

Les flux de personnels dans la fonction publique

Les recrutements externes
dans la fonction publique de l'État
et la fonction publique territoriale en 2014 **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 2014

Nunzia BOUNAKHLA
DGAFP*

Chiffres clés

45 867 recrutements externes dans la FPE avec 66,8 % de femmes en 2014.

30 687 admis aux concours de la FPT, dont plus de la moitié sélectionnés sans concours.

En 2014, 57 889 lauréats ont été admis par recrutement sur concours externe comme fonctionnaires dans la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique de l'État (FPE) – respectivement 13 498 et 44 391 –, auxquels s'ajoutent 18 665 recrutements directs sans concours (17 189 et 1 476 respectivement).

La fonction publique territoriale a recruté 3 958 lauréats de moins que l'année précédente (-11,4 %), à l'inverse de la fonction publique de l'État qui a fortement augmenté son offre d'emplois (+21 487 par rapport à 2013, dont +18 996 enseignants) et les recrutements effectifs (+17 403 par rapport à 2013, dont 15 028 enseignants) dans le cadre de 478 concours. En 2014, la FPE est ainsi le premier recruteur public (45 867 recrutements externes), mais avec un niveau qui reste inférieur à celui de 2004 (49 134 recrutés).

Dans la FPE, même si le nombre de recrutements réalisés s'accroît dans toutes les catégories hiérarchiques (36 402 après 21 141 en catégorie A en 2013, 4 171 après 3 285 en B et 5 294 après 4 038 en C), c'est essentiellement en catégorie A, sur les postes d'enseignants, que porte la progression. Hors enseignants, le nombre de recrutements augmente de 2 375, atteignant 13 873 nouveaux fonctionnaires.

Dans la fonction publique territoriale, les sélections sans concours en catégorie C ont été beaucoup moins nombreuses qu'en 2013 (17 189 après 22 235), comme les entrées en catégorie B (4 250 après 5 441).

La fonction publique de l'État recrute, selon les années, l'équivalent de 1,5 à 3,0 % de son effectif total. Ces agents constituent un flux d'entrée externe déterminé par les besoins en personnel des administrations de l'État, en fonction notamment des départs en retraite et de la variation des plafonds d'emplois. Pour l'essentiel de ces recrutements, un niveau de diplôme minimal est requis.

Les entrées dans la fonction publique de l'État se font, pour les fonctionnaires, par le biais de différents concours externes. 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) (voir **encadré**).

* Direction générale de l'administration et de la fonction publique – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Augmentation significative du nombre des postes offerts dans la fonction publique de l'État en 2014, essentiellement à l'Éducation nationale

Après une décennie de repli du nombre de postes offerts dans la fonction publique de l'État, l'année 2014 est marquée par une hausse du nombre des emplois proposés par rapport à 2013¹ pour atteindre 51 304 postes (+21 487, dont +2 791 hors enseignants). Cette hausse de l'offre d'emplois concerne essentiellement les emplois d'enseignants (37 951 après 19 255 en 2013) et fait suite à la réforme de la formation des enseignants modifiant le calendrier des épreuves de concours du premier et du second degré (hors agrégation). Au concours pour la rentrée 2014, deux sessions se sont tenues, la première avec admissibilité en juin 2013, la seconde avec admissibilité à l'automne 2013 pour une admission commune en juin 2014, doublant ainsi exceptionnellement l'offre de postes aux concours externes enregistrée en 2014. Ces enseignants ont été recrutés et comptés dans l'emploi en 2013 comme contractuels avant d'être titularisés en 2014. Hors enseignants, le nombre de postes offerts en 2014 est de 13 353 après 10 562 en 2013.

Toutes les voies d'accès externes accroissent leur offre de postes, excepté le concours unique et le Pacte

En 2014, les administrations ont ouvert 47 565 postes au concours externe, soit 20 955 postes de plus par rapport à l'année précédente (26 610, soit +78,7 %) (**Figure V 2.1-1**). Les postes supplémentaires se concentrent essentiellement à l'Éducation nationale (postes d'enseignants) du fait de la modification du calendrier des épreuves de concours du premier et du second degré (hors agrégation) qui conduit à doubler exceptionnellement le nombre de postes en 2014 (19 000 postes pour la première session, auxquels se sont ajoutés 17 600 autres lors de la seconde session).

Les emplois proposés au 3^{ème} concours ont doublé par rapport à l'année précédente (994 postes en 2014 contre 507 en 2013). La session supplémentaire du concours de professeur des écoles explique cette hausse exceptionnelle et replace cette voie d'accès à un niveau égal à celui de 2005, après sept années de baisses successives. L'offre de l'État, *via* ce concours, reste cependant à un niveau inférieur à celui des années 2003 (-42 %) et 2004 (-22 %). Le 3^{ème} concours ne représente cependant que 1,9 % de l'offre totale de recrutement externe.

Le recrutement externe sans concours, y compris le Pacte, s'accroît de 11,9 %, mais de manière contrastée : le recrutement externe sans concours enregistre 176 postes supplémentaires, alors que le Pacte voit son offre baisser de 17 postes. Au total, ces nouveaux modes d'accès représentent 2,9 % de l'ensemble des postes offerts. L'essentiel des postes proposés l'est toujours *via* la voie traditionnelle (externe avec concours) à 92,7 %.

Après avoir progressé de 29 % entre 2004 et 2007, l'offre au concours unique est restée stable pendant cinq années, oscillant autour de 1 800 postes par an. À partir de 2012, l'offre se réduit de façon significative, avec seulement 1 232 postes. Après une légère augmentation constatée en 2013 (+128 postes), elle baisse de nouveau en 2014 pour se situer à 1 246 postes offerts (-114 postes par rapport à l'année précédente).

¹ En 2014, 478 concours ont été organisés, contre 407 en 2013. Après avoir atteint son niveau le plus bas en 2011 (23 778 postes offerts dont 12 093 hors enseignants), l'État a proposé 51 304 postes (dont 13 353 hors enseignants) en 2014, retrouvant ainsi un niveau équivalent à celui de 2003 (50 507 postes offerts, dont 21 025 hors enseignants).

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2014

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

Postes offerts	2003	2004	2013	2014	Part (en %)	2014/2013 Évolution (en %)	2014/2004 Évolution (en %)
Concours externe	44 373	37 934	26 610	47 565	92,7	78,7	25,4
Concours unique	2 346	1 341	1 360	1 246	2,4	-8,4	-7,1
3 ^{ème} concours	1 730	1 271	507	994	1,9	96,1	-21,8
Autres recrutements externes dont :	2 058	2 908	1 340	1 499	2,9	11,9	-48,5
<i>Sans concours</i>	<i>2 058</i>	<i>2 908</i>	<i>1 049</i>	<i>1 225</i>	<i>2,4</i>	<i>16,8</i>	<i>-57,9</i>
<i>Pacte (sélection sans concours)</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>291</i>	<i>274</i>	<i>0,5</i>	<i>-5,8</i>	<i>-</i>
Total postes offerts	50 507	43 454	29 817	51 304	100,0	72,1	18,1

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Le nombre des recrutements externes s'accroît fortement en 2014, mais moins que l'offre de postes, et son niveau reste en deçà de celui de 2004

En 2014, l'État a pourvu 89 % des postes offerts² (+72,1 % par rapport à 2013) par le recrutement de 45 867 fonctionnaires, soit 61,1 % de plus qu'en 2013 (Figure V 2.1-2). Cette hausse, tout comme celle du nombre de postes offerts, est exceptionnelle en raison de la modification du calendrier des épreuves de recrutement des enseignants et fait de 2014 l'année avec les plus forts recrutements enregistrés depuis 2003. La tendance sur la décennie 2000 était au repli, effectué par paliers successifs, certaines années enregistrant des baisses plus marquées que d'autres (17 % en 2004 et en 2006, 24 % en 2009). À partir de 2012, cette tendance est interrompue avec une légère reprise et une accélération en 2014 : recrutement de 17 403 agents supplémentaires par rapport à l'année précédente (dont 2 375 hors enseignants). Hors recrutements pour la rentrée 2015, la hausse aurait été de 2 796.

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

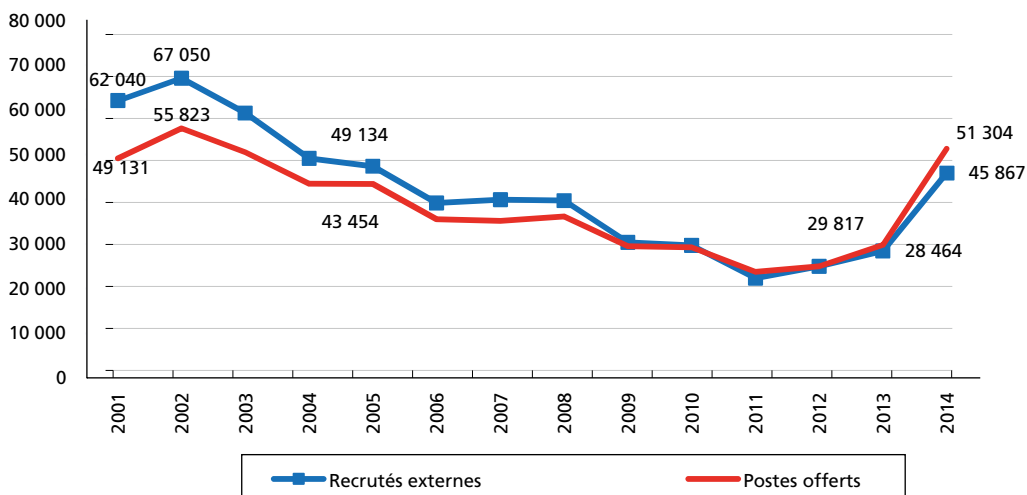
Recrutements	2003	2004	2013*	2014*	Part (en %)	2014/2013 Évolution (en %)	2014/2004 Évolution (en %)
Concours externe	52 510	43 415	25 684	42 288	92,2	64,6	-2,6
Concours unique	2 565	1 364	1 257	1 175	2,6	-6,5	-13,9
3 ^{ème} concours	1 532	1 255	444	928	2,0	109,0	-26,1
Autres recrutements externes dont :	2 685	3 100	1 079	1 476	3,2	36,8	-52,4
<i>Sans concours</i>	<i>2 685</i>	<i>3 100</i>	<i>789</i>	<i>1 204</i>	<i>2,6</i>	<i>52,6</i>	<i>-61,2</i>
<i>Pacte (sélection sans concours)</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>290</i>	<i>272</i>	<i>0,6</i>	<i>-6,2</i>	<i>-</i>
Total recrutements externes	59 292	49 134	28 464	45 867	100,0	61,1	-6,6

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

* Les résultats estimés corrigent l'absence de réponse pour certains recrutements, essentiellement sans concours ou Pacte.

2 Pour la quatrième 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.2.1-3 : Évolution du nombre de postes offerts au recrutement externe et des recrutés dans la FPE



Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

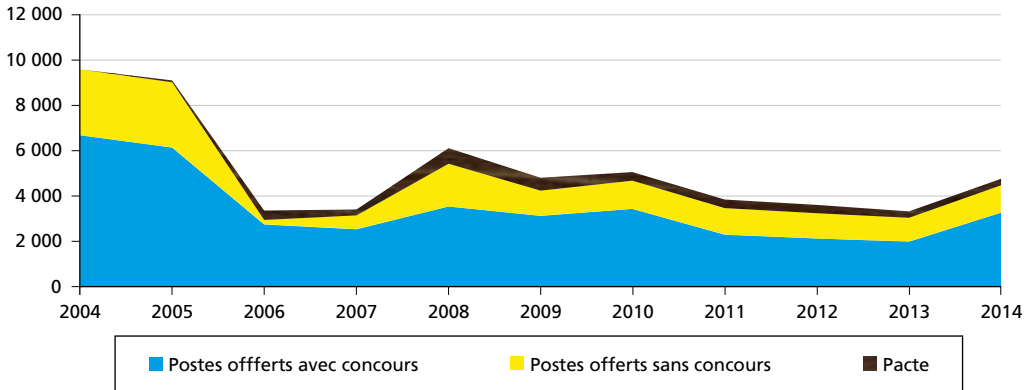
Le surcroît de recrutements des administrations par concours externe (+16 604 personnes en 2014, soit une hausse de 64,6 %) provient pour l'essentiel du recrutement d'enseignants (+15 028 personnes). Toutefois, le 3^{ème} concours connaît également un regain significatif, alors qu'il s'inscrivait en net recul sur plusieurs années (-26 % par rapport à 2004). Ce concours, réservé aux personnes ayant déjà une expérience professionnelle dans le privé ou un mandat électoral, a permis l'entrée de 928 personnes, soit le double de 2013. Comme pour les concours externes, des concours exceptionnels d'enseignants ont été proposés également à l'Éducation nationale par la voie du 3^{ème} concours, ce qui explique en grande partie cette progression (+434).

Le nombre d'agents recrutés par concours unique est en légère baisse en 2014 par rapport à l'année précédente (1 175 recrutés, soit -82 agents), constituant ainsi avec 2012 le niveau le plus bas sur les dix dernières années. Cette voie d'accès qui permet l'entrée de personnels sur des postes spécialisés (chercheurs, ouvriers spécialisés...) avait atteint un niveau de recrutement record en 2000, avec 4 376 entrées.

Les recrutements directs sans concours, qui permettent l'accès aux premiers grades des corps de la catégorie C, sont plus nombreux en 2014 qu'en 2013 (+415). En revanche, les contrats Pacte signés en 2014 sont au nombre de 272, soit 18 de moins que l'année précédente. Les emplois de catégorie C accessibles sans concours représentent presque un tiers des agents recrutés en catégorie C (27,9 %).

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2014

Figure V 2.1-4 : Évolution comparée du nombre de postes offerts aux concours de catégorie C



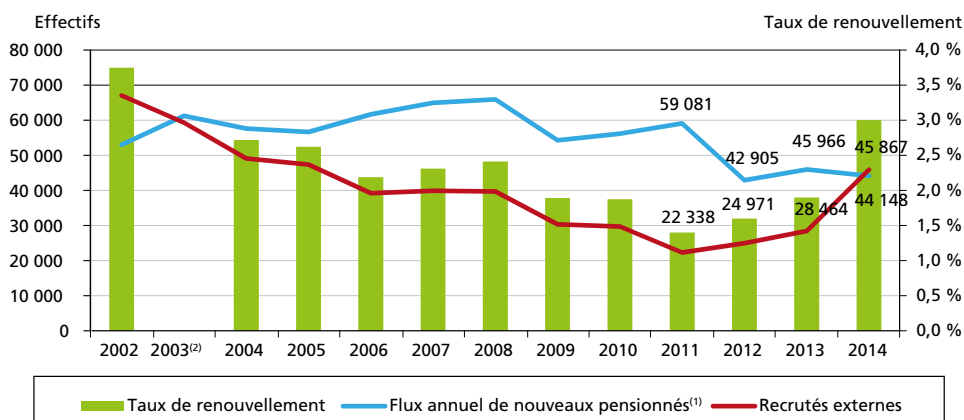
Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

En 2014, le recrutement de fonctionnaires équivaut au nombre de départs à la retraite dans la fonction publique de l'État

Jusqu'en 2002, le nombre de recrutements externes de fonctionnaires 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, avec un léger resserrement en 2013 (Figure V 2.1-5).

En 2014, du fait du changement du calendrier des épreuves des enseignants qui double exceptionnellement le nombre de recrutements, les deux courbes se rejoignent de nouveau, signifiant que le remplacement des départs en retraite se fait en proportion égale. Le taux de renouvellement dans la FPE (nombre de recrutés par voie externe rapporté à l'effectif physique des fonctionnaires au 31 décembre) grimpe pour atteindre 3,0 %, alors que sa variation se situait dans une fourchette de 1,4 à 2,7 % entre 2004 et 2013.

Figure V 2.1-5 : Flux annuel de nouveaux pensionnés et de recrutés externes dans la FPE, et taux de renouvellement



Sources : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information ; FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; Enquête SAE, Drees, traitement DGAFP, département des études et de l'évaluation ; Service des retraites de l'État.

(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 à 2014.

Lecture : En 2014, on dénombre 45 867 recrutés externes pour 44 148 départs à la retraite, soit un taux de renouvellement de 3%.

La sélectivité des recrutements enregistre son niveau le plus bas sur la période 2001-2014

La sélectivité est le rapport entre le nombre de candidats présents et le nombre de candidats admis à un concours. Son évolution est généralement considérée comme un indicateur de l'attractivité des concours, à considérer toutefois avec prudence. De façon générale, l'évolution de la 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. La sélectivité enregistre en 2014 – avec un niveau de 7,6 présents par admis pour l'ensemble des recrutements, alors qu'il était de 9,7 en 2013 – son niveau le plus bas pour l'ensemble des recrutements externes depuis que l'enquête est réalisée en 2001. Le niveau moyen de la sélectivité des concours de l'État est plus encore que d'habitude fortement influencé par le poids des concours d'enseignants : sans compter les concours exceptionnels d'enseignants pour la rentrée 2015, ce taux serait de 9,6. Par ailleurs, hors enseignants, la sélectivité est de 18,3 en 2014 après 22,2 en 2013.

Alors que l'offre totale d'emplois *via* le recrutement externe a augmenté de 72,1 % en 2014 par rapport à 2013, le nombre de candidats ne s'est accru que de 29,7 % (334 036 présents aux épreuves de sélection en 2014 contre 257 622 en 2013). Aux seuls concours externes, la sélectivité baisse de deux points, passant de 9,5 en 2013 à 7,3 en 2014.

Un document de travail et un article parus dans *France, portrait social*, édition 2015 (Daussin-Benichou et al., 2015) analysent l'évolution de la sélectivité des concours de la fonction publique de l'État. Il en ressort par exemple que la hausse de l'offre de postes a généralement un effet immédiat de baisse de la sélectivité qui se résorbe plus ou moins les années suivantes selon

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2014

les catégories de concours. De même, l'impact de l'évolution du chômage sur la sélectivité est plus fort pour les concours de catégories B et C que pour les concours de catégorie A.

Au concours unique, la sélectivité ne varie pas significativement par rapport à 2013 (11,8), la baisse du nombre de candidats présents au concours (-6,4 %) fait écho à celle du nombre de postes offerts (-8,4 %).

En revanche, le 3^{ème} concours est un peu plus sélectif en 2014. Son taux se situe à 6,7, soit un point de plus que l'année précédente (5,7 en 2013). C'est le seul concours qui enregistre un nombre de candidats en augmentation plus importante que celle de l'offre de postes (+145 % de candidats et +90 % de postes).

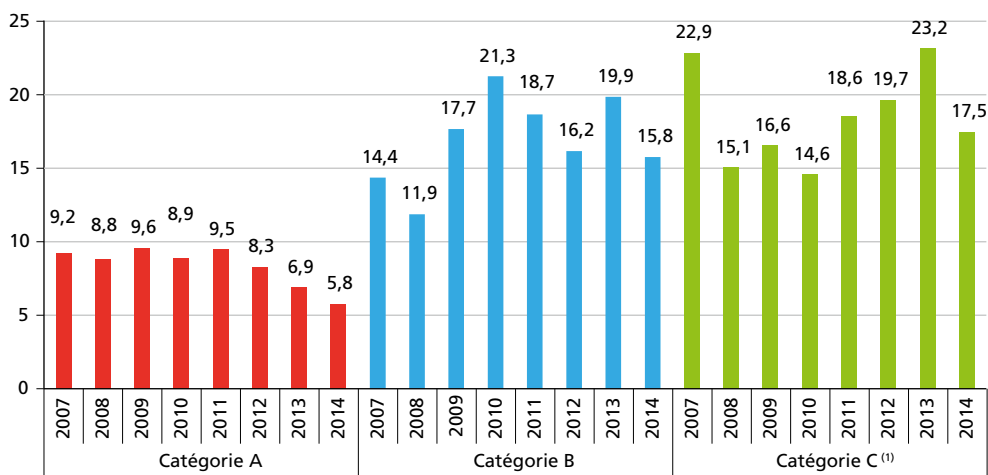
En 2014, la sélectivité est en baisse dans toutes les catégories hiérarchiques

En 2014, la sélectivité aux concours de catégorie A est en baisse d'un point par rapport à 2013 (5,8 au lieu de 6,9) (**Figure V 2.1-6**). Le nombre de candidats présents aux épreuves de sélection est en hausse de 48 %, moitié moins que l'augmentation du nombre des postes offerts (+80 %). Hors concours exceptionnels d'enseignants pour la rentrée 2015, la sélectivité serait de 7,4 (avec -38 % de candidats présents et -55 % de postes offerts). Pour les concours de catégorie A hors enseignants, la sélectivité est de 21,3, après 23,2 en 2013.

La tendance est la même pour les concours de catégories B et C. La sélectivité dans la catégorie B diminue de quatre points (15,8 en 2014 contre 19,9 en 2013). L'augmentation de 4 % du nombre des candidats présents est beaucoup moins forte que celle des postes offerts (+33 %). C'est le cas dans de nombreux corps de catégorie B, tels ceux de conseillers d'insertion et de probation (+14 % de postes et +5 % de présents), contrôleurs des finances publiques (+149 % de postes et +6 % de présents), greffiers des services judiciaires (+117 % de postes pour +19 % de présents) ou encore techniciens de recherche et formation (+15 % et -1,3 % de présents).

