

Les flux de personnels dans la fonction publique

Les recrutements externes
dans la fonction publique de l'État et
la fonction publique territoriale en 2013 **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 2013

Nunzia Bounakhla
DGAFP¹

Chiffres clés

28 464 recrutements externes dans la FPE avec 65,6% de femmes en 2013.

34 645 admis aux concours de la FPT, dont la moitié sans concours.

En 2013, 40 874 lauréats ont été admis par recrutement externe comme titulaires dans la fonction publique territoriale et la fonction publique de l'État (respectivement 12 410 et 28 464), auxquels s'ajoutent 23 314 recrutements directs sans concours (22 235 dans la territoriale et 1 079 à l'État). La fonction publique territoriale constitue ainsi le premier recruteur public avec 34 645 recrutements externes, dont plus de la moitié sans concours.

L'État a augmenté son offre d'emplois en 2013 (+19,3 %) : 29 817 postes ont été offerts, dans le cadre de 407 concours aux recrutements externes, contre 25 003 l'année précédente pour 487 concours. Cette progression ne permet cependant pas d'infléchir la courbe qui reste à l'un de ses niveaux les plus bas depuis plus de 10 ans (67 050 recrutés au pic de 2002).

Le nombre de recrutements réalisés est en progression par rapport à 2012 pour la catégorie A uniquement, (+ 4 569 recrutés) essentiellement sur les postes d'enseignants. En revanche ils sont en diminution pour les catégories hiérarchiques B (-707 recrutés) et C (-369).

La fonction publique territoriale a recruté plus d'agents en 2013 que l'année précédente (+2 481 admis) soit une hausse de 8 %. Le recrutement d'agents de catégorie B s'accroît légèrement ; les recrutements sur concours pour la catégorie C baissent tandis que le recrutement direct sans concours a concerné 22 235 agents (+19,3% par rapport à 2012).

Orienté à la baisse depuis 2003, le nombre de recrutements externes dans la fonction publique de l'État progresse en 2013 pour la deuxième année consécutive.

Chaque année, l'État recrute de nouveaux agents principalement par le biais de concours organisés dans chaque ministère. Depuis plusieurs années, leur organisation s'inscrit dans le cadre de la réforme de l'administration dans le but de concilier renouvellement des effectifs et maîtrise de la dépense publique.

La sélection des candidats aux emplois publics, qui s'opère traditionnellement par concours externe, 3^{ème} concours ou concours à voie unique d'accès (voir définitions), 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.

¹ Département des études et des statistiques.

Les flux de personnels dans la fonction publique

En 2013, 407 concours ont été organisés contre 487 en 2012, 498 en 2011 et 850 en 2005. Le nombre de postes offerts a diminué par paliers successifs depuis 2003, notamment en raison des transferts de compétences aux collectivités locales. Les transferts de l'ensemble de la période, ont représenté un nombre de postes équivalant à 5,1 % des emplois de 2003 de la FPE et 9,2 % de ceux de la FPT. Ce nombre de postes offerts a atteint un niveau historiquement bas en 2011. En 2013, il s'inscrit en hausse pour la deuxième année consécutive (+ 19 % après + 5 % en 2012). En 2013, l'offre de l'État représente 40 % de postes en moins qu'il y a 10 ans.

En 2013, l'offre d'emploi à l'État sans concours diminue tandis que celle via le concours externe est en hausse.

En 2013, les administrations d'État ont ouvert 29 817 postes au recrutement externe, soit 4 814 postes de plus que l'année précédente (25 003). Les postes supplémentaires ont été proposés aux concours externes (voir définitions), aux concours uniques et au 3^{ème} concours qui enregistrent une hausse respectivement de 21,5 %, 10,4 % et de 29,0 %. Mais cette progression ne permet pas de retrouver le niveau des années antérieures à 2011. Au 3^{ème} concours, l'État n'a ouvert que 507 postes en 2013 (1,7 % des offres) alors qu'il en proposait 1 730 en 2003. Entre 2005 et 2013, les postes offerts ont été divisés par deux (1 031 en 2005). Le constat est le même pour le concours externe, qui a proposé 26 610 postes (89,2 % des offres) et dont l'offre n'a cessé de décroître de 2003 (44 373) à 2011 (20 202), pour légèrement augmenter depuis (26 610 en 2013).

Après avoir progressé de 29 % entre 2004 et 2007, l'offre aux concours uniques est restée stable pendant 5 années, oscillant autour d'une moyenne de 1 800 postes par an. Mais l'offre se réduit de façon significative en 2012 avec seulement 1 232 postes. En 2013, l'augmentation constatée est faible, 1 360 postes sont proposés (soit + 128 par rapport à l'année précédente).

Aux sélections sans concours (recrutement externe et Pacte), l'offre d'emploi diminue très légèrement en 2013. Le nombre de postes proposés est de 1 049 au recrutement externe sans concours (soit -69 par rapport à 2012) et de 191 postes au recrutement par Pacte (soit -73). Au total, ces nouveaux modes d'accès comptabilisent 4,5 % de l'ensemble des postes offerts. L'essentiel des postes proposés le sont toujours via la voie traditionnelle, externe avec concours, pour 89 % de recrutements.

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	2003	2012	2013	Part (en %)	2012-2013 Évolution (en %)	2003-2013 Évolution (en %)
Concours externe	44 373	21 896	26 610	89,2	21,5	-40,0
Concours unique	2 346	1 232	1 360	4,6	10,4	-42,0
3 ^{ème} concours	1 730	393	507	1,7	29,0	-70,7
Autres recrutements externes dont :	2 058	1 482	1 340	4,5	-9,6	-34,9
Sans concours	2 058	1 118	1 049	3,5	-6,2	-49,0
Pacte (sélection sans concours)	0	364	291	1,0	-20,1	-
Total recrutement externe	50 507	25 003	29 817	100,0	19,3	-41,0

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, fait place à une légère reprise en 2013.

L'État a recruté 28 464 titulaires² en 2013, soit 14 % de plus qu'en 2012. Néanmoins le niveau de recrutement est inférieur de 52,0 % par rapport à 2003 où l'État avait accueilli 59 292 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). Après une année de stabilisation en 2012, 2013 constitue une année de légère reprise. Le surcroît de recrutement des administrations par concours externe (+ 3 639 personnes en 2013, soit une hausse de + 16,5 %) provient pour l'essentiel du recrutement de professeurs des écoles (+ 3 229 personnes). Le troisième concours, réservé aux personnes ayant déjà une expérience professionnelle dans le privé ou un mandat électoral, a permis l'entrée de 444 personnes (+ 92 par rapport à 2012, soit + 26 %). Bien qu'en progression en 2012 et 2013, le recrutement par cette voie reste faible et s'inscrit en net recul sur plusieurs années.

Le nombre d'agents recrutés par concours uniques est en légère augmentation en 2013 par rapport à l'année précédente (1 257 recrutés soit + 125 agents), mais constitue avec 2012, le 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 au premier grade des corps de la catégorie C sont moins nombreux en 2013 qu'en 2012 (- 293) ainsi que les recrutements par contrat Pacte (-70). La part des emplois de catégorie C accessibles sans concours représente plus d'un tiers des agents recrutés en catégorie C (40,9 %).

Chaque année, les concours externes permettent à l'administration de renouveler son personnel titulaire. Entre 2002 et 2013, 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. En 2013, il atteint 2,1 %, soit le taux le plus élevé depuis 2008.

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 qui reste quasiment identique en 2013 (environ 60 recrutements pour 100 départs à la retraite).

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

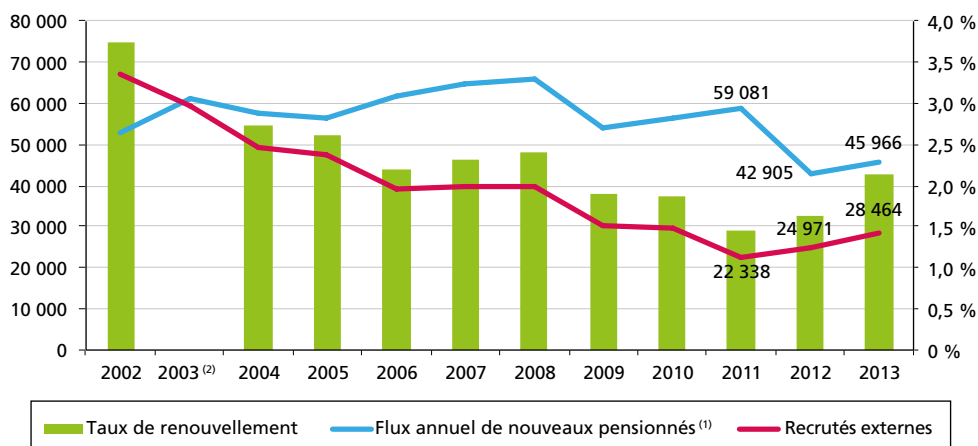
Recrutements	2003	2012* (résultats estimés)	2013* (résultats estimés)	Part (en %)	2012-2013 Évolution (en %)	2003-2013 Évolution (en %)
Concours externe	52 510	22 045	25 684	90,2	16,5	-51,1
Concours unique	2 565	1 132	1 257	4,4	11,0	-51,0
3 ^{ème} concours	1 532	352	444	1,6	26,1	-71,0
Autres recrutements externes dont :	2 685	1 442	1 079	3,8	-25,2	-59,8
<i>Sans concours</i>	2 685	1 082	789	2,8	-27,1	-70,6
<i>Pacte (sélection sans concours)</i>	0	360	290	1,0	-19,4	-
Total recrutement externe	59 292	24 971	28 464	100,0	14,0	-52,0

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, 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 équivalent : cela concerne essentiellement les recrutements sans concours et Pacte, et les recrutements externes par concours.

² Pour la troisième 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.

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, 2013.

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

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. De façon générale l'évolution du taux de sélectivité d'une année sur l'autre est difficile à interpréter, d'autant que pour des raisons de collecte statistique parfois partielle, le champ des concours pris en compte pour le calcul varie au cours du temps (voir encadré 1).

Un document de travail (voir bibliographie) et un article à paraître dans France Portrait social (édition 2015) analysent l'évolution de la sélectivité des concours de la Fonction publique d'État. Il en ressort par exemple que la hausse de l'offre de postes a généralement un effet immédiat de baisse du taux de sélectivité qui se résorbe plus ou moins les années suivantes selon les catégories de concours. De même, l'impact de l'évolution du chômage sur la sélectivité est plus fort pour les concours de catégorie B et C que pour les concours de catégorie A.

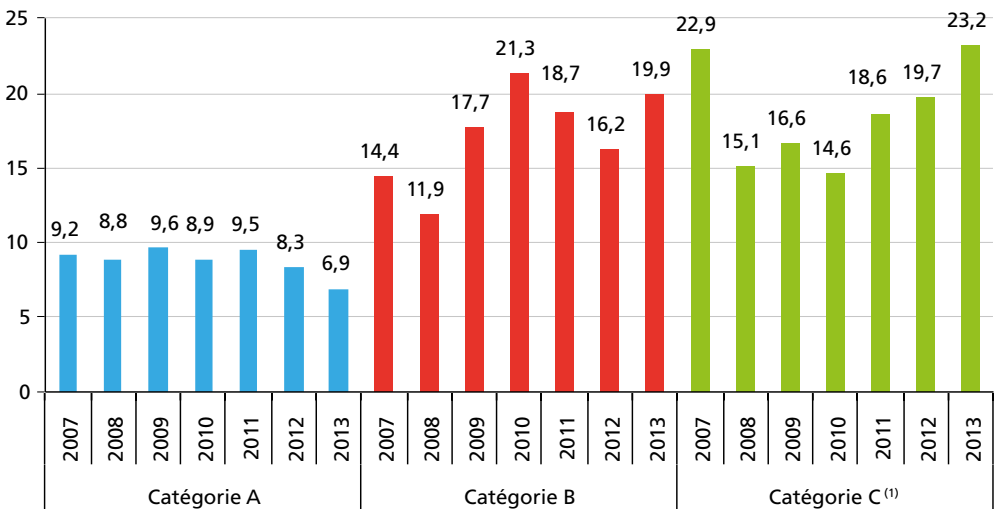
L'ensemble des recrutements externes par concours sont moins sélectifs en 2013 qu'en 2012. Le taux se situe à 9,7 (soit 1 admis pour un peu moins de 10 candidats présents aux épreuves) alors qu'il était à 11,1 en 2012 (1 reçu sur 11 candidats). La sélectivité enregistre son niveau le plus bas sur la période couverte par les enquêtes annuelles « Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État » (2001-2013).

Alors que l'offre totale d'emplois via le recrutement externe a augmenté de 19,1 % en 2013 par rapport à 2012 le nombre de candidats n'a augmenté que de 0,8 % (257 622 présents aux épreuves de sélection en 2013 contre 255 596 en 2012). Aux seuls concours externes, le taux de sélectivité est de 9,5 en 2013 (10,6 en 2012) alors qu'il n'est que de 5,7 au 3^{ème} concours (7,2 en 2012). Aux concours uniques, il varie peu par rapport à 2012 (11,8 contre 11,9), du fait de l'augmentation du nombre de postes offerts (+ 10 %) quasi équivalente à celle du nombre de candidats présents au concours (+ 11 %).

En 2013, le nombre de candidats augmente pour les emplois dans la FPE de toutes les catégories hiérarchiques

En 2013, le nombre de candidats aux concours de catégorie A augmente (+ 10 343 soit + 7,5 %). Cependant la sélectivité pour cette catégorie hiérarchique est en baisse d'un point et demi par rapport à 2012 du fait de l'augmentation beaucoup plus forte du nombre de postes offerts (+ 31,6 %). En revanche en catégorie B la sélectivité s'accroît de 3 points et demi et en C de 4 points et demi. Les candidats étaient plus nombreux (respectivement + 5,9 % et + 1,2 %) pour une offre de postes en baisse (-12,4 % et -13,1 %).

Figure V 2.1 a-4 : Évolution du taux de sélectivité (ensemble des recrutements externes) par catégorie hiérarchique de 2007 à 2013 ⁽¹⁾



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, 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 2013, la sélectivité des concours de catégorie A s'établit à 6,9 soit 1 admis pour 7 présents.

Les recrutements de la FPE en catégorie A essentiellement offerts aux Master 2 et titulaires d'un doctorat progressent en 2013

L'État recrute majoritairement sur des emplois de catégorie A (74,3 %) soit 21 141 agents recrutés par concours en 2013 en hausse de 27,7 % par rapport à 2012. Pour ces recrutements, un niveau Bac+ 5 est exigé dans 86,9 % des cas en 2013 (soit 18 377 recrutés, + 35,5 %). 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, pour s'inscrire aux concours, les candidats doivent soit être titulaires d'un Master (M2) ou équivalent, soit être inscrits en dernière année d'études permettant l'obtention d'un tel diplôme. Dans ce dernier cas, l'obtention du diplôme est indispensable pour être nommé

Les flux de personnels dans la fonction publique

fonctionnaire stagiaire en cas de réussite au concours. 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 1 002 personnes en 2013. Le recrutement dans ces corps s'accroît (+ 129 recrutés) sans pour autant compenser la baisse de 2012 (-398 recrutés).

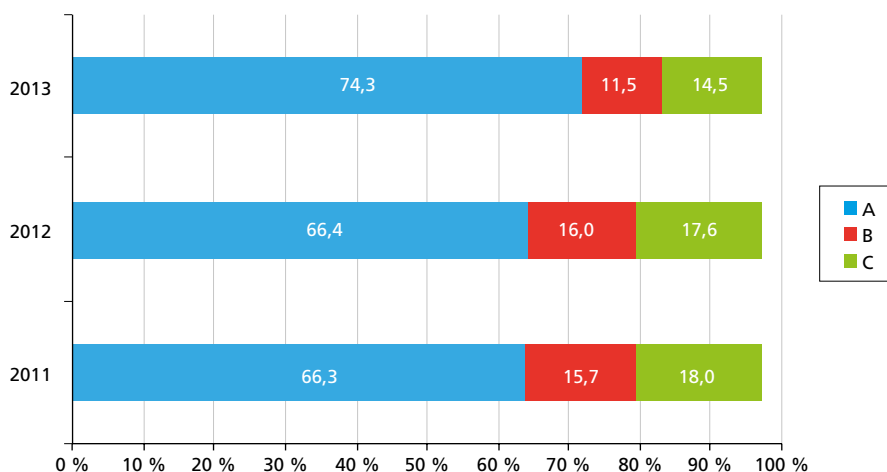
Les concours accessibles avec un Master 1 (Bac+ 4) ne représentent que 2,4 % des sélections en catégorie A : il s'agit du concours d'entrée à l'école de la magistrature et des concours d'ingénieurs élèves des ponts eaux et forêts ou de conseiller d'éducation populaire et de la jeunesse. Sur les 508 agents recrutés sur ces critères en 2013, la moitié (224) avait un diplôme de niveau Bac+ 5 ou plus, soit au moins un an d'étude supplémentaire.

Seuls 8,7 % des concours de la catégorie A sont accessibles aux candidats n'ayant que la licence (Bac+ 3). En 2013, 1 842 personnes ont été recrutées (-9,3 % par rapport à 2012) pour pourvoir les postes répondant à cette exigence : élèves attachés (IRA), inspecteurs des impôts et du trésor public, secrétaires des affaires étrangères ou ingénieurs d'études. Parmi les lauréats dont le diplôme était connu (soit 75 % des reçus), 73 % avaient un diplôme supérieur à la licence (44,2 % un Bac+ 5 et 28,4 % 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 2,0 % des recrutés dans cette catégorie (soit 414 lauréats en 2013, -18,5 %).

Parmi ceux dont le diplôme était connu (42 % d'entre eux), 18,4 % possédaient un diplôme supérieur au niveau requis (7,7 % un Bac+ 5, 1,7 % un Bac+ 4 et 8,9 % un Bac+ 3). Au final, sur l'ensemble des concours de catégorie A organisés en 2013, 76,3 % des reçus dont le diplôme était connu, avaient un niveau au moins équivalent à Bac+ 5 et 19,8 % un niveau Bac+ 4.

Figures V 2.1 a-5 : Part de chaque catégorie hiérarchique dans le recrutement



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

Lecture : 74,3% des agents recrutés en 2013, occupent des emplois de catégorie A dans la FPE.

