

ANNEXE AU PROJET DE LOI DE FINANCES POUR

RAPPORT SUR LES PENSIONS
DE RETRAITE DE LA
FONCTION PUBLIQUE



Introduction

Par son article 113-II, la loi n° 2006-1666 du 21 décembre 2006 de finances pour 2007 a prévu que « *le Gouvernement présente, en annexe au projet de loi de finances de l'année, un rapport sur les pensions de retraite versées au cours de l'année précédente, à quelque titre que ce soit, aux allocataires des régimes des pensions civiles et militaires de retraite et de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales.* »

« *Ce rapport indique l'origine des crédits de toute nature ayant concouru au financement des pensions et comporte des éléments de comparaison avec le régime général de retraite et les régimes spéciaux.* »

Le rapport ci-présent, rédigé par la direction du budget en lien avec la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), le service des retraites de l'État (SRE) et la caisse des dépôts et consignations (CDC), apporte des éclairages, dans sept parties distinctes, sur les pensions de retraite de la fonction publique :

- une présentation de la situation financière en 2017 des six régimes de retraite couvrant l'ensemble des agents publics, leur insertion dans le système de retraite, et les montants que représentent ces régimes en termes d'engagements de retraite de l'État. Un panorama des 42 situations professionnelles distinctes en termes d'affiliation aux régimes de retraite est présenté, ainsi que les dépenses de l'État consacrées à la retraite hors régimes de la fonction publique.
- une présentation de l'organisation et des chiffres-clefs de chacun de ces six régimes.
- une présentation des principaux paramètres des régimes de la fonction publique (régimes des pensions civiles et militaires de retraite et de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales), avec des comparaisons avec les affiliés de la branche vieillesse du régime général.
- une présentation des grands faits statistiques de ces régimes et du régime des ouvriers d'État, construite à partir des données statistiques présentées dans l'annexe statistique.
- Trois focus thématiques sur l'extinction du dispositif de départs anticipés des parents de 3 enfants, sur le dispositif de départ pour carrière longue dans la FPE et sur les pensions militaires. Nota : *Des focus sur des thèmes différents sont disponibles dans les rapports des années précédentes (régime des ouvriers d'État, catégories actives, etc.).*
- Une présentation des perspectives démographiques et financières des principaux régimes, et en particulier une présentation des résultats du dernier rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR).
- une annexe statistique et un glossaire des principaux concepts utilisés.

Sommaire

Partie I La retraite des agents publics : un enjeu déterminant pour les finances publiques	7
I.1 Les retraites des agents publics représentent un quart des dépenses de la branche vieillesse.....	8
I.2 La situation financière des trois régimes de la fonction publique en 2017	11
I.2.a Les régimes de la fonction publique ont été excédentaires en 2017 grâce à la faible croissance conjoncturelle des dépenses de pensions.....	11
I.2.b Les assiettes de cotisations continuent à s'éroder au FSPOEIE mais ont progressé fortement.....	14
I.2.c Le poids des dépenses de retraite devient prépondérant dans la dynamique du budget de l'État.	15
I.3 Les engagements de retraite de l'État : 2 212 Md€ à fin 2017	16
I.3.a Les engagements de retraite au titre des fonctionnaires de l'État sont en légère progression en 2017, principalement en raison de la légère baisse du taux d'actualisation utilisé.	16
I.3.b ...mais avec un besoin de financement actualisé reflétant toujours un régime prévisionnellement à l'équilibre sur le long terme.....	17
I.3.c 44 Md€ d'engagements et 45 Md€ de besoin de financement actualisé au titre des ouvriers d'État.....	18
I.4 Les dépenses de l'État en faveur des autres régimes spéciaux de retraite	20
Partie II Présentation des régimes de retraite des personnels de la fonction publique	25
II.1 Les personnels de la fonction publique cotisent à plusieurs régimes de retraite	26
II.1.a Panorama des régimes de retraite des agents publics.....	26
II.1.b Les régimes des agents publics ont initié une convergence sur les régimes de droit commun.	28
II.1.c Une surreprésentation des polypensionnés dans les trois versants de la fonction publique	31
II.2 Le régime de retraite de la fonction publique d'État	33
II.2.a Un régime porté par le budget de l'État, géré par la direction générale des finances publiques	33
II.2.b La modernisation de la gestion des retraites	39
II.3 Le régime de retraite des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux	42
II.3.a La Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).....	42
II.3.b La situation financière du régime.....	43
II.4 Le régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)	46
II.4.a Présentation et gouvernance.....	46
II.4.b Financement et évolution de la gestion financière.....	50
II.5 Le Fonds spécial des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE).....	53
II.5.a Présentation et gouvernance.....	53
II.5.b Financement et évolution des comptes	55
II.6 L'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec)	58
II.6.a Présentation du régime, financement et évolution de la gestion financière de l'Ircantec.....	58
II.6.b Une grande diversité de la population de cotisants et donc des allocations versées	61
Partie III Règles juridiques	65
III.1 Les réformes réalisées depuis 2003 ont rapproché les règles des fonctionnaires de celles des salariés.....	67
III.1.a Les grandes étapes du rapprochement des règles entre fonctionnaires et salariés	67
III.1.b La fermeture de dispositifs spécifiques à la fonction publique et le rapprochement des règles juridiques	67
III.1.c La mise en place de nouvelles règles communes, s'appliquant aux régimes de salariés comme aux régimes de fonctionnaires.....	73
III.2 Les droits retraite dans la fonction publique conservent certaines spécificités par rapport au régime général	87
III.2.a Les règles d'âge et de durée d'assurance	87
III.2.b Les règles de calcul de la pension.....	89
III.2.c Le minimum garanti	90

