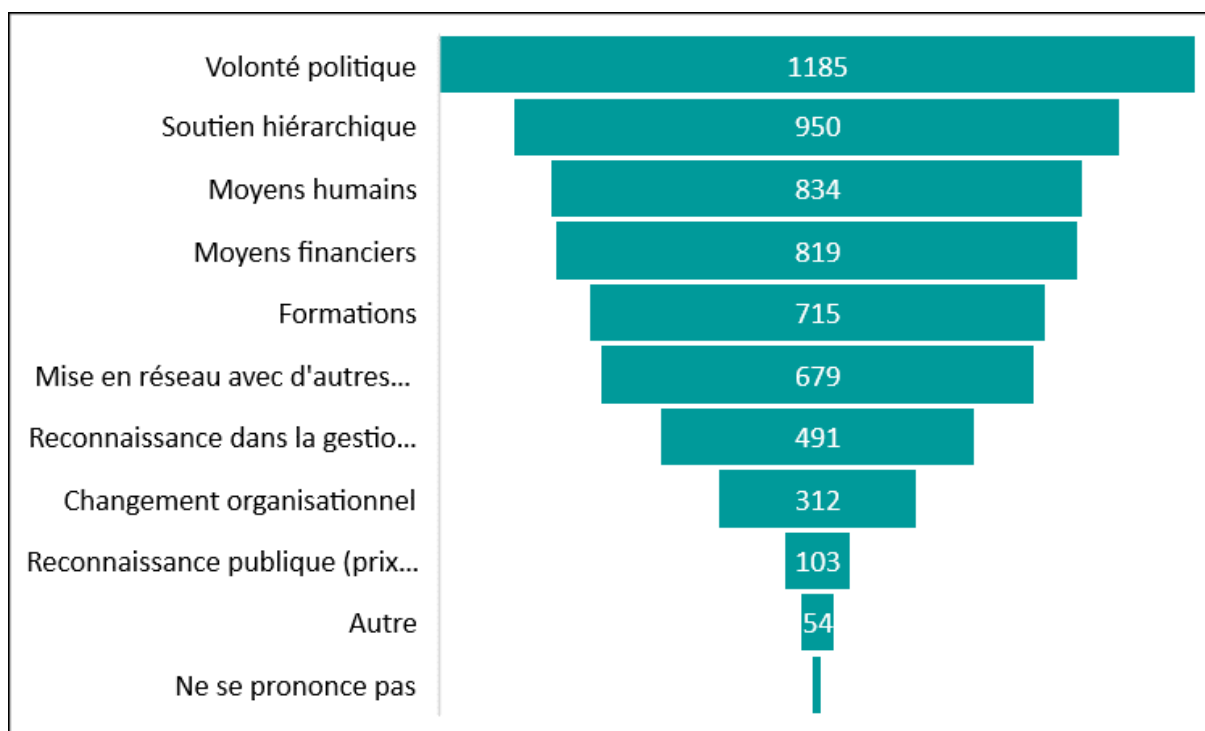
- **Les divergences d'intérêt entre élus, et/ou entre services d'une même collectivité** : au nom du sport, la transformation écologique d'un terrain de sport n'a pas pu aboutir ; un retour en arrière sur la réduction de l'éclairage public est décidé au nom de la sécurité.
- Si, dans les cas les plus graves, les échecs peuvent résulter de blocages dogmatiques, ces problèmes révèlent plus souvent des **insuffisances de la phase préparatoire, du dialogue avec les usagers, un défaut de vision globale et de transversalité**. Ainsi, la « *mise en place d'un maraîcher sur la commune. [Le p]rojet [a été] stoppé pour cause d'association trop tardive des habitants - ils se sont opposés et il faut retravailler tout le projet pour le faire accepter* », ce qui conduit cette DGA à prôner davantage de participation citoyenne.
- Les « *petites actions* », même multiples, qui sont proposées aux agents et aux citoyens, entretiennent le **sentiment de passer à côté de l'enjeu** si elles ne s'inscrivent pas dans un projet global et cohérent.
- Les situations décrites renvoient à des **blocages quotidiens** : règles d'achat (« *Pas possible d'acheter du matériel informatique reconditionné* »), arbitrages budgétaires (« *Arbitrage "perdant" pour les enjeux écologiques [...]* »), notamment dans un contexte financier très contraint), manque de temps (« *Manque structurel et massif de personnes ayant du temps pour répondre aux objectifs écologiques annoncés* »).
- **Les contradictions entre priorités contribuent à désorganiser l'action publique**. Plusieurs témoignages décrivent des injonctions incompatibles dans la pratique : « *promotion de l'IA et en même temps de la sobriété numérique* » ou « *accélération [...]* et en même temps pas de temps pour intégrer des clauses environnementales ». Les objectifs ne sont pas arbitrés, ce qui bloque leur mise en œuvre concrète.

