

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

2

Les recrutements externes
dans la fonction publique de l'État et
la fonction publique territoriale en 2012 **2.1**

Les départs à la retraite dans la fonction publique **2.2**

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2012

Nunzia Bounakhla
DGAFP¹

Chiffres clés

24 971 recrutements externes dans la FPE avec 62,9% de femmes en 2012.

32 164 admis aux concours de la FPT, dont la moitié sans concours.

En 2012, 37 050 lauréats ont été admis par recrutement externe comme titulaires dans la fonction publique territoriale et la fonction publique de l'État (respectivement 13 521 et 23 529), auxquels s'ajoutent 20 085 recrutements directs sans concours (18 643 et 1 442 respectivement).

La fonction publique territoriale constitue ainsi le premier recruteur public avec 32 164 recrutements externes, dont plus de la moitié sans concours.

L'État a légèrement augmenté son offre d'emplois en 2012 (+5 %) : 25 003 postes ont été offerts, dans le cadre de 487 concours aux recrutements externes, contre 23 778 l'année précédente pour 498 concours. Le nombre de recrutements réalisés est en progression par rapport à 2011, pour toutes les catégories hiérarchiques mais constitue avec 2011 le niveau le plus bas depuis 10 ans (67 050 recrutés au pic de 2002).

La fonction publique territoriale a diminué le nombre de lauréats aux concours en 2012 par rapport à l'année précédente (- 4 333 admis) soit un recul de 12 %. Cette baisse concerne les trois catégories hiérarchiques, A et B, mais aussi le recrutement direct en catégorie C. Seuls les agents recrutés en catégorie C avec concours sont entrés en plus grand nombre (+21,4 %) par rapport à 2011.

Orienté à la baisse depuis 2003, le nombre de recrutements externes dans la fonction publique de l'État progresse en 2012

Chaque année, l'État renouvelle son personnel par le biais de concours organisés dans chaque ministère. La sélection des candidats aux emplois publics, qui s'opère traditionnellement par concours externe, 3^{ème} concours ou concours unique, s'est diversifiée. Depuis 2002, des procédures dérogatoires permettent de pourvoir sans concours certains emplois de catégorie C. En 2005, l'administration a créé le Pacte (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État) et depuis 2007, elle cherche à mieux prendre en compte la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP).

Quel que soit le mode de sélection, le contexte de réduction du nombre de corps de la fonction publique (fusions de corps), se traduit par une baisse continue du nombre de concours externes depuis 2005. En 2012, 487 concours ont été organisés contre 498 en 2011 et 850 en 2005.

Le nombre de postes offerts bien qu'en hausse en 2012 (+ 5 %), a diminué par paliers successifs depuis l'année 2003 pour atteindre un niveau historiquement bas. L'État offre 50 % de postes en moins qu'il y a 10 ans, l'année 2002 ayant constitué un pic de recrutement.

¹ Département des études et des statistiques.

2.1 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

En 2012, l'offre d'emploi sans concours diminue tandis que celle via le concours externe est en hausse.

En 2012, les administrations ont ouvert 25 003 postes au recrutement externe, soit 1 225 postes de plus par rapport à l'année précédente (23 778). Les postes supplémentaires ont été proposés aux concours externe et au 3^{ème} concours qui enregistrent une hausse respectivement de 8 % et de 25 %. Mais cette progression reste faible et ne permet pas de retrouver le niveau des années antérieures. Au 3^{ème} concours, l'État n'a ouvert que 393 postes en 2012 (1,6% des offres) alors qu'il en proposait 1 730 en 2003. Entre 2006 et 2012, les postes offerts ont été divisés par deux et demi (897 en 2006). Le constat est le même pour le concours externe, qui a proposé 21 896 postes (87,6 % des offres) et dont l'offre n'a cessé de décroître depuis 2003 (44 373 en 2003).

Après avoir progressé de 29 % entre 2004 et 2007, l'offre au concours unique est restée stable pendant 5 années, oscillant autour d'une moyenne de 1 800 postes par an. En 2012, Le nombre de postes offerts baisse de façon significative par rapport à 2011 (1 232 postes soit -488) pour atteindre son niveau le plus bas, en dessous de celui de 2004 (1 341).

Aux sélections sans concours (recrutement externe et Pacte), l'offre d'emploi diminue très légèrement en 2012. Le nombre de postes proposés est de 1 118 au recrutement externe sans concours (soit -50 par rapport à 2011) et de 364 postes au recrutement par Pacte (soit -10).

Au total, ces nouveaux modes d'accès comptabilisent 5,9 % de l'ensemble des postes offerts. L'essentiel des postes proposés le sont toujours via la voie traditionnelle, externe avec concours, à 88 %.

Figure V.2.1 a-1 : Nombre de postes offerts et structure des recrutements externes dans la fonction publique de l'État (FPE)

Postes offerts	2002	2003	2011	2012	Part (en %)	2011-2012 Évolution (en %)	2002-2012 Évolution (en %)
Concours externe	48 860	44 373	20 202	21 896	87,6	8,4	-55,2
Concours unique	2 380	2 346	1 720	1 232	4,9	-28,4	-48,2
3 ^{ème} concours	1 684	1 730	314	393	1,6	25,2	-76,7
Autres recrutements externes	2 899	2 058	1 542	1 482	5,9	-3,9	-48,9
<i>Dont sans concours</i>	<i>2 899</i>	<i>2 058</i>	<i>1 168</i>	<i>1 118</i>	<i>4,5</i>	<i>-4,3</i>	<i>-61,4</i>
<i>Pacte (sélection sans concours)</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>374</i>	<i>364</i>	<i>1,5</i>	<i>-2,7</i>	<i>-</i>
Total recrutement externe	55 823	50 507	23 778	25 003	100,0	5,2	-55,2

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Le repli des recrutements externes amorcé en 2003 dans la FPE, marque une pause en 2012.

L'État a recruté 24 971 titulaires² en 2012, soit 11,8 % de plus qu'en 2011. Néanmoins le niveau de recrutement est inférieur de 62,8 % par rapport à 2002 où l'État avait accueilli 67 050 agents. Dans la durée, on assiste à un mouvement de repli qui s'est effectué par paliers successifs, certaines années enregistrant des baisses plus marquées que d'autres (-24 % en 2009, -17 % en 2006 et en 2004), 2012 constitue ainsi une année de stabilisation.

² Pour la deuxième année consécutive, le niveau effectif des recrutements est inférieur à celui du nombre de postes offerts qui habituellement intègre des recrutements sur liste complémentaire suite à l'apparition de besoins nouveaux après publication des arrêtés d'ouverture de concours au Journal officiel.

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure V 2.1 a-2 : Nombre de recrutements externes et part des recrutements sans concours dans la FPE

Recrutements	2002	2003	2011* (résultats estimés)	2012* (résultats estimés)	Part (en %)	2011-2012 Évolution (en %)	2002-2012 Évolution (en %)
Concours externe	59 619	52 510	18 838	22 045	88,3	17,0	-63,0
Concours unique	2 445	2 565	1 497	1 132	4,5	-24,4	-53,7
3 ^{ème} concours	1 454	1 532	291	352	1,4	21,0	-75,8
Autres recrutements externes	3 532	2 685	1 712	1 442	5,8	-15,8	-59,2
<i>Dont sans concours</i>	3 532	2 685	1 411	1 082	4,3	-23,3	-69,4
<i>Pacte (sélection sans concours)</i>	0	0	301	360	1,4	19,6	0,0
Total recrutement externe	67 050	59 292	22 338	24 971	100,0	11,8	-62,8

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la FPE, DGAFP, département des études et des statistiques.

* Les résultats estimés incluent le nombre des postes offerts des concours pour lesquels les résultats n'ont pu être obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre.

En 2012, les administrations ont recruté plus d'agents via les concours externes (+ 3 207 personnes, soit une hausse de + 17 %) essentiellement dans le corps de professeur des écoles (+ 1 817 personnes).

Le troisième concours, réservé aux personnes ayant déjà une expérience professionnelle dans le privé ou un mandat électoral, a permis l'entrée de 352 personnes (+ 61 par rapport à 2011, soit + 21 %). Bien qu'en légère progression en 2012, le recrutement par cette voie reste faible et s'inscrit en net recul sur plusieurs années.

Le nombre d'agents recrutés par concours unique a diminué en 2012 (365 agents de moins qu'en 2011) pour se situer à son niveau le plus bas sur les 10 dernières années. Cette voie d'accès qui permet l'entrée de personnels sur des postes spécialisés (chercheurs, ouvriers spécialisés...) avait atteint un niveau de recrutement record en 2000 avec 4 376 entrées.

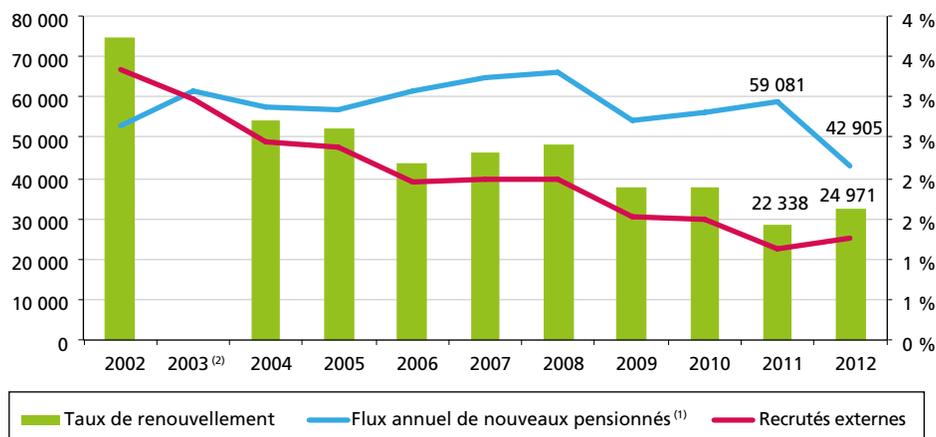
Les recrutements directs sans concours, qui permettent l'accès aux premiers grades des corps de la catégorie C sont moins nombreux en 2012 qu'en 2011 (- 329) alors que les recrutements par contrat Pacte progressent légèrement (+ 59). La part des emplois de catégorie C accessibles sans concours représente un tiers des agents recrutés en catégorie C (32,7 %).

Chaque année, les concours externes permettent à l'administration de renouveler son personnel titulaire. Entre 2002 et 2012, le taux de renouvellement dans la FPE (nombre de recrutés par voie externe rapporté à l'effectif physique des titulaires au 31 décembre) varie entre 1,4 et 2,7 % après un pic à 3,7 % en 2002.

Jusqu'en 2002, le nombre de recrutements externes de titulaires s'établissait à un niveau supérieur à celui des départs à la retraite, évalué ici à partir des entrées en pension de droit direct : de l'ordre de 120 recrutements pour 100 départs à la retraite en moyenne annuelle de 1998 à 2002.

Après un point de quasi-équilibre en 2003, l'écart s'est inversé, tout en se creusant de façon continue. En 2012, la baisse significative du nombre de nouveaux pensionnés réduit l'écart.

Figure V 2.1 a-3 : Flux annuel de nouveaux pensionnés et de recrutés externes dans la FPE, et taux de renouvellement



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques, et : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Flux annuel de pensions de droit direct entrées en paiement (titulaires FPE, hors militaires et ouvriers d'État).

(2) Taux de renouvellement non disponible pour 2003

* Résultats estimés pour l'année 2008, 2009 et 2011, 2012.

La sélectivité est en baisse pour l'ensemble des recrutements externes de l'État sauf au concours unique

La sélectivité est le rapport entre le nombre de candidats présents et le nombre de candidats admis à un concours. Ce taux permet d'évaluer l'attractivité de l'offre et sa variation d'une année sur l'autre. En 2008, 2009, 2011 et 2012, compte tenu des difficultés de collecte, essentiellement sur les catégories C (voir avertissement méthodologique), la sélectivité au recrutement externe (rapport présents/admis), a été calculée à partir des seuls résultats partiels obtenus, hors recrutement externe sans concours et hors Pacte. Pour les concours dont le résultat n'avait pu être collecté, le nombre de candidats présents et admis est une donnée manquante qui ne peut être estimée.

Il convient de façon générale d'être prudent lorsque l'on compare la sélectivité d'une année sur l'autre : dans un contexte de recul des postes offerts, l'évolution dans le temps de la sélectivité n'est pas aisée à interpréter faute d'éléments qualitatifs complémentaires.

L'ensemble des recrutements externes par concours sont moins sélectifs en 2012 qu'en 2011. Le taux se situe à 11,1 (soit 1 candidat admis pour 11 présents) alors qu'il était à 12,2 en 2011 (1 sur 12).

La sélectivité enregistre son niveau le plus bas depuis 2008 (10,5). Alors que l'offre totale d'emplois via le recrutement externe a augmenté de 5,2 % en 2012 par rapport à 2011 le nombre de candidats a diminué de 1,6 % (255 596 présents aux épreuves de sélection en 2012 contre 259 845 en 2011).

Au seul concours externe, il est de 10,6 en 2012 alors qu'il n'est que de 7,2 au 3^{ème} concours. En revanche, au concours unique, il augmente de 2 points par rapport à 2011 (11,9) du fait de la diminution du nombre de postes offerts bien plus forte (-28 %) que celle du nombre de candidats présents au concours (-5,1 %).

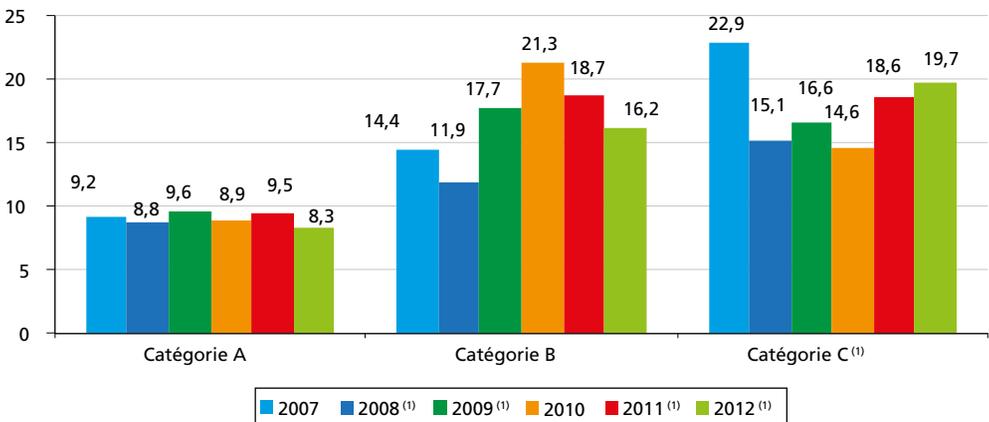
Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Le nombre de candidats aux emplois de catégorie A et B dans la FPE est en recul

Le recul du nombre de candidats se constate aux concours de catégorie A (- 3 769 candidats en 2012 par rapport à 2011 soit -2,6 %) mais aussi aux concours de catégorie B (- 6 380 candidats soit -10,2 %). A elles deux, ces catégories totalisent une baisse de 4,9 % pour une offre de postes en augmentation de 7,6 %.

Pour les postes de catégorie C, hors recrutements sans concours et Pacte, la sélectivité est de 19,7 en 2012, soit un taux d'un point supérieur à celui de l'année précédente.

Figure V.2.1 a-4 : Évolution du taux de sélectivité (ensemble des recrutements externes de l'État) par catégorie hiérarchique ⁽¹⁾



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF, département des études et des statistiques.

(1) La sélectivité au recrutement externe a été calculée à partir des résultats partiels obtenus (rapport présents/admis). Pour la catégorie C, elle est calculée hors recrutement externe sans concours et hors Pacte.

Note de lecture : en 2012, la sélectivité des concours de catégorie A s'établit à 8,3 soit 1 admis pour 8 présents.

Les recrutements en catégorie A essentiellement offerts aux Master 2 et titulaires d'un doctorat progressent en 2012

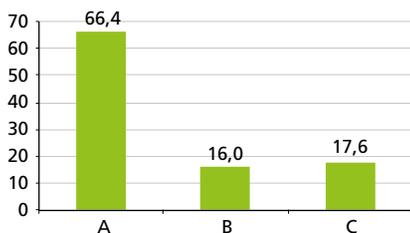
L'État recrute majoritairement sur des emplois de catégorie A (66,4%) soit 16 572 agents recrutés par concours en 2012 en hausse de 11,9 % par rapport à 2011, pour ces recrutements, un niveau Bac+5 est exigé dans 81,9 % des cas en 2012 (soit 13 562 recrutés, +12,9 %). Cela concerne notamment les postes d'enseignants et de chercheurs. Pour les concours de l'Éducation nationale (accès aux postes d'agrégés, de certifiés, de professeurs des écoles, ou encore de conseillers principaux d'éducation), l'État a augmenté ses exigences en matière de niveau d'étude avec la mise en place en 2009 de la « mastérisation » (Décret n° 2009-913 à 920 du 28 juillet 2009). En pratique les candidats peuvent s'inscrire aux concours avec une licence ou une maîtrise (ou Master 1) tout en poursuivant leurs études, mais l'obtention du Master 2 est indispensable pour être nommé fonctionnaire-stagiaire en cas de réussite au concours.

2.1 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

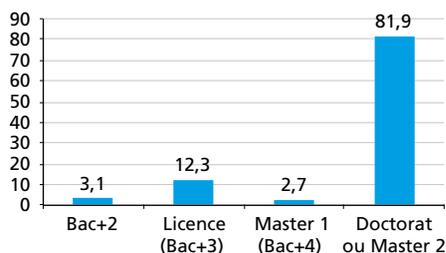
En revanche, l'accès aux postes de chercheurs (chargés de recherche, directeurs de recherche et ingénieurs de recherche), qui nécessite l'obtention du doctorat ou un niveau minimum d'études équivalent à Bac+5 a concerné 873 recrutés en 2012 contre 1271 en 2011.

Figures V 2.1 a-5 : Recrutements 2012 par catégorie hiérarchique et niveau de diplôme requis en catégorie A dans la FPE

Part de chaque catégorie dans le recrutement



Part de chaque niveau de diplôme requis



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Lecture : 81,9 % des candidats ont été recrutés sur des emplois de catégorie A nécessitant un niveau de diplôme équivalent au Doctorat ou au Master 2

Les concours accessibles avec un Master 1 (Bac+4) ne représentent que 2,7 % des sélections en catégorie A : il s'agit du concours d'entrée à l'école de la magistrature et des concours d'ingénieurs élèves des Ponts Eaux et forêts ou de conseiller d'éducation populaire et de la jeunesse. Sur les 452 agents recrutés sur ces critères en 2012, la moitié (223) avaient un diplôme de niveau Bac+5, soit un an d'étude supplémentaire.

Seuls 12,3 % des concours de la catégorie A sont accessibles aux candidats n'ayant que la licence (Bac+3). En 2012, 2 030 personnes ont été recrutées (+ 3 % par rapport à 2011) pour pourvoir les postes répondant à cette exigence : conseillers d'orientation psychologues, élèves attachés (IRA), inspecteurs des impôts et du trésor public, chargés d'études documentaires, secrétaires des affaires étrangères ou ingénieurs d'études. Parmi les lauréats dont le diplôme était connu (soit 89 % des reçus), 70 % avaient un diplôme supérieur à la licence (41 % un Bac+5 et 29 % un Bac+4).