III.2.d Les bonifications et majorations de durée d'assurance	92
III.2.e Les majorations du montant de la pension	98
III.2.f Le cumul emploi-retraite	102
III.2.g La prise en charge des ayants cause : la pension de réversion	104
III.3 Les différents droits au départ en retraite anticipée	107
III.3.a La retraite des militaires	107
III.3.b Les départs anticipés dans de multiples situations	108
Partie IV Les principales données concernant les pensions des fonctionnaires	113
IV.1 Effectifs de retraités de la fonction publique	114
IV.2 Nombre de départs en retraite dans la fonction publique	116
IV.3 Âge de radiation des cadres	119
IV.4 Montant moyen des pensions : une progression supérieure à celle des prix	124
IV.4.a Évolution globale	124
IV.4.b Le minimum garanti dans les trois versants de la fonction publique	127
IV.5 Les pensions anciennement cristallisées	132
Partie V Zooms thématiques	135
V.1 Le dispositif de départ pour carrière longue dans la FPE	136
V.1.a Présentation du dispositif	136
V.1.b Départs observés	138
V.1.c Impact du dispositif sur le nombre de départs en retraite depuis 2012	140
V.1.d Prévisions de départs d'ici 2070	141
V.2 Les pensions des militaires	143
V.2.a Cadrage législatif et réglementaire des pensions militaires	143
V.2.b Les effectifs des pensionnés militaires	148
V.2.c L'âge moyen de départ à la retraite	150
V.2.d La durée retenue des services et des bonifications – départs pour ancienneté	153
V.2.e La décote des militaires	156
V.2.f Les pensions portées au minimum garanti (MG)	157
V.2.g Le montant des pensions militaires	158
V.3 L'extinction du dispositif de départ pour parents de trois enfants	161
V.3.a Mise en œuvre de l'extinction du dispositif	161
V.3.b Départs observés	162
V.3.c Impact net de la suppression du dispositif de départs anticipés depuis 2011	167
Partie VI Perspectives démographiques et financières	171
VI.1 La moyenne d'âge des agents publics en activité continue de progresser en 2016	172
VI.2 Les réformes de 2003 puis de 2010 ont significativement réduit les flux de départs en retraite en repoussant la date moyenne de départ	179
VI.2.a Rappel du contenu des deux réformes	179
VI.2.b Augmentation de la durée d'assurance requise pour le taux plein	180
VI.2.c Évolution de l'âge au départ au regard de la mesure d'âge de 2010	185
VI.2.d Dispositif de surcote / décote	188
VI.2.e Pourcentage de liquidation et montant de pension	190
VI.2.f Autres dispositifs modifiés par les réformes de 2003 et 2010	190
VI.2.g Impacts financiers de la réforme de 2010 et de l'élargissement du dispositif « carrières longues »	192
VI.2.h La réforme des retraites de 2014	194
VI.3 Trajectoires démographiques et financières de long terme (rapport du COR de Juin 2018)	196

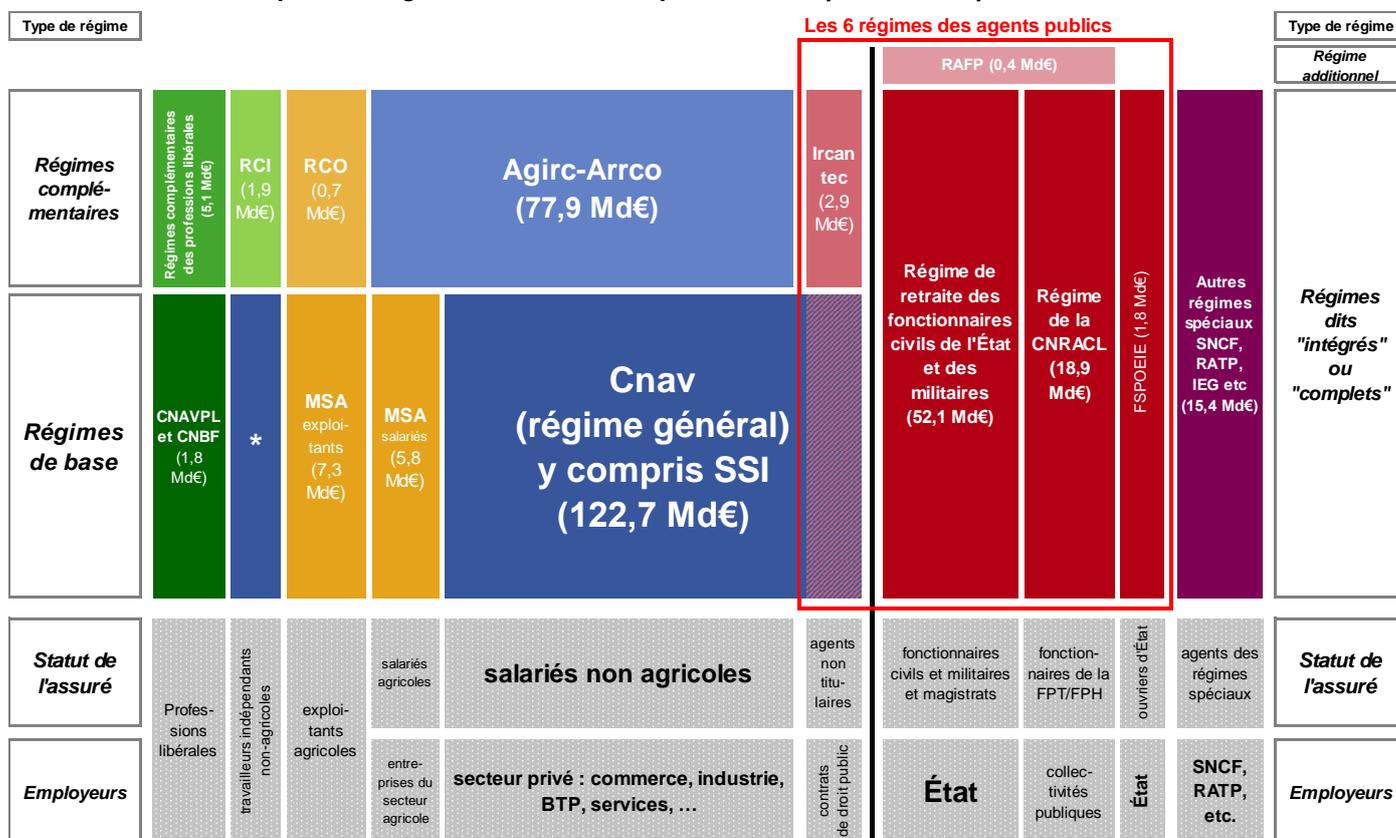
Annexes – données statistiques et glossaire	199
A/ Séries sur le stock de retraités en 2017	202
B/ Séries sur le flux de retraités en 2017 : effectifs, montant de pension, bonifications	207
C/ Séries sur le flux de départs anticipés hors invalidité en 2017	227
D/ Séries sur la situation financière et démographique des régimes de retraite en 2017	234
E/ Glossaire	238

Partie I La retraite des agents publics : un enjeu déterminant pour les finances publiques

I.1 Les retraites des agents publics représentent un quart des dépenses de la branche vieillesse.

Les 5,5 millions d'agents publics (titulaires, militaires, ouvriers d'État, magistrats, et contractuels)¹, qui représentent 19,9 % de l'emploi total (privé + public), sont couverts pour le risque vieillesse par **six régimes de retraite distincts** ; hors régime général (au sein duquel on ne peut isoler les prestations servies aux anciens agents contractuels de la fonction publique), les quatre régimes de retraite par répartition « dédiés » aux agents publics ont versé 76 Md€ de prestations vieillesse en 2017 à 5,8 millions de pensionnés, soit 24,4 % des dépenses de l'ensemble des régimes de retraite. Le régime additionnel de la fonction publique (RAFP), en phase de croissance, leur a de son côté versé 0,4 Md€.