Les concours de catégorie C perdent six points de sélectivité par rapport à l'année précédente (17,5 contre 23,2 ; +17 % de présents et +65 % de postes supplémentaires). Les corps qui traduisent cette forte évolution sont d'une part les surveillants de l'administration pénitentiaire (nombre de postes multiplié par quatre pour un nombre de candidats en progression de 7 % seulement) et d'autre part le concours de personnel de catégorie C du ministère des Finances (+32 % de postes alors que les présents sont en diminution de 4 %). Pour les autres concours de catégorie C, la sélectivité est en hausse d'un point et atteint 24,8 candidats pour un admis.

Figure V 2.1-6 : Évolution de la sélectivité [ensemble des recrutements externes] par catégorie hiérarchique de 2007 à 2014(1)



Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(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.

Lecture : En 2014, la sélectivité des concours de catégorie A s'établit à 5,8, soit 1 admis pour 6 présents.

Les catégories B et C ne représentent plus qu'un recrutement sur cinq dans la fonction publique de l'État

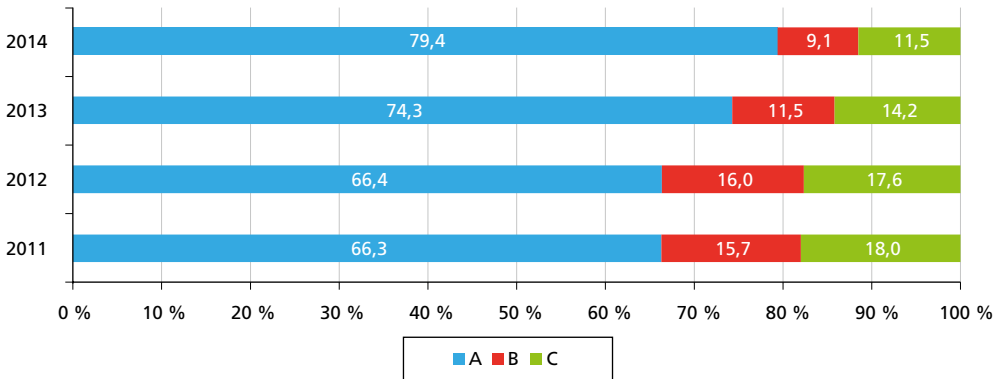
L'État recrute majoritairement pour des emplois de catégorie A (79,4 %), soit 36 402 agents recrutés par concours en 2014, en hausse de 72,2 % par rapport à 2013 (Figure V 2.1-7).

Pour ces recrutements, un niveau Bac +5 est exigé dans 93 % des cas en 2014 (soit 33 729 recrutés, +83,5 %).

Cela concerne notamment les postes d'enseignants et de chercheurs. Pour les concours de l'Éducation nationale qui permettent l'accès aux postes d'agrégés, de certifiés, de professeurs des écoles ou encore de conseillers principaux d'éducation, le niveau d'études requis était égal à Bac +3 jusqu'en 2009. Avec la mastérisation (décret n° 2009-913 à 920 du 28 juillet 2009), l'État a augmenté ses exigences en matière de niveau d'études. En pratique, les candidats peuvent s'inscrire aux concours avec une licence ou un master 1 (ex-maîtrise) tout en poursuivant leurs études, mais l'obtention du master 2 est indispensable pour être nommé fonctionnaire stagiaire en cas de réussite au concours.

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2014

Figure V 2.1-7 : Évolution de la part de chaque catégorie hiérarchique dans le recrutement [en %]



Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : 79,4 % des agents recrutés en 2014, occupent des emplois de catégorie A dans la FPE.

En 2014, 976 personnes ont été recrutées pour des postes de chercheurs (chargés de recherche, directeurs de recherche et ingénieurs de recherche) qui nécessitent l'obtention du doctorat ou un niveau minimum d'études équivalent à Bac +5. Jusqu'en 2011, le nombre de chercheurs recrutés chaque année dépassait la barre des 1 200 agents (de 1 215 à 1 295 agents entre 2008 et 2011). Mais, depuis 2012, la tendance est à la baisse, ils n'étaient plus que 873 chercheurs à intégrer la FPE en 2012. Après une légère remontée en 2013 (+129 recrutés), le nombre d'entrants se réduit à nouveau en 2014 (-26 recrutés).

Les concours de catégorie A accessibles avec un niveau d'études inférieur au master 2 (Bac +5) sont de moins en moins nombreux et offrent un nombre de places en constante diminution. Seuls 7,3 % des nouveaux entrants répondent à ce critère en 2014 (11,4 % hors concours exceptionnels d'enseignant). Ils étaient près de 19 % en 2011 (Figure V 2.1-8).

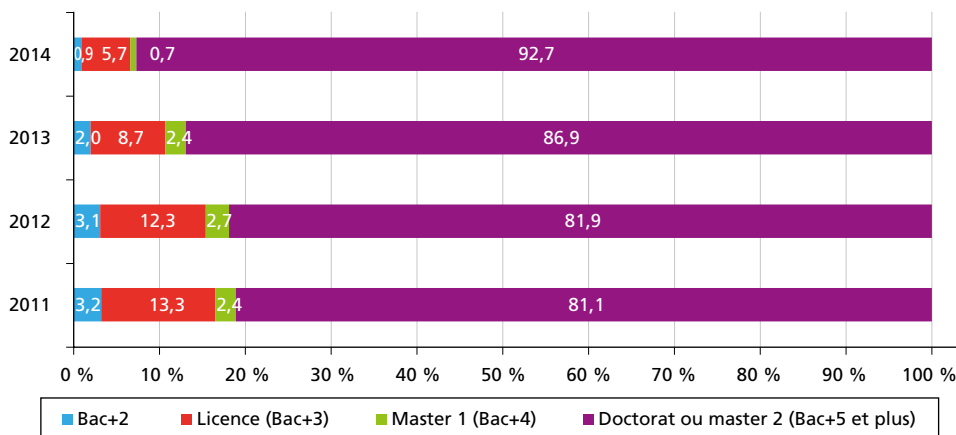
En outre, les personnes recrutées ont souvent un diplôme plus élevé que le diplôme minimal exigé. Les recrutements externes exigeant un niveau master 1 représentent 0,7 % des recrutements en catégorie A. Il s'agit essentiellement des concours d'entrée à l'école de la magistrature et d'inspecteurs du travail. Sur les 273 agents recrutés à ces concours, un peu plus de la moitié (177) avait un diplôme de Bac +5 ou plus, soit au moins un an d'études supplémentaire.

Les sélections externes qui requièrent un niveau d'études égal à la licence sont de moins en moins nombreuses.

En catégorie A, les entrées de ce type concernent 5,7 % des lauréats, deux fois moins qu'en 2011 (13,3 %). En 2014, 2 067 personnes ont été recrutées pour pourvoir les postes répondant à cette exigence : élèves attachés des IRA, inspecteurs des finances publiques, secrétaires des Affaires étrangères et ingénieurs d'études. Parmi les lauréats dont le diplôme était connu (soit 82 % des reçus), 61 % avaient un diplôme supérieur à la licence (46,7 % un Bac +5 et 14,1 % un Bac +4).

Figure V 2.1-8 : Évolution de la part de chaque niveau de diplôme requis en catégorie A dans la FPE

[en %]



Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : En 2014, 92,7 % des candidats ont été recrutés sur des emplois de catégorie A nécessitant un niveau de diplôme équivalent au doctorat ou au master.

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 des 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 0,9 % des recrutés dans cette catégorie (soit 333 lauréats en 2014, -24,3 %). Parmi ceux dont le diplôme était connu (40 % d'entre eux), 21,9 % possédaient un diplôme supérieur au niveau requis (11,1 % un Bac +5, 0,9 % un Bac +4 et 9,9 % un Bac +3).

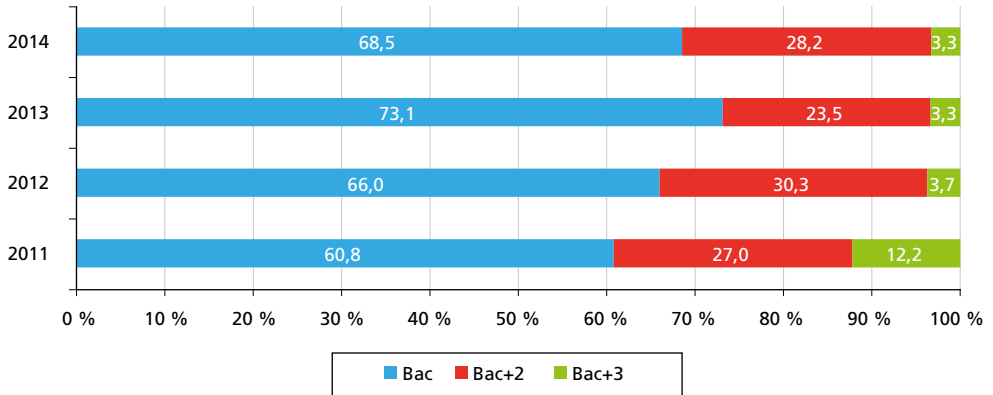
Au final, sur l'ensemble des concours de catégorie A organisés en 2014, 47,7 % des reçus dont le diplôme était connu avaient un niveau au moins équivalent à Bac +5 et 42,2 % un niveau Bac +4 (Figure V 2.1-9) (respectivement 47,9 % et 39,3 % sans compter les enseignants recrutés pour la rentrée 2015).

Les concours de la catégorie B représentent 9,1 % du recrutement total par concours dans la FPE en 2014. Cette proportion est en baisse continue depuis plusieurs années (-2 % par rapport à 2013 et -7 % par rapport à 2012). L'accès à cette catégorie hiérarchique nécessite le plus souvent le baccalauréat, mais pour certains corps, le niveau Bac +2 est requis : conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation, éducateurs, greffiers, lieutenants pénitentiaires, secrétaires administratifs de classe supérieure, techniciens de la Police nationale. Parfois, un diplôme d'État spécifique est requis, obtenu au terme de deux années d'études après le Bac (éducateurs spécialisés des instituts nationaux des jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles) ou même trois (techniciens paramédicaux civils, assistants de service social et infirmiers jusqu'en 2011).

En 2014, sur 4 171 agents reçus en catégorie B, 68,5 % avaient passé un concours requérant uniquement le baccalauréat, et 31,5 % un niveau Bac +2 ou Bac +3. Or, sur l'ensemble des lauréats de ces concours, au moins 16,8 % possédaient un niveau Bac +5 et 7,4 % un niveau Bac +4 (Figure V 2.1-10). Sous l'hypothèse que les 24,4 % de lauréats dont le diplôme est inconnu se répartissent comme les autres, ces proportions pourraient atteindre respectivement 20,9 % et 9,2 %.

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2014

Figure V 2.1-9 : Évolution de la part des recrutements dans la catégorie B par niveau d'étude requis [en %]



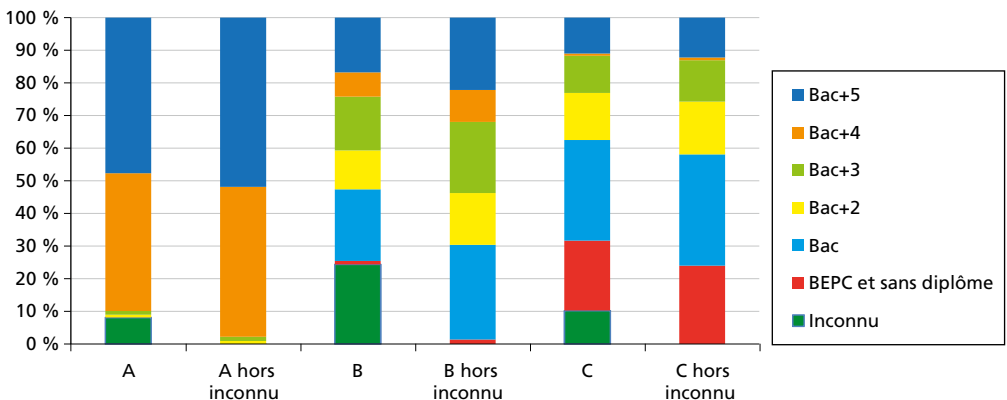
Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État - DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : En 2014, 26,3 % des candidats ont été recrutés sur des emplois de catégorie B nécessitant un niveau de diplôme équivalent à Bac+2.

Les concours de la catégorie C représentent 11,5 % du recrutement total dans la FPE en 2014, soit 5 294 agents (+31 % par rapport à 2013). Ces emplois sont ouverts aux candidats ayant un niveau équivalent au brevet mais, dans certains cas, aucune condition de diplôme n'est exigée. La part de cette catégorie de personnel dans le recrutement se réduit encore en 2014 (-3 %). Elle avait baissé de 1 % entre 2011 et 2012, puis de 3 % en 2013.

Le niveau de diplôme des lauréats à ces concours en 2014 est inconnu dans 10,4 % des cas mais, sur les données collectées, 11,7 % au moins des reçus à ces concours avaient un niveau égal ou supérieur à Bac +4, 25,9 % au moins un niveau Bac +2 ou Bac +3 et au moins 30,7 % un niveau Bac.

Figure V 2.1-10 : Niveau de diplôme des lauréats au concours par catégorie hiérarchique sur l'ensemble des concours externes en 2014



Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Encadré : La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) aux concours de la fonction publique de l'État

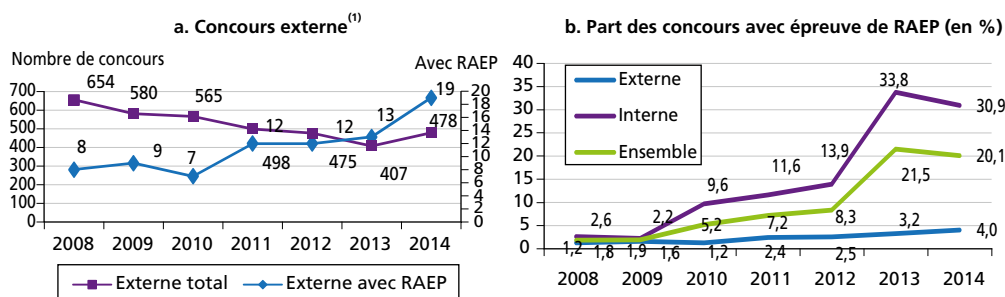
La RAEP est un dispositif qui modifie le contenu des épreuves des concours et les modalités d'évaluation des candidats à l'entrée dans la fonction publique et pour la promotion interne, avec comme objectif de diversifier le profil des lauréats. Entrée en vigueur le 1^{er} août 2007, conformément à la 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 2014, l'État a proposé des épreuves de RAEP dans le cadre de 238 concours et promotions, soit 20 de plus qu'en 2013. Le nombre de concours concernés par la RAEP a triplé en deux ans (80 sélections en 2012). Ils représentent 20 % des sélections sur l'ensemble des concours de la FPE.

Parmi les sélections, 58 concours internes se sont déroulés avec des épreuves de RAEP (55 en 2013), 72 examens professionnels (97 en 2013), 89 concours réservés de titularisation dans le cadre de la loi n° 2012-347 – dite loi Sauvadet – (53 en 2013), 11 concours externes (10 en 2013), 6 du type 3^{ème} concours (comme en 2013) et 2 concours uniques.

En recrutement externe, la RAEP a été proposée dans 7 concours de catégorie A – inspecteur du travail, attaché d'administration issu des IRA, directeur des services de la Protection judiciaire de la jeunesse, médecin et médecin inspecteur de santé publique, officier de port et pharmacien inspecteur –, 10 de catégorie B (éducateur, greffier des services judiciaires, assistant de service social, contrôleur, officier de port adjoint et technicien supérieur du ministère de l'Agriculture, technicien supérieur principal de l'agriculture et de l'écologie, technicien de l'administration pénitentiaire et de l'Office national des forêts) et 2 de catégorie C (surveillant de l'administration pénitentiaire et adjoint technique).

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



Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Lecture figure a : En 2014, la FPE a organisé 478 concours externes. Parmi ces concours, 19 comportaient une épreuve de RAEP.

Lecture figure b : Les sélections internes (concours internes, examens professionnels et concours de titularisation réservés - loi Sauvadet) avec épreuve de RAEP représentent 30,9 % de l'ensemble des sélections internes en 2014.

Le nombre de postes proposés aux concours avec épreuve de RAEP a augmenté régulièrement de 2008 à 2014, surtout dans les sélections internes. Sur la période, 41,2 % des postulants à l'interne ont passé une épreuve de type RAEP contre 4,6 % à l'externe.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à participer aux épreuves de RAEP en 2014, comme généralement depuis 2009 (61,3 % des candidats sont des femmes en 2014, contre 63,0 % en 2013), puisque globalement, sur les sept années d'application du dispositif, elles représentent 59,9 % des participants.

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2014

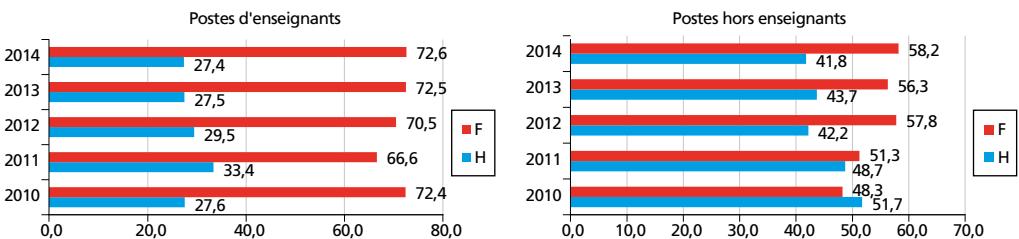
Les femmes sont majoritaires et réussissent mieux que les hommes dans les recrutements de catégorie A, notamment ceux d'enseignants

En 2014, la part des femmes dans l'ensemble des recrutements externes continue de s'accroître : elle s'élève à 66,8 %, soit un point de plus qu'en 2013.

Elles réussissent mieux que les hommes sur les postes de catégorie A (59,8 % de femmes parmi les présents et 70,9 % parmi les recrutés).

De façon constante, les femmes sont plus nombreuses à se présenter aux concours d'enseignants (68,9 % de femmes parmi les candidats en 2014) où les recrutements sont plus encore féminisés (72,6 % des lauréats) (**Figure V 2.1-11**). Ce taux relatif de réussite des femmes par rapport aux hommes est équivalent à celui de 2013.

Figure V 2.1-11 : Part des femmes recrutées en catégorie A sur les postes d'enseignants et hors enseignants



Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

En revanche, pour les postes de catégories B et C, les femmes restent majoritaires parmi les candidats mais réussissent moins bien que leurs homologues masculins : en 2014, sur les postes de catégorie B, elles représentent 56,2 % des candidats présents et 53,1 % parmi les recrutés. De même, dans la catégorie C, elles sont 58,0 % parmi les présents et 46,4 % parmi les recrutés. Le taux relatif de réussite des femmes par rapport aux hommes s'est amélioré pour les agents de catégorie B en 2014 ; en revanche, il s'est dégradé pour ceux de catégorie C.

Toutes catégories hiérarchiques confondues, la part des femmes dans les recrutements externes de l'État augmente avec le niveau de diplôme : majoritaires parmi les lauréats possédant un diplôme Bac +3 et au-delà, elles sont minoritaires pour le niveau de diplôme en deçà (du niveau BEPC à Bac +2) (**Figure V 2.1-12**).

Figure V 2.1-12 : Part des femmes parmi les lauréats aux concours externes par niveau de diplôme

	2011	2012	2013	2014
Diplôme				En %
Bac +5 et plus	64,4	68,2	72,2	68,6
Bac +4	60,8	63,4	62,6	73,6
Bac +3	54,4	63,2	62,2	56,0
Bac +2	50,5	48,6	48,3	46,9
Bac	44,5	35,4	35,8	36,3
BEPC	48,1	43,8	35,9	32,1
Diplôme inconnu	54,5	62,5	61,6	68,4

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Une évolution des recrutements très différente selon les ministères

Si le ministère de l'Éducation nationale est le principal bénéficiaire en nombre de l'augmentation des nouveaux entrants dans la FPE, c'est au ministère de la Culture et au ministère de la Justice que l'évolution est la plus forte relativement entre 2013 et 2014 (**Figure V 2.1-13**).

Figure V 2.1-13 : Nombre de recrutés par ministère

Ministères	2003	2004	2012	2013	2014	Évolution en %	
						2014/2013	2014/2004
Affaires étrangères	74	55	108	86	70	-18,6	27,3
Agriculture, Agro-alimentaire et Forêt	1 145	772	457	498	487	-2,2	-36,9
Ministères économique et financier⁽¹⁾	3 133	3 869	2 445	2 720	2 969	9,2	-23,3
Culture et Communication	110	23	180	38	199	423,7	765,2
Défense	1 028	350	410	159	110	-30,8	-68,6
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer ⁽¹⁾	2 296	1 061	720	676	654	-3,3	-38,4
Ministères de l'enseignement : Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche⁽¹⁾	40 402	35 237	15 922	20 230	35 726	76,6	1,4
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales ⁽¹⁾	6 338	4 402	1 363	1 608	1 796	11,7	-59,2
Justice et Libertés	3 741	2 269	2 459	1 619	2 979	84,0	31,3
Ministères sociaux :							
Santé, Jeunesse et Sports	446	575	378	319	356	11,6	-38,1
Travail, Emploi, Formation professionnelle et Dialogue social	105	55	66	57	67	17,5	21,8
Services du Premier ministre ⁽²⁾	474	466	463	454	454	0,0	-2,6
Total	59 292	49 134	24 971⁽¹⁾	28 464⁽¹⁾	45 867⁽¹⁾	61,1	-6,6

Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 2013 (Éducation nationale, Intérieur, Écologie, Économie) et en 2014 (Éducation nationale et Écologie). 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'ENA et les IRA.

