

POINT  
STAT

# Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2016

Yohann VASLIN

Février 2018

En 2016, le nombre global de départs à la retraite de fonctionnaires, affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) et au Service des retraites de l'État (SRE), s'accroît contrairement aux années précédentes. Ce sont 41 700 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 (+0,9 %, après -6,4 % en 2015), et 11 400 aux militaires (+1,8 % contre -4,9 % en 2015). 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 progresse nettement : 22 800 nouvelles pensions de droit direct (+8,7 %) sont enregistrées pour les fonctionnaires hospitaliers et 36 400 (+9,8 %) pour les territoriaux.

La part des fonctionnaires liquidant leur retraite avant 60 ans continue de se réduire en 2016, en dépit d'une hausse de 0,4 point pour les fonctionnaires civils de l'État, hors fonctionnaires de La Poste et d'Orange (23,3 %). Chez les fonctionnaires affiliés à la CNRACL, cette part maintient sa baisse, de 0,9 point dans la FPT (pour atteindre 12,8 %). Elle recule plus encore dans la FPH (2,9 points) pour atteindre 42,2 %. Ces départs anticipés concernent principalement les agents de catégorie active.

L'âge moyen de départ à la retraite progresse pour les agents civils de la FPE (61,2 ans hors ceux de La Poste et d'Orange) et de la FPH (59,5 ans), et se stabilise dans la FPT (61,1 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 2015, 34,9 % des effectifs de fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange), 41,9 % des fonctionnaires territoriaux et 33,0 % des fonctionnaires hospitaliers.

En 2017, les départs à la retraite seront encore marqués par la poursuite de l'augmentation de l'âge légal de départ à la retraite, pour arriver à 62 ans en 2018.

Cette publication actualise les éléments publiés habituellement dans le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Elle est réalisée avec la participation de Christophe GALLIN (SRE - DGFIP), Loïc GAUTIER (CNRACL, FSPOEIE), Nathalie CHATAIGNER (Ircantec).

STATISTIQUES ET  
RECHERCHE SUR LA  
FONCTION PUBLIQUE

## Le nombre de départs à la retraite des fonctionnaires repart à la hausse en 2016

### Une évolution différenciée du nombre des nouvelles pensions entrées en paiement en 2016 dans la fonction publique de l'État

Près de 91 000 nouvelles pensions de fonctionnaires civils ou militaires (y compris fonctionnaires de La Poste et d'Orange), de droit direct ou de droit dérivé<sup>1</sup>, sont entrées en paiement en 2016 alors qu'elles étaient plus de 88 800 en 2015, soit une hausse de 2,4 %.

Les entrées en paiement de nouvelles pensions se décomposent en deux catégories, les pensions de droit direct d'une part et celles de droit dérivé d'autre part. La hausse des entrées en paiement concerne principalement les pensions de droit direct, civils (+2000 soit +3,9 %) et plus modestement militaires (+200 soit +1,8 %). Ce sont ainsi plus de 53 000 pensions civiles et près de 11 400 pensions militaires qui sont entrées en paiement en 2016.

Le nombre des pensions de droit dérivé nouvellement entrées en paiement stagne, par rapport à 2015, à 26 500 du fait de la combinaison d'une légère hausse du nombre de pensions militaires (+100 pour atteindre 7 600) et d'une baisse d'autant du nombre de pensions civiles (-100 pour atteindre 18 900).

Fin 2016, plus 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 1 550 000 pensions de droit direct et 310 000 pensions de droit dérivé. Le nombre de pensions civiles augmente de 1 % entre 2015 et 2016. Les pensions militaires concernent, quant à elles, près de 550 000 pensions, en baisse de 0,1 % par rapport au 31 décembre 2015.

Les pensions de l'Éducation nationale et les pensions militaires représentent plus de la moitié de l'ensemble des pensions en paiement (droits direct et dérivé), en 2016 leur

part s'élevait respectivement à 39 %, en augmentation de +1 % par rapport à 2015, et à 23 %, proportion stable par rapport à 2015.

Le montant des pensions payées en 2016 s'est élevé à 42,4 milliards d'euros pour les pensions civiles et 9,6 milliards d'euros pour les pensions militaires.

### Hausse du nombre de nouveaux pensionnés au FSPOEIE en 2016

Le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) est le régime de retraite des ouvriers d'État. Après une diminution de l'effectif des nouveaux pensionnés de droit direct en 2015 (-10,9 %), le FSPOEIE a octroyé, en 2016, 2 287 nouvelles pensions de droit direct, soit une hausse de 7,1 % par rapport à 2015. Au total, 3 704 nouvelles pensions (de droit direct et de droit dérivé) ont été attribuées en 2016, soit une progression de 2,1 % par rapport à 2015.

### Légère hausse du nombre des nouveaux pensionnés à la CNRACL en 2016

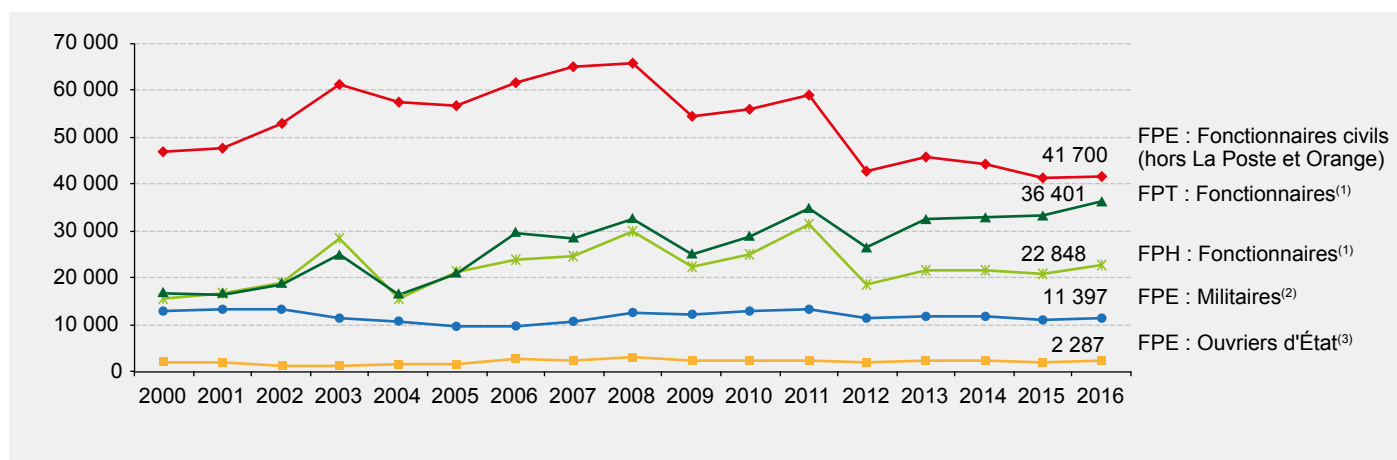
La CNRACL est la caisse de retraite des fonctionnaires hospitaliers et de la plupart des fonctionnaires territoriaux à temps complet ou à temps partiel travaillant plus de 28 h hebdomadaires, c'est-à-dire l'essentiel des fonctionnaires territoriaux.

La CNRACL a octroyé, en 2016, 69 826 nouvelles pensions (de droit direct et de droit dérivé), soit une forte hausse (+8,1 %) comparativement à celle observée en 2015 (+0,6 %).

Le montant des pensions payées en 2016 s'est élevé à 18,7 milliards d'euros.

Concernant la fonction publique territoriale (FPT), 36 401 pensions de droit direct ont été mises en paiement à la CNRACL en 2016 (Figure 1), dont 11,5 % pour invalidité. Plus d'un pensionné sur trois est parti au titre du dispositif carrière longue.

Figure 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



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE. Tous les chiffres présentés sont 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.

1. Voir définitions sur [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/rapports\\_annuels/2017/Definitions.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/rapports_annuels/2017/Definitions.pdf)

Pour l'ensemble des départs à la retraite de la FPT, les femmes sont prédominantes (52,8 %) mais avec une répartition très différente selon le type de départ. En effet, 98,8 % des départs pour motifs familiaux (6,1 % 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 2016, 6 857 pensions territoriales de droit dérivé sont entrées en paiement, dont 19,8 % suite à des décès d'agents en activité.

Concernant la fonction publique hospitalière (FPH), 22 848 pensions de droit direct ont été mises en paiement par la CNRACL en 2016, dont 8,4 % pour invalidité. Le personnel féminin est largement majoritaire dans ce versant de la fonction publique et 77,4 % de l'ensemble des départs le concernent dont quasiment la totalité des départs anticipés pour motifs familiaux (lesquels représentent 9,7 % de l'ensemble des départs).

En 2016, 3 720 pensions de droit dérivé sont entrées en paiement à la CNRACL dans la fonction publique hospitalière, dont 15,4 % suite à des décès d'agents en activité.

### **Hausse du nombre de nouveaux retraités à l'Ircantec en 2016, 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. En 2016, les fonctionnaires territoriaux affiliés à l'Ircantec, toujours en poste dans la fonction publique moins d'un an avant leur date de liquidation, étaient au

nombre de 1 245. Leur régime de base est le régime général de la sécurité sociale. En 2016, l'Ircantec compte 175 529 nouveaux retraités de droit direct dans le régime salarié (hors élus mais y compris 9 % d'agents ne relevant pas de la fonction publique) [voir Figures 2 et 3], en hausse de 5,8 % par rapport à 2015.

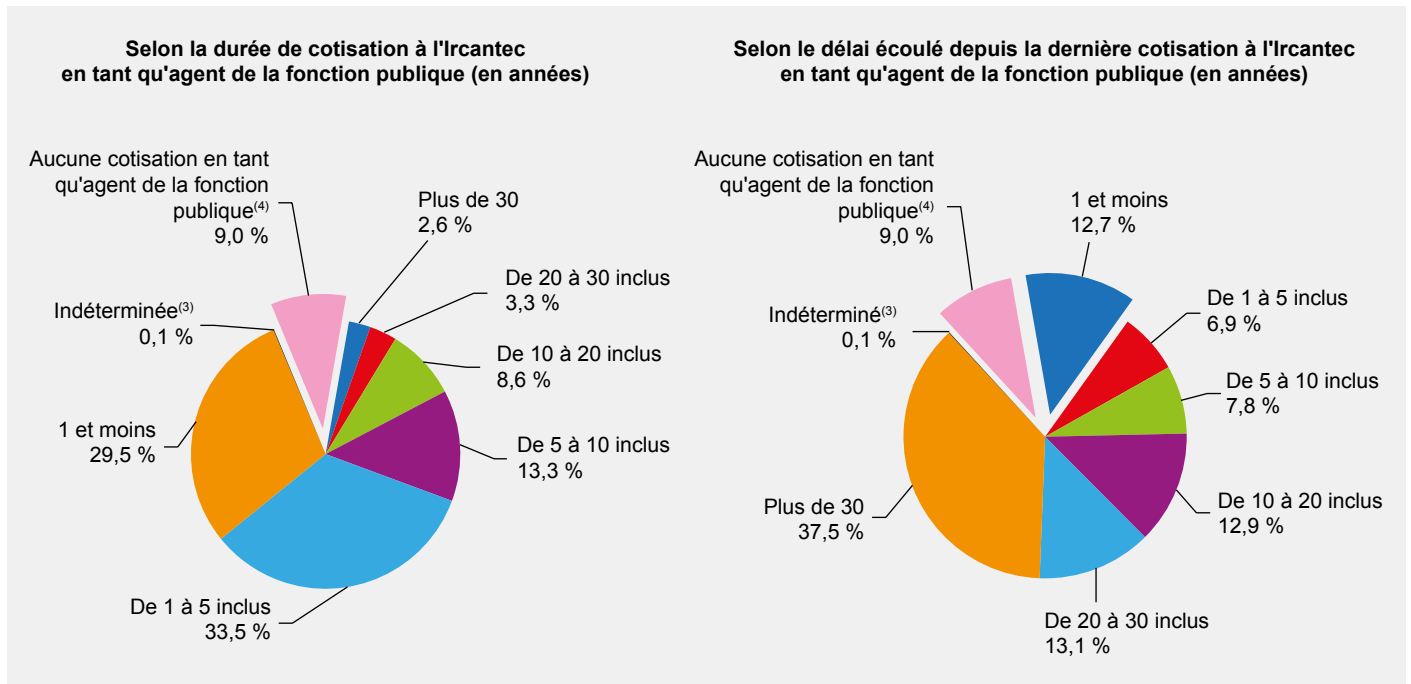
Les durées de cotisation à l'Ircantec sont souvent très courtes : moins de 3 ans dans 45 % des cas, si bien que la durée moyenne de cotisation associée aux pensions attribuées en 2016 est de 5 ans et 9 mois. Il s'agit d'un régime de passage pour la majorité de ses affiliés.