Figure 1 : Prestations légales servies par la branche vieillesse en 2017 : 312 Md€ de dépenses, dont 223 Md€ pour les régimes de base ou complet et 89 Md€ pour les complémentaires



(*) Les travailleurs indépendants (artisans et commerçants), affiliés au RSI jusqu'au 31 décembre 2017, sont affiliés à la Sécurité sociale des indépendants (SSI) à compter du 1^{er} janvier 2018, dont la gestion est progressivement reprise par la Cnav.

Champ : Prestations légales vieillesse, hors invalidité et prestations-décès sauf pour les régimes de la fonction publique (mais hors allocation temporaire d'invalidité -ATI-, rente d'accident du travail des ouvriers civils des établissements militaires -RATOCEM-, et allocation temporaire d'invalidité des agents des collectivités locales -ATIACL).

Nota : (1) Pour des questions de lisibilité, la proportionnalité entre la dépense des régimes et la dimension des rectangles n'est pas respectée. Certains petits régimes de retraite ne sont pas représentés (marins / artistes-auteurs / personnel naviguant de l'aviation civile / ministres des cultes). Les six régimes de retraite qui concernent les agents publics sont entourés par un rectangle de couleur rouge. (2) Les régimes Agirc et Arrco seront fusionnés à compter du 1^{er} janvier 2019 et sont présentés dans un seul rectangle.

Lecture : Un agent de la fonction publique territoriale percevra une pension de la CNRACL (régime complet) et une pension du RAFP (régime additionnel). Un salarié du secteur agricole percevra une pension de la MSA (régime de base) et une pension de l'ARRCO voire de l'AGIRC s'il a le statut de cadre (régime(s) complémentaire(s)).

Source : Rapport sur les comptes de la sécurité sociale, septembre 2018, retraitements Direction du Budget.

¹ Hors contrats aidés, chiffres DGAFP à fin 2015 (issus du rapport annuel édition 2017).

Les agents publics sont affiliés à six régimes de retraite :

- Le **régime des fonctionnaires civils et des militaires de l'État (régime de la FPE)**, porté par le budget de l'État et géré par le Service de retraite d'État (SRE), compte 2,0 millions d'agents cotisants et 2,4 millions de pensionnés au 31 décembre 2017 ; il a versé 52,1 Md€ de pensions de retraite et d'invalidité en 2017² ;
- Le **régime des agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière, ou régime de la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL)**, compte 2,2 millions de titulaires cotisants et 1,3 million de pensionnés au 31 décembre 2017 ; la CNRACL a versé 18,9 Md€ de pensions au titre des branches vieillesse et invalidité en 2017³ ;
- Le **régime des ouvriers d'État** (géré par le FSPOEIE) compte 0,03 million de cotisants et 0,1 million de pensionnés au 31 décembre 2017, pour 1,8 Md€ de prestations versées en 2017⁴ ;
- Les 1,0 million d'**agents contractuels** de la fonction publique (effectif au 31 décembre 2016⁵) **sont affiliés à la branche vieillesse du régime général gérée par la Cnav** (Caisse nationale d'assurance-vieillesse) pour la partie retraite de base, **et au régime de l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec)** pour la partie retraite complémentaire. Concernant l'Ircantec, ce régime a versé 2,9 Md€ de pensions en 2017 à ses 2,1 millions de pensionnés ;
- Le **régime de retraite additionnel de la fonction publique (RAFP)** a versé 0,4 Md€ de prestations en 2017 aux titulaires retraités des trois fonctions publiques (fonctions publiques de l'État, territoriale et hospitalière), sous la forme d'une rente mensuelle ou bien d'un versement unique en capital.

Les trois régimes de retraite, dits « complets » ou « intégrés »⁶, de la fonction publique (régimes des fonctionnaires civils et des militaires de l'État, des agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière et des ouvriers d'État) représentent 32,3 % des dépenses de l'ensemble des régimes de base, environ 14,6 % du nombre de pensions servies et 16,1 % de l'ensemble des cotisants. **Ils font partie des régimes spéciaux de retraite de la branche vieillesse** (cf. section I.4).

Les autres régimes obligatoires du système de retraite français sont constitués principalement :

- de la **branche vieillesse du régime général**, c'est-à-dire la Cnav, qui gère la retraite de base des salariés de droit privé du secteur non agricole et, à compter du 1^{er} janvier 2018, la retraite des travailleurs indépendants (artisans et commerçants), formellement affiliés à la Sécurité sociale des indépendants (SSI) et qui étaient auparavant affiliés au **Régime social des indépendants (RSI)** ;
- des régimes de base des salariés agricoles et des non-salariés agricoles, gérés par la **mutualité sociale agricole (MSA)**, et du régime complémentaire obligatoire (RCO) des non-salariés agricoles ;
- des **régimes complémentaires Agirc-Arrco**, auxquels sont affiliés les salariés du secteur privé⁷ ;
- de la **caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales (CNAVPL)**, pour les professions libérales, ces dernières étant affiliées pour la partie complémentaire à l'une des dix sections professionnelles de la CNAVPL ;
- des **régimes spéciaux (hors ceux de la fonction publique)** : régime des agents du cadre permanent de la SNCF, de la RATP, salariés de la branche d'activité des industries électriques et gazières (IEG)⁸, employés des mines, marins, agents de la banque de France, etc.

² Hors allocations temporaires d'invalidité mais y compris pensions d'invalidité.

³ Hors allocations temporaires d'invalidité, financées par le FATIACL y compris pensions d'invalidité.

⁴ Hors rentes d'accidents du travail des ouvriers civils des établissements militaires.

⁵ Il ne s'agit ici que des agents contractuels de droit public, les agents contractuels de droit privé étant affiliés pour la part complémentaire à l'Agirc-Arrco et considérés hors champ de ce rapport. Le champ des agents contractuels est un peu plus restreint que le champ des « **agents non titulaires** », ce dernier incluant également les agents sous statuts ou contrats particuliers (notamment les apprentis, les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, les ouvriers d'État, des médecins hospitaliers, les assistants maternels et familiaux). L'effectif total de cotisants de l'Ircantec (2,96 millions en 2017) inclut d'autres agents publics (élus locaux, titulaires de la FPH travaillant moins de 28 heures par semaine, etc.) et les anciens agents contractuels qui ont poursuivi leur carrière dans d'autres voies sans avoir encore liquidé leur droit à retraite de l'Ircantec.