Figure V 2.1 a-6 : Part de chaque niveau de diplôme requis en catégorie A dans la FPE



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

Lecture : en 2013, 86,9 % des candidats ont été recrutés sur des emplois de catégorie A nécessitant un niveau de diplôme équivalent au Doctorat ou au Master

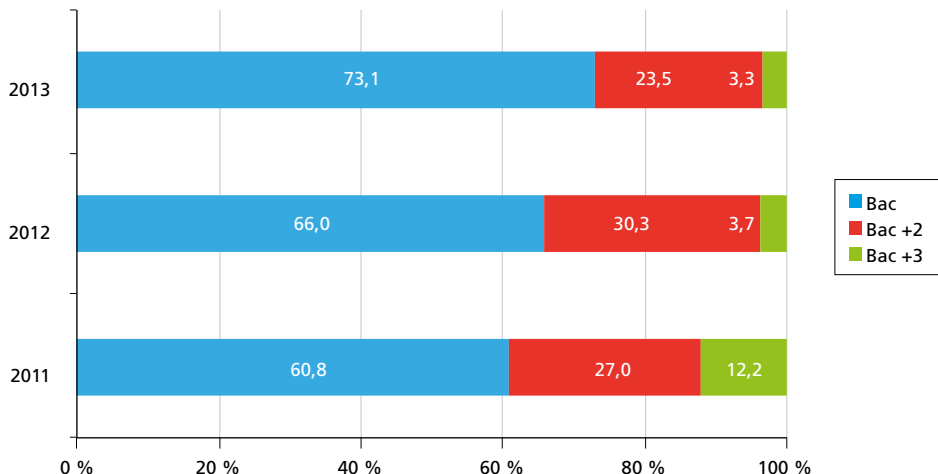
Près de 30 % des lauréats de la catégorie B de la FPE et 15 % de ceux de la catégorie C sont titulaires d'un diplôme d'au moins Bac+4

Les concours de la catégorie B représentent 11,5 % du recrutement total par concours dans la FPE en 2013 (soit 3 285 agents en baisse de 17,7 % après + 14,0 % en 2012). L'accès à cette catégorie hiérarchique nécessite le plus souvent le baccalauréat mais 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. 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 2013, 73,1 % des reçus dans la catégorie B avaient passé un concours requérant uniquement le baccalauréat, et 26,9 % un niveau Bac+ 2 ou Bac+ 3. Or sur l'ensemble des lauréats de ces concours, au moins 16,1 % possédaient un niveau Bac+ 5 et 6,4 % un niveau Bac+ 4. Sous l'hypothèse que les 26,9 % de lauréats dont le diplôme est inconnu se répartissent comme les autres, ces proportions pourraient atteindre respectivement 21,6 % et 8,2 %.

Les concours de la catégorie C représentent 14,2 % du recrutement total par concours dans la FPE en 2013 (soit 4 038 agents, + -8,4 %). Ces emplois sont ouverts aux candidats ayant un niveau équivalent au brevet, mais dans certains cas, aucune condition de diplôme n'est exigée. Le niveau de diplôme des lauréats à ces concours en 2013 est inconnu dans 22,4 % des cas mais les données collectées montrent que 14,5 % au moins des reçus à ces concours avaient un niveau égal ou supérieur à Bac+ 4, 29,3 % au moins un niveau Bac+ 2 ou Bac+ 3 et au moins 24,3 % un niveau Bac.

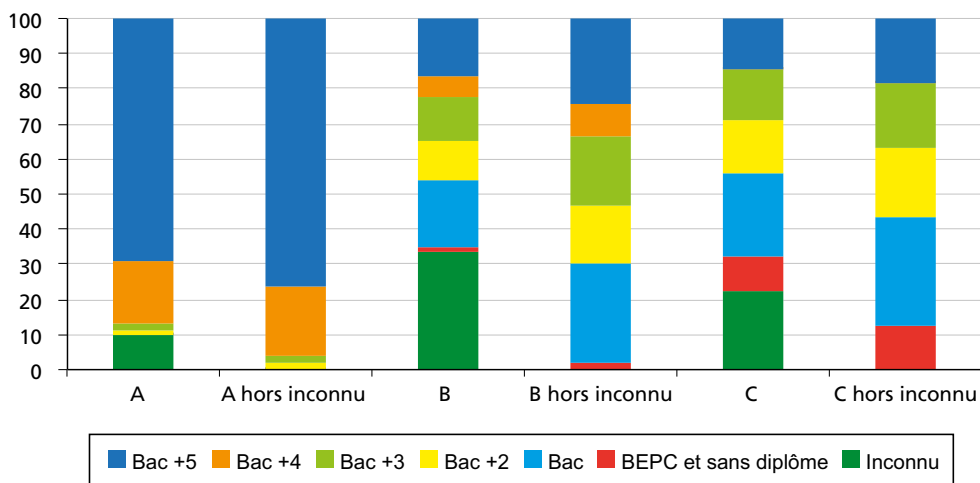
Figure V.2.1 a-7 : Part des recrutements dans la catégorie B par niveau d'étude requis



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

Lecture : 23,5 % des candidats ont été recrutés sur des emplois de catégorie B nécessitant un niveau de diplôme équivalent à Bac+2.

Figure V.2.1 a-8 : Niveau de diplôme des lauréats au concours par catégorie hiérarchique sur l'ensemble des concours externes en 2013



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

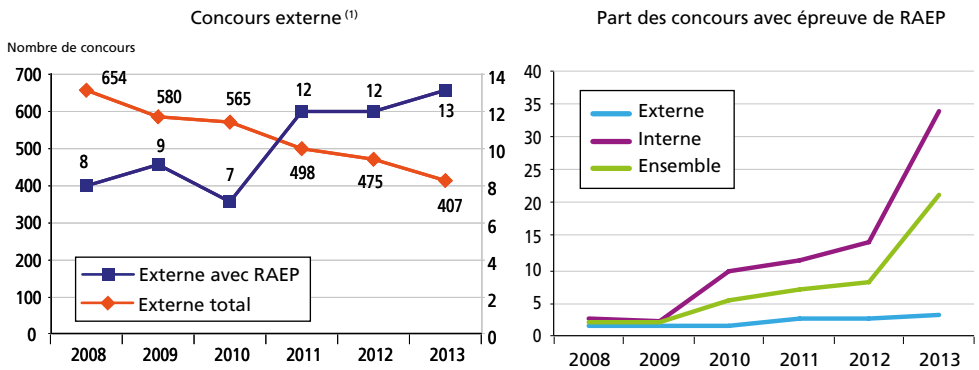
Encadré 1 : la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP) aux concours de la FPE

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 professionnaliser les modalités de sélection et 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 2013, l'État a proposé des épreuves de RAEP dans le cadre de 205 concours et promotions : 55 concours internes, 97 examens professionnels, et 53 concours réservés de titularisation dans le cadre de la loi n°2012-347 (dite loi Sauvadet), 10 concours externes et 3 organisés du type 3^{ème} concours.

En recrutement externe, la RAEP a été proposée dans 7 concours de catégorie A (inspecteur du travail, attaché d'administration-IRA, directeur technique au ministère de la justice, Inspecteur et inspecteur élève de la santé publique vétérinaire, officier de port et professeur d'établissement d'enseignement supérieur public du ministère de l'agriculture) 4 de catégorie B (éducateur, greffier des services judiciaires, officier de port adjoint et technicien supérieur du ministère de l'agriculture) et 2 de catégorie C (surveillant de l'administration pénitentiaire et adjoint technique).

Figure V.2.1 a-9 : Évolution du nombre de concours de la fonction publique de l'État dans lesquels l'épreuve de RAEP est introduite, par type de concours



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

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

Lecture : Les sélections internes (concours internes, examens professionnels et concours de titularisation réservés (loi Sauvadet)) avec épreuve de RAEP représentent 33,8 % de l'ensemble des sélections internes en 2013.

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 parmi les candidats aux concours de la fonction publique de l'État et réussissent mieux que les hommes en catégorie A

En 2013, la part des femmes dans l'ensemble des recrutements externes s'élève à 65,6 % soit trois points de plus qu'en 2012 ; elles sont 56,0 % parmi les candidats présents lors des épreuves de sélection. Elles réussissent mieux que les hommes sur les postes de catégorie A (55,4 % de femmes parmi les présents et 69,3 % parmi les recrutés).

En 2013, sur les postes de catégorie B, elles représentent 56,1 % des candidats présents mais réussissent moins bien que les hommes (51,6 % parmi les recrutés). De même, en catégorie C, elles sont 57,6 % parmi les présents et 55,5 % parmi les recrutés. Si le taux relatif de réussite des femmes par rapport aux hommes s'est dégradé pour les B en 2013, il s'est amélioré pour les C. Concernant la catégorie A, les femmes sont notamment plus nombreuses à se présenter aux concours d'enseignants (68,2 % de femmes parmi les candidats), où les recrutements sont plus encore féminisés (72,5 % des lauréats).

Pour les enseignants, le taux relatif de réussite des femmes par rapport aux hommes s'est encore renforcé en 2013. Pour les concours non enseignants, toutes catégories hiérarchiques confondues, les femmes représentent un peu plus de la moitié des candidats (52,7 %) et sont recrutées en proportion un peu plus grande que les hommes (54,6 %).

La reprise des recrutements à l'Éducation nationale se poursuit alors que la Justice enregistre un repli

Plusieurs ministères enregistrent une croissance de leur niveau de recrutements externes (Éducation nationale, Intérieur, Agriculture, Ministères économique et financier) tandis que le recrutement recule dans d'autres (Culture, Écologie, Justice, Défense).

Au ministère de l'Éducation nationale, la hausse du recrutement externe en 2013 concerne essentiellement les corps d'enseignants. Ce ministère a proposé 8 438 postes de professeurs des écoles soit 3 515 de plus qu'en 2012. Après deux années de forte baisse du faible recrutement dans ce corps (3 086 recrutés en 2011 et 4 903 en 2012), le nombre de lauréats retrouve un niveau supérieur à 2010 (7 089). Les professeurs certifiés sont entrés en plus grand nombre par rapport à 2012 (+ 1 078) ainsi que les professeurs agrégés (+ 253), les professeurs d'éducation physique et sportive (+ 100), les professeurs d'enseignement technique (+ 96), et les professeurs d'enseignement professionnel (+ 41). En revanche, dans les corps de catégorie B, le recrutement est en baisse notamment dans les corps de secrétaire administratif (-60), technicien recherche et formation (- 43) et assistant de service social (-15), ainsi que dans la catégorie C dans les corps d'adjoints administratif et technique (-47 recrutés).

Figure V 2.1 a-10 : Nombre de recrutés par ministère

Ministères	2003	2012	2013	Évolution en %	
				2013/2012	2013/2003
Affaires étrangères et européennes	74	108	86	-20,4	16,2
Alimentation, Agriculture et Pêche	1 145	457	498	9,0	-56,5
Ministères économique et financier ⁽¹⁾	3 133	2 445	2 720	11,2	-13,2
Culture et communication	110	180	38	-78,9	-65,5
Défense	1 028	410	159	-61,2	-84,5
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer ⁽¹⁾	2 296	720	676	-6,1	-70,6
Ministères de l'enseignement : Éducation nationale, enseignement supérieur et recherche ⁽¹⁾	40 402	15 922	20 230	27,1	-49,9
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales ⁽¹⁾	6 338	1 363	1 608	18,0	-74,6
Justice et libertés	3 741	2 459	1 619	-34,2	-56,7
Ministères sociaux :					
Santé, Jeunesse et Sports	446	378	319	-15,6	-28,5
Travail, Relations sociales et Solidarités	105	66	57	-13,6	-45,7
Services du Premier ministre ⁽²⁾	474	463	454	-1,9	-4,2
Total	59 292	24 971⁽¹⁾	28 464⁽¹⁾	14,0	-52,0

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 2012 (Éducation nationale et Intérieur) et en 2013 (Éducation nationale, Intérieur, Écologie, Économie). Cela concerne essentiellement les recrutements sans concours et les Pacte. 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.

En 2013, le ministère de l'Intérieur atteint son niveau de recrutement le plus haut depuis 2009 avec 1 608 nouveaux agents. Cette hausse s'explique par l'entrée de 330 agents de catégorie C supplémentaires par rapport à 2012. Le recrutement dans le corps de gardien de la paix se stabilise en 2013 avec l'arrivée de 1 036 nouveaux agents, soit un nombre quasiment équivalent à l'année précédente (1 095). Ils n'étaient que 225 à intégrer ce corps en 2011. Malgré la progression du recrutement en 2013 (+ 18 %), globalement entre 2005 et 2013 ce ministère a réduit son accueil de 63 % (4 389 recrutés en 2005). En 10 ans la baisse atteint 75 %.

Le recrutement est globalement en progression dans les ministères économiques et financiers où l'on enregistre 2 720 lauréats soit + 275 par rapport à 2012. La hausse pour ces ministères concerne essentiellement la catégorie C (+ 614 agents), et la catégorie B dans une moindre mesure (+ 55). En revanche, dans la catégorie A, on enregistre un recul de 28 %, notamment dans le corps d'inspecteur (140 recrutés de moins). Ces ministères restent à leur niveau de recrutement le plus bas depuis 2005, après un nombre d'entrées record en 2008 (4 000 nouveaux entrants).

Le ministère de l'agriculture a augmenté son recrutement de 8,9 % par rapport à 2012 (498 au lieu de 457) en accueillant plus de techniciens (+ 22) et d'ingénieurs de l'agriculture (+ 13). Mais cela ne compense pas les diminutions successives depuis 2003 (niveau le plus haut avec 1 145 recrutés).

Depuis 2003, le nombre d'agent recrutés au ministère de la culture n'a jamais été aussi bas qu'en 2013. Seuls 38 agents ont été accueillis (24 conservateurs du patrimoine et 14 professeurs des écoles nationales d'art). Entre 2005 et 2012 le recrutement pour ce ministère oscillait entre 199 et 89 avec une moyenne annuelle de 144.

Les flux de personnels dans la fonction publique

En 2013, les recrutements du ministère de la défense ont été divisés par trois pour atteindre un niveau historiquement bas (159 recrutés soit -251 par rapport à l'année précédente). Le recul du recrutement dans ce ministère atteint -84,5 % sur les 10 dernières années.

Le nombre de recrutés en 2013 a reculé également au ministère de la justice qui totalise 1 619 nouveaux agents (-34,2 % par rapport à 2012). Les greffiers sont entrés en moins grand nombre (-329) tout comme les surveillants pénitentiaires (-260). La baisse de l'offre de postes se mesure aussi au ministère de l'écologie (-44 recrutés), de la santé, jeunesse et sports et travail (-68) et au ministère des affaires étrangères (-22).

L'augmentation globale du nombre de recrutements externes dans la FPE en 2013 se traduit principalement par une hausse des recrutements au niveau déconcentré

L'État propose chaque année des postes à pourvoir en recrutement régionalisé. En 2013 le nombre de ces emplois a augmenté : 13 013 recrutements (résultat estimé) au lieu de 9 030 en 2012, soit une hausse de 44 %, plus forte que celle enregistrée pour l'ensemble des recrutements externes (+ 14 %). Les emplois déconcentrés sont à pourvoir très majoritairement à l'Éducation nationale (80 %) dans les services académiques et établissements scolaires. Ce ministère a proposé 9 846 postes déconcentrés en 2013 contre 5 972 en 2012. Parmi les corps concernés, on trouve essentiellement celui de professeurs des écoles recrutés en nombre plus important qu'en 2012.

Les ministères de l'Intérieur, économique et financier, et de la Défense sont également organisateurs de concours déconcentrés. Ils ont recruté respectivement 798, 302 et 38 agents en 2013, pour les services préfectoraux, les trésoreries publiques et les corps administratifs de la défense. Les postes offerts aux recrutements externes sans concours et les « Pacte » sont très majoritairement proposés en régions (respectivement 73 % et 94 %).

Tous les services de l'État en régions enregistrent une hausse significative du recrutement en 2013. Pour certaines régions, l'offre de postes a été multipliée par deux et demi : Picardie, (329 agents recrutés en 2013 contre 119 l'année précédente), Auvergne (164 recrutés en 2013 contre 61 en 2012), Alsace (237 recrutés en 2013 contre 101 en 2012), Pas-de-Calais (525 recrutés en 2013 contre 228 en 2012), Midi-Pyrénées (318 recrutés en 2013 et 146 en 2012). L'augmentation est supérieure à 50 % dans le centre (+ 91,6 % avec 318 recrutés), la Bourgogne (+ 91,2 % avec 174 recrutés), l'Aquitaine (+ 74,4 % avec 354 recrutés). La région Île-de-France, qui totalise 24 % des postes offerts a proposé 25,1 % de postes supplémentaires par rapport à 2012 (2 993 postes ouverts en 2013).

Avertissement méthodologique relatif aux résultats 2008, 2009 et de 2011 à 2013

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, et 901 postes en catégorie C pour 2013. 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).

Recrutements externes dans la fonction publique territoriale en 2013

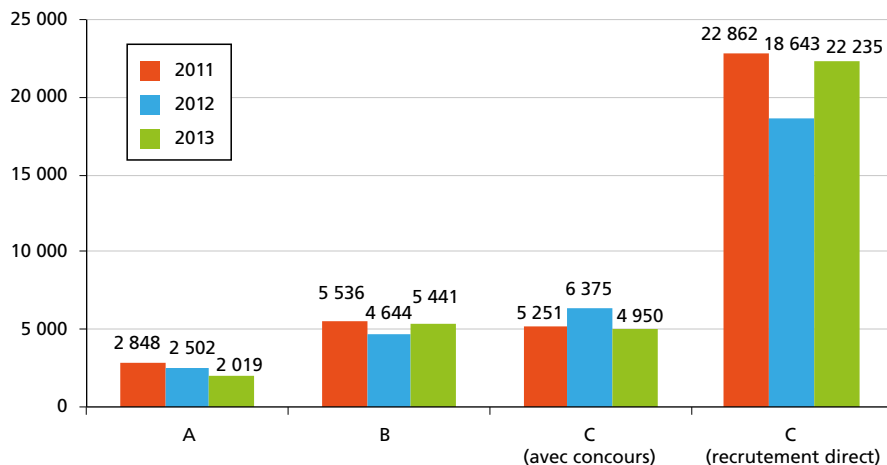
L'ensemble des employeurs territoriaux ont admis 12 410 agents (13 521 en 2012) par concours externes en 2013 (concours externes, concours uniques et 3^{ème} concours). Les concours d'accès aux emplois de catégorie A (administrateur territorial, conservateur des bibliothèques, ingénieur en chef territorial, conservateur du patrimoine, attaché territorial, bibliothécaire, médecin, ingénieur...) ont permis l'entrée de 2 019 agents et représentent 16,3 % des admissions totales par concours externe. La catégorie B en représente 43,8 % avec 5 441 admis, soit un nombre en augmentation par rapport à l'année précédente (+ 797) supérieur à la catégorie C (39,9 %) qui enregistre 4 950 nouveaux agents admis par concours.

Parallèlement, 22 235 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...) contre 18 643 en 2012. 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 64 % sont pourvus par recrutement direct sans concours.

Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ont organisé 47 sélections en 2013 soit trois de plus qu'en 2012. Parmi elles, 31 concernent le concours externe qui s'adresse aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme, et 16 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. De son côté, la Ville de Paris et le centre d'action sociale de la Ville de Paris ont organisé 37 concours externes en 2013 (soit 4 de moins qu'en 2012) et 27 concours uniques (ouverts aux candidats déjà qualifiés : infirmier, chercheur...).