Enfin, certains concours font exception et permettent d'accéder à la catégorie A, avec un niveau de formation Bac+2 (BTS, DUT, classes préparatoires). Ils concernent l'accès aux corps d'assistants ingénieurs, ingénieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile, ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne, ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne ou attachés-statisticiens. Ils représentent 3,1 % des recrutés dans cette catégorie (soit 508 lauréats en 2012, + 8,5 %). Parmi ceux dont le diplôme était connu (84 % d'entre eux), 57 % possédaient un diplôme supérieur au niveau requis (33 % un Bac+5, 10 % un Bac+4 et 14 % un Bac+3).

Au final, sur l'ensemble des concours de catégorie A organisés en 2012, 88 % des reçus dont le diplôme était connu, avaient un niveau Bac+5 et 6 % un niveau Bac+4 (voir figure V 2.1 a-8).

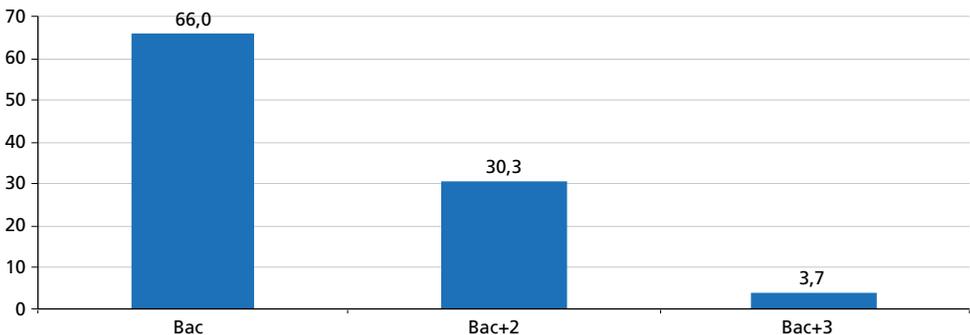
Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Les lauréats de la catégorie B sont à plus de 30 % titulaires d'au moins Bac+4 et ceux de la catégorie C à près de 12 %

Les concours de la catégorie B représentent 16,0% du recrutement total par concours dans la FPE en 2012 (soit 3 992 agents en hausse de 14,0 % par rapport à 2011). Pour l'accès à cette catégorie hiérarchique, le baccalauréat ne suffit pas toujours. Pour certains corps, le niveau Bac+2 est requis : conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation, éducateur, greffier, lieutenant pénitentiaire, secrétaire administratif classe supérieure (depuis la refonte de la grille des secrétaires administratifs dans le nouvel espace statutaire (NES), technicien de la police nationale, technicien sanitaire. Parfois, un diplôme d'État spécifique est requis, obtenu au terme de deux années d'étude après le Bac (éducateur spécialisé Institut National Jeunes Sourds et Aveugles), ou même trois (technicien paramédical civil, assistant de service social, et infirmier jusqu'en 2011).

En 2012, le niveau Bac était requis pour 66,0% des reçus aux concours de catégorie B, et un niveau Bac+2 ou Bac+3 pour les 34,0 % autres reçus pour cette catégorie. Or sur l'ensemble des lauréats de ces concours, au moins 15,7 % possédaient un niveau Bac+5 et 9,7 % un niveau Bac+4. Sous l'hypothèse que les 27,1 % lauréats dont le diplôme est inconnu se répartissent comme les autres, ces proportions pourraient atteindre respectivement 19,9 % et 12,3 %.

Figure V 2.1 a-6 : Part des recrutements 2012 dans la catégorie B par niveau d'étude requis dans la FPE

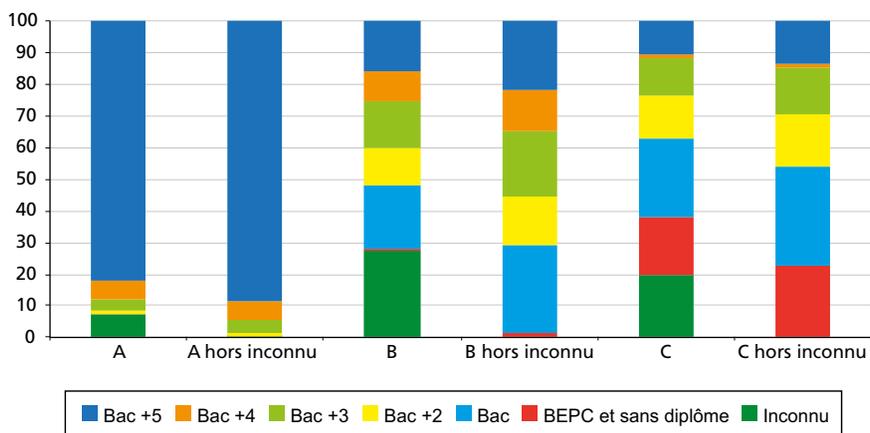


Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Lecture : 30,3% des candidats ont été recrutés sur des emplois de catégorie B nécessitant un niveau de diplôme équivalent à Bac+2

Les concours de la catégorie C représentent 17,6% du recrutement total par concours dans la FPE en 2012 (soit 4 407 agents, + 9,5 %). Ces emplois sont ouverts aux candidats ayant un niveau équivalent au brevet, mais dans certains cas, aucune condition de diplôme n'est exigée. Les données sur le niveau des lauréats à ces concours en 2012 sont inconnues dans 19,8 % des cas. Mais les données collectées montrent que 11,8 % au moins des reçus à ces concours avaient un niveau Bac+4 ou Bac+5, 25,4 % au moins un niveau Bac+2 ou Bac+3 et au moins 24,7 % un niveau Bac.

Figure V 2.1 a-7 : Niveau de diplôme des lauréats au concours par catégorie hiérarchique sur l'ensemble des concours externes dans la FPE en 2012



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Encadré 1 : La Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP) aux concours de la FPE

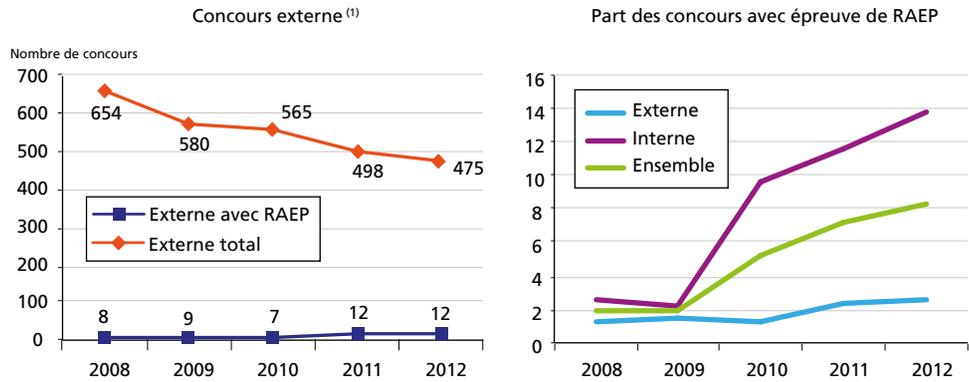
La RAEP est un dispositif qui modifie le contenu des épreuves des concours et les modalités d'évaluation des candidats à l'entrée dans la fonction publique et pour la promotion interne, dans le but de diversifier le profil des lauréats. Entrée en vigueur le 1^{er} août 2007, conformément à la loi du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique, elle est mise en œuvre dans le cadre des concours déjà existants, par l'introduction d'un nouveau type d'épreuve qui vise une sélection des candidats moins centrée sur les connaissances académiques, mais davantage sur les compétences et aptitudes ainsi que sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

L'introduction de la RAEP concerne essentiellement les concours internes et examens professionnels, mais également quelques recrutements externes. En 2012, l'État a proposé des épreuves de RAEP dans le cadre de 80 concours et promotions : 29 concours internes, 32 examens professionnels, 8 concours externes et 4 organisés du type 3^{ème} concours.

En externe, la RAEP a été proposée dans 5 concours de catégorie A (inspecteur du travail, attaché d'administration-Ira, directeur et directeur technique au ministère de la justice, ingénieur de génie sanitaire) 6 de catégorie B (éducateur, greffier des services judiciaires, contrôleur des douanes, officier de port et officier de port adjoint, technicien de l'administration pénitentiaire) et 1 de catégorie C (surveillant de l'administration pénitentiaire).

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure V.2.1 a-8 : Évolution du nombre de concours de la fonction publique de l'État dans lesquels l'épreuve de RAEP est introduite, par type de concours



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Externes : externe, 3^{ème} concours, concours unique.

Le nombre de postes proposés aux concours avec épreuve de RAEP a augmenté régulièrement durant les cinq années concernées, surtout dans les sélections internes. Sur la période 2008-2012, l'épreuve de RAEP a attiré au total 36,3 % des postulants à l'interne contre 4,2 % à l'externe.

Les femmes ont été plus nombreuses que les hommes à participer aux épreuves de RAEP en 2012 (64,5 % des candidats sont des femmes), alors que globalement, sur les 5 années d'application du dispositif elles représentent 47,2 % des participants.

Les femmes sont majoritaires à se présenter aux concours de la fonction publique de l'État et réussissent mieux que les hommes

En 2012, la part des femmes dans l'ensemble des recrutements externes s'élève à 62,9 % soit trois points de plus qu'en 2011 ; elles sont 56,1% parmi les candidats présents lors des épreuves de sélection.

Elles réussissent mieux que les hommes sur les postes de catégorie A (54,1 % de femmes parmi les présents et 67,2 % parmi les recrutés) ; En 2012, sur les postes de catégorie B, elles représentent 55,8 % de des candidats présents comme en 2011 mais réussissent cette année moins bien que les hommes (54,3% parmi les recrutés). De même, dans la catégorie C, elles sont 61,0 % de femmes parmi les présents et 53,1 % parmi les recrutés. Concernant la catégorie A, les femmes sont notamment plus nombreuses à se présenter aux concours d'enseignants (68,5 % de femmes parmi les candidats), où les recrutements sont plus encore féminisés (70,5% des lauréats).

Pour les concours non enseignants, toutes catégories hiérarchiques confondues, elles représentent un peu plus de la moitié des candidats (53,2 %) et sont recrutées en proportion un peu plus grande que les hommes (55,2 %).

En 2012, l'évolution du recrutement externe est contrastée selon les ministères

Hors sortants de l'ENA et des IRA, comptabilisés au sein des services du Premier Ministre, plusieurs ministères enregistrent une croissance de leur niveau de recrutements externes (Éducation nationale, Intérieur, Justice, Défense, Ministères économique et financier) tandis que le recrutement recule dans d'autres (Agriculture, Culture, Écologie).

2.1 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Au ministère de l'Éducation nationale, la hausse du recrutement externe en 2012 concerne essentiellement les corps d'enseignants. Ce ministère a proposé 4 923 postes de professeur des écoles soit 1 837 de plus qu'en 2011. La rentrée 2012 s'est caractérisée par la fin du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux. Le nombre de lauréats dans ce corps est bien plus faible que par le passé (7 089 professeurs des écoles avaient été recrutés en 2010, 12 002 en 2008). Les professeurs d'éducation physique et sportive sont entrés en plus grand nombre par rapport à 2011 (+101) ainsi que les professeurs agrégés (+73).

En revanche, dans les corps de catégorie B, le recrutement est en baisse notamment dans les corps de technicien recherche et formation (-91) et assistant de service social (-23), ainsi que dans la catégorie C dans les corps d'adjoint administratif et technique (-194 recrutés).

Figure V 2.1 a-9 : Nombre de recrutés par ministère

Ministères	2002	2011	2012	Évolution en %	
				2012/2011	2012/2002
Affaires étrangères et européennes	120	110	108	-1,8	-10,0
Alimentation, Agriculture et Pêche	1 329	566	457	-19,3	-65,6
Ministères économique et financier	5 869	2 106	2 445	16,1	-58,3
Culture et communication	521	199	180	-9,5	-65,5
Défense	2 225	193	410	112,4	-81,6
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer	3 801	880	720	-18,2	-81,1
Ministères de l'enseignement :					
Éducation nationale, enseignement supérieur et recherche ⁽¹⁾	42 662	14 593	15 922	9,1	-62,7
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales ⁽¹⁾	6 987	794	1 363	71,7	-80,5
Justice et libertés	2 387	2 054	2 459	19,7	3,0
Ministères sociaux :					
Santé, Jeunesse et Sports	514	388	378	-2,6	-26,5
Travail, Relations sociales et Solidarités ⁽²⁾	96	9	66	ns	-31,3
Services du Premier ministre ⁽²⁾	539	446	463	3,8	-14,1
Total	67 050	22 338 ⁽¹⁾	24 971 ⁽¹⁾	11,8	-62,8

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours : en 2011 (ministère de l'Intérieur) en 2012 (Éducation nationale et Intérieur). Les résultats présentés sont estimés. Ils prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(2) y compris l'Éna et les Ira.

ns : non significatif.

En 2012, le ministère de l'Intérieur retrouve son niveau de recrutement de 2009 en accueillant 1 363 nouveaux agents (hors IRA et ENA). Cette hausse s'explique par l'entrée de 870 gardiens de la paix supplémentaires par rapport à 2011. Mais cette augmentation fait suite à plusieurs années de baisse régulière. Ils étaient 5 184 lauréats à intégrer ce corps en 2002, 1 908 en 2008 et seulement 225 en 2011. Globalement, entre 2005 et 2012, ce ministère a réduit son accueil de 69 % (4 389 recrutés en 2005).

Le recrutement est globalement en progression dans les ministères économiques et financiers où l'on enregistre 2 445 lauréats soit +339 par rapport à 2011. La hausse pour ces ministères ne concerne que le recrutement dans la catégorie C, (+669 agents). En revanche, dans les catégories A (hors IRA et ENA) et B, on enregistre un recul de respectivement 18 % et 36 %, notamment dans les corps d'inspecteur (68 recrutés de moins) et de contrôleur (-209). Ces ministères restent à

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

leur niveau de recrutement le plus bas depuis 2005, après un nombre de recrutés record en 2008 (4 000 nouveaux entrants).

Le ministère de la justice a augmenté son recrutement de 19,7% par rapport à 2011 (2 459 au lieu de 2 054, hors IRA et ENA). Les greffiers sont entrés en plus grand nombre (+260), ainsi que les greffiers en chef (+66). L'administration pénitentiaire a accueilli 834 surveillants au lieu de 747 en 2011, et 79 conseillers pénitentiaires au lieu de 17. Entre 2005 et 2012, l'offre de postes dans ce ministère connaît une évolution relativement stable qui oscille entre 1 794 et 2 677 recrutés.

En 2012, les recrutements du ministère de la défense ont plus que doublé par rapport à 2011 (410 contre 193) mais restent très en deçà de la moyenne annuelle des recrutements des années 2005-2008 (884).

Ces recrutements n'ont concerné qu'une seule personne de catégorie A (hors IRA et ENA), 68 de catégorie B et 341 de catégorie C.

Le nombre de recrutés a reculé aux ministères de l'Agriculture (-109) de l'Écologie (-160) et de la Culture (-19).

Les agents d'exploitation spécialisés sont entrés en moins grand nombre (74 au lieu de 156) tout comme les techniciens de l'agriculture (138 au lieu de 184).

Dans les autres ministères, le niveau de recrutement est resté globalement stable. C'est le cas du ministère des affaires étrangères (108 recrutés en 2012 pour 110 en 2011), de la santé (378 au lieu de 388) ou encore des services du Premier ministre (463 en 2012 pour 446 en 2011)

L'augmentation globale du nombre de recrutements externes dans la FPE en 2012 se traduit par une hausse des recrutements au niveau déconcentré

L'État propose chaque année des postes à pourvoir en région. En 2012 ces emplois ont augmenté : 9 030 recrutements (résultat estimé) au lieu de 6 859 en 2011, soit une hausse de 31 %, plus forte que celle enregistrée pour l'ensemble des recrutements externes (+5,2 %).

Les emplois déconcentrés sont à pourvoir très majoritairement à l'Éducation nationale (80 %) dans les services académiques et établissements scolaires. Ce ministère a proposé 5 972 postes déconcentrés en 2012 contre 4 010 en 2011. Parmi les corps concernés, on trouve essentiellement celui de professeur des écoles recrutés en nombre plus important qu'en 2011.

Les ministères de l'Intérieur, économiques et financiers, et de la Défense sont également organisateurs de concours déconcentrés. Ils ont recruté respectivement 791, 453 et 76 agents en 2012, pour les services préfectoraux, les trésoreries publiques et les corps administratifs de la défense.

Les postes offerts aux recrutements externes sans concours sont pour moitié proposés en région (55 %), ainsi que la quasi-totalité des « Pacte ».

Toutes les régions enregistrent une hausse de ce type de recrutement en 2012. Pour certaines régions, l'augmentation est supérieure à 50 % : Aquitaine (+63%), Languedoc-Roussillon (+64 %), Provence-Alpes-Côte d'Azur (+60 %), Basse-Normandie (+58%). La région Île-de-France, qui totalise 36 % des postes offerts a augmenté le nombre de ses lauréats de 55% (2 502 après 1 613 en 2011).

Avertissement méthodologique relatif aux résultats 2008, 2009, 2011 et 2012

Pour les concours des années 2008, 2009, 2011 et 2012, certains ministères n'avaient pas pu fournir tous les résultats (ministère de l'Éducation nationale et ministère de l'Écologie, Énergie et Aménagement du territoire, ministère de l'intérieur). Les informations manquantes concernent 179 postes ouverts en catégorie A, 123 en catégorie B et 1 444 en catégorie C pour 2008, 11 postes ouverts en catégorie A, 104 en catégorie B et 312 en catégorie C pour 2009, 116 postes en catégorie B et 301 postes en catégorie C pour 2011, 20 en catégorie A, 50 en catégorie B et 654 en catégorie C pour 2012. Les études relatives à ces années portent sur des résultats partiels et des résultats estimés (en faisant l'hypothèse que tous les postes ouverts avaient été pourvus en nombre équivalent).

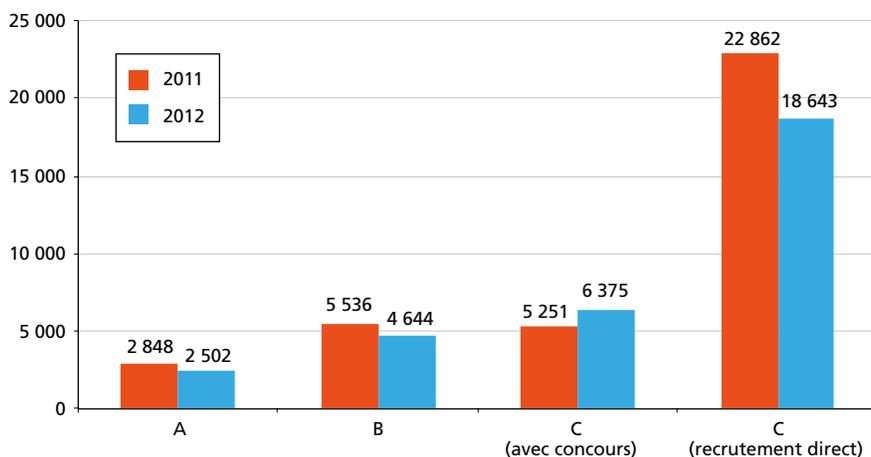
2.1 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Recrutements externes dans la fonction publique territoriale en 2012

L'ensemble des employeurs territoriaux ont admis 13 521 agents par concours externes en 2012 (concours externes, concours unique et 3^{ème} concours). S'y ajoutent 18 643 recrutements directs sans concours.