⁶ Ces régimes sont définis comme « complets » parce qu'ils ne sont pas associés à un régime de retraite complémentaire obligatoire. Dans la nomenclature de la Commission des comptes de la sécurité sociale (CCSS), ils sont comptabilisés comme des « régimes de base ».

⁷ Les salariés cadres et non-cadres sont affiliés à l'Arrco ; les cadres sont, en plus, affiliés à l'Agirc. Ces deux régimes, gérés par les partenaires sociaux, fusionneront au 1^{er} janvier 2019, date à laquelle, en outre, les paramètres de liquidation et les taux et assiettes de cotisation évolueront significativement.

⁸ C'est-à-dire les salariés du secteur d'activité de la production et de la distribution d'énergie (électricité et gaz naturel) des grandes entreprises (EDF SA, ERDF, GrDF, RTE, Engie, GRT gaz) et des plus petites entités (entreprises locales de distribution, producteurs indépendants,...)

Chacun de ces régimes fait l'objet d'une fiche de présentation dans le rapport annuel sur les comptes de la sécurité sociale⁹.

Figure 2 : Nombre de cotisants et de retraites servies dans la branche vieillesse au 1^{er} juillet 2016, ventilés par régimes



Nota : Le 2nd camembert, qui présente le nombre de retraites servies dans chaque régime, comptabilise plusieurs fois les personnes polypensionnées et ne reflète pas correctement la répartition des droits servies en termes de montants financiers et de durée d'assurance acquise dans chaque régime.

Source : Abrégé statistique de la CNAV 2017, juillet 2017.

⁹ Les régimes de base sont présentés dans la version du rapport publiée en septembre, les régimes complémentaires sont ajoutés dans la version du rapport publiée en novembre.

I.2 La situation financière des trois régimes de la fonction publique en 2017

I.2.a Les régimes de la fonction publique ont été excédentaires en 2017 grâce à la faible croissance conjoncturelle des dépenses de pensions

1) Les régimes de la fonction publique connaissent en année 2017 une situation excédentaire pour la 3^e année consécutive, bien que le résultat de la CNRACL soit en dégradation.

Le régime de retraite des fonctionnaires civils et militaires de l'État présente en 2017 un solde d'exécution excédentaire de 2,0 Md€, en deçà de celui prévu en LFI (2,2 Md€), les recettes étant moindres que prévues (-0,2 Md€), dans une plus grande proportion que les dépenses de pensions (-0,1 Md€). Le régime a perçu 55,9 Md€ de recettes en 2017 (+ 3,6 % par rapport à 2016, contre une progression de + 1,1 % en 2016). Le rythme de progression des recettes du régime de la FPE est ainsi réparti à la hausse après la décélération entre 2012 et 2015 (+4,3% en 2012, +3,8 % en 2013 et +2,5 % en 2014 et +1,0 % en 2015). La contribution de l'État-employeur représente 40,8 Md€ en 2017 (+3,8 %, après + 1,2 % en 2016). En ajoutant le régime des ouvriers d'État, dont la subvention d'équilibre de l'État s'est élevée en 2017 à 1,3 Md€, la dépense du budget général pour les retraites de ses fonctionnaires se monte à 42,1 Md€ (+3,7 % par rapport à 2016). La contribution de l'État aux régimes de retraite des fonctionnaires et des ouvriers de l'État représente désormais 12,9 % du budget général contre 11,3 % en 2006.

Le régime des ouvriers de l'État (FSPOEIE) est légèrement en déséquilibre (-51 M€, contre -21 M€ prévu en LFI), en raison d'une dépense de pensions plus dynamique qu'anticipé (+17 M€) et de recettes de cotisations moins élevées que prévues (-15 M€).

La CNRACL est tout juste à l'équilibre en 2017 (+15,3 M€), après un résultat positif en 2016 (+274 M€)¹⁰. Les dépenses de pensions évoluent autour de +4,0 % depuis 4 ans. La légère hausse de la pension moyenne (+0,4 %), en raison notamment de la revalorisation de 0,8 % des pensions de retraite en octobre 2017 s'accompagne d'une hausse du nombre de pensionnés de +3,9 % en 2017. Le ralentissement des recettes se confirme en 2017 (+2,6 % après +2,8 % en 2016), notamment en raison d'une stabilité des effectifs cotisants et de la masse salariale, compensée par la hausse des taux des cotisations salariales (+0,35 point) et employeurs (+0,05 point). La situation financière de la CNRACL se dégradera en 2018, en lien avec la réduction progressive de son ratio démographique, l'augmentation rapide de ses charges de pensions devant tendanciellement se poursuivre alors que les cotisations devraient se stabiliser.

Nota : Le rapport annuel de performances du compte d'affectation spéciale « Pensions » (RAP Pensions), annexé au projet de loi de règlement pour l'année 2017, présente un bilan détaillé de l'exécution budgétaire de l'année 2017 du régime de retraite des fonctionnaires civils et militaires de l'État (régime de la FPE, retracé dans le programme budgétaire n°741) et du régime des ouvriers de l'État (retracé dans le programme n°742). Les perspectives pour 2018 et 2019 de ces régimes sont présentées dans les projets annuels de performances (PAP) « Pensions » annexés aux projets de loi de finances pour 2018 (PLF 2018) et pour 2019 (PLF 2019). Ces documents sont disponibles sur le site internet de la direction du budget. Côté CNRACL, le rapport annuel des comptes pour l'exercice 2017 a été publié en août 2018.

2) Après avoir décéléré chaque année entre 2012 et 2015, les dépenses de pensions accélèrent de nouveau en 2017, notamment à la CNRACL.

De 5,3 % en 2011, le rythme de progression des dépenses de pensions des titulaires des trois fonctions publiques (FPE, FPT, FPH), des militaires, des ouvriers d'État et des magistrats a décru continûment jusqu'en 2015 (+4,3 % en 2012, +3,3 % en 2013, +2,1 % en 2014, +1,7 % en 2015), principalement du fait des réformes successives des retraites (cf. parties III et IV). Après une année de stabilité en 2016 (+1,8 %), le taux de croissance de la dépense repart à la hausse en 2017 (+2,1 %).