Parmi les nouveaux retraités de l'Ircantec ayant liquidé en 2016 et cotisé au titre d'un emploi dans la fonction publique (91 % du total), 41 % relevaient de la FPE pour leur dernière période de cotisation dans la fonction publique, 41 % de la FPT et 18 % de la FPH.

La part de ceux dont la durée de cotisation est supérieure à 5 ans dans le champ de la fonction publique est de 28 %, dont 8,6 % entre 10 et 20 ans (Figure 2), 3,3 % entre 20 et 30 ans et 2,6 % plus de 30 ans. La durée de cotisation à l'Ircantec a globalement tendance à diminuer ces dernières années, toutes les parts de durée de cotisation ont baissé depuis 2011, à l'exception de celle dont la durée est inférieure à un an (+5,5 points). Ils sont 12,7 % à avoir quitté la fonction publique depuis moins d'un an (Figure 3), tandis que 37,5 % l'ont quittée depuis plus de 30 ans.

En 2016, 30 % 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, 52 % de la FPT et 18 % de la FPH. Les nouveaux retraités

**Figures 2 et 3 : Répartition des retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec<sup>(1)</sup> ayant liquidé en 2016<sup>(2)</sup>**



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 2016, 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.).

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 %) que ceux des deux autres versants (10,2 % pour la FPE et 14 % 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 % de fonctionnaire sans droit à pension<sup>2</sup> et 3 % un statut de médecin (Figure 4).

## L'âge moyen de départ à la retraite et la part des départs à la retraite après 60 ans se stabilisent pour les fonctionnaires

### L'âge moyen de première mise en paiement de la pension se stabilise dans la FPE et la FPT et progresse modérément dans la FPH

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 (voir Annexe). Parmi ces mesures, peuvent être cités le décalage de l'âge légal de départ à la

retraite de 60 à 62 ans (4 mois par an de 2011 à 2017), la fermeture du dispositif de départ anticipé des fonctionnaires parents de trois enfants ainsi que la mise en place d'un système de surcote/décote selon la durée de cotisation.

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<sup>3</sup> de la pension ralentissent leur progression en 2016 : il est toujours de 61,6 ans pour les fonctionnaires civils de la FPE (hors La Poste et Orange), de 48,3 ans pour les militaires (un mois de plus qu'en 2015), de 60,3 ans pour les ouvriers d'État (stable), de 61,8 ans pour les fonctionnaires de la FPT (stable) et de 60,1 ans pour ceux de la FPH (cinq mois de plus) (Figure 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) de la FPE et pour les fonctionnaires de la FPT<sup>4</sup>, 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 et 2015, ils ont augmenté plus sensiblement en progressant de plus de cinq

Figure 4 : Statut et versant de la fonction publique d'appartenance des retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec<sup>(1)</sup> ayant liquidé en 2016<sup>(2)</sup>

	Effectifs de retraités ayant liquidé en 2016	Part sur l'ensemble des liquidants en 2016 (en %)	FPE	FPT	FPH
<b>Retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2016 :</b>	<b>175 529</b>	<b>100,0</b>	<b>65 626</b>	<b>65 235</b>	<b>28 676</b>
- dont pensionnés encore en poste dans la fonction publique moins d'un an avant leur date de liquidation <sup>(3)</sup> :	22 254	12,7	6 663	11 592	3 999
<i>Contractuels</i>	19 202	10,9	6 633	10 274	2 295
<i>Fonctionnaires à temps non-complet<sup>(4)</sup></i>	1 246	0,7	0	1 245	1
<i>Fonctionnaires sans droit à pension<sup>(5)</sup></i>	84	0,0	21	58	5
<i>Médecins (hospitaliers ou hors établissement hospitalier)</i>	1 722	1,0	9	15	1 698
- 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 :	137 283	78,2	58 963	53 643	24 677
<i>Contractuels ou fonctionnaires à temps non complet<sup>(4)</sup></i>	123 051	70,1	52 531	51 609	18 911
<i>Fonctionnaires sans droit à pension<sup>(5)</sup></i>	10 929	6,2	6 252	1 806	2 871
<i>Médecins (hospitaliers ou hors établissement hospitalier)</i>	3 303	1,9	180	228	2 895
- dont pensionnés n'ayant jamais cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique <sup>(6)</sup>	15 877	9,0	-	-	-
- Indéterminés	115	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 2016, 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 compter 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.).

2. C'est-à-dire ayant cotisé trop peu dans un régime de fonctionnaires pour en bénéficier.

3. Il y a en règle générale moins d'un mois d'écart entre la date de radiation des cadres (date de cessation d'activité) et celle de première mise en paiement (date de cessation d'activité ou premier jour du mois suivant selon le cas).

4. 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.

mois en moyenne par an pour les fonctionnaires hospitaliers, de cinq mois pour les militaires, de trois mois par an pour les fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange) et de deux mois pour les ouvriers d'État.

Depuis 2012, l'âge moyen de première mise en paiement s'est donc accru de un an et six mois pour les fonctionnaires hospitaliers, de un an et cinq mois pour les militaires, de neuf mois pour les fonctionnaires civils de l'État et de sept mois pour les fonctionnaires territoriaux et les ouvriers d'État.

### **L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires civils de l'État de catégorie active radiés des cadres pour ancienneté continue d'augmenter**

L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires civils de l'État radiés des cadres pour ancienneté (hors départ pour invalidité ou motif familial<sup>5</sup>) est stable à 61 ans et 4 mois après plusieurs années de progression : 2015 et 2014 (+3 mois), 2013 (+1 mois), 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 6 et 7). Cependant, l'élargissement du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue ralentit l'évolution moyenne de l'âge 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 continuent de progresser (8 600 soit +14,4 %).

Par rapport à 2015, l'âge de départ pour ancienneté est

stable pour les catégories sédentaires et progresse de trois mois pour les catégories actives. L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie sédentaire s'établit à 62 ans et 5 mois avec un âge moyen identique pour les hommes et d'un mois inférieur pour les femmes. L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie active s'établit à 58 ans et 10 mois, 58 ans et 7 mois pour les hommes et 59 ans et 1 mois pour les femmes. Les hommes sont relativement plus présents au sein des catégories actives.

### **L'âge moyen de départ à la retraite des militaires radiés des cadres progresse de deux mois**

L'âge moyen de radiation des cadres des militaires augmente de deux mois en 2016 pour atteindre 45 ans et 6 mois. Ce ralentissement par rapport à 2015 (+3 mois) résulte d'une progression de l'âge de départ des non-officiers (+5 mois, à 44 ans et 3 mois) compensée partiellement par une baisse de celui des officiers (-2 mois, à 52 ans et 9 mois), dont l'effet est amoindri par une baisse de quatre points de la part des officiers dans les départs en 2016.

Les effets des réformes des retraites sur les départs des militaires sont globalement modérés, du fait de leur rythme différent de montée en charge. Concernant les départs de 2016, plus de 42 % des militaires liquidant pour ancienneté ont encore une durée de référence de 150 trimestres ou moins. Cette proportion a d'abord diminué fortement avec l'entrée en vigueur de la réforme de 2003 (89 % en 2004, 81 % en 2005, 68 % en 2007), puis plus lentement (53 % en 2012, 50 % en 2013, 46 % en 2014 et 43 % en 2015). Il faut noter cependant que les militaires ne bénéficient pas du dispositif de la surcote.

**Figure 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 (hors invalidité)**

			2011	2012	2013	2014	2015	2016
Fonction publique de l'État	Fonctionnaires civils hors La Poste et Orange (SRE)	Ensemble	58,8	60,9	61,1	61,3	61,6	61,6
		dont catégories sédentaires	59,8	62,0	62,1	62,4	62,7	62,7
		dont catégories actives	55,8	57,3	57,6	57,9	58,3	58,6
	Militaires (SRE)	46,8	46,9	47,4	47,8	48,2	48,3	
	Ouvriers d'État (FSPOEIE)	58,7	59,7	59,9	60,2	60,2	60,3	
Fonction publique territoriale	Fonctionnaires affiliés à la CNRACL <sup>(1)</sup>	Ensemble	58,9	61,2	61,3	61,6	61,8	61,8
		dont catégories sédentaires	61,5	62,1	62,2	62,9	63,3	63,3
		dont catégories actives	57,7	58,5	59,1	59,3	59,5	59,7
Fonction publique hospitalière	Fonctionnaires affiliés à la CNRACL <sup>(1)</sup>	Ensemble	55,1	58,6	58,9	59,4	59,8	60,1
		dont catégories sédentaires	61,1	61,5	61,7	62,2	62,4	62,5
		dont catégories actives	57,1	57,7	57,8	58,3	58,7	58,8