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2014

Au ministère de la Justice, on enregistre 1 360 recrutements supplémentaires en 2014 par rapport à l'année précédente. Il s'agit de la plus forte hausse pour ce ministère depuis 2010. Les recrutements en catégorie B ont augmenté d'un tiers (934 recrutés en 2014 pour 643 en 2013). Ainsi, les conseillers d'insertion et de probation sont entrés en plus grand nombre (+149), de même que les greffiers des services judiciaires (+141). Mais c'est surtout en catégorie C que l'arrivée de nouveaux agents est notable, essentiellement dans le corps de surveillants de l'administration pénitentiaire (1 404 recrutements, soit +830 agents par rapport à 2013).

L'évolution en pourcentage du nombre de recrutés au ministère de la Culture, importante en apparence, doit être relativisée : en effet, 2013, comme 2004, prise ici comme référence, sont deux années où les recrutements de ce ministère avaient été particulièrement faibles (respectivement 23 et 38 recrutés), puisque seul un concours dans le corps des conservateurs du patrimoine avait été organisé ces deux années. En 2014, avec 199 intégrations nouvelles, ce ministère retrouve un niveau équivalent à celui de 2012. Les trois catégories hiérarchiques sont concernées par cette reprise, avec des recrutements dans les corps de maîtres assistants et professeurs des écoles nationales supérieures d'architecture (31 et 9 recrutés), techniciens d'art (78 recrutés) et adjoints techniques (57 recrutés).

En 2014, à l'Éducation nationale, à la suite de la modification du calendrier des épreuves de concours du premier et du second degré (hors agrégation), un concours pour la rentrée 2015 (admission en juin 2014) a été organisé en plus du concours pour la rentrée 2014 (admission en janvier 2014). Au final, ce changement de calendrier contribue à augmenter exceptionnellement le nombre de recrutements de 76,6 % par rapport à 2013 (soit 14 902 lauréats supplémentaires), mais seulement +1,4 % par rapport à 2004 (soit +489 lauréats). Après la hausse perceptible du nombre de recrutements d'enseignants en 2013, le changement de calendrier conduit à doubler le nombre de recrutements dans les corps de professeurs des écoles (15 463 lauréats en 2014 contre 7 872 en 2013), professeurs du second degré (9 855 contre 4 968), professeurs de lycée professionnel (1 939 contre 1 105), professeurs de lycée technique (759 contre 272) et professeurs d'éducation physique et sportive (1 488 contre 760). Seul le corps de professeurs agrégés a accueilli un nombre quasi équivalent d'agents les deux années (1 529 lauréats après 1 492). En revanche, les recrutements de médecins et d'infirmiers scolaires sont en léger recul (respectivement -3 et -16 recrutés).

Le nombre de recrutements progresse très légèrement dans les corps de catégorie B (706 en 2014 au lieu de 672). La hausse la plus significative étant celle du nombre d'entrées dans le corps d'assistants de service social qui passe de 44 recrutés en 2013 à 89 en 2014.

Cependant, l'Éducation nationale a proposé peu de postes dans la catégorie C. Aux concours externes, le recul est de moitié (soit -198 recrutés). Les postes de magasinier et d'agent technique ouverts l'année précédente (139 postes) n'ont pas été rouverts en 2014.

Le recrutement est en progression dans les ministères économiques et financiers (+9,2 %), mais reste cependant inférieur à son niveau de 2004 (-23,3 %). C'est la troisième année consécutive que ce ministère accueille un nombre accru de lauréats (+249 en 2014, +275 en 2013, +339 en 2012). Les contrôleurs des finances publiques sont arrivés plus nombreux (+192), ainsi que les inspecteurs (+64). Au total, pour ce ministère, 2 969 nouveaux agents ont été intégrés en 2014 (ils étaient 3 869 en 2004 et 5 869 en 2002).

En 2014, le ministère de l'Intérieur a augmenté son recrutement de 11,7 % par rapport à 2013, en accueillant plus de gardiens de la paix (+156 lauréats) et d'adjoints administratifs (+117). Mais il reste à l'un de ses niveaux les plus faibles depuis 2009. Par rapport à 2004, le nombre d'entrées a été divisé par deux (-59,2 %).

L'Écologie enregistre un repli de 3,3 % (654 recrutés en 2014), dans des proportions égales à celles du ministère de l'Agriculture (-2,2 % et 487 recrutés).

Le ministère de la Défense n'a recruté que 110 fonctionnaires aux concours externes en 2014, soit près d'un tiers de moins sur un an et plus des deux tiers par rapport à 2004. Il figure parmi les ministères qui recrutent le moins en 2014, avec le ministère des Affaires étrangères (70 recrutés) et le ministère du Travail (67 recrutés).

La moitié des recrutements de la fonction publique de l'État s'effectue *via* les concours déconcentrés

L'État propose chaque année des postes à pourvoir en région. Le nombre de postes offerts a augmenté de 67 % par rapport à 2013 (21 809 postes ont été proposés au lieu de 13 013).

Les emplois déconcentrés sont à pourvoir très majoritairement à l'Éducation nationale (86 %), dans les services académiques et les établissements scolaires. Ce ministère a proposé 18 659 postes déconcentrés en 2014, soit le double de 2013 (9 846). La forte hausse du recrutement des enseignants explique cette évolution au niveau local. Parmi les corps concernés, on trouve essentiellement les professeurs des écoles, recrutés en nombre plus important qu'en 2013.

Les ministères de l'Intérieur et économiques et financiers sont également organisateurs de concours déconcentrés. Ils ont recruté respectivement 930 et 931 agents en 2014, dans les corps de gardiens de la paix et de personnels administratifs pour les services préfectoraux et pour les trésoreries publiques (contrôleurs, inspecteurs).

Les postes offerts aux recrutements externes sans concours sont pour moitié proposés en région (48 %) et presque la totalité des Pacte (97 %).

Un recul sensible des recrutements externes sans concours dans la fonction publique territoriale en 2014

L'ensemble des employeurs territoriaux ont admis 13 498 agents (12 410 en 2013) par concours externes en 2014 (concours externe, concours unique et 3^{ème} concours). S'y ajoutent 17 189 recrutements directs sans concours contre 22 235 l'année précédente. La part des entrées sans concours reste majoritaire (56 %) mais en retrait par rapport à 2013 et 2012 (58 %) (**Figure V 2.1-14**).

Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ont organisé 39 sélections en 2014, soit huit de moins qu'en 2013. Parmi elles, 27 concernent le concours externe qui s'adresse aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme, et 12 le 3^{ème} concours, réservé aux candidats justifiant d'une expérience professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat électoral.

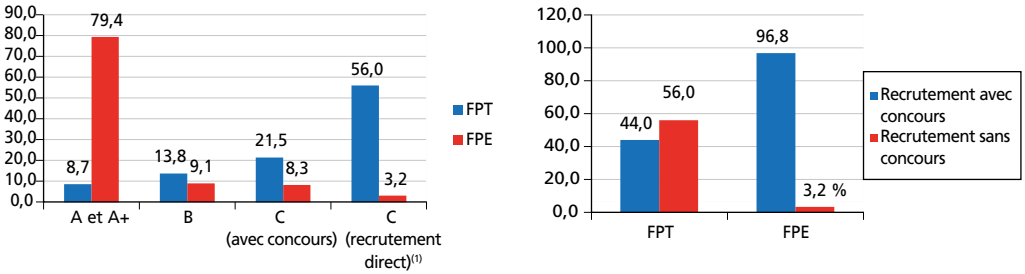
Certains concours ne sont pas organisés tous les ans, mais une année sur deux et parfois tous les trois ans ou encore de manière irrégulière. Par ailleurs, contrairement à la fonction publique de l'État, la réussite à l'un des concours de la fonction publique territoriale ne vaut pas recrutement : pour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

De leur côté, la Ville de Paris et le Centre d'action sociale de la Ville de Paris ont organisé 53 concours externes en 2014 (soit 16 de plus qu'en 2013) et 25 concours uniques (ouverts aux candidats déjà qualifiés : infirmiers, professeurs, médecins...).

À l'opposé de la FPE, qui recrute essentiellement par concours et sur des postes de catégorie A, le profil du recrutement dans la FPT est à l'image de la structure des effectifs de la fonction publique territoriale, c'est-à-dire avec les trois quarts relevant de la catégorie C : 78 % des recrutements directs ou par concours concernent des emplois de catégorie C (11 % dans la FPE), dont 56 % sont pourvus par recrutement direct sans concours (3 % dans la FPE).

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2014

Figure 2.1-14 : Profils comparés du recrutement dans la FPT et la FPE en 2014 [en %]



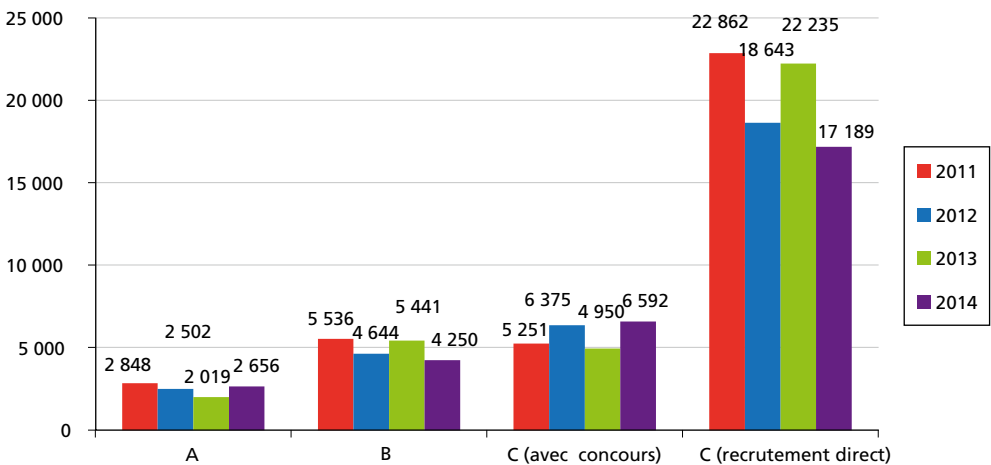
Sources : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information ; Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris ; Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

(1) Pour la FPE en catégorie C sans concours, les résultats sont estimés.

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 2 656 agents et représentent 19,7 % des admissions totales par concours externe en 2014 (Figure V 2.1-15). Le concours d'attaché territorial organisé tous les deux ans a eu lieu en 2014 et explique en partie l'augmentation du recrutement dans cette catégorie hiérarchique (+31,6 % par rapport à 2013, +6,2 % par rapport à 2012).

La catégorie B représente 31,5 % des recrutements de fonctionnaires de la FPT avec 4 250 admis, soit un nombre en recul par rapport à l'année précédente (-1 191 agents). La FPT n'a pratiquement pas recruté de rédacteurs en 2014 (29 au lieu de 1 555 en 2013) et aucun animateur (654 en 2013).

Figure V 2.1-15 : Nombre de lauréats par catégorie hiérarchique au concours externe de la fonction publique territoriale de 2011 à 2014



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.

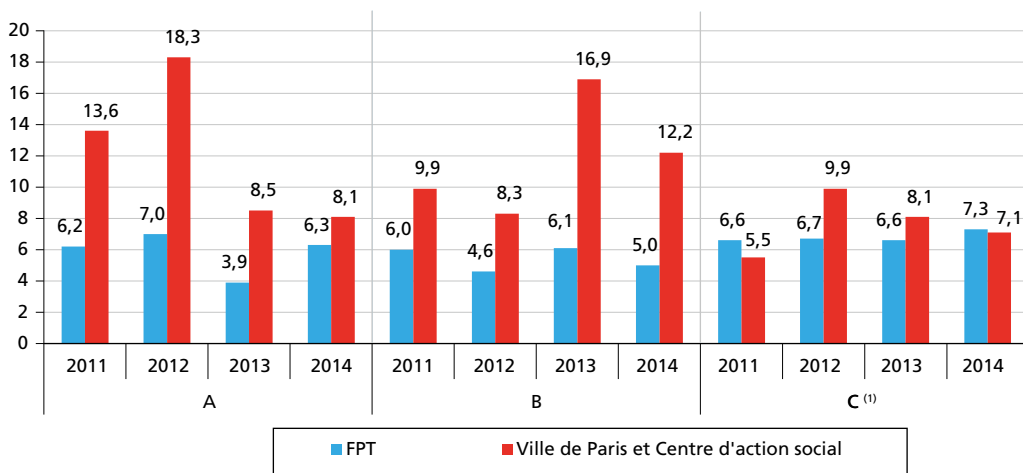
La catégorie C (48,8 % des recrutements par concours) enregistre 6 592 nouveaux agents admis par concours. Le recrutement dans cette catégorie progresse de 33,1 %, avec un nombre de lauréats presque égal à celui des catégories A et B réunies (6 906). Il atteint son niveau le plus haut sur les quatre dernières années. Parmi les corps recrutés en 2014, on trouve les gardiens de police municipale (383) et les adjoints administratifs (1 721).

Parallèlement, 17 189 recrutements directs sans concours ont eu lieu, afin de pourvoir des postes ouverts dans les corps de catégorie C (adjoints administratifs, adjoints techniques, adjoints d'animation...) contre 22 235 en 2013.

Dans la fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, la sélectivité en 2014 se situe à 6,3 candidats présents pour un admis pour les concours de catégorie A (**Figure V 2.1-16**). Elle est plus forte pour les catégories C, avec un candidat admis pour 7,3 présents.

La sélectivité des concours de la Ville de Paris est plus élevée que dans le reste de la fonction publique territoriale. Pour la catégorie A, elle reste inchangée par rapport à l'année précédente (8,1), mais bien inférieure au niveau atteint en 2012 (18,3). Les concours de catégorie B sont les plus sélectifs (12,2 présents pour un admis), malgré la baisse de 3 points par rapport à 2013. Pour la catégorie C (hors recrutement direct), la sélectivité des concours a baissé d'un point à la Ville de Paris, mais progresse de 0,7 point dans les autres concours territoriaux.

Figure V 2.1-16 : Sélectivité par catégorie hiérarchique dans la fonction publique territoriale de 2011 à 2014



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 recrutements directs de la FPT (données incomplètes).

Définitions

Concours (de la fonction publique) : mode de recrutement ouvert sur dossier ou épreuves dont le nombre de postes offerts est prédéterminé.

- Les concours externes sont ouverts aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme ou de l'accomplissement de certaines études, à l'exception de certains concours de catégorie C ouverts sans condition de diplôme ou de formation ;
- les concours internes sont ouverts aux seuls fonctionnaires et agents publics en activité ayant accompli une certaine durée de service dans les conditions prévues par les statuts particuliers ;
- les concours à voie unique d'accès également appelés concours uniques sont ouverts aux candidats, tant externes qu'internes pour le recrutement de chercheurs ou d'ouvriers professionnels, par exemple ;
- le 3^{ème} concours ou troisième voie est un accès réservé aux candidats justifiant d'une activité professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale.

Dans les statistiques sur les concours, on distingue les candidats présents (qui se sont présentés au moins à la première épreuve du concours) des admis (sur liste principale) et des recrutés (admis sur liste principale ou complémentaire et intégrés dans la fonction publique soit comme titulaires, soit comme fonctionnaires stagiaires).

Bibliographie

- Bounakhla N., « Les recrutements dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2013 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, édition 2015*, La Documentation française.
- « Concours enseignants du secondaire public : les recrutements externes ont presque doublé en 2014 », *Note d'information* n° 20, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, juin 2015.
- « Concours de professeurs des écoles dans l'enseignement public : deux fois plus de recrutements externes en 2014 », ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Note d'information* n° 21, juin 2015.
- Daussin-Benichou J.-M., Idmachiche S., Leduc A. et Pouliguen E., « Souhaiter entrer dans la fonction publique de l'État : quel rôle des déterminants économiques ? », *France portrait social, Insee Références*, Édition 2015.
- Gualbert N., Gallin C., Gautier L., « Les départs à la retraite dans la fonction publique », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, édition 2015*, La Documentation française.
- Daussin-Benichou J.-M., Idmachiche S., Leduc A. et Pouliguen E., « Les déterminants de l'attractivité de la fonction publique de l'État », *Document de travail*, n° G2015/09, Insee, mai 2015.

2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique

Pierrick BONNIEU-MILOT
 DGAFP
 Christophe GALLIN
 SRE (DGFIP)
 Loïc GAUTIER
 CNRACL, FSPOEIE
 Nathalie CHATAIGNER
 Ircantec

Chiffres clés

Admission à la retraite en 2015 :

- 41 300 titulaires civils hors La Poste et Orange et 11 200 militaires dans la FPE ;
- 33 200 titulaires dans la FPT ;
- 21 000 titulaires dans la FPH.

Âge moyen de départ à la retraite en 2015 :

- titulaires civils (hors La Poste et Orange) : 61,1 ans, et militaires dans la FPE : 45,4 ans ;
- titulaires dans la FPT : 61,1 ans ;
- titulaires dans la FPH : 59,2 ans.

En 2015, 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) continue de diminuer par rapport aux années précédentes. Ce sont 41 300 nouvelles pensions de droit direct qui ont ainsi été attribuées aux fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État (FPE), hors fonctionnaires de La Poste et d'Orange (-6,4 % par rapport à 2014, contre -4,0 % en 2014), et 11 200 aux militaires (-4,9 % par rapport à 2014, contre -0,5 % en 2014). À la CNRACL, après la forte baisse en 2012, liée au contrecoup de la réforme de la retraite anticipée des fonctionnaires parents de trois enfants, suivie de la reprise en 2013, le flux de nouveaux pensionnés tend à reculer légèrement. Toutefois, la baisse concerne uniquement les fonctionnaires hospitaliers avec 21 000 nouvelles pensions de droit direct (-3,3 % par rapport à 2014) tandis que le flux croît toujours depuis 2013 pour les fonctionnaires territoriaux avec 33 200 nouvelles pensions de droit direct (+1,2 % par rapport à 2014).

Par ailleurs, les départs avant l'âge de 60 ans continuent de se réduire en 2015, en particulier dans la fonction publique hospitalière (FPH). Leur part diminue de 0,9 point pour les fonctionnaires territoriaux affiliés à la CNRACL (pour atteindre 13,7 %) et pour les fonctionnaires civils de l'État, hors fonctionnaires de La Poste et d'Orange - ex. France Télécom - (22,9 %). Elle recule plus encore pour les fonctionnaires hospitaliers affiliés à la CNRACL (4,1 points) pour atteindre 45,1 %. Ces départs anticipés concernent principalement les agents de catégorie active.

Dans le même temps, l'âge moyen de départ à la retraite au sens de la radiation des cadres progresse pour les agents civils de la FPE (61,1 ans hors ceux de La Poste et d'Orange), de la FPT (61,1 ans) et de la FPH (59,2 ans). 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 2014, 34,5 % des effectifs de fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange), 40,3 % des fonctionnaires territoriaux et 32,1 % des fonctionnaires hospitaliers.

En 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 poursuit sa diminution en 2015

Une évolution différenciée des nouvelles pensions entrées en paiement en 2015 dans la fonction publique de l'État

Près de 89 000 nouvelles pensions de fonctionnaires civils ou militaires (y compris fonctionnaires de La Poste et d'Orange), de droit direct ou de droit dérivé (voir **définitions**), sont entrées en paiement en 2015, alors qu'elles étaient près de 91 500 en 2014, soit une baisse de 3 %.

S'il est constaté une baisse des entrées en paiement, cette baisse n'est pas uniforme dans les quatre catégories de nouveaux pensionnés (droits directs ou dérivés/civils ou militaires) puisqu'elle concerne seulement les pensions de droit direct, entrées en paiement en 2015, qu'elles soient civiles (-6 %) ou militaires (-5 %).

Pour celles de droit direct, ce sont ainsi plus de 51 000 pensions civiles et près de 11 200 pensions militaires qui sont entrées en paiement en 2015. Le nombre des pensions civiles de droit dérivé nouvellement entrées en paiement augmente par rapport à 2014 de 3 % pour atteindre 19 000 pensions, le nombre des pensions militaires de droit dérivé, avec 7 400 pensions, augmente de 8 %. La hausse du nombre de pensions de droit dérivé s'explique notamment par la forte mortalité observée en 2015¹.

Fin 2015, près de 2,4 millions de pensions civiles et militaires de retraite (en hausse de + 0,7 %) sont en paiement. Plus des trois quarts du stock des pensions en paiement sont des pensions civiles (77 %), réparties en 1 530 000 pensions de droit direct et 310 000 pensions de droit dérivé. Le nombre de pensions civiles augmente de 1 % entre 2014 et 2015. Les pensions militaires concernent, quant à elles, près de 550 000 pensions, en baisse de 0,3 % par rapport au stock au 31 décembre 2014.

Comme en 2014, les pensions de l'Éducation nationale et les pensions militaires représentent respectivement 38 % et 23 % de l'ensemble des pensions en paiement (droit direct et droit dérivé).

Le montant des pensions payées en 2015 s'est élevé à 41,8 milliards d'euros pour les pensions civiles et à 9,6 milliards d'euros pour les pensions militaires.

Légère hausse du nombre des nouveaux pensionnés à la CNRACL en 2015

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 1**). 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 étaient au nombre de 1 080.

