

Les départs à la retraite dans la fonction publique

Yohann VASLIN¹
Clémence DARRIGADE et Ségolène de BAILLIENCOURT²
Aurélié BROSSIER et Christophe ALBERT³

Chiffres clés

Admission à la retraite en 2021 :

– 46 300 fonctionnaires hors La Poste et Orange, et 12 400 militaires dans la FPE ;
– 46 300 fonctionnaires dans la FPT ;
– 22 400 fonctionnaires dans la FPH.

Âge moyen de départ à la retraite en 2021 :

– fonctionnaires dans la FPE (hors La Poste et Orange) : **62,1 ans** et militaires : **46,0 ans** ;
– fonctionnaires dans la FPT : **62,0 ans** ;
– fonctionnaires dans la FPH : **60,6 ans**.

En 2021, le nombre de départs à la retraite d'agents affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), au Service des retraites de l'État (SRE) et au Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) augmente (+ 3,5 %), après deux années de baisse. L'augmentation est due à une hausse des départs des militaires, des fonctionnaires territoriaux et de l'État. Elle n'est pas compensée par la baisse des départs des fonctionnaires hospitaliers et des ouvriers d'État. Ce sont 46 300 nouvelles pensions de droit direct qui ont ainsi été attribuées aux fonctionnaires de la fonction publique de l'État (FPE), hors fonctionnaires de La Poste et d'Orange (+ 8,6 %, après + 0,4 % en 2020), et 12 400 aux militaires (+ 4,7 %, contre – 8,6 % en 2020). À la CNRACL, 22 400 nouvelles pensions de droit direct (– 3,0 %, après – 6,5 % en 2020) sont enregistrées pour les fonctionnaires hospitaliers et 46 300 (+ 5,9 %, après + 0,2 % en 2020) pour les territoriaux. Pour la troisième année consécutive, le nombre de départs de fonctionnaires territoriaux est égal ou supérieur à celui des fonctionnaires de l'État, qui était précédemment le flux de départs le plus important.

L'âge moyen de départ à la retraite – au sens de la première mise en paiement – augmente en 2021. L'augmentation pour les fonctionnaires de la FPE, hors ceux de La Poste et d'Orange, est de un mois (62 ans et 2 mois), et de trois mois dans la fonction publique territoriale (FPT) [62 ans] et la fonction publique hospitalière (FPH) [60 ans et 7 mois].

La part des fonctionnaires liquidant leur retraite avant 60 ans continue de se réduire en 2021. En six ans, elle baisse de 6 points dans la FPE (17 %), de 5 points dans la FPT (9 %) et de 15 points dans la FPH (30 %). Globalement, dans l'ensemble des versants de la fonction publique, plus des deux tiers des départs anticipés concernent les agents de catégorie active ou les départs pour carrière longue.

Le vieillissement des effectifs en activité dans les trois versants de la fonction publique se poursuit. En particulier, la part des 50 ans et plus représente, fin 2020, 38,4 % des effectifs de fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange), 47,3 % des fonctionnaires territoriaux et 36,0 % des fonctionnaires hospitaliers.

1 DGAFP
2 CNRACL, FSPOEIE
3 Ircantec

Une hausse, après trois années consécutives de baisse, du nombre de pensions de droit direct dans la FPE

Les entrées en paiement de nouvelles pensions se décomposent en deux catégories : les pensions de droit direct pour les agents ayant cotisé et les pensions de droit dérivé pour les ayants droit (veuves, veufs, ex-conjoints ou orphelins).

En 2021, 57 100 pensions de droit direct et 21 100 de droit dérivé sont entrées en paiement au SRE au titre de fonctionnaires civils, dont respectivement 10 800 et 3 400 de La Poste et d'Orange. Le nombre des départs de droit direct augmente (+ 4,1 %), malgré la baisse marquée des départs de fonctionnaires de La Poste et d'Orange (- 11,8 %) ; la hausse est plus forte sans ces fonctionnaires (+ 8,6 %). Le nombre des pensions de droit dérivé évolue peu (+ 0,1 %), entre une hausse pour celles de La Poste et d'Orange (+ 2,0 %) et une légère baisse pour les autres (- 0,7 %).

Le nombre des pensions militaires entrées en paiement augmente également pour atteindre 20 000 (+ 1,7 %, après - 4,1 % en 2020). La hausse est imputable aux pensions de droit direct (12 400, soit + 4,7 %), avec une baisse moins prononcée des pensions de droit dérivé (7 600, soit - 2,7 %).

Au total, 98 200 nouvelles pensions de fonctionnaires civils ou militaires (y compris fonctionnaires de La Poste et d'Orange), de droit direct ou de droit dérivé, sont entrées en paiement en 2021, soit une hausse de 2,7 %, après une baisse de 0,7 % en 2020.

Fin 2021, 2,5 millions de pensions civiles et militaires de retraite (+ 1,7 %) sont versées par le SRE, dont 78 % sont des pensions civiles, composées pour 81 % des pensions de droit direct (1,6 million) et pour 19 % des pensions de droit dérivé (323 100). Le nombre des pensions civiles augmente de 2,3 % entre 2020 et 2021. Les pensions militaires sont en légère baisse (- 0,2 %) par rapport à l'année précédente, pour atteindre 546 600 pensions, dont 72 % de droit direct (395 500 pensions de droit direct et 151 000 pensions de droit dérivé).

Le montant des pensions payées en 2021 s'est élevé à 45,9 milliards d'euros pour les pensions civiles et à 9,8 milliards d'euros pour les pensions militaires.

Baisse du nombre de nouveaux pensionnés au FSPOEIE et à la CNRACL, en 2021

Le FSPOEIE est le régime de retraite des ouvriers d'État. Au total, 3 400 nouvelles pensions (de droit direct et de droit dérivé) ont été attribuées en 2021, soit une baisse de 1,3 % par rapport à 2020. Parmi celles-ci, 1 900 nouvelles pensions sont de droit direct (- 4,9 %), nombre qui poursuit sa baisse tendancielle entamée en 2008 (Figure 1).

La CNRACL est la caisse de retraite des fonctionnaires hospitaliers et de la plupart des fonctionnaires territoriaux.

La CNRACL a octroyé, en 2021, 80 400 nouvelles pensions (de droit direct et de droit dérivé), chiffre en hausse (+ 2,6 %) après deux années consécutives de baisse, et proche du nombre le plus élevé depuis le début des années 2000 (80 500 en 2018).

Le montant des pensions payées en 2021 s'est élevé à 22,9 milliards d'euros.

Concernant la FPT, parmi les fonctionnaires territoriaux, ceux travaillant à temps non complet avec une quotité de travail inférieure à 80 % d'un temps complet (soit moins de 28 heures par semaine) sont affiliés au régime général, avec l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec) comme régime complémentaire. Les fonctionnaires territoriaux à temps non complet affiliés à l'Ircantec, dont la pension est entrée en paiement en 2021 et qui sont toujours en poste dans la fonction publique moins de un an avant leur date de liquidation représentent 3 % des entrées en pension des fonctionnaires territoriaux. Par la suite, seules les pensions de fonctionnaires territoriaux versées par la CNRACL sont commentées.

Les départs à la retraite dans la fonction publique

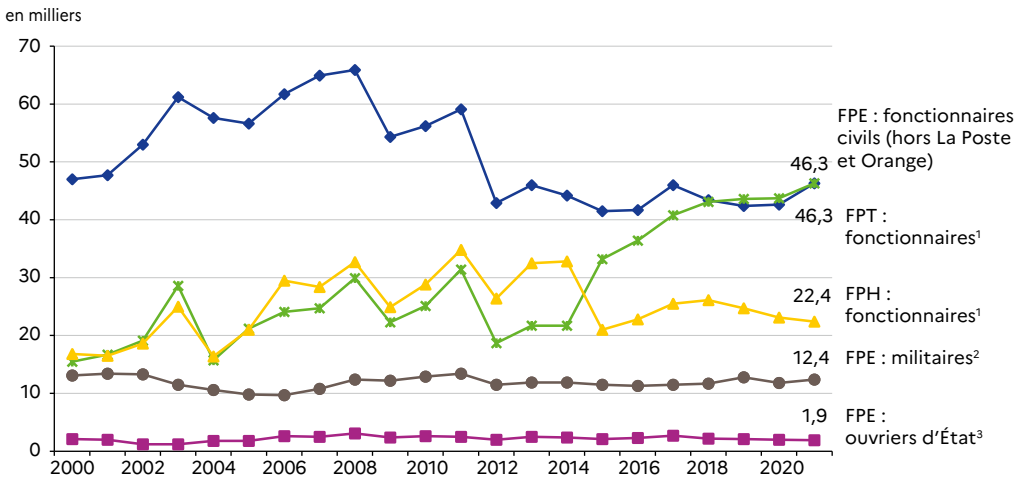
Ainsi, 46 300 pensions de droit direct ont été mises en paiement à la CNRACL en 2021 (+ 5,9 %), dont 11 % pour invalidité, 5 % au bénéfice de la catégorie active et 32 % au titre du dispositif carrière longue. Parmi les départs à la retraite de la FPT, les départs pour motifs familiaux représentent 6 % de l'ensemble. Ces départs anticipés concernent presque exclusivement des femmes, alors qu'elles représentent 62 % des départs pour invalidité, 37 % des départs anticipés dans le cadre du dispositif carrière longue et 13 % des départs au bénéfice de la catégorie active.

En 2021, 7 800 pensions territoriales de droit dérivé sont entrées en paiement, dont 15 % à la suite de décès d'agents en activité.

Concernant les fonctionnaires de la FPH, 22 400 pensions de droit direct ont été mises en paiement par la CNRACL en 2021 (- 3,0 %), dont 9 % pour invalidité et 39 % au bénéfice de la catégorie active. Les départs anticipés pour motifs familiaux représentent 8 % de l'ensemble des départs et sont presque intégralement féminins. La part des femmes est également élevée (86 %) pour les départs au bénéfice de la catégorie active. Les départs pour carrière longue représentent 15 % de l'ensemble des départs, un motif pour lequel les femmes sont moins représentées (54 %).

En 2021, 4 000 pensions de droit dérivé sont entrées en paiement à la CNRACL dans la FPH, dont 10 % à la suite de décès d'agents en activité.

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, depuis 2000



Sources : DGFIP - SRE ; CNRACL ; FSPOEIE. Traitement DGAFP - SDessi.

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

(2) Y compris soldes de réserve et pensions anciennement cristallisées depuis 2010.

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

Hausse du nombre des nouveaux retraités à l'Ircantec en 2021

L'Ircantec est le régime complémentaire obligatoire des agents contractuels de droit public des trois versants de la fonction publique, ainsi que des praticiens hospitaliers et des fonctionnaires territoriaux à temps non complet (moins de 28 heures par semaine). L'Ircantec gère également les pensions des élus, qui ne sont pas comptabilisées dans les tableaux, et d'agents hors fonction publique (**Encadré 1**). Leur régime de base est le régime général de la Sécurité sociale. En 2021, l'Ircantec compte 210 900 nouveaux retraités de droit direct dans le régime salarié (hors élus, mais y compris 9 % d'agents ne relevant pas de la fonction publique), en hausse de 1,6 %, après une baisse en 2020 (- 9,7 %) [Figure 2].