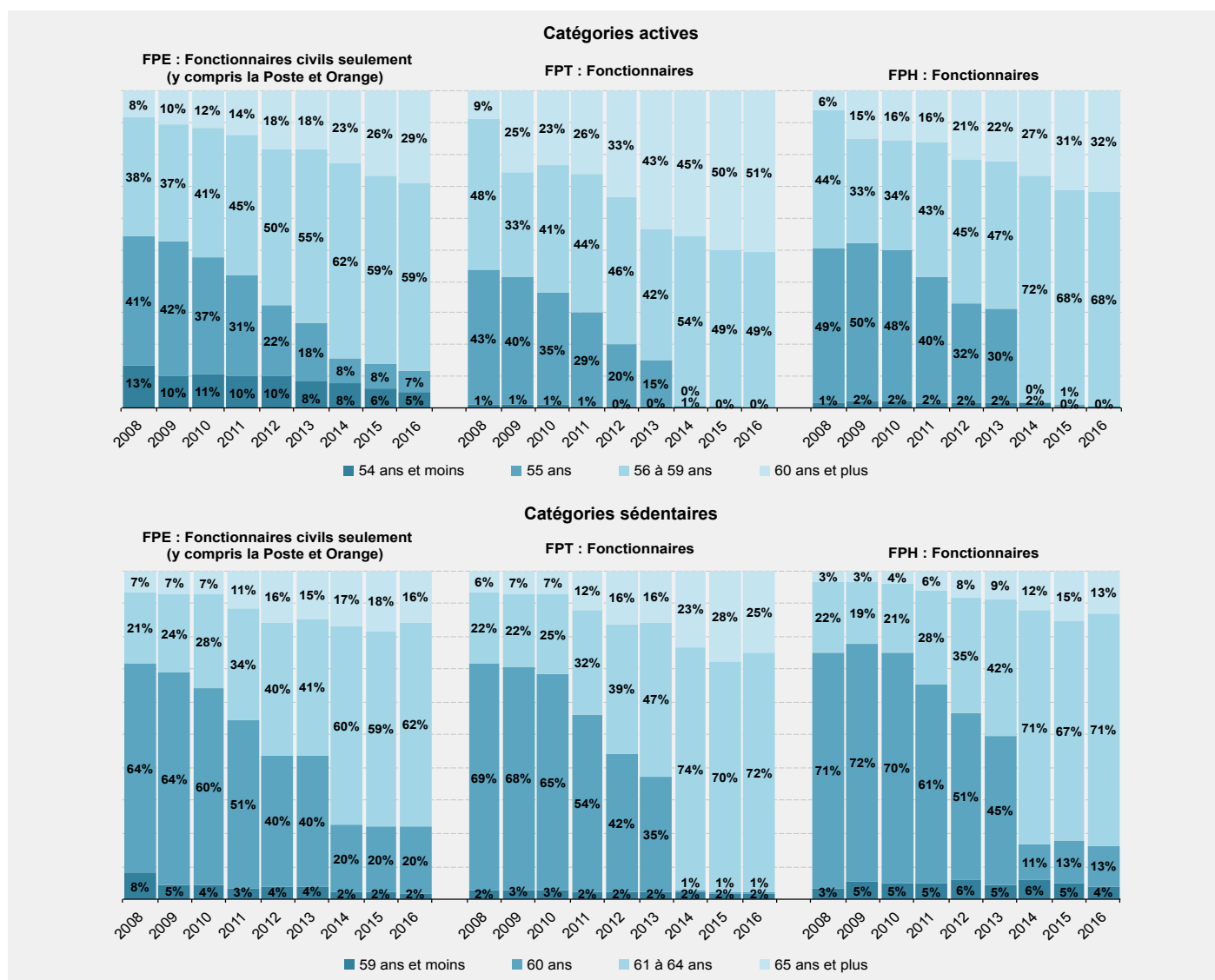
Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 2016, 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.

5. Les départs pour handicap sont classés dans les motifs familiaux au SRE et en ancienneté à la CNRACL.

Figures 6 et 7 : Évolution des âges à la radiation des cadres pour les pensionnés de droit direct (départs pour ancienneté uniquement) issus des trois versants de la fonction publique, dont la pension est entrée en paiement



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 : Pensions de droits directs pour la catégorie sédentaire (départs pour ancienneté), pour les fonctionnaires civils de la FPE (hors pensions anciennement cristallisées, y compris La Poste et Orange) et les fonctionnaires de la FPT et de la FPH affiliés à la CNRACL (dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures).

**L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL radiés des cadres progresse de près de deux 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 à la CNRACL est de 60,5 ans en 2016. En se limitant aux départs pour ancienneté, il s'établit à 61,1 ans (après 61 ans en 2015).

Dans la FPT, l'âge moyen à la radiation des cadres est de 61,1 ans pour l'ensemble des départs. 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 1) et du décalage de l'âge légal de départ à la retraite. Il est de 61,5 ans pour les départs pour motifs familiaux et de 56,4 ans pour les départs pour invalidité. En se limitant aux seuls départs pour ancienneté, les fonctionnaires territoriaux sont partis à 61,7 ans en 2016.

Dans la FPH, l'âge moyen à la radiation des cadres s'établit à 59,5 ans pour l'ensemble des départs de droit direct, en hausse de plus de quatre ans depuis 2011. Il est de 59,2 ans pour les départs pour motifs familiaux, et de 54,6 ans pour les départs pour invalidité. En se limitant aux seuls départs pour ancienneté, les fonctionnaires hospitaliers sont partis à 60,0 ans en 2016.

**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 active<sup>6</sup>**

En 2016, tous motifs confondus, les départs à la retraite avant l'âge de 60 ans concernent davantage les fonctionnaires hospitaliers (42,2 %) que les fonctionnaires civils de l'État, hors fonctionnaires de La Poste et d'Orange (23,3 %), et les fonctionnaires territoriaux (12,8 %) [Figure 8].

6. La catégorie insalubre dans la fonction publique territoriale est ici incluse dans la catégorie active (statistiques de la CNRACL).

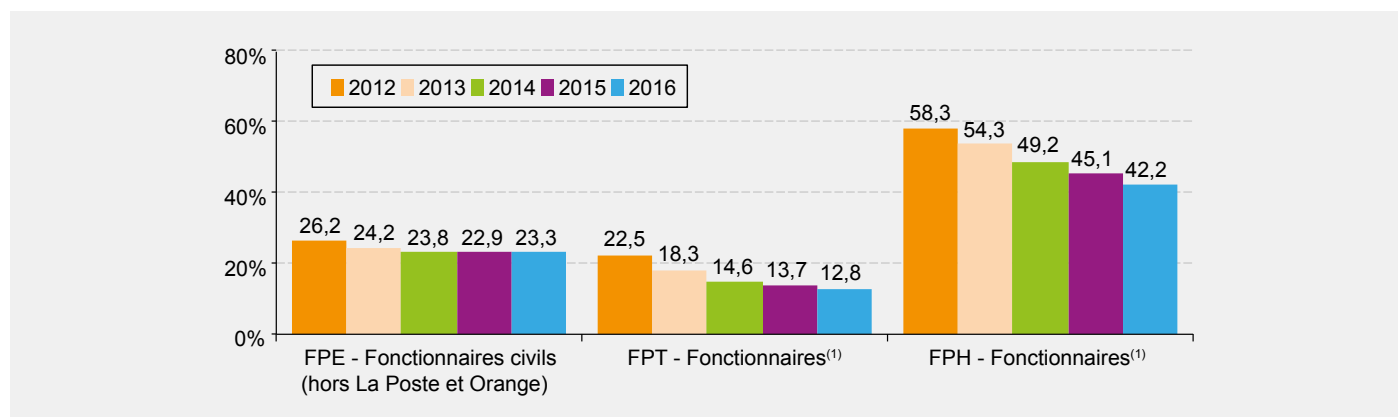
Parmi l'ensemble des pensions de fonctionnaires entrées en paiement au SRE et à la CNRACL en 2016, 25,6 % concernaient des personnels classés en catégorie active : 6,9 % pour les fonctionnaires de la FPT, 25,7 % pour les fonctionnaires civils de la FPE, hors fonctionnaires de La Poste et d'Orange, et 55,1 % pour les fonctionnaires de la FPH. En 2016, pour les départs à la retraite d'agents civils relevant de la catégorie active (pouvant partir à la retraite à partir de 57 ans) affiliés à la CNRACL et au SRE, l'âge moyen à la première mise en paiement de la pension est supérieur à 59 ans.

Les départs à la retraite anticipés sont également dus à d'autres dispositifs que la seule catégorie active. Le premier de ces autres dispositifs concerne les départs pour carrières longues avec 38,0 % des départs dans la FPT, 17,6 % dans la FPH et 14,0 % dans la FPE. Interviennent ensuite les motifs familiaux avec 9,7 % dans la FPH, 7,4 % dans la FPE et 6,1 % dans la FPT et enfin l'invalidité, plus fréquente dans la FPH (11,5 %) que dans la FPT (8,4 %) ou la FPE (5,9 %).

La part des départs au titre de la catégorie active continue de s'accroître dans la FPE (voir Figure 9), et dans la FPT et recule sensiblement dans la FPH. Elle continue de s'accroître dans chacun des versants pour le motif de carrière longue et recule en 2016 dans chacun des versants pour l'invalidité.

Au sein de la CNRACL, les premiers départs au titre du dispositif pour carrières longues s'étaient effectués en 2005, leur part restant toutefois limitée à 1,3 % du flux des nouveaux pensionnés de droit direct parmi les retraités pour ancienneté<sup>7</sup> 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<sup>er</sup> 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

**Figure 8 : Part des fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL dont la pension est entrée en paiement avant l'âge de 60 ans**

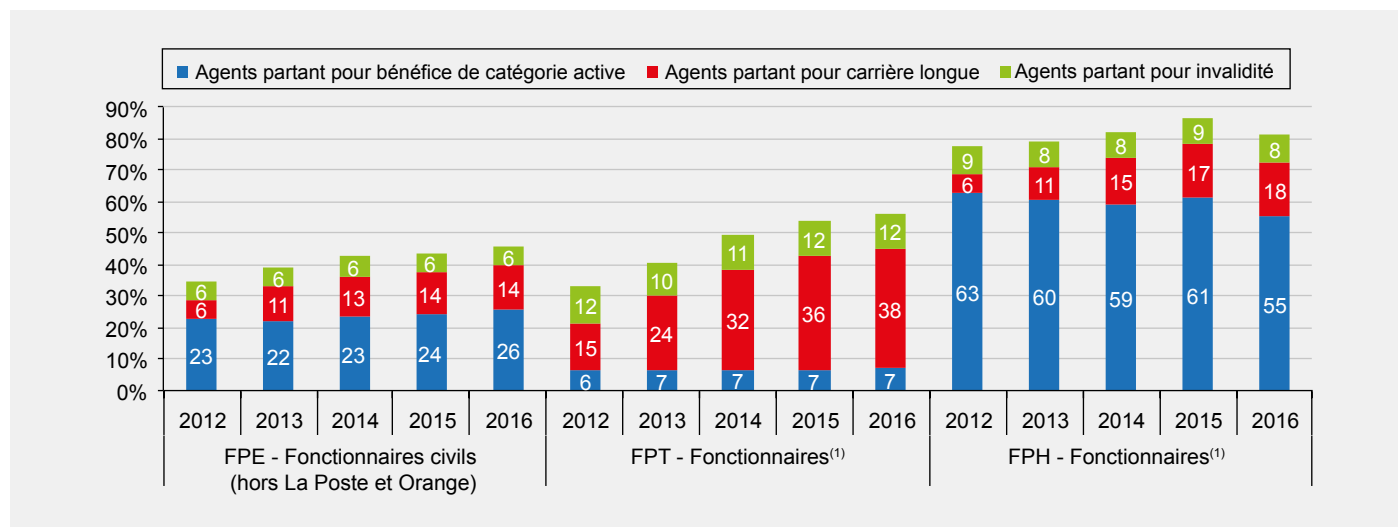


Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État ; CNRACL. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Fonctionnaires dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année.

