

## **Questions Retraite & Solidarité – Les cahiers n°4 Evolution de la distribution des âges de départ des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux en catégorie active**

Le numéro 4 de *Questions Retraite & Solidarité – Les cahiers* est consacré à l'évolution de la distribution des âges de départ par génération des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers relevant de la catégorie active. L'étude s'appuie sur les données de leur régime de retraite, la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL).

Les réformes des retraites de 2003 et de 2010 ont introduit de nombreuses modifications en termes de calcul de pension, d'acquisition de droits et d'âge légal de la retraite. Ces évolutions ont eu des incidences sur l'ensemble des régimes de retraite, y compris les régimes des fonctionnaires, dont les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers affiliés à la CNRACL.

Une première étude a été consacrée à l'évolution de la distribution des âges de départ en retraite par génération des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers nés entre 1943 et 1951 relevant de la catégorie sédentaire (Cambier, Pujardieu et Soulat, 2014). Si la proportion des départs anticipés pour carrière longue s'est accrue au cours des générations, l'âge de départ a, dans l'ensemble, reculé à partir de la génération 1946, l'effet de l'allongement compensant celui induit par les départs anticipés. De manière symétrique, et en s'appuyant sur les mêmes méthodologies des modèles de durée, l'étude présentée ici est centrée sur l'évolution de la distribution des âges de départ des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers relevant de la catégorie active, pour les mêmes générations.

La catégorie active est une spécificité de la Fonction publique. Elle concerne des emplois jugés pénibles et donne le droit aux personnes qui ont servi une durée minimale, généralement de 15 ans, de pouvoir bénéficier d'une ouverture des droits à pension à un âge plus précoce que l'âge légal, en général à partir de 55 ans. La réforme de 2010 introduit un relèvement progressif de l'âge d'ouverture des droits à 57 ans et une augmentation de la durée requise de service à 17 ans. Toutefois, ces mesures ne concernent pas les générations retenues dans notre étude. S'agissant de la réforme de 2003, elle s'applique aux fonctionnaires relevant de la catégorie active avec un décalage de temps par rapport aux fonctionnaires sédentaires. La durée d'assurance requise pour un fonctionnaire relevant de la catégorie active lorsqu'il atteint l'âge d'ouverture de ses droits est celle en vigueur pour une personne sédentaire atteignant 60 ans cette même année. Ainsi, pour les fonctionnaires relevant de la catégorie active, la hausse du nombre de trimestres requis pour le taux plein n'a commencé à produire ses effets qu'à partir de la génération 1949, contre la génération 1944 pour les fonctionnaires sédentaires.

Dans la Fonction publique hospitalière, la catégorie active concerne les emplois paramédicaux comportant un contact direct et permanent avec des malades. Il s'agit principalement des infirmiers n'ayant pas opté pour le nouveau statut, des aides-soignants et des agents des services hospitaliers. Dans la Fonction publique territoriale, ce sont plus particulièrement les emplois de sapeurs-pompiers et de policiers municipaux qui relèvent de la catégorie active.

Cette étude sur l'évolution des âges de départ mobilise les données portant sur 138 000 individus affiliés à la CNRACL nés entre 1943 et 1951 et relevant de la catégorie active. Au 31 décembre 2012, 97 % sont pensionnés et 3 % encore en activité. La population est composée à 90 % de fonctionnaires appartenant à la Fonction publique hospitalière, dont la plus grande partie des personnels titulaires relève de la catégorie active. 78 % sont des femmes. Ainsi, trois quarts des personnes éligibles au dispositif de la catégorie active sont des femmes fonctionnaires hospitalières.

Ce travail s'appuie sur différentes spécifications des modèles de durée afin d'analyser l'évolution de la distribution des âges de départ. Dans un premier temps, une approche descriptive basée sur les courbes de survie est proposée afin de caractériser les évolutions générales des âges de départ par génération. Dans un second temps, des modélisations à hasard proportionnel constant par morceau et à durée de vie accélérée sont utilisées afin de tenir compte de l'hétérogénéité entre les individus. En plus de l'année de naissance, du sexe et du versant de la Fonction publique, des caractéristiques individuelles sont intégrées : la catégorie hiérarchique, la mobilité au cours de la carrière dans des emplois sédentaires, un passage à temps partiel au cours de la carrière et les durées de service constituées dans la Fonction publique.

La réforme de 2003 a peu d'effet sur l'âge de départ pour les générations étudiées. L'âge moyen est resté stable autour de 56 ans et demi. La hausse progressive de la durée d'assurance requise à partir de la génération 1949 a néanmoins conduit à ce qu'une proportion plus élevée de personnes recule légèrement l'âge de son départ. Ainsi, l'âge de départ n'est pas significativement différent entre les personnes nées entre 1943 et 1948. En revanche, par rapport à ces générations, la probabilité de rester en activité est accrue de 4 % pour les personnes nées en 1949 et 1950 et de 7 % pour celles nées en 1951. Si les départs avant 55 ans de femmes parents de trois enfants sont exclus des calculs, les probabilités d'allongement sont légèrement plus marquées : de presque 6 % pour les personnes nées en 1949 et 1950 et de 8 % pour celles nées en 1951.

S'agissant des caractéristiques individuelles expliquant l'âge de départ, par rapport aux hommes (quel que soit le versant de la Fonction publique), les femmes fonctionnaires territoriales ont une probabilité de partir plus tard de 12 %, alors que les femmes fonctionnaires hospitalières ont, elles, une probabilité de partir plus tôt de 26 %.

En termes de dispersion des âges de départ, les trois quarts des fonctionnaires pouvant bénéficier d'un départ en catégorie active partent effectivement avant 60 ans. Deux tiers des départs ont lieu entre 55 et 59 ans et un peu plus de 10 % avant 55 ans (essentiellement des départs pour parents de trois enfants). Toutefois, presque un quart des personnes éligibles à un départ en catégorie active prolongent leur activité au-delà, avec un départ à 60 ans et plus. Ces départs plus tardifs sont, dans la majorité des situations, la conséquence de carrières courtes obligeant les personnes concernées à reporter leur départ. Par ailleurs, malgré le bénéfice de la catégorie active, une mobilité au cours de la carrière vers des emplois sédentaires tend à augmenter la probabilité d'un report de l'âge de départ de l'ordre de 17 %. Cette tendance est encore plus marquée pour des évolutions de carrière vers des emplois d'encadrement. C'est par exemple le cas pour des infirmiers devenus cadres et cadres supérieurs de santé.

La Caisse nationale des retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) a été créée en 1945. Elle couvre le risque vieillesse et invalidité permanente des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux. En 2013, la CNRACL compte 1,1 million de retraités. La gestion du régime est confiée à la direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des Dépôts.

*Questions Retraite & Solidarité – Les cahiers* est disponible en téléchargement à l'adresse suivante <http://retraitesolidarite.caissedesdepots.fr/>.