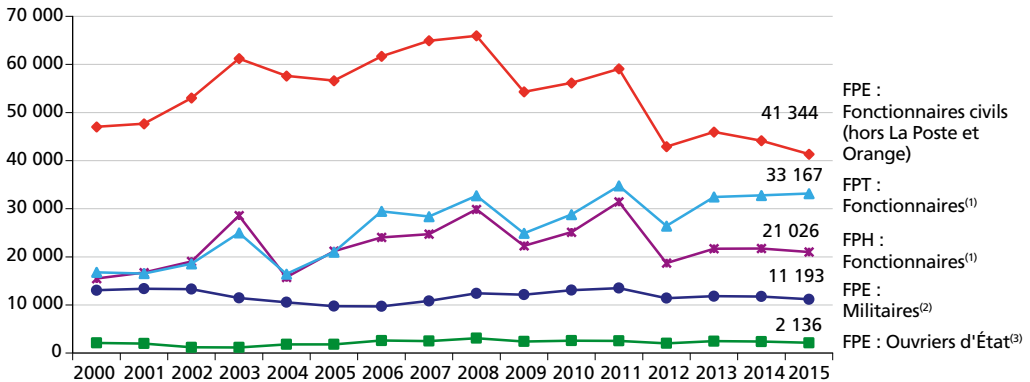
Après un rattrapage du nombre des nouveaux pensionnés de la CNRACL en 2013 lié au contrecoup de la chute enregistrée en 2012, la CNRACL a octroyé, en 2015, 64 609 nouvelles pensions (de droit direct et de droit dérivé), soit une hausse équivalente au flux observé en 2014 (+0,6 %).

Le montant des pensions payées en 2015 s'est élevé à 17,9 milliards d'euros.

Concernant la fonction publique territoriale (FPT), 33 167 départs à la retraite de droit direct ont été constatés à la CNRACL en 2015 (**Figure V 2.2-1**), dont 11,6 % pour invalidité. Plus d'un pensionné sur trois est parti au titre du dispositif carrière longue.

¹ Voir Bellamy et Beaumel (2016).

Figure V 2.2-1 : 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 2015



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

(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.

Parmi l'ensemble des départs à la retraite de la FPT, les femmes sont prédominantes (52,4 %), mais avec une répartition très différente selon le type de départ. En effet, 98,6 % des départs pour motifs familiaux (6 % 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 2015, 6 889 pensions territoriales de droit dérivé sont entrées en paiement, dont 18,4 % suite à des décès d'agents en activité.

Concernant la fonction publique hospitalière (FPH), 21 026 départs à la retraite de droit direct ont été observés à la CNRACL en 2015, dont 8,8 % pour invalidité. Le personnel féminin est largement majoritaire dans ce versant de la fonction publique et concentre 77,4 % de l'ensemble des départs et quasiment la totalité des départs anticipés pour motifs familiaux (lesquels représentent 10,3 % de l'ensemble des départs).

En 2015, 3 527 pensions de droit dérivé sont entrées en paiement à la CNRACL dans la fonction publique hospitalière, dont 15,9 % suite à des décès d'agents en activité.

Baisse du nombre de nouveaux pensionnés au FSPOEIE en 2015

Le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) est le régime de retraite des ouvriers d'État (-3,1 %). Après une faible diminution de l'effectif des nouveaux pensionnés de droit direct en 2014, le FSPOEIE a octroyé, en 2015, 2 136 nouvelles pensions de droit direct, soit une baisse de 12,2 % par rapport à 2014. Au total, 3 628 nouvelles pensions (de droit direct et de droit dérivé) ont été attribuées en 2015, soit une baisse de 5,1 % par rapport à 2014.

Encadré 1 : 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 et aux médecins hospitaliers* ;
- aux fonctionnaires territoriaux à temps non complet travaillant moins de 28 heures par semaine (qui ne relèvent donc pas de la CNRACL), ainsi qu'aux titulaires 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 auquel ils étaient affiliés** ;
- aux agents contractuels des établissements publics administratifs ou à caractère industriel et commercial, ainsi qu'aux agents publics d'entreprises publiques ou semi-publiques (La Poste, industries électriques et gazières, Banque de France, audiovisuel, etc.) et aux salariés des organismes d'intérêt général à but non lucratif dont le financement est principalement assuré par des fonds publics.

Les élus locaux sont affiliés à l'Ircantec mais disposent d'un régime spécifique. 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.

Ce champ a été réformé en 2014. L'affiliation à l'Ircantec s'effectue désormais au regard de la nature du contrat : sont ainsi affiliés à l'Ircantec tous les agents contractuels de droit public. À l'issue de la période transitoire prévue par la loi (c'est-à-dire à compter du 1^{er} janvier 2017), la détermination du régime de retraite complémentaire applicable aux salariés nouvellement recrutés devra s'opérer au regard du critère de la nature du contrat de travail pour tous les employeurs. Toutefois, les affiliations en cours, y compris si elles ne sont pas conformes à ce critère, seront maintenues à l'Ircantec jusqu'à la rupture du contrat de travail des salariés considérés. Par dérogation à ce nouveau critère seront également affiliés à l'Ircantec les agents bénéficiant d'un contrat aidé recrutés par une personne morale de droit public, les praticiens hospitaliers, les fonctionnaires à temps non complet ne relevant pas de la CNRACL, les fonctionnaires sans droit à pension, les membres du gouvernement, les élus locaux et les apprentis recrutés dans le secteur public non industriel et commercial.

* Y compris les médecins hors établissement hospitalier.

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

Hausse du nombre de nouveaux retraités à l'Ircantec en 2015, pour des durées de cotisation toujours courtes

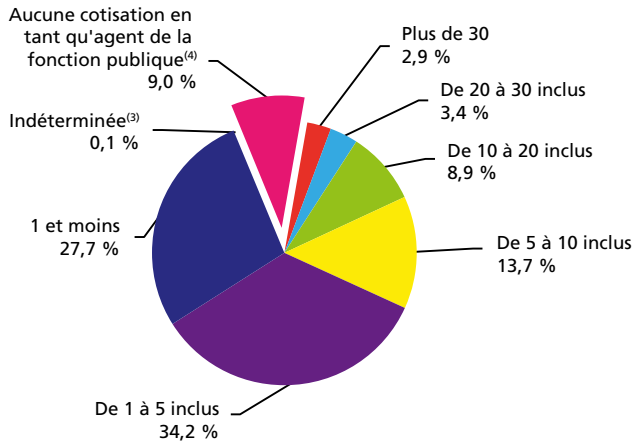
L'Ircantec est le régime complémentaire obligatoire des agents contractuels, médecins hospitaliers et fonctionnaires à faible quotité de travail de la fonction publique territoriale. Leur régime de base est le régime général de la sécurité sociale. En 2015, l'Ircantec compte 165 890 nouveaux retraités de droit direct dans le régime salarié (hors élus, mais y compris 9 % d'agents ne relevant pas de la fonction publique) (**Figures V 2.2-2 et 2.2-3**), en hausse de 7,7 % par rapport à 2014.

Les durées de cotisation à l'Ircantec sont souvent très courtes : moins de trois ans dans la moitié des cas, si bien que la durée moyenne de cotisation associée aux pensions attribuées en 2015 est de 5,8 ans. Il s'agit d'un régime de passage pour la majorité de ses affiliés : aux trois millions d'actifs qui y cotisent s'ajoutent 13 millions d'anciens salariés y ayant acquis des droits, souvent très faibles, mais n'y cotisant plus. En 2014, 43,6 % des affiliés de 65 ans et plus n'avaient pas liquidé leurs droits. Cependant, l'amélioration de l'information apportée aux actifs fait diminuer ce taux à partir de la génération 1949 (65 ans en 2014).

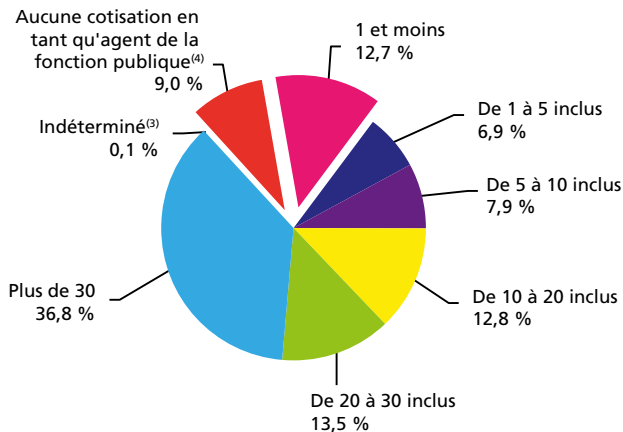
Parmi les nouveaux retraités ayant cotisé au titre d'un emploi dans la fonction publique (91 % du total), 42 % relevaient de la FPE pour leur dernière période de cotisation dans la fonction publique, 40 % de la FPT et 18 % de la FPH.

Figures V 2.2-2 et V 2.2-3 : Répartition des retraités de droit direct du régime salarié⁽¹⁾ de l'Ircantec ayant liquidé en 2015⁽²⁾ selon :
[en %]

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, des statistiques et des systèmes d'information.

(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 2015, 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.

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

(4) 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.).

Près de 29 % des retraités de l'Ircantec ayant liquidé en 2015 ont cotisé dans le champ de la fonction publique plus de cinq ans, dont 9 % entre 10 et 20 ans, 3,5 % entre 20 et 30 ans et 3 % plus de 30 ans. Parmi les nouveaux retraités de l'Ircantec, 13 % ont quitté la fonction publique depuis moins d'un an, tandis que 37 % l'ont quittée depuis plus de 30 ans.

En 2015, 31 % des nouveaux retraités ayant cotisé dans le champ de la 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, 50 % 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 de la 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 (Figure V 2.2-4).

Figure V 2.2-4 : Statut et versant de la fonction publique d'appartenance des retraités de droit direct du régime salarié⁽¹⁾ de l'Ircantec ayant liquidé en 2015⁽²⁾

	Effectifs de retraités ayant liquidé en 2015	Part sur l'ensemble des liquidants en 2015 (en %)	FPE	FPT	FPH
Retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2014 :	165 890	100,0	64 030	60 016	26 817
- dont pensionnés encore en poste dans la fonction publique moins d'un an avant leur date de liquidation ⁽³⁾ :	21 549	13,0	6 579	10 876	4 094
<i>Contractuels</i>	18 389	11,1	6 545	9 691	2 153
<i>Fonctionnaires à temps non complet⁽⁴⁾</i>	1 080	0,7		1 080	
<i>Fonctionnaires sans droit à pension⁽⁵⁾</i>	110	0,1	22	76	12
<i>Médecins (hospitaliers ou hors établissement hospitalier)</i>	1 970	1,2	12	29	1 929
- 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 :	144 341	87,0	57 451	49 140	22 723
<i>Contractuels ou fonctionnaires à temps non complet⁽⁴⁾</i>	115 768	69,8	51 775	47 085	16 908
<i>Fonctionnaires sans droit à pension⁽⁵⁾</i>	10 113	6,1	5 482	1 780	2 851
<i>Médecins (hospitaliers ou hors établissement hospitalier)</i>	3 433	2,1	194	275	2 964
- dont pensionnés n'ayant jamais cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique ⁽⁶⁾	14 900	9,0	-	-	-
- Indéterminés	127	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 2015, 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 inférieur ou égal à un 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 à partir de 2014 un volume un peu moins élevé de départ avec un délai inférieur ou égal à un an.
- (4) Les fonctionnaires à temps non complet (moins de 28h 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 toujours 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 augmente dans tous les régimes de la fonction publique

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 (**Encadré 2**). 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.

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

Les âges moyens de première mise en paiement de la pension² poursuivent leur progression en 2015 à un moindre rythme : il est désormais de 61,6 ans pour les fonctionnaires civils de la FPE (hors La Poste et Orange, soit quatre mois de plus), de 48,2 ans pour les militaires (cinq mois de plus), de 60,2 ans pour les ouvriers d'État (stable), de 61,8 ans pour les fonctionnaires de la FPT (deux mois de plus) et de 59,8 ans ceux de la FPH (cinq mois de plus) (**Figure V 2.2-5**). 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 d'Orange) dans la FPE et pour les fonctionnaires de la FPT³, et de près de trois ans et demi pour les fonctionnaires de la FPH. En 2013, les âges moyens de première mise en paiement de la pension ont connu une progression moindre : entre un et trois mois selon le régime. En 2014, ils ont augmenté plus sensiblement en progressant de deux mois pour les fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange), de quatre mois pour les ouvriers d'État et les fonctionnaires territoriaux, de cinq mois pour les militaires et de six mois pour les fonctionnaires hospitaliers.

Depuis 2012, cet âge s'est donc accru de quatre ans et huit mois pour les fonctionnaires hospitaliers, de deux ans et onze mois pour les fonctionnaires territoriaux, de deux ans et dix mois pour les fonctionnaires civils de l'État, d'un an et demi pour les ouvriers d'État, et d'un an et cinq mois pour les militaires.

2 Concernant les âges de départ à la retraite, seuls les âges moyens de mise en paiement sont commentés ici, voir la fiche thématique 5.1-1 pour les âges de radiations des cadres.

3 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.

Figure V 2.2-5 : 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 2015

			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	2015
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	61,6
		<i>dont catégories sédentaires</i>	59,8	62	62,1	62,4	62,7
		<i>dont catégories actives</i>	55,8	57,3	57,6	57,9	58,3
	Militaires (SRE)	Ensemble (hors départs pour invalidité)	46,8	46,9	47,4	47,8	48,2
	Ouvriers d'État (FSPOEIE)	Ensemble (y compris départs pour invalidité)	58,4	59,5	59,8	60,1	60,1
Fonction publique territoriale	Fonctionnaires affiliés à la CNRACL ⁽¹⁾	Ensemble (hors départs pour invalidité)	58,9	61,2	61,3	61,6	61,8
		<i>dont catégories sédentaires</i>	61,5	62,1	62,2	62,9	63,3
		<i>dont catégories actives</i>	57,7	58,5	59,1	59,3	59,5
Fonction publique hospitalière	Fonctionnaires affiliés à la CNRACL ⁽¹⁾	Ensemble (hors départs pour invalidité)	55,1	58,6	58,9	59,4	59,8
		<i>dont catégories sédentaires</i>	61,1	61,5	61,7	62,2	62,4
		<i>dont catégories actives</i>	57,1	57,7	57,8	58,3	58,7

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

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. Pour le SRE, pensions civiles et militaires des retraites de l'État, de droit direct, entrées en paiement en 2011 à 2015, hors pensions d'invalidité, hors La Poste et Orange et hors pensions anciennement cristallisées.

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

Encadré 2 : 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 :

- 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 quarante 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 quarante et un 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, au titre des trimestres de services accomplis au-delà de cette durée de référence et après l'âge de 60 ans ;
- les paramètres de calcul de la retraite dépendent désormais de l'année d'ouverture des droits, à savoir l'année durant laquelle 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 personnes 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 fonctionnaires : dans ce régime, les cotisations, génératrices de points, sont assises sur les primes et indemnités 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 :

- la confirmation de l'allongement au fil des générations de la durée d'assurance exigée pour le taux plein de quarante ans en 2008 à quarante et un ans en 2012 ;
- le relèvement du taux de surcote de 0,75 % à 1,25 % par trimestre à compter du 1^{er} janvier 2009 et l'alignement des conditions pour bénéficier de la surcote 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 ;
- l'élargissement du cumul emploi-retraite intégral aux cas dans lesquels l'assuré atteint l'âge du taux plein ou remplit les conditions requises pour bénéficier du taux plein ;
- l'assouplissement des limites d'âge pour les catégories « actives », qui pourront poursuivre leur activité jusqu'à atteindre la limite d'âge de la catégorie sédentaire ;
- l'extinction progressive de l'indemnité temporaire de retraite, qui consiste en une majoration de retraite pour les anciens fonctionnaires de l'État, civils 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.

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 pour les salariés non cadres relevant du 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 quinze à deux ans, pour les fonctionnaires, de la durée des services exigée pour ouvrir droit à une pension (dite « condition de fidélité » ou « clause de stage ») ;
- 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'écurement 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 cinq mois (au lieu de quatre 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 anticipée 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 (quarante et un 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 huit 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 anticipée au titre de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et le décret n° 2012-1060 du 18 septembre 2012 permettent désormais aux fonctionnaires ou ouvriers d'État qui se sont vu reconnaître la qualité de travailleur handicapé de partir à la

retraite dans les mêmes conditions que ceux qui sont atteints d'une incapacité permanente de 80 %. Ainsi, les travailleurs handicapés peuvent partir à la retraite avec un taux plein entre 55 et 59 ans, sous réserve de remplir des conditions de durée d'assurance et de durée d'assurance cotisée. La mesure 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 quatre 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 (quarante-trois 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 pensions d'invalidité ;
- en outre, les majorations de 10 % perçues par les retraités qui ont élevé trois 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'études 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. Parallèlement, un rapport des inspections générales (IGA et IGAS) sur la prévention et la prise en compte de la pénibilité au travail au sein de la fonction publique a été remis aux ministres chargés de la fonction publique, de l'intérieur et des affaires sociales en mars 2016.

Progression de trois mois de l'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires civils de l'État radiés des cadres pour ancienneté

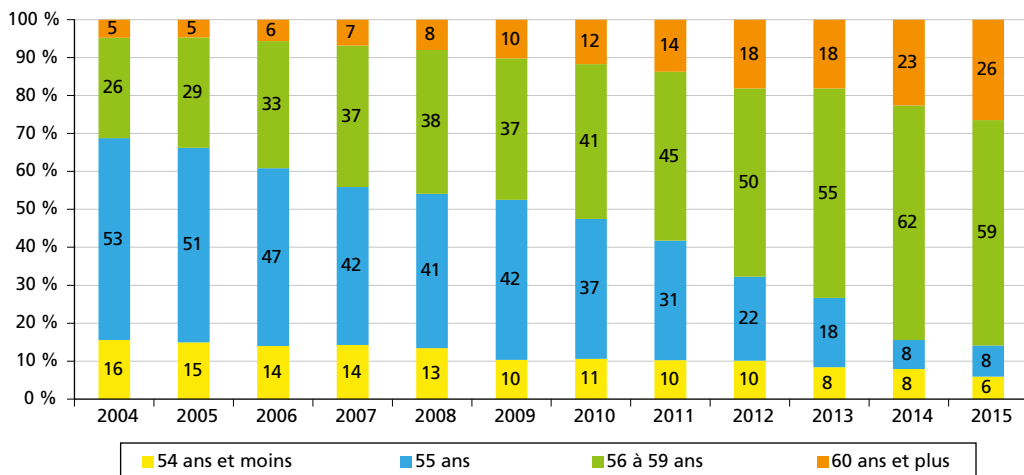
L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires civils de l'État radiés des cadres pour ancienneté a progressé (+3 mois) pour atteindre 61 ans et 4 mois. Cette progression est la même qu'en 2014 et plus marquée qu'en 2013 (+1 mois), mais toutefois moins importante qu'en 2012 (+6 mois) et 2011 (+5 mois). L'évolution tendancielle de l'âge moyen de départ à la retraite, constatée 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 (**Figures V 2.2-6 et V 2.2-7**). 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, prévus par le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse intervenus en 2015, continuent de progresser (7 500 contre 7 300 en 2014).

Par rapport à 2014, l'âge observé en 2015 progresse de cinq 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 4 mois avec un âge moyen de 62 ans et 5 mois pour les hommes sédentaires. L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie active s'établit à 58 ans et 5 mois, avec un âge moyen de 58 ans et 3 mois pour les hommes de catégorie active.

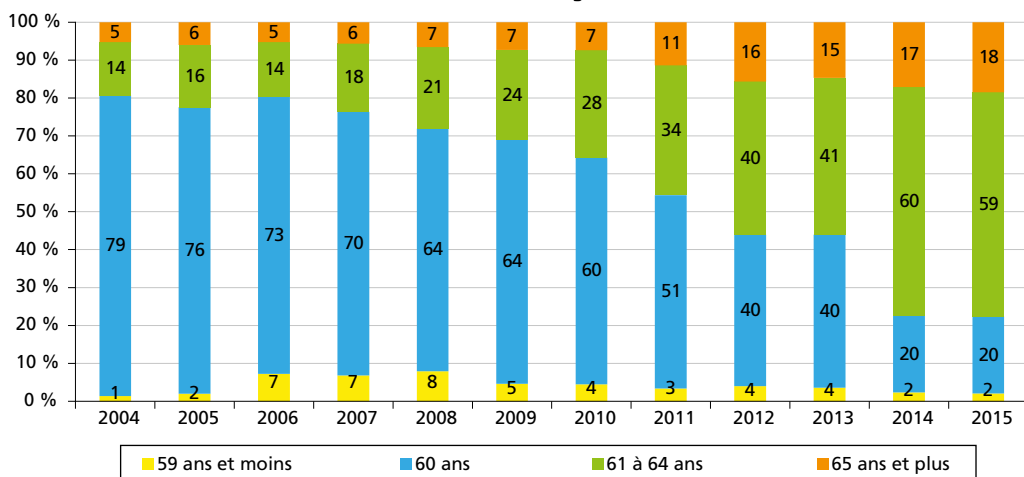
En 2015, toutes populations confondues, l'âge moyen de départ des femmes (61 ans et 7 mois) reste supérieur de plus de sept mois à celui des hommes (61 ans), les hommes étant relativement plus présents au sein des catégories actives.