Autrement dit, il ressort de ces témoignages que **la transition écologique est empêchée par des contraintes très concrètes, plus que contestée pour elle-même<sup>1</sup>**. Ce sont donc des décisions et des règles ordinaires qui empêchent d'agir.

<sup>1</sup> Certains agents relèvent toutefois des conflits de valeur entre collègues, des points de tension autour de certains sujets (consommation de viande, recours à la voiture) ou de l'indifférence.



**Vous avez besoin pour agir de :**



**Sur quatre ans, et en cohérence avec les constats sur les freins, les agents estiment que la volonté des élus et de la ligne managériale sont incontournables pour avancer sur le sujet de la transition.** Sans impulsion des décideurs, il apparaît difficile d'envisager des actions favorisant la transition.

Concernant les formations nécessaires, elles concernent d'abord les études de cas, les bonnes pratiques et exemples, autrement dit, elles relèvent d'abord de la mise en œuvre, même si les connaissances – scientifiques et juridiques sur les obligations – ressortent également dans les besoins.

Type de formation	Nombre de réponses
Études de cas, bonnes pratiques, exemples	465
Connaissances systémiques et pluridisciplinaires	423
Connaissances sur les obligations légales des administrations	408
Méthodologie	331
Connaissances techniques	305
Engagements internationaux de la France	119
Autre	24
Ne se prononce pas	19



## Initiatives réussies

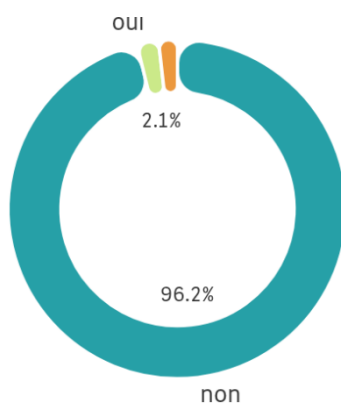
Les initiatives réussies reposent sur des leviers désormais plutôt bien identifiés comme la formation, des règles claires, une mobilisation collective, un portage hiérarchique, des moyens dédiés ou encore des résultats visibles. Lorsque les conditions sont réunies, l'action produit des résultats mais ceux-ci restent souvent circonscrits et peinent à se diffuser.

On peut ainsi relever :

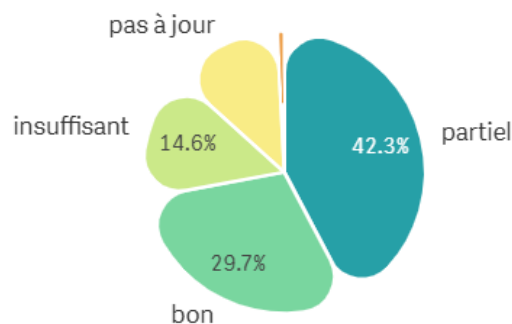
- Des réussites s'appuyant sur un **cadre bénéfique à la transition écologique** comme les achats responsables ou le budget vert : « Mise en place du SPASER [...] devenu un véritable levier de pilotage » ; « La mise en place du tamis vert : outil d'exploration de l'ensemble de nos commandes à l'aune des axes de la taxonomie + santé » (cadre de Bercy) ; « Articulation entre la budgétisation verte sur l'exécution de crédits de paiement et identification de dépenses pour des émissions d'emprunts verts » (cadre, FPT).
- Plusieurs initiatives soulignent la **synergie positive entre sobriété énergétique, installation d'ENR et autoconsommation, et économies budgétaires** : « Cela concerne la transition énergétique et la mise en place d'une autoconsommation collective (forme patrimoniale) avec 4 bâtiments producteurs et 15 bâtiments consommateurs. Ce projet a permis à la collectivité de devenir producteur d'énergie, cela a changé sa façon d'aborder l'énergie et la positionne comme acteur de sa souveraineté énergétique et de sa "protection" par rapport aux aléas sur l'évolution des prix. Ceci permet à cette collectivité de témoigner auprès des autres collectivités. » (catégorie B, FPT).