Figure 2 : Statut et versant de la fonction publique d'appartenance des retraités de droit direct du régime salarié⁽¹⁾ de l'Ircantec ayant liquidé en 2021

	Effectifs de retraités (en milliers)	Part sur l'ensemble des liquidants (en %)	FPE	FPT	FPH
Retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec :	210,9	100	75,9	81,8	34,7
- dont pensionnés encore en poste dans la fonction publique moins de un an avant leur date de liquidation ⁽²⁾ :	22,1	10	7,0	11,3	3,8
<i>contractuels</i>	19,1	9	7,0	10,1	2,1
<i>fonctionnaires à temps non complet⁽³⁾</i>	1,2	1	0,0	1,2	0,0
<i>fonctionnaires sans droit à pension⁽⁴⁾</i>	0,1	0	0,0	0,0	0,0
<i>médecins (hospitaliers ou hors établissement hospitalier)</i>	1,8	1	0,0	0,0	1,8
- dont pensionnés ayant cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique mais plus en poste moins de un an avant leur date de liquidation :	170,3	81	68,9	70,5	30,9
<i>contractuels ou fonctionnaires à temps non complet⁽³⁾</i>	156,4	74	63,4	68,4	24,6
<i>fonctionnaires sans droit à pension⁽⁴⁾</i>	10,0	5	5,3	1,9	2,8
<i>médecins (hospitaliers ou hors établissement hospitalier)</i>	3,9	2	0,1	0,2	3,5
- dont pensionnés n'ayant jamais cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique ⁽⁵⁾	18,4	9	-	-	-
- Indéterminés	0,2	0	-	-	-

Source : Ircantec.

(1) L'Ircantec regroupe deux régimes : le régime salarié et le régime des élus locaux. Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec, uniquement pour le régime des salariés.

(2) 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 départs avec un délai inférieur ou égal à un an.

(3) Les fonctionnaires à temps non complet (moins de 28 heures hebdomadaires) des collectivités locales relèvent de la Cnav et de l'Ircantec, et non de la CNRACL.

(4) 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.

(5) 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'Ircantec est un régime de passage pour la majorité de ses affiliés. Les durées de cotisation sont souvent très courtes : cinq ans et moins dans plus de deux tiers des cas, si bien que la durée moyenne de cotisation associée aux pensions attribuées en 2021 est de cinq ans et cinq mois (baisse de un mois par rapport à 2020). Parmi les nouveaux retraités de l'Ircantec ayant liquidé en 2021, ils ne sont que 30 % à avoir cotisé plus de cinq ans dans le champ de la fonction publique⁴, dont la moitié a cotisé au plus dix ans. Ces nouveaux retraités de l'Ircantec ont généralement quitté l'administration depuis longtemps : en 2021, 11 % des nouveaux pensionnés à l'Ircantec ont quitté la fonction publique depuis un an ou moins, tandis que 43 % l'ont quittée depuis plus de trente ans (Figure 3).

4 Hors pensionnés ayant cotisé au sein du secteur semi-public et hors indéterminés.

Les départs à la retraite dans la fonction publique

En volume, l'essentiel de la hausse du nombre des nouveaux retraités concerne les agents de la fonction publique n'étant plus en poste depuis au moins un an (+ 3 100, soit + 1,8 %). La baisse des agents de la fonction publique encore en poste moins de un an auparavant (- 500) neutralise la hausse des agents n'ayant jamais cotisé en tant qu'agents de la fonction publique (+ 600).

Parmi les nouveaux retraités de l'Ircantec ayant liquidé en 2021 et cotisé au titre d'un emploi dans la fonction publique (91 % du total), 39 % relevaient de la FPE pour leur dernière période de cotisation dans la fonction publique, 43 % de la FPT et 18 % de la FPH, proportions stables depuis plusieurs années. Les nouveaux retraités ayant travaillé dans la FPT sont plus fréquemment en poste dans la fonction publique moins de un an avant l'entrée en paiement de leur pension Ircantec (14 %) que ceux des deux autres versants (9 % pour la FPE et 11 % pour la FPH). Cela est en partie dû aux fonctionnaires à temps non complet de la FPT, mais aussi à la nature des emplois occupés par les contractuels de ce versant. Parmi l'ensemble des nouveaux retraités ayant cotisé dans le champ de la fonction publique, 92 % avaient un statut de contractuel ou de fonctionnaire à temps non complet sur leur dernière période de cotisation, 5 % un statut de fonctionnaire sans droit à pension et 3 % un statut de praticien hospitalier.

Encadré 1 : Champ de l'Ircantec

L'Ircantec est un régime obligatoire qui s'adresse à différents personnels en fonction de la nature juridique de leur contrat de travail. C'est la caisse de retraite complémentaire des agents contractuels de droit public.

Elle concerne également les agents recrutés au moyen d'un contrat aidé par une personne morale de droit public, les agents titulaires à temps non complet, les membres du gouvernement, les agents titulaires sans droit à pension, les praticiens hospitaliers et les élus locaux.

Conformément à l'article 51 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014, des contractuels de droit privé peuvent cependant être affiliés à l'Ircantec dès lors que l'employeur est déjà adhérent du régime avant le 31 décembre 2016. Ces agents conservent cette affiliation jusqu'à la rupture de leur contrat de travail.

L'Ircantec couvre donc un champ très étendu, concernant notamment :

- l'ensemble des agents contractuels des trois versants de la fonction publique ainsi que les praticiens hospitaliers¹ et internes en médecine, odontologie et pharmacie ;
- les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers² à temps non complet travaillant moins de 28 heures par semaine (qui ne relèvent donc pas de la CNRACL), ainsi que les fonctionnaires sans droit à pension (TSD), qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime de la fonction publique auquel ils étaient affiliés³ ;
- les agents contractuels des établissements publics administratifs ou à caractère industriel et commercial, ainsi que les agents publics d'entreprises publiques ou semi-publiques (La Poste, industries électriques et gazières, Banque de France, audiovisuel, etc.) et les 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 spéciaux de fonctionnaires, l'Ircantec est un régime par points.

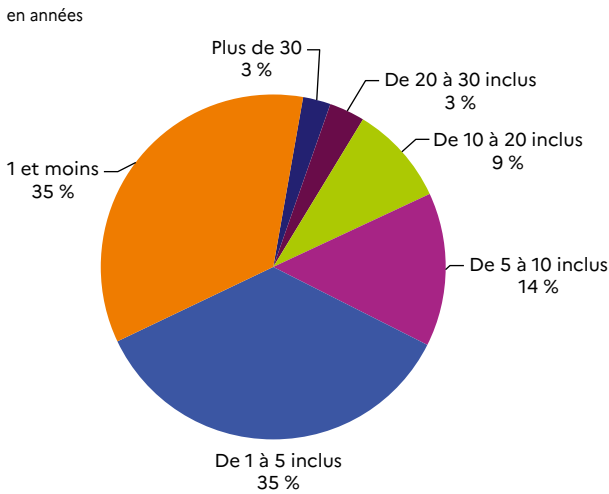
1 Y compris les praticiens hors établissement hospitalier.

2 Il s'agit d'un nouveau dispositif pour la FPH, le décret n° 2020-791 du 26 juin 2020 fixant les dispositions applicables aux fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet dans la FPH.

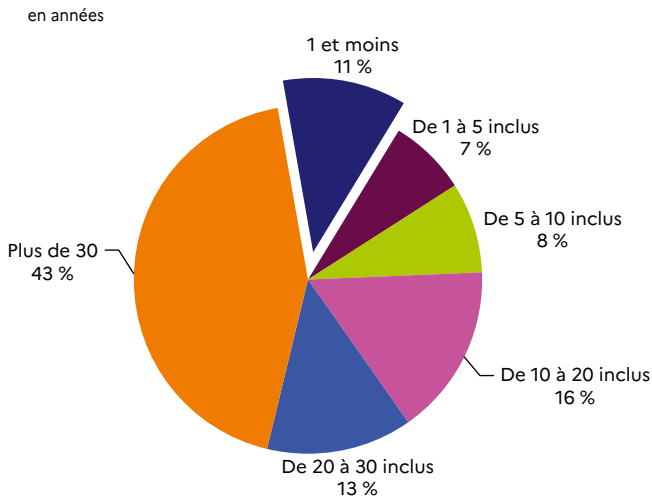
3 Il s'agit notamment des militaires qui quittent l'armée sans remplir les conditions permettant de bénéficier d'une pension militaire (2 ans de service pour les contrats démarrant à compter du 1^{er} janvier 2014, 15 ans de service au minimum auparavant).

Figure 3 : Répartition des retraités de droit direct parmi les agents publics du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2021 selon :

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



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



Source : Ircantec. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec, uniquement pour les agents publics du régime des salariés (hors régime des élus locaux, donc). Les pensionnés ayant cotisé au sein du secteur semi-public et les indéterminés ne sont pas comptabilisés. La borne supérieure de chaque intervalle de durée de cotisation est incluse.

L'âge moyen de première mise en paiement de la pension progresse pour les fonctionnaires, militaires et ouvriers d'État

En 2021, l'âge moyen de première mise en paiement⁵ de la pension (hors départ pour invalidité ou motifs familiaux) augmente pour les fonctionnaires des trois versants, les ouvriers d'État et les militaires : il est de 62 ans et 6 mois pour les fonctionnaires civils de la FPE (hors La Poste et Orange) [+ 1 mois], de 49 ans et 1 mois pour les militaires (+ 2 mois), de 60 ans et 10 mois pour les ouvriers d'État (+ 2 mois), de 62 ans et 6 mois pour les fonctionnaires de la FPT (+ 1 mois) et de 61 ans et 2 mois pour ceux de la FPH (+ 4 mois) **[Figure 4]**.

Depuis 2015, cet âge s'est accru de quinze mois pour les fonctionnaires hospitaliers, onze mois pour les fonctionnaires civils de l'État, dix mois pour les militaires, neuf mois pour les ouvriers d'État et huit mois pour les fonctionnaires territoriaux.

Figure 4 : Âge moyen de première mise en paiement de la pension (de droit direct) au SRE et âge moyen 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 départ pour invalidité ou motifs familiaux)

			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 :						
			2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
FPE	Fonctionnaires civils hors La Poste et Orange (SRE)	Ensemble	61,7	61,7	61,9	62,2	62,4	62,4	62,6
		dont catégories sédentaires ⁽¹⁾	62,8	62,8	63,0	63,1	63,2	63,3	63,5
		dont catégories actives ⁽²⁾	58,4	58,6	58,9	59,1	59,4	59,5	59,8
	Militaires (SRE) ⁽³⁾		48,5	48,5	48,7	48,5	48,5	48,9	49,1
	Ouvriers d'État (FSPOEIE)		60,1	60,1	60,2	60,3	60,5	60,6	60,8
FPT	Fonctionnaires affiliés à la CNRACL	Ensemble	61,8	61,9	62,0	62,1	62,2	62,4	62,5
		dont catégories sédentaires ⁽¹⁾	62,0	62,1	62,2	62,3	62,4	62,5	62,7
		dont catégories actives ⁽²⁾	59,5	59,7	59,8	59,9	60,0	60,4	60,5
FPH	Fonctionnaires affiliés à la CNRACL	Ensemble	60,0	60,2	60,3	60,5	60,6	60,9	61,2
		dont catégories sédentaires ⁽¹⁾	61,5	61,7	61,8	62,0	62,1	62,2	62,4
		dont catégories actives ⁽²⁾	58,7	58,8	59,0	59,1	59,2	59,4	59,8

Sources : DGFIP – SRE ; CNRACL ; FSPOEIE. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Pour le FSPOEIE, pensions payées en titre définitif et pensions payées sous avance. Pour le SRE, pensions civiles et militaires hors La Poste et Orange. Pour la CNRACL, sans les fonctionnaires à temps non complet relevant de l'Ircantec.