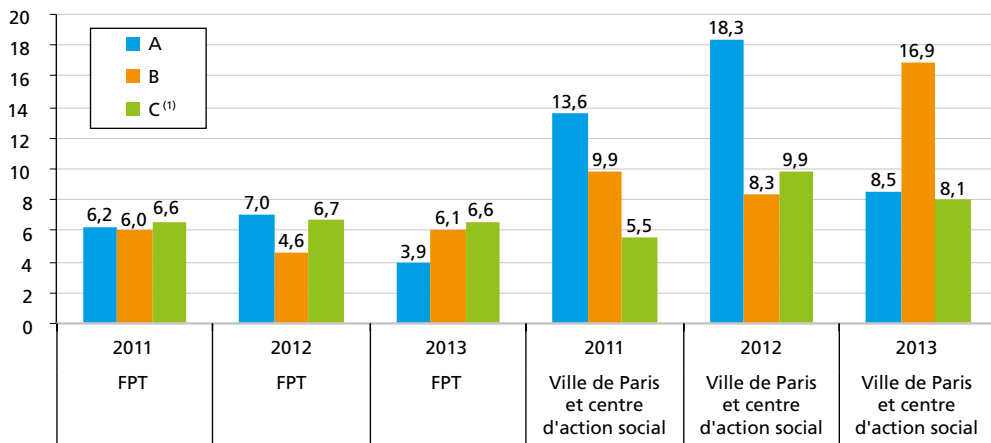
Dans la fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le taux de sélectivité se situe à 3,9 candidats présents pour un admis pour les concours de catégorie A. La sélectivité en 2013 est plus forte pour les catégories B : un candidat admis pour 6 présents. La sélectivité des concours de la Ville de Paris a fortement baissé pour la catégorie A (-9,8 points). Les candidats se sont présentés moins nombreux aux épreuves de sélection, à l'inverse des concours de catégorie B dont la sélectivité a fait un bond de 8 points. Pour la catégorie C, où l'essentiel du recrutement a lieu sans concours, la sélectivité des concours a baissé de 1,8 point à la Ville de Paris mais s'est maintenue (- 0,1 point) dans les autres concours territoriaux.

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



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.

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



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 2012, *Rapport annuel sur l'État de la fonction publique, Faits et chiffres, édition 2014*, La Documentation française.
- *Les Concours de recrutement de professeurs des écoles dans l'enseignement public à la session 2013*, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Note d'information n° 21, juin 2014.
- 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

Natacha Gualbert
DGAFP
Christophe Gallin
SRE (DGFIP)
Loïc Gautier
CNRACL, FSPOEIE

Chiffres clés

Admission à la retraite en 2014 :
- 44 100 titulaires civils (hors La Poste et France Télécom)
et 11 800 militaires dans la FPE ;
- 32 800 titulaires dans la FPT ;
- 21 700 titulaires de la FPH.

Âge moyen de départ à la retraite en 2013 :
- titulaires civils (hors La Poste et France Télécom) : 61,3 ans et militaires dans la FPE : 47,8 ans ;
- titulaires dans la FPT : 61,6 ans ;
- titulaires dans la FPH : 59,4 ans.

En 2014, le nombre de départs à la retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) et au Service des retraites de l'État (SRE) ralentit par rapport aux années précédentes. 44 100 nouvelles pensions de droit direct ont ainsi été attribuées aux fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État, hors fonctionnaires de La Poste et Orange (-4 % par rapport à 2013, contre +7 % en 2013), et 11 800 nouvelles pensions de droit direct aux militaires (-0,5 % par rapport à 2013, contre +3,6 % en 2013). À la CNRACL, après la forte baisse en 2012 liée aux contrecoups de la réforme de la retraite anticipée des fonctionnaires parents de trois enfants, et la reprise de 2013, 32 800 nouvelles pensions de droit direct aux fonctionnaires territoriaux (+1,0 % par rapport à 2013) ; et 21 700 nouvelles pensions de droit direct aux fonctionnaires hospitaliers (+0,2 % par rapport à 2013).

La part des départs avant l'âge de 60 ans continue de se réduire. Elle diminue de 3,7 points pour les fonctionnaires territoriaux affiliés à la CNRACL (pour atteindre 14,6 %), de 5,1 points pour les fonctionnaires hospitaliers affiliés à la CNRACL (49,2 %) et de 0,4 point pour les fonctionnaires civils de l'État, hors fonctionnaires de La Poste et Orange (23,8 %). Ces départs anticipés concernent principalement les agents de catégorie active.

Dans le même temps, l'âge moyen de départ à la retraite progresse et dépasse désormais 60 ans pour les fonctionnaires civils de l'État (60,9 ans hors ceux de La Poste et Orange) et de la FPT (61,0 ans). En effet, suite aux réformes des retraites menées depuis 2003 (relèvement de la durée de carrière complète pour bénéficier d'une pension à taux plein, relèvement de l'âge légal de la retraite, réforme de la retraite anticipée des fonctionnaires parents de trois enfants), les modifications de comportement sont perceptibles, notamment depuis 2012 sur l'âge de départ à la retraite.

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 2013, 34,3 % des effectifs de fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange) ; 38,8 % des fonctionnaires territoriaux et 31,4 % des fonctionnaires hospitaliers.

En 2015 et 2016, les départs à la retraite seront encore marqués par la poursuite de l'augmentation de l'âge légal de départ à la retraite.

Le nombre de départs à la retraite des fonctionnaires diminue en 2014

Baisse du nombre de nouvelles pensions de droit direct entrées en paiement en 2014 dans la fonction publique de l'État (attribuées par le SRE)¹

91 467 nouvelles pensions de fonctionnaires civils ou militaires (y compris fonctionnaires de La Poste et Orange), de droit direct ou de droit dérivé (voir définitions), sont entrées en paiement en 2014 alors qu'elles étaient plus de 93 299 en 2013, soit une baisse de 2,0 %.

S'il est constaté une baisse des entrées en paiement dans les quatre catégories de nouveaux pensionnés (de droit direct et de droit dérivé, civils et militaires), cette baisse n'est pas uniforme. En effet, elle résulte principalement de celles du nombre de pensionnés de droit direct civils (-2,8 %), en raison du décalage de l'âge légal de départ à la retraite ; et du nombre de pensionnés de droit dérivé militaires (-2,4 %).

Pour les pensionnés de droit direct, ce sont ainsi 54 306 pensions civiles et 11 770 pensions militaires qui sont entrées en paiement en 2014. Le nombre des pensions civiles de droit dérivé nouvellement entrées en paiement est stable (18 457 pensions). Le nombre des pensions militaires de droit dérivé, avec 6 934 pensions, diminue par rapport à l'an dernier (-2,4 %).

Fin 2014, 2,43 millions de pensions civiles et militaires de retraite (+1,0 %) sont en paiement. Plus des trois quarts du stock de pensions en paiement sont des pensions civiles, réparties en 1 514 724 pensions de droit direct et 307 508 pensions de droit dérivé. Les pensions militaires concernent près de 548 997 pensions. Comme en 2013, les pensions de l'Éducation nationale et les pensions militaires attribuées en 2014 représentent respectivement 38 % et 23 % de l'ensemble des pensions (de droit direct et de droit dérivé).

Le montant des pensions payées en 2014 s'est élevé à 41,3 milliards d'euros pour les pensions civiles de l'État et 9,6 milliards d'euros pour les pensions militaires.

Légère hausse du nombre des nouveaux pensionnés à la CNRACL en 2014 par rapport à 2013

La CNRACL est la caisse de retraite des fonctionnaires hospitaliers et de la plupart des fonctionnaires territoriaux. Parmi les fonctionnaires territoriaux, ceux travaillant à temps non-complet avec une quotité de travail inférieure à 80 % d'un temps complet sont affiliés au régime général avec l'Ircantec comme régime complémentaire (voir encadré 2). En 2014, les fonctionnaires territoriaux affiliés à l'Ircantec et toujours en poste dans la fonction publique moins d'un an avant leur date de liquidation représentent 3 % des départs.

Après un rattrapage du nombre des nouveaux pensionnés de la CNRACL en 2013 lié au contrecoup de la chute enregistrée en 2012, la CNRACL a octroyé, en 2014, 64 255 nouvelles pensions (de droit direct et de droit dérivé) en légère hausse par rapport au flux observé en 2013 (+0,6 %) mais inférieur à la moyenne de 2010-2011.

Le montant des pensions payées en 2014 s'est élevé à 17,2 milliards d'euros.

Concernant la fonction publique territoriale (FPT), 32 782 départs à la retraite de droit direct ont été constatés à la CNRACL en 2014, dont 11 % pour invalidité. Près d'un pensionné sur trois est parti au titre du dispositif carrière longue.

¹ Le service des retraites de l'État (SRE) est le régime de retraite des fonctionnaires civils (y compris ceux de La Poste et Orange) et des militaires de la fonction publique de l'État.
Les chiffres de ce paragraphe portent sur l'intégralité du régime (y compris La Poste et Orange).

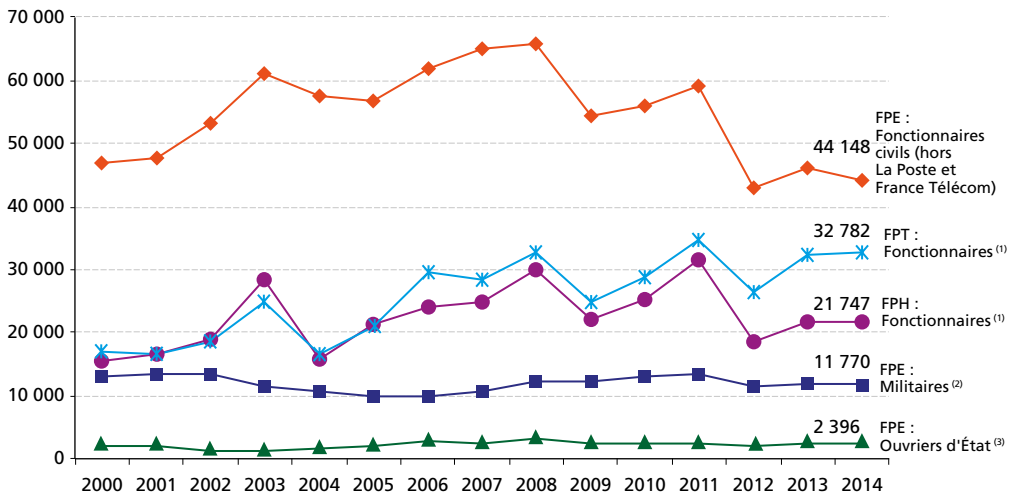
Parmi l'ensemble des départs à la retraite de la FPT, les femmes sont prédominantes (53 %) mais avec une répartition très différente selon le type de départ. En effet, 98,7 % des départs pour motifs familiaux (6,5 % de l'ensemble des départs) concernent des femmes, alors qu'elles représentent seulement un départ anticipé sur trois dans le cadre du dispositif carrière longue.

En 2014, 6 439 pensions territoriales de droit dérivé sont entrées en paiement, dont 20,6 % suite à des décès d'agents en activité.

Concernant la fonction publique hospitalière (FPH), 21 747 départs à la retraite de droit direct ont été observés à la CNRACL en 2014, dont 8,3 % pour invalidité. Le personnel féminin est largement majoritaire dans ce versant de la fonction publique, et concentre 77,9 % de l'ensemble des départs et quasiment la totalité des départs anticipés pour motifs familiaux (lesquels représentent 11,2 % de l'ensemble des départs).

En 2014, 3 287 pensions de droit dérivé sont entrées en paiement à la CNRACL dans la fonction publique hospitalière, dont 16 % suite à des décès d'agents en activité.

Figure V.2-1 : Effectifs de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement dans l'année, pour les agents affiliés au SRE (hors La Poste et Orange), à la CNRACL et au FSPOEIE, de 2000 à 2014



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques

(1) Fonctionnaires affiliés à la CNRACL, avec une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(2) Y compris soldes de réserve, et hors pensions anciennement cristallisées.

(3) Pensions en titre définitif et pensions payées sous avance depuis 2004.

Baisse du nombre de nouveaux pensionnés au Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) en 2014²

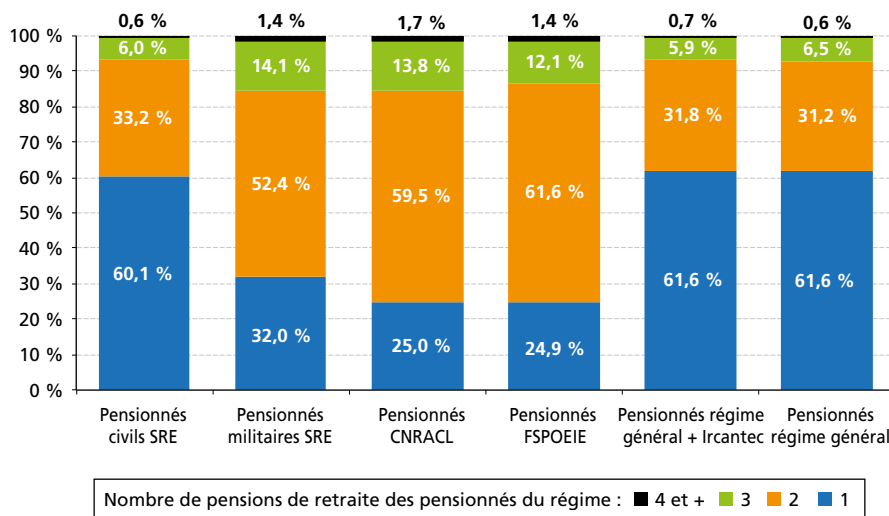
Après une forte augmentation (+21,7%) de l'effectif des nouveaux pensionnés de droit direct en 2013, le FSPOEIE a octroyé, en 2014, 2 396 nouvelles pensions de droit direct, soit une baisse de 3,0 % par rapport à 2013. Au total, 3 812 nouvelles pensions (de droit direct et de droit dérivé) ont été attribuées en 2014, soit une baisse de 3,7% par rapport à 2013.

Encadré 1 : état des lieux des polypensionnés de la fonction publique

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 contractuel 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.2.2-2 : 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.

Note de lecture : 60,1% des pensionnés civils du SRE touchent une pension du SRE seul. 33,2% touchent une pension du SRE et d'un autre régime.

2 Le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) est le régime de retraite des ouvriers d'État.

Les flux de personnels dans la fonction publique

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 fonctionnaires des trois versants de la fonction publique, 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 contractuel. 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 2.2-3 : 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.

Note de 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 Drees³ 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 monopensionnés est supérieur à celui des polypensionnés (2 012 €, contre 1 840 €). L'écart s'inverse en ce qui concerne les pensionnés de la CNRACL (1 402 € pour les polypensionnés, contre 1 258 € pour

les mono-pensionnés), et se creuse pour les pensionnés militaires (2 415 € pour les polypensionnés, contre 1 583 € 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).

³ 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.

Hausse du nombre de nouveaux retraités à l'Ircantec en 2014, pour des durées de cotisation toujours courtes⁴

L'Ircantec est le régime complémentaire obligatoire des agents contractuels, médecins hospitaliers et fonctionnaires à faible quotité de travail de la fonction publique territoriale. Leur régime de base est le régime général de la sécurité sociale. En 2014, l'Ircantec compte 154 041 nouveaux retraités de droit direct dans le régime salarié (hors élus mais y compris 9 % d'agents ne relevant pas de la fonction publique, (voir figures V 2.2-2 et 2.2-3), en hausse de 1,6 %. Cette hausse fait suite à la forte augmentation de 2013 (+16,8 %) due à l'assouplissement des conditions pour bénéficier du dispositif de départ anticipé pour carrière longue.

Les durées de cotisation à l'Ircantec sont très courtes dans de nombreux cas : moins de 3 ans dans la moitié des cas, si bien que la durée moyenne de cotisation associée aux pensions attribuée en 2014 est de 5,8 ans. Il s'agit d'un régime de passage pour la majorité de ses affiliés : aux 2,9 millions d'actifs qui y cotisent s'ajoutent 12,8 millions d'anciens salariés y ayant acquis des droits, souvent très faibles, mais n'y cotisant plus. Actuellement, plus d'un affilié sur trois n'a pas liquidé ses droits – souvent peu importants - à l'âge de 70 ans, mais l'amélioration de l'information apportée aux actifs devrait progressivement faire diminuer ce taux.

Parmi les nouveaux retraités ayant cotisé au titre d'un emploi dans la fonction publique (91 % du total), 43 % relevaient de la FPE pour leur dernière période de cotisation dans la fonction publique, 40 % de la FPT et 17 % de la FPH. 29 % des retraités de l'Ircantec ayant liquidé en 2014 ont cotisé dans le champ fonction publique plus de 5 ans, dont 9 % entre 10 et 20 ans, 3,5 % entre 20 et 30 ans et 3 % plus de 30 ans. 13 % des nouveaux retraités de l'Ircantec ont quitté la fonction publique depuis moins d'un an, tandis que 37 % l'ont quittée depuis plus de 30 ans.

En 2014, 29 % des nouveaux retraités 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 % de la FPT et 19 % de la FPH. Les nouveaux retraités ayant travaillé dans la FPT sont plus fréquemment en poste dans la fonction publique moins d'un an avant l'entrée en paiement de leur pension Ircantec (18 % des nouveaux retraités de la FPT) que ceux des deux autres versants (10 % pour la FPE et 15 % pour la FPH).

Parmi l'ensemble des nouveaux retraités ayant cotisé dans le champ fonction publique, 90 % avaient un statut de contractuel ou de fonctionnaire à temps non-complet sur leur dernière période de cotisation, 7 % un statut de fonctionnaire sans droit à pension, et 3 % un statut de médecin.

Encadré 2 : champ de l'Ircantec

L'Ircantec couvre un champ très étendu puisqu'il s'adresse notamment à :

- l'ensemble des agents contractuels des trois versants de la fonction publique, dont les médecins hospitaliers⁵;
- les agents fonctionnaires à temps non-complet (travaillant moins de 28 heures par semaine) des collectivités locales (qui ne relèvent donc pas de la CNRACL), ainsi que les agents fonctionnaires sans droit à pension (TSD), qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime de la fonction publique auprès duquel ils étaient affiliés⁶;
- les agents contractuels des établissements publics administratifs ou à caractère industriel et commercial, ainsi que les agents salariés d'entreprises publiques ou semi-publiques (La Poste, industries électriques et gazières, Banque de France, audiovisuel etc.) et les agents salariés 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 fonctionnaires, l'Ircantec est un régime par points.

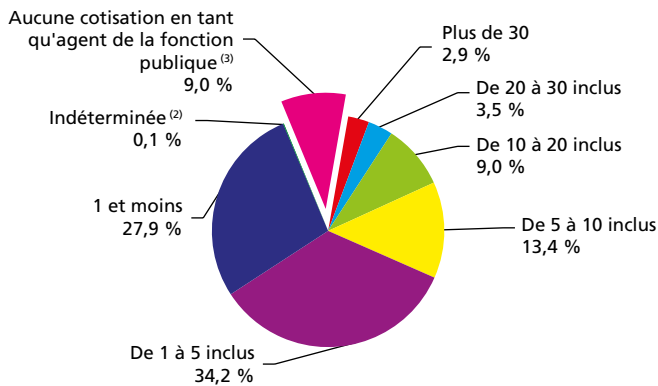
⁴ Ce paragraphe a été rédigé en collaboration avec Philippe Micallef (Ircantec).

⁵ Y compris les médecins hors établissement hospitalier.