Figures V 2.2-6 et 2.2-7 : 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 2015

Pensions civiles de l'État : catégories actives



Pensions civiles de l'État : catégories sédentaires



Source : DGFIP – Service des retraites de l'État. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Pensions civiles des retraites de l'État, de droit direct (départs pour ancienneté) entrées en paiement de 2004 à 2015, hors pensions anciennement cristallisées, y compris La Poste et Orange.

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

L'âge moyen de radiation des cadres de militaires augmente de cinq mois en 2015. Cette progression, proche de celle de 2014, s'explique principalement par une progression de l'âge de départ des non-officiers (+6 mois). En 2015, la part des officiers (18 %) ainsi que l'âge de radiation des cadres restent stables.

Les effets des réformes des retraites sur les départs des militaires sont globalement modérés, du fait de leur rythme différent de montée en charge. Dans le flux 2015, plus de 43 % des militaires liquidant pour ancienneté ont encore une durée de référence de 150 trimestres. Cette proportion a d'abord diminué fortement 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, 45 % en 2014). Il faut noter cependant que les militaires ne bénéficient pas du dispositif de la surcote.

Le nombre de départs à la retraite des militaires est fortement fluctuant, étant largement déterminé par des facteurs propres à la politique de gestion des personnels militaires. Ainsi, les plans qui sont intervenus et les mesures d'incitation au départ qui les accompagnaient ont entraîné un fort volume de départs entre 1996 et 2002, notamment en 2000, 2001 et 2002 (de l'ordre de 13 000 départs). Puis, jusqu'en 2006, le nombre d'entrées en retraite a diminué régulièrement, par simple contrecoup du mouvement d'accélération qui a précédé. Le nombre de pensions militaires d'ayants droit entrées en paiement est ensuite reparti fortement à la hausse (+7 % par an en moyenne entre 2007 et 2011) puis a diminué de 15 % en 2012 (11 500 contre 13 500 en 2011). En 2013, 11 830 pensions militaires d'ayants droit sont entrées en paiement, soit une augmentation de 4 % par rapport à 2012. Après s'être stabilisé en 2014 (11 770), l'effectif de nouveaux retraités baisse de 4,9 % en 2015 (11 190 pensions). Sans les 1 132 pensions afférentes au grade supérieur (PAGS), pension militaire particulière instituée par l'article 36 de la loi de programmation militaire (LPM) du 18 décembre 2013, cette baisse aurait été de 11 %.

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

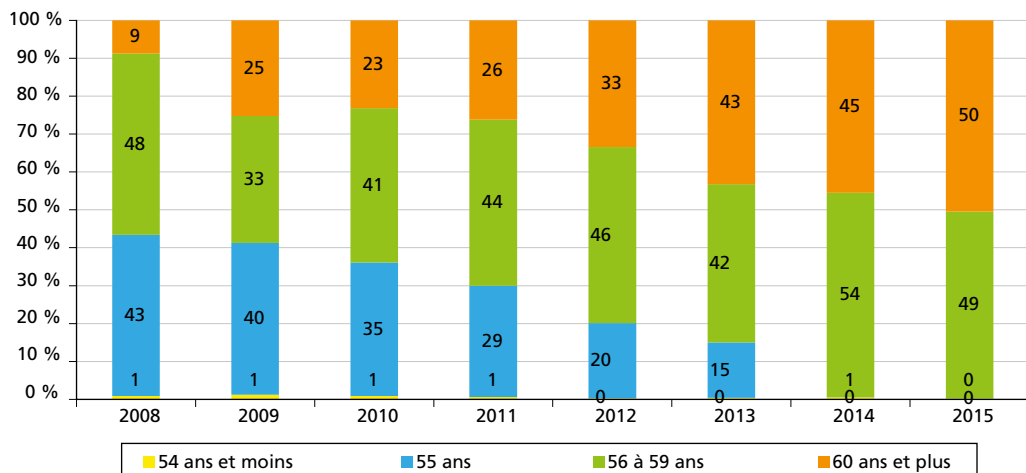
Après avoir dépassé, pour la première fois en 2012 la barre des 60 ans, l'âge moyen à la radiation des cadres pour l'ensemble des départs de droit direct à la CNRACL est de 60,4 ans. En se limitant aux départs de droit direct hors motifs familiaux et invalidité, il s'établit à 61 ans en 2015 (après 60,7 ans en 2014) du fait de l'impact des réformes successives des retraites.

Dans la FPT, l'âge moyen à la radiation des cadres est de 61,1 ans pour l'ensemble des départs de droit direct (**Figures V 2.2-8 et V 2.2-9**). 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 (Encadré 3) et du décalage de l'âge légal de départ à la retraite. Il est de 61,6 ans pour les départs pour motifs familiaux et de 56,3 ans pour les départs pour invalidité. En se limitant aux seuls départs pour ancienneté, les fonctionnaires territoriaux sont partis à 61,7 ans en 2015.

Dans la FPH, l'âge moyen à la radiation des cadres s'établit à 59,2 ans pour l'ensemble des départs de droit direct (**Figures V 2.2-10 et V 2.2-11**). Il est en hausse de plus de quatre ans depuis 2011. Il est de 58,6 ans pour les départs pour motifs familiaux et de 54,5 ans pour les départs pour invalidité (**Encadré 3**). En se limitant aux seuls départs pour ancienneté, les fonctionnaires hospitaliers sont partis à 59,8 ans en 2015.

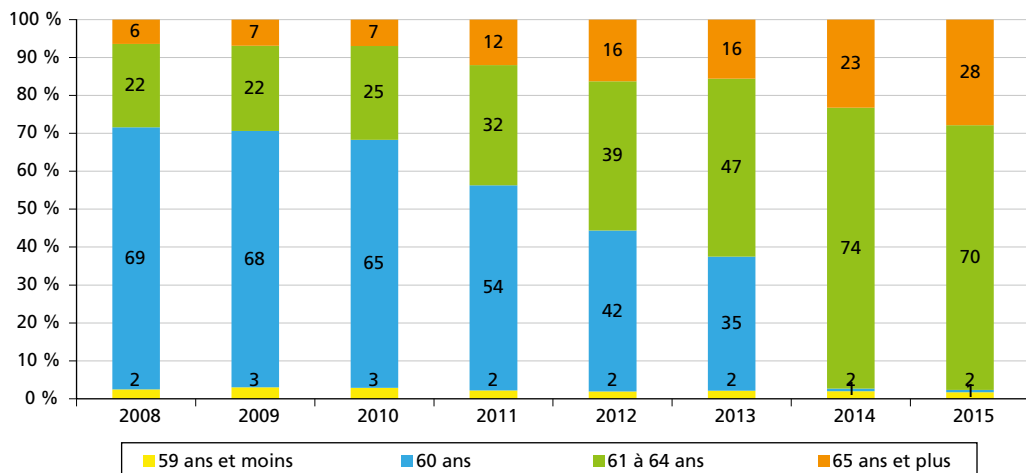
Figures V 2.2-8, V 2.2-9, V 2.2-10 et V 2.2-11 : Évolution des âges à la radiation des cadres pour les pensionnés de droit direct (départs en catégories active et sédentaire) pour les fonctionnaires de la FPT et de la FPH affiliés à la CNRACL, dont la pension est entrée en paiement de 2008 à 2015

Fonction publique territoriale : catégories actives



Source : CNRACL (chiffres définitifs). Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
 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.

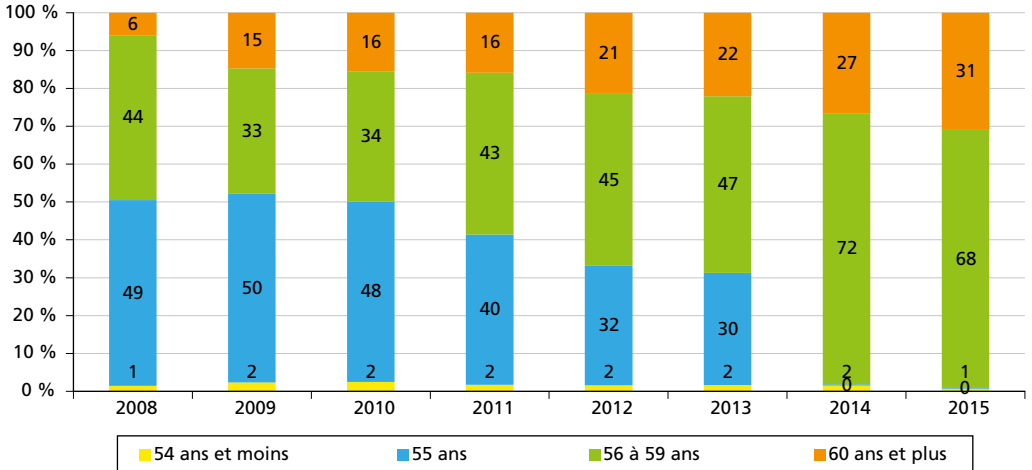
Fonction publique territoriale : catégories sédentaires



Source : CNRACL (chiffres définitifs). Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
 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.

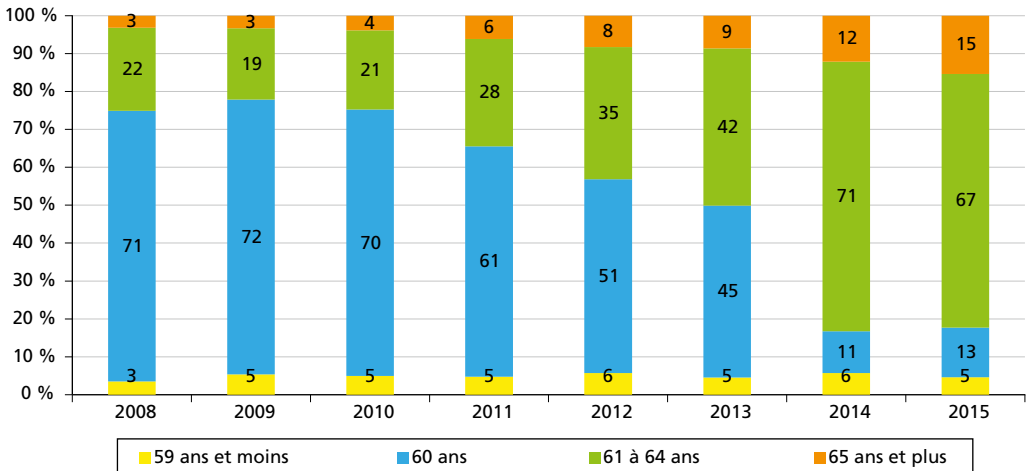
2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique

Fonction publique hospitalière : catégories actives



Source : CNRACL (chiffres définitifs). Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information. 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 – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information. 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 3 : 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, soit avoir un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité au moins égale à 80 %, soit avoir un conjoint atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession. Ce type de départs 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 2** : Les principaux points des réformes des retraites de 2003 à 2014). Ces départs constituent le principal cas de départ anticipé pour motifs familiaux.

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 (quarante et un 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.

La catégorie active 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 de retraite, 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 pour la fonction publique de l'État et par arrêté interministériel pour les fonctions publiques territoriales et hospitalières. Par ailleurs, au sein de la catégorie active, certains emplois sont également classés dans la catégorie dite « insalubre » : celle-ci regroupe les emplois de fonctionnaires des réseaux souterrains des égouts et des identificateurs de l'Institut médico-légal de la préfecture de police.

Les personnels ayant accompli au moins quinze ans de services dans un emploi de la catégorie active peuvent partir à la retraite dès l'âge de 55 ans (au lieu de 60 ans), et ceux ayant réalisé au moins douze ans dans un emploi de la catégorie « insalubre » le peuvent dès 50 ans. La réforme de 2010 relève progressivement de deux ans l'âge de départ à la retraite pour les fonctionnaires appartenant à ces catégories ainsi que leurs durées de services effectués (voir tableau « catégorie active » de la Fiche thématique 5.1).

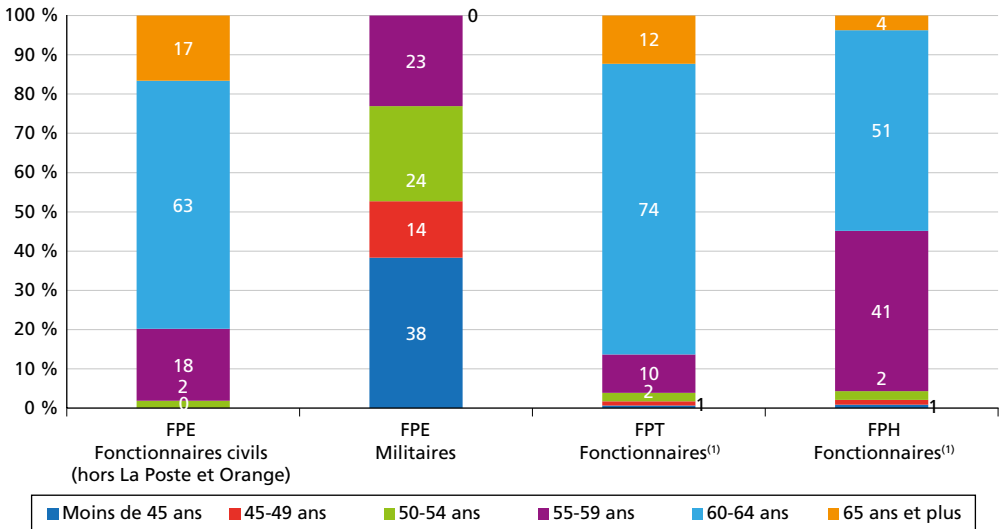
Dans les ministères, 153 700 agents fonctionnaires civils occupaient un emploi classé dans la catégorie active au 31 décembre 2014, soit 11,6 % de l'ensemble des agents fonctionnaires civils des ministères, appartenant principalement au ministère de l'Intérieur (71,1 %) et au ministère de la Justice (15,4 %). Dans la fonction publique territoriale, le classement dans la 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 dans la 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 dix-sept ans de services (militaires du rang et sous-officiers) ou vingt-sept ans de services (officiers de carrière).

Toutes catégories confondues, l'âge moyen du départ à la retraite des militaires était de 45 ans et 5 mois en 2015 (53 ans et 2 mois pour les officiers, 47 ans et 8 mois pour les sous-officiers et 33 ans et 5 mois pour les caporaux-chefs, caporaux et soldats).

Figure V 2.2-E3 : Ventilation des pensionnés de droit direct (hors départs pour invalidité) 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 2015



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

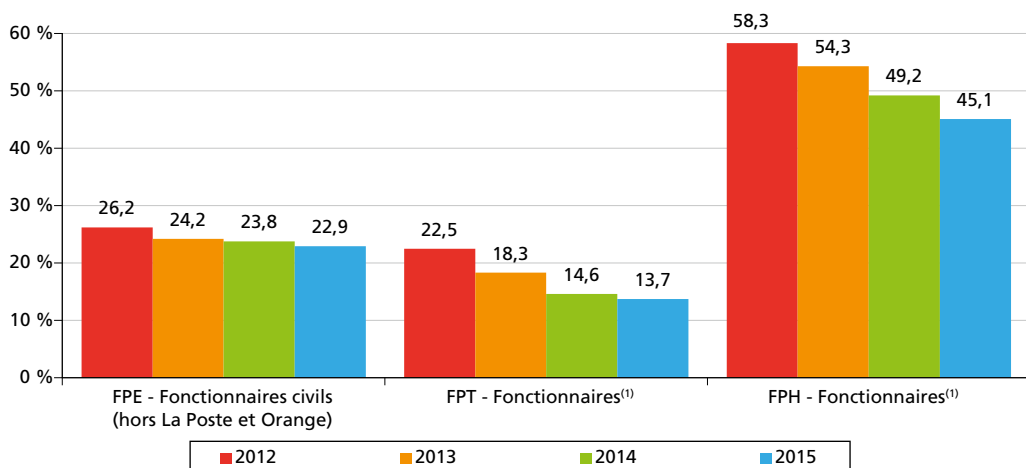
Champ : Pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année, pensions civiles et militaires hors invalidité et pensions anciennement cristallisées pour les fonctionnaires civils de la FPE, y compris invalidité pour les fonctionnaires de la FPT et de la FPH affiliés à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

Parmi les fonctionnaires, les départs à la retraite avant l'âge de 60 ans sont de plus en plus concentrés sur les agents en catégorie active⁴

En 2015, tous motifs confondus, les départs à la retraite avant l'âge de 60 ans (**Encadré 4**) concernent davantage les fonctionnaires de la FPH (45,1 %, dont 96,3 % d'agents en catégorie active) que les fonctionnaires civils de la FPE, hors fonctionnaires de La Poste et Orange (22,9 %, dont 91,0 % d'agents en catégorie active) et les fonctionnaires de la FPT (13,7 %, dont 54,7 % d'agents en catégorie active) (**Figure V 2-2.12**).

Figure V 2.2-12 : 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 2015



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

Champ : Fonctionnaires dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année, y compris départs pour invalidité. Pour la FPE, pensions civiles et militaires des retraites de l'État, de droit direct, entrées en paiement en 2012 à 2015, hors La Poste et Orange.

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

Parmi l'ensemble des pensions de fonctionnaires entrées en paiement au SRE et à la CNRACL en 2015, 25,5 % concernaient des personnels classés en catégorie active : 6,6 % pour les fonctionnaires de la FPT, 23,9 % pour les fonctionnaires civils de la FPE, hors fonctionnaires de La Poste et Orange et 61,2 % pour les fonctionnaires de la FPH (**Figure V 2-2.13**). En 2015, 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 58 ans.

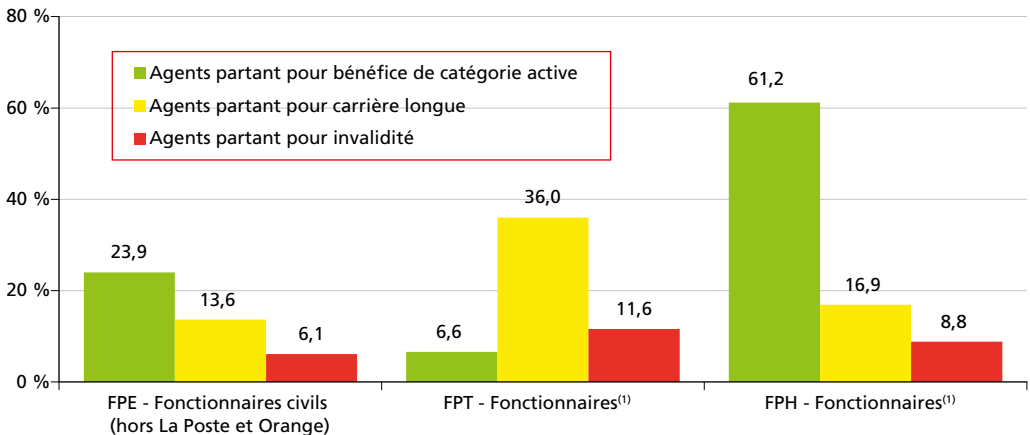
Pour les fonctionnaires civils de la FPE hors fonctionnaires de La Poste et Orange, les fonctionnaires de la FPT et de la FPH, les départs à la retraite anticipés sont également dus à d'autres dispositifs, notamment les départs pour carrière longue (respectivement 13,6 %, 36,0 % et 16,9 % de l'ensemble des départs), pour motifs familiaux (respectivement 7,6 %, 6 % et 10,3 % de l'ensemble des départs) et pour invalidité (respectivement 6,1 %, 11,6 % et 8,8 %).

⁴ La catégorie insalubre est incluse, pour la CNRACL, dans la catégorie active.

2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique

2

Figure V 2.2-13 : Part, selon différents types de départ, des agents fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL, dont la pension est entrée en paiement en 2015



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

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.

L'année 2014 s'est caractérisée 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 2 : Les principaux points des réformes des retraites de 2003 à 2014). En 2015, ce flux se poursuit et se stabilise : un peu plus de 5 600 départs ont été observés en 2015 pour les fonctionnaires civils (hors La Poste et Orange) au SRE, soit huit fois plus qu'en 2011, mais autant qu'en 2014 ; et 15 500 départs à la CNRACL, soit six fois plus qu'en 2011. La part de ce type de départ demeure forte en 2015 pour les affiliés du SRE et de la CNRACL. Ces départs, en 2015, représentent 13,6 % du flux de départs des fonctionnaires civils de la FPE hors fonctionnaires de La Poste et Orange (13,0 % en 2014, 11,0 % en 2013, 5,9 % en 2012 et 1,3 % en 2011), 36,0 % du flux de départs des fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL (contre 31,8 % en 2014, 23,7 % en 2013 et 15 % en 2012) et 16,9 % du flux de départs des fonctionnaires de la FPH (contre 14,7 % en 2014, 10,8 % en 2013 et 6,7 % en 2012).

Au sein de la CNRACL, les premiers départs au titre du dispositif pour carrière longue 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 ancienneté⁵ 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 carrière longue s'est de nouveau accru pour atteindre 11,4 % du flux des nouveaux pensionnés de droit direct en 2012, 18,5 % en 2013, 25 % en 2014 et 28,6 % en 2015.

⁵ Les départs pour ancienneté, à la CNRACL, couvrent les départs pour catégorie active, catégorie sédentaire, catégorie insalubre et carrière longue.

Les départs pour carrière longue représentent, en outre, 26,3 % des départs d'ouvriers d'État (contre 22,7 % en 2014, 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 2,1 % et 0,3 %).