Les concours d'accès aux emplois de catégorie A (administrateur territorial, conservateur des bibliothèques, ingénieur en chef territorial, conservateur du patrimoine, attaché territorial, bibliothécaire, médecin, ingénieur....) ont permis l'entrée de 2 502 agents et représentent 18,5 % des admissions totales par concours externe. La catégorie B en représente 34,3 % avec 4 644 admis, soit un nombre inférieur à la catégorie C (47,1%) qui enregistre 6 375 nouveaux agents admis par concours.

Figure V 2.1 b-1 Nombre de lauréats par catégorie hiérarchique aux concours externes de la fonction publique territoriale en 2012



Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris ; Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris.

Parallèlement, 18 643 recrutements directs sans concours ont eu lieu, afin de pourvoir des postes ouverts dans les corps de catégorie C (adjoint administratif, adjoint technique, adjoint d'animation...). Le profil du recrutement par catégorie est ainsi à l'image de la structure des effectifs de la fonction publique territoriale dont les trois quart des effectifs relèvent de la catégorie C (76 %) : sur l'ensemble des recrutements directs ou par concours, 78 % concernent des emplois de catégorie C, dont plus de 75 % sont pourvus par recrutement direct sans concours.

Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ont organisé 44 sélections en 2012 soit une de moins qu'en 2011. Parmi elles, 32 concernent le concours externe qui s'adresse aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme, et 12 le 3^{ème} concours, réservé aux candidats justifiant d'une expérience professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat électoral.

Certains concours ne sont pas organisés tous les ans mais une année sur deux et parfois tous les trois ans ou encore de manière irrégulière. Par ailleurs, contrairement à la fonction publique de l'État, la réussite à l'un des concours de la fonction publique territoriale ne vaut pas recrutement : pour trouver un emploi, les lauréats disposent de trois ans au terme desquels ils perdent le bénéfice du concours.

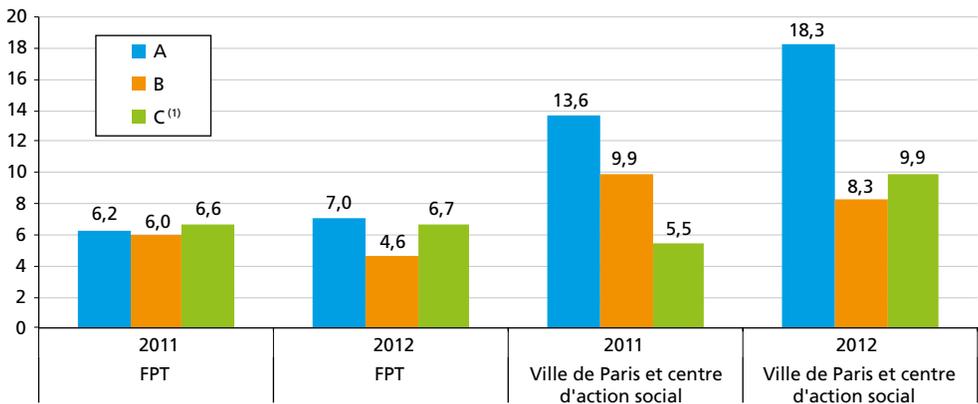
Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

De son côté, la Ville de Paris et le centre d'action sociale de la Ville de Paris ont organisé en 2012 41 concours externes (soit 5 de plus qu'en 2011) et 26 concours uniques (ouverts aux candidats déjà qualifiés : infirmier, chercheur...).

Dans la fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le taux de sélectivité se situe à 7,0 pour les concours de catégorie A, soit un candidat admis pour environ 7 présents aux épreuves de sélection. La sélectivité est moins forte pour les catégories B et d'un niveau approchant pour la catégorie C : entre un candidat admis pour 4 présents à un pour 7. En revanche, les concours de la Ville de Paris sont plus sélectifs et ce, plus encore en catégorie A (1 admis sur 18) et C (1 admis sur 10), qu'en catégorie B (1 candidat admis sur 8).

La sélectivité des concours de catégorie A s'est accrue sensiblement en 2012 par rapport à 2011 ce qui n'est pas le cas de la catégorie B dont la sélectivité recule aussi bien à la Ville de Paris que pour les concours des centres de gestion de la FPT. Pour la catégorie C où l'essentiel du recrutement a lieu sans concours, la sélectivité des concours a progressé de 4,4 points à la Ville de Paris mais s'est maintenue (+0,1 point) dans les autres concours territoriaux.

Figure V.2.1 b-2 Taux de sélectivité par catégorie hiérarchique dans la fonction publique territoriale en 2012



Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la ville de Paris ; Centre d'Action Sociale de la ville de Paris.

(1) Concours de catégorie C hors recrutement directs de la FPT (données incomplètes).

Bibliographie

- Bounakhla, N., Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2011, *Rapport annuel sur l'État de la fonction publique, Faits et chiffres, édition 2013*, La Documentation française.
- *Les Concours de recrutement de professeurs des écoles dans l'enseignement public à la session 2012*, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Note d'information n° 13.17, août 2013.
- *Les Concours de recrutement de personnels enseignant du second degré dans l'enseignement public, session 2012*, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Note d'information n° 13.23, octobre 2013.
- Flachère, M. Gautier, L. et Mercier F., *Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique, (2011), Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, édition 2013*, La Documentation française.

2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique

Safiédine Hama
 DGAFP
 Frédérique Mercier
 Service des retraites de l'État (DGFIP)
 Loïc Gautier
 CNRACL¹

Chiffres clés

Admission à la retraite en 2013 :
 - 45 966 titulaires civils (hors La Poste et France Télécom)
 et 11 830 militaires dans la FPE ;
 - 32 452 titulaires dans la FPT ;
 - 21 696 titulaires de la FPH.

Âge moyen de départ à la retraite en 2013 :
 - titulaires civils (hors La Poste et France Télécom) : 61,1 ans et militaires dans la FPE : 47,4 ans ;
 - titulaires dans la FPT : 61,3 ans ;
 - titulaires dans la FPH : 58,9 ans.

Le vieillissement des effectifs dans les trois versants de la fonction publique se poursuit. En particulier, la part des 50 ans et plus représente, fin 2012, 33,9 % des effectifs de titulaires civils de l'État, 36,9 % des agents titulaires affiliés à la CNRACL dans la fonction publique territoriale et 29,4 % dans la fonction publique hospitalière.

En 2013, les départs à la retraite de titulaires sont en hausse par rapport à l'année précédente, dans les trois versants de la fonction publique : 46 000 nouvelles pensions de droit direct ont été attribuées aux titulaires civils (+7 % par rapport à 2012) et 11 800 nouvelles pensions aux militaires par le régime des pensions civiles et militaires de retraite de l'État, hors fonctionnaires de La Poste et France Télécom, et 54 150 nouvelles pensions par la CNRACL. La part des départs avant l'âge de 60 ans continue de se restreindre perdant près de 4 points dans la fonction publique territoriale comme dans l'hospitalière et 2 points dans la FPE. Elle s'établit à 18,3 % dans la fonction publique territoriale, 24,2 % dans la FPE et 54,3 % dans la fonction publique hospitalière. Ces départs anticipés concernent principalement les agents de catégorie active.

Dans le même temps, l'âge moyen de départ à la retraite pour ancienneté (hors départs pour invalidité et anticipé) progresse sensiblement et dépasse désormais 60 ans dans la FPE et la FPT. En effet, suite aux réformes des retraites menées depuis 2003, les modifications de comportement sont perceptibles, en particulier depuis 2012 sur l'âge de départ à la retraite.

Le vieillissement des effectifs se poursuit dans les trois versants de la fonction publique

À l'image de la population française, les effectifs des trois versants de la fonction publique ont vieilli en 2012 d'environ 3 mois. Fin 2012, l'âge moyen s'établit à 42,0 ans dans la fonction publique de l'État (après 41,7 ans en 2011), 44,1 ans (après 43,8 ans) dans la fonction publique territoriale et 41,3 ans (après 41,1 ans) dans la fonction publique hospitalière. Sur le seul champ des agents titulaires civils, l'âge moyen est passé entre fin 1998 et fin 2012 de 42,6 ans à 43,9 ans sur le périmètre restreint des ministères de la fonction publique de l'État, et pour les affiliés à la CNRACL, de 42,9 à 45,7 ans dans la fonction publique territoriale et de 41,7 à 43,0 ans dans la fonction publique hospitalière². Il s'agit donc d'une accélération par rapport à la moyenne des 15 dernières années où le vieillissement était inférieur à 1,5 mois par an dans la FPE et la FPH et de l'ordre de 2,2 mois par an dans la FPT.

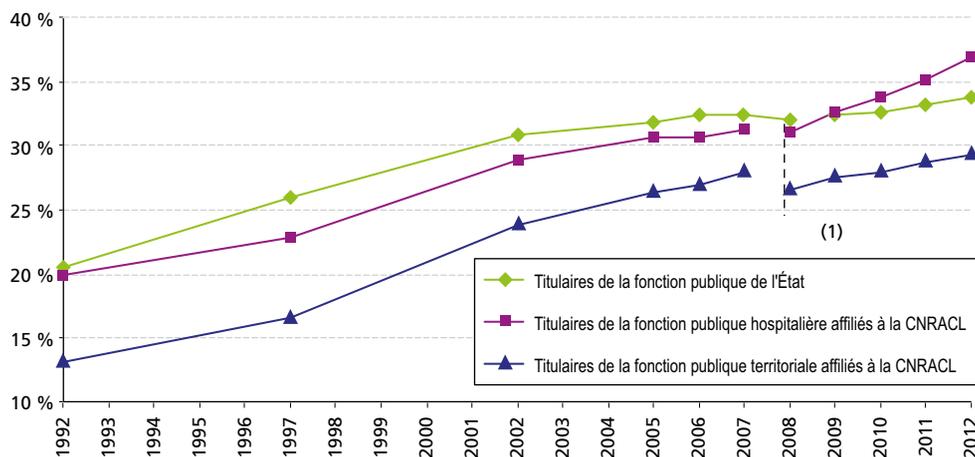
¹ Safiédine Hama est chargée d'études au département des études et des statistiques de la DGAFP. Loïc Gautier est responsable du service actuariat et statistiques de la direction de la gouvernance des fonds de l'établissement de Bordeaux de la CDC (CNRACL). Frédérique Mercier est chargée d'études au bureau financier et des statistiques du Service des retraites de l'État (DGFIP).

² Pour les agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière affiliés à la CNRACL.

Aussi, la part des agents titulaires de 50 ans et plus, autre indicateur du vieillissement de la structure démographique, n'a cessé de progresser depuis 1992, avec une hausse de plus de 13 points entre 1992 et 2012. Depuis 2002, cette proportion augmentait à un rythme ralenti du fait de départs à la retraite relativement importants. En 2012, la part des seniors augmente de 0,7 point dans la fonction publique de l'État ainsi que dans la fonction publique hospitalière et de 1,7 points dans la fonction publique territoriale.

Plus d'un agent titulaire sur trois est âgé de 50 ans ou plus en 2012 dans la fonction publique de l'État (33,9 % après 33,2 % en 2011), comme chez les affiliés à la CNRACL de la fonction publique territoriale (36,9 %³ après 35,2 %). Chez les affiliés à la CNRACL de la fonction publique hospitalière, cette proportion est inférieure (29,4 %⁴ après 28,7 %), principalement en raison d'un âge de départ à la retraite en moyenne plus précoce. En effet les deux tiers des titulaires de la fonction publique hospitalière (hors médecins) sont classés en catégorie active fin 2012 (voir encadré 1), celle-ci ouvrant droit à un départ à la retraite à 57 ans⁵.

Figure V 2.2-1 : Évolution de la part des agents âgés de 50 ans et plus depuis 1992, chez les titulaires civils pour la FPE, chez les agents cotisant à la CNRACL pour la FPT et la FPH



Source : FGE, SIASP, Insee ; CNRACL. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ FPE : agents titulaires civils des ministères jusqu'en 2008 (FGE, Insee) ; agents titulaires civils des ministères et EPA depuis 2009 (SIASP, Insee).

Champ FPT et FPH : agents titulaires affiliés à la CNRACL au 31/12 de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures.

Un agent est affilié dès lors qu'il cotise ou a cotisé à la CNRACL jusqu'à sa radiation des cadres.

(1) Pour la FPT et la FPH, la fiabilisation du fichier des actifs, opérée en 2008 dans le cadre de la constitution de la liste électorale pour le conseil d'administration de la CNRACL, ne permet pas d'établir d'évolution entre 2007 et 2008.

3 Cette part est de 37,0 % (Siasp-Insee 2012) pour l'ensemble des titulaires de la fonction publique territoriale, avec une quotité de travail au moins égale à 80 %.

4 Cette part est de 30,3 % (Siasp-Insee 2012) pour l'ensemble des titulaires de la fonction publique hospitalière, avec une quotité de travail au moins égale à 80 %. L'écart est en partie dû au fait que la totalité des élèves stagiaires de la FPH sont pris en compte parmi les affiliés de la CNRACL.

5 La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites relève progressivement, en les majorant de deux ans, l'ensemble des bornes d'âges (voir encadré 5). Pour 2012, les titulaires doivent compter 15 ans et 9 mois de services actifs au moment de leur départ en retraite.

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Le suivi des pyramides des âges selon le statut des agents permet d'affiner l'évaluation des flux de départs à la retraite

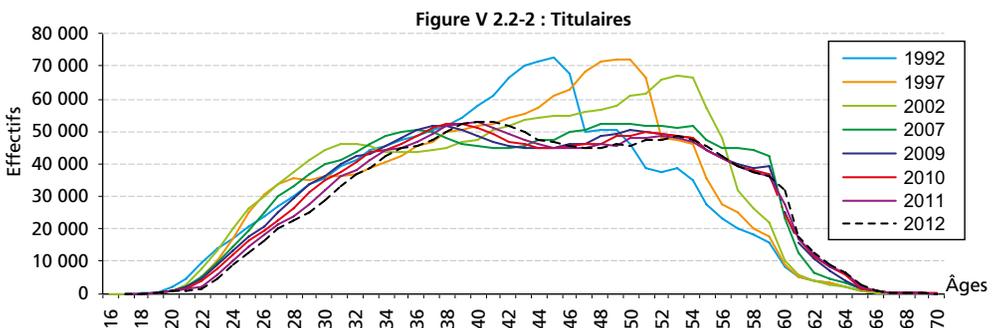
L'utilisation depuis 2013, de la nouvelle nomenclature harmonisée des statuts, permet de mieux illustrer le vieillissement des effectifs dans la fonction publique du fait de l'importante articulation entre les catégories statutaires des agents et les différents régimes de retraite de la fonction publique.

Les non-titulaires des trois versants de la fonction publique ainsi que des agents titulaires à temps non-complet de la FPT et des salariés d'établissements publics industriels et commerciaux, cotisent à l'Ircantec pour des durées relativement courtes, n'excédant pas 5 ans dans deux tiers des cas (voir encadré 2). Fin 2012, la part des 50 ans et plus parmi les non-titulaires de la fonction publique est de 20,3 %.

Les recrutements dans la fonction publique de l'État ont été massifs dans les années 1970, profitant aux générations du baby-boom, puis ont été réduits par la suite. La pyramide des âges des agents titulaires (dans les ministères et EPA) présente en 2012 une forme relativement aplatie, traduisant le phénomène des départs à la retraite depuis 2002 de ces générations du baby-boom (nées entre 1945 et 1960) qui étaient plus nombreuses. Les titulaires âgés de 60 ans sont en nette progression depuis 2011 (+15,8 % en 2012 et +11,5 % en 2011) après la baisse constatée en 2010 (-2,6 %). La part des titulaires quittant la FPE à l'âge de 60 ans (parmi ceux âgés de 59 ans en 2011) est de 13 % en 2012, nettement moindre qu'en 2011 (26 % parmi ceux âgés de 59 ans en 2010) ou qu'en 2010 (38 % parmi ceux âgés en 2009). Cette forte contraction s'explique par la réforme des retraites.

Les pyramides des âges des agents non-titulaires et des militaires présentent quant à elles une population bien plus jeune, avec un pic chez les 23-26 ans (respectivement 20,4 % et 7,9 % d'agents âgés de 50 ans et plus parmi ces populations fin 2012). La pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts, qui prend notamment en compte les maîtres des établissements d'enseignement privé sous contrat ainsi que les ouvriers d'État, est plus arrondie, ce qui annonce des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années (36,9 % d'agents âgés de 50 ans et plus fin 2012). À noter cependant que la population des ouvriers d'État (35 500 personnes fin 2012) est plus âgée que celle des maîtres du privé (139 900 personnes fin 2012).

Figures V 2.2-2 à 2.2-5 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique de l'État selon le statut

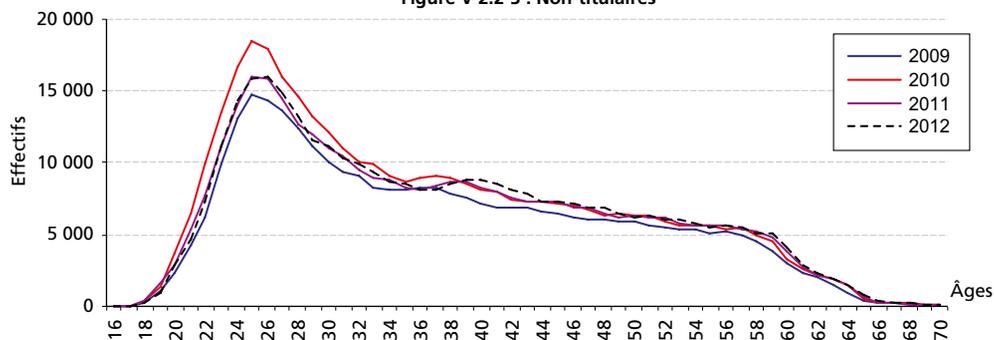


Sources : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères au 31 décembre de l'année de 1992 à 2007 (FGE, Insee), agents titulaires civils des ministères et EPA au 31 décembre de l'année à partir de 2009 (SIASP, Insee).

Figures V 2.2-2 à 2.2-5 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique de l'État selon le statut (suite)

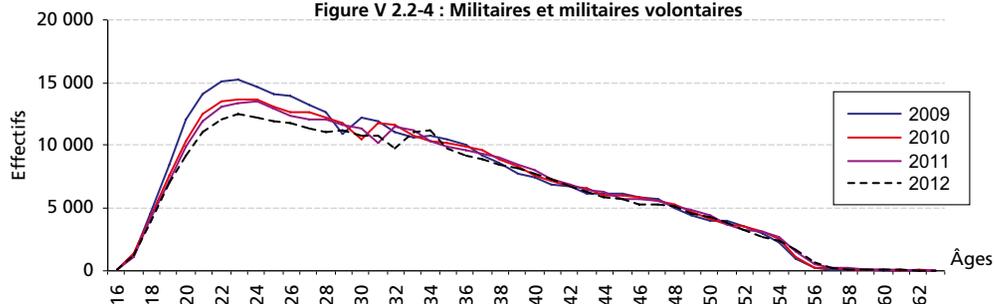
Figure V 2.2-3 : Non-titulaires



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents non titulaires des ministères et EPA au 31 décembre 2012.