(1) Départs au titre de la catégorie sédentaire (ou carrière longue).

(2) Départs au titre de la catégorie active (ou insalubre).

(3) Y compris soldes de réserve.

⁵ Il y a, en règle générale, moins de 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).

Encadré 2 : Les principaux points des réformes des retraites depuis 2003

Depuis 2003, quatre réformes concernant la retraite des agents de la fonction publique ont été mises en œuvre, visant essentiellement à maintenir l'équilibre et une certaine convergence progressive des régimes.

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 les données complémentaires), avec une entrée en vigueur à compter du 1^{er} 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 légal d'ouverture des droits à la retraite, alors fixé à 60 ans ;
- les paramètres de calcul de la retraite : ils 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 la durée de services nécessaire à son admission à la retraite ;
- une modification du calcul du 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 la 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 l'âge légal d'ouverture des droits 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 par points 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 dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut.

Un droit à l'information sur leur retraite a été instauré pour l'ensemble des assurés, 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.

En 2008, en concertation avec les partenaires sociaux, l'Ircantec a connu une modification de sa gouvernance et de certains paramètres : baisse progressive du rendement du régime par points (de 12,1 % à 7,75 % en 2018) et hausse progressive des taux théoriques de cotisation (de 4,5 % à 5,6 % en 2018 pour la tranche A, et de 14 % à 15,6 % en tranche B), le taux de cotisation effectif (« taux d'appel ») étant égal à 125 % du taux de cotisation théorique.

La réforme des retraites opérée en 2010 (**loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010**) prolonge l'effort entrepris en 2003 et modifie profondément les règles de pension pour les fonctionnaires, notamment par :

- le relèvement de deux ans des bornes d'âge de la retraite et de la durée minimale de services 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 avant 16 ou 17 ans, ou à 60 ans pour ceux ayant commencé leur activité avant 18 ans) ;

Les départs à la retraite dans la fonction publique

- 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 ;
- l'exclusion des bonifications et des majorations de durée d'assurance, à l'exception de celles accordées au titre des enfants et du handicap, 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 de service 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'écrêtement, au vu du montant total des pensions, comme pour le minimum contributif.

La **loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la Sécurité sociale** pour 2012 a accéléré le rythme de la transition. Les paramètres cibles 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.

Le **décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse** élargit l'accès au dispositif de départ anticipé pour carrière longue en permettant aux agents ayant commencé à travailler avant 20 ans et ayant les années de cotisation requises pour liquider une retraite à taux plein de partir à la retraite à 60 ans. Les modifications portent essentiellement sur quatre points :

- le dispositif est désormais aux assurés ayant commencé à travailler avant 20 ans (et non plus seulement avant 18 ans) ;
- 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 est supprimée pour un départ à l'âge légal ;
- la double condition de durée d'assurance validée et de durée d'assurance cotisée est supprimée ; il ne demeure désormais qu'une seule condition de durée d'assurance cotisée ;
- les conditions de prise en compte des périodes n'ayant pas donné lieu à cotisation (trimestres « réputés cotisés ») sont assouplies. 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.

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 **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 retraite 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 :

- le taux de cotisation des employeurs et des salariés augmente progressivement. La hausse est répartie sur quatre ans, de 2014 à 2017, puis, avec le **décret n° 2014-1531 du 17 décembre 2014**, le taux de cotisation à la charge des agents passe de 9,54 % en 2015 à 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 ;
- la retraite pour handicap est dorénavant ouverte uniquement aux assurés qui totalisent une certaine durée d'assurance alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente d'au moins 50 %.

Pour les retraités :

- la loi fixe 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 ont été soumises à impôt à compter du 1^{er} janvier 2014 (loi de finances pour 2014).

La réforme comporte également un nombre important de mesures visant à mieux prendre en compte l'impact des périodes de maternité, de chômage, de pénibilité et d'invalidité et à corriger les périodes d'interruption de carrière qui affectent les droits à la retraite (congé maternité, formation, chômage, travail à temps partiel, etc.) : assouplissement des conditions d'ouverture de droit pour carrière longue, 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.

En outre, la réforme crée un comité de suivi des retraites.

Enfin, pour chaque salarié exposé, un compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) a été créé en 2015. Ce dispositif a été remplacé, à des fins de simplification, par le compte professionnel de prévention par **l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017**. La réflexion, dans la fonction publique, pour adapter ce dispositif prévu pour le secteur privé, tenant compte notamment de l'existence de catégories actives, sera menée dans le cadre de la réforme des retraites annoncée par le président de la République. 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 avait été remis aux ministres chargés de la fonction publique, de l'intérieur et des affaires sociales en mars 2016.

Depuis la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020, la revalorisation des pensions dépend de leur montant : les pensions inférieures à 2 000 euros brut sont indexées sur l'inflation ; au-delà, leur revalorisation a été fixée à + 0,3 %.

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

En 2021, l'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires civils de l'État radiés des cadres pour ancienneté (hors départ pour invalidité ou motifs familiaux) augmente de deux mois, à 62 ans et 3 mois. La hausse tendancielle de l'âge 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.

Sur l'ensemble de la FPE (y compris La Poste et Orange), la proportion de départs à 55 ans ou moins pour les agents de catégorie active et à 60 ans ou moins pour les agents de catégorie sédentaire⁶ a chuté fortement à partir de 2014 avec l'arrivée à l'âge de la retraite de la première génération ayant un âge d'ouverture des droits strictement supérieur à 55 ans pour les actifs (56 ans et 2 mois pour la génération 1958) et à 60 ans pour les sédentaires (61 ans et 2 mois pour la génération 1953) [Figure 5]. La chute est moins prononcée pour les fonctionnaires de l'État que pour ceux des autres versants du fait de la catégorie dite des « super actifs » (policiers, surveillants de prison, contrôleurs aériens), spécifique à la FPE, dont l'âge de départ est de cinq ans inférieur à celui des autres actifs.

En 2021, l'âge de départ pour ancienneté progresse de un mois pour les catégories sédentaires et actives. L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie sédentaire s'établit à 63 ans et 5 mois ; celui des hommes est supérieur de trois mois à celui des femmes. L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie active s'établit à 59 ans et 10 mois ; celui des femmes est supérieur de trois mois à celui des hommes.

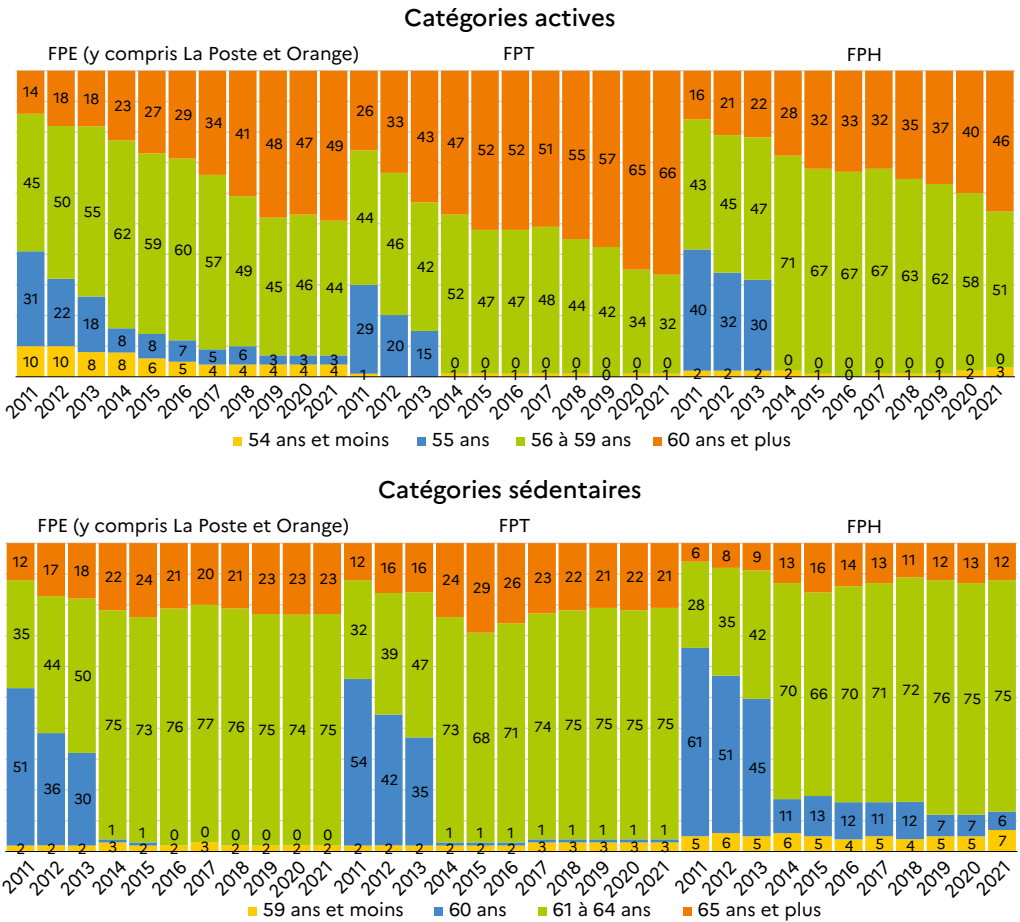
La différence d'âge de départ entre les femmes et les hommes, les femmes partant plus tardivement, s'est résorbée avec le temps. Sur l'ensemble des départs, tous motifs confondus, l'âge moyen de radiation des cadres des femmes est cette année, pour la deuxième fois consécutive, égal à celui des hommes (61 ans et 11 mois).

6 Qualifiés par la suite d'actifs et de sédentaires.

Les départs à la retraite dans la fonction publique

Figure 5 : Évolution des âges à la radiation des cadres pour les fonctionnaires pensionnés de droit direct (départs pour ancienneté uniquement) issus des trois versants de la fonction publique dont la pension est entrée en paiement

en %



Sources : DGFIP – SRE ; CNRACL. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Pensions de droit direct (départs pour ancienneté), pour les fonctionnaires civils de la FPE (y compris La Poste et Orange) et les fonctionnaires de la FPT et de la FPH affiliés à la CNRACL. Les catégories insalubres sont incluses dans les catégories actives pour la CNRACL.

L'âge moyen de départ des militaires radiés des cadres remonte, après deux ans de baisse soutenue

L'âge moyen de radiation des cadres des militaires s'établit à 45 ans et 10 mois, en hausse de six mois, après quatre mois de hausse l'année précédente. Cette augmentation est principalement portée par une hausse de l'âge de départ des militaires de la Défense, malgré une baisse de l'âge de départ des officiers de la gendarmerie.