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 2015, ils ne représentent que 7,6 % du flux de départs des fonctionnaires civils de la FPE hors fonctionnaires de La Poste et Orange (comme en 2014, contre 7,4 % en 2013, 8,5 % en 2012 et 24,2 % en 2011), 6 % du flux de départs des fonctionnaires de la FPT (contre 6,5 % en 2014, 7,0 % en 2013, 8,7 % en 2012 et 25,7 % en 2011) et 10,3 % du flux de départs des fonctionnaires de la FPH (contre 11,2 % en 2014, 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 quinze ans de services » avait entraîné, en 2011, un flux de départs très important à la CNRACL : un pensionné sur trois souhaitait bénéficier du dispositif avec la réglementation d'avant réforme. En 2015, ce type de départ ne représente plus à la CNRACL que 7,7 % des nouveaux pensionnés de droit direct.

Encadré 4 : Les motivations de départ à la retraite dans la fonction publique*

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 (huit 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

* Cet encadré s'appuie sur Aubert et al. (2015).

2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique

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 tel 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.

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 puisqu'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 deux tiers des fonctionnaires interrogés indiquent que leur situation est conforme à celle qu'ils imaginaient avant de partir à la retraite.

En 2015, la part des fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL concernés par la décote poursuit sa baisse

En 2015, la part de fonctionnaires civils de la FPE concernés par la décote continue de diminuer, tandis que celle de fonctionnaires civils concernés par la surcote reste stable⁶

En 2015, comme en 2014 et 2013, 31 % des nouveaux retraités civils bénéficient de la surcote (voir **définitions**) : le nombre de surcotés (16 000) baisse de 5 % par rapport à 2014, tandis que le nombre de nouveaux retraités baisse de 6 %.

En 2014, le nombre de surcotés (17 000) restait stable bien que l'effectif des nouveaux retraités diminuait de près de 3 %. En 2013, le nombre de surcotés avait baissé de 1 %, alors que l'effectif des nouveaux retraités avait augmenté de 10 %. En 2012, l'effectif de nouveaux retraités avait connu une forte baisse (-34 %), principalement du fait de l'extinction progressive des possibilités de départ anticipé pour parents de trois enfants et de la mesure d'âge. De ce fait, malgré la progression de la part des surcotés, l'effectif de surcotés se réduisait à 18 000 concernés contre 21 000 en 2011.

Le montant mensuel moyen de la surcote était de 37 euros en 2004, de 85 euros en 2007 et de 153 euros 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 pour atteindre 196 euros par mois. Entre 2012 et 2014, il était respectivement de 293 euros, 304 euros puis 323 euros par mois, en lien avec l'allongement de la durée concernée par le nouveau taux de surcote. En 2015, le montant mensuel moyen de la surcote a légèrement diminué (317 euros). Le coût global induit par la surcote est estimé à 61,2 millions d'euros en 2015 contre 65,5 millions d'euros en 2014.

En 2015, le nombre de nouvelles pensions décotées est de 6 700, soit 13,1 % des nouveaux pensionnés (**Encadré 5**). Cette part était de 14,2 % en 2014, de 15,7 % en 2013 et de 15,2 % en 2012. Comme en 2014, la part des hommes et celle des femmes concernés par la décote reste identique (elle était de 17 % pour les hommes et 15 % pour les femmes en 2013). En 2015, la perte mensuelle moyenne de pension est de l'ordre de 141 euros pour les retraités concernés. L'estimation de l'économie globale induite par la décote, hors effet des reports de départ, se replie légèrement à 11 millions d'euros en 2015 contre 13 millions d'euros en 2014, comme en 2013 et 9 millions d'euros en 2012.

En 2015, 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 2015, 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 23,6 % (après 23,5 % en 2014). Cette proportion est de 12,9 % dans la FPH (après 12,5 % en 2014).

La surcote procure un gain moyen mensuel⁷ de 189,2 euros pour les nouveaux pensionnés de 2015 (contre 198,3 euros en 2014). 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 part des agents concernés par la décote en 2015 est de 5,8 % du flux des pensionnés de droit direct à la CNRACL pour la FPT (avec un taux moyen de décote de 9,9 %) et de 6,3 % pour la FPH (avec un taux moyen de décote de 9,3 %). Ces proportions étaient de 6,6 % pour la FPT et de 8,3 % pour la FPH en 2014.

⁶ Les chiffres de ce paragraphe portent sur l'intégralité du régime (y compris La Poste et Orange)

⁷ 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.

Encadré 5 : 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 FSPQIE qui constitue 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 au titre du handicap, avec un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 %.

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 vingt trimestres, du plus petit nombre entre le nombre de trimestres manquant 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-E5 : 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 2015, la perte moyenne⁸ occasionnée par la décote s'établit à 97,2 euros par mois (contre 98,3 euros en 2014). Cette perte ne concerne pas les nouveaux pensionnés de droit direct (hors invalides) qui sont relevés au minimum garanti.

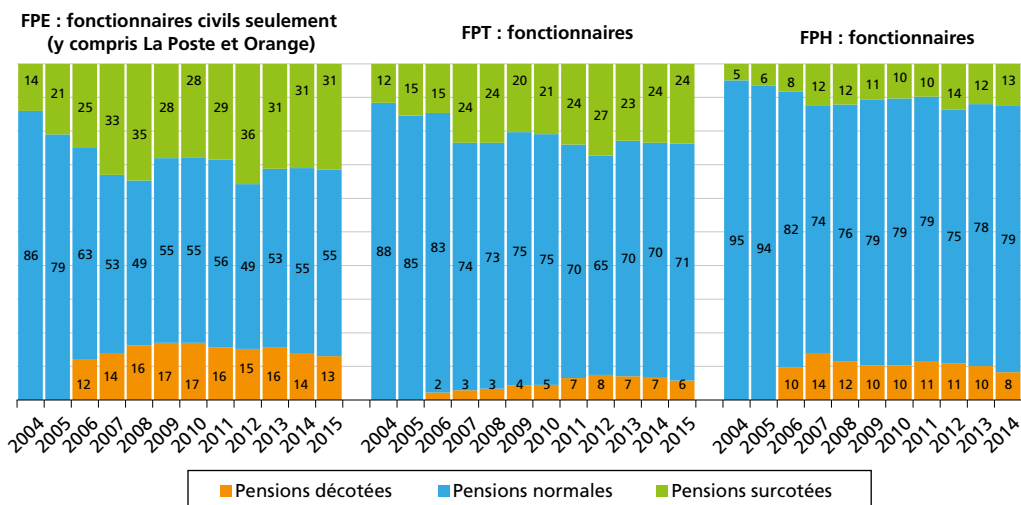
Le taux de liquidation représente la part du traitement de référence pris en compte pour le calcul de la pension. Dans la FPT, en 2015, le taux moyen de liquidation hors décote et surcote des nouveaux pensionnés territoriaux s'établit à 52,1 % du fait de carrières incomplètes. La proportion des pensions au taux plein (75 %) est de 13,9 % et celle des pensions relevées au minimum garanti s'élève à 33 %. Au final, les nouveaux pensionnés territoriaux perçoivent une pension moyenne

⁸ 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.

mensuelle de 1 265 euros, pour une durée moyenne de cotisation de 114 trimestres (avant écrêtement et y compris bonifications).

Dans la FPH, en 2015, les nouveaux pensionnés, dont le taux moyen de liquidation hors décote et surcote s'élève à 60,7 %, sont 19,1 % à recevoir une pension relevée au minimum garanti, et 17,8 % à percevoir une pension à taux plein. La pension moyenne mensuelle s'élève à 1 498 euros, dont près de 6 % d'avantages accessoires (voir **définitions**), pour une durée moyenne de cotisation de 132,3 trimestres (avant écrêtement et y compris bonifications).

Figure V.2.2-14 : Évolution de la structure des pensions de fonctionnaires entrées en paiement de 2004 à 2015, selon qu'elles sont ou non décotées ou surcotées [en %]



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

Champ : FPE : Fonctionnaires civils (y compris La Poste et Orange) dont la pension est entrée en 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).

Lecture : En 2015 dans la FPT, près de 24 % des pensions entrées en paiement sont surcotées et près de 6 % sont décotées.

Encadré 6 : 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 fonctionnaires*

En 2015, 2 393 pensions de droit direct (soit 6,2 % 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 12,5 % par rapport à 2014 (-7,2 % pour les femmes et -14,7 % pour les hommes).

* Les départs pour invalidité sont exclus. Dans le cas des polypensionnés, c'est-à-dire des personnes ayant cotisé 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 2015 les éléments présentés dans Baradji et al. (2015), p.17-18.

2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique

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 2015, cette baisse des départs est de 6,4 % pour les femmes et 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 2015, 16,9 % avaient liquidé leur pension pour motifs familiaux, soit une proportion plus importante que parmi l'ensemble des femmes fonctionnaires (14,2 %) mais identique à celle des autres femmes de catégorie A.

En 2015, l'âge moyen de la première mise en paiement des pensions des agents de catégorie A+ est plus élevé (65 ans et 2 mois) que celui de l'ensemble des fonctionnaires civils sédentaires (62 ans et 8 mois) ainsi que de celui des autres agents fonctionnaires sédentaires de catégorie A (62 ans et 9 mois). L'âge moyen de la première mise en paiement des pensions des hommes de catégorie A+ est supérieur de 7 mois à celui des femmes de catégorie A+. Un écart important est observé chez les personnels de catégorie A : 11 mois entre l'âge moyen de jouissance initiale des hommes (63 ans) et celui des femmes (62 ans et 6 mois).

En 2015, les agents fonctionnaires de catégorie A+ ont liquidé leurs droits à pension avec un indice majoré moyen de 1 047, en augmentation de 6 points par rapport à 2014 (1 004 pour les femmes, 1 067 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 916, un quart avec un indice supérieur à 1 164.

Le montant mensuel moyen brut (montant principal et accessoires) des pensions entrées en paiement en 2015 s'élève, au moment de la liquidation, à 3 935 euros pour les catégories A+, le montant médian à 2 985 euros. En termes de dispersion, 25 % des nouveaux pensionnés de catégorie A+ perçoivent moins de 2 985 euros et pour les 25 % les mieux rémunérés, plus de 4 942 euros. L'écart de pension moyenne entre femmes et hommes de catégorie A+ au moment de la liquidation (375 euros) est plus faible que pour l'ensemble des fonctionnaires civils (395 euros). Pour les agents de catégorie A+, l'écart de pension entre femmes et hommes relève avant tout de l'écart de rémunération indiciaire en faveur des hommes atteint avant la liquidation (63 points d'écart entre indices majorés moyens à la liquidation ; cet écart étant de 92 points pour l'ensemble des fonctionnaires civils).

Figure V 2.2-E6 : 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 2015

		Nombre de départs à la retraite (hors invalidité)				Âge de départ à la retraite		Indice majoré à la liquidation en 2015				Montant mensuel des pensions de droit direct en 2015 (en euros) Pension principale et accessoires			
		Nombre de départs en 2015	Évolution 2015/2014 (en %)	Don't nombre de départs pour motifs familiaux en 2015	Évolution 2015/2014 (en %)	Âge moyen de première mise en paiement en 2015	Évolution 2015/2014 (en années)	Moyenne	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile	Moyenne	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
Ensemble	Ensemble titulaires civils dont :	38 812	-6,4	3 146	-6,5	61,595	0,5%	663	494	658	783	2 263	1 591	2 173	2 747
	Catégories A+	2 393	-12,5	129	-11,0	65,158	0,1%	1 047	916	1 058	1 164	3 935	2 985	3 892	4 942
	Catégories A (hors A+)	20 207	-7,2	1 964	-3,9	61,662	0,6%	757	695	746	783	2 577	2 161	2 576	2 944
Femmes	Ensemble titulaires civils dont :	21 481	-6,4	3 041	-6,2	61,666	0,6%	622	443	612	771	2 087	1 497	2 014	2 623
	Catégories A+	740	-7,2	125	-13,2	64,719	0,2%	1 004	821	963	1 164	3 676	2 790	3 692	4 491
	Catégories A (hors A+)	11 466	-6,6	1 939	-3,7	61,269	0,6%	733	658	741	783	2 459	2 074	2 488	2 840
Hommes	Ensemble titulaires civils dont :	17 331	-6,4	105	-12,5	61,508	0,2%	714	562	706	783	2 482	1 819	2 340	2 946
	Catégories A+	1 653	-14,7	4	300,0	65,355	0,1%	1 067	963	1 058	1 270	4 050	3 093	3 997	5 168
	Catégories A (hors A+)	8 741	-7,9	25	-16,7	62,178	0,4%	787	700	783	813	2 732	2 273	2 669	3 131

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État – base des pensions 2015.

Champ : Pensions civiles des retraites de l'État, de droit direct, entrées en paiement en 2015, hors pensions d'invalidité, hors La Poste et Orange et hors pensions anciennement cristallisées.

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

Les officiers généraux, et certains colonels, 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 de maintien en seconde section).

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 cependant pas une pension de retraite, car il n'y a 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 2015, 133 pensions de droit direct (solde de réserve) sont entrées en paiement suite au départ à la retraite d'officiers généraux (contre 176 en 2014, 194 en 2013 et 120 en 2012).

Le montant mensuel moyen des soldes de réserve (montant principal + accessoires) entrées en paiement en 2015 s'élève à 4 864 euros pour les officiers généraux de seconde section (4 153 euros pour les colonels et 5 118 euros pour les 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 2015, 697 pensions de droit direct (soit 1,3 % de l'ensemble des pensions de droit direct à la CNRACL), dont sept pensions pour motif d'invalidité, sont entrées en paiement suite au départ à la retraite d'agents de catégorie A+ de la FPT et de la FPH.

Parmi les femmes de catégorie A+ (237, soit un tiers des départs), 20,3 % ont liquidé leur pension pour motifs familiaux. Cette proportion est supérieure à celle de l'ensemble des femmes (12,2 %) et à celle des autres femmes de catégorie A (13,3 %).

En 2015, l'âge moyen à la date d'effet de la pension des agents de catégorie A+ (63,5 ans) est plus élevé que celui de l'ensemble des départs (60,4 ans) et que celui des autres agents de catégorie A (61,7 ans).

Au sein des agents de catégorie A+, l'âge moyen de départs des hommes (63,5 ans) est légèrement supérieur à celui des femmes (63,4 ans). Sur l'ensemble des départs de fonctionnaires de la FPT et de la FPH, l'âge moyen de départ est de 60,6 ans pour les hommes contre 60,3 ans pour les femmes, soit un écart légèrement plus important. Par ailleurs, pour les autres agents de catégorie A, on constate un écart de près d'un an : 62,2 ans pour les hommes et 61,3 ans pour les femmes.

En 2015, l'indice majoré moyen à la liquidation des agents de catégorie A+ est de 936 (952 pour les femmes et 927 pour les hommes).

Le montant mensuel moyen (montant principal et accessoires) des pensions entrées en paiement en 2015 s'élève à 3 233 euros pour les catégories A+ (2 887 euros pour les femmes et 3 411 euros pour les hommes).

La durée d'assurance totale des femmes de catégorie A+ est inférieure à celles des hommes de même catégorie de 2,2 %.

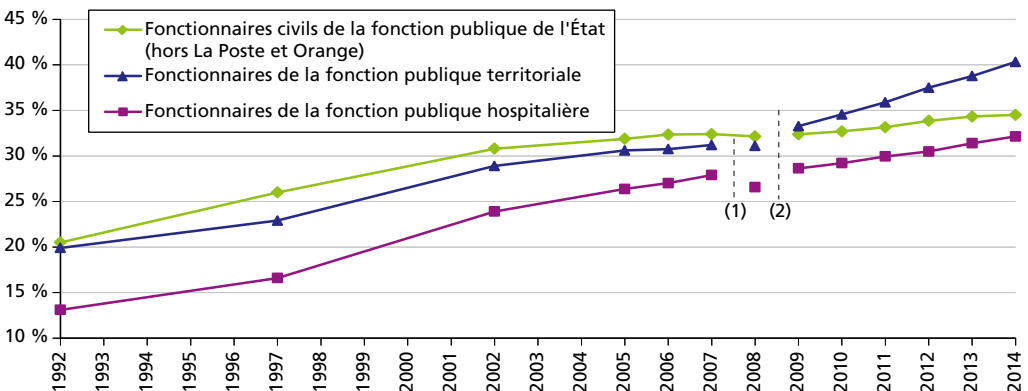
Le vieillissement des effectifs se poursuit dans les trois versants de la fonction publique

L'âge moyen dans la fonction publique progresse encore de deux mois, notamment suite aux réformes des retraites, et la part des fonctionnaires de 50 ans et plus augmente dans les trois versants de la fonction publique

Entre décembre 2013 et décembre 2014, l'âge moyen des agents de la fonction publique a augmenté de 2,4 mois : 2,3 mois pour la FPE, 2,8 mois pour la FPT et 1,7 mois pour la FPH.

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 2014 de presque 14 points dans la FPE, de 19 points dans la FPH et de plus de 20 points dans la FPT (**Figure V 2.2-15**). En 2014, elle augmente de 0,2 point chez les fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange), de 0,8 point pour les fonctionnaires hospitaliers et de 1,5 point pour les fonctionnaires territoriaux.

Figure V 2.2-15 : Évolution de la part des agents âgés de 50 ans et plus chez les fonctionnaires civils pour la FPE, chez les agents cotisants à la CNRACL pour la FPT et la FPH, au 31 décembre de chaque année de 1992 à 2014



Sources : FGE ; Siasp, Insee ; CNRACL. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 EPA 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). À 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.

(2) 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.

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) : 34,5 % en 2014, après 34,3 % en 2013, 33,9 % en 2012 et 33,2 % en 2011. La proportion est plus élevée encore pour les fonctionnaires territoriaux : en 2014, les agents de 50 ans ou plus représentent 40,3 %, après 38,8 % en 2013, 37,5 % en 2012 et 35,9 % en 2011. Elle est toutefois moindre chez les fonctionnaires hospitaliers : 32,1 % en 2014 après 31,4 % en 2013, 30,5 %⁹ 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 2014.

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 2014, la part des 50 ans et plus parmi les fonctionnaires de la fonction publique est de 36,2 %. Parmi les contractuels de la fonction publique, qui cotisent à l'Ircantec, cette proportion est de 20,3 %.

La pyramide des âges des fonctionnaires de l'État présente en 2014 une forme relativement aplatie, proche de celle des années précédentes (**Figure V 2.2-16**). 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. Le nombre de fonctionnaires âgés de 60 ans poursuit son léger reflux en 2014 (-0,6 % après -1,7 %), 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 précédente¹⁰, majoritairement pour partir à la retraite, demeure relativement stable depuis 2012 : elle est de 14,1 % en 2014, elle était de 13,6 % en 2013 et de 13,0 % en 2012, mais en nette diminution par rapport à son niveau de 2011 et 2010 (respectivement 26,3 % et 37,7 %). Cette forte contraction est à mettre en rapport avec la réforme des retraites.

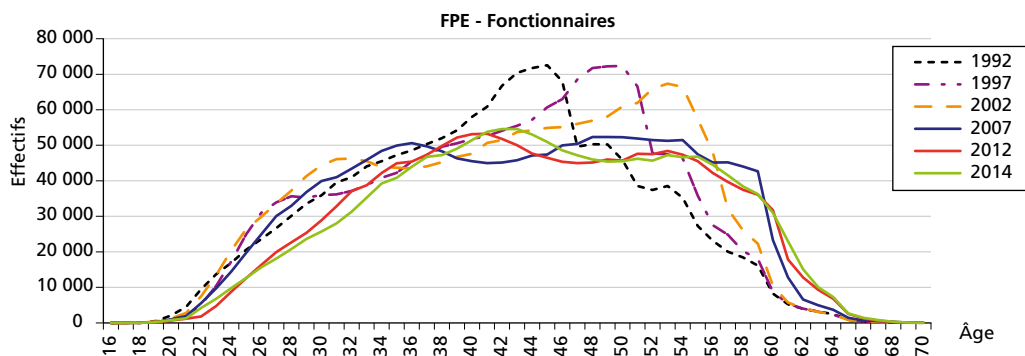
Les pyramides des âges des agents contractuels de la fonction publique de l'État et des militaires présentent quant à elles une population bien plus jeune et bien plus stable dans le temps, avec un pic chez les 23-26 ans (respectivement 20,5 % et 8,5 % d'agents âgés de 50 ans et plus parmi ces populations, fin 2014) [**Figures V 2.2-17 et 2.2-18**].

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 (avec 37,4 % d'agents âgés de 50 ans et plus fin 2014) [**Figure V 2.2-19**].

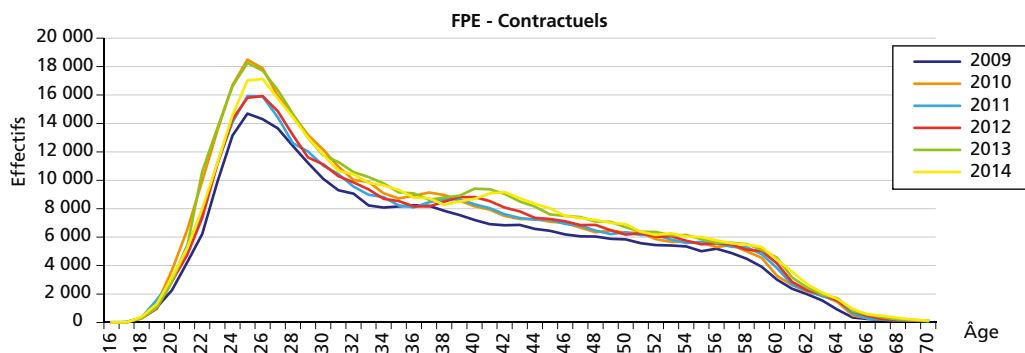
9 Les fonctionnaires à temps non complet, les contractuels et les médecins hospitaliers ne sont pas affiliés à la CNRACL. En revanche, la totalité des élèves stagiaires de la FPH sont pris en compte parmi les affiliés de la CNRACL.