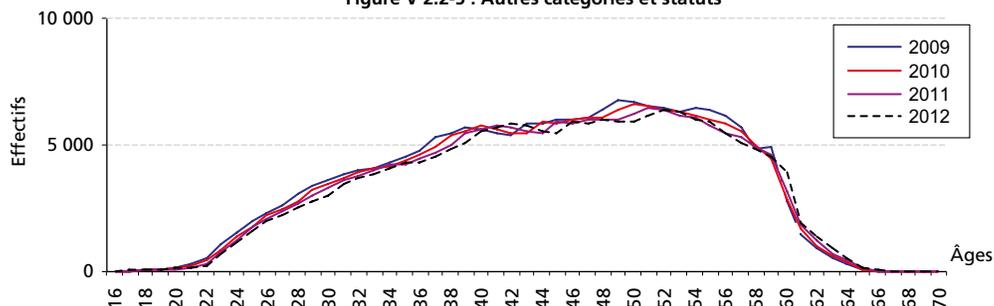
Figure V 2.2-4 : Militaires et militaires volontaires



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents non titulaires des ministères et EPA au 31 décembre 2012.

Figure V 2.2-5 : Autres catégories et statuts



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

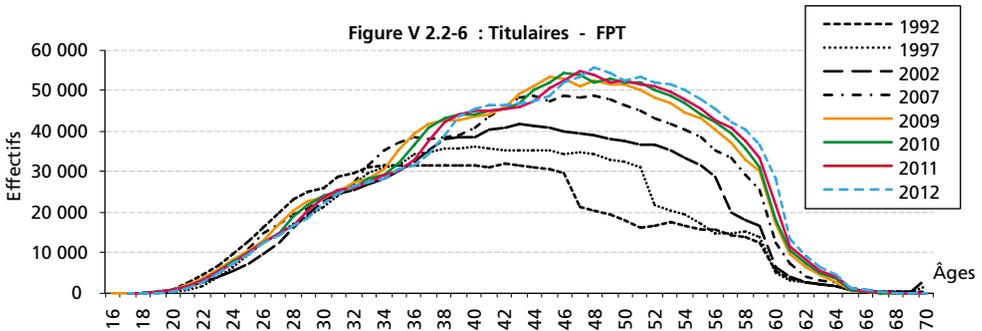
Champ : France entière. Agents relevant des autres catégories et statuts des ministères et EPA au 31 décembre 2012.

Note : La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

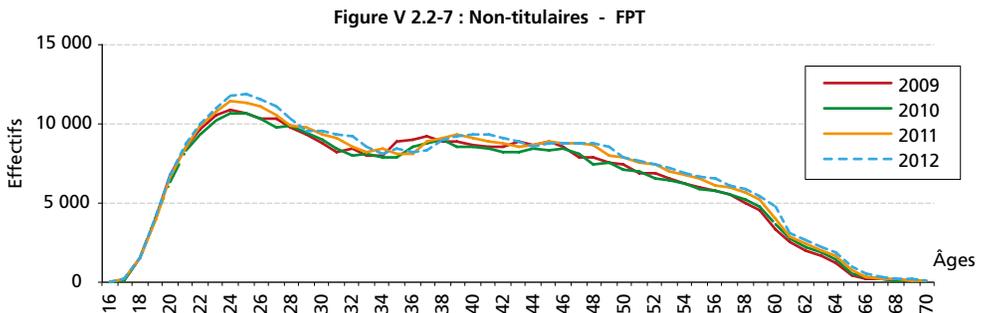
Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Dans la FPT, la pyramide des âges des agents titulaires (37,7 % des agents âgés de 50 ans et plus fin 2012), avec une forme « arrondie », laisse aussi augurer des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années, phénomène qui aura été amplifié par les transferts d'agents⁶ issus des services de l'État. Le nombre de titulaires âgés de 60 ans et plus dans la FPT est en nette progression depuis 1992 : il a augmenté de 29,4 % en 2012 (après 21,4 % en 2011 et 5,7 % en 2010). Le constat est le même pour la pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts (comprenant notamment les assistants maternels et familiaux), les effectifs les plus importants se regroupant dans la tranche 50-60 ans (40,0 % fin 2012) : Après une très forte augmentation entre 2010 et 2011 (4,6 % en 2010 et 11,0 % en 2011), le nombre d'agents âgés de 60 ans augmente de 12,3 % en 2012. La pyramide des âges des agents non titulaires présente pour sa part une forme plus régulière, avec un léger pic autour de 25 ans. 22,9 % seulement des agents sont âgés de 50 ans et plus fin 2012. La part des titulaires âgés de 59 ans en 2011 et quittant la FPT à l'âge de 60 ans en 2012 est de 15 %. En lien avec les réformes des retraites cette part est en diminution : elle était de 30 % pour la cohorte de 2010 et de 40 % pour celle de 2009.

Figures V.2.2-6 à 2.2-8 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique territoriale selon le statut



Sources : CNRACL jusqu'en 2007 ; SIASP, Insee à partir de 2009. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques. Champ : France entière. De 1992 à 1997, agents titulaires de la FPT affiliés au 31 décembre de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures (CNRACL). A partir de 2009, agents titulaires au 31 décembre de l'année (SIASP, Insee).

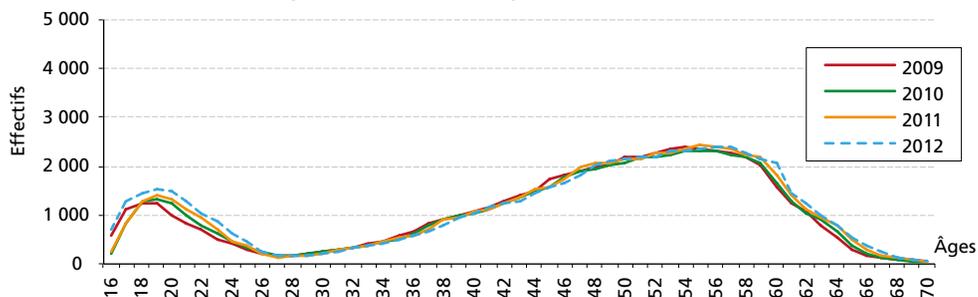


Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques. Champ : France entière. Agents non titulaires au 31 décembre de l'année.

⁶ Les agents de 50 ans et plus sont plus nombreux parmi les agents directement transférés aussi bien dans les départements que dans les régions. Au 1^{er} janvier 2009, la part des agents de 50 et plus chez les agents transférés était de 34 % dans les régions et de 38 % dans les départements.

Figures V 2.2-6 à 2.2-8 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique territoriale selon le statut (suite)

Figure V 2.2-8 : Autres catégories et statuts - FPT



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents relevant des autres catégories et statuts au 31 décembre de l'année.

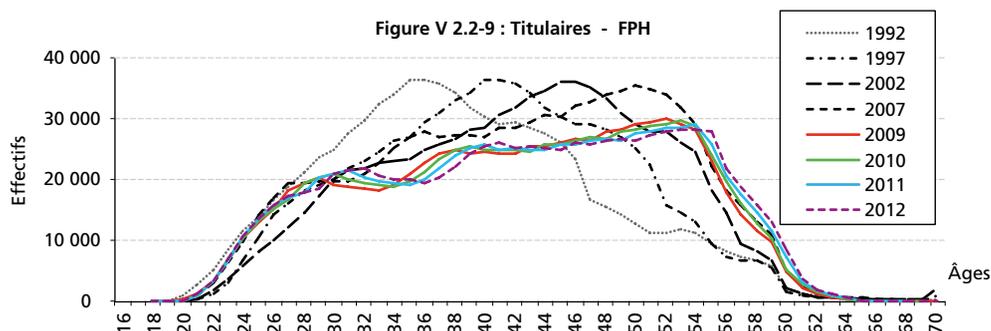
Note : La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

Dans la FPH, la succession des pyramides des âges des agents titulaires ressemble à celle de la FPE avec une bosse liée aux embauches du baby-boom et présente désormais, avec leur départ, une forme aplatie. Le pic correspondant à des générations nombreuses et âgées d'un peu plus de 50 ans (30,5 % des agents âgés de 50 ans et plus fin 2012) tend à se réduire, laissant augurer une progressive stabilisation du nombre des départs à la retraite dans les années à venir.

La pyramide des âges des agents non titulaires affiche une population nettement plus jeune, avec un pic autour de 24 ans (seulement 14,7 % des agents sont âgés de 50 ans et plus fin 2012). La pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts (comprenant notamment les médecins hospitaliers) laisse apparaître à la fois un pic autour de 26 ans et une part non négligeable d'agents âgés de 50 ans et plus (33,2 % fin 2012). La part des titulaires de la FPH quittant à l'âge de 60 ans en 2012 est de 26 % (parmi ceux âgés de 59 ans en 2011). Cette part a reculé sensiblement avec la réforme des retraites : elle était de 30 % en 2011 et de 46 % en 2010.

Figures V 2.2-9 à 2.2-11 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique hospitalière selon le statut

Figure V 2.2-9 : Titulaires - FPH

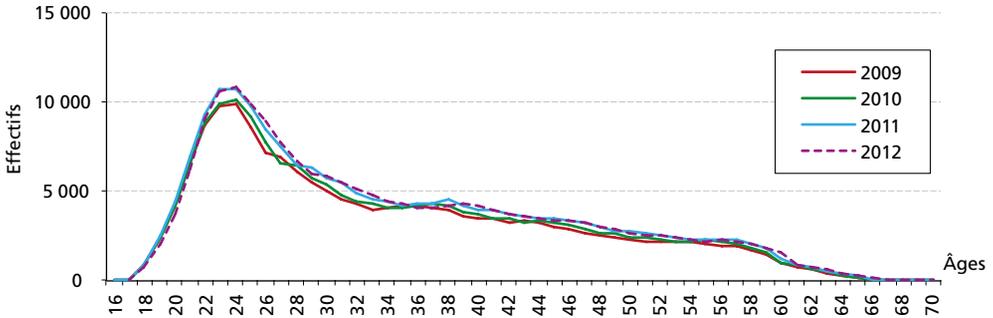


Sources : CNRACL jusqu'en 2007 ; SIASP, Insee à partir de 2009. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques. Champ : France entière. De 1992 à 1997, agents titulaires de la FPH (y compris élèves stagiaires) affiliés au 31 décembre de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures (CNRACL). A partir de 2009, agents titulaires (hors élèves stagiaires) au 31 décembre de l'année (SIASP, Insee).

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figures V 2.2-9 à 2.2-11 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique hospitalière selon le statut (suite)

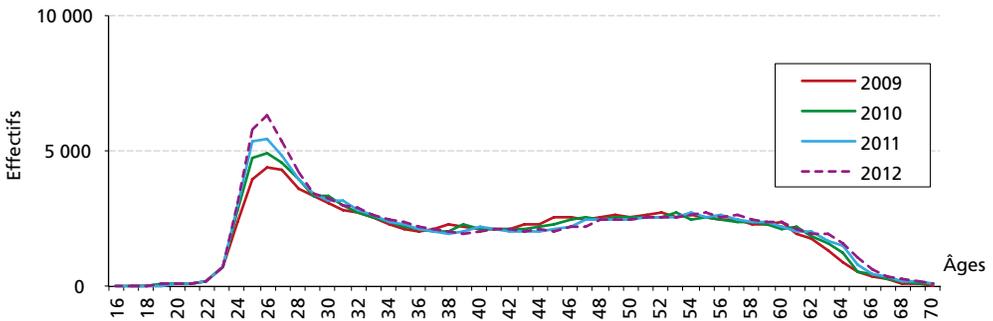
Figure V 2.2-10 : Non-titulaires - FPH



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents non titulaires au 31 décembre de l'année.

Figure V 2.2-11 : Autres catégories et statuts - FPH



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

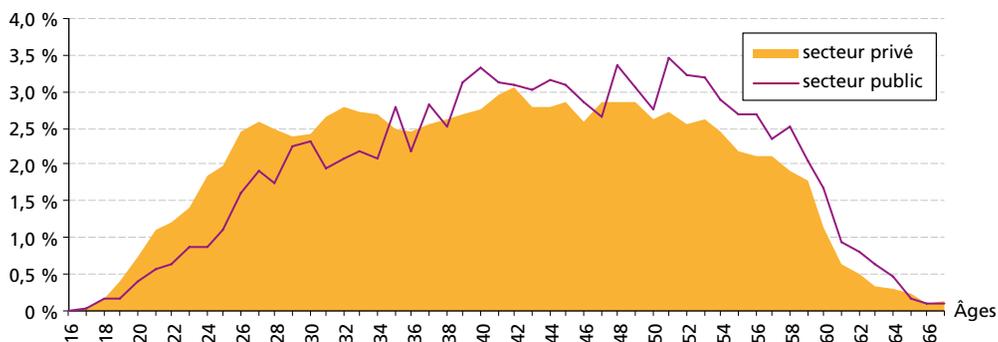
Champ : France entière. Agents relevant des autres catégories et statuts au 31 décembre de l'année.

Note : La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

Le profil par âge des secteurs public et privé indique une proportion de salariés de moins de 35 ans supérieure dans le secteur privé, alors qu'inversement, la proportion des salariés de 50 ans et plus est supérieure dans la fonction publique. Cette situation résulte du rythme des recrutements passés et départs à la retraite. Dans le privé, le recours à des dispositifs de préretraite (et de dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs), ainsi que des entrées plus précoces sur le marché du travail contribuent à diminuer le poids des plus âgés.

À la différence du privé, le système de la carrière dans la fonction publique conduit, en règle générale, à une plus grande stabilité de l'emploi et donc au maintien dans l'emploi des « seniors ». De plus, le niveau de diplôme des agents de la fonction publique, en moyenne plus élevé que celui des salariés du privé (en 2013, 46 % des agents en emploi dans la fonction publique ont un diplôme du supérieur contre 32 % pour ceux en emploi dans le secteur privé, voir fiche thématique 2.8), explique des entrées plus tardives dans la vie active, ce qui réduit d'autant le poids des jeunes.

Figures V 2.2-12 : Ventilation par âge des effectifs du secteur privé et de la fonction publique à la fin 2013



Source : enquête Emploi Insee, 4^{ème} trimestre 2013. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : salariés hors entreprises publiques, hors intérimaires, apprentis, contrats aidés et stagiaires.

Encadré 1 : Les effectifs des catégories actives dans les trois versants de la fonction publique

Le code des pensions pour les fonctionnaires civils de l'État et le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 pour la CNRACL (fonctionnaires territoriaux et hospitaliers) prévoient une ouverture anticipée des droits à la retraite pour les personnes ayant accompli au moins 17 ans de services actifs à l'âge de 52 ou 57 ans (la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites relève progressivement, en les majorant de deux ans, l'ensemble des bornes d'âge ainsi que les durées de services effectifs exigées). La notion de services actifs est liée à l'occupation d'un emploi présentant un « risque particulier » ou des « fatigues exceptionnelles », aux termes de l'article L 24 du code des pensions.

La détection des ayant-droit à la retraite anticipée au titre des catégories actives est relativement délicate. En effet, la source d'information utilisée (SIASP – Insee) permet seulement de repérer les agents occupant un emploi classé en catégorie active, sans garantie d'un départ à la retraite ultérieur en tant que tel, celui-ci étant conditionné par la durée de service. Il existe ensuite des problèmes inhérents à la source dans chaque versant de la fonction publique.

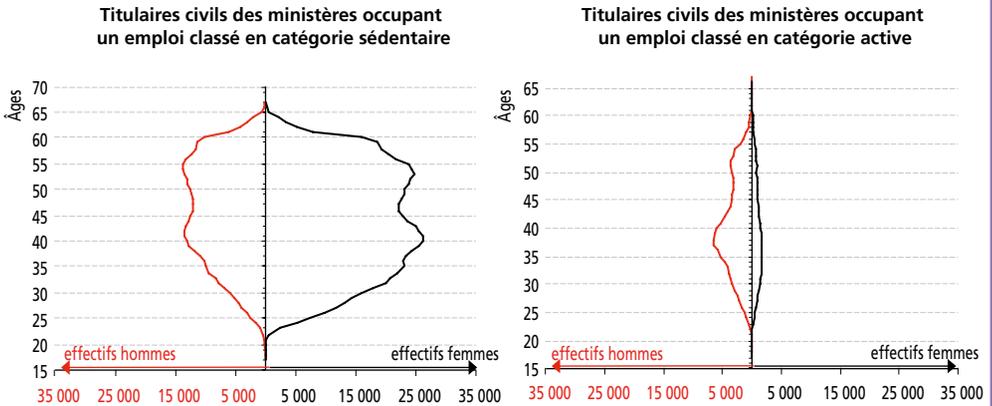
- Dans la **fonction publique de l'État**, les différentes catégories actives ont été identifiées parmi les titulaires civils des ministères à partir d'une liste de grades de la nomenclature des emplois de l'État (soit la NNE). Les grades NNE des agents des établissements publics administratifs (EPA) n'étant pas renseignés dans SIASP – Insee, ces agents sont automatiquement exclus de l'étude.

Dans certains cas, les effectifs n'ont pu être estimés (cas des personnels paramédicaux des hôpitaux militaires) ; dans d'autres cas, le chiffre fourni constitue une **estimation plafond** (pas de distinction possible au sein des contrôleurs des affaires maritimes et syndics des gens de mer des fonctions donnant lieu à un classement en catégorie active).

Dans les ministères, on estime à 161 600 le nombre d'agents titulaires civils occupant un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2012, soit 12,1 % de l'ensemble des agents titulaires civils des ministères, proportion stable par rapport à l'année précédente dans l'emploi des ministères. Parmi ces agents, la part des 50 ans et plus est de 17,3 %, en hausse comme pour l'ensemble des agents. Elle est de 35,2 % chez les titulaires civils occupant un emploi de catégorie sédentaire. Du fait de départs à la retraite généralement à 57 ans, voire 52 ans, la proportion d'agents de 50 ans et plus est mécaniquement plus faible au sein des catégories actives qu'au sein des catégories sédentaires.

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure V 2.2-13 : Pyramide des âges des titulaires civils des ministères avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2012



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques

Champ : agents titulaires civils des ministères au 31 décembre 2012.

Note de lecture : 161 600 agents titulaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2012, soit 12,1 % de l'ensemble des agents titulaires des ministères. Ces chiffres constituent une estimation plafond.

- Dans la **fonction publique territoriale**, les estimations des effectifs en catégorie active ne sont possibles que lorsqu'il existe une correspondance directe avec des grades disponibles dans SIASP-Insee, c'est-à-dire les sapeurs-pompiers professionnels et les agents de Police municipale.

La DGCL (Département des études et statistiques locales) estime cependant que les fonctionnaires territoriaux susceptibles d'occuper un emploi classé en catégorie active seraient de l'ordre de 5 à 10 % des effectifs.