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 2021, plus de 28 % 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 (passant de 89 % pour le flux 2004 à 68 % pour le

Les flux de personnels dans la fonction publique

flux 2007), puis plus lentement (de 54 % en 2012 à 31 % en 2020). Il faut noter cependant que les militaires ne bénéficient pas du dispositif de la surcote.

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

En 2021, à la CNRACL, l'âge moyen à la radiation des cadres pour l'ensemble des départs augmente de deux mois, à 61 ans et 3 mois. Cet âge est supérieur à 60 ans depuis 2012, suite principalement aux effets de la réforme des retraites de 2010 (**Encadré 2**). En se limitant aux départs pour ancienneté, il s'établit à 61 ans et 9 mois en 2021 (+ 2 mois).

Dans la FPT, l'âge moyen à la radiation des cadres augmente de un mois, à 61 ans et 9 mois, pour l'ensemble des départs. Il est de 62 ans pour les départs pour motifs familiaux (+ 1 mois) et de 57 ans et 7 mois pour les départs pour invalidité (+ 5 mois). En se limitant aux départs pour ancienneté (sédentaires + actifs), les fonctionnaires territoriaux sont partis à 62 ans et 4 mois en 2021 (+ 2 mois).

Dans la FPH, l'âge moyen à la radiation des cadres augmente de deux mois, à 60 ans et 3 mois, pour l'ensemble des départs. Il est de 60 ans et 3 mois pour les départs pour motifs familiaux (+ 1 mois), et de 55 ans et 3 mois pour les départs pour invalidité (+ 4 mois). En se limitant aux seuls départs pour ancienneté, les fonctionnaires hospitaliers sont partis à 60 ans et 9 mois en 2021 (+ 2 mois), soit un an et sept mois plus tôt que dans la FPT et un an et six mois plus tôt que les fonctionnaires civils de l'État, en raison d'une part plus élevée d'agents dans la catégorie active.

Encadré 3 : Les différents types de départ anticipé dans la fonction publique

Les départs anticipés pour motifs 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 de un an et atteint d'une invalidité au moins égale à 80 %, soit être atteint ou avoir un conjoint atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession. Ce type de départ concerne principalement des femmes. Depuis le 1^{er} janvier 2012, le dispositif de départ anticipé des fonctionnaires parents de trois enfants et 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**). Ces départs constituent le principal cas de départ anticipé pour motifs familiaux.

Les départs anticipés pour carrière longue

Ce dispositif, introduit par la réforme des retraites de 2003 et modifié à plusieurs reprises ensuite, permet aux assurés ayant démarré leur activité très jeunes de partir à la retraite avant l'âge légal 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 avant l'âge de 18 ans. Depuis le 2 juillet 2012, ce dispositif est de nouveau assoupli : il permet aux agents qui ont commencé à travailler avant l'âge de 20 ans et qui ont les années de cotisation requises pour liquider une retraite à taux plein (41 ans pour les personnes qui atteignent 60 ans en 2012) de bénéficier du dispositif.

Le décret n° 2014-350 du 19 mars 2014 portant application de la loi n° 2014-40 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a modifié le champ des trimestres assimilés « réputés cotisés » pour le bénéfice de la retraite anticipée pour carrière longue.

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 par l'Assurance maladie, dès la perte de ressources engendrée par l'incapacité partielle ou totale. Ces prestations sont converties en pension de vieillesse

Les départs à la retraite dans la fonction publique

pour inaptitude au travail à l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite (de 60 à 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 services 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 FPE 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 FPE et par arrêté interministériel pour les FPT et FPH. 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 d'identificateurs de l'Institut médico-légal de la préfecture de police.

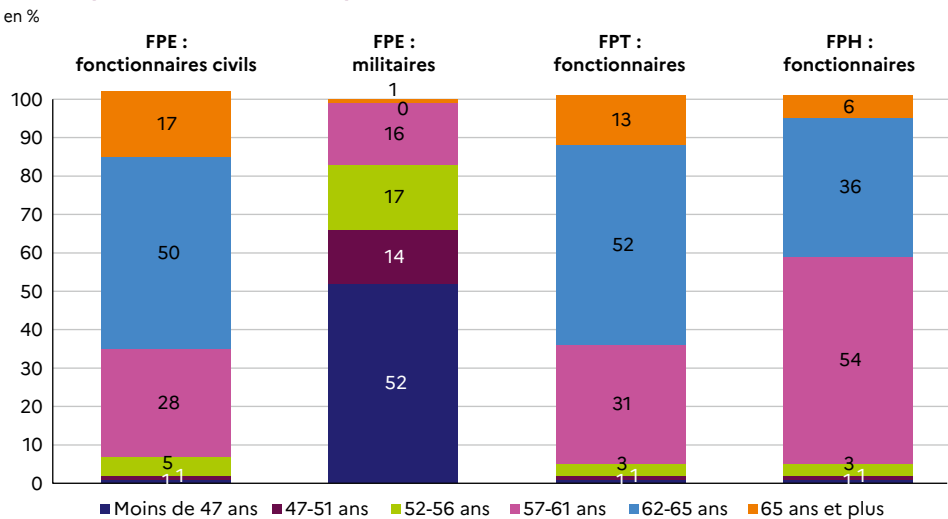
Les personnels ayant accompli au moins quinze à dix-sept ans de services dans un emploi de la catégorie active peuvent partir à la retraite dès l'âge de 55/57 ans (au lieu de 60/62 ans) selon leur génération, et ceux ayant réalisé au moins trente-deux ans de services, dont douze ans dans un emploi de la catégorie « insalubre » (dont six consécutivement), 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 « Catégories actives » dans les données complémentaires).

Le cas particulier des militaires

Contrairement aux fonctionnaires civils, les militaires bénéficient, par principe, d'une pension de retraite sans condition d'âge. Au 1^{er} janvier 2015, les militaires peuvent notamment 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, la moitié des militaires ont moins de 47 ans à la liquidation de leur pension (Figure).

Figure : Ventilation des pensionnés de droit direct selon leur âge de première mise en paiement au SRE et leur date d'effet de la pension à la CNRACL (tous motifs de départ), dont la pension est entrée en paiement en 2021



Sources : DGFIP – SRE ; CNRACL. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année, pensions civiles (hors La Poste et Orange) et militaires de la FPE, fonctionnaires de la FPT et de la FPH affiliés à la CNRACL.

Poursuite du recul global des départs avant 60 ans

Parmi l'ensemble des pensions de fonctionnaires entrées en paiement au SRE et à la CNRACL en 2021, la part de la catégorie active⁷ reste proche des 19 %. Elle reste stable à 22 % parmi les fonctionnaires civils de la FPE, hors La Poste et Orange, et baisse de un point pour les fonctionnaires territoriaux (5 %) et hospitaliers (39 %) **[Figure 6]**. En 2021, pour les départs à la retraite de fonctionnaires 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. Il est de 59 ans et 10 mois pour la FPH, et de 60 ans et 7 mois pour la FPT et la FPE.

Il existe d'autres dispositifs que la seule catégorie active au sein des départs à la retraite anticipés (**Encadré 3**). Le premier de ces autres dispositifs concerne les départs pour carrière longue, en repli depuis 2017 dans les trois versants après être monté en charge dans chacun des versants depuis 2012, et notamment depuis les élargissements du dispositif intervenus en 2012 et 2014. Ces départs anticipés représentent 32 % des départs dans la FPT (- 3 points), 15 % dans la FPH (- 1 point) et 8 % dans la FPE (- 2 points).

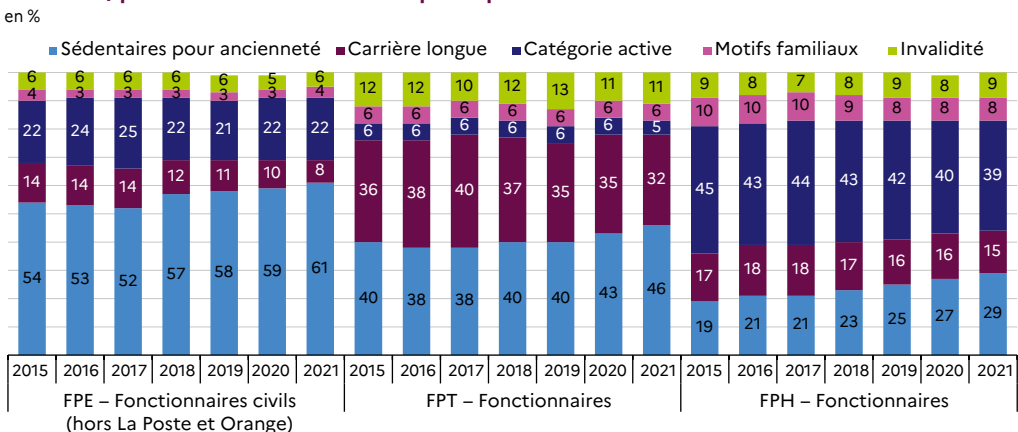
Depuis le 1^{er} janvier 2012, le dispositif de départ anticipé pour trois enfants est fermé. Seuls les agents ayant les conditions de parentalité et d'ancienneté requises avant cette date peuvent encore y prétendre. Aussi la part des départs pour motifs familiaux est-elle tendanciellement en baisse dans la FPH depuis cette date (8 % en 2021). Elle reste stable depuis 2015 dans la FPT : proche des 6 %, après avoir baissé de un point par rapport aux deux années précédentes. Elle est relativement stable depuis 2015 dans la FPE, autour des 3-4 %, ratio qui a été divisé de moitié par rapport aux départs en 2013 et 2014.

En 2021, la part des départs au titre de l'invalidité est stable dans la FPT et augmente de un point dans la FPE et la FPH.

En conséquence du repli des départs anticipés, la part des départs pour ancienneté des sédentaires est en hausse dans les trois fonctions publiques depuis 2017.

Concernant les ouvriers d'État, la part des départs pour carrière longue augmente de 5 points pour atteindre 18 % en 2021. Pour cette population particulière, la part des départs pour invalidité et pour motifs familiaux est particulièrement faible (respectivement 1 % et proche de 0 %).

Figure 6 : Part des différents types de départ des fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL, par versant de la fonction publique



Sources : DGFiP – SRE ; CNRACL. Traitement DGAFP – SDessi.

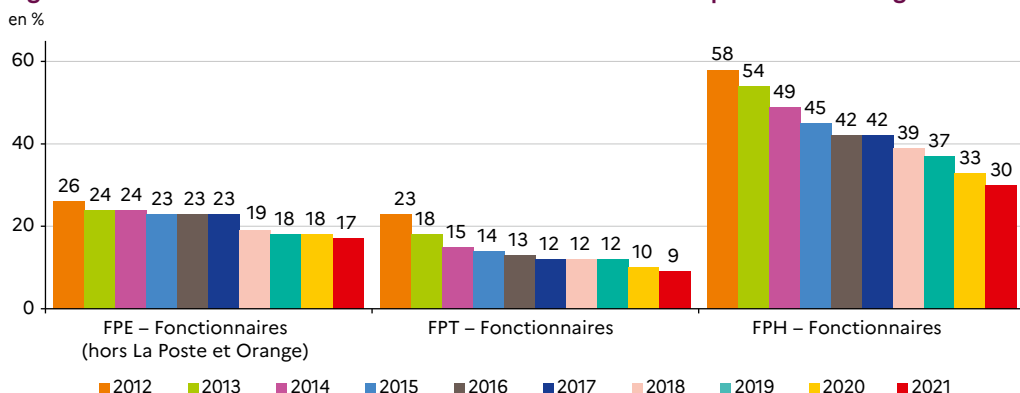
Champ : Fonctionnaires dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année. Les catégories insalubres sont incluses dans les catégories actives pour la CNRACL.