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

**Figure 9 : Part des différents types de départ des fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL, par versant de la fonction publique**



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.

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

## Encadré 1 : Les différents types de départs anticipés dans la fonction publique

### Les départs anticipés pour motif familiaux

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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2012 (voir Annexe). Ces départs constituent le principal cas de départ anticipé pour motif 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 l'âge de 18 ans. Depuis le 2 juillet 2012, ce dispositif est de nouveau assoupli en permettant aux agents qui ont commencé à travailler avant l'âge de 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<sup>er</sup> avril 2014, certains trimestres (chômage, invalidité, maternité, pénibilité) peuvent être pris en compte dans la durée de cotisation nécessaire pour pouvoir partir à la retraite.

### Les départs pour invalidité

L'invalidité est prise en compte différemment pour les fonctionnaires et pour les salariés relevant du régime général de sécurité sociale.

Dans le régime général, si le salarié se trouve dans l'incapacité de reprendre ses fonctions et selon que l'incapacité de travail est d'origine professionnelle ou non, il perçoit une rente d'accident du travail (dite « rente AT-MP ») ou une pension d'invalidité, prises respectivement en charge par l'assurance AT-MP ou l'Assurance maladie, dès la perte de ressources engendrée par l'incapacité partielle ou totale. Ces prestations sont converties en pension de vieillesse pour inaptitude au travail à l'âge de 60 ans ou 62 ans (selon l'année de naissance de l'assuré).

Dans le régime spécial de retraite des fonctionnaires, si le fonctionnaire se trouve dans l'incapacité de reprendre ses fonctions, il est alors directement radié des cadres par anticipation et admis à la retraite pour invalidité. Il perçoit alors la pension de retraite rémunérant les années de service effectuées. Dans le cas où l'invalidité résulte du service, le fonctionnaire retraité a droit à une rente viagère d'invalidité (RVI) cumulable avec sa pension, le cumul des deux étant plafonné au montant du dernier traitement indiciaire brut.

### La catégorie active dans la fonction publique

Dans la fonction publique de l'État et selon l'article L24-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/dix-sept ans de services dans un emploi de la catégorie active peuvent partir à la retraite dès l'âge de 55/57 ans (au lieu de 60/62 ans) selon leur génération et ceux ayant réalisé au moins douze ans dans un emploi de la catégorie « insalubre » le peuvent dès 50/52 ans. La réforme de 2010 a ainsi relevé 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).

Selon le jaune<sup>8</sup> « Pensions » 2018, dans les ministères, 163 259 agents fonctionnaires civils occupaient un emploi classé dans la catégorie active au 31 décembre 2015, soit 12,3 % de l'ensemble des agents fonctionnaires civils, appartenant principalement au ministère de l'Intérieur (66,8 %) et au ministère de la Justice (16,4 %). Dans la fonction publique territoriale, le classement dans la catégorie active concerne quelques corps, comme par exemple les sapeurs-pompiers professionnels et les policiers municipaux. Dans la fonction publique hospitalière, environ les deux tiers des effectifs (hors médecins) relèvent d'un corps classé dans la catégorie active, soit 473 583 agents au 31 décembre 2015. Il s'agit principalement des personnels paramédicaux en contact avec les malades.

### Le cas particulier des militaires

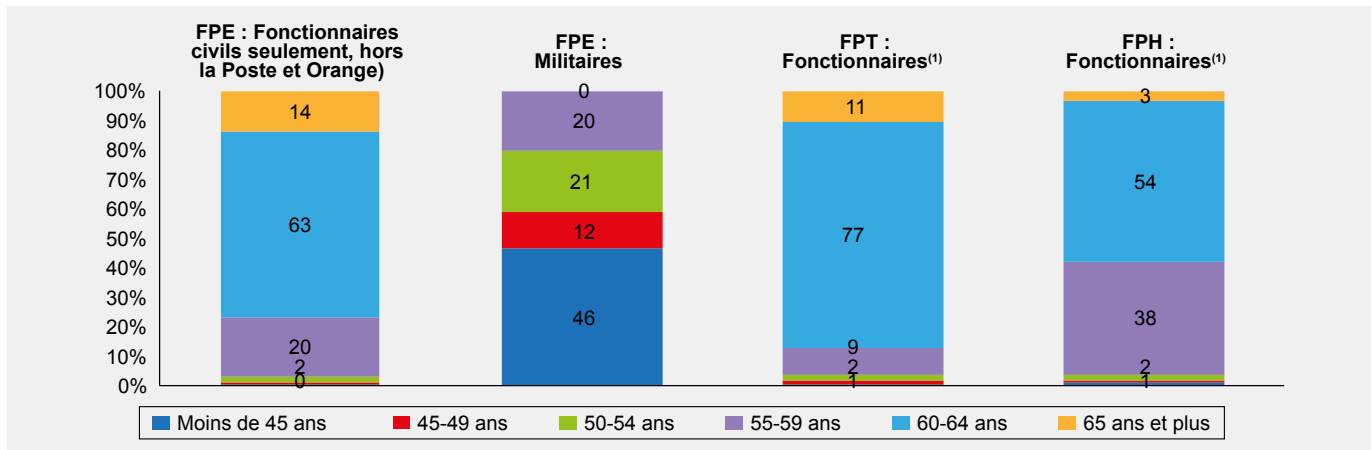
Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, les militaires peuvent partir à la retraite après dix-sept ans de services (militaires du rang et sous-officiers) ou vingt-sept ans de services (officiers de carrière) [Figure E1].

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).

8. Le jaune est un document présenté en annexe au projet de loi de finances.



**Figure E1 : Répartition des pensionnés de droit direct selon leur âge de radiation des cadres au SRE et leur date d'effet de la pension à la CNRACL, dont la pension est entrée en paiement en 2016**



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 : pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année.

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

2012 puis en 2014, le nombre de départs à la retraite pour carrières longues s'est de nouveau accru pour atteindre 11,4 % du flux des nouveaux pensionnés de droit direct en 2012, 18,5 % en 2013, 25 % en 2014, 28,6 % en 2015 et 30,1 % en 2016.

Les départs pour carrières longues représentent, en outre, 21,3 % des départs d'ouvriers d'État (contre 26,3 % en 2015, 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 eux (respectivement 2,4 % et 0,3 %).

Avec la mise en extinction progressive, à compter du 1<sup>er</sup> 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 2016, ils ne représentent que 7,4 % du flux de départs des fonctionnaires civils de la FPE hors fonctionnaires de La Poste et d'Orange (contre 7,6 % en 2015 et 2014, 7,4 % en 2013, 8,5 % en 2012 et 24,2 % en 2011), 6,1 % du flux de départs des fonctionnaires de la FPT (contre 6,0 % en 2015, 6,5 % en 2014, 7,0 % en 2013, 8,7 % en 2012 et 25,7 % en 2011) et 9,7 % du flux de départs des fonctionnaires de la FPH (contre 10,3 % en 2015, 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 « parents de trois enfants et 15 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.

### En 2016, la part des fonctionnaires affiliés au SRE concernés par la décote ou la surcote diminue

**En 2016, la part de fonctionnaires concernés par la décote poursuit sa baisse dans la FPE tandis qu'elle augmente légèrement dans la FPT et qu'elle est stable dans la FPH**

En 2016, le nombre de nouvelles pensions versées par le SRE décotées est de 6 700, comme en 2015 (Encadré 2). Leur part recule régulièrement depuis 2013 atteignant 12,5 % en 2016 contre 15,7 % en 2013 (Figure 10). Contrairement à 2015 et 2014, où elles étaient identiques, la part des hommes subissant une décote est légèrement moins élevée que celle des femmes (12 % contre 13 %) en 2016. C'était même

### Encadré 2 : 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<sup>er</sup> janvier 2006, un dispositif de décote dans les régimes de retraite des fonctionnaires de l'État et des militaires, de la CNRACL et du FSPOEIE qui constitue l'une des mesures incitatives à la prolongation d'activité des agents publics. La décote ne s'applique pas aux pensions de certains agents, tels que ceux admis à la retraite pour invalidité ou au titre du handicap avec un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 %, ou encore aux pensions de réversion lorsque le fonctionnaire décède avant d'avoir pu liquider sa pension.

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, suivant ce qui est le plus avantageux pour le pensionné, entre le nombre de trimestres manquants pour atteindre la durée d'assurance tous régimes requise pour le taux plein et le nombre de trimestres séparant l'âge auquel la pension est liquidée de la limite d'âge.

Ces paramètres font l'objet d'une montée en charge progressive à partir de 2006 jusqu'en 2020, avec d'une part le coefficient de minoration par trimestre manquant passant de 0,13 % à 1,25 % (soit 25 % au maximum) et d'autre part l'âge d'annulation de la décote augmentant de seize trimestres pour atteindre la limite d'âge en 2020.

l'inverse en 2013, avec 17 % pour les hommes et 15 % pour les femmes. En 2016, la perte mensuelle moyenne de pension est de l'ordre de 156 euros pour les retraités concernés. L'estimation de l'économie globale induite par la décote, hors effet des reports de départ, se redresse légèrement à 12,5 millions d'euros en 2016 contre 11,1 millions d'euros en 2015 pour revenir à un niveau légèrement inférieur à 2014 et 2013.

La part des agents nouvellement pensionnés de droit direct de la CNRACL concernés par la décote en 2016 est de 6,1 % pour la FPT (avec un taux moyen de décote de 10,8 %) et de 6,3 % pour la FPH (avec un taux moyen de décote de 9,6 %). Ces proportions étaient de 5,8 % pour la FPT et de 6,3 % pour la FPH en 2015.

En 2016, la perte moyenne occasionnée par la décote s'établit à 104 euros par mois (contre 97 euros en 2015). Cette perte ne concerne pas les nouveaux pensionnés de droit direct (hors invalides) qui sont relevés au minimum garanti.

**En 2016, la part de fonctionnaires concernés par la surcote diminue dans la FPE et la FPT, et augmente dans la FPH**

En 2016, le nombre de nouveaux retraités civils du SRE bénéficiant de la surcote baisse de 1 % (16 000) tandis que le nombre total de nouveaux retraités augmente de 4 %. Ainsi, 30 % des nouveaux retraités civils de l'État bénéficient de la surcote contre 31 % de 2013 à 2015 (Figure 10).

Après avoir augmenté régulièrement de 2004 à 2014, passant de 37 euros par mois à 323 euros, en lien avec l'allongement de la durée concernée par le nouveau taux de surcote, notamment à partir de 2012, le montant mensuel moyen de la surcote a diminué en 2015 et 2016 pour atteindre

290 euros. Ainsi, le coût global induit par la surcote recule. Il est estimé à 55,2 millions d'euros en 2016 après 61,2 millions d'euros en 2015 et 65,5 millions d'euros en 2014.

La proportion des 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) est de 22,5 % (après 23,6 % en 2015). Elle est de 13,2 % dans la FPH (après 12,9 % en 2015). La surcote leur procure un gain moyen mensuel de 172 euros en 2016 (contre 189 euros en 2015). 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).

