

**CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES**

**Séance plénière du 24 novembre 2022 à 10h00**

**« Fonction publique : retraite, rémunérations et effectifs »**

<b>Document n° 4</b>
----------------------

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>
---

**Les dépenses de retraites dans la fonction publique et leurs déterminants**

*Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites*



## **Les dépenses de retraites dans la fonction publique et leurs déterminants**

Cette note présente un état des lieux des dépenses de retraites des régimes de la fonction publique depuis 2000 et en prospective, ainsi que de leurs composantes, à savoir la pension moyenne, comparée aux rémunérations de l'ensemble de l'économie ou à l'ensemble des pensions, et les ratios démographiques rapportant le nombre de cotisants aux retraités ou à l'emploi total (partie 1). Ces indicateurs sont ensuite rapprochés des évolutions de longue période des déterminants des pensions que sont la rémunération et les effectifs de cotisants (partie 2). Est considéré ici l'ensemble de la fonction publique, quel que soit le statut, à savoir le régime de la fonction publique de l'État et la CNRACL pour les titulaires<sup>1</sup>, ainsi que l'Ircantec pour les contractuels<sup>2</sup>. Les régimes spéciaux ne sont en revanche pas pris en compte dans le périmètre d'analyse de cette note.

### **1 La part des dépenses de retraites des fonctionnaires dans le PIB et dans l'ensemble des dépenses résulte de l'évolution conjointe des effectifs de retraités et des pensions moyennes**

#### **1.1 La part des dépenses de retraite de la fonction publique dans le PIB diminuerait en projection**

Les résultats du dernier rapport du COR de septembre 2022 montrent que la part des dépenses de retraite des régimes de la fonction publique (régime de la FPE, CNRACL et Ircantec) dans le PIB serait en diminution à l'horizon de la projection après une période de stabilité (figure 1) : partant de 3,3 % entre 2015 et 2030, elle varierait entre 2,3 % (scénario de productivité de 1,6 %) et 2,8 % (scénario 0,7 %) en 2070.

Les retraites versées par ces régimes représenteraient également une part de moins en moins élevée de l'ensemble des dépenses de retraite : la baisse serait assez importante jusqu'en 2055, date à laquelle la part des dépenses des régimes de la fonction publique dans l'ensemble des dépenses atteindrait environ 20 % selon les scénarios, contre 24 % en 2020. Elle diminuerait ensuite de manière moins marquée pour atteindre 19 % en 2070<sup>3</sup>.

Dans le régime de la fonction publique de l'État, les ressources du système dépendent, en plus des cotisations des salariés, de subventions d'équilibre. Les ressources allouées s'ajustant ainsi mécaniquement aux dépenses, cela implique que la baisse de la part des dépenses liées aux retraites de la fonction publique dans le PIB participerait implicitement à de moindres prélèvements liés aux retraites.

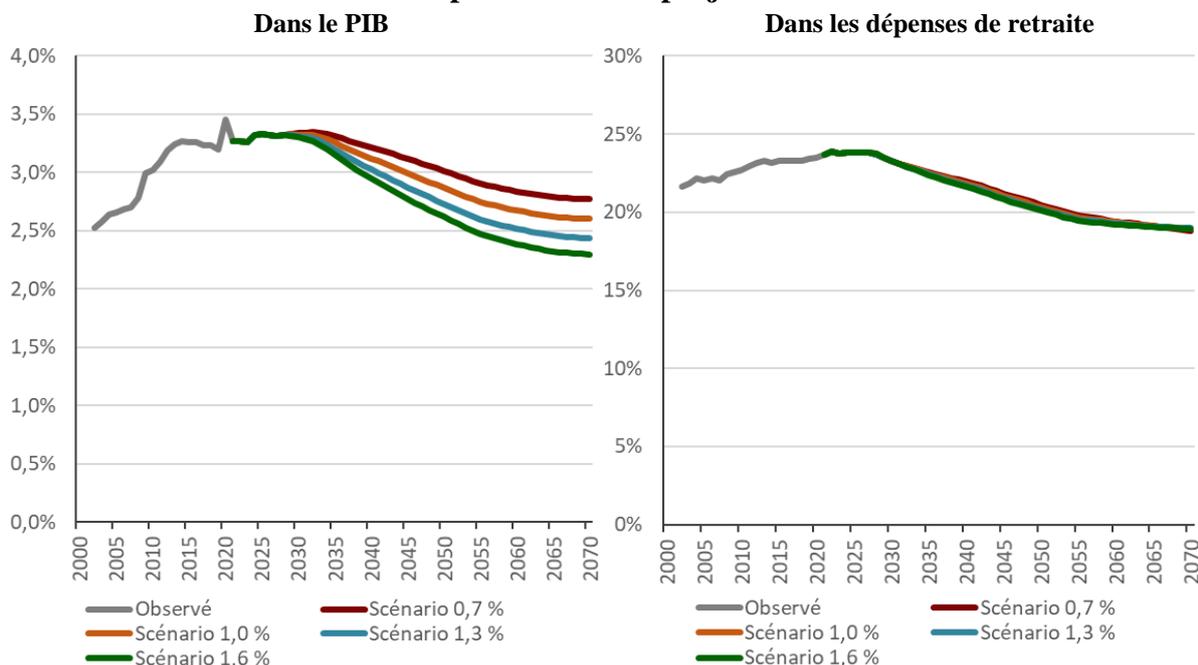
---

<sup>1</sup> Hors titulaires des collectivités territoriales et des hôpitaux travaillant moins de 28 heures qui cotisent à la Cnav et à l'Ircantec.

<sup>2</sup> Voir le document n°2 de la présente séance pour une présentation des spécificités des règles de ces différents régimes.

<sup>3</sup> Au sein de cette part des dépenses de retraites consacrée aux fonctionnaires, la part des dépenses de la CNRACL et de l'Ircantec progresserait aux dépens du régime de la fonction publique de l'État en lien avec l'évolution de la structure des effectifs (Annexe 1).

**Figure 1 - Dépenses de retraites de la fonction publique (SRE, CNRACL et Ircantec) depuis 2002 et en projection**



Source : COR – septembre 2022.

Ces évolutions de la part des dépenses de retraites des fonctionnaires se décomposent formellement entre un effet lié aux effectifs de retraités (effet volume, le cas échéant rapporté à l'ensemble de l'emploi pour la part dans le PIB) et un effet lié aux retraites moyennes (effet valeur, le cas échéant rapporté aux rémunérations moyennes de l'ensemble de l'économie).

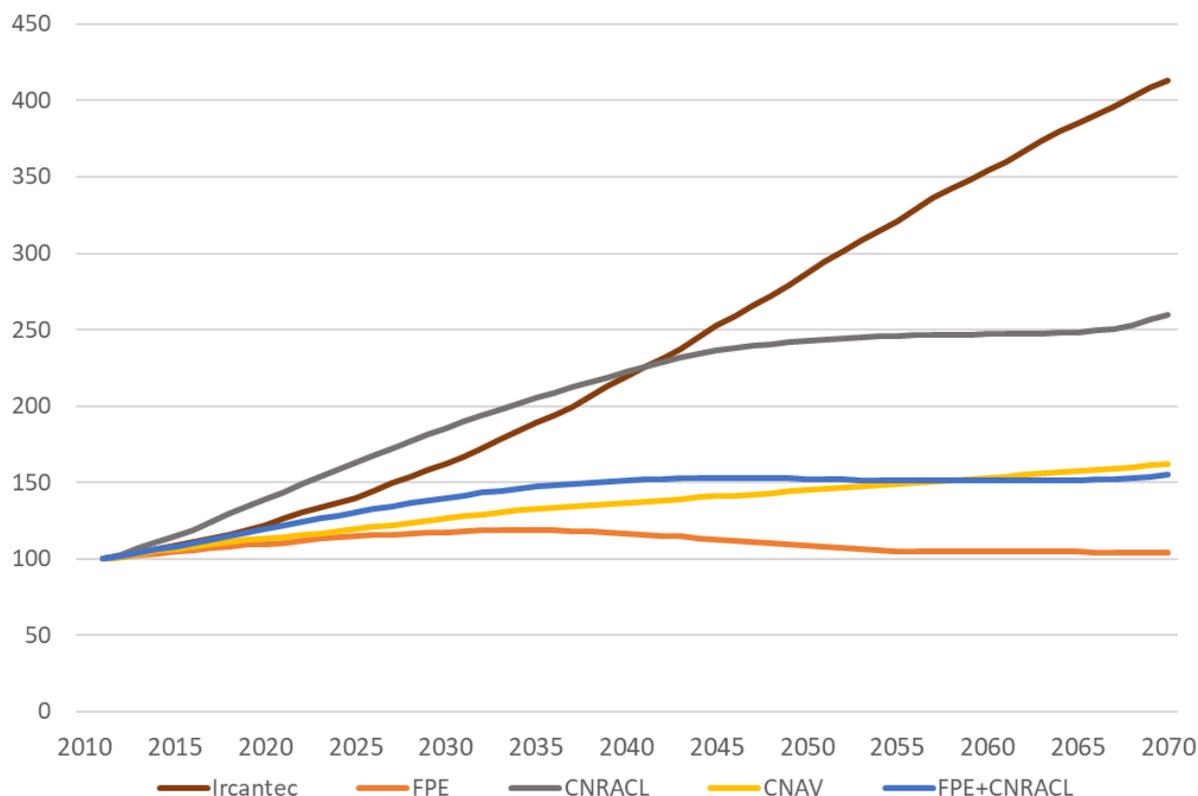
## 1.2 Une progression des effectifs de retraités titulaires des trois fonctions publiques supérieure de 2010 à 2055 à celle du régime général

Le régime de la FPE et la CNRACL, qui couvrent la plus grande partie des anciens titulaires de la fonction publique, comptent 3,2 millions de retraités en 2020. Ces effectifs augmenteraient jusqu'en 2040, pour se stabiliser ensuite jusqu'à l'horizon de projection, conséquence de la politique de modération des recrutements amorcée dans les années 2000. Ces évolutions sont à rapprocher d'une augmentation plus continue des effectifs du régime général sur toute la période de projection (figure 2, +44 % pour les effectifs de la CNAV, contre +32 % pour ceux des retraités du régime de la FPE et de la CNRACL)<sup>4</sup>. L'effet volume n'explique pas la baisse de la part des dépenses de retraites de la fonction publique dans l'ensemble constatée en début de période, mais participe en partie à celle constatée en fin de période de projection.