7 Seuls les agents partant au titre de l'ancienneté dans la catégorie active sont comptabilisés dans les actifs. La catégorie insalubre dans la fonction publique territoriale est ici incluse dans la catégorie active (statistiques de la CNRACL).

Les départs à la retraite dans la fonction publique

En 2021, comme depuis 2015, la part des départs à la retraite tous motifs confondus avant l'âge de 60 ans recule dans les trois versants. Elle baisse de un point dans la FPE et la FPT, et de 3 points dans la FPH (Figure 7).

Figure 7 : Part des fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL partant avant l'âge de 60 ans



Sources : DGFIP – SRE ; CNRACL. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Fonctionnaires affiliés au SRE ou à la CNRACL dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année.

En 2021, la part des fonctionnaires concernés par la surcote augmente dans les trois versants, et plus particulièrement dans la catégorie active

En 2021, le nombre de nouveaux retraités civils de la FPE bénéficiant de la surcote continue d'augmenter pour atteindre 20 400 (+ 8,7 %, après + 4,2 % en 2020). Une augmentation plus forte du nombre d'agents bénéficiant de la surcote que du nombre de départs totaux conduit à une augmentation de deux points de la part des nouveaux pensionnés concernés par la surcote (36 %, contre 34 % en 2020). La part des nouveaux retraités civils de l'État bénéficiant de la surcote est restée stable de 2013 à 2015 (31 %), pour ensuite baisser jusqu'en 2017, puis remonter sans discontinuer.

À la CNRACL, la part des départs avec surcote augmente de deux points dans la FPT (24 %) et de un point dans la FPH (15 %). Dans la FPH, la part des départs avec surcote augmente sous l'effet d'une baisse du nombre de départs (- 3,0 %) combinée à une hausse du nombre de départs avec surcote (+ 8,9 % pour 3 400 départs). La part des départs des fonctionnaires territoriaux concernés par la surcote augmente du fait d'une hausse des départs avec surcote (+ 171 % pour 11 300 départs) supérieure à celle du nombre total de départs (+ 5,9 %).

Au sein de la catégorie sédentaire en 2021, parmi les nouveaux retraités de la FPE, un agent sur deux part avec une surcote (stable à 53 %, après + 2 points en 2020) [Figure 8]. Ce ratio est stable après trois années d'augmentation. Le ratio augmente de un point dans la FPT (31 %), après trois années de stabilité. Le ratio dans la FPH (27 %) reste à un niveau relativement proche depuis 2018.

Les taux de départs avec surcote d'agents de la catégorie active sont bien plus faibles (16 % dans la FPE, 15 % dans la FPT et 7 % dans la FPH) [Figure 8]. Leur part augmente sans discontinuer depuis le point bas de 2017 (+ 6 points dans la FPE et la FPT, et + 3 points dans la FPH). Le ratio d'agents partant avec une surcote augmente de un point dans la FPE, alors qu'il paraît stable dans les catégories sédentaire et active. Il augmente de près de un point dans la catégorie active, mais reste à 16 %, par l'effet de l'arrondi à l'unité.

Le montant mensuel moyen de la surcote versée par le SRE (FPE) a diminué chaque année depuis 2015 pour atteindre 225 euros par mois, après avoir augmenté régulièrement de 2004 à 2014, passant de 37 euros par mois à 323 euros. La dépense induite par la surcote, hors économies occasionnées par la prolongation

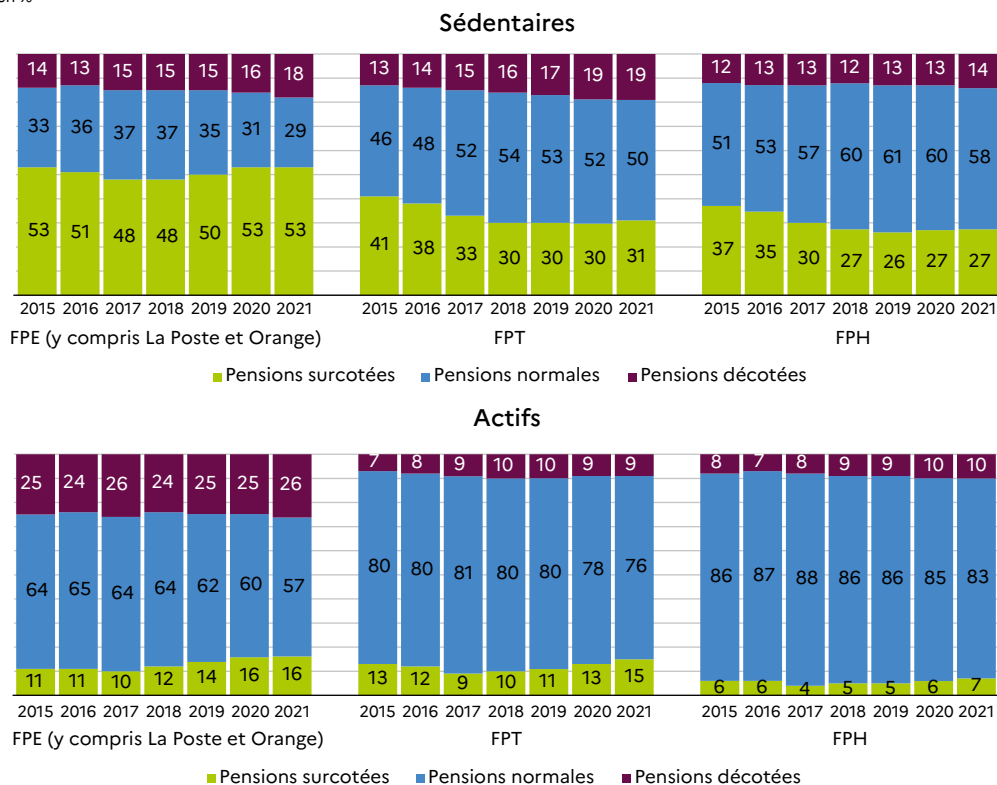
Les flux de personnels dans la fonction publique

d'activité, augmente. En 2021, elle est estimée à 55 millions d'euros pour le SRE, en hausse de 4 millions par rapport à 2020.

En 2021, la surcote versée par la CNRACL baisse également à 153 euros par mois – en baisse de 3 euros depuis 2020. Cette baisse de 3 euros est portée par une baisse équivalente dans la FPT (149 euros, après 152 euros en 2020), alors que la surcote augmente de un euro dans la FPH (166 euros, après 165 euros en 2020).

Figure 8 : Évolution de la part des pensions de fonctionnaires entrées en paiement, par catégorie, selon qu'elles sont ou non décotées ou surcotées

en %



Sources : DGFiP - SRE ; CNRACL. Traitement DGAFP - SDessi.

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

En 2021, le nombre de fonctionnaires concernés par la décote augmente également dans les trois versants, et plus particulièrement pour les sédentaires

En 2021, le SRE a versé 10 100 nouvelles pensions décotées (**Encadré 4**), soit 17,8 % de plus qu'en 2020. Les femmes partent plus fréquemment avec une décote que les hommes : la différence sexuée baisse de un point en 2021 (- 2 points en défaveur des femmes), après avoir sensiblement augmenté ces dernières années (cet écart était inférieur à 1 point entre 2014 et 2016).

Les départs à la retraite dans la fonction publique

Dans la FPH, la part des départs avec décote augmente sous l'effet d'une baisse du nombre de départs (- 3,0 %) et d'une hausse des départs avec décote (+ 5,1 % pour 2 000 départs). La part des départs des fonctionnaires territoriaux concernés par la décote augmente du fait d'une hausse des départs avec décote (+ 15,0 % pour 4 500 départs) supérieure au nombre total de départs (+ 5,9 %).

En 2021, la hausse de la part des fonctionnaires de la FPE partant avec une décote concerne les actifs (+ 1 point, à 26 %) comme les sédentaires (+ 2 points, à 18 %). Les deux catégories suivent une trajectoire commune depuis 2018. Dans la FPT, la hausse de la part des nouvelles pensions avec décote se stabilise en 2021 pour les sédentaires (19 %) et pour les actifs (9 %). Cette stabilité apparente est également due à des effets d'arrondis : elle augmente de près de un point pour les sédentaires. Dans la FPH, la part des pensions avec décote augmente de un point pour les sédentaires (14 %), et reste stable pour les actifs (10 %).

En 2021, la perte mensuelle moyenne de pension due à la décote est de l'ordre de 196 euros au SRE (contre 198 euros en 2020) pour les retraités concernés. En conséquence, le montant total induit par la décote, hors effet des reports de départs, s'élève à 24 millions d'euros en 2021 (20 millions d'euros en 2020).

À la CNRACL, la perte moyenne occasionnée par la décote est de 116 euros par mois (contre 115 euros en 2020). La baisse de la décote est plus élevée dans la FPH (- 129 euros, contre - 125 euros en 2020) que dans la FPT (- 111 euros, contre - 110 euros en 2020).

Encadré 4 : Le dispositif de décote dans les régimes de retraite de la fonction publique

La réforme des retraites de 2003 a mis en place, à compter du 1^{er} janvier 2006, un dispositif de décote dans les régimes de retraite des fonctionnaires de l'État et des militaires, de la CNRACL et du FSPOEIE qui constitue l'une des mesures incitatives à la prolongation d'activité des agents publics. La décote ne s'applique pas aux pensions de certains agents, tels que ceux admis à la retraite pour invalidité ou au titre du handicap avec un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 %, ni 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, de 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 et jusqu'en 2020, avec, d'une part, le coefficient de minoration par trimestre manquant passant de 0,125 % 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 (**Figure**).

Figure : 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 d'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	0,88	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

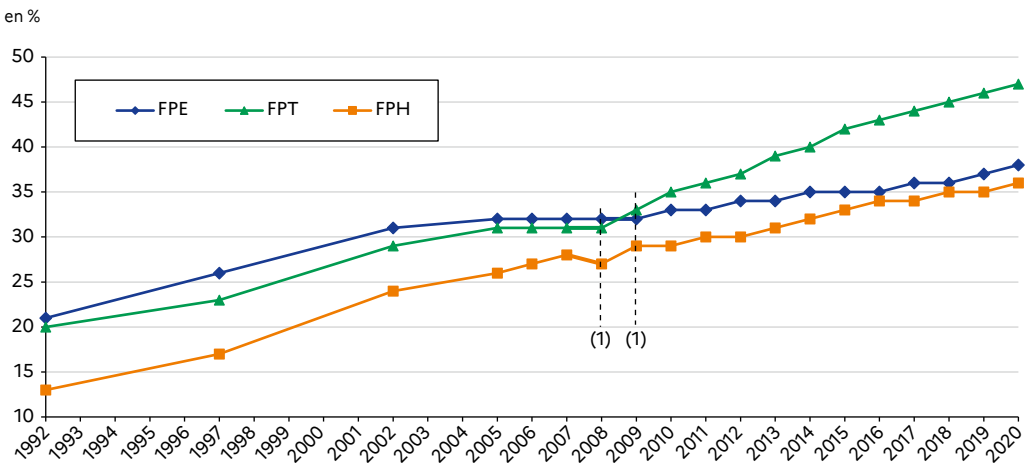
L'âge moyen des fonctionnaires en activité dans la fonction publique progresse de trois mois, et la part des fonctionnaires de 50 ans et plus augmente toujours

Entre les 31 décembre 2019 et 2020, l'âge moyen des agents civils de la fonction publique a augmenté de un mois : il augmente de un mois pour la FPE, de deux mois pour la FPT et reste stable dans la FPH. L'augmentation de l'âge moyen des agents est plus importante pour les seuls fonctionnaires (+ 3 mois pour les trois versants, et respectivement + 3 mois, + 3 mois et + 2 mois dans chacun des versants).