## 5. Transition écologique et inégalités sociales

**La transition peut-elle se réaliser sans prise en compte des inégalités sociales :**

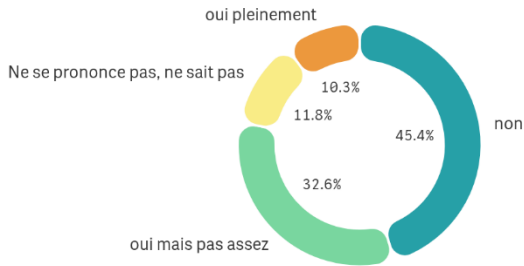


**Votre connaissance des inégalités sociales ?**

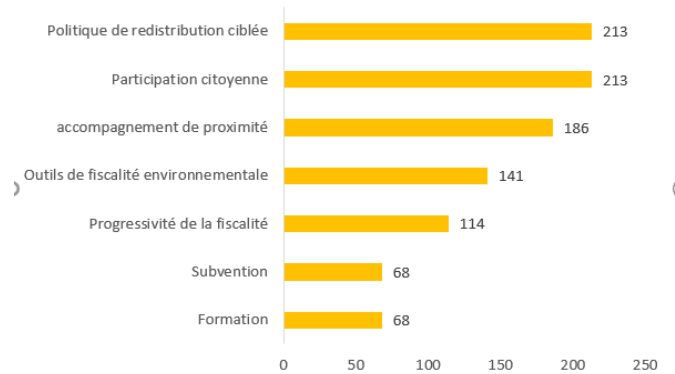




### Votre administration intègre-t-elle les inégalités sociales dans la transition ?



### Quels instruments privilégier pour ne pas pénaliser les catégories les plus vulnérables ?



Les agents ont conscience de la nécessaire prise en compte du volet social dans la transition mais ils éprouvent le besoin de monter en compétences sur le sujet. Ils considèrent très largement que cette question n'est pas suffisamment prise en compte par leur administration. L'accompagnement de proximité était évalué comme un élément majeur de succès en 2024. Cette année, l'accélération des politiques de mobilité arrive en tête.

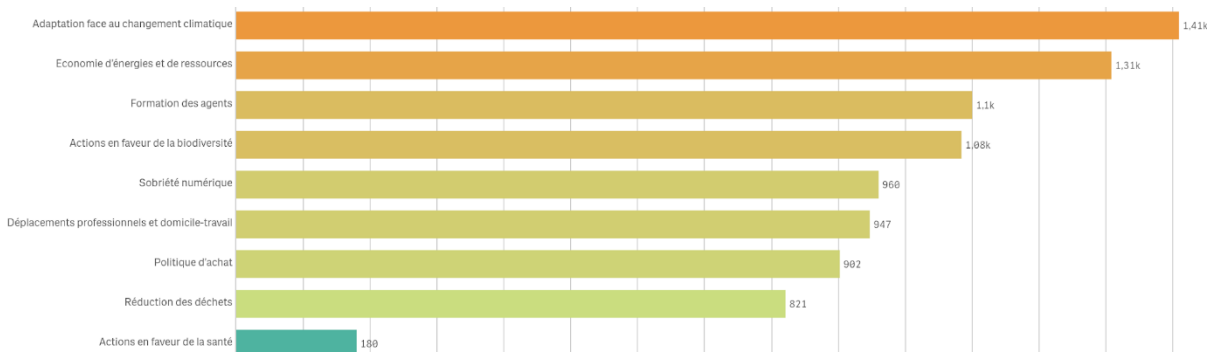
## 6. Propositions des agents pour une action plus efficace

Les quatre premiers domaines où les agents considèrent qu'il est nécessaire d'intervenir par priorité sont stables sur quatre ans, à savoir :

- adaptation au changement climatique ;
- économie d'énergies et de ressources ;
- formation des agents ;
- actions en faveur de la biodiversité.