<sup>4</sup> Dans l'ensemble des régimes de retraite, à l'exception de celui des fonctionnaires de l'État, la progression des effectifs de retraités est supérieure à celle de l'emploi total sur la période de projection du fait du vieillissement de la population.

La progression du nombre de retraités de l'Ircantec, qui par convention est celle retenue pour le régime général, serait nettement plus dynamique (+249 %). Une large part des retraites de l'Ircantec concerne toutefois de petites prestations qui ont peu d'influence sur la masse globale des retraites de la fonction publique.

**Figure 2 – Évolution depuis 2011 et en projection des effectifs de retraités de la fonction publique (SRE, CNRACL et Ircantec) et du régime général (base 100 en 2011)**

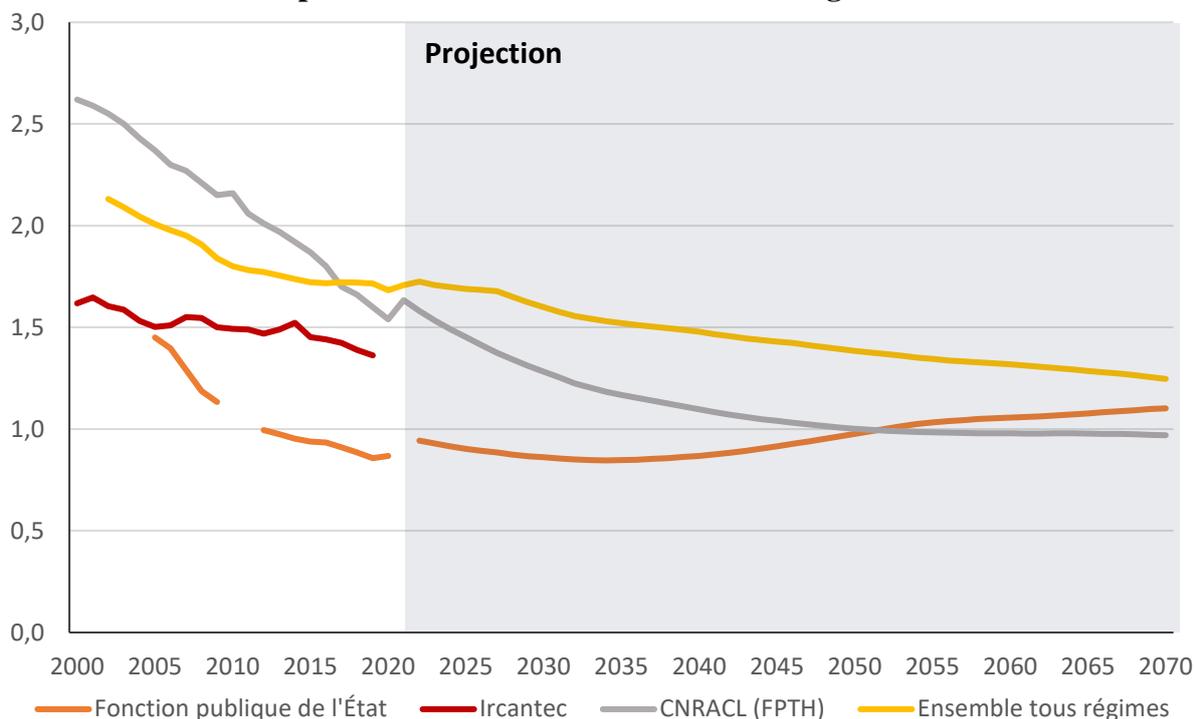


*Note : ces effectifs sont issus des données des caisses et comptent les polypensionnés dans chaque caisse pour lesquelles ils disposent de droits.*

*Source : COR – septembre 2022.*

Ce dynamisme du nombre de retraités n'est pas compensé par une croissance comparable du nombre de cotisants, ce qui a fragilisé la situation financière de ces régimes au cours de ces dernières années. Le ratio démographique, qui rapporte les effectifs de retraités et de cotisants dans chaque régime, s'est plus fortement dégradé pour la CNRACL que pour l'ensemble des régimes depuis 2000, et c'est aussi le cas entre 2005 et 2010 pour le régime de la FPE (figure 3). Celui de l'Ircantec connaît une baisse moins forte que l'ensemble en raison de la progression des effectifs de contractuels (figure A3). En projection, la diminution se poursuivrait pour la CNRACL en s'atténuant progressivement, et le ratio se redresserait à partir de 2035 pour le régime de la fonction publique de l'État en raison de la baisse du nombre de retraités.

**Figure 3 - Ratio démographique observé et projeté des régimes de retraites des agents publics et de celui de l'ensemble des régimes**



Sources : DGFIP - SRE, CNRACL, et Ircantec. Pour l'ensemble : DREES, modèle ANCETRE 2020. Projections : COR, septembre 2022.

Champ : pour la FPE : pensions civiles de retraite, y compris La Poste et Orange. Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures, hors médecins hospitaliers (qui relèvent de l'Ircantec). Ircantec : ensemble du régime (régime salariés et régime élus locaux). Pour la CNRACL : à partir de l'année 2010, il a été procédé à un changement de méthode pour déterminer le nombre de cotisants. Il est désormais obtenu grâce aux déclarations individuelles de cotisations transmises par les employeurs.

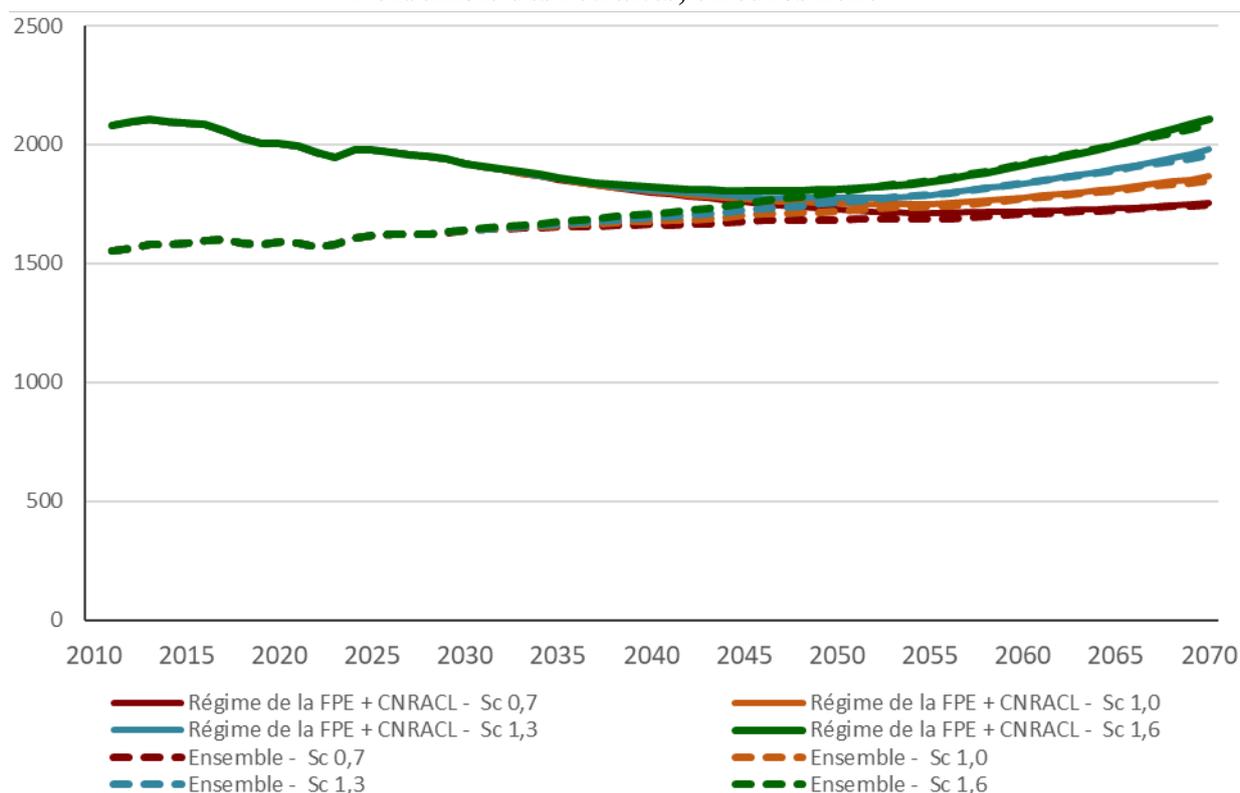
Note : le ratio démographique est le rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de pensionnés de droit direct et de droit dérivé en moyenne annuelle, sauf pour les pensions civiles de l'État où il est calculé sur les données au 31 décembre. Les données pour la FPE ne sont pas disponibles pour les années 2010 et 2011.

### 1.3 En projection, des dépenses moyennes par retraité moins dynamiques dans les régimes de la fonction publique que dans le régime général

Du fait d'une proportion plus importante de cadres dans la fonction publique, la retraite brute moyenne des retraités anciens titulaires des trois fonctions publiques est supérieure à celle de l'ensemble des retraités en 2020 (2 026 euros contre 1 613 euros).

En termes d'évolution, la retraite moyenne de l'ensemble des retraités progresse légèrement en réel depuis 2011 (c'est-à-dire après correction de l'inflation), alors que celle des anciens titulaires de la fonction publique diminue, et cette différence de tendance se poursuivrait en projection jusque dans les années 2050 (figure 4). Alors que la pension des anciens titulaires de la fonction publique était en moyenne supérieure à l'ensemble de 34 % en 2011, cet écart se réduirait à 26 % en 2020 et serait négligeable à partir de 2055. Ce moindre dynamisme de la pension moyenne dans la fonction publique se vérifie aussi en considérant l'évolution de la pension moyenne à la liquidation au fil des générations (encadré 1). L'effet valeur, lié à l'évolution de la pension moyenne, est le facteur déterminant de la baisse de la part des dépenses de retraite de la fonction publique en projection.

**Figure 4 – Retraite brute moyenne des anciens titulaires de la fonction publique et de l'ensemble des retraités, en euros 2020**



Source : COR – septembre 2022.