10 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 59 ans de l'année $n-1$.

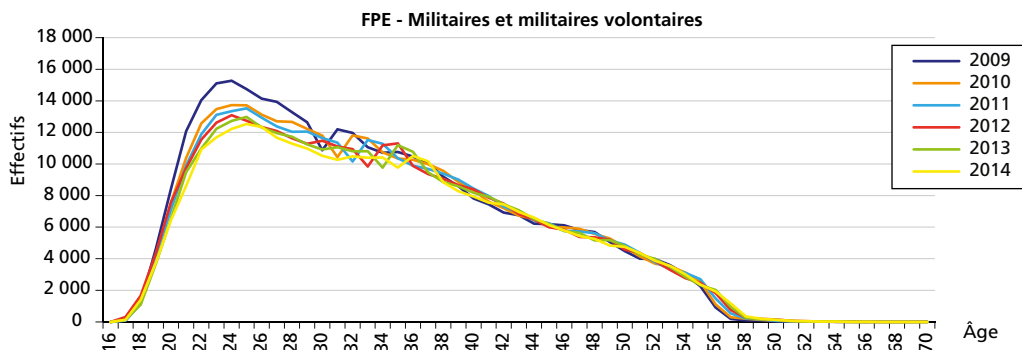
Figures V 2.2-16 à V 2.2-19 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique de l'État selon le statut depuis 1992 (fonctionnaires seulement) ou 2009



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 EPA (hors La Poste et Orange) au 31 décembre de l'année à partir de 2009 (Siasp, Insee).

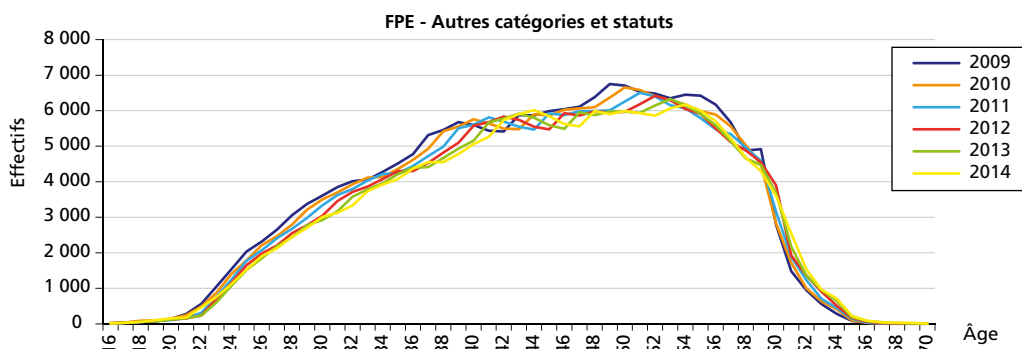


Champ : France hors collectivités d'outre-mer, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents contractuels des ministères et EPA au 31 décembre de l'année.



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

NB : La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, des ouvriers d'État et des apprentis.

Dans la FPT, la pyramide des âges des fonctionnaires (40,3 % des agents âgés de 50 ans et plus fin 2014) laisse aussi augurer des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années (**Figure V 2.2-20**). Ce phénomène a été amplifié par les transferts d'agents¹¹ issus des services de l'État. Le nombre de fonctionnaires âgés de 60 ans et plus dans la FPT est en très forte progression depuis 1992 : il a augmenté de 11,7 % en 2014 et a quasiment doublé depuis l'année 2009.

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 (40,4 % fin 2014) [**Figure V 2.2-22**]. Le nombre d'agents de plus de 60 ans continue par ailleurs d'augmenter en 2014, avec une évolution de +7,8 %, après +10,0 % en 2013, +7,7 % en 2012 et +14,9 % en 2011. Par ailleurs, après avoir connu une forte hausse en 2011 (+11,3 %) et en 2012 (+12,0 %), le nombre d'agents âgés de 60 ans s'accroît beaucoup plus faiblement depuis 2013 (avec +1,7 % en 2013 et +1,1 % en 2014).

¹¹ 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 ans et plus chez les agents transférés était de 34 % dans les régions et de 38 % dans les départements.

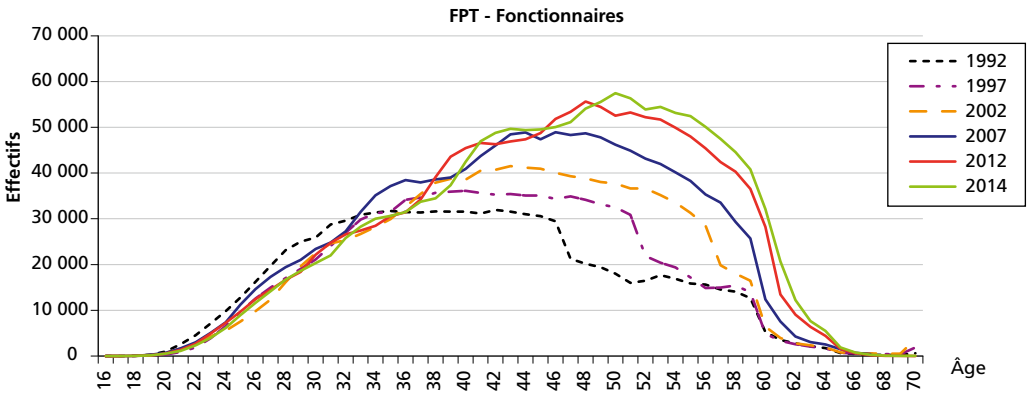
2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique

2

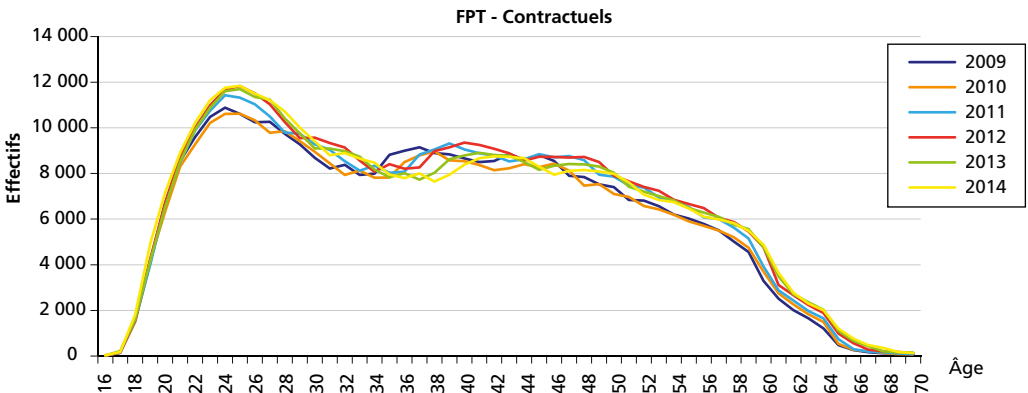
La pyramide des âges des agents contractuels présente pour sa part une forme plus régulière, avec un léger pic autour de 25 ans (**Figure V 2.2-21**). Seulement 23,3 % des agents contractuels de la FPT sont âgés de 50 ans et plus fin 2014.

La part des fonctionnaires quittant la FPT à l'âge de 60 ans parmi les fonctionnaires âgés de 59 ans l'année précédente¹², majoritairement due à des départs en retraite, est de 18,0 % en 2014. Cette part est relativement stable par rapport à 2013 (18,6 %), 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 2.2-20 à V 2.2-22 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique territoriale selon le statut depuis 1992 (fonctionnaires seulement) ou 2009



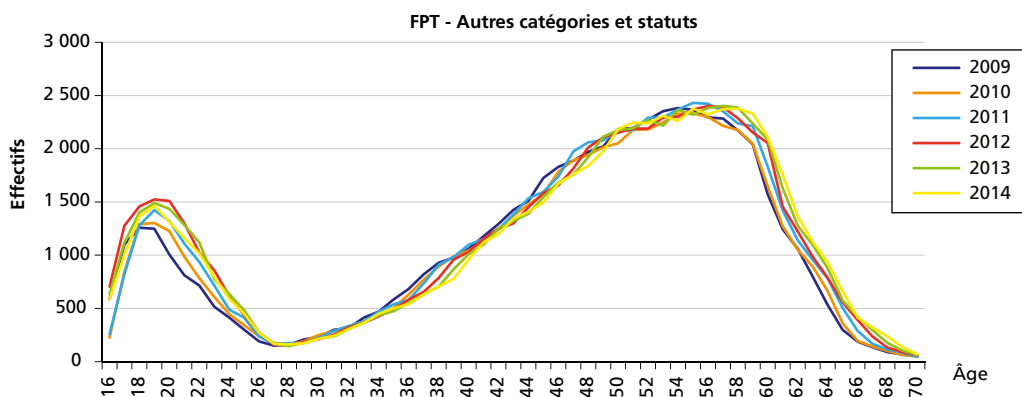
Sources : Données CNRACL ; Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
Champ : France hors collectivités d'outre-mer, hors élus, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. De 1992 à 1997, agents fonctionnaires de la FPT affiliés au 31 décembre de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures (données CNRACL). À partir de 2009, agents fonctionnaires au 31 décembre de l'année (Siasp, Insee).



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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.

12 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 59 ans de l'année $n-1$.



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 forme de la 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 2014, 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 (**Figure V 2.2-23**). Par ailleurs, le vieillissement des effectifs se poursuit (32,1 % des fonctionnaires sont âgés de 50 ans et plus fin 2014, contre 31,4 % en 2013).

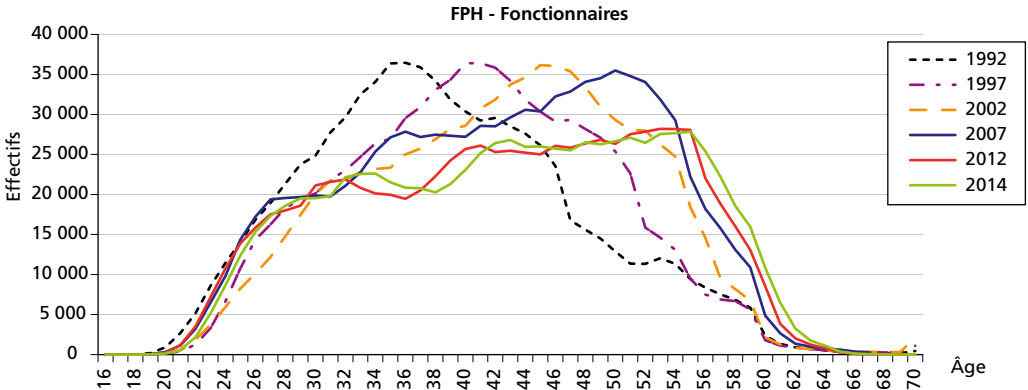
La pyramide des âges des agents contractuels affiche une population nettement plus jeune, avec un pic autour de 24 ans (seulement 14,4 % des agents sont âgés de 50 ans et plus au 31 décembre 2014) (**Figure V 2.2-24**). La pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts (comprenant 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 (32,6 % fin 2014) (**Figure V 2.2-25**).

La part des fonctionnaires quittant la FPH à l'âge de 60 ans parmi les fonctionnaires âgés de 59 ans l'année précédente¹³, majoritairement due à des départs en retraite, est de 26,5 % en 2014. Cette part est globalement stable depuis 2012 (25,1 % en 2013 et 25,8 % en 2012), 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.

¹³ 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 $n-1$.

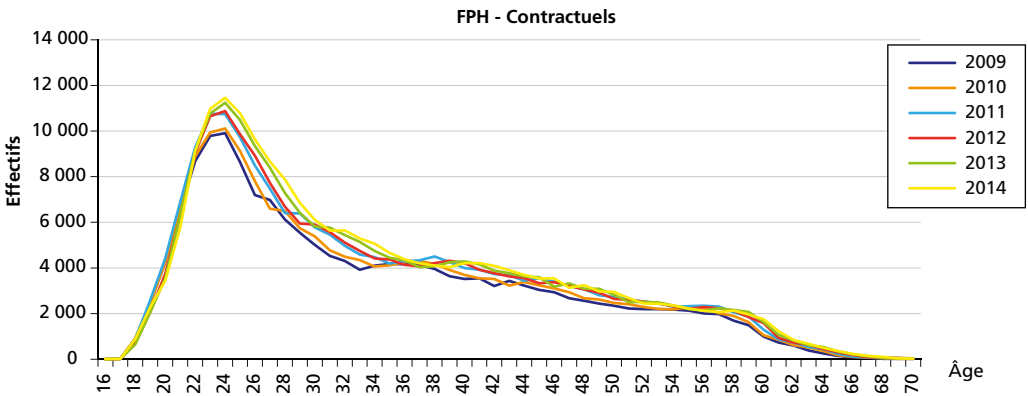
2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique

Figures V 2.2-23 à 2.2-25 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique hospitalière selon le statut depuis 1992 (fonctionnaires seulement) ou 2009



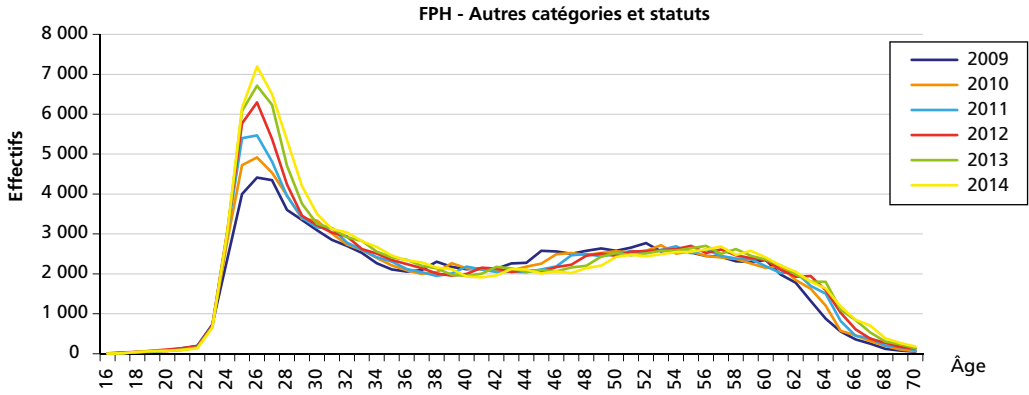
Sources : Données CNRACL ; Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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). À partir de 2009, agents fonctionnaires (hors élèves stagiaires) au 31 décembre de l'année (Siasp, Insee).



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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, des statistiques et des systèmes d'information.

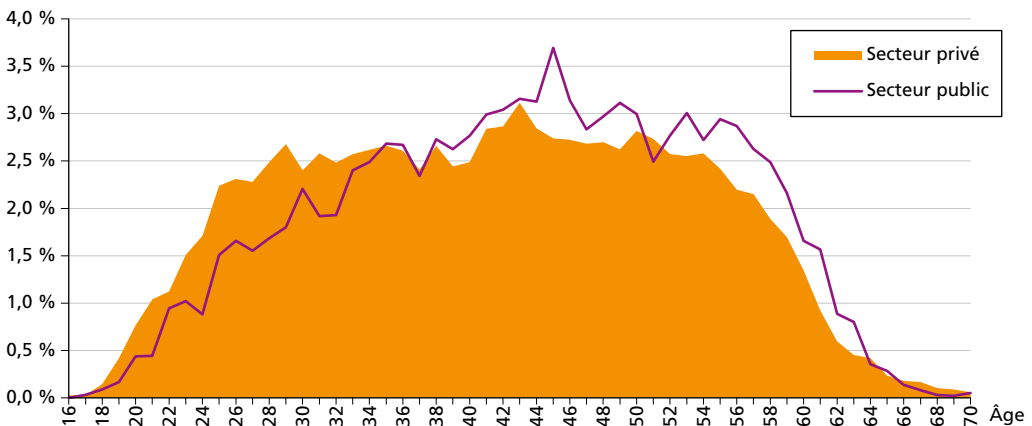
Champ : France hors collectivités d'outre-mer, hors élèves de la FPH, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents relevant des autres catégories et statuts au 31 décembre de l'année.

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 (Figure V 2.2-26). 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 2.2-26 : Ventilation par âge des effectifs des secteurs public et privé au 4^{ème} trimestre 2015



Source : Enquête Emploi Insee, 4^{ème} trimestre 2015. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Lecture : Près de 2,9 % des agents de la FP ont 55 ans en 2015 contre 2,4 % dans le secteur privé.

Effectifs et pyramides des âges des agents en catégorie active 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 CNRA (fonctionnaires territoriaux et hospitaliers) prévoient une ouverture anticipée des droits à la retraite pour les personnes dont l'emploi est classé dans la catégorie active ayant accompli au moins quinze ans de services actifs, à l'âge de 50 ou 55 ans (d'autres âges sont prévus pour certains emplois (Encadré 7). 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 dix-sept ou vingt-sept ans à compter du 1^{er} janvier 2015. La notion de services actif et insalubre 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 7 : L'utilisation de Siasp pour détecter les catégories actives

La détection des ayants droit à la retraite anticipée au titre de la catégorie active est relativement délicate. En effet, la source d'information utilisée (Siasp-Insee) permet seulement de repérer les agents occupant un emploi classé dans la 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 de la 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.

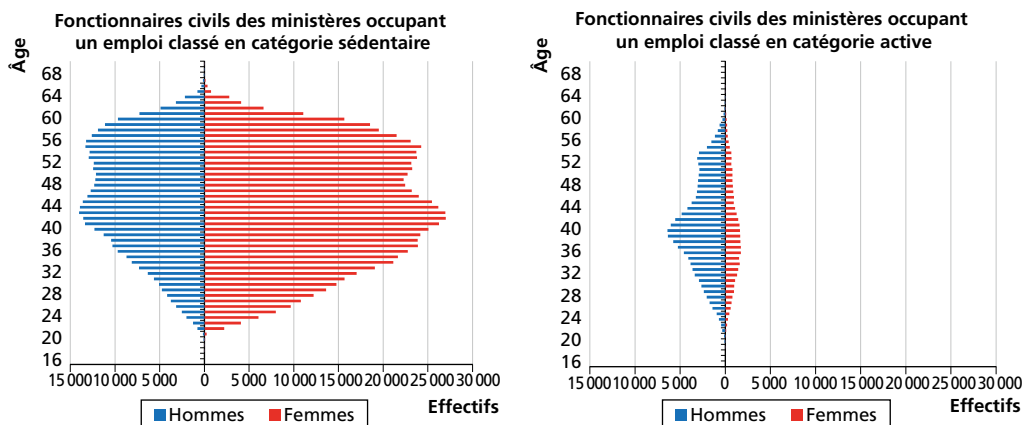
Dans la FPH, les différents emplois de la catégorie active ont été identifiés sur le champ des fonctionnaires à partir d'une liste de grades de la nomenclature des emplois hospitaliers (NEH). Les effectifs des autres emplois de la catégorie active sont plus difficiles à estimer précisément, compte tenu de l'impossibilité de distinguer au sein des différents grades les fonctions ou emplois concernés par le classement dans la catégorie active. Là encore, les chiffres fournis constituent une estimation plafond.

Dans la FPE, les différents emplois de la catégorie active ont été identifiés 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 (EPA) n'étant pas toujours 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 dans la catégorie active).

Dans les ministères, on estime à 153 700 le nombre d'agents fonctionnaires civils occupant un emploi classé dans la catégorie active au 31 décembre 2014, soit 11,6 % de l'ensemble des agents fonctionnaires civils des ministères, proportion en légère diminution par rapport à l'année précédente (11,8 % en 2013 et 12,1 % fin 2012). Parmi ces agents, la part des 50 ans et plus est de 17,8 %, proportion relativement stable depuis 2012. Elle est de 35,6 % chez les fonctionnaires civils occupant un emploi de la catégorie sédentaire (**Figure V 2.2-27**). 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 de la catégorie active qu'au sein de la catégorie sédentaire.

Figure V 2.2-27 : Pyramide des âges des fonctionnaires civils des ministères avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2014



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

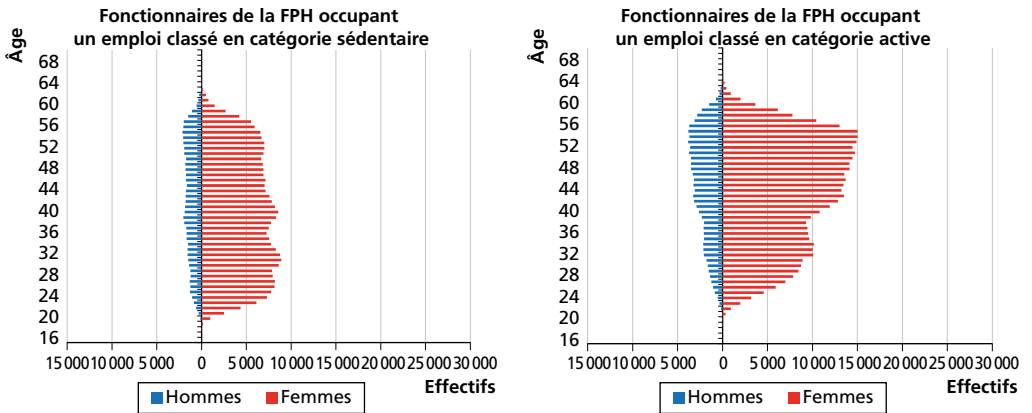
Champ : France hors collectivités d'outre-mer. Agents fonctionnaires civils des ministères au 31 décembre 2014.