La part des fonctionnaires (hors La Poste et Orange⁸) âgés de 50 ans et plus n'a cessé d'augmenter depuis 1992, avec une hausse entre 1992 et 2020 de 18 points dans la FPE, de 23 points dans la FPH et de 27 points dans la FPT (**Figure 9**). En 2020, elle augmente de 1,2 point chez les fonctionnaires civils de l'État, de 0,7 point pour les fonctionnaires hospitaliers et de 1,1 point pour les fonctionnaires territoriaux. La hausse, par versant, est assez régulière depuis 2011, même si le rapprochement récent observé entre les ratios de la FPE et de la FPH (écart inférieur à 2 points entre 2016 et 2019) semble s'inverser ; l'écart plus élevé avec la FPT ne s'atténue pas.

Plus d'un agent fonctionnaire sur trois est âgé de 50 ans et plus, fin 2020, dans la FPE : 38 %, après 37 % fin 2019. La proportion est plus élevée encore pour les fonctionnaires territoriaux : fin 2020, les agents de 50 ans ou plus représentent 47 % des effectifs, après 46 % fin 2019. Elle est légèrement moindre chez les fonctionnaires hospitaliers : 36 %, après 35 % en 2019, principalement en raison d'une proportion plus élevée de fonctionnaires hospitaliers classés en catégorie active.

Figure 9 : 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 – SDessi.

Champ : Agents fonctionnaires au 31 décembre de l'année (hors Mayotte et COM). FPE : uniquement les ministères jusqu'en 2008 (FGE, Insee) ; ministères et EPA à partir de 2009 (Siasp, Insee). FPT et FPH : fonctionnaires avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures (données CNRACL, puis Siasp depuis 2009).

(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.

8 La base de données Siasp ne contient pas les données des agents issus de La Poste et d'Orange.

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 dans les statistiques d'emploi d'une nomenclature des statuts harmonisée sur les trois versants de la fonction publique permet de mieux illustrer le vieillissement des effectifs 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.

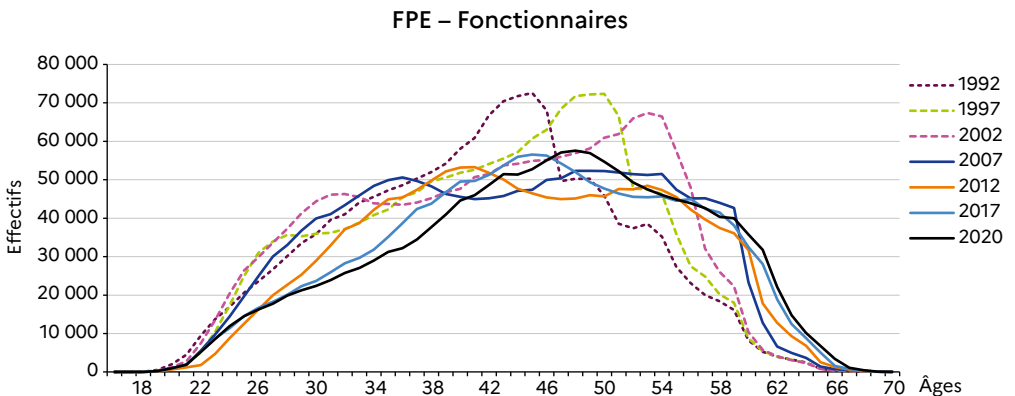
Fin 2020, la part des 50 ans et plus parmi les fonctionnaires de la fonction publique est de 41 %. Parmi les contractuels de la fonction publique, cette proportion est de 23 %. Celle des fonctionnaires âgés de 60 ans ou plus, de 5 % en 2011, est désormais de 8 %, avec 126 300 agents fin 2020.

Dans la FPE, la pyramide des âges des fonctionnaires présente en 2020 une forme en cloche, avec des effectifs par âge croissants jusqu'à la génération 1972 (48 ans en 2020), puis décroissants, passant de 57 600 fonctionnaires de 48 ans à 22 100 de 62 ans (**Figure 10**). Les recrutements dans la FPE 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, mais ils ont été réduits par la suite.

Les pyramides des âges des agents contractuels de la FPE et des militaires présentent quant à elles une population bien plus jeune, avec un pic chez les 22-30 ans, et respectivement 25 % et 10 % d'agents âgés de 50 ans et plus (**Figure 10**). On observe un vieillissement progressif des contractuels, avec une part des 30 ans et plus qui ne cesse d'augmenter (+ 9 points en dix ans, pour atteindre 73 %), même si cette part diminue légèrement en 2020, pour la première fois depuis 2010.

Les pyramides des âges des agents relevant des autres catégories et statuts, qui prennent notamment en compte les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat ainsi que les ouvriers d'État, présentent une population vieillissante plus proche de celle des fonctionnaires. La part des agents de 60 ans et plus ne cesse d'augmenter (7 %, contre 3 % en 2009) [**Figure 10**].

Figure 10 : Évolution des pyramides des âges des agents de la FPE présents au 31 décembre de l'année selon le statut

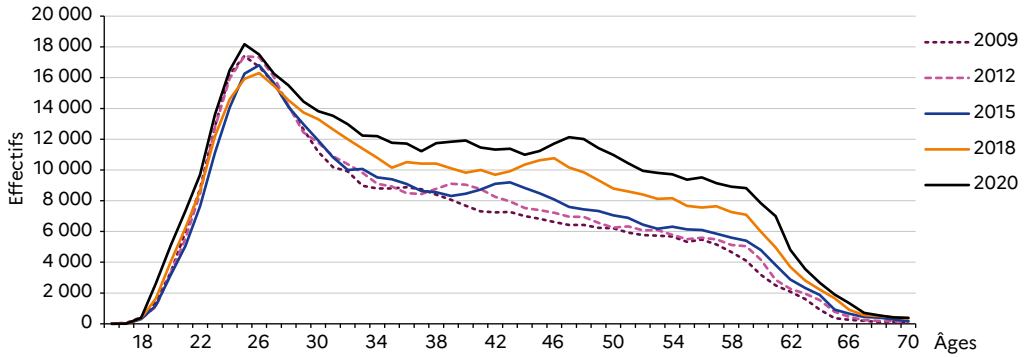


Sources : FGE, Siasp, Insee ; CNRACL. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents fonctionnaires (hors Mayotte et COM). Agents des ministères de 1992 à 2007 (FGE, Insee), puis des ministères et EPA (hors La Poste et Orange) à partir de 2009 (Siasp, Insee).

Les flux de personnels dans la fonction publique

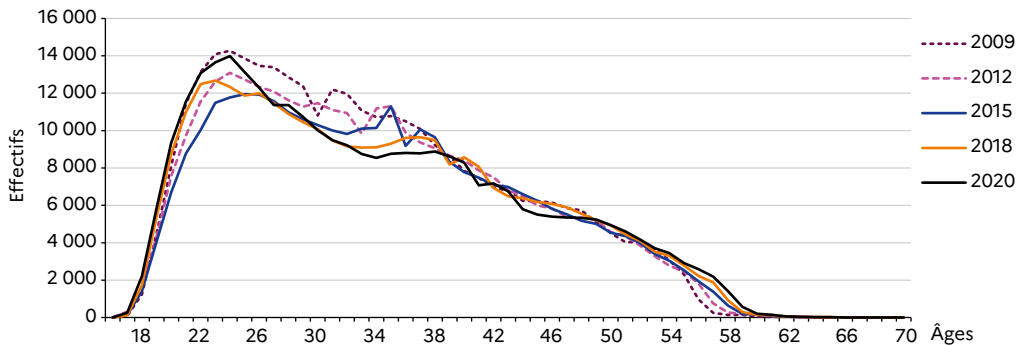
FPE – Contractuels



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents contractuels des ministères et EPA (hors Mayotte et COM).

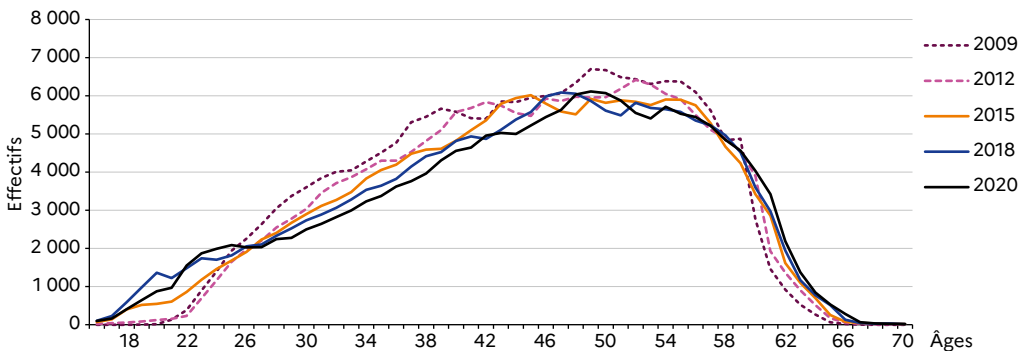
FPE – Militaires



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Militaires et militaires volontaires des ministères et EPA (hors Mayotte et COM).

FPE – Autres catégories et statuts



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents relevant des autres catégories et statuts des ministères et EPA (hors Mayotte et COM), hors emplois aidés ; principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, des ouvriers d'État et des apprentis.