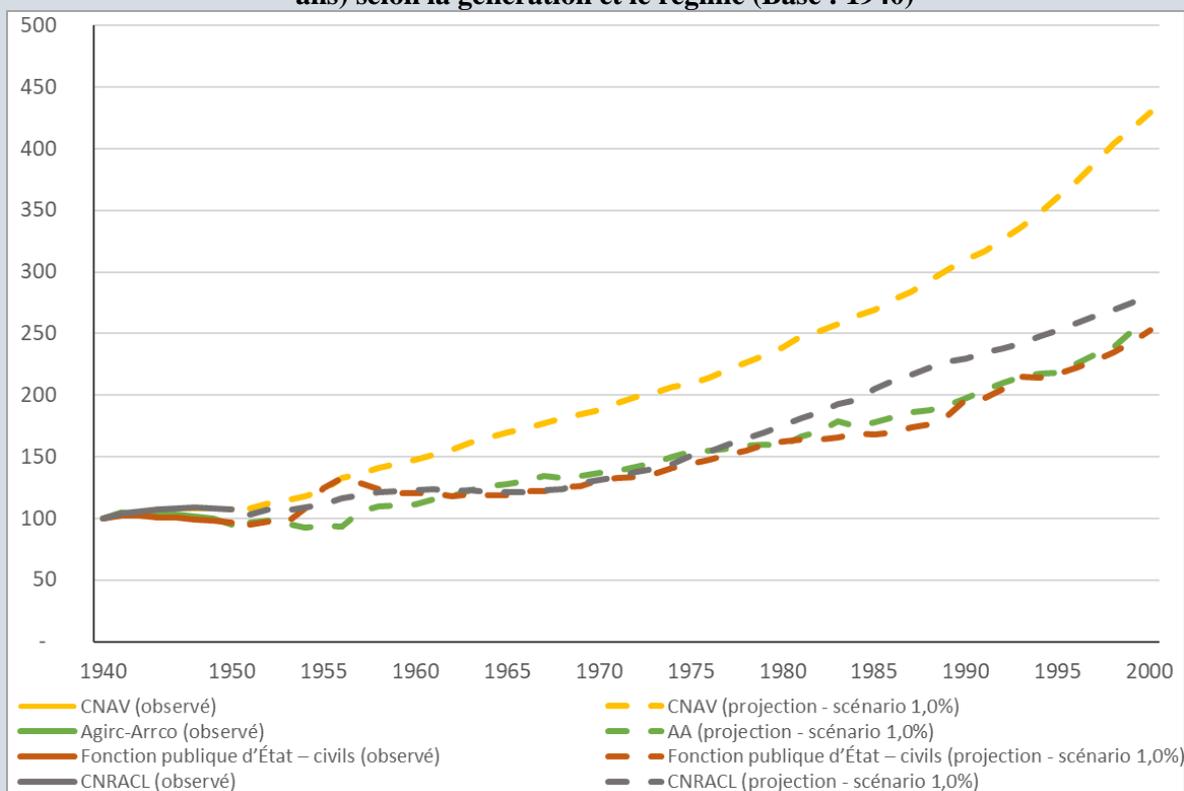
### Encadré 1 : les pensions à la liquidation augmentent plus faiblement au fil des générations dans la fonction publique que dans le régime général

L'évolution de la pension moyenne à 66 ans ou 68 ans renseigne sur l'évolution des pensions au fil des générations, à un âge où toute la génération a liquidé sa pension. La pension moyenne versée par le régime de la fonction publique de l'État diminue légèrement au fil des générations à partir de la génération 1940 (-3 % jusqu'à la génération 1950), alors que celle versée par la CNRACL augmente légèrement (+7 %, figure I). Toutefois, la pension moyenne est plus élevée en valeur absolue pour les anciens fonctionnaires de l'État que pour les retraités issus des autres fonctions publiques et du secteur privé, en raison d'une proportion plus importante de cadres (voir l'annexe 2).

En projection, la pension moyenne à 68 ans s'avère presque stable entre les générations 1959 et 1968 pour les retraités anciens titulaires des trois fonctions publiques, en raison de la faible progression du traitement indiciaire prévu dans les hypothèses retenues dans le rapport du COR de septembre 2022. À l'inverse, la pension moyenne progresse continûment au fil des générations pour les retraités du régime général.

Sur l'ensemble de l'horizon de projection, soit entre les générations 1940 et 2000, la pension moyenne à 68 ans progresserait de 250 % pour les anciens titulaires de la FPE et 280 % pour ceux issus des fonctions publiques territoriale ou hospitalière, contre 420 % pour la pension de base du régime général (Cnav), la pension complémentaire (Agirc-Arrco) connaissant une augmentation similaire à celle des pensions des fonctionnaires de l'État. Ces évolutions sont toutefois à comparer avec précaution en raison des multiples différences de structure entre affiliés des différents régimes et entre générations (voir les figures A4 et A5).

**Figure I – Évolution du montant moyen de pension brute observé (à 66 ans) et projeté (à 68 ans) selon la génération et le régime (Base : 1940)**



Note : évolution réelle de la pension brute annuelle moyenne de droit direct, en euros 2016. Les chiffres pour l'Ircantec ne sont pas disponibles.

Observé : pension à 66 ans, retraités résidant en France. Source Drees, EIR 2016.

Projections : pension à 68 ans. Source : COR-septembre 2022.

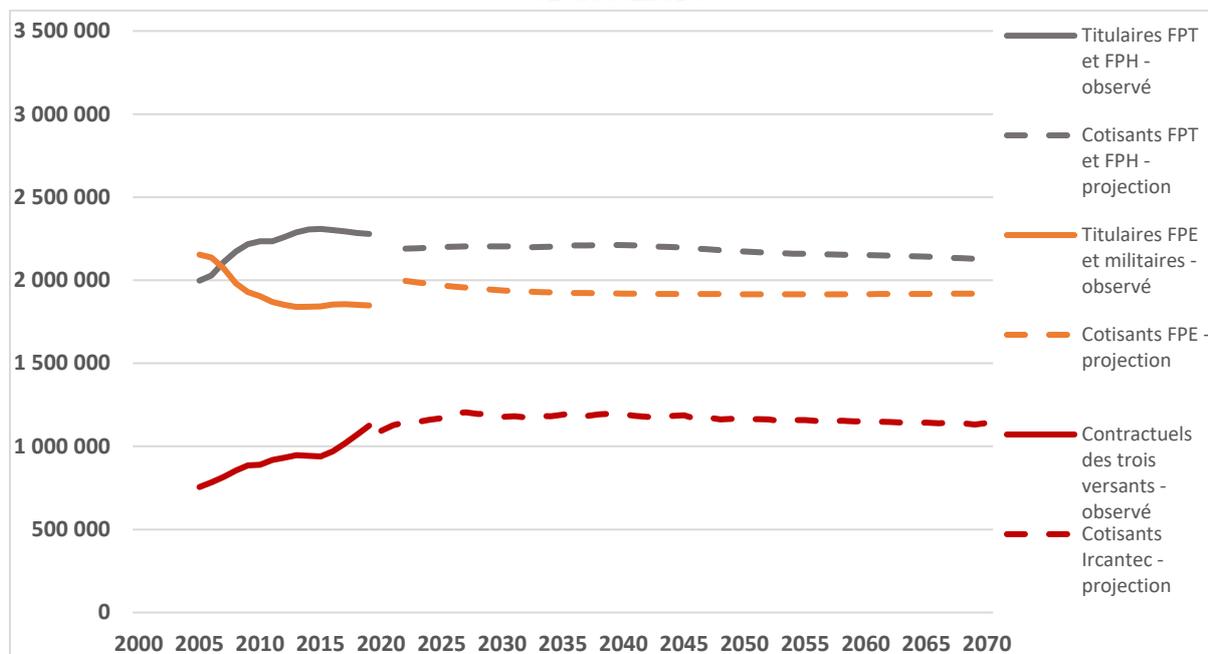
## 2 L'évolution des effectifs de cotisants et de leur rémunération, deux facteurs explicatifs de l'évolution des dépenses de retraite

### 2.1 Une progression limitée des effectifs de cotisants sur la période récente et en projection

L'évolution du ratio démographique s'explique d'abord par l'évolution des effectifs de cotisants dans la fonction publique, qui est marquée par une relative stabilisation de 2006 à 2019, à l'exception d'une légère hausse en fin de période liée à une progression du nombre de contractuels (figure 5). Les effectifs de titulaires sont stables depuis le début des années 2010, après respectivement une période de hausse pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière et de baisse dans la fonction publique de l'État.

En projection, les hypothèses du rapport du COR de septembre 2022 se placent dans la continuité de ces tendances. Les effectifs resteraient stables dans la fonction publique de l'État (hors La Poste et Orange) sur l'ensemble de l'horizon de projection, à savoir de 2020 à 2070. Pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière, les effectifs seraient stables jusqu'en 2032 puis évolueraient comme la population active à partir de cette date, ce qui explique la décroissance du nombre de cotisants à partir de 2040. Les effectifs de cotisants contractuels sont supposés progresser comme la population active sur toute la période : ils progressent légèrement jusqu'en 2040 avant de connaître la même décroissance en fin de période.

**Figure 5 - Évolution des effectifs de la Fonction publique et projection des cotisants au 31 décembre**



Champ pour l'observé : emplois principaux, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Source : pour l'observé : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP - SDess. Projections : COR 2022.

La dynamique du nombre de retraités pourrait aussi être affectée par un âge de départ différent dans la fonction publique. Toutefois, les conditions d'âge légal de départ et de durée de cotisation étant identiques entre les fonctionnaires de catégorie sédentaire et les affiliés au régime général<sup>5</sup>, les âges moyens à la liquidation sont similaires entre fonctionnaires sédentaires affiliés à la CNRACL ou au régime de la fonction publique de l'État, et salariés du privé ou contractuels de la fonction publique affiliés au régime général (autour de 63 ans en 2020, voir l'annexe 3, figure A6).

Les fonctionnaires des catégories actives, qui bénéficient d'un âge légal de départ moins élevé (57 ans contre 62 ans à partir de la génération 1960) en raison d'un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles liées à leur emploi<sup>6</sup>, partent en moyenne à 60 ans, soit 3 ans de moins. Cela participe à un dynamisme un peu plus important du nombre de retraités dans la fonction publique. L'écart s'est toutefois réduit depuis 2004, où il était de 4,3 ans entre les catégories actives de la CNRACL et les salariés du régime général. Il faut souligner que la part de ces catégories dans l'ensemble de l'emploi public est de surcroît en diminution. Une diminution de la part des fonctionnaires de catégories actives dans les départs pour ancienneté est notamment observée, en particulier dans la fonction publique hospitalière.