La croissance des dépenses de pensions des fonctionnaires civils et militaires demeure conjoncturellement faible en 2017 (de + 1,2 %), quoique légèrement supérieure au niveau de 2015 et 2016 (+1,1 % pour chacune de ces années). Elle reste néanmoins très en deçà de sa dynamique habituelle (+4,4 % en moyenne annuelle entre 1990 et 2014). 52,8 Md€ de pensions ont été servies aux pensionnés de la fonction publique d'État en 2017, dont 43,2 Md€ pour les civils et 9,6 Md€ pour les militaires. La décélération observée depuis 2011 (+4,7 % en 2011, +3,8 % en 2012, +2,7 % en 2013 et +1,5 % en 2014) est notamment

¹⁰ Nota : les montants pour la CNRACL sont présentés en comptabilité en droits constatés (les montants perçus au cours de l'année N au titre de l'année N-1 sont comptés dans l'année N-1) alors que les valeurs pour l'État sont en comptabilité budgétaire (les recettes de l'année N sont comptabilisées dans tous les cas en année N).

due à une inflation faible : la revalorisation des pensions a été de 0,8 % au 1^{er} octobre 2017, après une stabilité au 1^{er} octobre 2016, +0,1 % au 1^{er} octobre 2015, une stabilité au 1^{er} octobre 2014 et +1,3 % au 1^{er} avril 2013. La décélération du rythme de progression des pensions résulte également de départs à la retraite moins nombreux du fait de la montée en charge des mesures d'âge et durée¹¹ des réformes des retraites de 2010 et de 2003.

Les départs en retraite des fonctionnaires civils en 2017, autour de 59 500 agents, sont en ré-augmentation, après avoir atteint un point bas en 2015 (51 100 départs) et en 2016 (53 100 départs). Ils dépassent les effectifs des années 2014 (54 300) et 2013 (55 900). Outre les 52,8 Md€ de dépenses de pensions du régime de la FPE, ses dépenses au titre des transferts État-CNRACL de neutralisation financière de la décentralisation, de la compensation démographique et des affiliations rétroactives des titulaires sans droit amènent les dépenses totales du régime à 53,9 Md€ (+0,7 Md€ de dépenses supplémentaires par rapport à 2016, soit +1,4 %).

La croissance des dépenses de pension des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (vieillesse et invalidité), structurellement plus dynamique que celle des fonctionnaires d'État (+6,4 % par an depuis 1990, contre +4,4 % pour le régime FPE), repart fortement à la hausse **(+4,7% en 2017, après +3,9 % en 2016 et +3,6 % en 2015)**. En 2017, 19,4 Md€ de pensions ont été servies aux pensionnés de la CNRACL. Cette dynamique élevée de la dépense de pension s'explique principalement par la croissance de l'effectif des pensionnés et par le remplacement de pensions sortantes par des pensions plus élevées pour les entrants. Le ratio démographique du régime continue de se dégrader (1,70 en 2017, après 1,80 en 2016 et 1,87 en 2015).

Contrairement à 2015 et 2016, les dépenses de pensions du FSPOEIE ont augmenté de +0,4 % en 2017 après -0,3 % en 2015 et 2016, et s'établissent à 1,8 Md€. Cette hausse des dépenses de pension s'explique notamment par une baisse plus faible du nombre de pensionnés (-0,8% en 2017 après -1,2% en 2015 et 2016) et une hausse plus marquée de la pension moyenne (+1,2% en 2017 après +0,9% en 2015 et 2016).

3) Les recettes sont également dynamiques en 2017, notamment du fait de la hausse du point d'indice de 1,2 % intervenue en juillet 2016 et février 2017.

Alors qu'elles n'avaient progressé que de 1,1 % en 2016 par rapport à 2015 (soit +0,6 Md€), les recettes du régime de la FPE progressent en 2017 de 3,7 % par rapport à 2016 (+2 Md€). L'augmentation de la valeur du point d'indice (+0,6 % en juillet 2016 et +0,6 % en février 2017), le protocole parcours, carrières et rémunérations (PPCR), et les recrutements de l'année 2017 expliquent cette accélération.

Pour la CNRACL, les recettes de cotisations et produits affectés sont également plus dynamiques en 2017 (+4,3 %) qu'en 2016 (+2,4 %), en raison de la valeur du point d'indice et de PPCR et dans une moindre mesure de la croissance des effectifs de cotisants et de l'augmentation des taux de cotisation.

En revanche, comme l'an passé, les recettes de cotisations et contributions du FSPOEIE, de 0,4 Md€, continuent de décroître (-4,3 % après -5,8 % en 2015). En effet, la diminution rapide des effectifs de cotisants (25 605 au 31 décembre 2017 contre 93 100 au 31 décembre 1990, soit -4,7 % par an en moyenne) se traduit par une baisse des recettes de cotisations.

4) Les dépenses de pensions des régimes de base des agents publics augmentent à un rythme supérieur à celui de l'inflation depuis 1990.

En fonction de leur équilibre démographique et des caractéristiques socio-économiques de leurs affiliés, les prestations servies par chaque régime progressent plus ou moins vite que celles du régime général de base. Les prestations reçues par les agents publics progressent de 1,75 % en 2017, soit à un rythme un peu plus important que celles de l'ensemble des régimes obligatoires de base de sécurité sociale (+1,58 %). En 2016, ces taux de croissance étaient identiques, alors qu'auparavant le rythme de progression des dépenses de pension des régimes d'agents publics dépassait celui de l'ensemble de la branche vieillesse (respectivement +1,7 % et +1,6 % en 2015, et +2,1 % contre +1,9 % en 2014)¹².

Depuis que les pensions des agents publics sont revalorisées selon les mêmes règles qu'au régime général (à partir de l'année 2004)¹³, les différences d'évolution entre régimes sont à rechercher soit dans l'évolution du nombre de retraités, soit dans celle de la pension moyenne. Les effectifs de retraités dépendent des caractéristiques et comportements des affiliés qui liquident leur retraite et de l'espérance de vie des pensionnés. La pension moyenne s'explique à la fois par les mécanismes d'indexation et par le fait que les nouveaux retraités touchent une pension supérieure à celle des retraités décédés, en lien avec des traitements indiciaires

¹¹ Augmentation de l'âge d'ouverture des droits de 2 ans entre 2011 et 2017 et progression constante de la durée d'assurance de référence depuis 2003.

¹² Cf. rapport de la Commission des comptes de la sécurité sociale de septembre 2018 ; le champ des régimes obligatoires de base de sécurité sociale (ROBSS) exclut les régimes complémentaires.

¹³ Les pensions des agents publics sont indexées sur les prix depuis 2003, comme pour les pensions de base des salariés du secteur privé (avant 2003, leur revalorisation était liée à celle du traitement indiciaire des actifs).

de fin de carrière plus élevés pour les fonctionnaires, ou des salaires pratiqués dans l'industrie plus élevés pour les ouvriers d'État.