Dans la FPT, le département des études et statistiques locales de la DGCL estime que les fonctionnaires territoriaux susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active seraient de l'ordre de 5 à 10 % des effectifs.

Dans la FPH, le classement dans la catégorie active concerne essentiellement les personnels infirmiers et paramédicaux en contact avec les malades et les autres personnels hospitaliers (soit environ 414 600 agents) (Figure V 2.2-28).

Au total, 497 700 agents fonctionnaires étaient susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active au 31 décembre 2014, soit 59,2 % de l'ensemble des agents fonctionnaires de la FPH, en très léger recul depuis 2012 (59,6 % en 2013 et 60,1 % en 2012). La part des 50 ans et plus est plus importante chez les fonctionnaires de la catégorie active que chez les fonctionnaires de la catégorie sédentaire (respectivement 34,3 % et 24,0 %). 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 classement dans la catégorie active. Parmi les personnes proches de la retraite, peu ont choisi de passer en catégorie A.

Figure V.2.2-28 : Pyramide des âges des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2014



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
 Champ : France hors collectivités d'outre-mer. Agents fonctionnaires au 31 décembre 2014.

Figure V 2.2-29 : Effectifs des fonctionnaires occupant un emploi classé en catégorie active dans la fonction publique au 31 décembre 2014

	Effectifs au 31/12/2014	Remarques
Fonction publique de l'État		
Personnels actifs de la Police nationale	109 319	
Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire	19 030	
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	2 828	
Personnels de la surveillance des douanes	9 006	
Instituteurs ⁽¹⁾	3 532	
Agents d'exploitation des travaux publics de l'État	5 010	
Éducateurs et infirmiers de la Protection judiciaire de la jeunesse	4 605	
Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires	nd	
Contrôleurs des affaires maritimes et syndics des gens de mer (certains emplois)	401	Impossibilité de distinguer dans la source les emplois en catégorie active
Fonction publique territoriale		
Agents des réseaux souterrains des égouts	nd	
Sapeurs-pompiers professionnels	38 783	
Agents de police municipale	17 375	
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	109 309	
Autres personnels hospitaliers (aides-soignants, agents de services hospitaliers)	304 326	
Assistants sociaux dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec les malades	4 214	Impossibilité de distinguer dans la source les emplois en contact avec les malades
Puériculteurs 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)	9 430	Impossibilité de distinguer dans la source les services de pédiatrie
Maîtres ouvriers et ouvriers professionnels (certaines fonctions)	52 856	Impossibilité de distinguer dans la source les fonctions en catégorie active
Agents d'entretien (certaines fonctions)	16 372	Impossibilité de distinguer dans la source les fonctions en catégorie active
Agents de service mortuaire et de désinfection	191	

Source : Siasp, Insee. Traitements DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France hors collectivités d'outre-mer. Agents fonctionnaires civils au 31 décembre 2014.

(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. À 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.

nd : Données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Bibliographie

- Gualbert N., Gallin C., Gautier L., « Les départs à la retraite dans la fonction publique », Vue 2.2 et fiches thématiques 5 « Retraite », DGAFP, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2015, p.135-172 et 441-501.
- Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexe au projet de loi de finances pour 2016, direction du Budget.
- COR, « Évolutions et perspectives des retraites en France », rapport annuel de juin 2016, juin 2015 et juin 2014.
- Dernier (3^{ème} avis annuel du Comité de suivi des retraites, juillet 2016.
- Solard G. (dir.), *Les Retraités et les Retraites*, Drees, Études et statistiques, édition 2016.
- « Les chiffres-clés des retraites de l'État », « Le recueil statistique » et « L'abrégé statistique », Service des retraites de l'État, édition 2015.
- « Le recueil statistique de la CNRACL », CNRACL, édition 2015.
- « Le recueil statistique de l'Ircantec », Ircantec, édition 2015.
- « Les chiffres clés du Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État », FSPOEIE, 2014.
- Aubert P., Le Meil P., Leroy S., « Les motivations de départ à la retraite des fonctionnaires », SG-COR, SRE, CDC-DRS, *Questions Retraite & Solidarité*, n° 10, janvier 2015.
- Baradji E., Dorothee O., Pouliquen E., « L'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique », DGAFP, *Point Stat*, p.17-18, février 2015.
- Bellamy V. et Beaumel C., « Bilan démographique 2015 – Le nombre de décès au plus haut depuis l'après-guerre », *Insee Première*, n° 1581, 2016.

Annexe

État des lieux des polypensionnés de la fonction publique

Par définition, un individu est dit polypensionné lorsqu'il perçoit des pensions de différents régimes de retraite de base : il s'agit donc d'un individu ayant été affilié à plusieurs régimes de base durant sa carrière professionnelle.

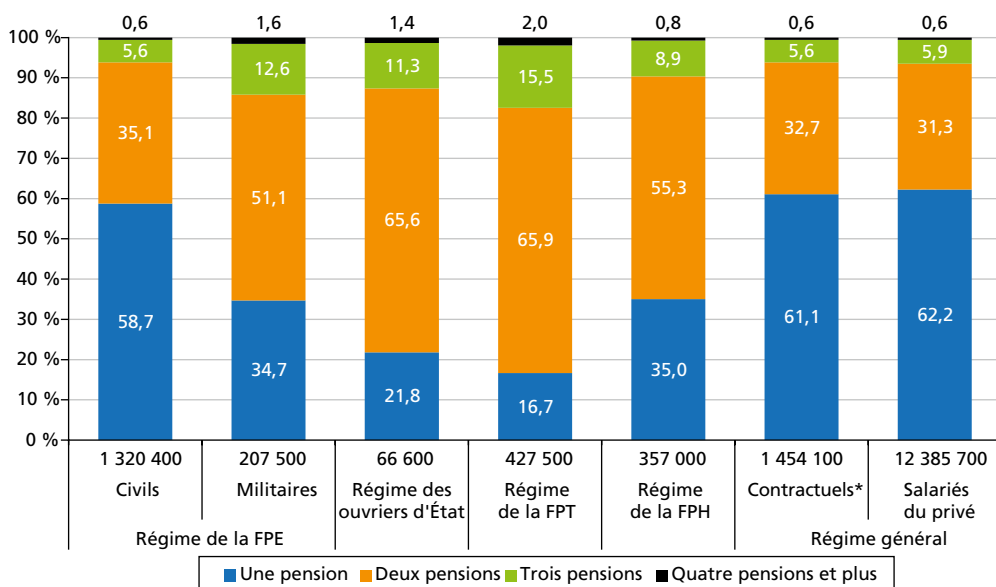
En 2012, d'après l'échantillon interrégimes de retraités (EIR), la proportion de polypensionnés, parmi les pensionnés âgés de 60 ans ou plus des différents régimes, varie de près de 39 % (pour l'Ircantec) à 78 % (pour le FSPOEIE) contre près de 38 % au sein du régime général.

Dans le détail, les pensionnés civils de la fonction publique de l'État et de l'Ircantec (anciens contractuels) se caractérisent par une faible proportion de polypensionnés (inférieure à 50 %), tandis que les pensionnés militaires, les pensionnés des versants hospitalier et territorial de la fonction publique ainsi que les anciens ouvriers d'État se distinguent par une forte proportion de polypensionnés (supérieure à 65 %, voir **Figure V 2.2-A-1**).

Un agent contractuel de la fonction publique (affilié à l'Ircantec) occupe plus fréquemment 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, il 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. De même, un fonctionnaire de l'État, du fait de l'étendue de la fonction publique de l'État et de son statut, réalise plus fréquemment l'intégralité de sa carrière au sein de ce même régime.

À l'inverse, les militaires ont souvent une « seconde carrière » civile à la suite de leur service. Les fonctionnaires affiliés à la CNRACL ont également plus de passerelles, notamment dans la fonction publique hospitalière, avec des emplois comparables dans le secteur privé, ce qui est également le cas des ouvriers d'État. Ces éléments expliquent la très forte proportion de polypensionnés parmi les bénéficiaires de ces régimes.

Figure V 2.2-A-1 : Répartition des polypensionnés selon les régimes d'affiliation



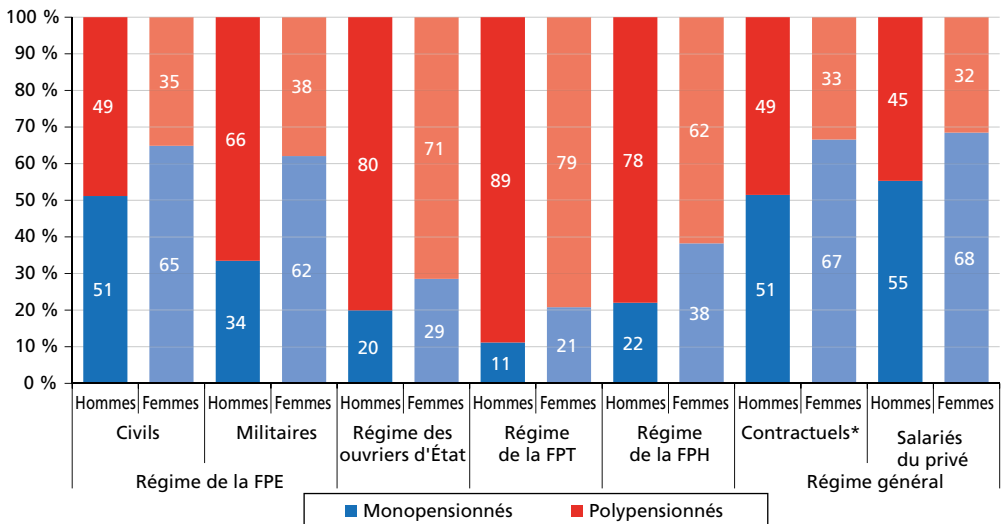
Source: EIR 2012 (Drees, traitement DGAFPI/Dessi).

Champ : Pensionnés de 60 ans ou plus percevant un avantage principal de droit direct au 31/12/2012 (hors versement unique).

*Le régime complémentaire de l'Ircantec concerne les contractuels des trois versants de la fonction publique, les titulaires de la FPT travaillant moins de 28 heures hebdomadaires ainsi que certains salariés des entreprises publiques ou semi-publiques.

La part des polypensionnés parmi les femmes est sensiblement inférieure à celle parmi les hommes, dans l'ensemble des régimes de la fonction publique. Ceci témoigne d'une disparité importante de la mobilité au cours de la carrière professionnelle passée selon le sexe. Parmi les pensionnés du régime de la FPT, il y a ainsi une proportion deux fois plus faible de monopensionnés parmi les hommes (11 %) que parmi les femmes (21 %, voir **Figure V 2.2-A-2**)

Figure V 2.2-A-2 : Part des polypensionnés selon le sexe et les régimes d'affiliation



Source: EIR 2012 (Drees, traitement DGAFPI/Dessi).

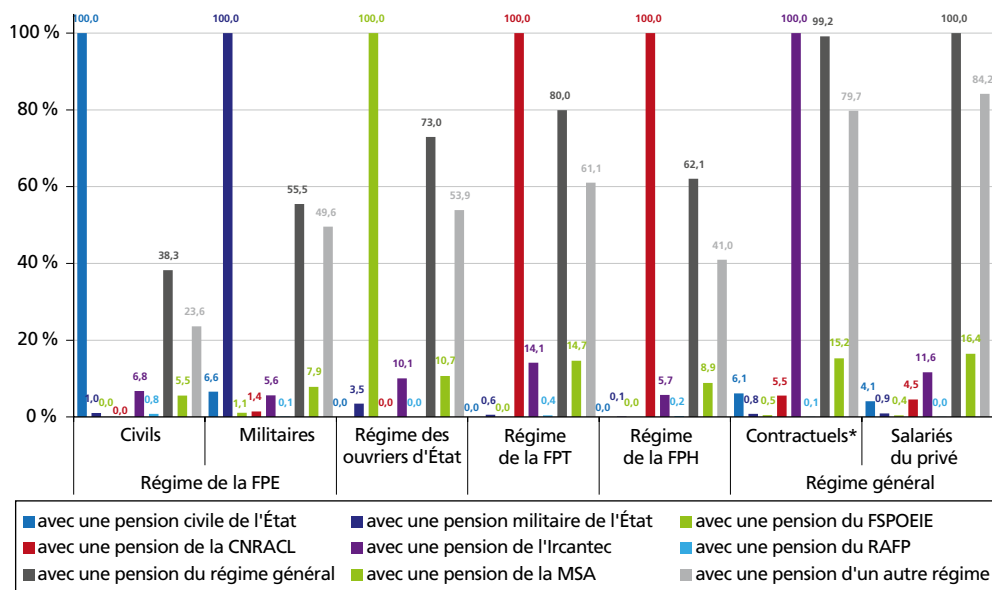
Champ : Pensionnés de 60 ans ou plus percevant un avantage principal de droit direct au 31/12/2012 (hors versement unique).

*Le régime complémentaire de l'Ircantec concerne les contractuels des trois versants de la fonction publique, les titulaires de la FPT travaillant moins de 28 heures hebdomadaires ainsi que certains salariés des entreprises publiques ou semi-publiques.

Certaines combinaisons de régimes sont plus fréquentes que d'autres parmi les polypensionnés (**Figure V 2.2-A-3**). Ainsi, certains cumuls sont quasiment la règle : les pensionnés de l'Ircantec doivent nécessairement être affiliés à un régime de base (Cnav ou MSA) et ainsi près de 99 % perçoivent en parallèle une pension du régime général. À l'inverse, aucun pensionné ne cumule une pension civile de l'État et une pension de la CNRACL, étant donné qu'une pension unique est versée par le dernier des deux régimes auquel l'agent a été affilié. Par ailleurs, une proportion importante des pensionnés du SRE, de la CNRACL et du FSPOEIE cumule également une pension du régime général (38 % des pensionnés civils de l'État, 55 % des pensionnés militaires et près de 72 % 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.

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 cumulent aussi en parallèle une pension de l'Ircantec. Une proportion non négligeable de pensionnés, allant de 6 % (parmi les pensionnés civils de l'État) à 15 % (parmi ceux de l'Ircantec), bénéficie également d'une pension auprès de la Mutualité sociale agricole (MSA).

Figure V 2.2-A-3 : Part des pensionnés des régimes de la fonction publique bénéficiant de différentes pensions



Source : EIR 2012 (Drees, traitement DGAFP/Dessi).

Champ : Pensionnés de 60 ans ou plus percevant un avantage principal de droit direct au 31/12/2012 (hors versement unique).

*Le régime complémentaire de l'Ircantec concerne les contractuels des trois versants de la fonction publique, les titulaires de la FPT travaillant moins de 28 heures hebdomadaires ainsi que certains salariés des entreprises publiques ou semi-publiques.

Le Régime additionnel de la fonction publique (RAFF) n'étant pas un régime de base, il n'entre pas dans la détermination des polypensionnés. Tous les fonctionnaires civils et militaires des trois versants de la fonction publique sont affiliés au RAFF depuis 2005 : si moins de 1 % des pensionnés d'un régime de retraite public (hors FSPOEIE) perçoivent déjà une pension du RAFF en 2012, cette proportion est appelée à progresser graduellement jusqu'à concerner l'ensemble de ces pensionnés avec le flux des nouveaux pensionnés ayant suffisamment cotisé pour percevoir une pension au titre du RAFF.

En termes de montant de pension, la situation des polypensionnés de la fonction publique varie assez fortement selon leur régime et le nombre de leurs pensions (Figure V 2.2-A-4). Ainsi, l'avantage brut principal de droit direct moyen (donc la pension totale hors majorations et réversion) est plus élevé lorsqu'il y a cumul de pensions pour les anciens militaires et contractuels ainsi que pour les anciens salariés du régime général (qui bénéficient d'une pension globale en moyenne supérieure de 20 à 30 % à celle des monopensionnés). Ce n'est par contre pas le cas des anciens fonctionnaires civils, dont la pension globale est en moyenne inférieure de près de 10 % à celle des monopensionnés.

Toutefois, à partir d'un cumul de trois pensions ou plus, la pension moyenne totale diminue quel que soit le régime. Il ne s'agit pas là d'un effet « carrière incomplète », le nombre de trimestres cotisés étant en moyenne plus élevé pour les polypensionnés que pour les monopensionnés, mais plutôt d'un effet « rémunération ». Les polypensionnés ont ainsi en moyenne des rémunérations prises en référence pour leur liquidation plus faibles que leurs homologues monopensionnés. Si la perception d'une deuxième pension va de pair avec une carrière professionnelle en moyenne plus longue (et donc une durée d'assurance supérieure) pour les anciens militaires et contractuels, la perception d'une troisième pension (ou d'une deuxième pension pour les anciens fonctionnaires civils de l'État) est davantage le signe d'une carrière professionnelle incomplète (et donc d'une durée d'assurance plus réduite).

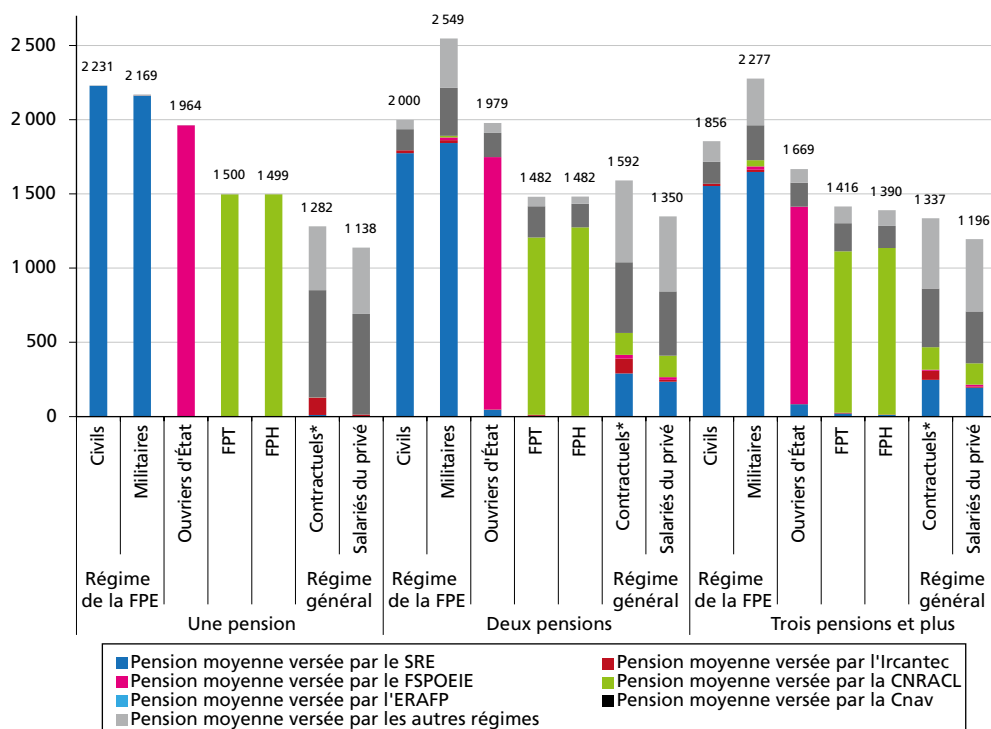
2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique

2

Pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, le nombre de pensions distinctes perçues n'a en revanche que peu d'influence sur le niveau global de pension.

En termes de composition de la pension moyenne, les pensions publiques (versées par le SRE, la CNRACL, le FSPOEIE et l'Ircantec) représentent logiquement l'intégralité des pensions des monopensionnés de la fonction publique, à l'exception des anciens contractuels pour lesquels l'Ircantec n'est que le régime complémentaire : ils ne perçoivent en moyenne que 10 % de leur pension totale de ce régime à ce titre. Parmi les bipensionnés de la fonction publique, la part des pensions publiques dans la pension totale moyenne se maintient entre 74 % (anciens militaires) et 90 % (anciens fonctionnaires civils de l'État) à l'exception des anciens contractuels pour lesquels cette part augmente à 34 % (leur second régime d'affiliation est ainsi souvent un régime public). Enfin, parmi les pensionnés percevant plus de deux pensions de base distinctes, cette part fléchit légèrement pour se situer entre 74 % (anciens militaires) et 82 % (anciens fonctionnaires civils de l'État et ouvriers d'État), tandis qu'elle diminue à hauteur de 34 % pour les anciens contractuels.

Figure V 2.2-A-4 : Décomposition de l'avantage principal de droit direct moyen versé aux pensionnés selon les régimes d'affiliation et le nombre de régimes de base
[en euros]



Source : EIR 2012 (Drees, traitement DGAFPI/Dessi).

Champ : Pensionnés de 60 ans ou plus percevant un avantage principal de droit direct au 31/12/2012 (hors versement unique).

*Le régime complémentaire de l'Ircantec concerne les contractuels des trois versants de la fonction publique, les titulaires de la FPT travaillant moins de 28 heures hebdomadaires ainsi que certains salariés des entreprises publiques ou semi-publiques.