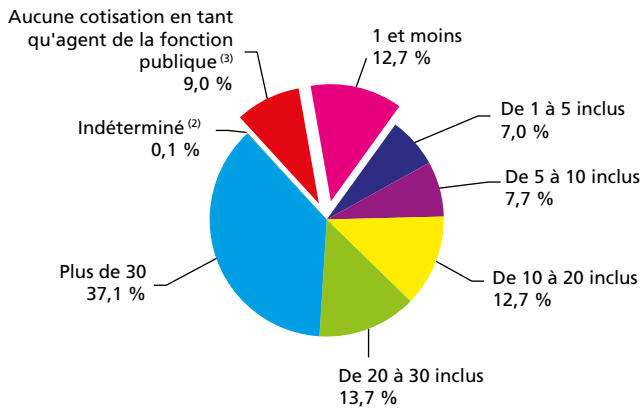
⁶ Il s'agit notamment des militaires qui quittent l'Armée sans remplir les conditions permettant de bénéficier d'une pension militaire (2 ans de service pour les contrats démarrant à compter du 1^{er} janvier 2014, 15 ans de service minimum auparavant).

Figures V 2.2-4 et V 2.2-5 : Répartition des retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2014 ⁽¹⁾ selon :

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



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



Source : Ircantec, chiffres définitifs au 31 décembre de l'année. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec en 2014, uniquement pour le régime des salariés (hors régime des élus locaux donc).

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.

(2) L'employeur et/ou la durée de cotisation est inconnue pour ces agents.

(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.).

NB : dans le second graphique, un changement de méthode, permettant de mieux déterminer la date de fin de carrière dans la fonction publique pour calculer le délai écoulé depuis cette date, a conduit à comptabiliser cette année un volume un peu moins élevé de départ avec un délai inférieur ou égal à un an. En 2013, le nombre de départs avec un délai inférieur ou égal à un an s'élevait à 23 100, contre 19 600 en 2014.

Figure V 2.2-6 : Statut et versant de la fonction publique d'appartenance des retraités de droit direct du régime salarié ⁽¹⁾ de l'Ircantec ayant liquidé en 2014 ⁽²⁾

	Effectifs de retraités ayant liquidé en 2014	Part sur l'ensemble des liquidants en 2014 (en %)	FPE	FPT	FPH
Retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2014 :	154 041	100,0	59 986	55 903	24 136
- dont pensionnés encore en poste dans la fonction publique moins d'un an avant leur date de liquidation ⁽³⁾ :	19 613	12,7	5 748	10 131	3 734
<i>contractuels</i>	16 761	10,9	5 718	9 105	1 938
<i>fonctionnaires à temps non-complet ⁽⁴⁾</i>	969	0,6		966	3
<i>fonctionnaires sans droit à pension ⁽⁵⁾</i>	56	0,0	14	36	6
<i>médecins (hospitaliers ou hors établissement hospitalier)</i>	1 827	1,2	16	24	1 787
- dont pensionnés ayant cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique mais plus en poste moins d'un an avant leur date de liquidation :	120 412	78,2	54 238	45 772	20 402
<i>contractuels ou fonctionnaires à temps non-complet ⁽⁴⁾</i>	107 868	70,0	48 418	43 889	15 561
<i>fonctionnaires sans droit à pension ⁽⁵⁾</i>	9 868	6,4	5 648	1 672	2 548
<i>médecins (hospitaliers ou hors établissement hospitalier)</i>	2 676	1,7	172	211	2 293
- dont pensionnés n'ayant jamais cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique ⁽⁶⁾	13 885	9,0	-	-	-
- Indéterminés	131	0,1	-	-	-

Source : Ircantec, chiffres définitifs au 31 décembre de l'année.

(1) L'Ircantec regroupe deux régimes : le régime salarié et le régime des élus locaux.

(2) Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec en 2014, uniquement pour le régime des salariés (hors régime des élus locaux donc).

(3) Délai écoulé entre la dernière période de cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique et la date de la liquidation Ircantec inférieure ou égal à 1 an.

Un changement de méthode, permettant de mieux déterminer la date de fin de carrière dans la fonction publique pour calculer le délai écoulé depuis cette date, a conduit à comptabiliser cette année un volume un peu moins élevé de départ avec un délai inférieur ou égal à un an. En 2013, le nombre de départs avec un délai inférieur ou égal à un an s'élevait à 23 100, contre 19 600 cette année.

(4) Les fonctionnaires à temps non-complet (moins de 28^h hebdomadaire) des collectivités locales relèvent de l'Ircantec, et non de la CNRACL.

(5) Un fonctionnaire sans droit à pension est un agent fonctionnaire qui quitte son emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime de la fonction publique auprès duquel il était affilié, et qui est donc rétroactivement affilié au régime général et à l'Ircantec.

(6) 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.).

L'âge moyen de départ à la retraite et la part des départs à la retraite après 60 ans augmentent pour les fonctionnaires, quel que soit leur régime, ainsi que pour les ouvriers d'État

L'âge moyen de première mise en paiement de la pension (de droit direct) augmente pour les agents affiliés à la CNRACL, au SRE et au FSPOEIE

Les conditions pour bénéficier du dispositif de départ anticipé pour carrière longue ont été assouplies par les réformes des retraites de 2010, 2012 puis 2014. D'autres mesures ont également été 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, 19 mois en 2014) et la fermeture du dispositif de départ anticipé des fonctionnaires parents de trois enfants.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Ces différentes mesures influent sur l'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires dans les trois versants de la fonction publique.

Ainsi, après avoir été tirés à la baisse par les départs anticipés des parents de trois enfants en 2011, les âges moyens de première mise en paiement de la pension (de droit direct, hors départs pour invalidité) avaient augmenté de plus de deux ans en 2012 pour les fonctionnaires civils (hors fonctionnaires de La Poste et Orange) dans la FPE et pour les fonctionnaires de la FPT⁷, et de près de 3 ans et demi pour les fonctionnaires de la FPH. En 2013, les âges moyens de première mise en paiement de la pension (de droit direct, hors départs pour invalidité) avaient connu une progression moindre : entre 1 et 3 mois selon le régime.

En 2014, les âges de première mise en paiement de la pension (hors départs pour invalidité, à l'exception des ouvriers d'État où les départs pour invalidité sont compris) augmentent plus sensiblement : ils progressent de plus de 2 mois pour les fonctionnaires civils de l'État hors La Poste et Orange (61,3 ans), de plus de trois mois pour les ouvriers d'État (60,1 ans) et les fonctionnaires de la FPT (61,6 ans), de presque 5 mois pour les militaires (47,8 ans) et de 6 mois pour les fonctionnaires de la FPH (59,4 ans).

Sur trois ans, cet âge s'est accru de quatre ans et quatre mois pour les fonctionnaires hospitaliers, de plus d'un an et demi pour les ouvriers d'État, les fonctionnaires civils de l'État, et les fonctionnaires territoriaux, et d'un an pour les militaires.

Figure V 2.2-7 : Âge moyen de première mise en paiement de la pension (de droit direct) au SRE, et âges moyens à la date d'effet de la pension à la CNRACL et au FSPOEIE, des nouveaux retraités dont la pension est entrée en paiement dans l'année de 2011 à 2014

			Âge moyen (en années) de première mise en paiement de la pension (pour le SRE) et à la date d'effet de la pension (pour la CNRACL et le FSPOEIE) des agents dont la pension est entrée en paiement en :			
			2011	2012	2013	2014
Fonction publique de l'État	Fonctionnaires civils hors La Poste et Orange (SRE)	Ensemble (hors départs pour invalidité)	58,8	60,9	61,1	61,3
		dont catégories sédentaires	59,8	62,0	62,1	62,4
		dont catégories actives	55,8	57,3	57,6	57,9
	Militaires (SRE)	Ensemble (hors départs pour invalidité)	46,8	46,9	47,4	47,8
Ouvriers d'État (FSPOEIE)	Ensemble (y compris départs pour invalidité)	58,4	59,5	59,8	60,1	
Fonction publique territoriale	Fonctionnaires affiliés à la CNRACL ⁽¹⁾	Ensemble (hors départs pour invalidité)	58,9	61,2	61,3	61,6
		dont catégories sédentaires	61,5	62,1	62,2	62,9
		dont catégories actives	57,7	58,5	59,1	59,3
Fonction publique hospitalière	Fonctionnaires affiliés à la CNRACL ⁽¹⁾	Ensemble (hors départs pour invalidité)	55,1	58,6	58,9	59,4
		dont catégories sédentaires	61,1	61,5	61,7	62,2
		dont catégories actives	57,1	57,7	57,8	58,3

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. Traitement DGAFIP, département des études et des statistiques

Champ : fonctionnaires dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année, y compris départs anticipés. Pour le FSPOEIE, pensions payées en titre définitif et pensions payées sous avance.

(1) D'une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures, les agents ayant une durée hebdomadaire inférieure relevant de l'Ircantec.

⁷ La très grande majorité des fonctionnaires de la FPT et de la FPH sont affiliés à la CNRACL ; seuls ceux travaillant moins de 28 heures hebdomadaires sont affiliés à l'Ircantec en complément du régime général. Par commodité, la mention du champ d'affiliation à la CNRACL n'est pas systématiquement rappelée dans le texte.

Encadré 3 : les principaux points des réformes des retraites de 2003 à 2014

Les principaux points de la réforme de 2003 pour les agents fonctionnaires 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, à savoir 40 ans en 2008 (augmentation progressive jusqu'en 2008). En fonction des gains d'espérance de vie constatés dans les prochaines années, il était également prévu de porter progressivement cette durée à 41 ans en 2012 ;
- 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 fonctionnaires. 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 réellement 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 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 création d'un comité de pilotage des régimes de retraite ;
- 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 contributif.

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. Seul le calendrier est accéléré. Les mesures de relèvement des âges sont transposées à l'ensemble des agents publics, elles concernent également les fonctionnaires appartenant à la catégorie active. Cette réforme vise ainsi un retour à l'équilibre des comptes dès 2017.

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. Le décret s'applique aux pensions liquidées à compter du 14 mars 2012.

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° 2014-1531 du 17 décembre 2014, le taux de cotisation à la charge des agents est de 9,54 % pour 2015. Il atteindra 11,10 % en 2020.
- 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 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.

L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires civils de l'État radiés des cadres pour ancienneté progresse de trois mois⁸

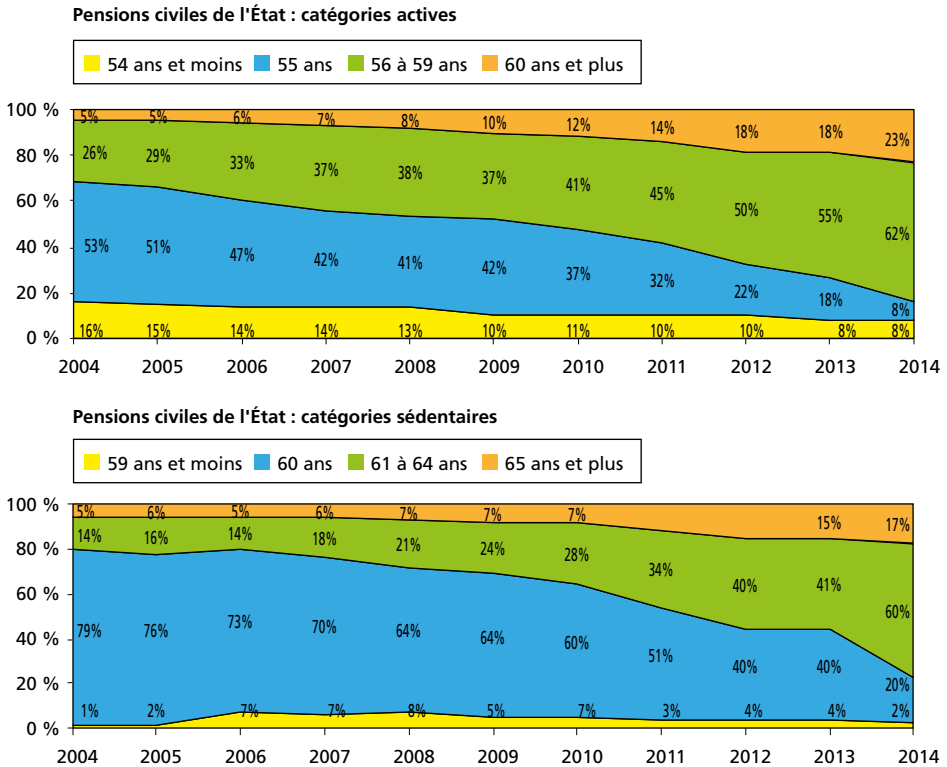
L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires civils de la FPE radiés des cadres pour ancienneté a progressé (+3 mois) en 2014 pour atteindre 61 ans et 1 mois. Cette hausse est plus marquée que celle de 2013 (+ 1 mois) mais moins importante qu'en 2012 (+ 6 mois), et 2011 (+ 5 mois). L'évolution tendancielle de l'âge moyen de départ à la retraite à la radiation des cadres, constatée tous les ans depuis 2011, 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. Cependant l'élargissement du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue ralentit l'évolution moyenne de l'âge moyen de départ à la retraite. En effet, les départs anticipés pour carrière longue intervenus en 2014 (en application du décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse) des fonctionnaires civils de la FPE (y compris fonctionnaires de La Poste et Orange) continuent à progresser (7 300 contre 6 300 en 2013).

En 2014, l'âge moyen à la radiation des cadres pour motif d'ancienneté progresse de six mois pour les catégories actives et de trois mois pour les catégories sédentaires. L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie sédentaire s'établit à 62 ans et 1 mois avec un âge moyen de 62 ans et 3 mois pour les hommes. L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie active est de 58 ans et un mois, avec un âge moyen de 57 ans et 10 mois pour les hommes. En 2014, toutes populations confondues, l'âge moyen à la radiation des cadres pour motif d'ancienneté des femmes (61 ans et 3 mois) reste supérieur de plus de 5 mois à celui des hommes (60 ans et 9 mois).

⁸ Les chiffres de ce paragraphe portent sur l'intégralité du régime (y compris La Poste et Orange).

Les départs pour ancienneté, au SRE, couvrent tous les départs sauf les départs pour invalidité, conjoint infirme, enfant infirme, invalidité, parent de 3 enfants, et handicap.

Figures V 2.2-8 et V 2.2-9 : Évolution des âges à la radiation des cadres pour les pensionnés de droit direct (départs pour ancienneté uniquement) issus de la fonction publique civile de l'État, dont la pension est entrée en paiement de 2004 à 2014



Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions (chiffres définitifs). Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année, départs pour ancienneté uniquement, y compris La Poste et Orange.

L'âge moyen de départ à la retraite des militaires de la FPE radiés des cadres progresse de cinq mois

L'âge moyen de radiation des cadres des militaires est de 44 ans et 9 mois (tous motifs de radiation y compris invalidité et y compris solde de réserve⁹), en progression de 5 mois en 2014. Les effets des réformes des retraites sur les départs des militaires sont globalement modérés, du fait du rythme lent de leur montée en charge. Dans le flux 2014, 46 % des militaires liquidant pour ancienneté ont ainsi une durée de référence de 150 trimestres. Cette proportion a d'abord fortement diminué 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, 50 % en 2013). Il faut noter cependant que les militaires ne bénéficient pas du dispositif de la surcote.

⁹ Les militaires bénéficiant d'une pension anciennement cristallisée (3 pensions) ne sont pas inclus, mais cela n'impacte pas les âges moyens.

Par ailleurs, la modification de la structure de l'emploi entre les personnels officiers et les personnels non officiers tend à augmenter l'âge moyen de radiation des cadres des militaires du fait des différences de limite d'âge entre ces catégories : en 2014, pour la gendarmerie nationale, l'âge moyen de radiation des cadres des officiers est supérieur de 3 ans et 8 mois à celui des non officiers. La proportion d'officiers est passée de 6 % en 2005 à 8,4 % en 2011 tandis que celle des non officiers baissait de 93,9 % à 91,6 % sur la même période¹⁰.

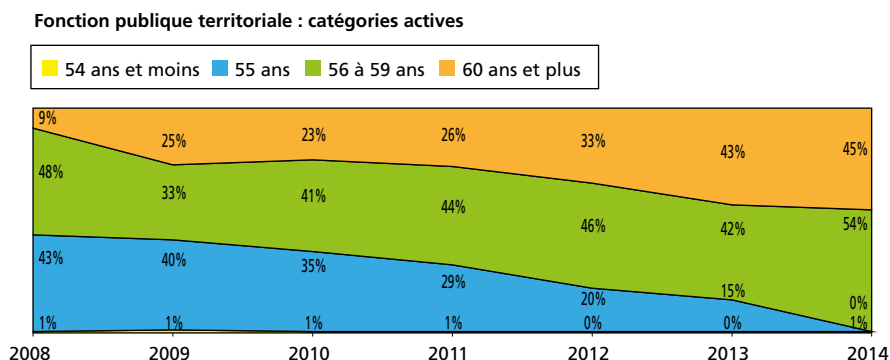
L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL radiés des cadres progresse de plus de trois mois

Après avoir dépassé, pour la première fois en 2012 la barre des 60 ans, l'âge moyen à la radiation des cadres pour l'ensemble des départs de droit direct à la CNRACL est de 60,1 ans. En se limitant aux départs de droit direct hors motifs familiaux et invalidité, il s'établit à 60,7 ans en 2014 (après 60,4 ans en 2013) du fait de l'impact des réformes successives des retraites.

Dans la FPT, l'âge moyen à la radiation des cadres est de 60,9 ans pour l'ensemble des départs de droit direct. Il est en hausse de deux ans et demi par rapport à 2011, en raison principalement de la baisse sensible des départs anticipés des parents de trois enfants, et du décalage de l'âge légal de départ à la retraite. Il est de 61,0 ans pour les départs pour motifs familiaux, et de 56,2 ans pour les départs pour invalidité. En se limitant aux seuls départs pour ancienneté, les fonctionnaires territoriaux sont partis à 61,5 ans en 2014.

Dans la FPH, l'âge moyen à la radiation des cadres s'établit à 58,8 ans pour l'ensemble des départs de droit direct. Il est en hausse de presque 4 ans depuis 2011. Il est de 57,5 ans pour les départs pour motifs familiaux, et de 54,9 ans pour les départs pour invalidité. En se limitant aux seuls départs pour ancienneté, les fonctionnaires hospitaliers sont partis à 59,4 ans en 2014.

Figures V 2.2-10, V 2.2-11, V 2.2-12 et V 2.2-13 : Évolution des âges à la radiation des cadres pour les pensionnés de droit direct [départs en catégories active et sédentaire¹¹] pour les fonctionnaires de la FPT et de la FPH affiliés à la CNRACL, dont la pension est entrée en paiement de 2008 à 2014



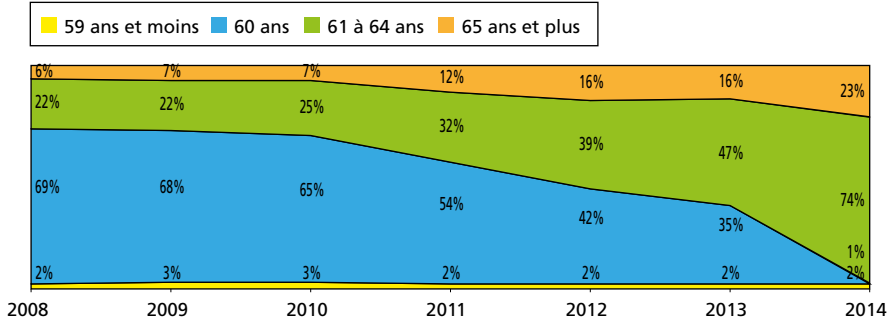
Source : CNRACL (chiffres définitifs). Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : Fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL (pensionnés de droit direct, départ en catégorie active), dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Hors départs pour invalidité, carrière longue, catégorie insalubre, raisons familiales et fonctionnaires handicapés.