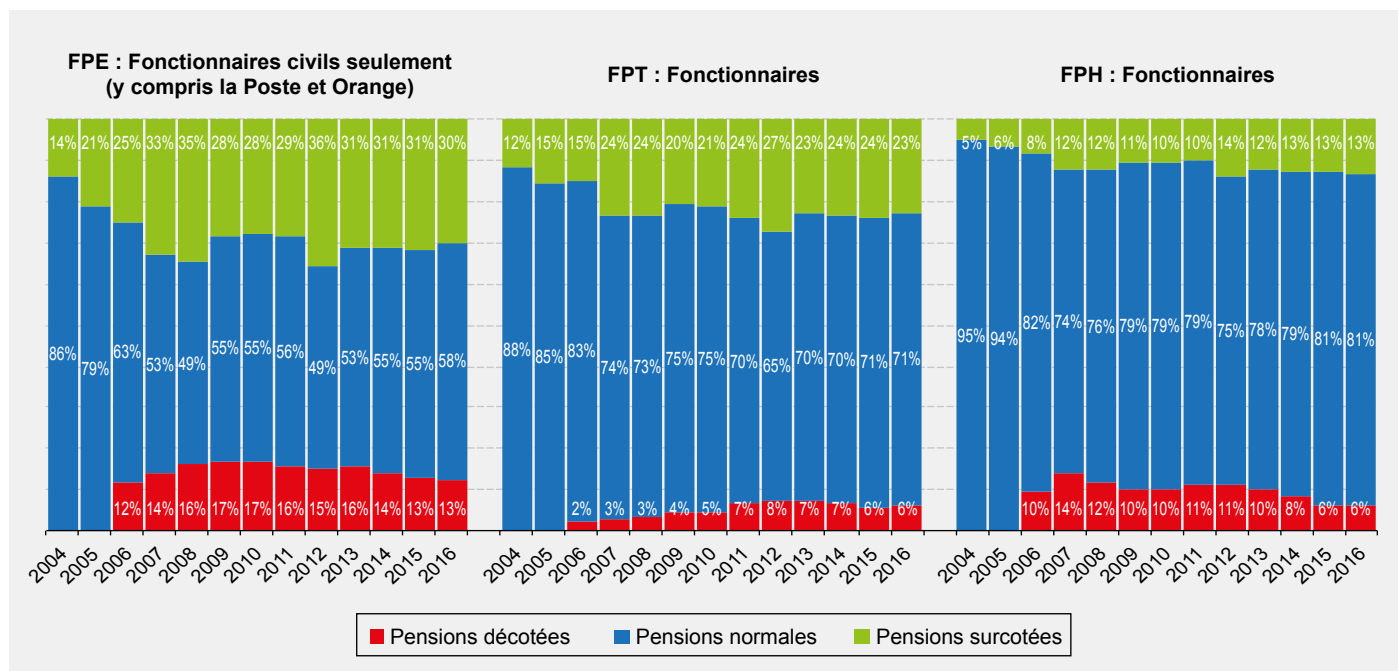
**Le vieillissement des effectifs se poursuit dans les trois versants de la fonction publique**

**L'âge moyen des fonctionnaires en activité dans la fonction publique progresse encore de trois mois et la part des fonctionnaires de 50 ans et plus augmente dans les trois versants de la fonction publique**

Entre les 31 décembre 2014 et 2015, l'âge moyen des agents de la fonction publique a augmenté de 2,8 mois : 2,1 mois pour la FPE, 4,6 mois pour la FPT et 1,8 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 2015 de presque 14 points dans la FPE, de 20 points dans la FPH et de plus de 22 points dans la FPT. En 2015, elle augmente de 0,4 point chez les

Figure 10 : Évolution de la part des pensions de fonctionnaires entrées en paiement, selon qu'elles sont ou non décotées ou surcotées



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

fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange), de 0,8 point pour les fonctionnaires hospitaliers et de 1,6 point pour les fonctionnaires territoriaux.

Plus d'un agent fonctionnaire civil sur trois est âgé de 50 ans ou plus en 2015 dans la fonction publique de l'État (hors La Poste et Orange) : 34,9 % après 34,5 % en 2014, 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 41,9 %, après 40,3 % en 2014, 38,8 % en 2013, 37,5 % en 2012 et 35,9 % en 2011. Elle est toutefois moindre chez les fonctionnaires hospitaliers<sup>9</sup> : 33,0 % en 2015 après 32,1 % en 2014, 31,4 % en 2013, 30,5 % en 2012 et 30,0 % en 2011, principalement en raison d'un âge de départ à la retraite en moyenne plus précoce (Figure 11). 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 départs en retraite passés et à venir. En effet, le statut des agents (fonctionnaires, contractuels, etc.) détermine leur régime de retraite d'appartenance.

Fin 2015, la part des 50 ans et plus parmi les fonctionnaires des trois versants est de 37,2 %. Parmi les contractuels de la

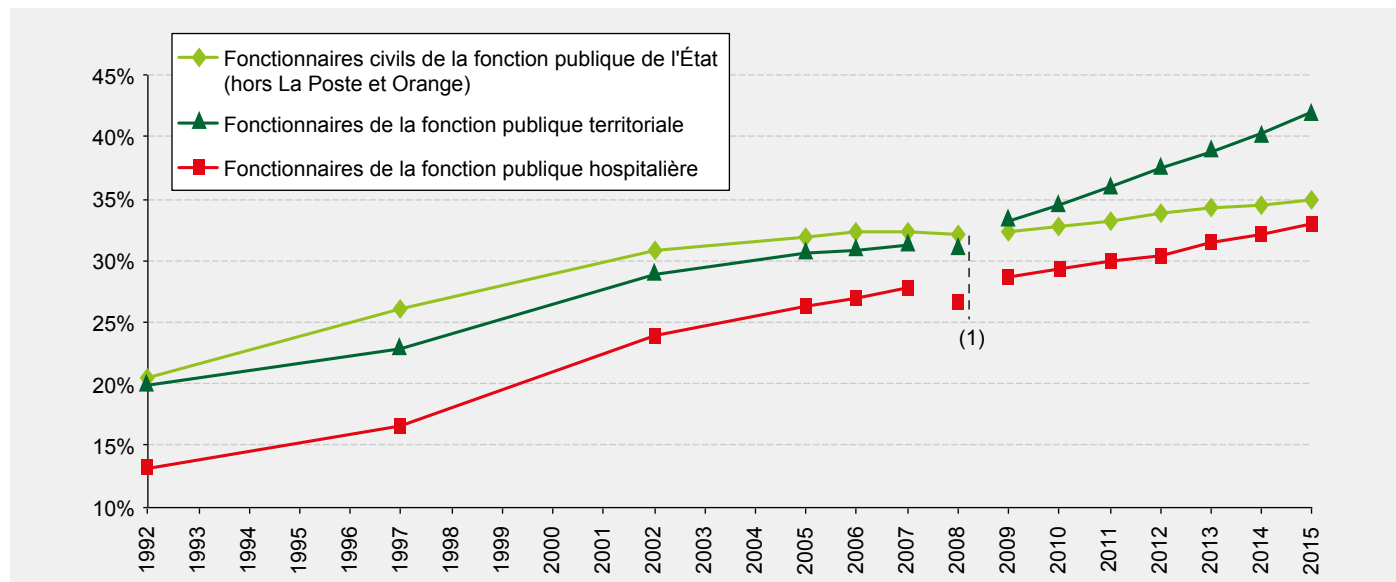
fonction publique, qui cotisent à l'Ircantec (voir paragraphe « Hausse du nombre de nouveaux retraités à l'Ircantec en 2016, pour des durées de cotisation toujours courtes », p. 3), cette proportion est de 20,7 %.

Dans la FPE, la pyramide des âges des fonctionnaires présente en 2015 une forme en cloche avec des effectifs croissants par âge jusqu'à la génération 72 (43 ans en 2015), légèrement décroissante de 55 000 fonctionnaires à 44 ans à environ 35 000 à 62 ans (Figure 12). Préalablement, les recrutements dans la fonction publique de l'État avaient été massifs dans les années 1970, profitant aux générations du baby-boom (générations 47-50) dont l'emploi est en train de se résorber, puis ont été réduits par la suite. Le nombre de fonctionnaires âgés de 60 ans remonte en 2015 (+2,1 % contre -0,6 % en 2014 et -1,7 % en 2013), après une nette progression en 2012 et 2011 (respectivement +15,8 % et +11,5 %).

La part des fonctionnaires civils quittant la FPE à 60 ans parmi ceux encore en poste l'année précédente<sup>10</sup>, majoritairement pour partir à la retraite, demeure relativement stable depuis 2012 : elle est de 12,7 % en 2015, elle était de 14,1 % en 2014, 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 23-27 ans (respectivement 21,3 % et 8,8 % d'agents âgés de 50 ans et plus parmi ces populations, fin 2015) [Figures 13 et 14].

Figure 11 : Évolution de la part des agents âgés de 50 ans et plus chez les fonctionnaires civils dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre de chaque année



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).

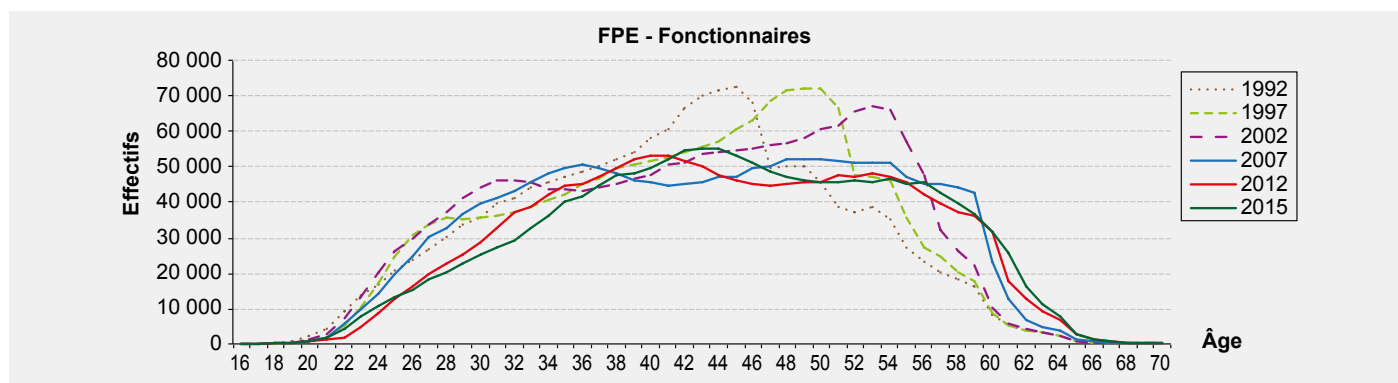
(1) Pour la FPT et la FPH, la fiabilisation du fichier des actifs, opérée en 2008 dans le cadre de la constitution de la liste électorale pour le conseil d'administration de la CNRACL, ne permet pas d'établir d'évolution entre 2007 et 2008.

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.