## **2.2 La progression limitée du traitement indiciaire moyen modèrerait la progression des pensions des fonctionnaires**

La progression du traitement indiciaire dans la carrière des fonctionnaires est déterminante pour le calcul de la pension des fonctionnaires, qui repose sur le traitement reçu pendant les six derniers mois. Le traitement indiciaire moyen a connu des périodes de baisse en termes réels, comme entre 2010 et 2014, puis en 2018 (figure 6), et il progresse globalement moins vite que le revenu d'activité moyen par tête de l'ensemble de l'économie entre 2010 et 2020<sup>7</sup>. Ces évolutions sont la résultante de la valeur du point d'indice, de l'évolution des grilles et des effets de structure liés au niveau de rémunération des recrutés et des sortants<sup>8</sup>. L'écart entre les variations du traitement indiciaire et celles du revenu d'activité moyen par tête de l'ensemble de l'économie s'accroîtrait en prévision selon les hypothèses retenues dans le rapport du COR de septembre 2022 (voir l'encadré 3), pendant la période allant de 2022 à 2036, notamment parce que le traitement indiciaire moyen progresserait moins que les prix de 2022 à 2030.

---

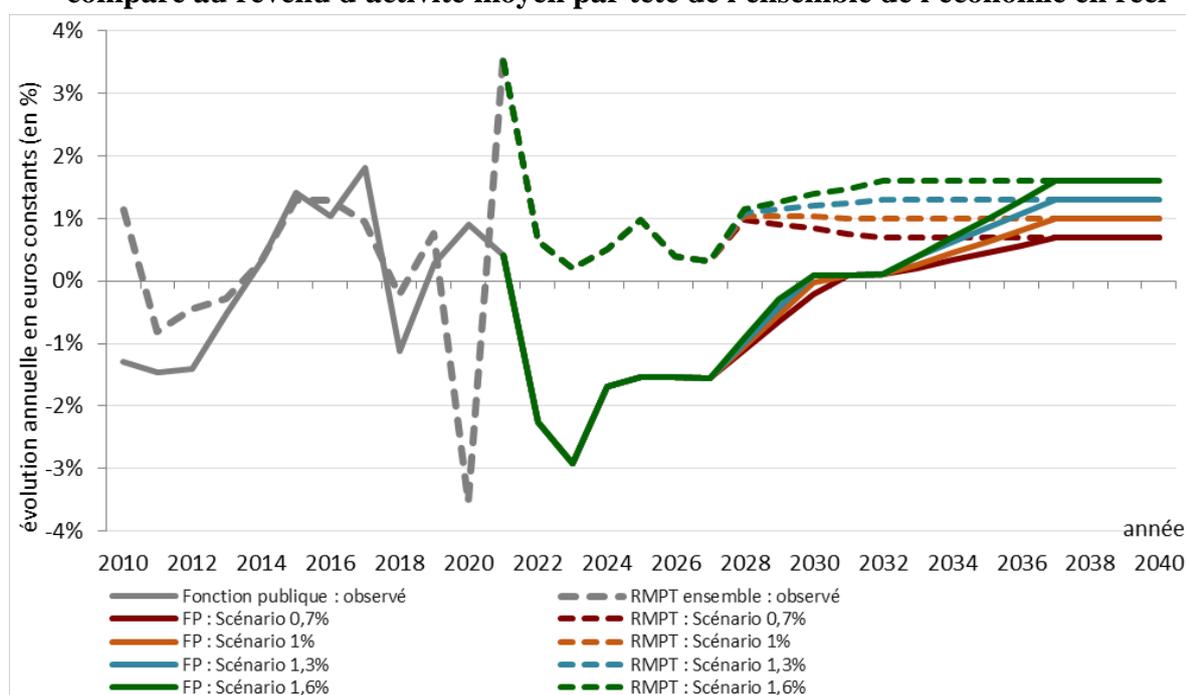
<sup>5</sup> Voir le document n° 2 du dossier pour plus de précisions sur les spécificités des régimes de la fonction publique en matière de conditions de départ et de calcul des droits.

<sup>6</sup> D'après l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR). Pour une analyse plus approfondie de ces catégories, voir « [Les catégories actives de la fonction publique](#) », document n° 3 de la séance du 25 mai 2016 du COR.

<sup>7</sup> À l'exception de l'année 2020. Toutefois, cet indicateur ne prend pas en compte l'activité partielle, qui a considérablement augmenté le revenu moyen du secteur privé pendant l'année 2020.

<sup>8</sup> Hors mesures ponctuelles comme en 2017, l'augmentation liée à l'ancienneté compte pour l'essentiel des évolutions comme le montre la figure A9 limitée aux présents, et donc hors effets de structures liées aux recrutements et aux départs, et analysant l'évolution de la rémunération totale.

**Figure 6 -Taux de croissance annuel du traitement indiciaire moyen des fonctionnaires comparé au revenu d'activité moyen par tête de l'ensemble de l'économie en réel**



Note : revenus bruts par tête sur l'ensemble des effectifs en emploi ; évolutions en euros constants.

Au-delà de 2040 jusqu'en 2070, le taux de croissance est supposé constant.

Sources pour l'observé : (pour la FPE) compilation des hypothèses communiquées au COR par la Direction du budget lors des exercices de projections successifs du COR ; (pour la CNRACL) recueil statistique de la CNRACL ; (pour le RMPT) comptes nationaux INSEE.

Sources pour les hypothèses de projection : (pour la FP) hypothèses communiquées au COR par la Direction du budget lors de l'exercice de septembre 2022; (pour le RMPT) hypothèses COR 2022.

Les évolutions du traitement indiciaire moyen dépendent notamment de la valeur du point d'indice. Cette dernière a augmenté de 10 % en euros courants depuis 2000 mais cette progression n'a pas suffi à compenser la hausse des prix de 31 % sur la période : la valeur réelle du point d'indice a diminué de près d'un sixième (16 %) en vingt ans (figure A10). Cette évolution est déterminante pour expliquer la modération de l'évolution des pensions des fonctionnaires sur les dernières années, puisque l'indice majoré en fin de carrière et le nombre de trimestres validés tendent à se stabiliser depuis une dizaine d'années<sup>9</sup>. En projection, la poursuite de la modération de l'évolution du point d'indice prévue jusqu'en 2037 pèserait sur la dynamique de la pension moyenne des fonctionnaires.

Le taux de prime augmente graduellement sur la période, ce qui a permis aux fonctionnaires de connaître une augmentation de leur rémunération totale plus importante que la seule croissance de leur traitement indiciaire. L'évolution du taux de primes est ainsi marquée par une légère tendance à la hausse depuis les années 1980, qui s'accélère entre 2006 et 2011 (Figure A11). Le taux de primes est assez stable depuis, à l'exception notable d'une légère hausse entre 2018 et 2019<sup>10</sup>. En projection, la part des primes serait amenée à augmenter à partir du début des années 2030 selon les hypothèses du rapport du COR de septembre 2022.

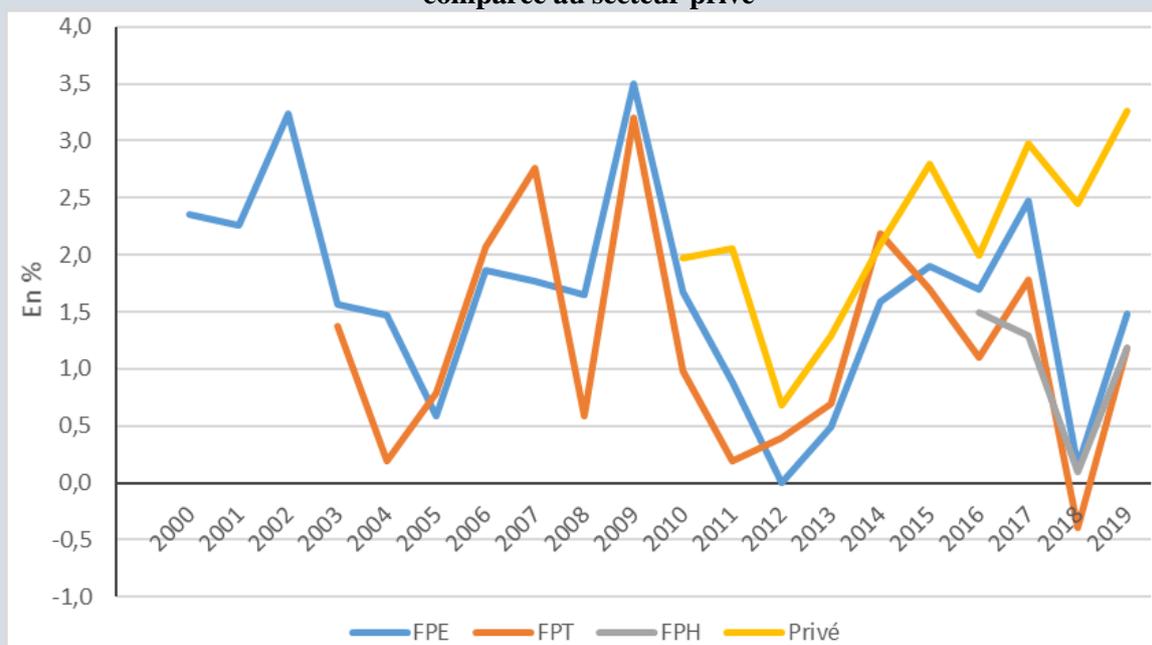
<sup>9</sup> Voir I. Bridenne, B. Buisson et S. Leroy, « [L'évolution de la retraite des fonctionnaires au fil des générations, entre effets de structure et effets réforme](#) », Questions retraite & Solidarité n°22, avril 2018.

Du fait de l'évolution du taux de primes et de l'augmentation de la rémunération liées à l'ancienneté, les personnes en place dans la fonction publique connaissent une progression moyenne de leur rémunération nette supérieure à celle des prix malgré l'évolution très modérée du traitement indiciaire moyen en termes réels (encadré 2).