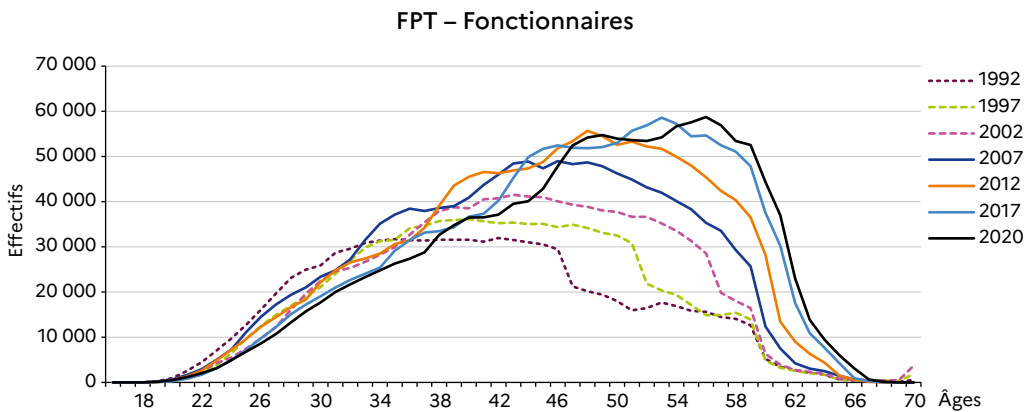
Les départs à la retraite dans la fonction publique

Dans la FPT, la hausse du nombre de fonctionnaires âgés de 50 ans et plus a été amplifiée par les transferts d'agents⁹ issus des services de l'État, principalement entre 2007 et 2009. Ils représentent près de la moitié des fonctionnaires de ce versant (47 % fin 2020). Le nombre de fonctionnaires âgés de 60 ans et plus dans la FPT est en très forte progression depuis 1992 : il atteint, fin 2020, 137 700, en hausse sur un an de 8 %. La proportion d'agents dans ces âges a triplé en dix ans et a presque quintuplé depuis 1997. L'observation de la pyramide des âges des fonctionnaires de la FPT renforce cet effet (Figure 11) : on y voit nettement une concentration autour des âges approchant la retraite. La proportion d'agents entre 46 et 59 ans constitue la moitié des fonctionnaires (52 %), ce qui laisse augurer des départs à la retraite de plus en plus nombreux dans les années à venir.

Le pic du nombre d'agents chez les contractuels de la territoriale est, comme pour les contractuels de l'État, en milieu de vingtaine, mais la concentration est moins marquée autour des agents les plus jeunes (Figure 11).

Parmi les agents relevant des autres catégories et statuts dans la FPT, il y a principalement deux populations bien distinctes : les apprentis, exclusivement jeunes, et les assistants maternels et familiaux. Les effectifs de ces derniers sont vieillissants sur la pyramide des âges des agents de ces statuts (Figure 11), les agents entre 53 et 61 ans représentant un tiers du total (33 % fin 2020). Depuis 2009, la part des 30-45 ans a baissé de 8 points pour ne plus constituer que 16 % du total. La baisse entre 2019 et 2020 du nombre d'agents de 60 ans et plus (- 4,6 %) est du même ordre que celle relevée pour la population totale (- 4,9 %), ce qui indique vraisemblablement un non-remplacement des agents partis à la retraite. Depuis 2013, la population totale des agents de ces statuts a baissé de 10,7 %.

Figure 11 : Évolution des pyramides des âges des agents de la FPT au 31 décembre selon le statut



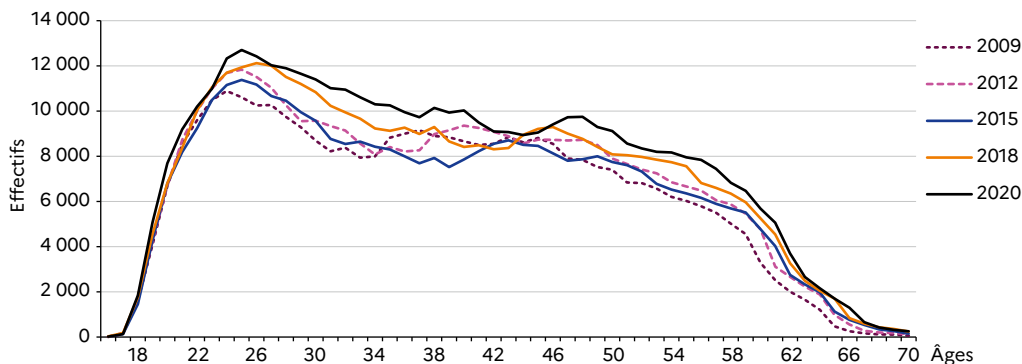
Sources : Données CNRACL ; Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents fonctionnaires (hors Mayotte et COM). Données CNRACL de 1992 à 2007, puis Siasp à partir de 2009.

9 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.

Les flux de personnels dans la fonction publique

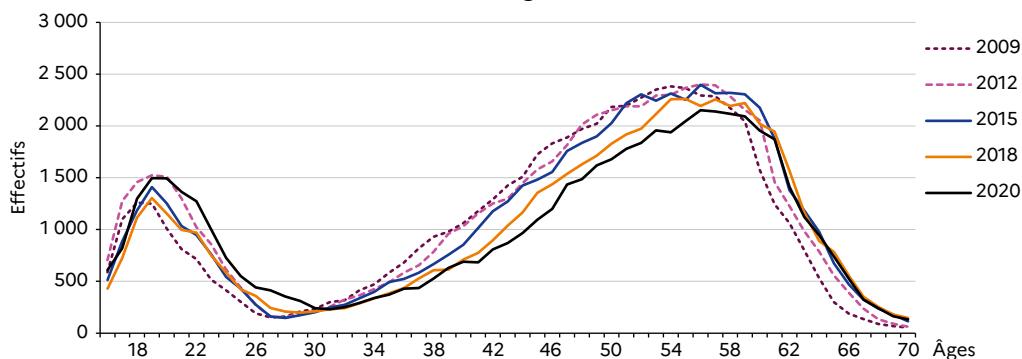
FPT – Contractuels



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents contractuels (hors Mayotte et COM).

FPT – Autres catégories et statuts



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

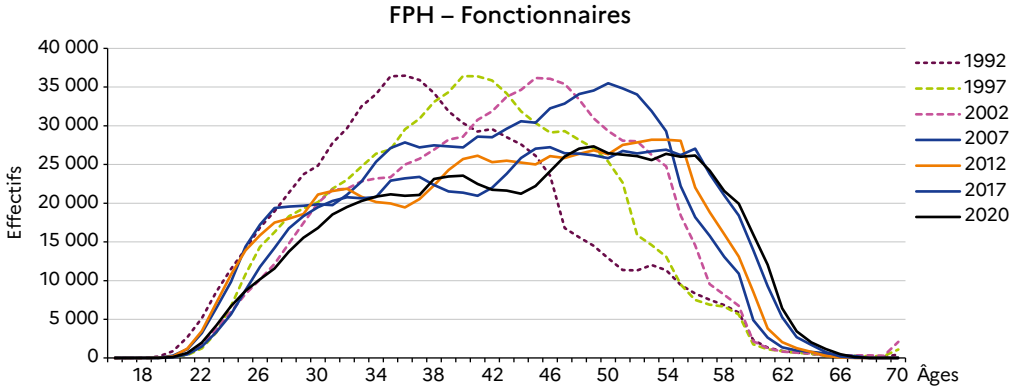
Champ : Agents relevant des autres catégories et statuts (hors Mayotte et COM), hors élus et emplois aidés ; principalement des assistants maternels et familiaux, et des apprentis.

Dans la FPH, le profil de la pyramide des âges des fonctionnaires se rapproche de celui de la FPE, avec, au niveau des âges les plus élevés, une bosse en cours de résorption liée aux embauches du baby-boom (plus tardives que dans la FPE, mais avec davantage de départs anticipés liés au poids des catégories actives) **[Figure 12]**. Les pyramides des âges des fonctionnaires de 2012, 2017 et 2020 présentent une forme relativement aplatie, qui laisse présager une progressive stabilisation du nombre des départs à la retraite dans les années à venir. Par ailleurs, le vieillissement des effectifs se poursuit (36 % des fonctionnaires sont âgés de 50 ans et plus fin 2020, contre 35 % fin 2019), tandis que l'augmentation de l'âge moyen ralentit depuis 2017 (+ 1 an et 3 mois entre 2012 et 2017, et + 5 mois depuis). De même, la part des fonctionnaires de la FPH de 60 ans et plus augmente continuellement, et a plus que quadruplé depuis 2009 (de 1 % fin 2009 à 5 % fin 2020).

La pyramide des âges des agents contractuels de la FPH affiche une population nettement plus jeune que pour les deux autres versants, avec un pic autour de 24 ans (seulement 15 % des agents sont âgés de 50 ans et plus fin 2020) **[Figure 12]**. Une bonne partie de ces contractuels sont des infirmières en cours d'études qui par la suite deviennent fonctionnaires ou quittent la fonction publique.

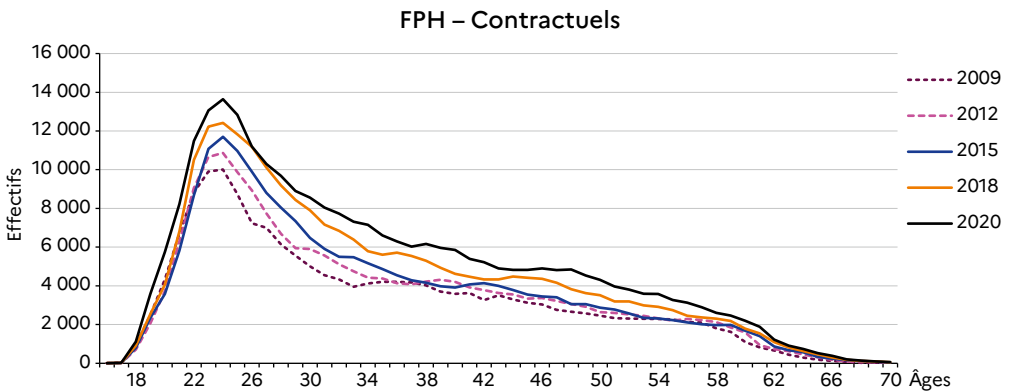
La pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts (comprenant notamment les praticiens hospitaliers) montre à la fois un pic autour de 26 ans et une pente de plus en plus faible entre 2015 et 2020 pour les 26-40 ans (**Figure 12**). Cela présage un vieillissement progressif sur les décennies à venir. En attendant, la part des agents âgés de 50 ans et plus diminue depuis 2011 (de 33 % à 28 % fin 2020).

Figure 12 : Évolution des pyramides des âges des agents de la FPH au 31 décembre selon le statut



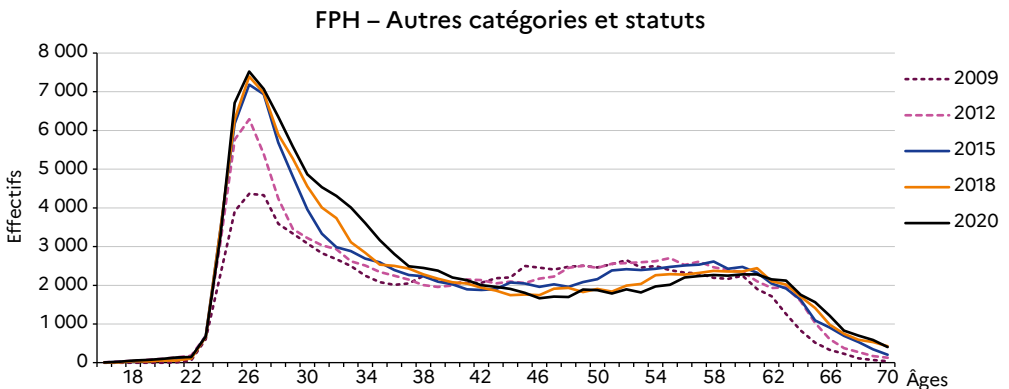
Sources : données CNRACL ; Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents fonctionnaires (hors Mayotte et COM). Données CNRACL de 1992 à 2007, puis Siasp à partir de 2009.



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents contractuels (hors Mayotte et COM).