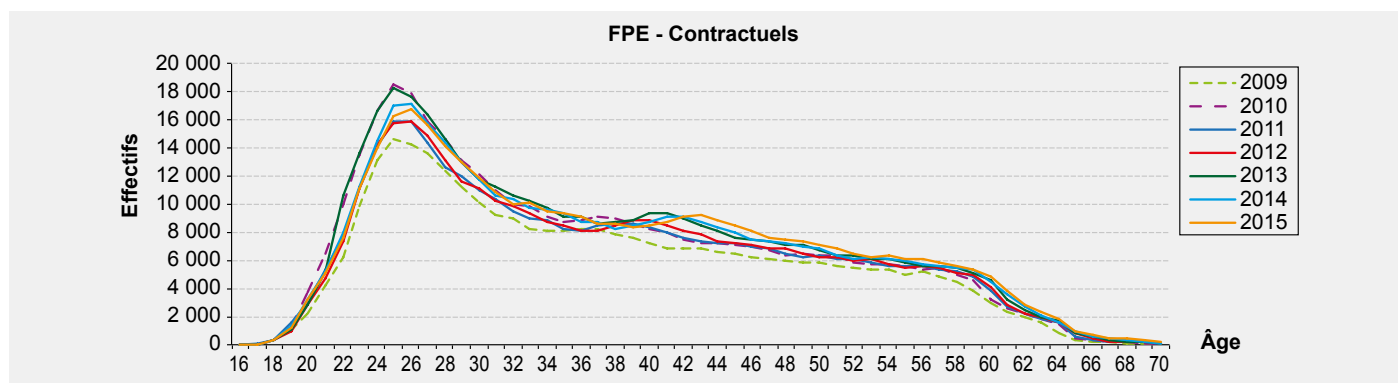
9. Les fonctionnaires à temps non complet, les contractuels et les médecins hospitaliers ne sont pas affiliés à la CNRACL. En revanche, la totalité des élèves stagiaires de la FPH sont pris en compte parmi les affiliés de la CNRACL.

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.

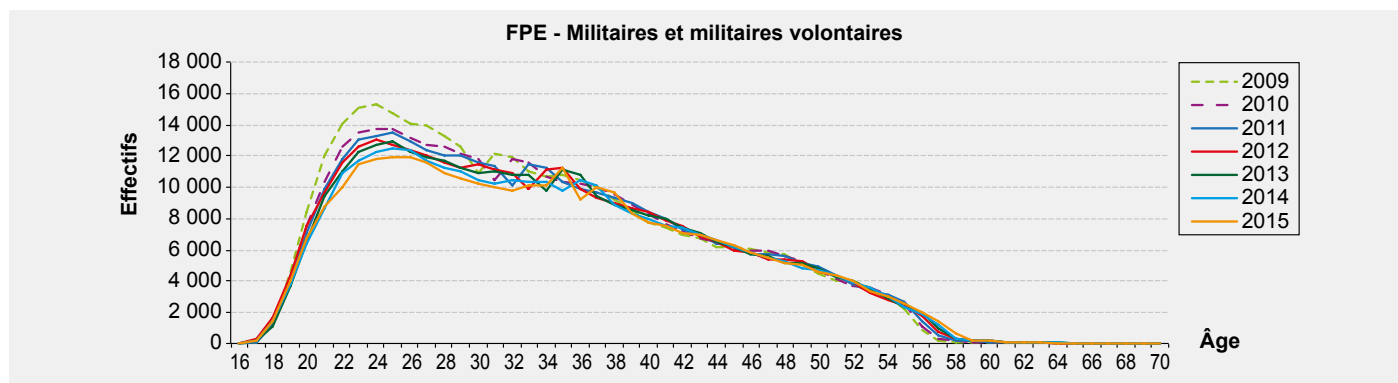
Figures 12, 13, 14 et 15 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique de l'État selon le statut



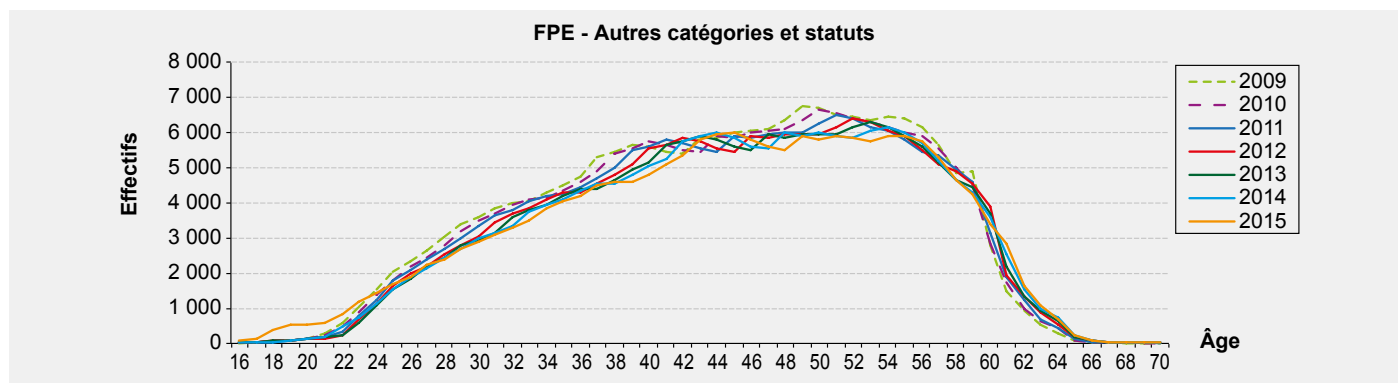
Source : FGE, Siasp, Insee. Traitement DGAFF – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
 Champ : France hors collectivités d'outre-mer, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents fonctionnaires civils des ministères au 31 décembre de l'année de 1992 à 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).



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF – 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 contractuels des ministères et EPA au 31 décembre de l'année.



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF – 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 DGAFF – 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.

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 37,0 % d'agents âgés de 50 ans et plus fin 2015) [Figure 16].

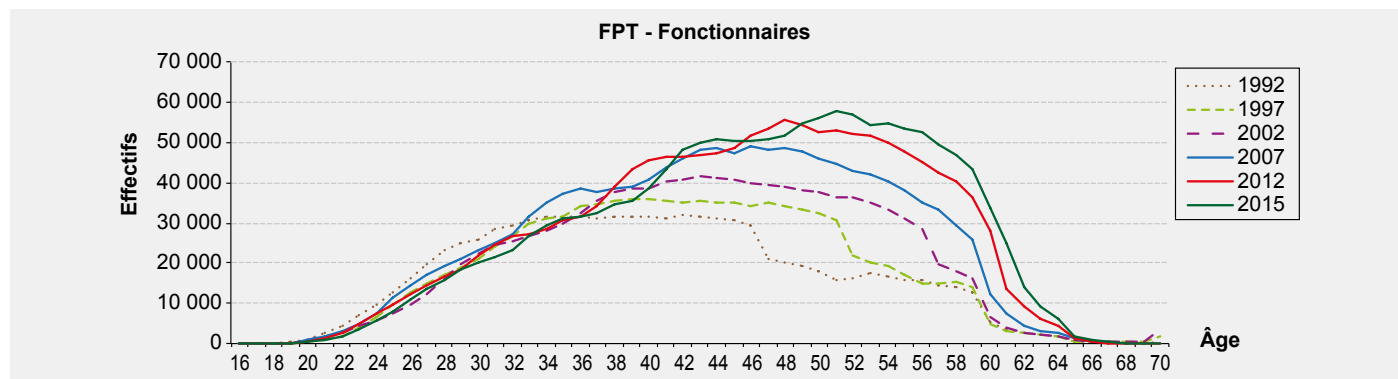
Dans la FPT, la pyramide des âges des fonctionnaires (41,9 % des agents âgés de 50 ans et plus fin 2015) laisse aussi augurer des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années (Figure 16). Ce phénomène a été amplifié par les transferts d'agents<sup>11</sup> issus des services de l'État. Le

nombre de fonctionnaires âgés de 60 ans et plus dans la FPT est en très forte progression depuis 1992 : il a augmenté de 12,6 % en 2015 et a quasiment doublé depuis l'année 2010 et quadruplé depuis 2002.

La pyramide des âges des agents contractuels présente pour sa part une forme plus régulière, avec un léger pic autour de 25 ans (Figure 17). Seulement 23,8 % des agents contractuels de la FPT sont âgés de 50 ans et plus fin 2015.

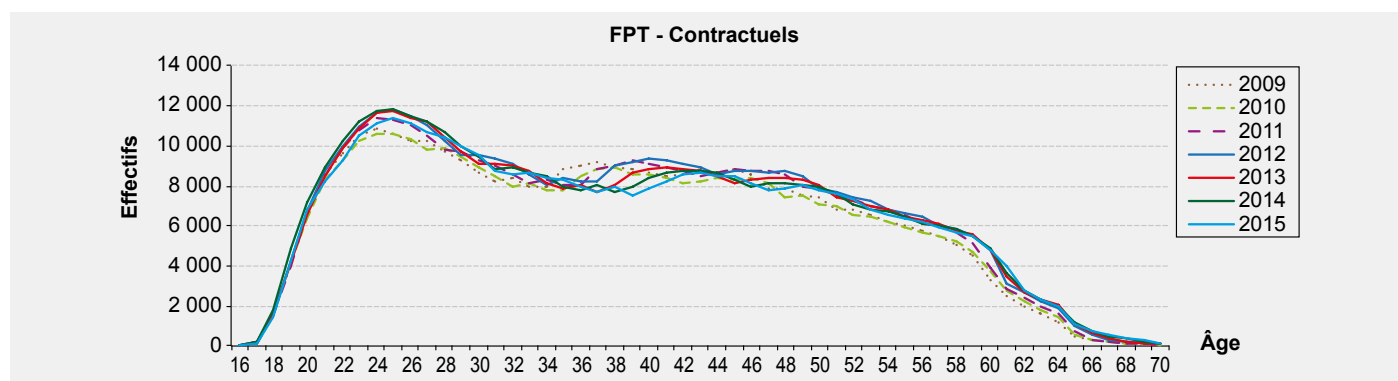
Le constat est le même pour la pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts (comportant notamment les assistants maternels et familiaux), les effectifs

Figures 16, 17 et 18 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique territoriale selon le statut



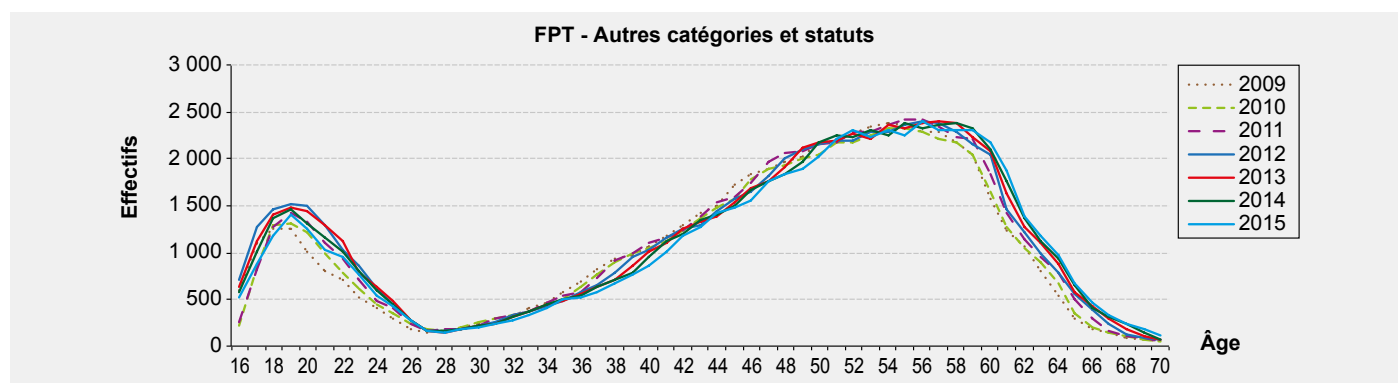
Sources : Données CNRACL ; Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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.