10 Rapport de la Cour des Comptes « Police et gendarmerie nationales : dépenses de rémunération et temps de travail » - mars 2013 : <https://www.ccomptes.fr/Publications/Publications/Police-et-gendarmerie-nationales-depenses-de-remuneration-et-temps-de-travail>.

11 Hors départs pour invalidité, carrière longue, catégorie insalubre, raisons familiales et fonctionnaires handicapés.

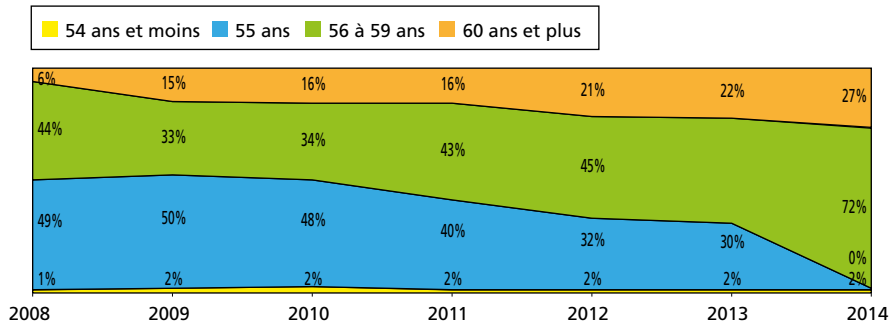
Fonction publique territoriale : catégories sédentaires



Source : CNRACL (chiffres définitifs). Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : Fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL (pensionnés de droit direct, départ en catégorie sédentaire), dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Hors départs pour invalidité, carrière longue, catégorie insalubre, raisons familiales et fonctionnaires handicapés.

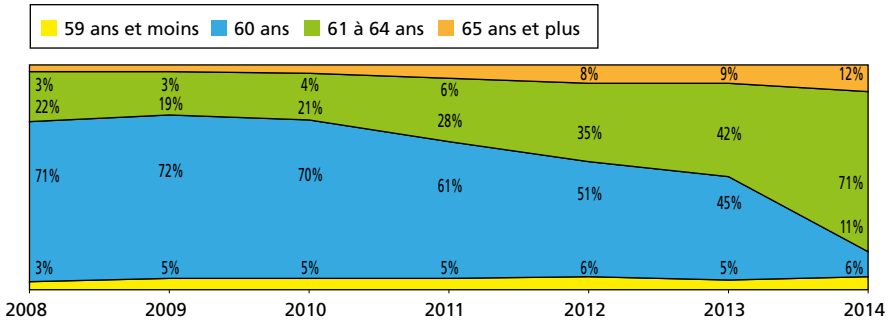
Fonction publique hospitalière : catégories actives



Source : CNRACL (chiffres définitifs). Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : Fonctionnaires de la FPH affiliés à la CNRACL (pensionnés de droit direct, départ en catégorie active), dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Hors départs pour invalidité, carrière longue, catégorie insalubre, raisons familiales et fonctionnaires handicapés.

Fonction publique hospitalière : catégories sédentaires



Source : CNRACL (chiffres définitifs). Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : Fonctionnaires de la FPH affiliés à la CNRACL (pensionnés de droit direct, départ en catégorie sédentaire), dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Hors départs pour invalidité, carrière longue, catégorie insalubre, raisons familiales et fonctionnaires handicapés.

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 avoir trois enfants vivants ou élevés pendant neuf ans, soit avoir un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité de plus de 80 %, soit avoir 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 3 : Les principaux points des réformes des retraites de 2003 à 2014). Ces départs constituent le principal cas de départ anticipé pour motif familial.

Les départs anticipés pour carrières longues

Ce dispositif, introduit par la réforme des retraites de 2003 et modifié à plusieurs reprises ensuite, permet aux assurés ayant démarré leur activité très jeune de partir à la retraite avant l'âge normal d'ouverture des droits à pension (départ à 56 ou 57 ans au lieu de 62 ans), sous réserve d'avoir validé une durée d'assurance suffisamment longue auprès des régimes d'assurance vieillesse.

La loi du 9 novembre 2010 a élargi le champ d'application de ce dispositif aux agents ayant démarré leur activité à 18 ans. Depuis le 2 juillet 2012, ce dispositif est de nouveau 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 bénéficier du dispositif.

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.

Les départs pour invalidité

Contrairement au régime général, un départ à la retraite pour cause d'invalidité est possible, et ce sans conditions d'âge ni de durée de services.

Les catégories actives dans la fonction publique

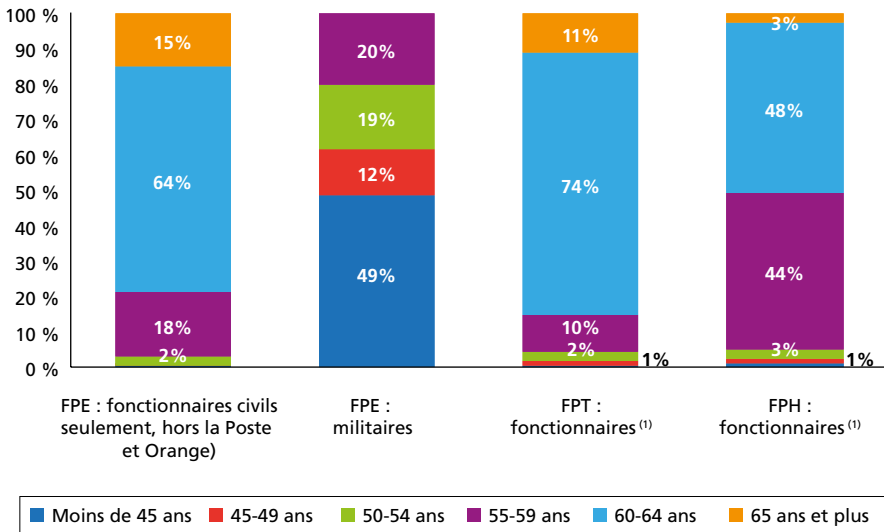
Dans la fonction publique de l'État et selon l'article L 24-I-1° du Code des pensions civiles et militaires, sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles (les autres catégories d'emplois étant qualifiées de sédentaires). La nomenclature de ces emplois est établie par décret en Conseil d'État. Les personnels ayant accompli au moins quinze ans de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite dès l'âge de 55 ans (au lieu de 60 ans), et 50 ans pour certaines professions (du domaine de la sécurité, essentiellement).

La réforme de 2010 relève progressivement 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, 156 300 agents fonctionnaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2013, soit 11,8 % de l'ensemble des agents fonctionnaires civils des ministères, appartenant principalement au ministère de l'Intérieur (70,0 %) et au ministère de la justice (15,8 %). 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 2015, les militaires peuvent partir à la retraite après 17 ans de services (militaires du rang et sous-officiers) ou 27 ans de services (officiers de carrière). Toutes catégories confondues, l'âge moyen du départ à la retraite des militaires était de 44,9 ans en 2014 (53,1 ans pour les officiers, 47,3 ans pour les sous-officiers et 32,9 ans pour les caporaux et soldats).

Figure V.2.2-14 : Ventilation des pensionnés de droit direct selon leur âge de radiation des cadres au SRE (hors départs pour invalidité) et leur date d'effet de la pension à la CNRACL (tous motifs de départ), dont la pension est entrée en paiement en 2014



Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) D'une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures, les agents ayant une durée hebdomadaire inférieure relevant de l'Ircantec.

Champ : pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année, hors invalidité pour les fonctionnaires civils de la FPE, y compris invalidité pour les fonctionnaires de la FPT et de la FPH affiliés à la CNRACL.

Parmi les fonctionnaires, les départs à la retraite avant l'âge de 60 ans concernent plus particulièrement les catégories actives¹²

En 2014, tous motifs confondus, les départs à la retraite avant l'âge de 60 ans concernent davantage les fonctionnaires de la FPH (49,2 %, dont 81,1 % d'agents en catégorie active) que les fonctionnaires civils de la FPE, hors fonctionnaires de La Poste et Orange (23,8 %, dont 73,8 % d'agents en catégorie active) et les fonctionnaires de la FPT (14,6 %, dont 23,0 % d'agents en catégorie active)

Parmi l'ensemble des pensions de fonctionnaires entrées en paiement au SRE et à la CNRACL en 2014, 25,7 % concernaient des **personnels en catégorie active** : 6,7 % pour les fonctionnaires de la FPT, 23,4 % pour les fonctionnaires civils de la FPE, hors fonctionnaires de La Poste et Orange et 59,2 % pour les fonctionnaires de la FPH. En 2014, pour les départs à la retraite d'agents civils relevant de la catégorie active (pouvant partir à la retraite à partir de 55 ans) affiliés à la CNRACL et au SRE, l'âge moyen à la première mise en paiement de la pension est supérieur à 57 ans.

¹² Les concepts de catégorie active sont légèrement différents entre le SRE et la CNRACL, mais restent comparables. Les catégories insalubres sont incluses, pour la CNRACL, dans les catégories actives.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Pour les fonctionnaires civils de la FPE hors fonctionnaires de La Poste et Orange, les fonctionnaires de la FPT et de la FPH, les départs à la retraite anticipés sont également dus à d'autres dispositifs, notamment les départs pour carrières longues (respectivement : 13,0 %, 31,8 % et 14,7 % de l'ensemble des départs), pour motifs familiaux (respectivement : 7,6 %, 6,5 % et 11,2 % de l'ensemble des départs) et pour invalidité (respectivement : 6,1 %, 11,3 % et 8,3 %).

L'année 2014 se caractérise par une augmentation sensible des départs au titre du dispositif de retraite anticipée pour « carrière longue », conséquence de la réforme 2010 et de l'assouplissement des conditions en 2012 puis en 2014 (voir Encadré 3 : Les principaux points des réformes des retraites de 2003 à 2014) : un peu plus de 5 700 départs ont été observés en 2014 pour les fonctionnaires civils (hors La Poste et Orange) au SRE, soit huit fois plus qu'en 2011 ; et 13 600 départs à la CNRACL, soit cinq fois plus qu'en 2011. La part de ce type de départ est donc en augmentation pour les affiliés du SRE et de la CNRACL. Ces départs, en 2014, représentent 13,0 % du flux de départs des fonctionnaires civils de la FPE hors fonctionnaires de La Poste et Orange (11,0 % en 2013, 5,9 % en 2012 et 1,3 % en 2011), 31,8 % du flux de départs des fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL (contre 23,7 % en 2013, 15 % en 2012 et 6,1 % en 2011) et 14,7 % du flux de départs des fonctionnaires de la FPH (contre 10,8 % en 2013, 6,7 % en 2012 et 1,8 % en 2011). Au sein de la CNRACL, les premiers départs au titre du dispositif pour carrières longues s'étaient effectués en 2005, leur part restant toutefois limitée à 1,3 % du flux des nouveaux pensionnés de droit direct parmi les retraités pour ancienneté¹³ ou motifs familiaux. En 2006, la montée en charge de ce dispositif est très nette avec plus de 13 % des nouveaux retraités de la CNRACL 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 (et 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 puis en 2014, le nombre de départs à la retraite pour carrières longues s'est de nouveau accru pour atteindre 11,4 % du flux des nouveaux pensionnés de droit direct en 2012, 18,5 % en 2013 et 25 % en 2014.

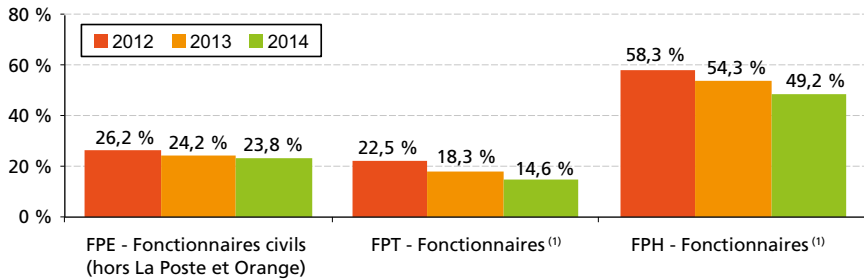
Les départs pour carrières longues représentent, en outre, 22,7 % parmi les départs d'ouvriers d'État (contre 10,2 % en 2013, 20,1 % en 2012 et 8,8 % en 2011). La part des départs pour invalidité et pour motifs familiaux est en revanche très faible pour les ouvriers d'État (respectivement 1,9 % et 0,6 %).

Avec la mise en extinction progressive, à compter du 1^{er} janvier 2012, du dispositif de départ anticipé sans condition d'âge pour les fonctionnaires parents de trois enfants justifiant de quinze ans de services, les départs pour motifs familiaux ont fortement diminué depuis 2011. En 2014, ils ne représentent que 7,6 % du flux de départs des fonctionnaires civils de la FPE hors fonctionnaires de La Poste et Orange (contre 7,4 % en 2013, 8,5 % en 2012 et 24,2 % en 2011), 6,5 % du flux de départs des fonctionnaires de la FPT (contre 7,0 % en 2013, 8,7 % en 2012 et 25,7 % en 2011) et 11,2 % du flux de départs des fonctionnaires de la FPH (contre 11,5 % en 2013, 13,6 % en 2012 et 38,8 % en 2011).

Pour mémoire, la mise en extinction du dispositif « parent de trois enfants et 15 ans de services » avait entraîné, en 2011, un flux de départs très important à la CNRACL : un pensionné sur quatre souhaitait bénéficier du dispositif avec la réglementation d'avant réforme. En 2014, ce type de départ ne représente plus à la CNRACL que 5 % des nouveaux pensionnés de droit direct.

¹³ Les départs pour ancienneté, à la CNRACL, couvrent les départs pour catégorie active, catégorie sédentaire, catégorie insalubre et carrière longue.

Figure V 2.2-15 : Part des fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL partant avant l'âge de 60 ans dont la pension est entrée en paiement de 2012 à 2014



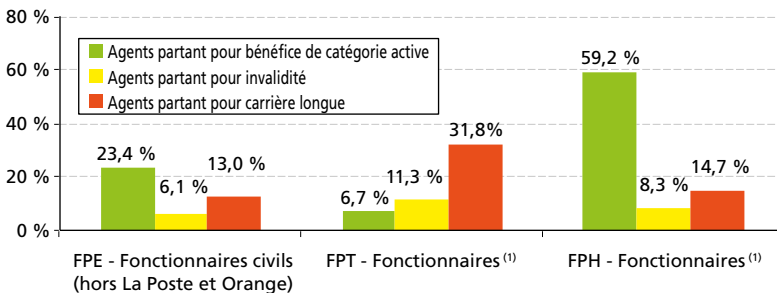
Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État ; CNRACL. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : fonctionnaires dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année, y compris départs pour invalidité.

(1) D'une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures, les agents ayant une durée hebdomadaire inférieure relevant de l'Ircantec.

Note de lecture : en 2014 dans la FPE, 23,8 % des fonctionnaires civils (hors La Poste et Orange, y compris départs pour invalidité) sont partis à la retraite avant l'âge de 60 ans.

Figure V 2.2-16 : Part, selon différents types de départ, des agents fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL, dont la pension est entrée en paiement en 2014



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État ; CNRACL. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : fonctionnaires dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année, y compris départs pour invalidité. Les catégories insalubres sont incluses dans les catégories actives pour la CNRACL.

(1) D'une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures, les agents ayant une durée hebdomadaire inférieure relevant de l'Ircantec.

Note de lecture : en 2014, dans la FPE, 23,4 % des agents sont partis pour bénéfice de catégorie active, 6,1 % sont partis pour invalidité et 13,0 % sont partis pour carrière longue.

Encadré 5 : les motivations de départ à la retraite dans la fonction publique¹⁴

En 2014, l'enquête bisannuelle mise en place en 2010 par le COR, la DREES, la DSS et la CNAV sur les motivations de départ à la retraite a été étendue aux régimes de la fonction publique (SRE pour la FPE, CNRACL pour la FPT et FPH). Ses résultats permettent de mieux cerner, pour les fonctionnaires âgés de plus de 50 ans et ayant pris leur retraite entre juillet 2012 et juin 2013, leurs motifs de départ et le niveau de connaissance de leurs droits et des différents dispositifs en matière de retraites.

Différentes motivations de départ ont été proposées aux personnes interrogées : financières, pour raison de santé, personnelles, liées au droit à pension et au travail. Concernant la connaissance des droits et des dispositifs, les agents ont été interrogés sur le taux plein (ou taux maximum), la durée d'assurance, la surcote, la décote, le minimum garanti, le cumul emploi retraite.

Au total, 1 222 anciens fonctionnaires civils et militaires de l'État, dont 1 124 anciens fonctionnaires civils, et 1 202 fonctionnaires territoriaux ou hospitaliers ont été interrogés. Les données sur les militaires n'ont pas été exploitées.

Si 55 % des fonctionnaires nouvellement retraités indiquent être partis à la retraite à l'âge souhaité, 25 % des fonctionnaires déclarent être partis à la retraite après cet âge, tandis que 20 % déclarent être partis avant l'âge souhaité. Il est important de préciser qu'être parti plus tard que l'âge souhaité n'est pas nécessairement synonyme de départ retardé après l'âge légal. En effet, il n'y a pas forcément adéquation entre volonté de départ et possibilité de départ (au sens des règles d'ouverture des droits).

L'écart entre l'âge de départ souhaité et l'âge de départ réel (8 mois plus tardif en moyenne pour l'ensemble des fonctionnaires), ainsi que les motivations de départ à la retraite sont fortement influencés par l'appartenance du fonctionnaire à une catégorie hiérarchique. L'écart entre l'âge de départ souhaité et l'âge de départ réel est plus marqué parmi les catégories les moins qualifiées. En résumé, les anciens fonctionnaires de catégorie C sont partis à la retraite en moyenne un an plus tard qu'ils ne l'escomptaient ; tandis que les anciens fonctionnaires de catégorie A (hors enseignants) ne sont partis que deux mois plus tard que souhaité. Par ailleurs, plus de la moitié des fonctionnaires partis à la retraite déclarent être partis dès qu'ils en ont eu la possibilité. La corrélation entre catégorie hiérarchique et le choix de partir dès que cela est possible est également prégnante, puisque si 66 % des fonctionnaires de catégorie C déclarent avoir quitté la vie active dès qu'ils en ont eu la possibilité, cette proportion ne s'élève plus qu'à 35 % pour les fonctionnaires de catégorie A hors enseignants, et 39 % pour les seuls enseignants. Il faut cependant préciser que tous les fonctionnaires interrogés n'ont pas nécessairement la même appréciation de « partir dès que possible ». Par exemple, pour certains, cela peut signifier dès l'âge d'ouverture des droits, pour d'autres dès l'obtention d'une pension à taux plein.

Si l'on considère les motifs de cessations d'activité, celui le plus souvent cité par les nouveaux retraités (68 %), quelle que soit la catégorie hiérarchique, consiste à « profiter de sa retraite le plus longtemps possible ». Par ailleurs, 43 % de ces nouveaux retraités estiment avoir un niveau de pension suffisant pour cesser leur activité, appréciation d'autant plus favorable que la catégorie hiérarchique est élevée.