Figure 3 : Évolution des dépenses de pensions des trois versants de la fonction publique depuis 1990

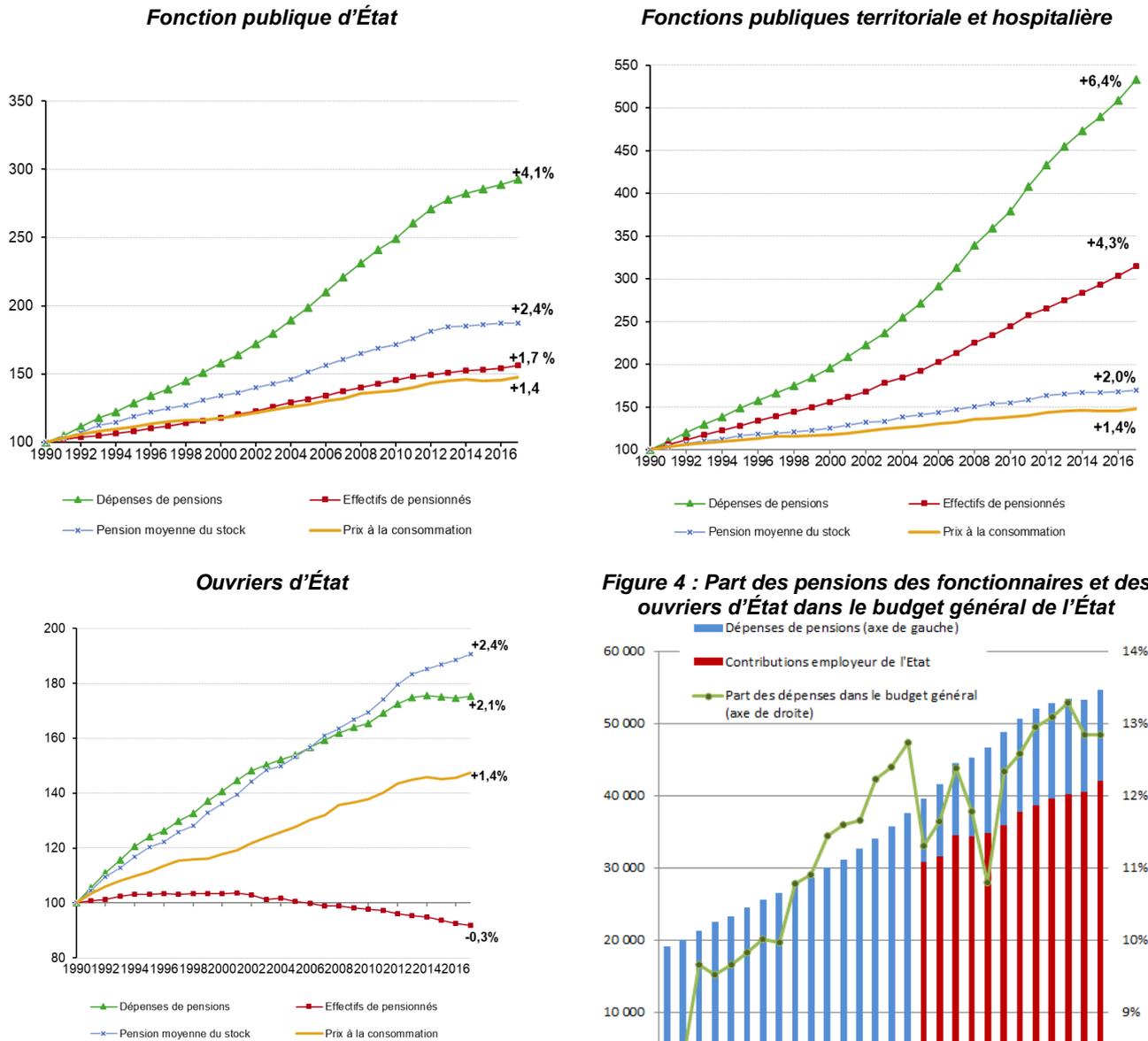
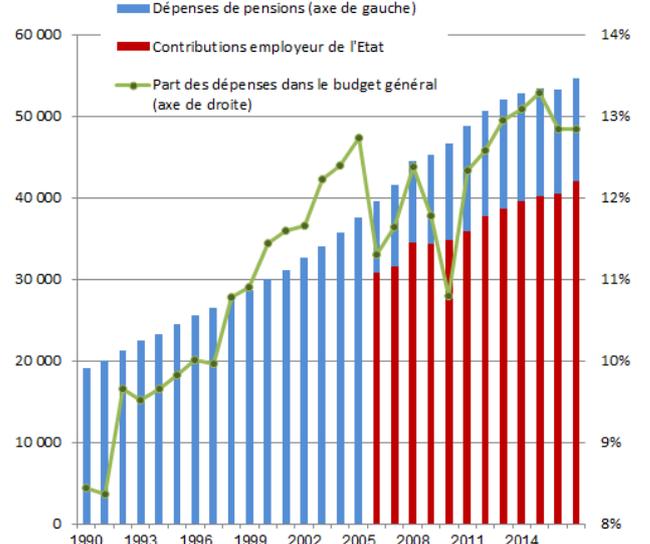


Figure 4 : Part des pensions des fonctionnaires et des ouvriers d'État dans le budget général de l'État



Source : DGFIP (service des retraites de l'État), CDC, Insee (indice des prix à la consommation des ménages hors tabac France entière), lois de règlement (budget général hors fonds de concours, net des remboursements et dégrèvements).

Champ : Figure 5 : la contribution employeur de l'État comprend les contributions de l'État au régime de ses fonctionnaires civils et militaires ainsi que la subvention d'équilibre au FSPOEIE. Base 100 en 1990.

N.B. : le taux de croissance affiché sur les graphiques est le rythme moyen de croissance annuelle.

Les dépenses de pensions des fonctionnaires civils et militaires de l'État augmentent en moyenne de 4,1 % par an depuis 1990, soutenues principalement par le rythme de progression de la pension moyenne (+ 2,4 % par an), et celui des effectifs de pensionnés (+ 1,7 % par an). Sur le plan démographique, le régime de l'État est dans une situation intermédiaire, avec une population de pensionnés qui continue de croître, mais moins vite que celle du régime général. Cette croissance est irrégulière, avec une accélération entre 1998 et 2008 (+2,1 % par an en moyenne) suivi d'un ralentissement ; depuis 2011, les dépenses se sont nettement ralenties (+0,8 % par an en moyenne), du fait du report des départs en retraite lié au recul de l'âge d'ouverture des droits de la réforme des retraites de 2010.