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.

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<sup>er</sup> 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.

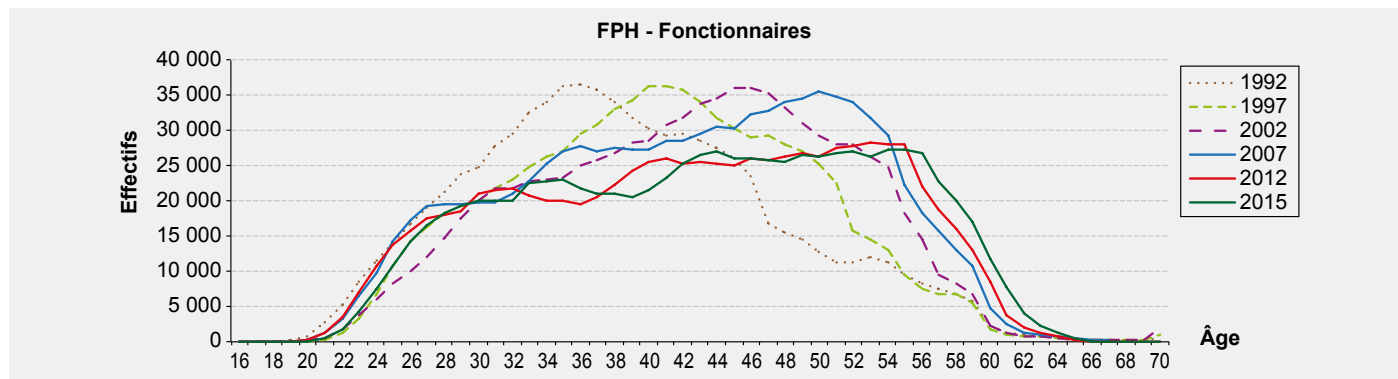
les plus importants se regroupant dans la tranche 50-60 ans (40,9 % fin 2015) [Figure 18]. Le nombre d'agents de plus de 60 ans continue par ailleurs d'augmenter en 2015, avec une évolution de +5,6 %, après 7,8 % en 2014, +10,0 % en 2013, +7,7 % en 2012 et +14,9 % en 2011. Par ailleurs, après avoir connu 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, +1,1 % en 2014 et +3,1 % en 2015).

La part des fonctionnaires quittant la FPT à l'âge de 60 ans parmi ceux toujours en poste l'année précédente<sup>12</sup>, majoritairement en raison des départs en retraite, est

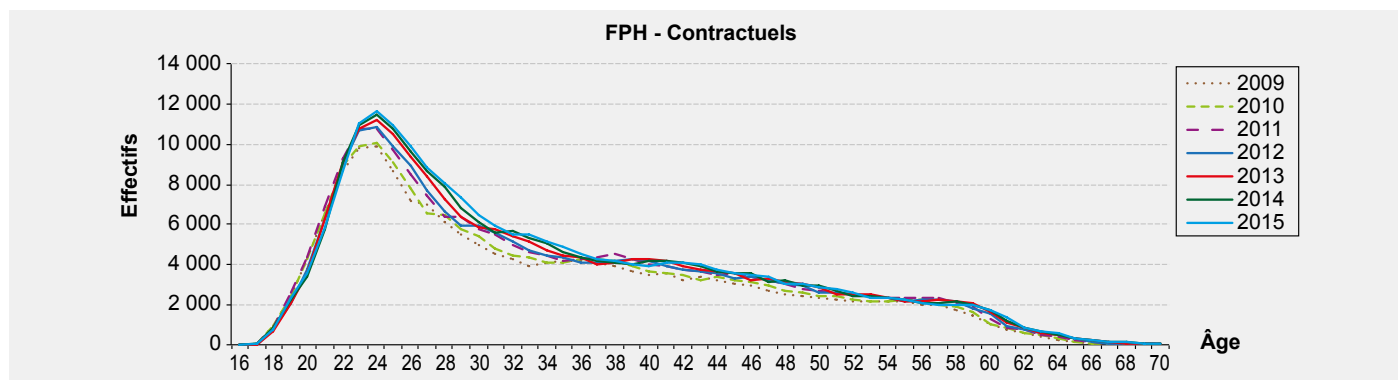
de 17,3 % en 2015. Cette part est relativement stable par rapport à 2013 et 2014 (18,6 % et 18,0 %), en légère augmentation par rapport à 2012 (15,0 %), mais en nette diminution par rapport à 2011 et 2010 (respectivement 29,8 % et 40,4 %). Cette forte contraction s'explique aussi par la réforme des retraites.

Dans la FPH, la succession des pyramides des âges des agents fonctionnaires se rapproche de celle de la FPE, avec, au niveau des âges les plus élevés, une bosse en cours de résorption liée aux embauches du baby-boom (plus tardive que dans la FPE mais avec plus de départs anticipés liés au poids des catégories actives) [Figure 19]. En 2015, cette

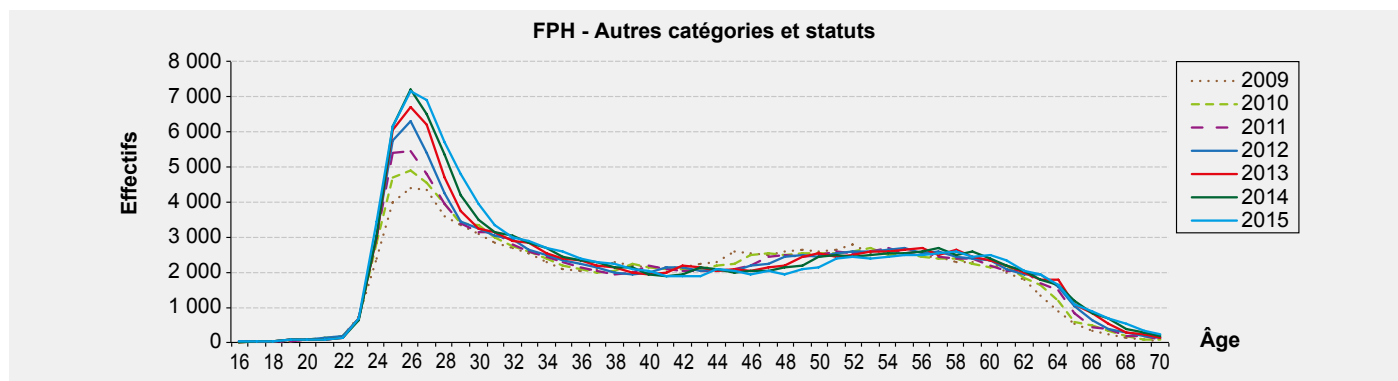
Figures 19, 20 et 21 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique hospitalière selon le statut



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 les médecins et les apprentis.

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.

pyramide des âges des agents fonctionnaires présente une forme relativement aplatie, qui laisse augurer une progressive stabilisation du nombre des départs à la retraite dans les années à venir. Par ailleurs, le vieillissement des effectifs se poursuit (33,0 % des fonctionnaires sont âgés de 50 ans et plus fin 2015, contre 32,1 % en 2014).

La pyramide des âges des agents contractuels affiche une population nettement plus jeune, avec un pic autour de 24 ans (seulement 14,3 % des agents sont âgés de 50 ans et plus au 31 décembre 2015) [Figure 20]. 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 (31,8 % fin 2015) [Figure 21].

La part des fonctionnaires quittant la FPH à l'âge de 60 ans parmi les fonctionnaires âgés de 59 ans l'année précédente<sup>13</sup>, majoritairement en raison des départs en retraite, est de 26,2 % en 2015. Cette part est globalement stable depuis 2012 (26,6 % en 2014, 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.

### 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 22). Cette situation qui continue de s'accroître en 2016, 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.

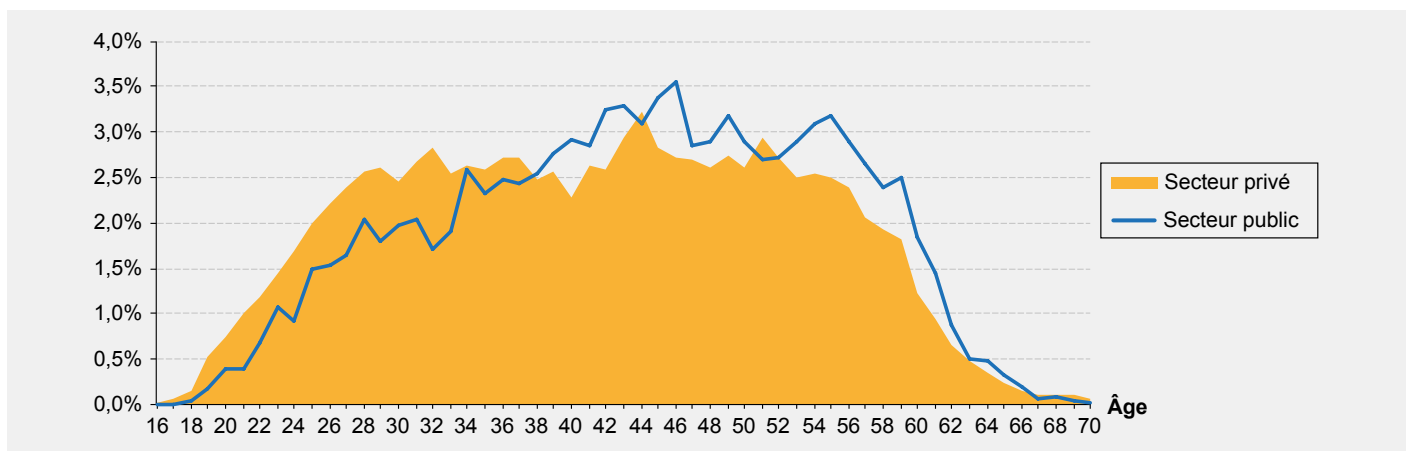
### Effectifs et pyramides des âges des agents en catégorie active dans les trois versants de la fonction publique

Dans les ministères, on estime à 163 300 le nombre d'agents fonctionnaires civils occupant un emploi classé dans la catégorie active au 31 décembre 2015, soit 12 % de l'ensemble des agents fonctionnaires civils des ministères (Figure 23). Parmi ces agents, la part des 50 ans et plus est de 20 %. 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 où elle atteint 36 %.

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. Au total, 473 600 agents fonctionnaires étaient susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active au 31 décembre 2015, soit 57 % de l'ensemble des agents fonctionnaires de la FPH, en recul de 3 points par rapport à 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 35,4 % et 29,9 %) [Figure 24]. 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.