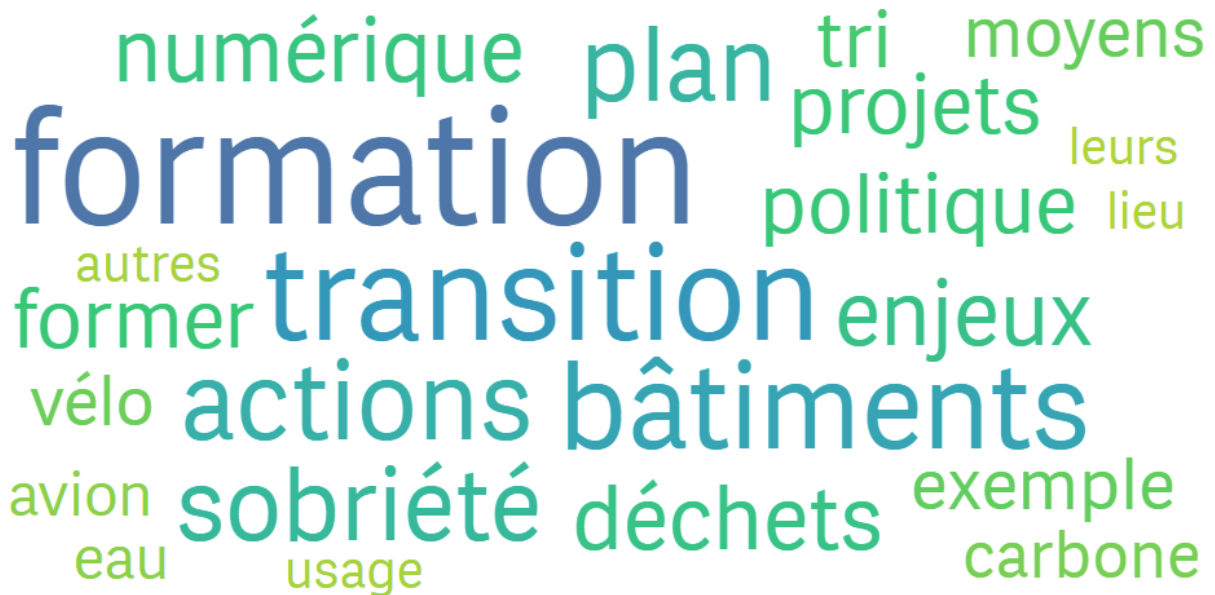
Il convient de noter que les catégories B et C mentionnent les trajets domicile/travail dans les quatre domaines prioritaires d'action. Ils sont potentiellement davantage impactés par des coûts de déplacement à titre personnel. La sobriété numérique revient de plus en plus souvent dans les témoignages et suggestions. L'éco-conditionnalité des aides publiques est également plusieurs fois mentionnée.

### Dans quels domaines, selon vous, est-il urgent de fixer des objectifs précis et réalisables de court, moyen et long termes ?





**Avez-vous des suggestions sur les actions que pourrait mener votre administration afin d'accélérer la transition environnementale ?**



Sur la période de quatre ans, **les thèmes de la formation, de la mobilité et des bâtiments sont considérés comme prioritaires**. Le besoin en formation est particulièrement attendu des catégories B/C qui ont moins bénéficié de plans de formation organisés.

Les propositions des agents sont concrètes, récurrentes et directement liées aux blocages observés. Elles concernent principalement des changements organisationnels et de gouvernance. Il ressort également fortement une attente de stabilité dans les mesures et de cohérence dans les décisions. Le point clé est que les **leviers d'action sont connus et partagés**.