Les dépenses de pensions des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers progressent de 6,4 % en moyenne par an depuis 1990, à mesure que les effectifs de pensionnés de ce régime progressent (+ 42 % depuis 2000). La pension moyenne progresse régulièrement (+1,8 % depuis 2000), alors que les effectifs, après un ralentissement à la fin des années 1990 et une accélération dans les années 2000, connaissent un léger ralentissement depuis 2008.

L'évolution des dépenses de pensions des ouvriers d'État est plus lente (+ 2,1 % par an en moyenne depuis 1990), en raison de la faible décroissance des effectifs de pensionnés (-0,7 % en moyenne par an depuis 2000), et alors que la dynamique de la pension moyenne des ouvriers d'État est aussi importante que celle des fonctionnaires de l'État (+2,0 % par an en moyenne depuis 2000).

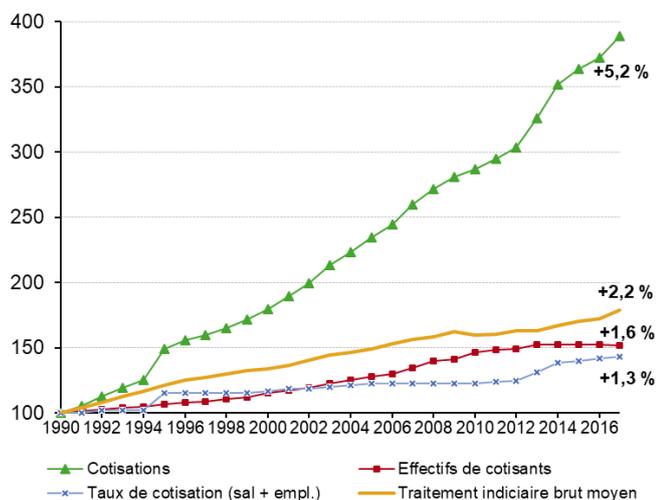
I.2.b Les assiettes de cotisations continuent à s'éroder au FSPOEIE mais ont progressé fortement

L'équilibre des régimes ne peut pas être déduit simplement des évolutions des dépenses. Le FSPOEIE se caractérise ainsi par des dépenses peu dynamiques et des produits de cotisation en régression. La CNRACL est dans la situation inverse, puisque ses recettes de cotisations ont augmenté fortement depuis 1990 (+5,2 % en moyenne par an) -même si elles ont un peu ralenti depuis 2015 après la forte croissance de 2014 à +8,0 %-, portées entre autres par la progression du traitement indiciaire moyen des agents, de +2,1 % en moyenne annuelle depuis 1990, et de + 3,8 % en 2017. La progression des recettes de la CNRACL est aussi portée sur une longue période par la croissance des effectifs de cotisants (+1,6 % par an en moyenne depuis 1990), avec en particulier une forte accélération lors de la mise en application des lois de décentralisation, puis un ralentissement à partir de 2009 : l'année 2017 est même marquée par une baisse de 0,5 % du stock de cotisants. En outre, après une période de quasi-stabilité entre 1995 et 2012, le taux de cotisation employeur de la CNRACL a progressé significativement entre 2012 et 2017, passant de 27,30 % à 30,65 % (cf. Section II.1.b).

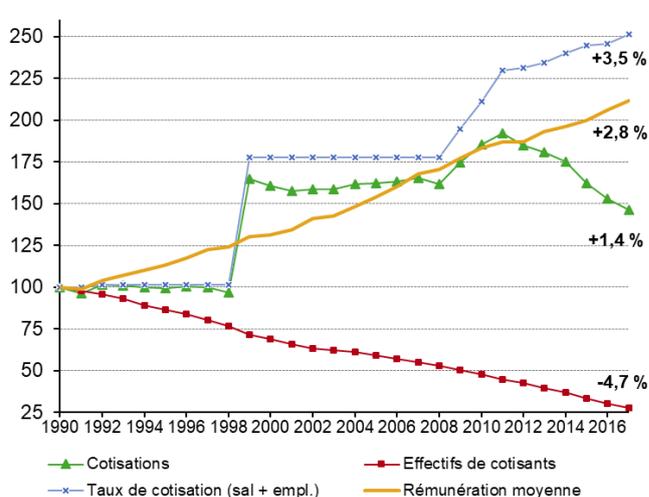
Concernant le régime de retraite de l'État, sa base de cotisants s'est réduite ces dernières années sous l'effet des lois de décentralisation et de la politique de recrutement visant à maîtriser les effectifs et à ne remplacer qu'une partie des départs à la retraite de certaines administrations. La ligne de démarcation entre l'État et ses établissements publics s'est également déplacée avec les grandes lois de transfert (agences régionales de santé et universités notamment), ce qui a augmenté assez fortement les recettes de cotisation extérieures au budget de l'État entre 2008 et 2012. Les cotisations du FSPOEIE (+1,4 % par an depuis 1990) sont inférieures à l'augmentation de la rémunération moyenne (+2,8 %), l'augmentation du taux global de cotisation (salariale et employeur) compensant en partie l'érosion des effectifs de cotisants (- 4,7 % par an des effectifs en moyenne annuelle depuis 1990 avec une accélération depuis 2009 : -7,3 % par an en moyenne).

Figure 5 : Recettes de cotisations de la CNRACL et du FSPOEIE, et leurs déterminants

Évolution des recettes de cotisations de la CNRACL (base 100 en 1990)



Évolution des recettes de cotisations du FSPOEIE (base 100 en 1990)



Source : Caisse des dépôts et consignations.

I.2.c Le poids des dépenses de retraite devient prépondérant dans la dynamique du budget de l'État.

L'État est le principal financeur du régime des retraites des fonctionnaires de l'État, puisqu'en 2017, il prend à sa charge 76,8 % des dépenses de ce régime. Sous l'empire de l'ordonnance organique de 1959, l'intégralité de la charge de pensions était portée par le budget général de l'État, qui recevait toutefois en recettes les retenues salariales et les contributions employeurs des employeurs de fonctionnaires autres que l'État (établissements publics, etc.). Depuis l'entrée en vigueur de la loi organique relative aux lois de finances en 2006¹⁴, le compte d'affectation spéciale (CAS) « Pensions » porte, isolément du budget général, l'intégralité des dépenses et recettes au titre du régime des fonctionnaires civils et des militaires. Outre les retenues salariales et les contributions des autres employeurs, le CAS Pensions reçoit une contribution de l'État-employeur versée par les ministères employeurs de fonctionnaires et militaires à partir de leurs crédits de titre 2 (dépenses de personnel). La contribution employeur du régime étant fixée chaque année de façon à garantir l'équilibre du compte d'affectation spéciale, elle conduit à faire porter par le budget général tout besoin de financement supplémentaire du régime. L'enjeu en termes de masses de crédits budgétaires reste donc aussi important que sous le dispositif en vigueur avec l'ordonnance organique de 1959.