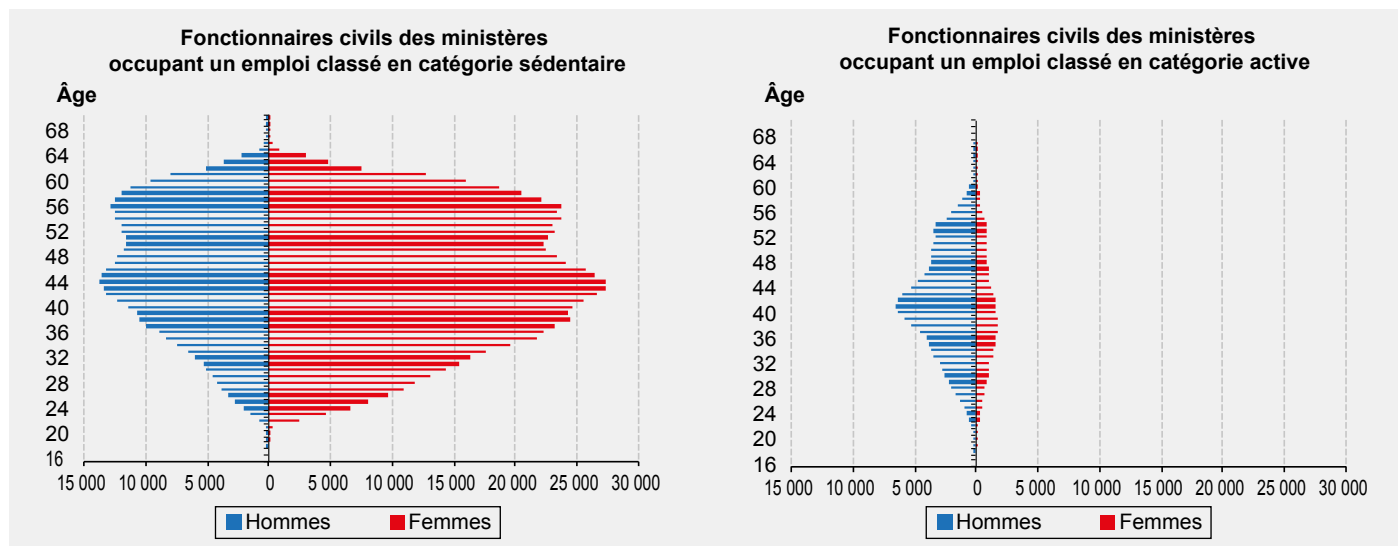
Figure 22 : Répartition par âge des effectifs des secteurs public et privé au 4<sup>ème</sup> trimestre 2016



Source : Enquête Emploi, Insee, 4<sup>ème</sup> trimestre 2016. 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.

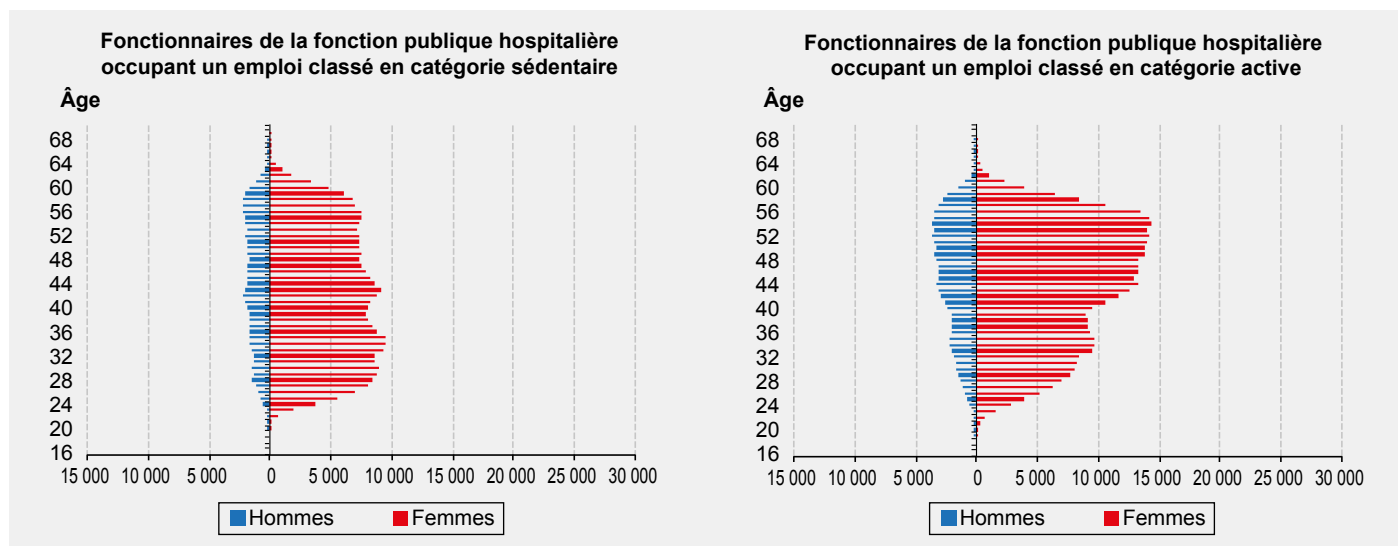
13. C'est-à-dire la différence entre les effectifs de fonctionnaires de la FPH âgés de 59 ans l'année N-1 et ceux de fonctionnaires de la FPH âgés de 60 ans l'année N, rapportée aux effectifs de fonctionnaires de la FPH âgés de 59 ans de l'année N-1.

Figure 23 : Pyramide des âges des fonctionnaires civils des ministères avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2015



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 2015.

Figure 24 : Pyramide des âges des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2015



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 2015.



## Annexe :

# Les principaux points des réformes des retraites de 2003 à 2017

## 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 du Rapport annuel sur l'État de la fonction publique), avec une entrée en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004. Sont ensuite intervenus les rendez-vous sur les retraites de 2008 qui ont étendu les modifications paramétriques.

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 160 trimestres en 2008 puis 164 en 2012) ;
- l'instauration progressive d'une décote, lorsque la durée d'assurance tous régimes est inférieure à une durée de référence, 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 qui dépendent désormais de l'année d'ouverture des droits, à savoir l'année durant laquelle l'agent remplit les conditions d'âge et, le cas échéant, de durée de services nécessaires à son admission à la retraite ;
- une modification du calcul de minimum garanti ;
- la date de revalorisation annuelle des pensions unique (avril) à partir de 2009 ;
- l'élargissement du cumul emploi-retraite intégral lorsque 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 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 éléments de rémunération non soumis à cotisation pour pension (retenus dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut). Un droit à l'information sur leur retraite a été instauré pour l'ensemble des retraités, avec la mise en place d'une information régulière des actifs concernant leur future retraite, via le relevé de situation individuelle (RSI), qui répertorie l'ensemble des périodes de cotisation, et l'estimation individuelle globale (EIG), qui reprend l'estimation du montant total de la retraite en fonction de l'âge de cessation d'activité.

## 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. Concernant les paramètres, 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 des retraites de 2010

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 salariale pour pension des fonctionnaires sur le taux global applicable, sous un plafond de la sécurité sociale, pour les salariés non cadres relevant du régime général d'assurance vieillesse et de l'ARRCO ;
- l'élargissement du champ du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue (âge d'accès au dispositif fixé à 58 ou 59 ans pour les assurés ayant commencé leur carrière à 14 ou 15 ans ou à 60 ans pour ceux ayant débuté leur activité à 16 ans) ;
- 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<sup>er</sup> janvier 2012 ;
- l'exclusion des bonifications et des majorations de durée d'assurance, à l'exception de celles accordées au titre des enfants et du handicap, et du calcul de la surcote ;
- 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<sup>er</sup> 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'écêtement 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 n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 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 cible de la réforme de 2010 restent inchangés : à terme, l'âge légal d'ouverture des droits reste fixé à 62 ans, et l'âge d'ouverture des droits à taux plein à 67 ans. Seul le calendrier est accéléré. Les mesures de relèvement des âges sont transposées à l'ensemble des agents publics, elles concernent également les fonctionnaires appartenant à la catégorie active. Cette réforme vise ainsi un retour à l'équilibre des comptes dès 2017.

### Le départ à la retraite anticipé pour carrière longue

Le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse est venu élargir l'accès au dispositif de 2010. Il permet aux agents qui ont commencé à travailler avant 20 ans et ayant les années de cotisation requises pour liquider une retraite à taux plein (41 ans pour les personnes qui atteignent 60 ans en 2012) de partir à la retraite à 60 ans. Les modifications portent essentiellement sur trois points :

- l'ouverture du dispositif aux assurés qui ont commencé à travailler avant 20 ans (et non plus seulement aux assurés qui ont commencé à travailler avant 18 ans) ;
- la suppression de la condition d'acquisition d'une durée d'assurance supérieure de 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 anticipé 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 (43 annuités) pour la génération née en 1973.
- pour les retraités :
  - la loi reporte la revalorisation des pensions de retraite au 1<sup>er</sup> octobre de chaque année. La revalorisation au 1<sup>er</sup> 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 afin de mieux prendre en compte l'impact des périodes de maternité, de chômage, de pénibilité et d'invalidité, la loi comprend une série de mesures visant à corriger les périodes d'interruption de carrière qui affectent les droits à la retraite (congé maternité, formation, chômage, travail à temps partiel...) : aide au rachat des trimestres d'étude pour les jeunes actifs, meilleure prise en compte de la formation professionnelle, élargissement du champ des fonctionnaires handicapés pouvant bénéficier d'un départ anticipé à la retraite...

Enfin pour chaque salarié exposé, un compte personnel de prévention de la pénibilité a été créé, depuis 2015.

## Bibliographie

- Bonniou-Milot P., Gallin C., Gautier L., « Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique », Vue 2.2 et fiches thématiques 5 « Retraite », Rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2016, p.133 à 175 et 457 à 519, DGAFP, 2016.
- *Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique*, annexe au projet de loi de finances pour 2018, Direction du budget, 2017.
- « Les chiffres-clés des retraites de l'État », « Le recueil statistique » et « L'abrégé statistique », Service des retraites de l'État, édition 2016.
- « Le recueil statistique de la CNRACL », CNRACL, édition 2016.
- « Le recueil statistique de l'Ircantec », Ircantec, édition 2016.
- « Rapport annuel FSPOEIE 2016 », FSPOEIE, 2017.

Directeur de la publication : **Thierry Le Goff**  
Rédacteur en chef : **Adrien Friez**  
Responsable d'édition : **Nadine Gautier**

ISSN : 2267-6483  
Point Stat n° 26  
Département des études, des statistiques et des systèmes  
d'information  
139, rue de Bercy -75572 Paris Cedex 12

### RAPPORT ANNUEL

La collection Rapport Annuel rassemble les rapports publiés par la DGAFP. Le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistiques « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique. Cette collection propose également le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, dont la première édition est parue en 2014. En sont issues des brochures telles que « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

### POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

### CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Destinée à tous les cadres de la fonction publique – encadrement supérieur, cadres intermédiaires et de proximité – cette nouvelle collection propose des outils de management et de gestion des ressources humaines. L'objectif : fournir à ces managers des outils pour agir.

### LES ESSENTIELS

Cette collection – destinée à un large public – rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

### OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime), le Dictionnaire des compétences, des guides ponctuels, le kit « Démarches, outils et acteurs de la mobilité » à titre d'exemples, en font ainsi partie.

### STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.