### Encadré 2 : évolution individuelle de la rémunération hors effets d'entrée et sortie

L'évolution de la rémunération moyenne par tête rend compte de l'évolution de la rémunération moyenne du groupe considéré en tenant compte des sorties (retraite, démission) et des entrées (liées aux recrutements). Cette évolution du groupe n'est pas celle que perçoit un individu au cours de sa carrière : dès lors que les carrières dans la fonction publique sont généralement ascendantes avec l'ancienneté, l'évolution des rémunérations pour un agent en place d'une année sur l'autre est plus favorable que celle de la rémunération moyenne. Ainsi, malgré la faible progression du traitement indiciaire moyen en termes réels, la conjonction de l'évolution du taux de prime et d'augmentations de la rémunération liées à l'ancienneté expliquent que les personnes en place dans la fonction publique (présent/présent) connaissent une évolution moyenne de leur rémunération nette supérieure à celle des prix. Celle-ci reste toutefois inférieure à celle du secteur privé (figure II).

**Figure II - Évolution réelle de la rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP nette exprimée en équivalent temps plein annualisé), par versant de la fonction publique et comparée au secteur privé**



Sources : fichier général de l'État (FGE), DADS, Siasp, Insee, Drees. Traitement DGAFP - SDessi.

Note : évolution en euros constants.

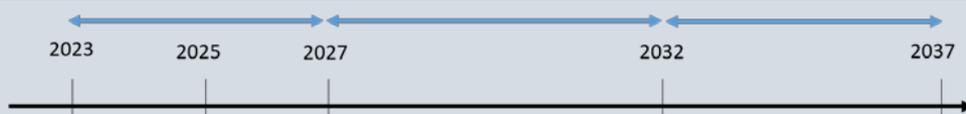
Champ FPE : France métropolitaine jusqu'en 2009, France (hors Mayotte) à partir de 2010 (les salariés des DOM sont donc inclus à partir de 2010). Agents présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail. Hors militaires, apprentis ; y-compris bénéficiaires de contrats aidés.

<sup>10</sup> Entre 2016 et 2019, le protocole *Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR)* a conduit au transfert d'une partie des primes en points d'indice, avec l'objectif explicite d'augmenter le taux de remplacement des fonctionnaires.

### Encadré 3 : rappel des hypothèses relatives aux rémunérations des fonctionnaires

Les projections utilisent les hypothèses sur l'évolution prévue des rémunérations des fonctionnaires, qui ont été communiquées par la Direction du Budget pour le rapport du COR de septembre 2022 (cf. ci-dessous). Les hypothèses relatives à l'évolution des rémunérations des fonctionnaires supposent une très faible progression du point d'indice et de la rémunération totale des fonctionnaires jusqu'en 2027, puis à partir de 2027 un rattrapage progressif du rythme de l'inflation pour le traitement indiciaire jusqu'en 2032, et de celui des salaires pour la rémunération totale. À partir de 2032, le traitement indiciaire rattraperait progressivement le rythme de progression de l'ensemble des salaires, et la rémunération totale progresserait comme l'ensemble des salaires.

Hypothèses du rapport de sept. 2022	Gel du point d'indice Augmentation du traitement indiciaire inférieure à 0,1% en euros courants	Le point d'indice rejoint le rythme de progression des prix + 0,1% par an*	Le point d'indice augmente jusqu'à rejoindre en fin de période le rythme de progression des salaires du privé
	Gel de la rémunération totale La part des primes reste constante	La rémunération totale rejoint le rythme de progression des salaires du privé, grâce à une augmentation des primes	La rémunération totale progresse comme les salaires du privé. La part des primes augmente de moins en moins et se stabilise en fin de période



Avant 2023 : hypothèses reflétant la politique de rémunération des fonctionnaires (gel de la valeur du point, protocole PPCR, Ségur de la santé, revalorisation du point d'indice de juillet 2022, etc.)

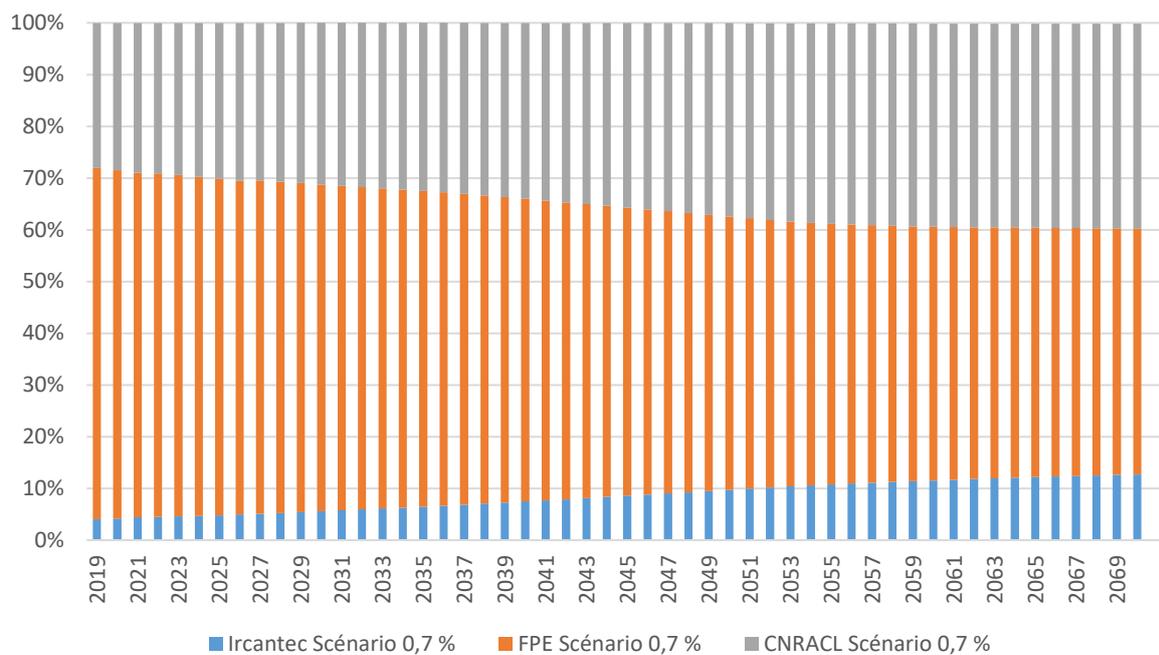
Source : COR, 2022 d'après les hypothèses fournies par la direction du Budget

(\*) évolution un peu plus rapide dans la fonction publique hospitalière suite au Ségur de la santé.

## Annexes

### Annexe 1 : Structure des dépenses de retraite par régime

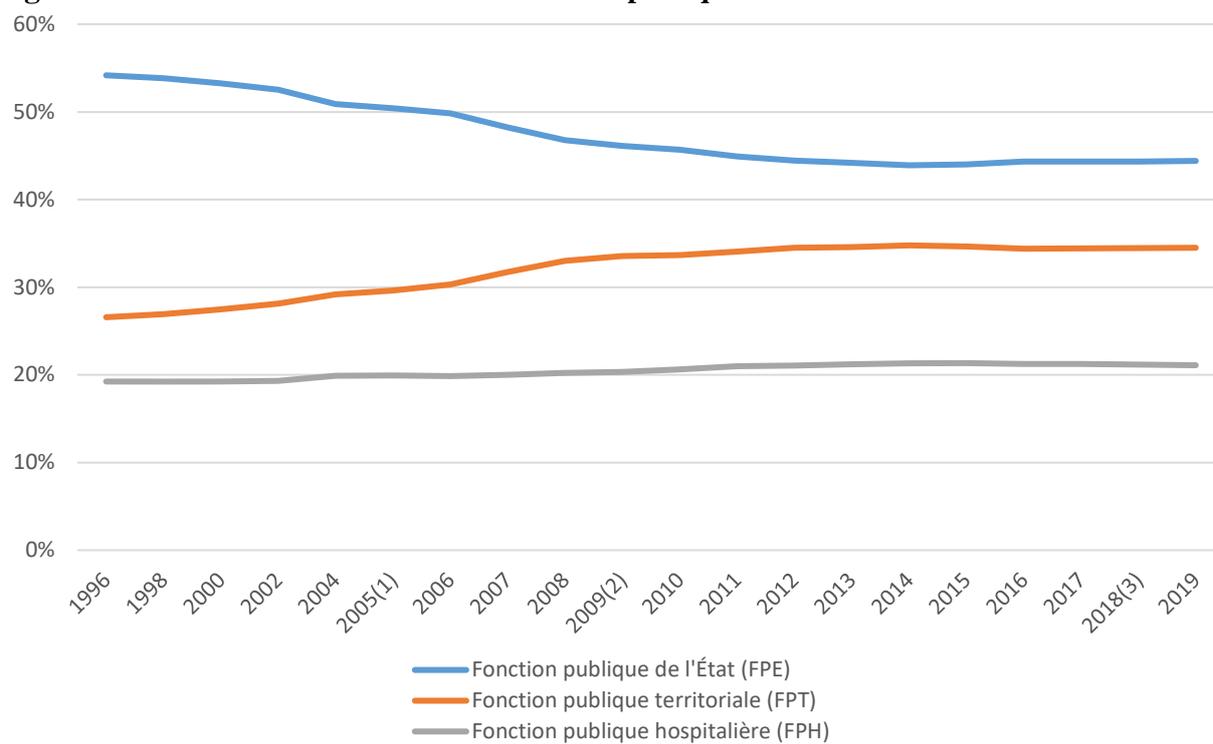
**Figure A1 - Structure des dépenses de retraite de la fonction publique en projection**