Si les réponses sont agrégées par déterminants, 90 % des nouveaux retraités citent au moins un motif lié au droit à pension tels qu' « avoir atteint l'âge permettant d'obtenir une retraite à taux plein », « avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite » ou encore « avoir atteint un niveau de pension suffisant ». Le choix d'un départ ne se fonde pas uniquement sur ce type de motif : 85 % des nouveaux retraités déclarent ainsi que leur décision relève également de motifs liés à la santé, à leur travail et d'ordre personnel.

Si les motifs invoqués pour le choix d'une cessation d'activité sont communs à l'ensemble des catégories hiérarchiques, leur prédominance diffère sensiblement selon la catégorie considérée. Les fonctionnaires de catégorie C mentionnent plus souvent des motifs liés à la santé ou les motifs « d'atteinte du taux plein », « d'atteinte de l'âge légal » que les fonctionnaires de catégories A et B. Le motif lié au fait « d'avoir d'autres projets personnels » est lui plus souvent cité par les fonctionnaires de catégorie A, enseignants ou non.

¹⁴ Cet encadré s'appuie sur la publication suivante :

AUBERT, P., LE MEIL, P. et LEROY S., « les motivations de départ à la retraite des fonctionnaires », SG-COR, SRE, CDC-DRS, Questions Retraite & Solidarité, n°10 de janvier 2015.

La possibilité de partir à la retraite n'entraîne pas mécaniquement un départ à la retraite, puisque 42 % des fonctionnaires nouveaux retraités indiquent être partis à la retraite plus tardivement qu'ils l'auraient pu. Plusieurs raisons sont avancées par les agents pour expliquer ces départs décalés, les principales étant l'intérêt de l'emploi, le souhait de conserver une rémunération d'activité pendant encore quelques années, et le souhait d'augmenter leurs droits à retraite. Cependant, les raisons diffèrent selon l'appartenance à une catégorie hiérarchique. Le motif relatif à l'intérêt du travail est plus souvent cité (20 points d'écart) par les anciens fonctionnaires de catégorie A que par les anciens fonctionnaires de catégories B ou C.

Les nouveaux retraités partis avec une pension assortie d'une décote représentent 12 % des répondants. Près de la moitié d'entre eux a indiqué que la perte engendrée par la décote n'était pas suffisamment importante pour les dissuader de partir avant l'annulation de cette décote. Cependant, cette décote est parfois subie par les agents puisque un quart des retraités affirme n'avoir pu retarder leur départ et ainsi annuler ou minorer la décote. En particulier, les agents de catégorie C, ont moins souvent de décote (8%), mais lorsqu'ils en ont une, elle est plus souvent subie (38 %). Les nouveaux retraités partis avec une pension assortie d'une surcote représentent 31 % des répondants. La motivation principale de la prolongation d'activité a été principalement financière (38 % des cas) même si 39 % des agents interrogés évoquent des facteurs non monétaires. Les agents de catégorie B indiquent à 51 % que la recherche d'une pension plus élevée grâce à la surcote est l'argument principal les ayant incités à prolonger leur activité, alors que moins du tiers des agents de catégories A (hors enseignants) et C mentionnent cette raison.

Enfin, s'agissant du ressenti de leur situation de nouveaux retraités, près de 75 % des retraités s'estiment satisfaits de leur situation, même si une proportion similaire (71 %) estime que le passage de la vie active à une vie de retraité a entraîné une baisse importante de leurs revenus personnels. Les 2/3 des fonctionnaires interrogés indiquent que leur situation est conforme à celle qu'ils imaginaient avant de partir à la retraite.

En 2014, diminution de la part des agents concernés par la décote pour les fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL

Encadré 6 : le dispositif de décote dans les régimes de retraite de la fonction publique

La réforme des retraites de 2003 a mis en place, à compter du 1^{er} janvier 2006, un dispositif de décote dans les régimes de retraite des fonctionnaires de l'État et des militaires, de la CNRACL et du FSPOEIE qui constitue l'une des mesures incitatives à la prolongation d'activité des agents publics. La décote ne s'applique pas aux pensions de certains agents, tels que ceux admis à la retraite pour invalidité ou atteints d'une invalidité d'au moins 80 %.

Ce dispositif consiste à appliquer un coefficient de minoration aux pensions des agents qui n'ont pas accompli la durée d'assurance tous régimes nécessaire pour le taux plein et n'ont pas atteint un âge auquel s'annule la décote (les paramètres sont différents pour les militaires). Ce coefficient est fonction, dans la limite de

20 trimestres, du plus petit nombre entre le nombre de trimestres manquants pour atteindre la durée d'assurance tous régimes requise pour le taux plein et le nombre de trimestres séparant l'âge auquel la pension est liquidée de la limite d'âge.

Ces paramètres font l'objet d'une montée en charge progressive jusqu'en 2020 au terme de laquelle le coefficient de minoration sera égal à 1,25 % par trimestre manquant (soit 25 % au maximum) et l'âge d'annulation de la décote correspondra à la limite d'âge.

Figure V 2.2-17 : Évolution des paramètres de la décote jusqu'en 2020

Année d'atteinte de l'âge d'ouverture des droits	Coefficient de minoration par trimestre manquant (en %)	Âge annulation de la décote
Jusqu'en 2005	Pas de décote	Pas de décote
2006	0,13	Limite d'âge moins 16 trimestres
2007	0,25	Limite d'âge moins 14 trimestres
2008	0,38	Limite d'âge moins 12 trimestres
2009	0,50	Limite d'âge moins 11 trimestres
2010	0,63	Limite d'âge moins 10 trimestres
2011	0,75	Limite d'âge moins 9 trimestres
2012	0,83	Limite d'âge moins 8 trimestres
2013	1,00	Limite d'âge moins 7 trimestres
2014	1,13	Limite d'âge moins 6 trimestres
2015	1,25	Limite d'âge moins 5 trimestres
2016	1,25	Limite d'âge moins 4 trimestres
2017	1,25	Limite d'âge moins 3 trimestres
2018	1,25	Limite d'âge moins 2 trimestres
2019	1,25	Limite d'âge moins 1 trimestre
2020	1,25	Limite d'âge

En 2014, la part de fonctionnaires civils de la FPE concernés par la décote diminue et celle de fonctionnaires civils concernés par la surcote reste stable¹⁵

En 2014, la proportion du flux de nouveaux retraités civils (y compris La Poste et Orange) bénéficiaires de la surcote¹⁶ est comme en 2013, de 31 %. Elle était de 36 % en 2012. Cette proportion avait présenté une forte augmentation en 2012 suite à la baisse du nombre de départs de parents de trois enfants par rapport à 2011, année qui se caractérisait par un nombre important de départs de parents de trois enfants présentant généralement une carrière incomplète et ne bénéficiant donc pas d'une surcote. Par ailleurs, la réforme de 2009, qui avait durcie la règle de calcul du trimestre de surcote, a entraîné une baisse de la proportion de bénéficiaires de la surcote à partir de cette année-là. Cette baisse a cependant été contrebalancée par le recul de l'âge de départ à la retraite mais renforcée par l'augmentation de la durée d'assurance au-delà de laquelle les agents peuvent bénéficier d'une surcote.

En 2014, parmi les fonctionnaires civils, les femmes sont un peu plus concernées par la surcote que les hommes. La part des femmes bénéficiant d'une surcote est de 31,7 % (31,4 % en 2013), celle des hommes est de 30,5 % en 2014 (31,1 % en 2013). Les agents de catégories A et B continuent d'être davantage bénéficiaires d'une surcote que les autres.

Le gain moyen mensuel lié à 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 2014, le montant moyen mensuel de la surcote poursuit sa progression pour atteindre 323 € par mois, il était de 304 € en 2013. Le coût global induit par la surcote est estimé à 65,5 M€ en 2014, proche de 2013 (63,7 M€) la hausse du gain moyen n'étant pas compensée par la réduction de l'effectif concerné.

¹⁵ Les chiffres de ce paragraphe portent sur l'intégralité du régime (y compris La Poste et Orange).

¹⁶ La surcote est entrée en vigueur en 2004 suite à la réforme de 2003 et ses modalités d'application ont changé au 1^{er} janvier 2009.

La part des agents concernés par la décote en 2014 est de 14 %, contre 16 % en 2013 et 15 % en 2012. La part des hommes concernés par la décote baisse de 3 points (elle passe de 17 % à 14 %), celle des femmes de 1 point (14 % en 2014 et 15 % en 2013). En 2014, le nombre de nouvelles pensions décotées est de 7 700, soit 14,2 % des nouveaux pensionnés. Cette part était de 15,7 % en 2013 et 15,2 % en 2012. En 2014, la perte mensuelle moyenne de pension est de l'ordre de 138 € pour les retraités concernés. L'économie globale induite par la décote, hors effet des reports de départ, est comme en 2013 estimée à 13 M€, contre 9 M€ en 2012.

En 2014, la part de fonctionnaires de la FPH et de la FPT affiliés à la CNRACL concernés par la décote diminue et celle des fonctionnaires concernés par la surcote augmente

En 2014, la proportion du flux de nouveaux retraités de la FPT affiliés à la CNRACL qui remplissent les conditions pour bénéficier de la surcote (et qui ne sont pas relevés au minimum garanti) représente 23,5 % (après 22,9 % en 2013). Cette proportion est de 12,5 % dans la FPH (après 12,0 % en 2013).

La surcote procure un gain moyen mensuel¹⁷ de 198 euros pour les nouveaux pensionnés de 2014 (contre 182 euros en 2013). Ce gain ne concerne que les nouveaux pensionnés de droit direct (hors invalides) qui remplissent les conditions pour bénéficier de la surcote (et qui ne sont pas relevés au minimum garanti).

La décote, qui ne concerne que le risque vieillesse¹⁸, est entrée en vigueur en 2006 pour une fin de montée en charge en 2020. La part des agents concernés par la décote en 2014 est de 6,6 % du flux des pensionnés de droit direct à la CNRACL pour la FPT (avec un taux moyen de décote de 9,6 %) ; et de 8,3 % pour la FPH (avec un taux moyen de décote de 9,9 %). Ces proportions étaient de 7,1 % pour la FPT et de 10,1 % pour la FPH en 2013.

En 2014, la perte moyenne¹⁹ occasionnée par la décote s'établit à 98,3 euros par mois (contre 85,6 euros en 2013). Cette perte ne concerne pas les nouveaux pensionnés de droit direct (hors invalides) qui sont relevés au minimum garanti.

Le taux de liquidation représente la part du traitement de référence pris en compte pour le calcul de la pension. Dans la FPT, en 2014, le taux moyen de liquidation hors décote et surcote des nouveaux pensionnés territoriaux s'établit à 52,6 % du fait de carrières incomplètes. La proportion des pensions au taux plein (75 %) est de 14 % et celle des pensions relevées au minimum garanti s'élève à 34,3 %. Au final, les nouveaux pensionnés territoriaux perçoivent une pension moyenne mensuelle de 1 267 euros, pour une durée moyenne de cotisation de 114,6 trimestres (avant écrêtement et y compris bonifications).

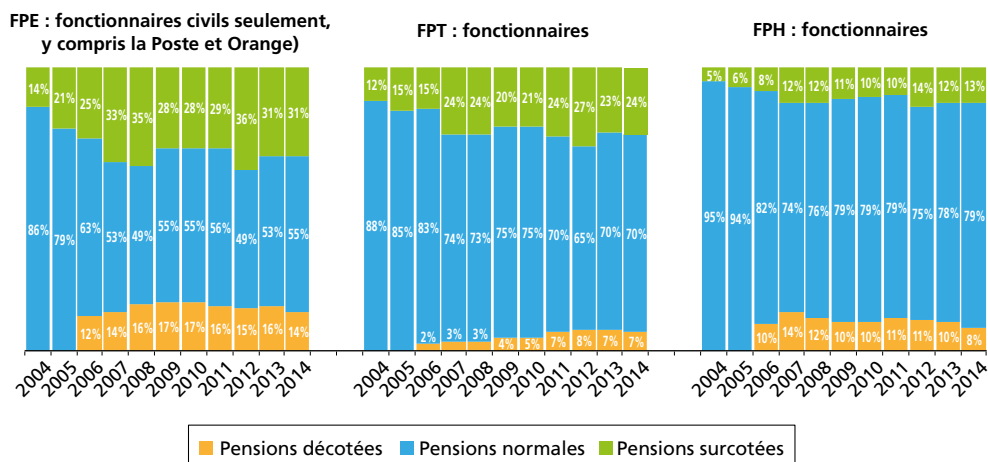
Dans la FPH, en 2014, les nouveaux pensionnés, dont le taux moyen de liquidation hors décote et surcote s'élève à 60,7 %, sont 19 % à recevoir une pension relevée au minimum garanti, et 17 % à percevoir une pension à taux plein. La pension moyenne mensuelle s'élève à 1 489 euros, dont près de 6 % d'avantages accessoires (voir définitions), pour une durée moyenne de cotisation de 131,7 trimestres (avant écrêtement et y compris bonifications).

¹⁷ Ce gain moyen est calculé à partir de la pension versée en décembre 2014, sauf pour les nouveaux retraités décédés en cours d'année où un autre mois est retenu.

¹⁸ Le risque vieillesse concerne toutes les pensions de droit direct hors invalidité.

¹⁹ Cette perte moyenne est calculée à partir de la pension versée en décembre 2014, sauf pour les nouveaux retraités décédés en cours d'année où un autre mois est retenu.

Figure V 2.2-18 : Évolution de la structure des pensions de fonctionnaires entrées en paiement de 2004 à 2014, selon qu'elles sont ou non décotées ou surcotées



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État ; CNRACL. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ :

FPE : fonctionnaires civils (y compris la Poste et Orange) dont la pension est entrée dans paiement dans l'année (y compris pensions d'invalidité).

FPT et FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH, dont la pension est entrée en paiement dans l'année et dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures (y compris pensions d'invalidité).

Encadré 7 : les comportements de départ à la retraite des agents de catégories A+ dans les trois versants de la fonction publique

Dans la fonction publique de l'État, les comportements de départ à la retraite des agents civils de catégorie A+ sont spécifiques par rapport à ceux des autres fonctionnaires²⁰

En 2014, 2 735 pensions de droit direct (soit +6,6 % du total) sont entrées en paiement suite au départ à la retraite de fonctionnaires civils de catégorie A+ de la fonction publique de l'État (hors la Poste et Orange), soit une baisse de 3,1 % par rapport à 2013 (-3,7 % pour les femmes et -2,8 % pour les hommes).

Les départs à la retraite ont représenté un peu plus de 2,5 % des effectifs A+ en activité en 2014.

L'évolution du nombre de départs des catégories A+ s'inscrit dans le mouvement général orienté à la baisse du nombre de pensions entrées en paiement pour les fonctionnaires civils de la FPE (pour 2014, cette baisse des départs est de -4,3 %, dont -4,8 % pour les femmes et -3,6 % pour les hommes) qui résulte 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.

Parmi les femmes de catégorie A+ dont la pension est entrée en paiement en 2014, 18,1 % avaient liquidé leur pension pour motifs familiaux, soit une proportion plus importante que parmi l'ensemble des femmes fonctionnaires (14,1 %) et que parmi les autres femmes de catégorie A (16,4 %).

²⁰ Les départs pour invalidité sont exclus. Dans le cas des polypensionnés, c'est-à-dire des personnes ayant cotisés à différents régimes de retraite de base en raison des multiples employeurs qu'ils auraient eus pendant leur carrière, les niveaux de pension reflètent la seule pension acquise au titre de la carrière prise en compte par le SRE.

Cet encadré actualise pour 2014 les éléments présentés dans la publication : BARADJI, E., DOROTHEE, O., et POULIQUEN, E., « L'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique », DGAFP, Point Stat, février 2015, p.17-18.

Les flux de personnels dans la fonction publique

En 2014, l'âge moyen de la première mise en paiement des pensions des agents de catégorie A+ est relativement plus élevé (65,1 ans) que celui de l'ensemble des fonctionnaires civils (61,3 ans) ainsi que de celui des autres fonctionnaires de catégorie A (61,3 ans). L'âge moyen de la première mise en paiement des pensions des hommes est supérieur de 9 mois à celui des femmes. Un écart important est observé chez les personnels de catégorie A : 12 mois entre l'âge moyen de jouissance initiale des hommes (61 ans et 11 mois) et celui des femmes (60 ans et 11 mois). Par contre, aucun écart n'est constaté pour les agents de la FPE pris dans leur ensemble (61 ans et 4 mois pour les hommes et pour les femmes).

En 2014, les agents fonctionnaires de catégorie A+ ont liquidé leurs droits à pension avec un indice majoré moyen de 1 041 (988 pour les femmes, 1 063 pour les hommes) et un indice majoré médian de 1 058 (963 pour les femmes, 1 058 pour les hommes). Un quart d'entre eux ont liquidé leur pension avec un indice inférieur à 821, un quart avec un indice supérieur à 1 164.

Le montant mensuel moyen (montant principal et accessoires) des pensions entrées en paiement en 2014 s'élève, au moment de la liquidation, à 3 955 euros pour les catégories A+, le montant médian à 3 914 euros. En comparaison, 25 % des nouveaux pensionnés de catégorie A+ perçoivent moins de 3 024 euros, et pour les 25 % les mieux rémunérés, plus de 4 958 euros. L'écart de pension moyenne entre femmes et hommes de catégorie A+ au moment de la liquidation (-13,1 %) est sensiblement plus faible que pour l'ensemble des fonctionnaires civils (-17,8 %). Pour les agents de catégorie A+, l'écart de pension entre femmes et hommes relève avant tout de l'écart de rémunération indiciaire atteinte avant la liquidation (-7,1 % d'écart entre indices majorés moyens à la liquidation ; cet écart étant de 14,1 % pour l'ensemble des fonctionnaires civils). La durée d'assurance totale des femmes de catégorie A+ est inférieure de 1,2 % à celles des hommes de même catégorie.

Figure V 2.2-19 : Effectifs et caractéristiques des fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange, hors départs pour invalidité), dont la pension est entrée en paiement en 2014

		Nombre de départs à la retraite (hors invalidité)				Age de départ à la retraite		Indice majoré à la liquidation en 2014				Montant mensuel des pensions de droit direct en 2014 (en euros) Pension principale et accessoires			
		Nombre de départs en 2014	Évolution 2013/2014 (en %)	Dont nombre départs pour motifs familiaux en 2014	Évolution 2013/2014 (en %)	Age moyen de première mise en paiement en 2014	Évolution 2013/2014 (en mois)	Moyenne	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile	Moyenne	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
Ensemble	Ensemble titulaires civils dont :	41 449	-4,30 %	3 363	-1,40 %	61,3	3,00	662	515	658	783	2 261	1 573	2 159	2 745
	Catégories A+	2 735	-3,10 %	145	7,40 %	65,1	3,12	1 041	821	1 058	1 164	3 955	3 024	3 914	4 958
	Catégories A (hors A+)	21 764	-6,80 %	2 590	-4,20 %	61,3	3,24	751	658	741	783	2 545	2 104	2 544	2 933
Femmes	Ensemble titulaires civils dont :	22 940	-4,80 %	3 243	-1,60 %	61,3	3,24	617	443	612	746	2 061	1 478	1 985	2 586
	Catégories A+	797	-3,70 %	144	7,50 %	64,6	4,20	988	821	963	1 139	3 632	2 770	3 639	4 556
	Catégories A (hors A+)	12 271	-6,50 %	2 013	-4,20 %	60,9	3,12	725	658	741	783	2 407	1 988	2 444	2 816
Hommes	Ensemble titulaires civils dont :	18 509	-3,60 %	120	3,40 %	61,4	2,64	718	562	706	813	2 508	1 808	2 369	3 019
	Catégories A+	1 938	-2,80 %	1	0,00 %	65,3	2,76	1 063	963	1 058	1 270	4 087	3 134	4 079	5 209
	Catégories A (hors A+)	9 493	-7,20 %	30	-3,20 %	61,9	3,48	785	695	783	821	2 725	2 249	2 658	3 154

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État - base des pensions 2014.