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

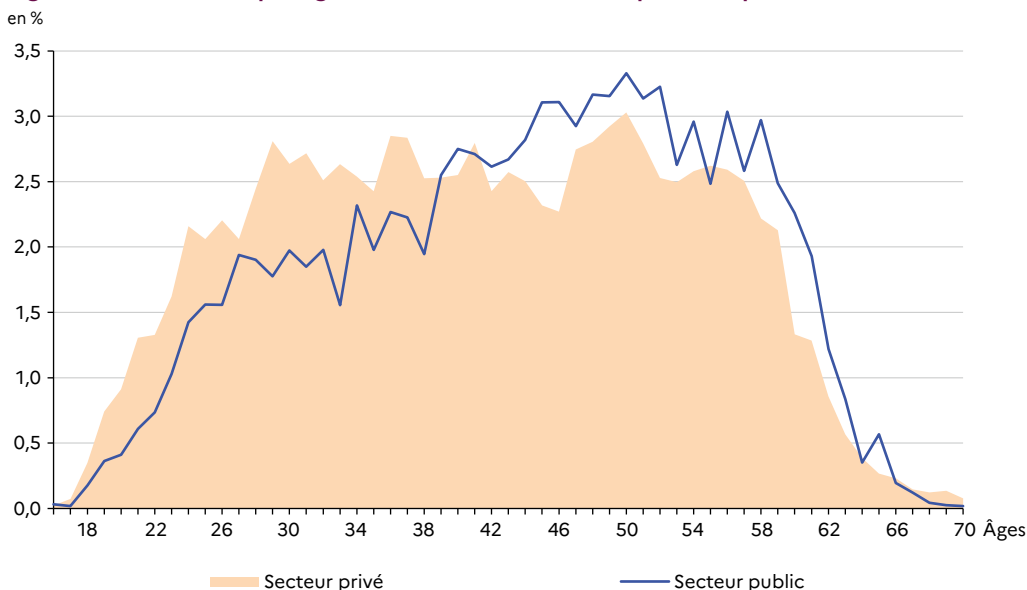
Champ : Agents relevant des autres catégories et statuts (hors Mayotte et COM), hors élèves et emplois aidés ; principalement des praticiens hospitaliers et des apprentis.

Un âge moyen plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé

La proportion des salariés de 40 ans et plus est supérieure dans la fonction publique à celle du secteur privé (65 % contre 57 %) [Figure 13]. Cet écart de 9 points, le plus faible depuis 2015, résulte du rythme différent des recrutements passés, d'une part, et des modalités différentes de départ à la retraite, d'autre part. 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 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 13 : Ventilation par âge des effectifs des secteurs public et privé au 4^e trimestre 2021



Source : Enquête Emploi Insee, 4^e trimestre de l'année. Traitement DGAFF – SDess.

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

Effectifs 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), puis la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoient une ouverture anticipée des droits à la retraite pour les personnes dont l'emploi est classé dans la catégorie active et ayant accompli dix-sept ou vingt-sept ans de services actifs, à l'âge de 52 ou 57 ans (d'autres âges sont prévus pour certains emplois : voir données complémentaires « Flux de retraités »). La notion de services actifs et insalubres est liée à l'occupation d'un emploi présentant un « risque particulier » ou des « fatigues exceptionnelles », aux termes de l'article L24 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Les sources statistiques intégrées pour l'ensemble des versants de la fonction publique ne permettent pas d'identifier les agents en emploi classés en catégorie active. Aussi, la détection des agents éligibles à la retraite anticipée au titre de la catégorie active est relativement délicate et repose sur un certain nombre d'hypothèses.

Les départs à la retraite dans la fonction publique

À titre d'indication, à partir de la base Siasp, sont ici considérés en catégorie active tous les fonctionnaires des grades ouverts au bénéfice de cette même catégorie, et cela indépendamment du fait que ce bénéfice soit ou non conditionné à l'occupation d'un poste y ouvrant droit. En outre, dans la FPE, le grade (selon la nomenclature NNE) n'est pas toujours correctement renseigné dans les établissements publics hors paie DGFIP.

Sous réserve de ces hypothèses, on estime à 176 900 le nombre d'agents fonctionnaires de l'État (12 % du total) de catégorie active ou susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active au 31 décembre 2020 (Figure 14), un volume d'effectifs qui oscille entre 176 000 et 180 000 depuis 2011 (entre 11 % et 12 %). En 2019, les éducateurs de la protection judiciaire et de la jeunesse sont passés en catégorie A, perdant le statut de catégorie active. Parmi les agents relevant de la catégorie active, la part des 50 ans et plus est de 24 %, proportion en hausse de 7 points depuis 2010. 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.

Dans la FPT, le département des études et statistiques locales de la Direction générale des collectivités locales (DGCL) estime que les fonctionnaires territoriaux susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active représenteraient de 5 à 10 % des effectifs.

Dans la FPH, le classement dans la catégorie active concerne principalement les personnels infirmiers et les autres personnels hospitaliers (soit environ 365 000 agents).

Au total, dans la FPH, 409 600 fonctionnaires étaient de catégorie active ou susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active fin 2020, soit 51 % de l'ensemble des agents fonctionnaires de la FPH, en recul depuis 2013. De manière contre-intuitive, 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 43 % et 29 %), en raison de l'extinction progressive d'une partie de la catégorie active. Ce résultat transitoire provient du droit d'option laissé aux infirmiers (décret 2010-751 du 5 juillet 2010) de garder leur « statut actif », en restant classés 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 d'exercer le droit d'option pour passer en catégorie A. L'essentiel de la baisse des effectifs dans la catégorie active de la FPH entre 2019 et 2020 (- 25 000, soit - 5,7 %) est d'ailleurs porté par la chute des effectifs du personnel infirmier de catégorie active (- 21 800, soit - 31,7 %).

Figure 14 : Effectifs des fonctionnaires occupant ou susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active dans la fonction publique au 31 décembre 2020

en milliers

	Effectifs d'actifs	Effectifs susceptibles d'être actifs	Remarques
FPE			
Personnels actifs de la Police nationale	114,0		
Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire	29,6		
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	3,6		
Personnels de la surveillance des douanes	nd	15,9	Impossibilité de distinguer dans la source les agents des douanes affectés à la branche surveillance
Instituteurs ⁽¹⁾	1,0		
Agents d'exploitation des travaux publics de l'État	4,4		
Géomètres de l'IGN	0,0		
Ingénieurs des travaux géographiques de l'État exerçant certaines activités de terrain	nd	0,0	Impossibilité de distinguer dans la source les ingénieurs exerçant ces activités
Éducateurs et infirmiers de la protection judiciaire de la jeunesse	0,0		
Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires en contact avec les malades	nd		Impossibilité de distinguer les agents en contact avec les malades
Techniciens supérieurs du développement durable (spécialité « navigation, sécurité maritime et gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral ») ⁽²⁾ et syndics des gens de mer (spécialité « navigation et sécurité »)	nd		Impossibilité de distinguer les agents dans ces spécialités

Les flux de personnels dans la fonction publique

Figure 14 : Effectifs des fonctionnaires occupant ou susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active dans la fonction publique au 31 décembre 2020 (suite)

en milliers

	Effectifs d'actifs	Effectifs susceptibles d'être actifs	Remarques
FPT			
Sapeurs-pompiers professionnels	40,5		
Agents de police municipale	20,6		
Agents de surveillance de la préfecture de police ⁽³⁾	nd	nd	Impossibilité de distinguer dans la source les agents exerçant ces fonctions
Adjointes techniques ou agents de maîtrise (certains emplois, notamment dans le domaine de la salubrité)	nd	531,0	Impossibilité de distinguer dans la source les emplois en catégorie active
Assistants territoriaux socio-éducatifs en contact avec les malades (spécialité « assistant de service social »)	nd	0,0	Impossibilité de distinguer les agents respectant ces critères
Personnels médicaux, infirmiers, paramédicaux et de soins exerçant dans des services de santé	nd	17,3	Impossibilité de distinguer les agents dans ces spécialités
FPH			
Personnels infirmiers et masseurs-kinésithérapeutes en contact avec les malades n'ayant pas exercé le droit d'option prévu dans le décret 2010-751 du 5 juillet 2010	nd	47,0	Impossibilité de distinguer les agents en contact avec les malades
Cadre de santé occupant un poste de responsable d'unité de soins n'ayant pas exercé le droit d'option prévu dans le décret 2012-1466	nd	4,9	Impossibilité de distinguer les agents responsables d'unité de soin
Sages-femmes des hôpitaux exerçant en contact avec les parturientes	nd	10,5	Impossibilité de distinguer les agents en contact avec les parturientes
Autres personnels hospitaliers pratiquant une collaboration aux soins infirmiers (aides-soignants, agents des services hospitaliers)	nd	294,1	Impossibilité de distinguer les agents pratiquant une collaboration aux soins infirmiers
Assistants sociaux (spécialité « assistant de service social »)	nd	0,0	Impossibilité de distinguer les agents en contact avec les malades
Puéricultrices en fonction dans les services de pédiatrie n'ayant pas exercé le droit d'option dans le décret n° 2010-1139	nd	2,6	Impossibilité de distinguer dans la source les agents dans les services de pédiatrie
Personnels ouvriers (certains emplois parmi les buandiers, ouvriers et maîtres-ouvriers)	nd	46,6	Impossibilité de distinguer dans la source les emplois en catégorie active
Manipulateurs et aides des services de radiologie n'ayant pas exercé le droit d'option prévu dans le décret 2012-1466	3,9		
Agents de service mortuaire et de désinfection exerçant dans des services de soins	nd	0,0	Impossibilité de distinguer dans la source les agents dans ces services

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France (hors Mayotte et COM). Agents fonctionnaires civils au 31 décembre de l'année.

(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) Techniciens supérieurs du développement durable exerçant leurs fonctions dans la navigation, la sécurité maritime et la gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral et affectés sur un moyen nautique des affaires maritimes, dans une unité littorale des affaires maritimes ou dans un centre de sécurité des navires.

(3) Pour le suivi statistique de l'emploi et des salaires, les agents de la préfecture de police de Paris seront classés dans la FPE. Le personnel de surveillance de la préfecture de Paris a été affecté à la commune de Paris le 1^{er} janvier 2019.

nd : non disponible

Pour en savoir plus

- CNRACL (2021), « Recueil statistique de la CNRACL », édition 2021.
- Comité de suivi des retraites (2021, 2022), Premier et deuxième avis annuels du Comité de suivi des retraites, juillet.
- Conseil d'orientation des retraites (2021, 2022), « Évolutions et perspectives des retraites en France », Rapports annuels du COR, juin et septembre.
- Direction du budget (2021), Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexe au projet de loi de finances pour 2021.
- FSPOEIE (2021), « Rapport annuel FSPOEIE 2020 », 2021.
- Ircantec (2021), « Rapport d'activité de l'Ircantec », édition 2021.
- Service des retraites de l'État (2021), « Les chiffres clés des retraites de l'État », « Le recueil statistique », « L'abrégé statistique », édition 2021.
- Vaslin Y. *et al.* (2020, 2021), « Les départs à la retraite dans la fonction publique » (fiches thématiques 5 ou données complémentaires), Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2021 et édition 2022, DGAFP.