Source : projections COR – Septembre 2022

## Annexe 2 : Structure des effectifs de cotisants

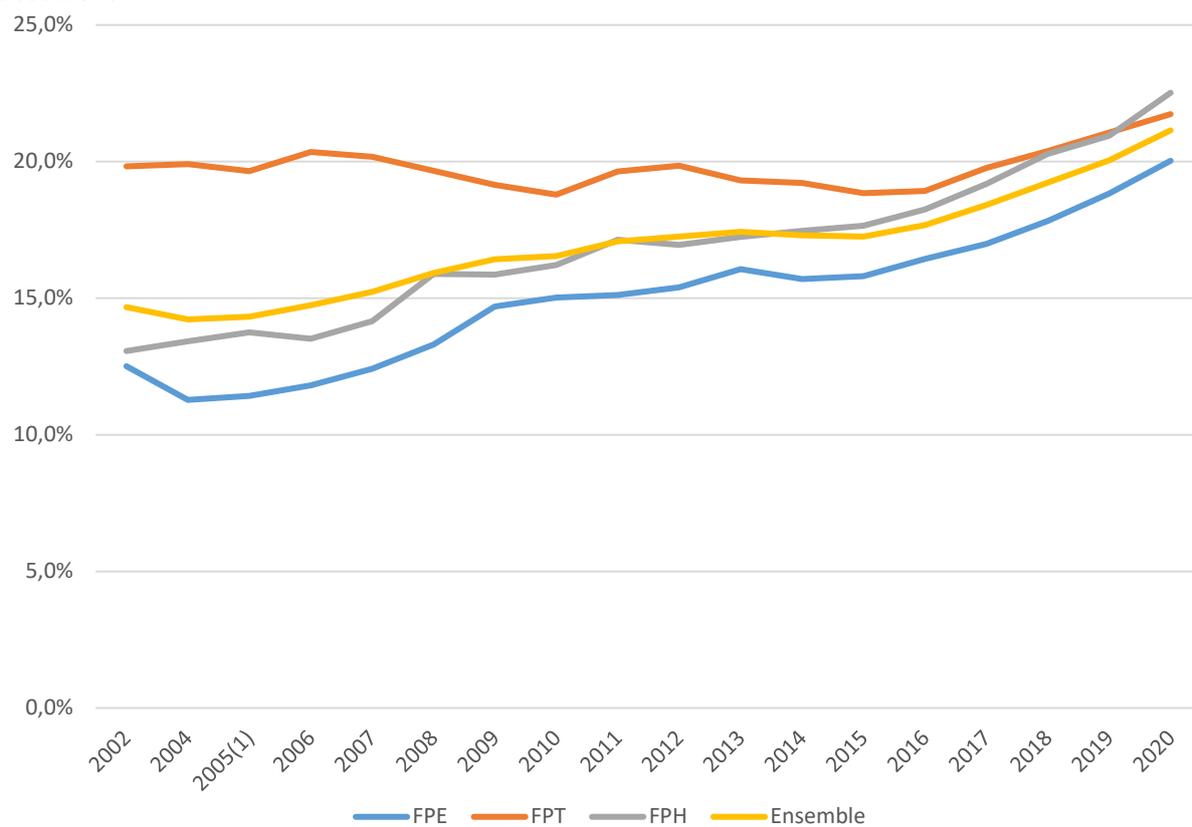
Figure A2 - Part des trois versants de la fonction publique dans les effectifs totaux



Sources : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP - SDessi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

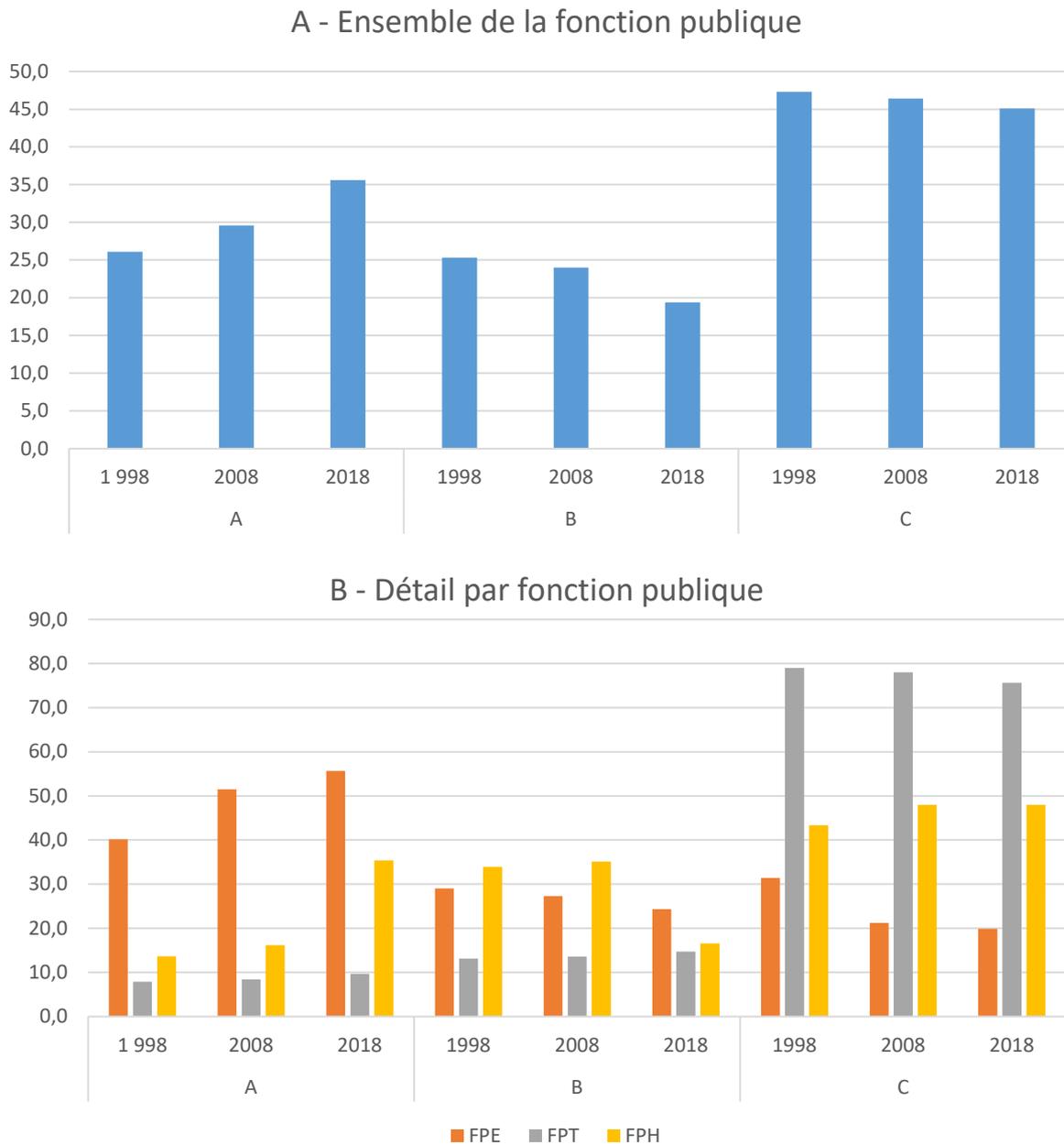
**Figure A3 - Part des contractuels dans les effectifs physiques de la fonction publique au 31 décembre**



Sources : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP - SDessi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

**Figure A4 - Part des différentes catégories hiérarchiques et des catégories socioprofessionnelles dans l'ensemble de la fonction publique au 31 décembre en France (métropole + DOM)**

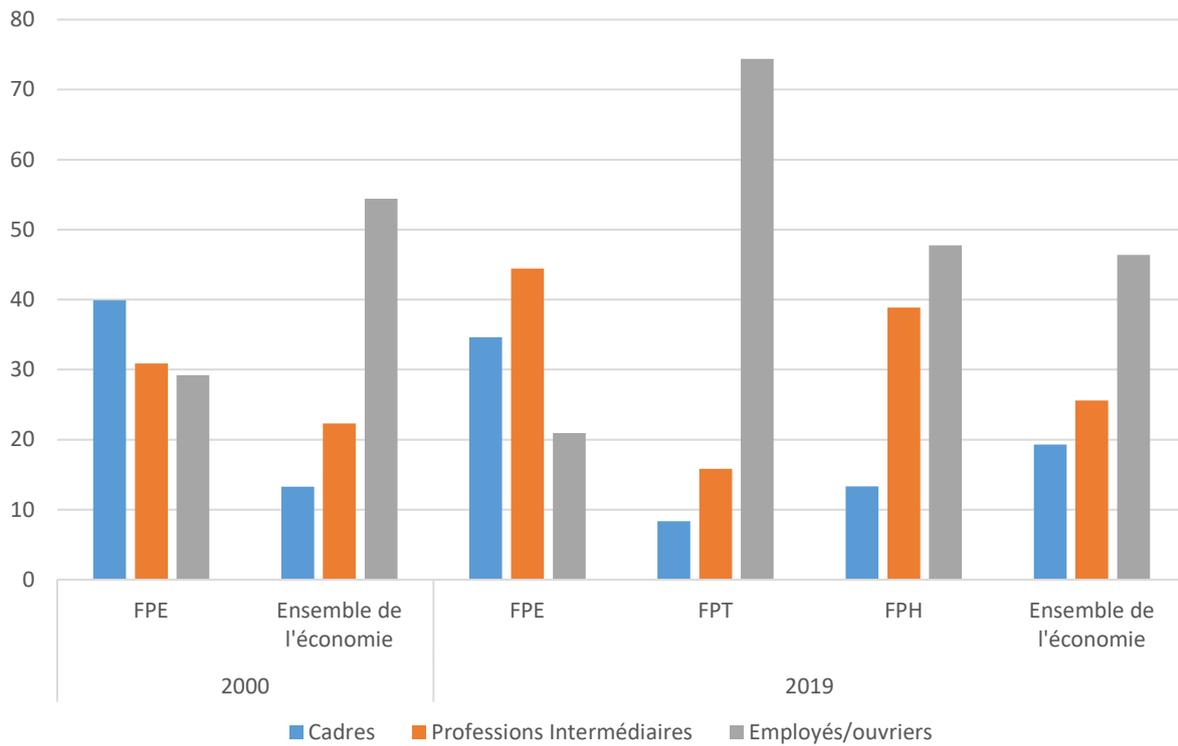


Source : Rapports DGAFP 2020 et 2009-2010, chaînage SG-COR.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors emplois aidés.

Champ : métropole et DOM (hors Mayotte) pour l'évolution 2008-2018. Pour l'évolution 1998-2008 : métropole et DOM, + COM et étranger dans la FPE, et + St Pierre et Miquelon dans la FPT.