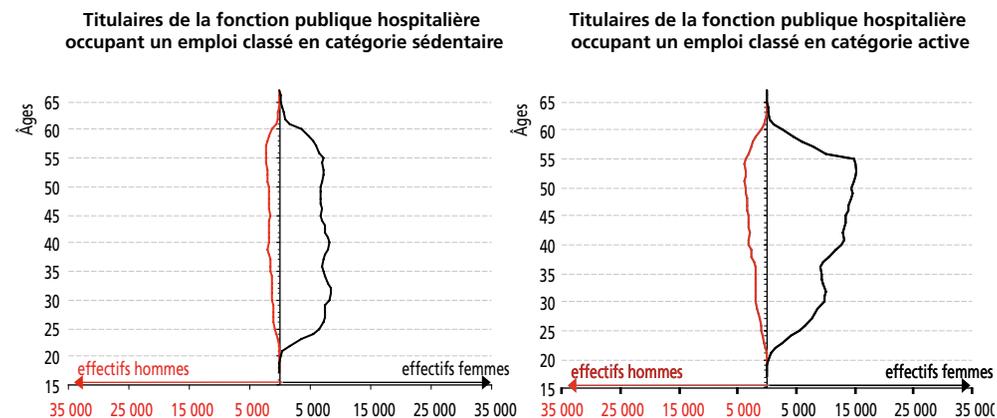
- Dans la **fonction publique hospitalière**, les différentes catégories actives ont été identifiées sur le champ des titulaires à partir d'une liste de grades de la nomenclature des emplois hospitaliers (NEH).

Le classement en catégorie active concerne essentiellement les personnels infirmiers et paramédicaux en contact avec les malades et les autres personnels hospitaliers (soit environ 416 500 agents⁷). Les effectifs des autres catégories actives sont plus difficiles à estimer précisément, compte tenu de l'impossibilité de distinguer au sein des différents grades, les fonctions ou emplois concernés par le classement en catégorie active. Là encore **les chiffres fournis constituent une estimation plafond.**

498 800 agents titulaires (hors médecins) occupaient un emploi classé en catégorie active au 31/12/2012, soit 60,1 % de l'ensemble des agents titulaires de la FPH, en recul de plus d'un point par rapport à 2011. La part des 50 ans et plus est plus importante chez les agents de catégorie active et ceux de catégorie sédentaire (respectivement 31,6 % et 28,8 %). Ce résultat transitoire provient du choix offert aux infirmières de garder leur « statut actif » en restant classé en catégorie B ou de passer en catégorie A avec perte du caractère de catégorie active. Parmi les personnes proches de la retraite, peu ont choisi de passer en catégorie A.

⁷ Cette estimation prend en compte le fait qu'au 1^{er} décembre 2010, environ la moitié des agents infirmiers ont d'ores et déjà choisi d'être reclassés en catégorie A, soit hors catégorie active.

Figure V 2.2-14 : Pyramide des âges des titulaires de la fonction publique hospitalière avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2012



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques

Champ : agents titulaires au 31 décembre 2012.

Note de lecture : 498 800 agents titulaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2012, soit 60,1 % de l'ensemble des agents titulaires. Ces chiffres constituent une estimation plafond.

Figure V 2.2-15 : Effectifs des titulaires occupant un emploi classé en catégorie active des trois versants de la fonction publique

Fonction publique de l'État	Effectifs au 31/12/2012	Remarques
Personnels actifs de la Police nationale	110 071	
Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire	21 564	
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	3 155	
Personnels de la surveillance des douanes	9 325	
Instituteurs ⁽¹⁾	4 862	
Agents d'exploitation des travaux publics de l'État	7 491	
Éducateurs et infirmiers de la protection judiciaire de la jeunesse	4 574	
Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires	n.d.	
Contrôleurs des affaires maritimes et syndics des gens de mer (certains emplois)	610	Impossibilité de distinguer dans la source les emplois en catégorie active
Fonction publique territoriale		
Agents des réseaux souterrains des égouts	n.d.	
Sapeurs pompiers professionnels	37 931	
Agents de salubrité	n.d.	
Agents de Police municipale	16 418	
Agents de surveillance de la Préfecture de Police ⁽²⁾	n.d.	
Agents d'entretien et agents techniques (certains emplois)	n.d.	
Fonction publique hospitalière		
Personnels infirmiers et personnels paramédicaux en contact avec les malades n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 37 de la loi 2010-751 du 5 juillet 2010	116 031	
Autres personnels hospitaliers (aides-soignants, agents de services hospitaliers)	300 473	
Assistants sociaux dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec les malades	4 908	Impossibilité de distinguer dans la source les emplois en contact avec les malades
Puéricultrices en fonction dans les services de pédiatrie n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 31 du décret n° 2010-1139 du 29 septembre 2010 (renoncement aux droits liés au classement dans la catégorie active) ⁽³⁾	9 125	Impossibilité de distinguer dans la source les services de pédiatrie
Maîtres ouvriers et ouvriers professionnels (certaines fonctions)	51 697	Impossibilité de distinguer dans la source les fonctions en catégorie active
Agents d'entretien (certaines fonctions)	16 304	Impossibilité de distinguer dans la source les fonctions en catégorie active
Agents de service mortuaire et de désinfection	241	

Source : SIASP, Insee. Traitements DGAFP, département des études et des statistiques ; DGCL.

Champ : France entière, agents titulaires civils au 31/12/2012.

n.d. : non disponible

(1) Corps de catégorie B mis en extinction par le décret du 23 décembre 2003 et remplacé progressivement par le corps de professeur des écoles (catégorie A).

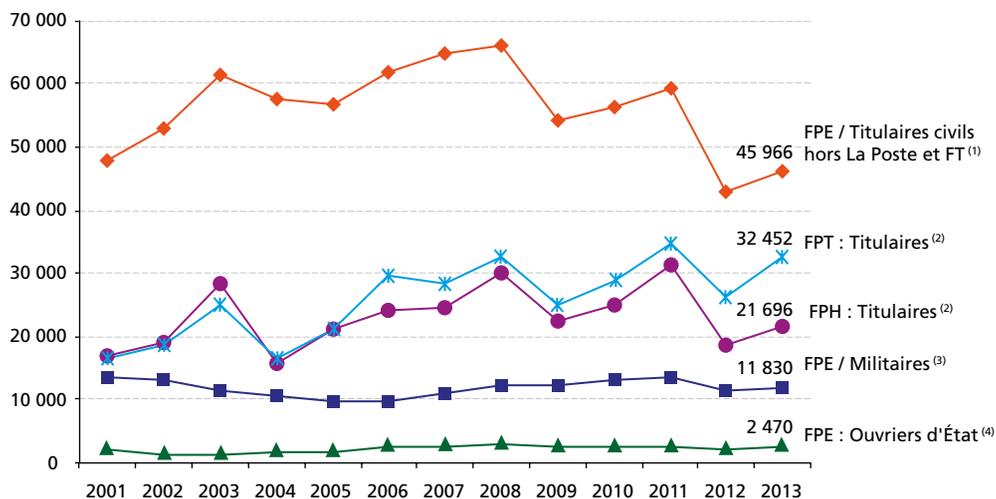
(2) Pour le suivi statistique de l'emploi et des salaires, les agents de la préfecture de police de Paris sont désormais classés dans la fonction publique de l'État. A l'occasion du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011, l'introduction du nouveau système d'information SIASP-Insee pour le décompte des effectifs des trois fonctions publiques a conduit à réviser les périmètres de chacun des versants de la fonction publique, à partir de la catégorie juridique de l'employeur. En revanche, il n'a pas été possible à ce stade d'identifier parmi les agents de la préfecture de police de Paris ceux classés en catégorie active.

(3) Droit d'option ouvert pendant une durée de six mois à compter du 1^{er} janvier 2012.

Le nombre de départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique est en hausse en 2013

Après avoir fortement baissé en 2012, en raison, d'une part, du décalage de l'âge légal de départ à la retraite, et, d'autre part, de la suppression depuis le 1^{er} janvier 2012 des départs anticipés des parents de trois enfants (voir encadré 4) ; le nombre de pensions de droit direct⁸ entrées en paiement en 2013 augmente dans les trois versants de la fonction publique. Fin 2012, dans la fonction publique de l'État, 46 000 nouvelles pensions ont été attribuées à des titulaires civils (hors La Poste et France Télécom), soit une hausse de +7,1 % par rapport à 2012, 11 800 à des militaires (soit +3,6 %) et 2 500 à des ouvriers d'État (soit +21,7 %). 32 500 nouvelles pensions ont été attribuées à des titulaires de la fonction publique territoriale (+22,8 % par rapport à 2012) et 21 700 à des titulaires de la fonction publique hospitalière (hors médecins hospitaliers, +15,9 % par rapport à 2012).

Figure V 2.2-16 : Flux annuels de pensions de droit direct entrées en paiement dans les trois fonctions publiques depuis 2001



Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL ; FSPOEIE. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

- (1) Les pensions de fonctionnaires de La Poste et France Télécom ne sont pas prises en compte.
- (2) Titulaires affiliés à la CNRACL, avec une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures.
- (3) Y compris soldes de réserve.
- (4) Pensions en titre définitif et pensions payées sous avance.

Après avoir été tirés à la baisse par les départs anticipés des parents de trois enfants en 2011, les âges moyens de mise en paiement de la pension avaient augmenté, pour les titulaires, de plus de deux ans entre 2011 et 2012 dans la FPE et la FPT et de 3 ans et demi dans la FPH. En 2013, par rapport à l'année précédente, les âges de liquidation augmentent nettement moins : entre 1 et 3 mois selon le versant de la fonction publique. Sur trois ans, cet âge s'est accru de moins d'un an et demi pour les ouvriers d'État et de 7 mois pour les militaires.

⁸ Pensions versées à un agent du fait de son activité professionnelle, par opposition aux pensions de réversion qui sont versées au conjoint ou aux enfants (orphelins) suite au décès du pensionné de droit direct.

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure V 2.2-17 : Âges moyens de départ à la retraite (pensions entrées en paiement en 2011, 2012 et 2013) y compris départ anticipé (en années)

			Âge moyen 2011	Âge moyen 2012	Âge moyen 2013
Fonction publique de l'État	Titulaires civils hors La Poste et France Télécom	Ensemble (hors départs pour invalidité)	58,8	60,9	61,1
		<i>dont catégories sédentaires</i>	59,8	62,0	62,1
		<i>dont catégories actives</i>	55,8	57,3	57,6
	Militaires	Ensemble (hors départs pour invalidité)	46,8	46,9	47,4
	Ouvriers d'État	Ensemble (y compris départs pour invalidité)	58,4	59,5	59,8
Fonction publique territoriale	Titulaires ⁽¹⁾	Ensemble (y compris départs pour invalidité)	58,9	61,2	61,3
		<i>dont catégories sédentaires</i>	61,5	62,1	62,2
		<i>dont catégories actives</i>	57,7	58,5	59,1
Fonction publique hospitalière	Titulaires ⁽¹⁾	Ensemble (y compris départs pour invalidité)	55,1	58,6	58,9
		<i>dont catégories sédentaires</i>	61,1	61,5	61,7
		<i>dont catégories actives</i>	57,1	57,7	57,7

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2011 et 2012 définitifs) ; CNRACL ; FSP0EIE. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) D'une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures.

Encadré 2 : La retraite des non-titulaires et l'Ircantec⁹

Le nombre de nouveaux pensionnés à l'Ircantec en 2013 est de 151 595 (pensions de droit direct dans le régime salarié), un nombre en nette hausse par rapport à 2012 (129 793).

Le régime couvre un champ très étendu puisqu'il s'adresse à :

- l'ensemble des agents non titulaires de la fonction publique de l'État (FPE) et des fonctions publiques territoriales (FPT) et hospitalières (FPH), dont les médecins hospitaliers ;
- les agents titulaires à temps non complet des collectivités locales qui ne relèvent pas de la CNRACL (travaillant moins de 28 heures par semaine) ainsi que les agents titulaires sans droit à pension (TSD), qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auprès duquel ils étaient affiliés ;
- les agents non titulaires des établissements publics à caractère industriel et commercial, ainsi que les agents salariés d'entreprises publiques ou semi-publiques telles que La Poste, les industries électriques et gazières, la Banque de France ainsi que des associations.

Les élus locaux sont affiliés à l'Ircantec mais disposent d'un régime spécifique. Excepté pour le régime des élus, la pension de l'Ircantec intervient en complément de la pension versée par le régime général. Contrairement aux régimes de titulaires, l'Ircantec est un régime par points.

Les durées de cotisation à l'Ircantec sont dans de nombreux cas relativement courtes : 6 ans en moyenne pour les pensions attribuées en 2013 et moins de 3 ans dans la moitié des cas. Il s'agit d'un régime de passage pour la majorité de ses affiliés : aux 2,8 millions d'actifs cotisants qui y sont affiliés s'ajoutent environ 12,6 millions d'anciens salariés y ayant acquis des droits mais n'y cotisant plus. Actuellement, plus d'un affilié sur trois n'a pas liquidé ses droits à l'âge de 70 ans : ce sont des affiliés qui ont accumulé peu de droits. Cependant l'amélioration de l'information apportée aux actifs devrait progressivement faire diminuer ce taux.

Pour les pensionnés Ircantec ayant liquidé en 2013, l'étude portant sur leurs différentes périodes de cotisation à l'Ircantec et sur les employeurs correspondants a été actualisée et poursuivie (par l'Ircantec et la DGAFP). Il en ressort que 91 % des pensionnés de l'Ircantec ayant liquidé en 2013 ont cotisé au moins une fois dans leur carrière dans le périmètre de la fonction publique en tant qu'agent non titulaire (ou titulaire dans certains cas). 43% relevaient de la FPE pour leur dernière période de cotisation dans la fonction publique, 40% de la FPT et 17% de la FPH.

⁹ Cet encadré a été réalisé en collaboration avec Philippe Micallef (Ircantec).

29 % des pensionnés de l'Ircantec ayant liquidé en 2013 ont cotisé dans le champ fonction publique plus de 5 ans, dont 9 % entre 10 et 20 ans, 4 % entre 20 et 30 ans et 3 % plus de 30 ans. 15 % des nouveaux pensionnés de l'Ircantec ont quitté la fonction publique depuis moins d'un an, tandis que 35 % l'ont quittée depuis plus de 30 ans.

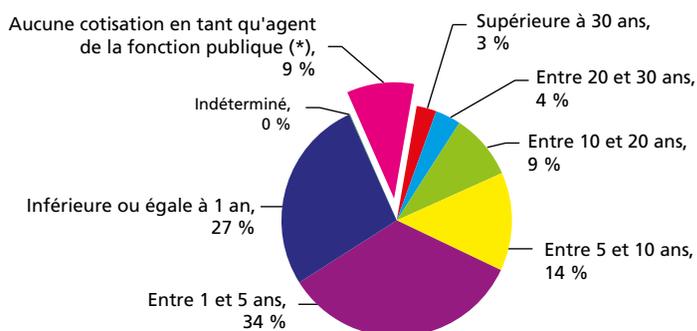
En 2013, 30 % des nouveaux pensionnés ayant cotisé dans le champ fonction publique et encore en poste moins d'un an avant l'entrée en paiement de leur pension relevaient de la FPE pour leur dernière période de cotisation, 52 % relevaient de la FPT et 18 % de la FPH. Ceux ayant travaillé dans la FPT sont plus fréquemment en poste au moment de l'entrée en paiement de leur pension Ircantec (22 % des nouveaux retraités de la FPT, contre 12 % pour la FPE et 18 % pour la FPH).

Parmi l'ensemble des nouveaux pensionnés ayant cotisé dans le champ fonction publique, 89 % avaient un statut de non-titulaire (la grande majorité) ou de titulaire à temps incomplet sur leur dernière période de cotisation, 8 % un statut de titulaire sans droit à pension, et 3 % un statut de médecin.

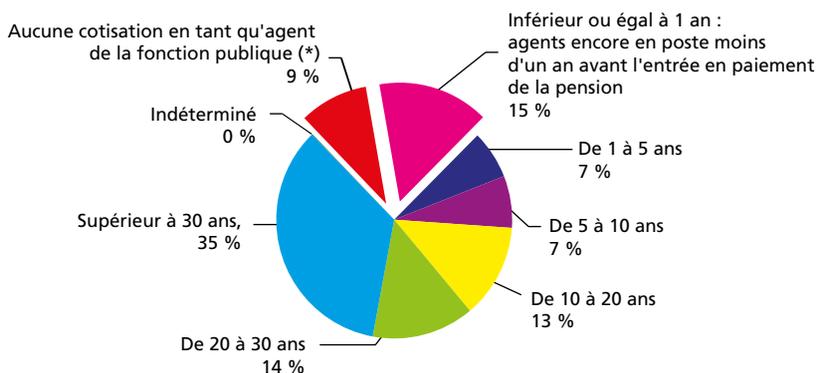
Figures V 2.2-18 et V 2.2-19 : Répartition des pensionnés du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2013

[en années]

1) la durée de cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique



2) le délai écoulé depuis la dernière cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique



Source : Ircantec. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(*) Ces pensionnés ont cotisé à l'Ircantec uniquement au sein du secteur semi-public (La Poste, industries électriques et gazières, Banque de France, audiovisuel, associations, etc.).

Note : seules les durées de cotisation correspondant à des employeurs relevant de la fonction publique ont été prises en compte. La borne supérieure de chaque intervalle est incluse.

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure V 2.2-20 : Répartition des pensionnés du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2013 selon le statut et la fonction publique d'appartenance

	Total	en %	FPE	FPT	FPH
Pensionnés de l'Ircantec dont la pension est entrée en paiement en 2012 :	151 595	100 %			
- dont pensionnés encore en poste dans la fonction publique moins d'un an avant l'entrée en paiement de la pension ⁽¹⁾ :	23 097	15 %	7 097	11 911	4 089
non-titulaire	20 129	13 %	7 043	10 644	2 442
titulaire à temps incomplet ⁽²⁾	1 127	1 %		1 127	
titulaire sans droit à pension	140	0 %	41	83	16
médecin (hospitalier ou hors établissement hospitalier)	1 701	1 %	13	57	1 631
- dont pensionnés ayant cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique mais plus en poste moins d'un an avant l'entrée en paiement de la pension :	114 097	75 %	51 607	43 427	19 063
non-titulaire ou titulaire à temps incomplet ⁽²⁾	101 490	67 %	45 715	41 501	14 274
titulaire sans droit à pension	10 142	7 %	5 715	1 700	2 727
médecin (hospitalier ou hors établissement hospitalier)	2 465	2 %	177	226	2 062
- dont pensionnés n'ayant jamais cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique ⁽³⁾	14 288	9 %			
- Indéterminé	113	0 %			

Source : Ircantec. Traitement Ircantec et DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Délai écoulé entre la dernière période de cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique et l'entrée en paiement de la pension Ircantec inférieur ou égal à 1 an.

(2) Les titulaires à temps incomplet (moins de 28 h hebdomadaire) relèvent de l'Ircantec. Aucun titulaire à temps incomplet n'est présent dans la FPE.

(3) Ces pensionnés ont cotisé à l'Ircantec uniquement au sein du secteur semi-public (La Poste, industries électriques et gazières, Banque de France, audiovisuel, associations, etc.).

Progression du nombre de nouvelles pensions civiles des ayants droit au Service des retraites de l'État en 2013¹⁰.