Champ : fonctionnaires civils de la FPE (hors La poste et Orange, hors départs pour invalidité).

Pour les officiers généraux, un dispositif particulier d'aménagement de fin de carrière

Les officiers généraux bénéficient d'un dispositif particulier d'aménagement de fin de carrière, la deuxième section. Ils basculent donc dans ce dispositif avant de partir définitivement en retraite (en grande majorité à 67 ans, âge maximal pour avoir accès au dispositif).

D'après le code de la défense, « la deuxième section comprend les officiers généraux qui, n'appartenant pas à la première section, sont maintenus à la disposition du ministre de la défense » pour faire face à des situations exceptionnelles de conflit. Lorsqu'ils cessent leur activité, les officiers généraux sont admis en « deuxième section », et peuvent y rester jusqu'à l'âge de 67 ans. Certains colonels peuvent aussi être nommés directement en deuxième section sans passer par la première section. En deuxième section, les officiers généraux ne sont plus en activité, mais ne sont pas encore en retraite.

Les officiers généraux placés en deuxième section perçoivent une solde de réserve. Cette solde est calculée comme une pension de retraite, mais n'est pas une pension de retraite (pas de radiation des cadres). Elle est considérée comme un revenu d'activité du point de vue fiscal, qui donne droit à l'abattement de 10 % pour frais professionnel, mais comme une pension du point de vue des cotisations sociales ce qui est plus avantageux.

En 2014, 176 (hors invalidité) pensions de droit direct sont entrées en paiement suite au départ à la retraite d'officiers généraux (contre 194 en 2013 et 120 en 2012).

Le montant mensuel moyen des pensions entrées en paiement en 2014 s'élève à 4 861 euros pour les officiers généraux.

À la CNRACL, les comportements de départ à la retraite des agents de catégorie A+ sont spécifiques par rapport à ceux des autres catégories statutaires

En 2014, 665 pensions de droit direct (soit 1,2 % de l'ensemble des pensions de droit direct à la CNRACL), dont 8 pensions pour motif d'invalidité, sont entrées en paiement suite au départ à la retraite d'agents de catégorie A+ de la FPT et la FPH.

Parmi les femmes de catégorie A+ (221, soit un tiers des départs), 22,6 % ont liquidé leur pension pour motifs familiaux. Cette proportion est supérieure à celle de l'ensemble des femmes (13,1 %) et à celle des autres femmes de catégorie A (10 %).

En 2014, l'âge moyen à la date d'effet de la pension des agents de catégorie A+ (63,3 ans) est plus élevé que celui de l'ensemble des départs (60,2 ans), et que celui des autres agents de catégorie A (61,3 ans).

Au sein des agents de catégorie A+, l'âge moyen de départs des hommes (63,4 ans) est légèrement supérieur à celui des femmes (63,2 ans). Sur l'ensemble des départs de fonctionnaires de la FPT et la FPH, l'âge moyen de départ est de 60,5 ans pour les hommes contre 60 ans pour les femmes soit un écart légèrement plus important. Par ailleurs, pour les autres agents de catégorie A, on constate un écart de plus d'un an : 62,1 ans pour les hommes et 61 ans pour les femmes.

En 2014, l'indice majoré moyen à la liquidation des agents de catégorie A+ est de 931 (942 pour les femmes et 926 pour les hommes).

Le montant mensuel moyen (montant principal et accessoires) des pensions entrées en paiement en 2014 s'élève à 3 248 euros pour les catégories A+ (3 014 euros pour les femmes et 3 364 euros pour les hommes).

La durée d'assurance totale des femmes de catégorie A+ est inférieure à celles des hommes de même catégorie de 1,8 %.

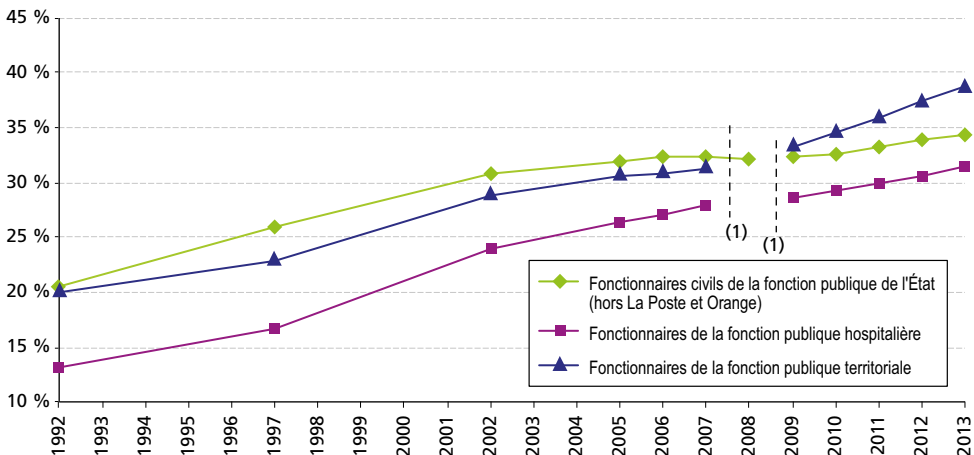
Le vieillissement des effectifs se poursuit dans les trois versants de la fonction publique, suite aux réformes des retraites

L'âge moyen dans la fonction publique recule de 2 mois suite aux réformes des retraites, et la part des agents fonctionnaires de 50 ans et plus augmente dans les trois versants de la fonction publique

La part des fonctionnaires civils (hors La Poste et Orange) de 50 ans et plus n'a cessé d'augmenter depuis 1992, avec une hausse entre 1992 et 2013 de presque 14 points dans la FPE et jusqu'à près de 20 points dans la FPT. En 2013, elle augmente de 0,5 point chez les fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange), de 0,9 point pour les fonctionnaires hospitaliers ; et de 1,3 point pour les fonctionnaires territoriaux.

Plus d'un agent fonctionnaire civil sur trois est âgé de 50 ans ou plus en 2013 dans la fonction publique de l'État (hors La Poste et Orange) : 34,3 % en 2013, après 33,9 % en 2012, et 33,2 % en 2011. La proportion est similaire pour les fonctionnaires territoriaux : en 2013, ils représentent 38,8 %, après 37,5 % en 2012 et 35,9 % en 2011). Elle est moindre chez les fonctionnaires hospitaliers : 31,4 % en 2013, après 30,5 %²¹ en 2012 et 30,0 % en 2011, principalement en raison d'un âge de départ à la retraite en moyenne plus précoce. En effet, près de 60 % des fonctionnaires hospitaliers sont classés en catégorie active fin 2013.

Figure V 2.2-20 : Évolution de la part des agents âgés de 50 ans et plus chez les fonctionnaires civils dans les trois versants de la fonction publique, au 31 décembre de chaque année de 1992 à 2013



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

Champ FPE : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents fonctionnaires civils des ministères au 31 décembre de l'année jusqu'en 2008 (FGE, Insee) ; agents fonctionnaires civils des ministères et Épa au 31 décembre de l'année à partir de 2009 (SIASP, Insee).

Champ FPT et FPH : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors élus, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. De 1992 à 1997, agents fonctionnaires de la FPT affiliés au 31 décembre de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures (données CNRACL). A partir de 2009, agents fonctionnaires au 31 décembre de l'année (SIASP, Insee). (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. Pour la FPE, la FPT et la FPH, le passage à SIASP en 2009 ne permet pas d'établir d'évolution entre 2008 et 2009.

21 NB : les fonctionnaires à temps non-complet, les contractuels et les médecins hospitaliers ne sont pas affiliés à la CNRACL. En revanche, la totalité des élèves stagiaires de la FPH sont pris en compte parmi les affiliés de la CNRACL.

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

L'utilisation, depuis 2013, d'une nouvelle nomenclature des statuts harmonisée sur les trois versants de la fonction publique permet de mieux illustrer le vieillissement des effectifs dans la fonction publique et les flux de départ en retraite passés et à venir. En effet, le statut des agents (fonctionnaires, contractuels etc.) détermine leur régime de retraite d'appartenance.

Fin 2013, la part des 50 ans et plus parmi les fonctionnaires de la fonction publique est de 35,4%. Parmi les contractuels de la fonction publique, qui cotisent à l'Ircantec (voir paragraphe « Hausse du nombre de nouveaux retraités à l'Ircantec en 2014, pour des durées de cotisation toujours courtes »), cette proportion est de 20,3 %.

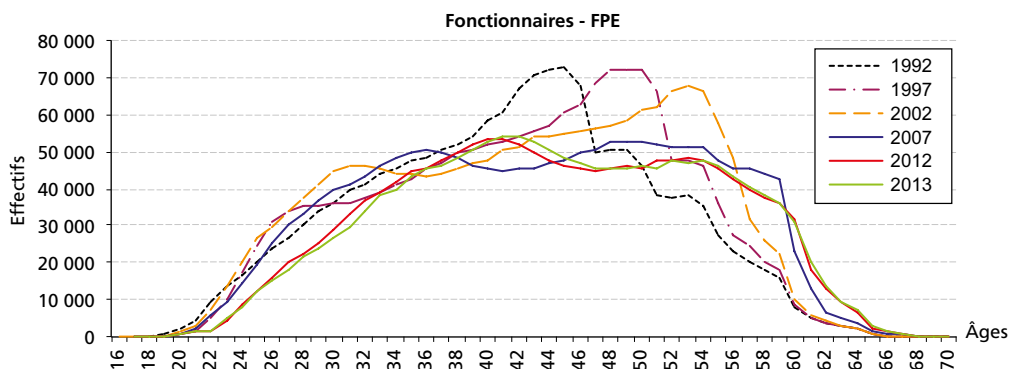
La pyramide des âges des fonctionnaires de l'État présente en 2013 une forme relativement aplatie, proche de celle des années précédentes. Les recrutements dans la fonction publique de l'État ont en effet été massifs dans les années 1970, profitant aux générations du baby-boom, puis ont été réduits par la suite. Les fonctionnaires âgés de 60 ans sont en légère baisse en 2013 (-0,7 %), après une nette progression en 2012 et 2011 (respectivement +15,8 % et +11,5 %).

La part des fonctionnaires quittant la FPE à l'âge de 60 ans parmi les fonctionnaires âgés de 59 ans l'année précédente²², majoritairement pour partir à la retraite, est de 13,6 % en 2013. Cette part est stable par rapport à 2012 (13,0 %), mais en nette diminution par rapport à 2011 et 2010 (respectivement 26,3 % et 37,7 %). Cette forte contraction s'explique par la réforme des retraites.

Les pyramides des âges des agents contractuels de la fonction publique de l'État et des militaires présentent quant à elles une population bien plus jeune, avec un pic chez les 23-26 ans (respectivement 20,2 % et 8,2 % d'agents âgés de 50 ans et plus parmi ces populations fin 2013).

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, annonce des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années (37,2 % d'agents âgés de 50 ans et plus fin 2013).

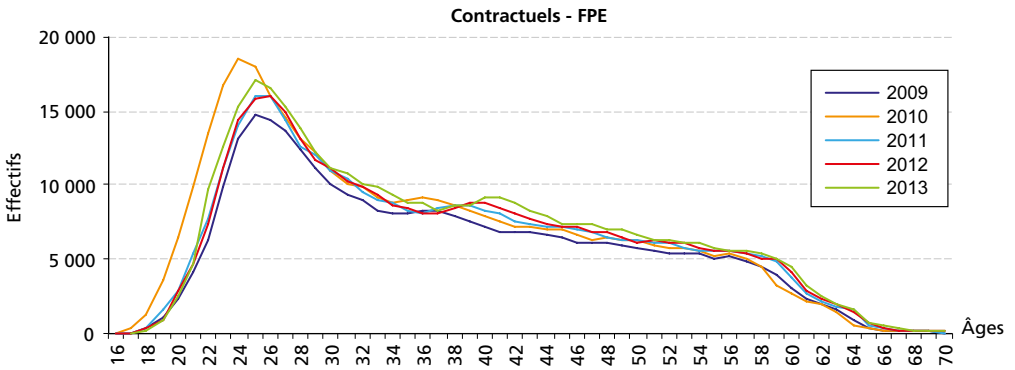
Figures V 2.2-21, V 2.2-22, V 2.2-23 et V 2.2-24 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique de l'État selon le statut depuis 1992 (fonctionnaires seulement) ou 2009



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

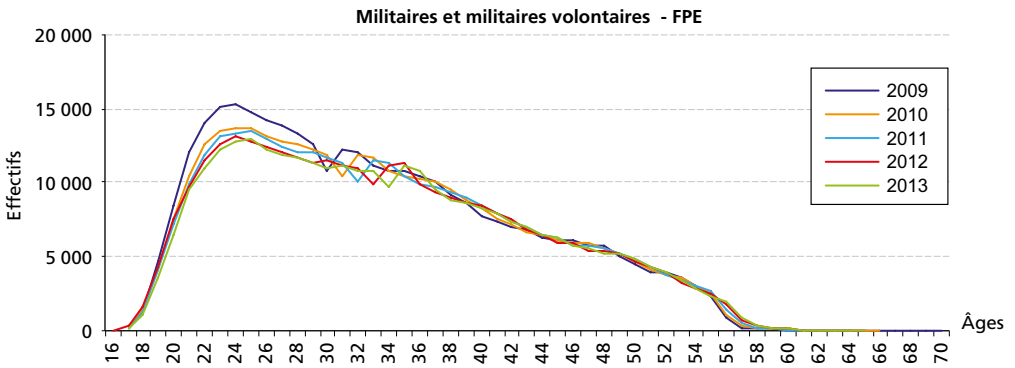
Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents fonctionnaires civils des ministères au 31 décembre de l'année de 1992 à 2007 (FGE, Insee), agents fonctionnaires civils des ministères et Épa (hors La Poste et Orange) au 31 décembre de l'année à partir de 2009 (SIASP, Insee).

²² C'est-à-dire la différence entre les effectifs de fonctionnaires de la FPE âgés de 59 ans l'année N-1 et ceux de fonctionnaires de la FPE âgés de 60 ans l'année N, rapportée aux effectifs de fonctionnaires de la FPE âgés de 60 ans de l'année N-1.



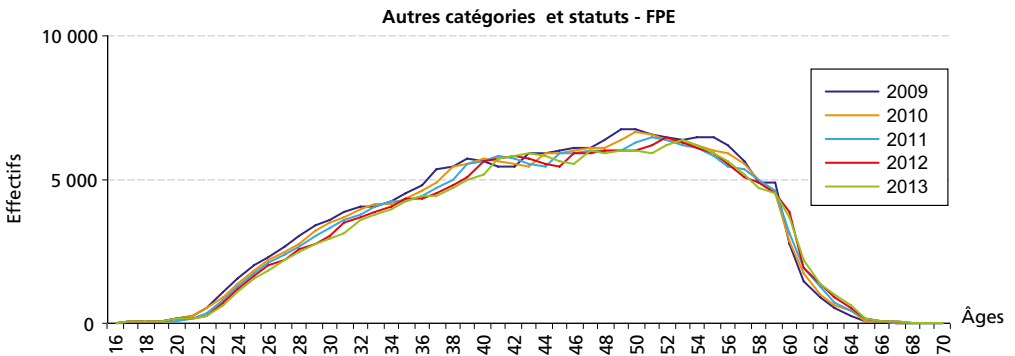
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents contractuels des ministères et Épa au 31 décembre de l'année.



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

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Militaires et militaires volontaires des ministères et Épa au 31 décembre de l'année.



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

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents contractuels des ministères et Épa au 31 décembre de l'année.

Les flux de personnels dans la fonction publique

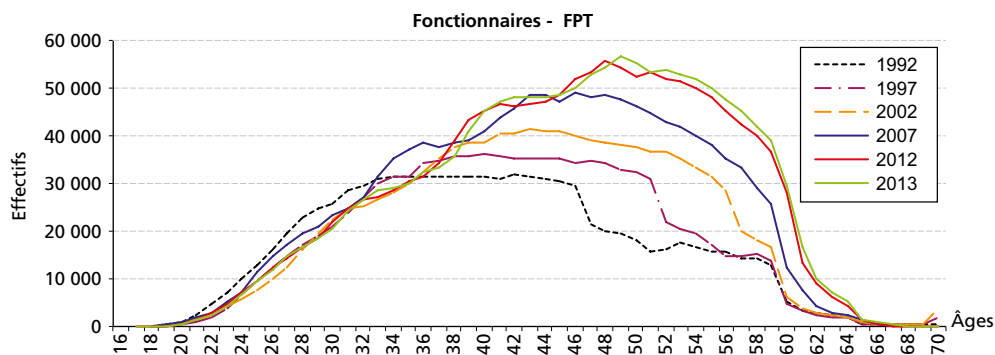
Dans la FPT, la pyramide des âges des fonctionnaires (38,8 % des agents âgés de 50 ans et plus fin 2013), laisse aussi augurer des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années. Ce phénomène a été amplifié par les transferts d'agents²³ issus des services de l'État. Le nombre de fonctionnaires âgés de 60 ans et plus dans la FPT est en nette progression depuis 1992 : il a augmenté de 11,7% en 2013.

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 2013). Le nombre d'agents de plus de 60 ans continue d'augmenter en 2013, avec une évolution de +7,9 %, après +9,1% en 2012 et +13,6% en 2011. Par ailleurs, après avoir connu une forte hausse en 2011 (+11,0 %) et en 2012 (+12,3 %), le nombre d'agents âgés de 60 ans s'accroît beaucoup plus faiblement en 2013 (+1,7 %).

La pyramide des âges des agents contractuels présente pour sa part une forme plus régulière, avec un léger pic autour de 25 ans. 23,4 % seulement des agents sont âgés de 50 ans et plus fin 2013.

La part des fonctionnaires quittant la FPT à l'âge de 60 ans parmi les fonctionnaires âgés de 59 ans l'année précédente²⁴, majoritairement dû à des départs en retraite, est de 18,6 % en 2013. Cette part est en légère augmentation par rapport à 2012 (15,0 %), mais en nette diminution par rapport à 2011 et 2010 (respectivement 29,8 % et 40,4 %). Cette forte contraction s'explique aussi par la réforme des retraites.