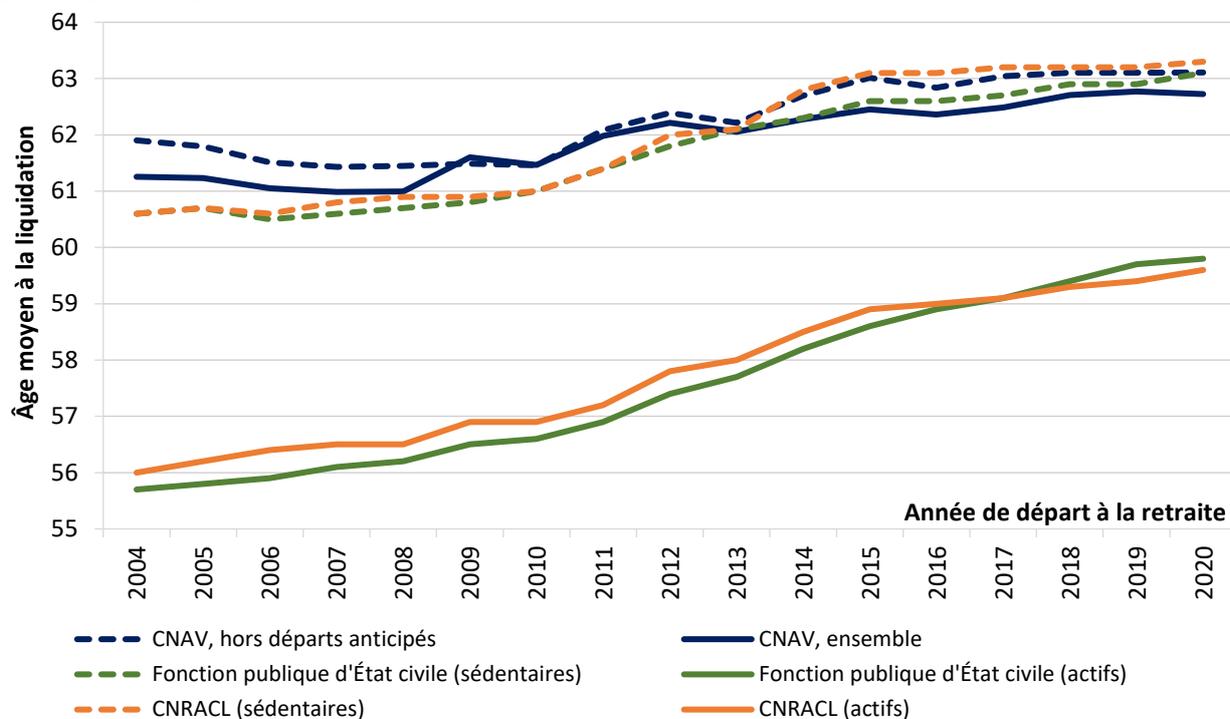
**Figure A5 - Part des différentes catégories socioprofessionnelles dans l'emploi public et dans l'ensemble de l'emploi en 2000 et 2019**



Source : rapports DGAFP 2001-2002 et 2021 pour la fonction publique ; Insee, enquêtes Emploi, séries longues sur le marché du travail pour l'ensemble.

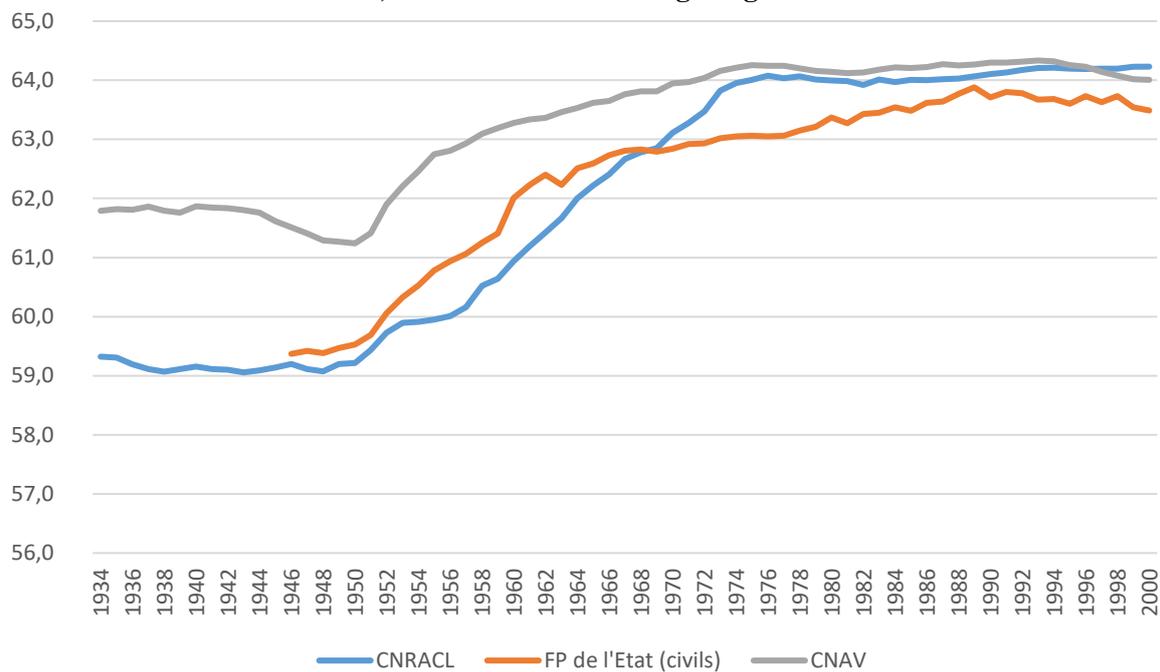
### Annexe 3 : Compléments sur les âges de départ au cours des dernières années et en projection

**Figure A6 - Âges moyens à la liquidation des nouveaux retraités de 2004 à 2020 dans les principaux régimes**



*Note : l'indicateur d'âge moyen à la liquidation calculé sur le flux de nouveaux retraités de chaque année doit être interprété avec prudence, compte tenu de sa sensibilité à des effets de structure démographique et à des effets de calendrier. En 2020, la CNAV comprend également les travailleurs indépendants. Champ : retraités de droit direct liquidant leurs droits au cours de l'année. Pour la CNRACL : hors départs anticipés pour carrière longue, invalidité, parents de 3 enfants ou handicap. Pour la fonction publique de l'État : hors invalidité, parents de 3 enfants ou handicap (mais y compris départs anticipés pour carrière longue). Sources : REPSS retraites ; rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique annexé au projet de loi de finance pour 2022.*

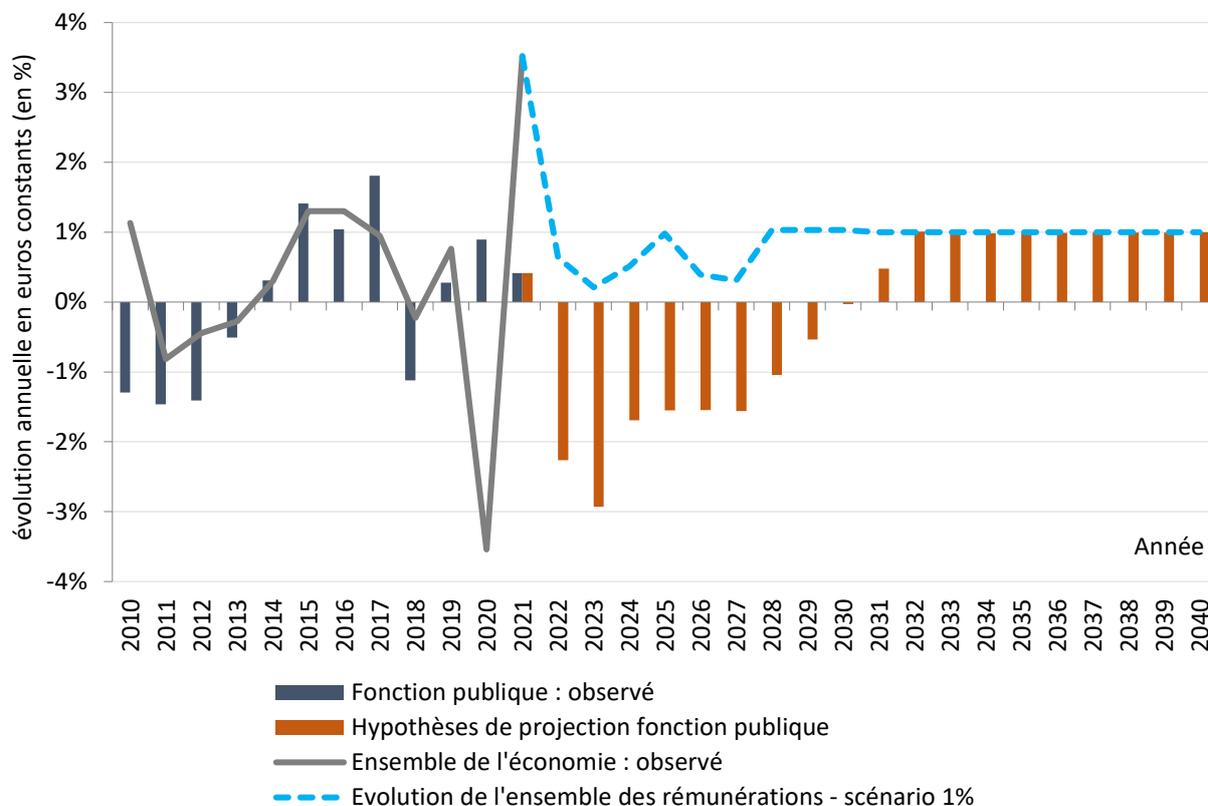
**Figure A7 - Projection des âges moyens de départ à la retraite selon la génération pour les affiliés au service des retraites de l'état, à la CNRACL et au régime général**



Source : simulation du SRE d'après les hypothèses du COR 2022.

## Annexe 4 : Compléments sur les rémunérations

**Figure A8 - Taux de croissance annuel de la rémunération totale des fonctionnaires comparé au revenu d'activité moyen par tête de l'ensemble de l'économie**



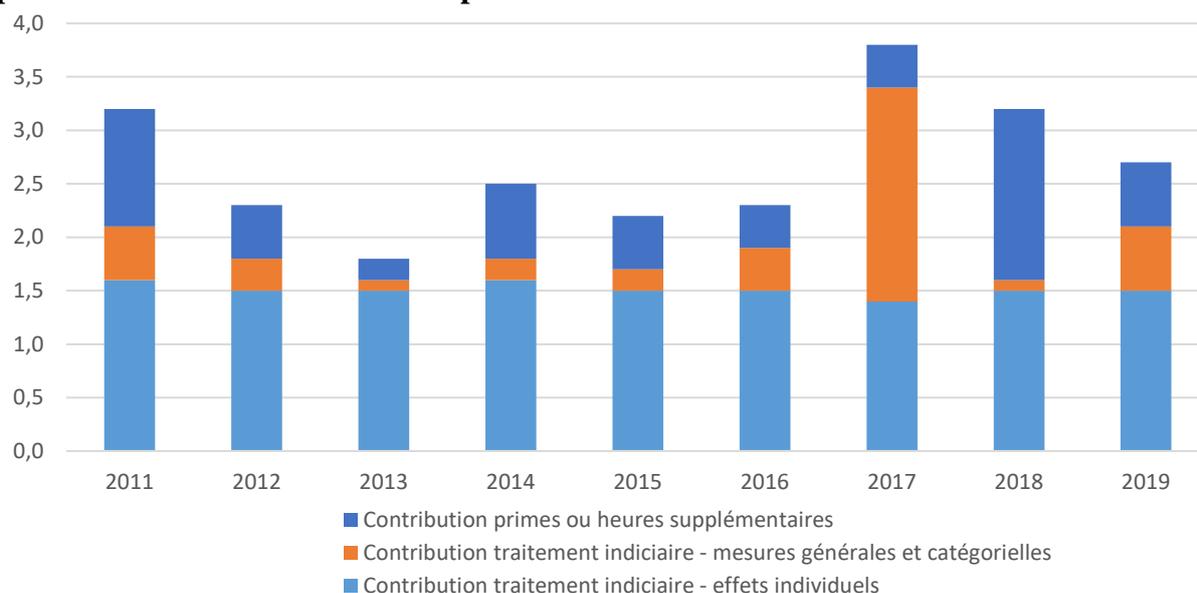
Note : revenus bruts par tête sur l'ensemble des effectifs en emploi ; évolutions en euros constants.