#### **Changements organisationnels et de gouvernance :**

- L'amélioration de la **transversalité** est citée de manière récurrente comme un changement nécessaire. « *Il faut sortir de l'organisation en silos sur la question de la transition* ».
- Le corollaire est le **positionnement du/de la responsable de la transition écologique** en lien avec une **exigence de priorisation du sujet et de cohérence** avec les différentes missions : « *la personne ou l'équipe en charge de la transition écologique doit être rattachée à la direction générale et non dans un service support éloigné de la prise de décision* » ; « *Créer une direction générale / une mission de la transition écologique* » ; « *La TE doit être pilotée directement au niveau de la DG. La TE doit être au cœur des gros projets du mandat [local] et du plan pluriannuel d'investissements* ». « *Il faut revisiter /étudier tous les projets en fonction de la systémique* ».
- **L'obligation de la formation à la TE** revient également tout comme la nécessité de sanctuariser du temps sur le sujet pour les agents. Plusieurs agents soulignent la **nécessité de former les nouveaux élus** issus des élections de mars 2026 afin de ne pas perdre les acquis des mandats précédents.



En toute logique, selon les agents, **leur administration devrait les considérer comme les vecteurs de sa transition écologique** :

- « inscrire dans les fiches de poste l'attention portée à la transition et l'objectif de limiter, dans nos pratiques professionnelles, l'impact sur l'environnement » ;
- « reconnaître l'implication » dans ce domaine ;
- permettre aux agents de « consacrer du temps » à ce sujet (formation, sensibilisation d'autres agents, actions collective, etc.).

Pour la première fois cette année, notre enquête proposait aux répondants de laisser des commentaires libres. Les commentaires libres insistent sur un **besoin de cap et de continuité, autrement dit de cohérence et de stabilité plus de nouvelles mesures** : « ne pas disperser les forces » ; « Besoin d'avoir les moyens en cohérence avec les ambitions » ; « [...] un véritable plan Marshall [...] ».

La demande des agents porte moins sur « faire plus » que sur « **faire de manière cohérente** ». « Ce qu'il faudrait : plus de moyens, des priorités claires, une planification, éviter les retours en arrière... nous perdons beaucoup de temps et d'argent à cause d'incertitudes politiques et budgétaires. La transition écologique doit être vue comme un investissement pour le présent et pour l'avenir, qui va produire de multiples économies et externalités positives ! » écrit un cadre de la FPT.

Tout aussi préoccupant, **plusieurs commentaires font part explicitement d'un découragement, de colère et de conséquences sur leur santé mentale**. Une répondante écrit : « Je pense commencer à être gagnée par l'éco-anxiété [...] mais surtout par un sentiment d'impuissance face à tout ce qui touche aux dangers sur la santé [...] Bref un mélange de colère, de peur, d'impuissance et de ras-le-bol des réactions " solutiono-technologistes". » Un cadre en ministère constate que « La (non) prise en compte des enjeux environnementaux est une source de mal-être pour certains agents (politiques à mettre en œuvre allant à l'encontre des valeurs et convictions personnelles : conflit de valeurs). » Un autre cadre de la FPT se demande : « comment tenir bon et continuer à œuvrer pour l'action publique sur le sujet TE avec l'actualité nationale, européenne, mondiale ? Quels accompagnements en termes de santé mentale ? »

## Synthèse

En conclusion, ces commentaires témoignent d'une **forte continuité avec les enquêtes précédentes, avec une évolution notable**. Les empêchements identifiés confirment ceux déjà observés en 2023–2025 (moyens, organisation, impulsion). Des évolutions se dégagent néanmoins avec :

- des propositions plus précises et opérationnelles ;
- une insistance plus forte sur les contradictions et le manque de cohérence ;
- on note également l'apparition de la problématique de santé mentale liée à ces incohérences.



Les agents publics ne manquent ni d'engagement ni de solutions. Ce qui fait défaut, ce sont des conditions concrètes d'action : règles adaptées, arbitrages clairs, temps de travail, pilotage cohérent. Tant que ces éléments ne sont pas traités, les initiatives resteront limitées et ne changeront pas les pratiques à grande échelle.