Plus de 93 000 nouvelles pensions de fonctionnaires civils ou militaires, ayants droit ou ayants cause (*voir définitions*), sont entrées en paiement en 2013, contre 86 000 nouvelles pensions en 2012 et 111 000 en 2003, soit respectivement une augmentation de 8 % et une baisse de 2 % en moyenne annuelle.

La hausse du volume de nouvelles pensions par rapport à l'an dernier est principalement due aux pensions d'ayants droit entrées en paiement en 2013 (respectivement + 13 % pour les civils et + 4 % pour les militaires).

Pour les ayants droit, ce sont ainsi près de 56 000 pensions civiles et plus de 11 800 pensions militaires qui sont entrées en paiement en 2013. Le nombre des pensions civiles d'ayants cause nouvellement entrées en paiement est stable, le nombre des pensions militaires d'ayants cause a légèrement diminué par rapport à l'an dernier (environ - 1 %).

Fin 2013, plus de 2,3 millions de pensions civiles (hors la Poste et France Télécom) et militaires de retraite sont en paiement. Leur nombre a progressé de 1 % entre 2012 et 2013. Plus des trois quarts du stock de pensions en paiement sont des pensions civiles, réparties en 1 493 000 pensions d'ayants droit et 305 000 pensions d'ayants cause. Les pensions militaires concernent près de 550 000 pensions.

¹⁰ La partie sur le service des retraites de l'État a été rédigée en collaboration avec Frédérique Mercier (SRE). Les chiffres de ce paragraphe portent sur l'intégralité du régime (y compris La Poste et France Télécom).

Les pensions de l'Éducation Nationale et les pensions militaires représentent respectivement environ 38 % et 23 % des pensions (ayants droit et ayants cause).

Le montant des pensions payées en 2013 s'est élevé à 40 501 millions d'euros pour les pensions civiles et 9 533 millions d'euros pour les pensions militaires.

Importante hausse du nombre des nouveaux pensionnés à la CNRACL en 2013¹¹ liée aux départs anticipés pour carrières longues

Après une baisse sensible (-27,8 %) de l'effectif des nouveaux pensionnés entre 2011 et 2012, la CNRACL a octroyé, en 2013, 63 874 nouvelles pensions (droits directs et droits dérivés), soit une hausse de 17,2 % par rapport au flux observé en 2012 (+42,5 % par rapport à 2002). Cette évolution est essentiellement due à l'augmentation de l'effectif du flux des pensionnés de droit direct (+20 % en 2012).

Ces fluctuations importantes trouvent leur origine dans les mesures prises ces dernières années dans le cadre des réformes des retraites. Parmi ces mesures peuvent être cités le décalage de l'âge légal de départ à la retraite (9 mois en 2012, 14 mois en 2013), la fermeture du dispositif de départ anticipé des fonctionnaires parents de trois enfants et l'assouplissement des conditions pour bénéficier du dispositif de départ anticipé pour carrière longue.

2013 se caractérise par une augmentation sensible des départs au titre du dispositif « carrière longue », conséquence de la réforme 2010 et de l'assouplissement des conditions en 2012 : un peu plus de 10 000 départs observés, soit quatre fois plus qu'en 2011.

Ces évolutions réglementaires ont également un impact sur l'âge moyen au départ. En effet, après avoir dépassé, pour la première fois en 2012, la barre des 60 ans, l'âge moyen à la radiation des cadres des départs pour ancienneté s'établit à 60,4 ans en 2013. Il était de 57,1 ans en 2002.

Au sein de la fonction publique territoriale, 32 452 départs à la retraite de droit direct ont été constatés en 2013 (contre 26 418 en 2012 et 18 568 en 2002), dont 10 % en invalidité. Près d'un pensionné sur quatre est parti au titre du dispositif carrière longue.

La distinction par sexe montre une prépondérance des femmes (54 %) mais avec une répartition très différente selon le type de départ. En effet, 98,5 % des départs pour motifs familiaux (7 % de l'ensemble des départs) concernent des femmes, alors qu'elles représentent seulement un départ anticipé sur trois dans le cadre du dispositif carrière longue.

L'âge moyen de jouissance de la pension est de 60,8 ans pour l'ensemble des départs de droit direct. Il augmente très légèrement par rapport à 2012 en raison, principalement, du décalage de l'âge légal de départ à la retraite (9 mois en 2012 et 14 mois en 2013).

Le taux moyen de liquidation hors décote et surcote des nouveaux pensionnés territoriaux s'établit à 52,2 %. La proportion des pensions au taux plein est de 13,6 % et celle des pensions relevées au minimum garanti s'élève à 31,6 %. Au final, les nouveaux pensionnés territoriaux perçoivent une pension moyenne mensuelle de 1 233 euros, pour une durée moyenne de cotisation de 113,4 trimestres (avant écrêtement et y compris bonifications). Parmi les pensionnés de droit direct, 7,1 % se voient appliquer une décote avec un taux moyen de décote de 8,2 %. Cette minoration de pension ne concerne ni les invalides, ni les retraités dont la pension est relevée au minimum garanti. En 2013, 6 402 pensions territoriales de droit dérivé¹² sont entrées en paiement, dont 20,4 % suite à des décès d'agents en activité.

¹¹ La partie concernant la CNRACL a été rédigée en collaboration avec Loïc Gautier (CNRACL).

¹² Pensions de droit dérivé : pensions de droit indirect ou pensions de réversion.

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Concernant la fonction publique hospitalière, 21 696 départs à la retraite de droit direct sont entrés en paiement en 2013 (contre 18 719 en 2012 et 19 057 en 2002), dont 7,9 % en invalidité. Le personnel féminin est largement majoritaire dans cette fonction publique, et concentre 78,2 % de l'ensemble des départs et quasiment la totalité des départs anticipés pour motifs familiaux (lesquels représentent 11,5 % de l'ensemble des départs). De par une forte proportion d'emplois classés en catégorie active, seulement 46 % des départs s'effectuent à 60 ans ou plus. L'âge moyen de jouissance de la pension s'établit à 58,9 ans pour les pensionnés au titre de l'ancienneté ou pour motifs familiaux et 58,6 ans en prenant en compte les départs pour invalidité.

Les nouveaux pensionnés, dont le taux moyen de liquidation hors décote et surcote s'élève à 60,8 %, sont 16,2 % à recevoir une pension relevée au minimum garanti et 15,9 % à percevoir une pension à taux plein. La pension moyenne mensuelle s'élève à 1 480 euros, dont près de 6 % d'avantages accessoires¹³, pour une durée moyenne de cotisation de 121,6 trimestres (avant écrêtement et y compris bonifications). Parmi les pensionnés de droit direct, 10,1 % se voient appliquer une décote avec un taux moyen de décote de 8,5 %. Cette minoration de pension ne concerne ni les invalides ni les retraités dont la pension est relevée au minimum garanti.

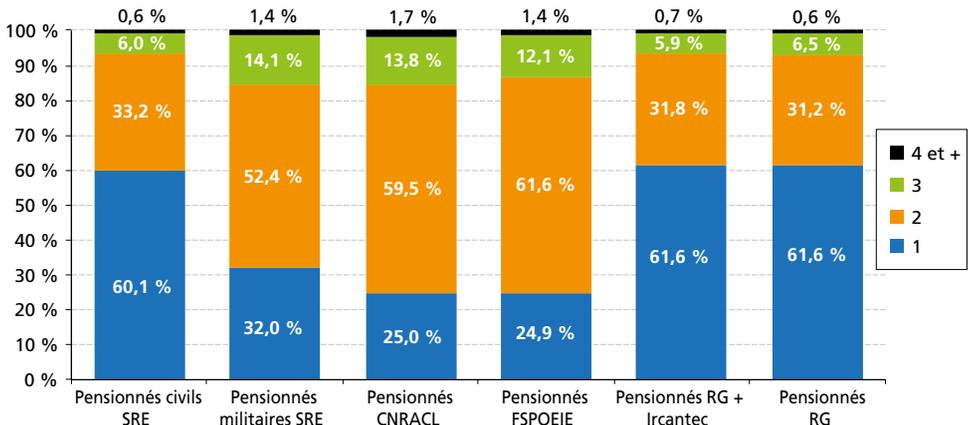
En 2013, 3 324 pensions de droit dérivé ont été concédées dans la fonction publique hospitalière, dont 16,4 % suite à des décès d'agents en activité

Encadré 3 : État des lieux des polypensionnés de la fonction publique

Par définition, un individu est dit polypensionné lorsqu'il perçoit plusieurs pensions de différents régimes de retraite de base. En 2008, d'après l'échantillon interrégimes de retraités (EIR), la proportion de polypensionnés, parmi les pensionnés âgés de 60 ans ou plus des différents régimes, est de 68 % dans le régime des pensions militaires de retraite, de 75 % à la CNRACL et au FSPOEIE, contre 40 % dans le régime des pensions civiles de retraite de l'État et 38 % à l'Ircantec. À titre de comparaison, la proportion de polypensionnés est de 38 % parmi les pensionnés du régime général.

Un agent non titulaire de la fonction publique est susceptible d'occuper différents emplois sous différents statuts durant sa carrière. Cependant, du fait du périmètre très large du régime général auquel est associé le régime complémentaire de l'Ircantec, un agent a plus de chances d'avoir toujours occupé des emplois, que ce soit dans le public ou le privé, relevant de ce régime de base. Ainsi, la proportion de polypensionnés parmi les pensionnés de l'Ircantec est, au final, inférieure à celle des autres régimes.

Figure V 2.2-21 : Nombre de pensions de retraite dans un régime de base



Source : EIR 2008, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : pensionnés des différents régimes de retraite âgés de 60 ans ou plus.
SRE : service des retraites de l'État. RG : régime général.

13 Avantage accessoire : avantage complémentaire à l'avantage principal (pension de base ou pension de réversion) correspondant à des majorations (pour enfants, pour charge d'enfants, pour conjoint à charge, pour tierce personne, etc.).

Dans le tableau suivant figure, pour chaque régime de retraite, la part des pensionnés de 60 ans ou plus bénéficiant également d'une pension de tel ou tel autre régime. Une proportion importante des pensionnés du SRE, de la CNRACL et du FSPOEIE cumule également une pension du régime général (36 % des pensionnés civils de l'État, 57 % des pensionnés militaires, et près de 70 % des pensionnés de la CNRACL et du FSPOEIE). Environ 10 % des pensionnés militaires perçoivent, outre leur pension militaire, une pension civile de l'État, une pension de la CNRACL ou une pension du FSPOEIE. Aucun pensionné ne cumule une pension civile de l'État et une pension CNRACL, étant donné qu'une pension unique est versée par le dernier des deux régimes auquel l'agent a été affilié.

Entre 6 % et 10 % des pensionnés des régimes de retraite des titulaires des trois fonctions publiques, des militaires et des ouvriers d'État perçoivent en parallèle une pension de l'Ircantec, malgré la possibilité de valider sous certaines conditions les services effectués en tant qu'agent non titulaire. Une proportion non négligeable de pensionnés, allant de 7 % (parmi les pensionnés civils de l'État) à 18,7 % (parmi ceux de l'Ircantec) bénéficie également d'une pension auprès de la Mutualité sociale agricole (MSA).

Figure V 2.2-22 : Part des pensionnés des régimes de la fonction publique bénéficiant de différentes pensions

Part des pensionnés de chacun des régimes ayant :	Pensionnés civils de l'État	Pensionnés militaires de l'État	Pensionnés de la CNRACL	Pensionnés du FSPOEIE	Pensionnés de l'Ircantec
- une pension du régime général	36,1 %	57,3 %	71,2 %	68,2 %	100,0 %
- une pension civile de l'État	100,0 %	6,7 %	0,0 %	0,1 %	5,7 %
- une pension militaire de l'État	1,2 %	100,0 %	0,5 %	4,1 %	1,1 %
- une pension de la CNRACL	0,0 %	1,6 %	100,0 %	0,0 %	4,4 %
- une pension du FSPOEIE	0,0 %	1,3 %	0,0 %	100,0 %	0,5 %
- une pension de la MSA	7,0 %	9,6 %	15,5 %	13,2 %	18,7 %
- une pension d'un autre régime	2,8 %	9,0 %	5,5 %	5,5 %	15,6 %
- une pension de l'Ircantec	6,3 %	7,2 %	9,2 %	9,4 %	100,0 %

Source : EIR 2008, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : pensionnés des différents régimes de retraite âgés de 60 ans ou plus.

Lecture : 36,1 % des pensionnés civils de l'État de 60 ans ou plus perçoivent une pension du régime général.

Selon une étude de la Drees¹⁴ menée à partir de l'échantillon interrégimes de retraités 2008 (EIR), le montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct perçu par les fonctionnaires civils de l'État unipensionnés est supérieur à celui des polypensionnés (2 012 euros, contre 1 840 euros). L'écart s'inverse en ce qui concerne les pensionnés de la CNRACL (1 402 euros pour les polypensionnés, contre 1 258 euros pour les unipensionnés), et se creuse pour les pensionnés militaires (2 415 euros pour les polypensionnés, contre 1 583 euros pour les autres). A noter que les montants mensuels moyens des pensions perçus par les hommes sont supérieurs à ceux concédés aux femmes tous régimes de la fonction publique confondus (voir FT 5.3).

¹⁴ Les données de ce paragraphe portent sur l'ensemble des bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct dans un régime de base, nés en France ou à l'étranger, résidents en France entière ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2008. Source : « Les retraités et les retraites en 2009 », Études et statistiques, Drees, juin 2011.

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Parmi les titulaires, les départs à la retraite avant l'âge de 60 ans concernent d'abord les catégories actives

Fin 2013, parmi les départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux (y compris les départs pour motif d'invalidité), une proportion importante des départs à la retraite avant l'âge de 60 ans concerne davantage les titulaires de la FPH (54,3 % dont 86,3 % d'agents en catégorie active) et de la FPE (24,2 % dont 74,3 % d'agents en catégorie active) que ceux de la FPT (18,3 % dont 20,7 % d'agents en catégorie active).

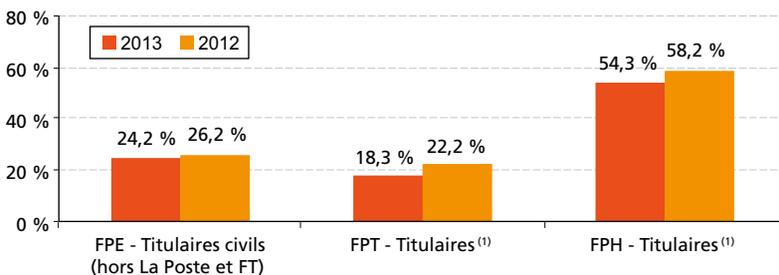
Parmi l'ensemble des pensions de titulaires entrées en paiement en 2013, seule 6,6 % concernaient des personnels en catégorie active dans la FPT contre 22,0 % dans la FPE et 60,4 % dans la FPH. A la fin 2013, dans les trois versants de la fonction publique, ces personnels partent en moyenne après 57 ans.

Dans la FPE et la FPT, les départs à la retraite anticipés sont majoritairement dus à d'autres dispositifs, notamment les départs pour carrières longues (respectivement : 11,0 % et 23,7 % de l'ensemble des départs), pour invalidité (respectivement : 5,8 % et 10,0 %) ou encore pour des motifs familiaux (7,4 % et 7,0 %).

En 2013, avec l'extension du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue, la part de ce type de départ est en nette augmentation dans les trois versants par rapport à 2012 : ils représentent 11,0 % du flux des départs de titulaires de la FPE (5,9 % en 2012 et 1,3 % en 2011), 23,7 % dans la FPT (15 % en 2012 et 6,1 % en 2011) et 23,7 % dans la FPH (6,7 % en 2012 et 1,8 % en 2011). Les départs pour carrières longues représentent, en outre, 10,2 % parmi les départs d'ouvriers d'État (contre 20,1 % en 2012 et 8,8 % en 2011).

Avec la suppression des départs anticipés des parents de trois enfants, les départs pour motifs familiaux en 2012 continue de baisser. Fin 2013, ils ne représentent plus que 7,4 % du flux de départ des titulaires de la FPE (8,4 % en 2012 et 24,2 % en 2011), 7,0 % du flux de départ des titulaires de la FPT (8,7 % en 2012 et 25,7 % en 2011) et 11,5 % des titulaires de la FPH (13,6 % en 2012 et 38,8 % en 2011).

Figure V 2.2-23 : Part des agents titulaires, dont la pension est entrée en paiement en 2013, partant avant l'âge de 60 ans [en %]



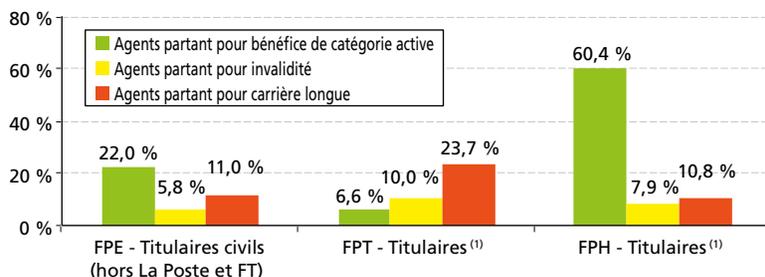
Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2013 définitifs) ; CNRACL. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) D'une durée de travail hebdomadaire d'au minimum 28 heures.

Note : le pourcentage est exprimé par rapport à l'ensemble des départs y compris pour invalidité.

Lecture : en 2013 dans la FPT, 18,3 % des titulaires sont partis à la retraite avant l'âge de 60 ans.

Figure V 2.2-24 : Part des agents titulaires dont la pension est entrée en paiement en 2013, selon différents types de départ



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2013 définitifs) ; CNRACL. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) D'une durée de travail hebdomadaire d'au minimum 28 heures.

Note : le pourcentage est exprimé par rapport à l'ensemble des départs y compris pour invalidité.

Lecture : en 2013 dans la FPT, 6,6 % des agents sont partis suite à au moins 15 ans et 9 mois de services actifs, 10,0 % sont partis pour invalidité et 23,7 % sont partis pour carrière longue.

Encadré 4 : Les différents types de départs anticipés dans la fonction publique

• Les départs anticipés de parents de trois enfants

Les conditions de départ anticipé pour motifs familiaux chez les agents ayant quinze ans de services effectifs recouvrent trois cas : soit trois enfants vivants ou élevés pendant neuf ans, soit un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité de plus de 80 %, soit un conjoint invalide. Ce type de départ concerne principalement des femmes. Depuis le 1^{er} janvier 2012, le dispositif de départ anticipé des fonctionnaires parents de trois enfants ayant quinze années de services effectifs est fermé. Le droit au départ anticipé est resté acquis pour les parents remplissant les conditions de parentalité et d'ancienneté avant le 1^{er} janvier 2012 (voir encadré 5).

• Les départs anticipés pour carrières longues

Ce dispositif, introduit par la réforme des retraites de 2003, permettait de partir au plus tôt à 59 ans jusqu'au 1^{er} juillet 2006 et 58 ans sur la deuxième moitié de 2006. A partir du 1^{er} janvier 2008, un départ à 56 ans ou 57 ans était possible si un certain nombre de conditions de durée de carrière était rempli. Depuis le 2 juillet 2012, ce dispositif est assoupli en permettant aux agents qui ont commencé à travailler avant 20 ans et ayant les années de cotisation requises pour liquider une retraite à taux plein (41 ans pour les personnes qui atteignent 60 ans en 2012) de partir à la retraite à 60 ans. Ces départs concernent majoritairement des hommes.