Au-delà de 2040 jusqu'en 2070, le taux de croissance est supposé constant.

Sources pour l'observé : (pour la FPE) compilation des hypothèses communiquées au COR par la Direction du budget lors des exercices de projections successifs du COR ; (pour la CNRACL) recueil statistique de la CNRACL ; (pour le RMPT) comptes nationaux INSEE.

Sources pour les hypothèses de projection : (pour la FP) hypothèses communiquées au COR par la Direction du budget lors de l'exercice de septembre 2022; (pour le RMPT) hypothèses COR 2022.

**Figure A9 Décomposition de l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils en place deux années consécutives depuis 2011**



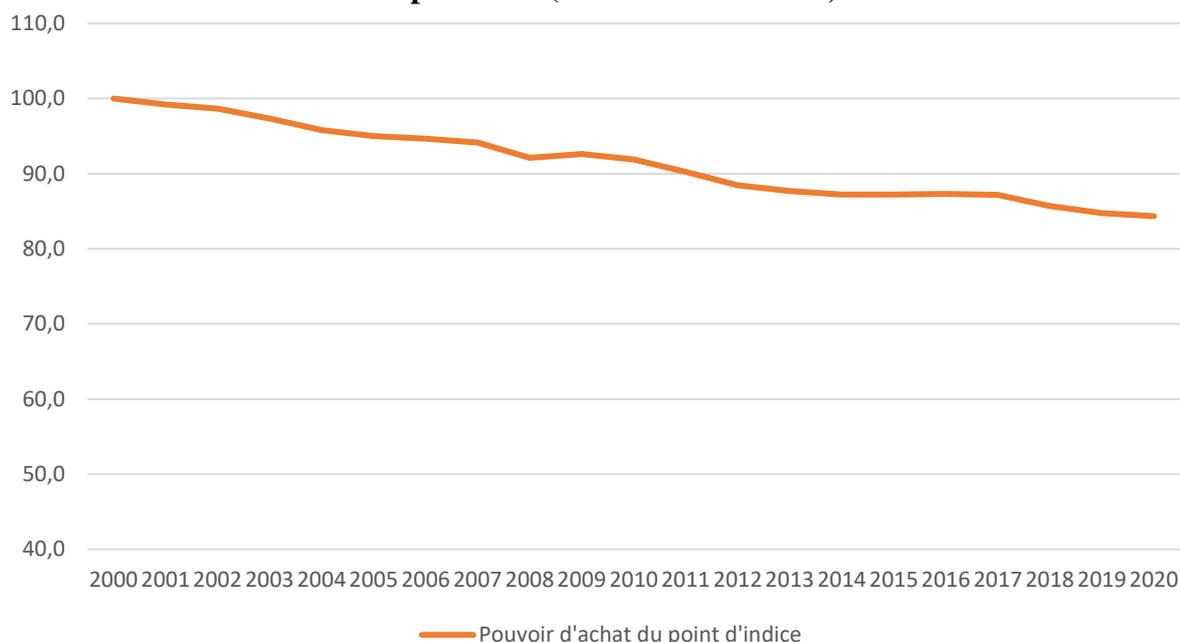
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.

Champ : France (hors Mayotte et COM), en équivalent temps plein mensualisé. Fonctionnaires civils présents 24 mois consécutifs (année n et n-1 pour la RMPP de l'année n) chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Lecture : En 2019, la RMPP brute des fonctionnaires civils de la FPE a augmenté de 2,7 %. Cette évolution peut se décomposer ainsi : +1,5 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant de l'effet carrière, +0,6 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant des mesures générales, catégorielles et statutaires et +0,6 % imputable à l'augmentation des primes supplémentaires.

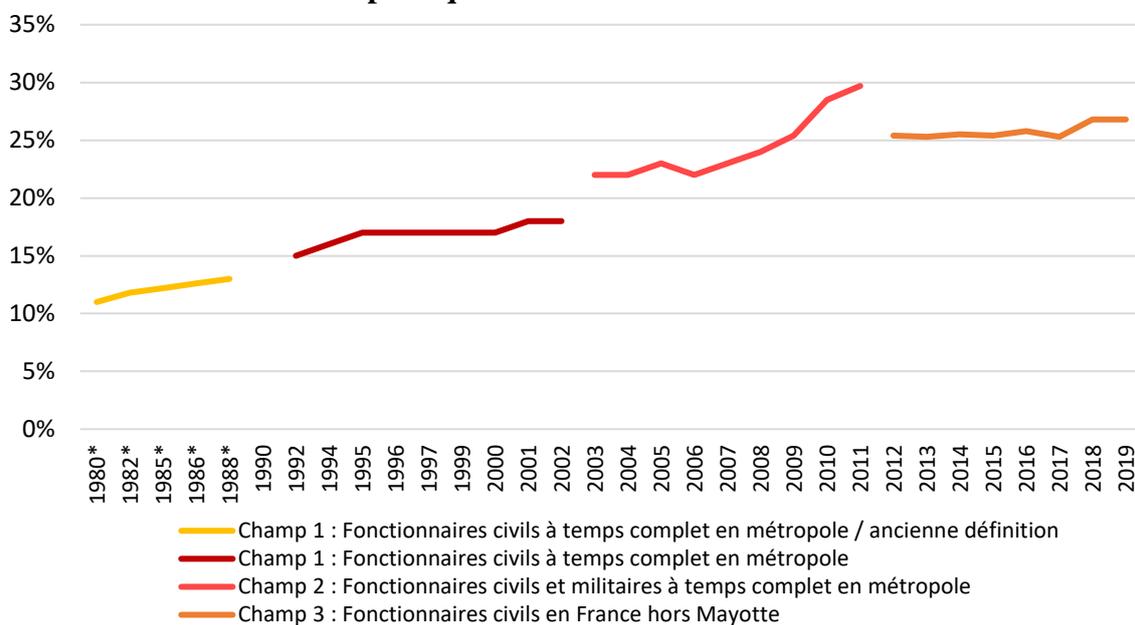
Attention : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution de la RMPP brute apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009, et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 et 2013 (-0,2 point).

**Figure A10 - Évolution du pouvoir d'achat du point d'indice de la fonction publique depuis 2000 (en base 100 en 2000)**



Sources : Valeur du point d'indice, DGAFP ; IPC : Insee. Calculs SG-COR.

**Figure A11 - Évolution du taux de primes dans le traitement indiciaire brut des fonctionnaires de la fonction publique de l'État de 1980 à 2019**



Note : le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP, SDessi.

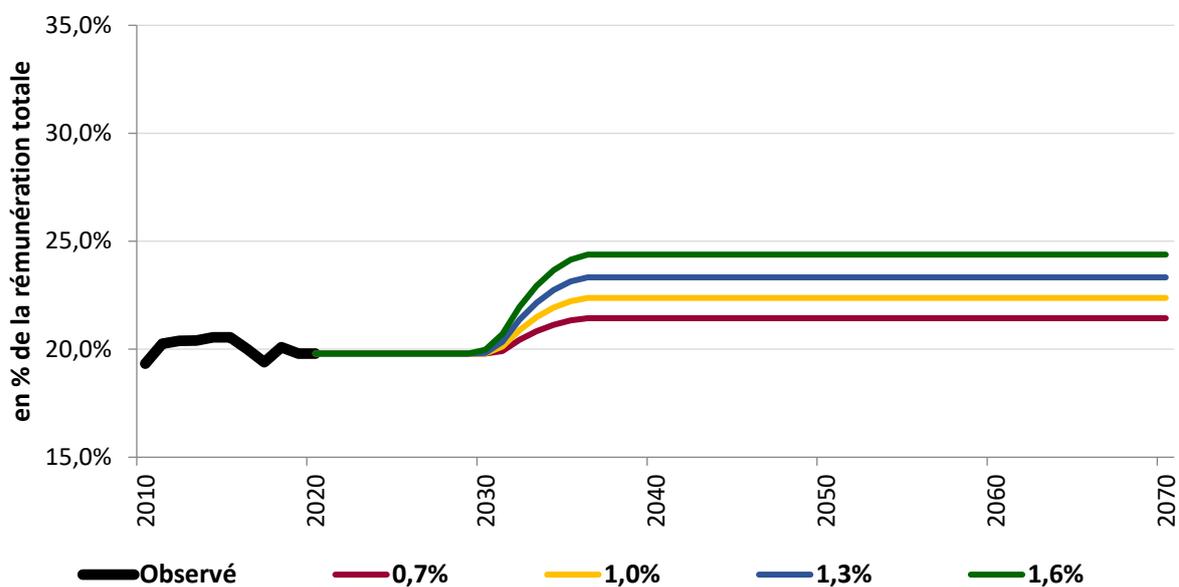
\*Ancienne définition du taux de prime : quotient des rémunérations annexes par le traitement net majoré de l'indemnité de résidence.

Champ 1 : agents titulaires civils employés à temps complet en métropole.

Champ 2 : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

Champ 3 : France (hors Mayotte). Fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État.

**Figure A12 -Projection de la part des primes à 55-59 ans dans la fonction publique civile de l'État**



*Note : la droite en pointillé gris rappelle les hypothèses du rapport de juin 2021.*

*Source : calculs SG-COR d'après DGAFP et hypothèses rapport du COR 2022.*