Figures V 2.2-25, V 2.2-26 et 2.2-27 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique territoriale selon le statut depuis 1992 (fonctionnaires seulement) ou 2009

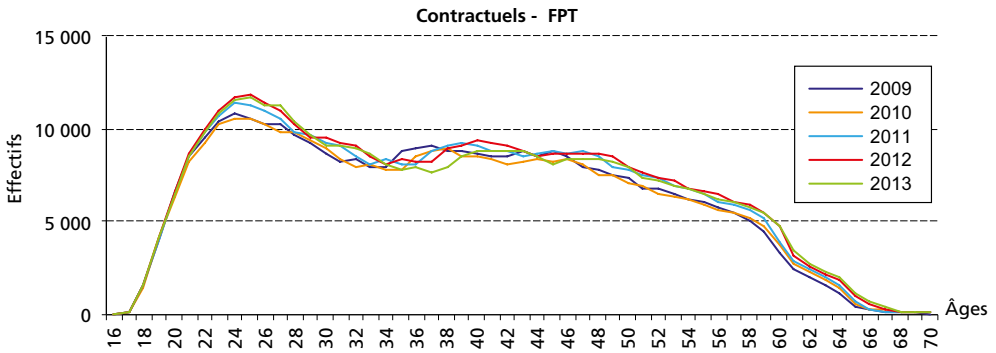


Sources : données CNRACL ; SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors élus, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. De 1992 à 1997, agents fonctionnaires de la FPT affiliés au 31 décembre de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures (données CNRACL). A partir de 2009, agents fonctionnaires au 31 décembre de l'année (SIASP, Insee).

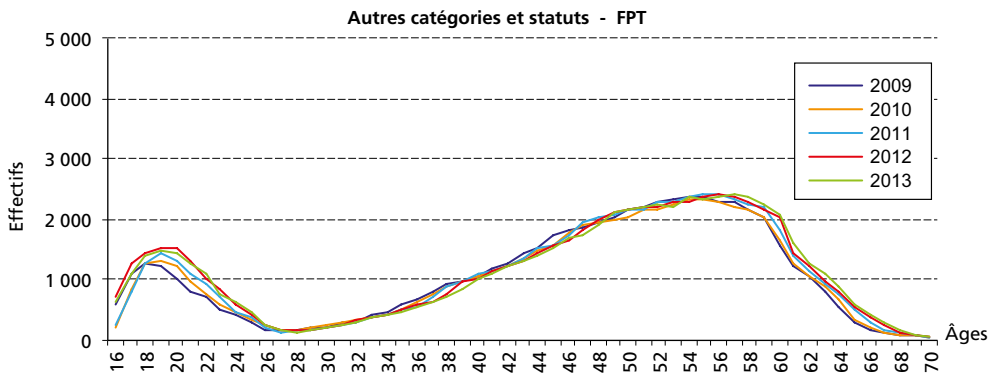
²³ Les agents de 50 ans et plus sont plus nombreux parmi les agents directement transférés, aussi bien dans les départements que dans les régions. Au 1^{er} janvier 2009, la part des agents de 50 et plus chez les agents transférés était de 34 % dans les régions et de 38 % dans les départements.

²⁴ C'est-à-dire la différence entre les effectifs de fonctionnaires de la FPT âgés de 59 ans l'année N-1 et ceux de fonctionnaires de la FPT âgés de 60 ans l'année N, rapportée aux effectifs de fonctionnaires de la FPT âgés de 60 ans de l'année N-1.



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

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors élus, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents contractuels au 31 décembre de l'année.



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

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors élus, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents relevant des autres catégories et statuts au 31 décembre de l'année.

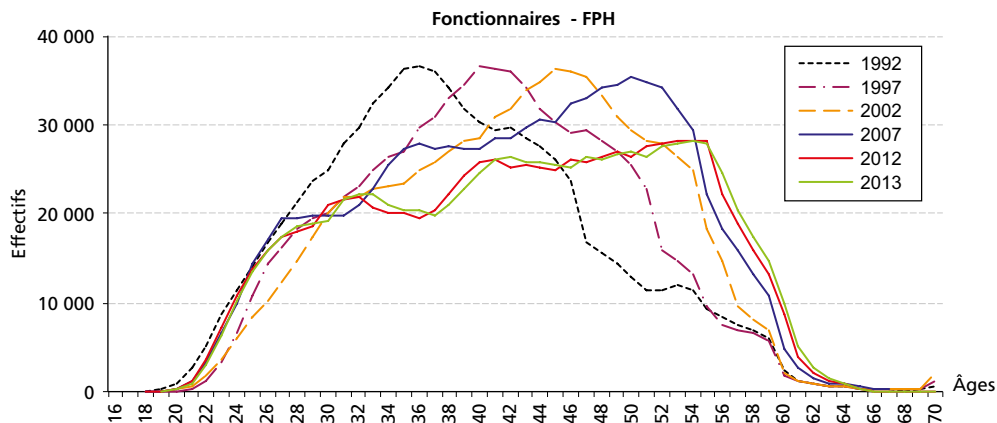
NB : La catégorie «autres catégories et statuts» recouvre principalement des assistants maternels et familiaux, et des apprentis. Dans la FPH, la succession des pyramides des âges des agents fonctionnaires ressemble à celle de la FPE, avec, au niveau des âges les plus élevés, une bosse liée aux embauches du baby-boom. En 2013, cette pyramide des âges des agents fonctionnaires présente une forme relativement aplatie, qui laisse augurer une progressive stabilisation du nombre des départs à la retraite dans les années à venir. Par ailleurs, le vieillissement des effectifs se poursuit (31,4 % des fonctionnaires sont âgés de 50 ans et plus fin 2013, contre 30,5 % en 2012).

La pyramide des âges des agents contractuels affiche une population nettement plus jeune, avec un pic autour de 24 ans (seulement 14,6 % des agents sont âgés de 50 ans et plus au 31 décembre 2013). 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 (33,1 % fin 2013).

La part des fonctionnaires quittant la FPH à l'âge de 60 ans parmi les fonctionnaires âgés de 59 ans l'année précédente²⁵, majoritairement dû à des départs en retraite, est de 25,1 % en 2013. Cette part est en légère baisse par rapport à 2012 (25,8 %), mais en nette diminution par rapport à 2011 et 2010 (respectivement à 30,2 % et 46,0 %). Cette forte contraction s'explique également par la réforme des retraites.

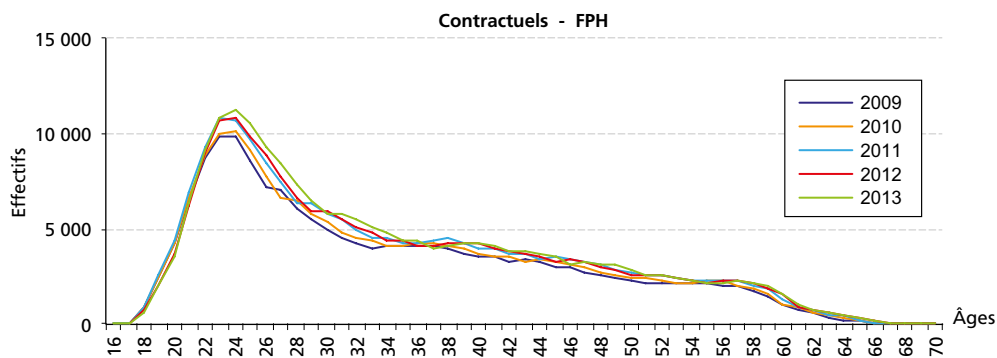
²⁵ C'est-à-dire la différence entre les effectifs de fonctionnaires de la FPH âgés de 59 ans l'année N-1 et ceux de fonctionnaires de la FPH âgés de 60 ans l'année N, rapportée aux effectifs de fonctionnaires de la FPH âgés de 60 ans de l'année N-1.

Figures V 2.2-28, V 2.2-29 et V 2.2-30 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique hospitalière selon le statut depuis 1992 (fonctionnaires seulement) ou 2009



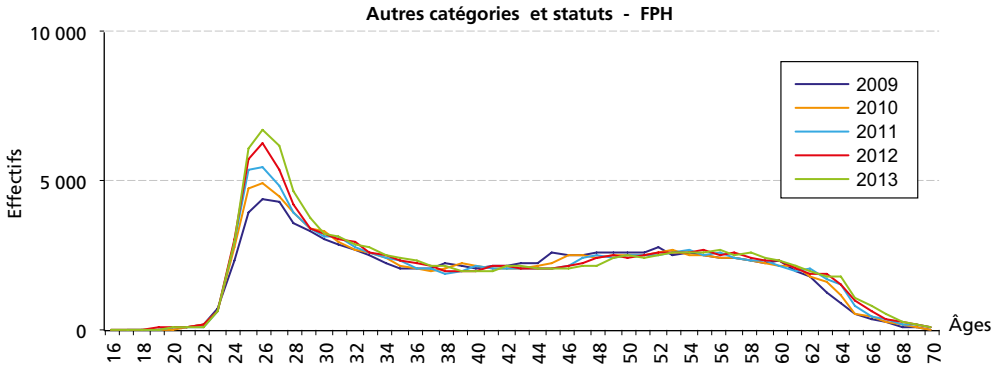
Sources : données CNRACL ; SIASP, Insee. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors élèves de la FPH, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. De 1992 à 1997, agents fonctionnaires 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 (données CNRACL). A partir de 2009, agents fonctionnaires (hors élèves stagiaires) au 31 décembre de l'année (SIASP, Insee).



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

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors élèves de la FPH, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents contractuels au 31 décembre de l'année.



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

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors élèves de la FPH, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents relevant des autres catégories et statuts au 31 décembre de l'année

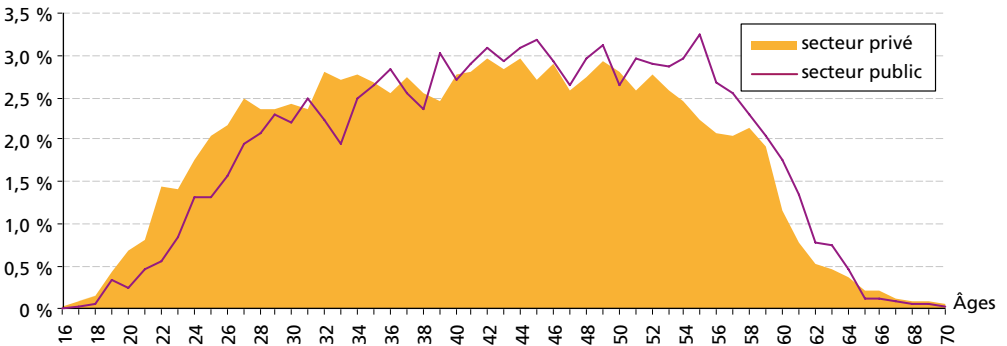
NB : La catégorie «autres catégories et statuts» recouvre principalement des médecins et des apprentis.

Une structure par âge différente entre secteur public et secteur privé

La proportion des salariés de 50 ans et plus est supérieure dans la fonction publique à celle du secteur privé. Cette situation résulte du rythme différent des recrutements passés d'une part, mais aussi des modalités différentes de 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 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, explique des entrées plus tardives dans la vie active, ce qui réduit d'autant le poids des jeunes.

Figure V 2.2-31 : Ventilation par âge des effectifs des secteurs public et privé au 4^{ème} trimestre 2014



Source : enquête Emploi Insee, 4^{ème} trimestre 2014. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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

Effectifs et pyramides des âges des catégories actives dans les trois versants de la fonction publique

Le code des pensions civiles et militaires de retraite (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 en catégorie insalubre et active ayant accompli au moins 15 ans de services actifs, à l'âge de 50 ou 55 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. Ainsi, l'âge d'ouverture des droits à la retraite (AOD) est progressivement relevé à 52 ans pour les fonctionnaires dont l'AOD était antérieurement fixé à 50 ans, et à 57 ans pour les fonctionnaires dont l'AOD était antérieurement fixé à 55 ans. De même, la durée de service actif requise est relevée à 17 ans à compter du 1^{er} janvier 2015. La notion de services actifs et insalubres 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.

Encadré 8 : l'utilisation de SIASP pour détecter les catégories actives

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.

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

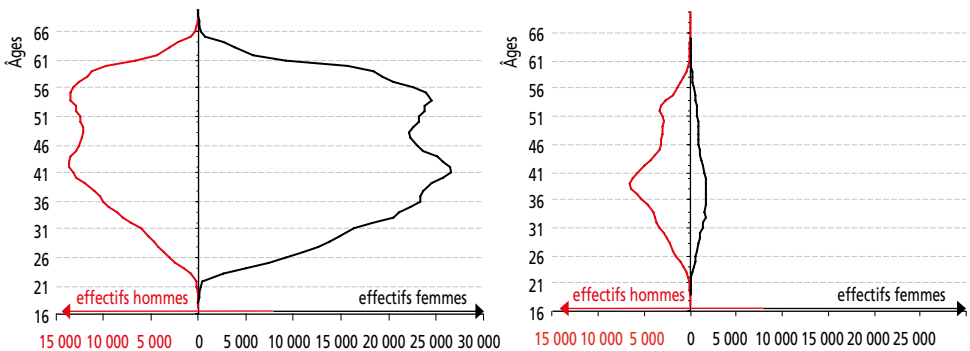
Dans la FPH, les différentes catégories actives ont été identifiées sur le champ des fonctionnaires à partir d'une liste de grades de la nomenclature des emplois hospitaliers (NEH). Les effectifs des autres catégories actives sont plus difficiles à estimer précisément, compte tenu de l'impossibilité 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.

Dans la FPE, les différentes catégories actives ont été identifiées parmi les fonctionnaires civils des ministères à partir d'une liste de grades de la nomenclature des emplois de l'État (la NNE). Les grades NNE des agents des établissements publics administratifs (Épa) n'étant pas renseignés dans SIASP, 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 (par exemple, 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 157 000 le nombre d'agents fonctionnaires civils occupant un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2013, soit 13,4 % de l'ensemble des agents fonctionnaires civils des ministères, proportion en très légère augmentation par rapport à l'année précédente (12,1% fin 2012). Parmi ces agents, la part des 50 ans et plus est de 17,3 %, proportion stable par rapport à 2012. Elle est de 35,6 % chez les fonctionnaires 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.

Figure V 2.2-32 : Pyramide des âges des fonctionnaires civils des ministères avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2013



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

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer. Agents fonctionnaires civils des ministères au 31 décembre 2013.

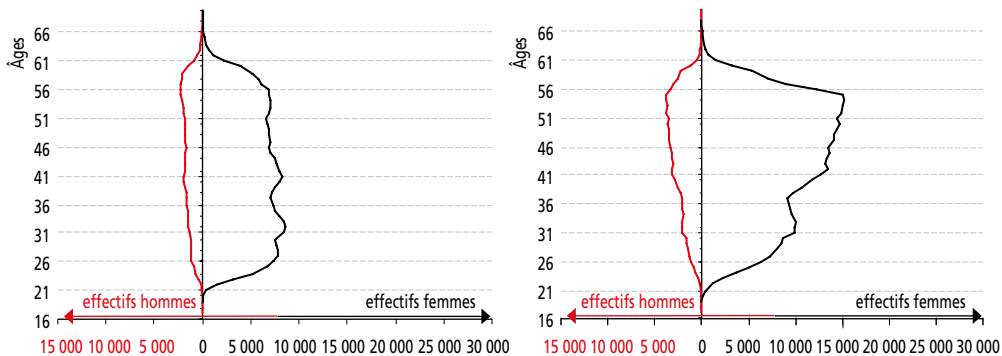
Note de lecture : 156 300 agents fonctionnaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2013, soit 11,8 % de l'ensemble des agents fonctionnaires des ministères. Ces chiffres constituent une estimation plafond.

Dans la FPT, la DGCL (Département des études et statistiques locales) estime 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 FPH, le classement en catégorie active concerne essentiellement les personnels infirmiers et paramédicaux en contact avec les malades et les autres personnels hospitaliers (soit environ 416 000 agents).

Au total, 498 500 agents fonctionnaires étaient susceptibles d'occuper un emploi classé en catégorie active au 31/12/2013, soit 59,6 % de l'ensemble des agents fonctionnaires de la FPH, en très léger recul de plus par rapport à 2012 (60,1 %). La part des 50 ans et plus est plus importante chez les fonctionnaires de catégorie active que chez les fonctionnaires de catégorie sédentaire (respectivement 33,0 % et 29,1 %). Ce résultat transitoire provient du choix offert aux infirmiers 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.

Figure V 2.2-33 : Pyramide des âges des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2013



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

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer. Agents fonctionnaires au 31 décembre 2013.

Note de lecture : 498 500 agents fonctionnaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2013, soit 59,6 % de l'ensemble des agents fonctionnaires. Ces chiffres constituent une estimation plafond.

Figure V 2.2-34 : Effectifs des fonctionnaires occupant un emploi classé en catégorie active dans la fonction publique au 31 décembre 2013

Fonction publique de l'État	Effectifs au 31/12/2013	Remarques
Personnels actifs de la Police nationale	109 470	
Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire	20 222	
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	3 036	
Personnels de la surveillance des douanes	9 240	
Instituteurs ⁽¹⁾	4 268	
Agents d'exploitation des travaux publics de l'État	5 113	
Éducateurs et infirmiers de la protection judiciaire de la jeunesse	4 525	
Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires	nd	
Contrôleurs des affaires maritimes et syndics des gens de mer (certains emplois)	422	Impossibilité de distinguer dans la source les emplois en catégorie active
Fonction publique territoriale		
Agents des réseaux souterrains des égouts	nd	
Sapeurs pompiers professionnels	38 277	
Agents de Police municipale	16 809	
Agents de surveillance de la Préfecture de Police ⁽²⁾	nd	
Agents techniques (certains emplois, notamment dans le domaine de la salubrité)	nd	
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	113 111	
Autres personnels hospitaliers (aides-soignants, agents de services hospitaliers)	303 127	
Assistants sociaux dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec les malades	4 992	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)	9 327	Impossibilité de distinguer dans la source les services de pédiatrie
Maîtres ouvriers et ouvriers professionnels (certaines fonctions)	51 382	Impossibilité de distinguer dans la source les fonctions en catégorie active
Agents d'entretien (certaines fonctions)	16 322	Impossibilité de distinguer dans la source les fonctions en catégorie active
Agents de service mortuaire et de désinfection	208	

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

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer. Agents fonctionnaires civils au 31 décembre 2013.

nd : 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 versants de la fonction publique 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.

Bibliographie

- HAMA, S., MERCIER, F., GAUTIER, L., vue « 2.2 - Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique » et fiches thématiques 5 « Retraite », DGAFP, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2014*, p.117 à 147 et 383 à 428.
- « Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique », annexe au projet de loi de finances pour 2015, Direction du Budget.
- « Évolutions et perspectives des retraites en France », COR, rapport annuel de juin 2015 et juin 2014.
- Premier et deuxième avis annuel du comité de suivi des retraites, juillet 2014 et juillet 2015.
- « Les retraités et les retraites », Drees, Études et statistiques, édition 2015.
- « Les chiffres-clés des retraites de l'État », « Le recueil statistique » et « L'abrégé statistique », Service des retraites de l'État, édition 2014 (2013 pour le recueil statistique).
- « Le recueil statistique de la CNRACL », CNRACL, édition 2013.
- « Le recueil statistique de l'Ircantec », Ircantec, édition 2013.
- « Le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État », FSPOEIE, 2012.
- AUBERT, P., LE MEIL, P., et LEROY S., « les motivations de départ à la retraite des fonctionnaires », SG-COR, SRE, CDC-DRS, *Questions Retraite & Solidarité*, n°10 de janvier 2015.
- BARADJI, E., DOROTHEE, O., et POULIQUEN, E., « L'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique », DGAFP, *Point Stat*, février 2015, p.17-18.