Le décret n° 2014-350 du 19 mars 2014 portant application de la loi n° 2014-40 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a élargi le champ des trimestres « réputés cotisés » pour le bénéfice de la retraite anticipée pour carrière longue. Ainsi, depuis le 1^{er} avril 2014, certains trimestres (chômage, invalidité, maternité) peuvent être pris en compte dans la durée de cotisation nécessaire pour pouvoir partir à la retraite.

Qui est concerné ?

• Les départs pour invalidité

Les fonctionnaires dont l'invalidité ne permet plus d'exercer leurs fonctions sont placés en retraite pour invalidité quel que soit leur âge et leur durée de service.

• Les catégories actives dans la fonction publique

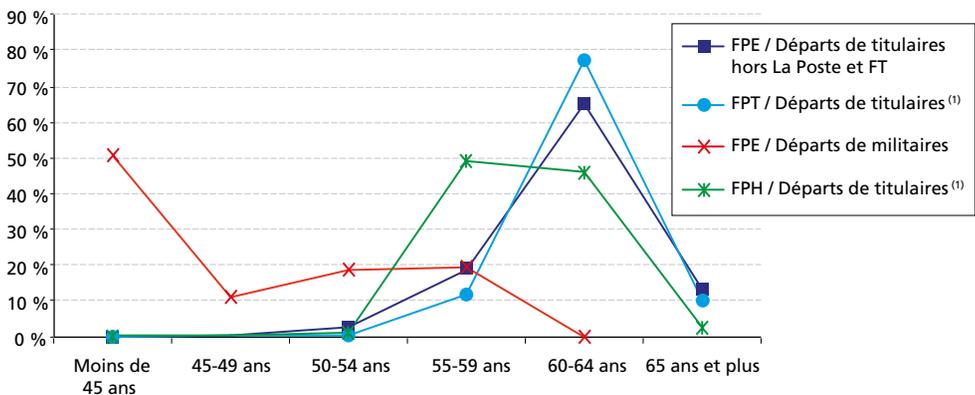
Dans la fonction publique de l'État et selon l'article L 24-I-1° du Code des pensions civiles et militaires, sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles (les autres catégories d'emplois étant qualifiées de sédentaires). La nomenclature de ces emplois est établie par décret en Conseil d'État. Les personnels ayant accompli au moins dix-sept ans de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite dès l'âge de 57 ans (au lieu de 62 ans), et 52 ans pour certaines professions (du domaine de la sécurité, essentiellement).

La réforme de 2010 a progressivement relevé de 55 à 57 ans l'âge de départ à la retraite pour les fonctionnaires appartenant à la catégorie active ainsi que les durées de services effectués (voir tableau « catégorie active » de la Fiche thématique 5.1). Dans les ministères, 161 700 agents titulaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2012, soit 12,1 % de l'ensemble des agents titulaires civils des ministères, appartenant principalement au ministère de l'Intérieur (61,1 %) et au ministère de la justice (16,2 %). Dans la fonction publique territoriale, le classement en catégorie active concerne quelques corps, comme par exemple les sapeurs-pompiers professionnels, représentant entre 5 % et 10 % de l'effectif total. Dans la fonction publique hospitalière, environ les deux tiers des effectifs (hors médecins) relèvent d'un corps classé en catégorie active. Il s'agit principalement des personnels paramédicaux en contact avec les malades.

• Le cas particulier des militaires

Au 1^{er} janvier 2014, les militaires peuvent partir à la retraite après 16 ans et 7 mois de services (militaires du rang et sous-officiers) ou 26 ans et 7 mois de services (officiers de carrière). A partir de 2015, ces durées sont portées respectivement à 17 et 27 ans. Toutes catégories confondues, l'âge moyen du départ à la retraite des militaires était de 44,5 ans en 2013 (53,3 ans pour les officiers, 46,9 ans pour les sous-officiers et 32,2 ans pour les caporaux et soldats).

Figure V 2.2-25 : Ventilation des pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2013 selon l'âge de liquidation (hors départs pour invalidité)



Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2013 définitifs) et CNRA. Traitement DGAFI, département des études et des statistiques.

(1) D'une durée de travail hebdomadaire d'au minimum 28 heures.

Encadré 5 : Les principaux points des réformes des retraites de 2003 à 2014**Les principaux points de la réforme de 2003 pour les agents titulaires de la fonction publique**

La promulgation de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a instauré un nouveau mode de calcul des pensions des fonctionnaires (voir schéma dans la Fiche thématique 5.3), avec une entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2004. Les principaux points sont notamment les suivants :

- l'alignement de la durée de cotisation du régime des fonctionnaires, nécessaire pour avoir une retraite au taux plein, sur celle applicable dans le régime général;
- l'instauration progressive d'une décote, lorsque la durée d'assurance tous régimes est inférieure à une durée de référence de 160 trimestres en 2008 et d'une surcote, dès lors que cette durée d'assurance est supérieure à la durée de référence ;
- les paramètres de calcul de la retraite dépendent désormais de l'année d'ouverture des droits, à savoir l'année où l'agent remplit les conditions d'âge et/ou de durée de services nécessaires à son admission à la retraite ;
- une modification du calcul de minimum garanti.

La réforme de 2003 a également ouvert la possibilité de partir à la retraite avant 60 ans pour les individus ayant commencé leur carrière de manière précoce (dispositif dit de « carrière longue »). L'indexation des retraites a aussi été revue, avec une indexation non plus sur l'évolution des salaires mais sur celle des prix hors tabac. Un régime additionnel de retraite a également été créé pour les agents titulaires. Les cotisations sont assises sur les primes non soumises à cotisation pour pension (dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut). Un droit à l'information a été instauré pour l'ensemble des retraités, concernant leur retraite, avec la mise en place d'une information régulière des actifs concernant leur future retraite, à partir du relevé de situation individuelle (RSI), répertoriant l'ensemble des périodes de cotisation, et l'estimation individuelle globale (EIG), reprenant l'estimation du montant total de la retraite en fonction de l'âge de cessation d'activité.

Le rendez-vous sur les retraites de 2008

Les principales mesures portant sur les régimes de fonctionnaires ont été les suivantes :

- confirmation de l'allongement au fil des générations de la durée d'assurance exigée pour le taux plein de 40 ans en 2008 à 41 ans en 2012 ;
- le taux de surcote évolue de 0,75 % à 1,25 % par trimestre à compter du 1^{er} janvier 2009 et les conditions pour bénéficier de la surcote sont alignées sur le régime général ;
- à partir de 2009, la revalorisation des pensions intervient chaque année au 1^{er} avril, de façon à prendre en compte l'inflation réelle constatée pour l'année précédente ;
- le cumul emploi-retraite n'est plus soumis à une condition de cumul, mais à la condition que l'assuré ait liquidé intégralement sa retraite en ayant rempli les conditions requises pour bénéficier du taux plein ;
- assouplissement des limites d'âge pour les catégories « actives », qui pourront poursuivre leur activité jusqu'à 65 ans ;
- extinction progressive de l'indemnité temporaire de retraite, qui consiste en une majoration de retraite pour les anciens fonctionnaires de l'État ou militaires résidant dans certains départements ou territoires d'Outre-mer.

La réforme de l'Ircantec de 2008

La réforme, conduite en 2008 en concertation avec les partenaires sociaux, a porté à la fois sur les paramètres et la gouvernance du régime, afin d'en assurer la pérennité sur le long terme. D'ici à 2018, la réforme des paramètres combine une baisse progressive du rendement du régime par points (de 12,1 % à 7,75 %) et une hausse progressive des taux théoriques de cotisation (de 4,5 % à 5,6 % en tranche A et de 14 % à 15,6 % en tranche B), le taux de cotisation effectif étant égal à 125 % du taux de cotisation théorique.

La réforme introduit des critères de pilotage du régime sur le long terme. Il a été décidé que le paiement des pensions devait être assuré sur une durée de trente ans par les cotisations futures, ainsi que par les réserves. Ces dernières devront être, au minimum, équivalentes à une année et demie de prestations à l'horizon de vingt ans. En 2018, au terme d'une période transitoire de neuf ans, la responsabilité du pilotage du régime incombera au conseil d'administration.

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites

La réforme des retraites opérée en 2010 prolonge l'effort entrepris en 2003 et vise le retour à l'équilibre des régimes de retraite à l'horizon de 2018. À ce titre, la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites modifie profondément les règles de pension pour les fonctionnaires, notamment par :

- le relèvement de deux ans des bornes d'âge de la retraite (âge légal d'ouverture du droit à la retraite ; âge de la retraite à taux plein ; limites d'âge et durée minimale de service pour les catégories actives) ;
- l'alignement progressif du taux de cotisation d'assurance vieillesse des fonctionnaires sur celui en vigueur au régime général ;
- la mise en extinction progressive, accompagnée de dispositions transitoires, du dispositif de départ anticipé sans condition d'âge pour les fonctionnaires parents de trois enfants justifiant de quinze ans de services à compter du 1^{er} janvier 2012 ;
- la nécessité pour percevoir le minimum garanti de remplir les conditions de durée d'assurance exigées pour avoir le taux plein ;
- la réduction de 15 à 2 ans, pour les fonctionnaires, de la durée des services exigée pour ouvrir droit à une pension (« condition de fidélité ») ;
- la fermeture pour les agents titularisés après le 1^{er} janvier 2013 des validations de services auxiliaires ;
- la poursuite de l'harmonisation du minimum garanti, avec une linéarisation pour les durées inférieures à quinze ans, ainsi que l'écrêtement au vu du montant total des pensions comme pour le minimum.

Les réformes réalisées en 2012

• L'accélération du calendrier de relèvement de l'âge de départ à la retraite

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 a accéléré le rythme de la transition. Ainsi, l'âge d'ouverture des droits à la retraite pour les fonctionnaires de la catégorie sédentaire est relevé de 5 mois (au lieu de 4 mois) pour les générations nées entre 1952 et 1955. L'âge d'ouverture des droits sera ainsi porté à 62 ans dès 2017 pour la génération née à partir de 1955. L'âge de l'annulation de la décote suivra l'âge d'ouverture des droits (67 ans pour la génération 1955).

Les paramètres de la réforme de 2010 restent inchangés : à terme, l'âge légal d'ouverture des droits reste fixé à 62 ans, et l'âge d'ouverture des droits à taux plein à 67 ans.

• Le départ à la retraite anticipé pour carrière longue

Le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse est venu assouplir le dispositif de départ anticipé pour carrière longue qui avait été modifié dans le cadre de la réforme des retraites de 2010. Il permet aux agents qui ont commencé à travailler avant 20 ans et ayant les années de cotisation requises pour liquider une retraite à taux plein (41 ans pour les personnes qui atteignent 60 ans en 2012) de partir à la retraite à 60 ans. Les modifications portent essentiellement sur trois points :

- l'ouverture du dispositif aux assurés qui ont commencé à travailler avant 20 ans (et non plus seulement aux assurés qui ont commencé à travailler avant 18 ans) ;
- la suppression de la condition d'acquisition d'une durée d'assurance supérieure de 8 trimestres à la durée d'assurance permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- l'assouplissement des conditions de prise en compte des périodes n'ayant pas donné lieu à cotisation (trimestres « réputés cotisés »). Outre les quatre trimestres déjà pris en compte au titre des services militaires et des congés pour maladie, sont ajoutés deux trimestres au titre du chômage et deux trimestres au titre de la maternité. Pour les fonctionnaires, cet avantage aura cependant uniquement un effet au titre de périodes acquises dans d'autres régimes.

• Le départ à la retraite anticipé au titre de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Le décret n° 2012-1060 du 18 septembre 2012 permet désormais aux fonctionnaires ou ouvriers d'état qui se sont vus reconnaître la qualité de travailleur handicapé de partir à la retraite dans les mêmes conditions que ceux qui sont atteints d'une incapacité permanente de 80%. Ainsi, les travailleurs handicapés peuvent partir à la retraite avec un taux plein entre 55 et 59 ans, sous réserve de remplir des conditions de durée d'assurance et de durée d'assurance cotisée.

La réforme des retraites de 2014

La loi n° 2014-40 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites du 20 janvier 2014 a eu pour objectif d'assurer la pérennité des régimes de retraites à plus ou moins long terme. La loi a ainsi mis en place diverses mesures qui concernent tant les actifs que les retraités :

• Pour les actifs :

- une augmentation progressive du taux de cotisation des employeurs et des salariés. La hausse sera répartie sur 4 ans, de 2014 à 2017. Depuis le décret n° 2013-1290 du 27 décembre 2013, le taux de cotisation à la charge des agents est de 9,14 % pour 2014.
- Afin de garantir l'équilibre à long terme, et compte tenu des évolutions démographiques, la durée d'assurance requise pour obtenir une pension à taux plein est augmentée d'un trimestre tous les ans à compter de la génération née en 1958 pour atteindre 172 trimestres (43 annuités) pour la génération née en 1973.

• Pour les retraités :

- la loi reporte la revalorisation des pensions de retraite au 1^{er} octobre de chaque année. La revalorisation au 1^{er} avril est cependant maintenue pour les petites retraites et pension d'invalidité.
- En outre, les majorations de 10 % perçues par les retraités qui ont élevé 3 enfants ou plus sont désormais imposées.

La réforme comporte également un nombre important de mesures visant à compenser les injustices et inégalités. Outre un assouplissement des conditions d'ouverture de droit à une carrière longue, la loi comprend toute une série de mesures visant à corriger les périodes d'interruption de carrière qui affectent les droits à la retraite (congé maternité, formation, chômage, travail à temps partiel...) : aide au rachat des trimestres d'étude pour les jeunes actifs, meilleure prise en compte de la formation professionnelle, élargissement du champ des fonctionnaires handicapés pouvant bénéficier d'un départ anticipé à la retraite...

Enfin pour chaque salarié exposé, un compte personnel de prévention de la pénibilité sera créé, dès 2015. Une négociation a été ouverte dans la fonction publique pour adapter ce dispositif prévu pour le secteur privé en tenant compte de l'existence de catégories actives.

Des modifications de comportement perceptibles suite aux réformes des retraites

Un certain recul reste nécessaire pour évaluer l'ensemble des impacts des réformes en termes de durée de carrière et de montant de pension (voir encadré 5 ci-dessus et encadré de la fiche thématique 5.3). Néanmoins, les caractéristiques des nouveaux retraités évoluent progressivement : le relèvement de l'âge de départ à la retraite ainsi que les nouvelles règles concernant les départs pour carrières longues et la surcote ont des effets perceptibles dans les trois versants.

Pour le régime des pensions civiles et militaires de l'État, progression de six mois de l'âge moyen au départ des nouveaux liquidants pour ancienneté¹⁵

L'âge moyen de départ à la retraite des personnels civils a progressé légèrement en 2013 pour atteindre 60 ans 9 mois. La progression (+ 1 mois) est nettement moins marquée que celles de 2012 (+ 6 mois) et de 2011 (+ 5 mois). Le ralentissement de l'âge moyen de départ à la retraite s'explique par l'élargissement du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue prévu par le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse.

¹⁵ La partie sur le service des retraites de l'État a été rédigée en collaboration avec Frédérique Mercier. Les chiffres de ce paragraphe portent sur l'intégralité du régime (y compris La Poste et France Télécom).

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

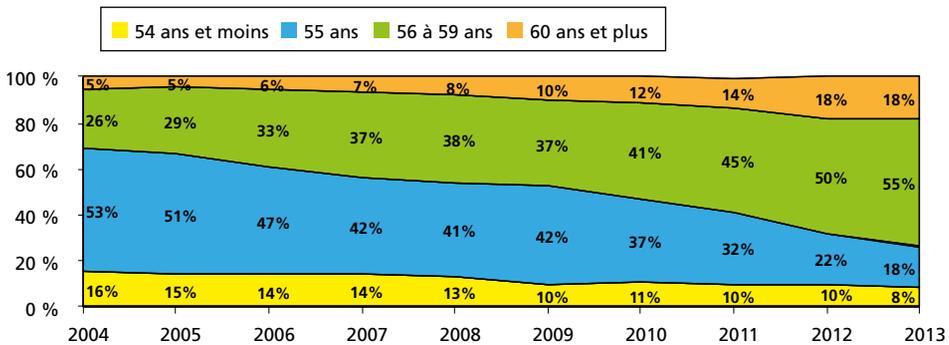
En effet, les départs anticipés pour carrière longue intervenus en 2013 sont deux fois plus nombreux qu'en 2012 (6 300 contre 3 000). Outre ce contretemps, la progression tendancielle de l'âge moyen de départ à la retraite, constatée en 2011, 2012 et 2013, s'explique par l'impact des réformes de 2003 et de 2010 et par une entrée sur le marché du travail en moyenne plus tardive.

Par rapport à 2012, l'âge observé en 2013 progresse de deux mois pour les catégories actives et est stable pour les catégories sédentaires. L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie sédentaire s'établit à 61 ans 10 mois (62 ans pour les hommes sédentaires et 61 ans et 8 mois pour les femmes). L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie active n'est que de 57 ans et 7 mois (57 ans et 3 mois pour les hommes et 58 ans et 2 mois pour les femmes).

Tout confondu, l'âge moyen de départ des femmes reste supérieur à celui des hommes, de près de 7 mois en 2013.

Figures V 2.2-26 et 2.2-27 : Évolution des âges à la radiation des cadres depuis 2004

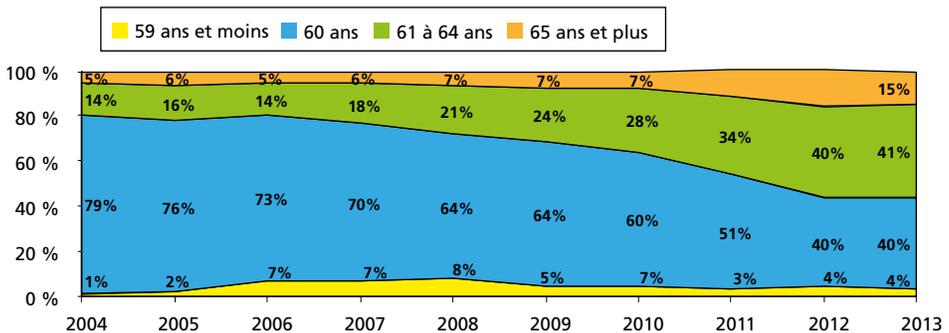
Pensions civiles de l'État : catégories actives



Source : DGFIP - Service des retraites de l'État. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : départs pour ancienneté uniquement (hors invalidité et départs pour motifs familiaux), y compris La Poste et France Télécom.

Pensions civiles de l'État : catégories sédentaires



Source : DGFIP - Service des retraites de l'État. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : départs pour ancienneté uniquement (hors invalidité et départs pour motifs familiaux), y compris La Poste et France Télécom.

L'âge moyen de radiation des cadres des militaires : **44 ans et 5 mois, (tous motifs de radiation)** progresse de 3 mois en 2013, Les effets des réformes des retraites sur les départs des militaires sont globalement modérés, du fait d'une montée en charge relativement lente. Dans le flux 2013, 50 % des militaires liquidant pour ancienneté avaient encore une durée de référence¹⁶ de 150 trimestres. Cette proportion a d'abord diminué vivement avec l'entrée en vigueur de la réforme de 2003 (90 % pour le flux 2004, 81 % pour le flux 2005, 68 % pour le flux 2007) puis plus lentement (53 % en 2012). Il faut noter cependant que les militaires ne bénéficient pas du dispositif de la surcote.

Le nombre de départs à la retraite des militaires est fortement fluctuant, étant largement déterminé par des facteurs propres à la politique de gestion des personnels militaires. Ainsi, les plans qui sont intervenus et les mesures d'incitation au départ qui les accompagnaient ont entraîné un fort volume de départs entre 1996 et 2002, notamment en 2000, 2001 et 2002 (de l'ordre de 13 000 départs). Puis, jusqu'en 2006, le nombre d'entrées en retraite a diminué régulièrement, par simple contrecoup du mouvement d'accélération qui a précédé. Le nombre de pensions militaires d'ayants-droit entrées en paiement est ensuite reparti fortement à la hausse (+ 7 % par an en moyenne entre 2007 et 2011) puis a diminué de 15 % en 2012 (11 415 contre 13 503 en 2011). En 2013, 11 800 pensions sont entrées en paiement, soit une augmentation de 4 % par rapport à 2012.

La baisse du nombre de bénéficiaire de la surcote se poursuit et leur part se réduit¹⁷

En 2013, la proportion du flux de nouveaux retraités civils bénéficiaires de la surcote est de 31 %, contre 36 % en 2012. Cette proportion présentait une forte augmentation en 2012 après la perturbation liée aux départs de parents de trois enfants en 2011 et la diminution de 2009 liée à la révision de la règle de calcul du trimestre de surcote.

En 2013, le nombre des surcotés (17 000) baisse de 1 % par rapport à 2012 alors que l'effectif des nouveaux retraités augmente de 10 %, notamment sous l'effet des départs anticipés pour carrières longues. En 2012, l'effectif de nouveaux retraités avait connu une forte baisse (- 34 %), principalement liée au contrecoup des départs anticipés massifs pour parents de trois enfants de 2011, et à la montée en charge de la mesure d'âge. De ce fait, malgré la progression de la part des surcotés, l'effectif de surcotés se réduisait à 18 000 concernés contre 21 000 en 2011.

Comme en 2012, les hommes et les femmes sont concernés par la surcote dans des proportions similaires : la part des femmes bénéficiant d'une surcote diminue de 4 points (à 31,4 % contre 35,3 % en 2012), celle des hommes baisse de 4 points (à 31,1 % contre 36,5 % en 2012). Les agents de catégories A et B continuent d'être davantage bénéficiaires d'une surcote que les autres.

Le montant moyen mensuel de la surcote était de 37 € mensuels en 2004, de 85 € en 2007 et de 153 € en 2009. Il avait nettement progressé en 2010 du fait de la diminution de la part des petites surcotes et de la majoration du taux de surcote (196 € par mois). En 2012, il était de 293 € par mois, en lien avec l'allongement de la durée concernée par le nouveau taux de surcote. En 2013, le montant moyen mensuel de la surcote poursuit sa progression pour atteindre 304 € par mois. Le coût global induit par la surcote est estimé à 63,7 M€ en 2013, il est proche de celui de 2012 (62,1 M€), la hausse du gain moyen n'étant pas compensée par la réduction de l'effectif concerné.

La part des agents concernés par la décote en 2013 est de 16 %, contre 15 % en 2012. La part des hommes concernés par la décote augmente (elle passe de 16 % à 17 %), alors que celle des femmes est stable à 15 %.

¹⁶ Nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une pension à taux plein dans le régime de retraite de l'assuré.

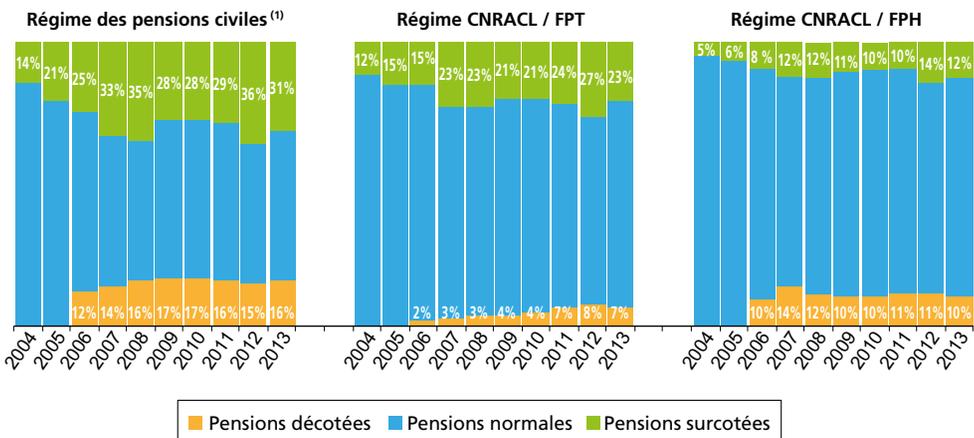
¹⁷ La partie sur le service des retraites de l'État a été rédigée en collaboration avec Frédérique Mercier. Les chiffres de ce paragraphe portent sur l'intégralité du régime (y compris La Poste et France Télécom).

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Après une diminution importante du nombre de pensions décotées en 2012 (7 500 en 2012 contre près de 12 000 en 2011), l'effectif augmente en 2013 pour atteindre 8 800 pensions.

La perte mensuelle moyenne de pension est de l'ordre de 121 € pour les retraités concernés. L'économie globale induite par la décote, hors effet des reports de départ, est estimée à 13 M€ en 2013, contre 9 M€ en 2012.

Figure V 2.2-28 : Évolution de la part des pensions avec surcote (depuis 2004) et avec décote (depuis 2006) [en %]



Sources : DGFIP - Services des retraites de l'État (chiffres 2013 définitifs) ; CNRACL. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Hors pensions militaires.

À la CNRACL, les principales évolutions concernent les départs anticipés pour carrières longues et les départs anticipés pour motifs familiaux¹⁸

Dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale, le nombre de départs à la retraite de droit direct a progressé régulièrement jusqu'en 2002. L'année 2003 a constitué une année atypique avec une rupture de tendance dans l'évolution observée jusqu'alors. En effet, l'augmentation de 42 % par rapport à 2002 résulte d'un phénomène d'anticipation avant l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2004 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Cette anticipation est particulièrement sensible pour les départs anticipés après 15 ans de service des fonctionnaires parents de trois enfants ou d'un enfant handicapé. En 2003, ce type de départ correspond à un départ sur quatre alors qu'il en représentait un sur cinq environ les années précédentes. Les modifications apportées par la loi portant réforme des retraites de 2010, entraînent, en 2011, un flux de départs très importants d'agents, un pensionné sur quatre souhaitant bénéficier du dispositif « parent de trois enfants et 15 ans de services » selon la réglementation avant réforme. En 2013, ce type de départ représente moins de 3 % des nouveaux pensionnés de droit direct, soit à peine moins qu'en 2012 (3,4 %).

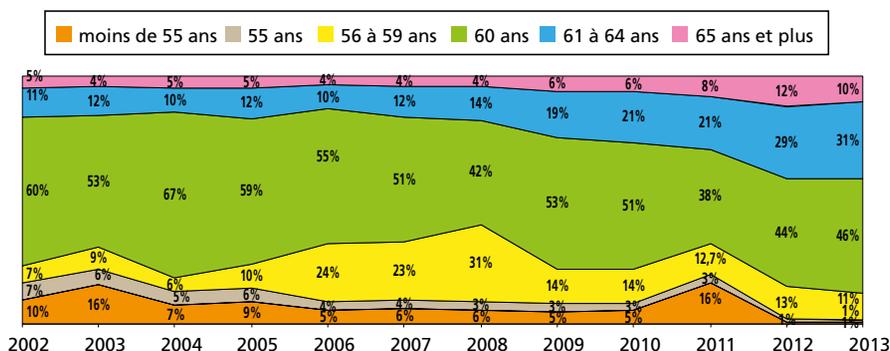
18 La partie relative à la CNRACL a été rédigée en collaboration avec Loïc Gautier (CNRACL).

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Les premiers départs au titre du dispositif pour carrières longues s'effectuent en 2005, leur part restant toutefois limitée à 1,3 % du flux des nouveaux pensionnés de droit direct parmi les retraités pour ancienneté ou motifs familiaux. En 2006, la montée en charge de ce dispositif est très nette avec plus de 13 % des nouveaux retraités bénéficiant du dispositif. Suite aux nouvelles dispositions en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2008, leur part qui avait atteint près de 17 % du flux en 2008 (quasiment un nouveau retraité sur quatre dans la FPT), redescend dès 2009 à 5,6 %, puis à 5,1 % en 2010 et à 4,1 % en 2011. Suite à la réforme des retraites de 2010 et à l'élargissement des conditions intervenu en 2012, le nombre de départs à la retraite pour carrières longues est reparti à la hausse pour atteindre 11,4 % du flux des nouveaux pensionnés de droit direct en 2012 et 18,5% en 2013.

Figures V 2.2-29 et 2.2-30 : Évolution des âges à l'entrée en jouissance de la pension depuis 2002 dans le régime CNRACL

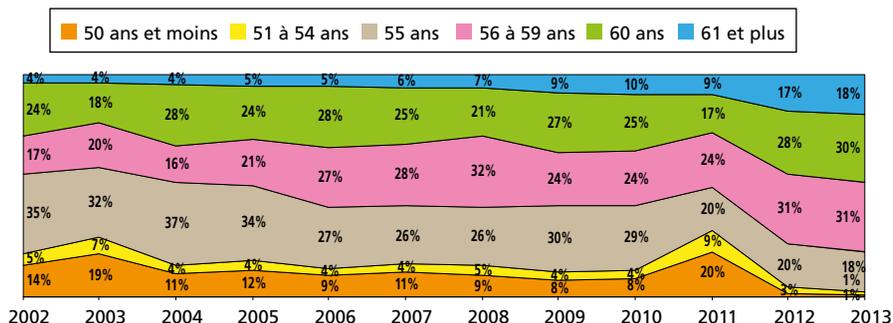
Fonction publique territoriale : catégories actives et sédentaires



Source : CNRACL. Traitement DGAF, département des études et des statistiques.

Champ : départs pour ancienneté et anticipés pour motifs familiaux (hors invalidité).

Fonction publique hospitalière : catégories actives et sédentaires



Source : CNRACL. Traitement DGAF, département des études et des statistiques.

Champ : départs pour ancienneté et anticipés pour motifs familiaux (hors invalidité).

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

La surcote, qui est entrée en vigueur en 2004 suite à la réforme de 2003 et dont les modalités d'application ont changé au 1^{er} janvier 2009, procure un gain moyen de 182 euros pour les nouveaux pensionnés de 2013 ayant perçu une pension en décembre (contre 169 euros en 2012). Ce gain ne concerne que les nouveaux pensionnés de droit direct qui remplissent les conditions pour bénéficier de la surcote, et qui ne sont pas relevés au minimum garanti, soit 22,9 % du flux des pensionnés de la FPT de droit direct en 2012 et 12,0 % dans la FPH (respectivement 27,3 % et 13,7 % en 2012).

La décote est entrée en vigueur en 2006 pour une fin de montée en charge en 2020. En 2013, la perte moyenne occasionnée par la décote s'établit à 85,6 euros par mois (contre 77,5 euros en 2012) et concerne 7,1 % du flux des pensionnés de droit direct pour la FPT et 10,1 % pour la FPH, contre respectivement 7,5 % et 11,0 % en 2012.

Encadré 6 : Construction de cas types CNRACL

Dans le cadre des travaux du secrétariat général du COR, des études ont déjà été menées en relation avec la CNAV, la DREES et le SRE afin de déterminer des cas-types pour les deux régimes de retraites.

Les travaux relatifs aux calculs des pensions et des taux de remplacement des retraités de la CNRACL sur la base de cas-types, répondent à la demande du COR de compléter ceux initiés sur les cas-types de retraités de la CNAV et de la fonction publique d'État.

Ces travaux apportent des informations sur la diversité des situations parmi les retraités de la CNRACL. Ils pourront être poursuivis en relation avec le COR afin d'enrichir les indicateurs de taux de remplacement notamment.

Des résultats sur les cas types FPE, sont déjà disponibles dans la Vue 2.2 - Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2013.

1. Définition des cas-types dans la FPT et la FPH

L'objectif est de caractériser les situations des agents titulaires de la fonction publique territoriale (FPT) ou hospitalière (FPH) arrivant en fin de carrière et ayant liquidé leur retraite de droit propre dans ce régime entre 55 et 65 ans. L'analyse de type générationnelle a été effectuée sur la génération 1948 dans la mesure où il s'agit de la génération la plus récente partie intégralement (ou quasiment) à la retraite fin 2013.

Après avoir défini les classes représentatives de la population affiliée à la CNRACL, un ou deux cas-types ont été déterminés pour illustrer chacune des classes. Ainsi, huit cas-types ont été retenus. A chacun est associé un niveau de rémunération de fin de carrière et une durée validée dans le régime permettant de calculer la pension versée par la CNRACL ainsi que son taux de remplacement.

La méthodologie mise en œuvre ainsi que les résultats sont présentés dans Bridenne I. et Leroy S. (2014), « Pension et taux de remplacement des retraités de la CNRACL : illustration par cas-type », Questions retraite & solidarité n°8, 12 pages, téléchargeable

https://www.cdc.retraites.fr/portail/spip.php?page=article&id_article=9317&cible=actif

Liste des cas-types illustrant les situations des affiliés de la CNRACL arrivant à la retraite

Cas-type 1	Fonctionnaire de catégorie A, sédentaire, FPT, carrière complète à la CNRACL
Cas-type 2	Fonctionnaire de catégorie B, FPH, bénéficiant de la catégorie active, sexe féminin
Cas-type 3	Fonctionnaire de catégorie B, FPT, sédentaire ayant liquidé à 60,1 ans
Cas-type 4	Fonctionnaire de catégorie C, FPH, catégorie active, carrière incomplète à la CNRACL, sexe féminin, bénéficiaire du minimum garanti
Cas-type 5	Fonctionnaire de catégorie C, FPH, catégorie active ayant liquidé à 55,1 ans, sexe féminin
Cas-type 6	Fonctionnaire de catégorie C, FPT, sédentaire, carrière incomplète à la CNRACL, indice faible, sexe féminin, bénéficiaire du minimum garanti
Cas-type 7	Fonctionnaire de catégorie C, FPT, sédentaire ayant liquidé à 60,1 ans, carrière incomplète à la CNRACL, indice moyen, sexe féminin, bénéficiaire du minimum garanti
Cas-type 8	Fonctionnaire de catégorie C, FPT, sédentaire, indice élevé

Par rapport à la population initialement considérée, les huit cas-types retenus représentent globalement 42 % des situations identifiées parmi les affiliés de la génération 1948 ayant liquidé leur retraite entre 55 et 65 ans.

2. Illustration : utilisation des cas-types

Outre le fait de donner un aperçu relativement précis de la diversité des situations des affiliés de la CNRACL, les cas-types peuvent être mobilisés pour différents exercices de simulation et d'évaluation mais également pour des travaux prospectifs. L'exercice présenté ici est une première illustration de travaux pouvant être réalisés.

L'objectif a été de calculer les taux de remplacement sur la base de situations constatées de départ en retraite.

A chaque cas-type sont associés la pension de droit propre versée par la CNRACL ainsi que le taux de remplacement qui consiste à rapporter cette pension à la dernière rémunération perçue. Cet indicateur permet d'apprécier l'impact du passage à la retraite sur le niveau des ressources des individus. Attention toutefois, dans ce cas précis, le taux de remplacement obtenu ne permet pas d'évaluer la variation du niveau de vie puisque seule la pension de la CNRACL est prise en compte. Parmi les cas-types retenus, les taux de remplacement assurés par la pension versée par la CNRACL se répartissent entre 42 % et 62 %. Le taux de remplacement est d'autant plus élevé que l'affilié a une période de cotisation à la CNRACL importante. Cependant, le lien n'est pas strictement proportionnel du fait d'éléments de nature non contributive dans la pension (majoration pour enfant, minimum garanti, etc.) et de la présence plus ou moins importante des primes selon les situations. Ces dernières n'étant pas intégrées à l'assiette de cotisation de la CNRACL, elles n'ouvrent pas de droit à l'assurance vieillesse, induisant un taux de remplacement d'autant plus faible que la part des primes est importante.

Niveau de pension, taux de prime, pension et taux de remplacement attribués à chaque cas-type

Cas-type	1	2	3	4	5	6	7	8
cadre emploi	Attaché territorial principal	Infirmier diplômé d'État de service de soins	Rédacteur principal territorial	Agent des services hospitaliers	Aide soignante	Adjoint technique territorial	Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles	Adjoint technique territorial
Traitement hors prime, à la liquidation	3 443 €	2 670 €	2 408 €	1 759 €	1 945 €	1 527 €	1 741 €	2 034 €
Part des primes	26 %	22 %	22 %	21 %	21 %	17 %	17 %	19 %
Rémunération totale brute	4 339 €	3 258 €	2 937 €	2 128 €	2 354 €	1 787 €	2 037 €	2 420 €
Durée validée CNRACL	40 ans	35 ans	37 ans	27,5 ans	35,5 ans	17 ans	25,25 ans	36,5 ans
Pension brute totale de droit propre	2 709 €	1 878 €	1 693 €	1 112 €	1 381 €	746 €	1 022 €	1 462 €
Taux de liquidation	75 %	70 %	69 %	55 %	71 %	32 %	47 %	68 %
Taux de remplacement de la pension versée par la CNRACL	62 %	58 %	58 %	52 %	59 %	42 %	50 %	60 %

Champs : retraités de droit direct risque vieillesse prenant leur retraite à partir de 55 ans, génération 1948.

Pour les parts de primes déterminées pour les fonctionnaires hospitaliers : SIASP Insee, calcul DREES.

Pour les parts de primes déterminées pour les fonctionnaires territoriaux : SIASP Insee, calcul DGCL.

Il pourrait être envisagé d'apprécier la variation des niveaux de pension et taux de remplacement en faisant évoluer l'âge de départ en retraite ou bien en appliquant une modification de législation. De même, l'incidence sur le taux de remplacement de la retraite additionnelle de la fonction publique pourrait être étudiée en simulant une cotisation à l'ERAFP sur l'ensemble de la carrière.

Bibliographie

- « Vue 2.2 - Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique », Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2013.
- *Pensions civiles et militaires de l'État : Chiffres-clés 2012 des retraites de l'État (Service des retraites de l'État)*, www.pensions.bercy.gouv.fr
- *Recueil statistique de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL)*, www.cnacl.fr
- *Recueil statistique du Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels d'État (FSPOEIE)*, www.fspoeie.fr
- *Annuaire statistique 2012 de l'Institut de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec)*, www.ircantec.fr
- PLF 2013, Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, Direction du Budget.
- *Les retraités et les retraites*, édition 2013, Drees, Études et statistiques.
- 11^{ème} rapport du COR : *Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060*, décembre 2012.
- 12^{ème} rapport du COR : *Retraites : un état des lieux du système français*, janvier 2013.
- *Nos retraites demain : équilibre financier et justice*, Rapport Moreau, juin 2013.