La part du budget de l'État consacrée à la charge des pensions civiles et militaires de retraite est tendanciellement en très nette hausse. Entre 1990 et 2005, la charge financière a augmenté de 53 %, passant de 8,0 % du total des dépenses du budget général à 12,2 %. Elle est ensuite passée de 11,3 % à 12,0 % entre 2006 et 2008, a chuté jusqu'à 10,8 % en 2010 en raison du fort dynamisme des dépenses de l'État en 2009 et 2010, avant de remonter progressivement pour atteindre 13,3 % en 2015 ; cette part s'est ensuite réduite à 12,9 % en 2016 et 12,8 % en 2017 (cf. tableau n° D-1 de l'annexe statistique). Depuis la création du CAS Pensions en 2006, la croissance moyenne des dépenses de pensions (+3,3 %) est près de deux fois supérieure à celle du budget général dans son intégralité (+1,7 %).

Entre 2006 et 2016, 27 % de la progression des dépenses du budget général de l'État (+53,9 Md€) est dû à l'accroissement du besoin de financement des pensions des fonctionnaires de l'État (+15,1 Md€). Cette forte dynamique pèse, toutes choses égales par ailleurs, sur le solde budgétaire de l'État.

¹⁴ Cf. section II.2.a

I.3 Les engagements de retraite de l'État : 2 212 Md€ à fin 2017

I.3.a Les engagements de retraite au titre des fonctionnaires de l'État sont en légère progression en 2017, principalement en raison de la légère baisse du taux d'actualisation utilisé.

Les engagements de retraite portés par l'État font l'objet d'une **publication annuelle dans la partie hors-bilan du compte général de l'État (CGE)** depuis 2003. Ils sont un moyen d'estimer l'effort financier de long terme que l'État devra supporter en matière de retraite, à savoir la valeur actuelle probable des pensions qui seront versées aux actuels retraités et actifs (sans tenir compte des recrutements futurs), en contrepartie de leurs droits acquis à la date d'évaluation.

Cette approche illustre que les retraites constituent une problématique de long terme, dès lors que les actifs les plus jeunes au moment de la prévision prendront leurs retraites dans 40 ans et plus, bénéficieront d'une retraite pendant 25 à 30 ans environ, et leurs ayants-cause potentiels (veuve, veuf, orphelins) percevront à leur tour une pension de réversion pendant éventuellement plusieurs dizaines d'années. Hors cotisations et autres ressources du régime de retraite considéré, l'État devra assumer dans le temps l'intégralité de ces dépenses.

La méthode des unités de crédit projetées utilisée pour évaluer, chaque année, ces engagements découle de la **norme comptable n°13** de la comptabilité de l'État relative aux engagements à mentionner dans l'annexe au compte général de l'État. Elle reprend la méthode préconisée par la **norme comptable internationale IAS 19** pour estimer les avantages du personnel et en particulier les avantages de retraite à prestations définies. Elle consiste à évaluer, à législation constante, la valeur actualisée des pensions qui seront versées aux retraités et aux actifs présents à la date d'évaluation (logique de système fermé). Elle vise à refléter la **situation des engagements à droit constant**, sans préjuger des recrutements futurs.

Au 31 décembre 2017, les engagements de retraites des fonctionnaires civils de l'État et des militaires se situent dans une fourchette de 1 410 à 2 212 Md€, selon le taux d'actualisation utilisé¹⁵. **Avec le taux d'actualisation de -0,55 %¹⁶ net d'inflation retenu pour le compte général de l'État 2017, le montant total des engagements directs de l'État en matière de retraite s'élève à 2 212 Md€ au 31 décembre 2017.** Par comparaison, les engagements au 31 décembre 2016 s'élevaient à 2 139 Md€ avec le taux d'actualisation retenu dans le CGE 2016 de -0,49 %.

Cette évaluation n'intègre pas les engagements de retraite pour le groupe fermé des fonctionnaires de la Poste. Un calcul d'engagements au titre de ces fonctionnaires de la Poste, évalués selon les mêmes méthodes que pour le régime de retraite des fonctionnaires de l'État et des militaires, est effectué de manière séparée et conduit à un niveau des engagements d'environ 147 Md€, au taux d'actualisation de -0,55 %.

La valeur des engagements dépend de façon sensible du taux d'actualisation retenu, comme le montre la simulation ci-dessous.

Tableau 6 : Montants des engagements selon quatre hypothèses différentes de taux d'actualisation

En Milliards d'euros	Taux d'actualisation			
	-0,55 %	0,00 %	1,00 %	1,5 %
Engagements au 31/12/2017	2 212	1 938	1 558	1 410
<i>dont retraités</i>	1 089	1 001	868	812
<i>dont actifs</i>	1 123	937	690	598

Source : Paragraphe 35.1.1 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2017

Le montant de 2 212 Md€ correspond au taux d'actualisation de - 0,55 % net d'inflation (il serait de 2 179 Md€ au 31 décembre 2017 avec le taux d'actualisation retenu dans le CGE 2016 de -0,49 %). Sur ce montant, 49 % des engagements concernent les agents déjà à la retraite au 31 décembre 2017. Les modifications juridiques des réformes de 2010, 2012, 2014, et portant sur le traitement des fonctionnaires n'ont donc de conséquences que sur les autres 51 % d'engagements, à savoir les droits des actifs acquis au

¹⁵ Entre -0,55 % et 1,5 %, net de l'inflation.

¹⁶ Ce taux d'actualisation correspond au taux des OATéi 2032 au 29 décembre 2017. Conformément aux recommandations de la Cour des comptes, le référentiel du taux d'actualisation a été modifié en 2018 pour mieux tenir compte de la durée du régime. Si la durée du régime est inférieure à 10 ans, le taux d'actualisation qu'il convient d'utiliser est le taux spot au 29/12/2017 du rendement de l'OATéi 2024, soit -1,23 %. Dans le cas contraire, la référence du taux d'actualisation à prendre en compte est le taux spot au 29/12/2017 du rendement de l'OATéi 2032, soit -0,55 %. Pour rappel, la notion de durée correspond à l'estimation de la durée de vie moyenne pondérée des flux de l'engagement du régime.

31 décembre 2017. La méthode des unités de crédit projetées rend donc l'effet des modifications juridiques moins visible que ce que fera apparaître le calcul du besoin de financement. Il convient de souligner que le montant des engagements ne doit être considéré que comme un ordre de grandeur, notamment pour la partie correspondant aux droits des agents actuellement en activité, étant donné les incertitudes qui entourent nécessairement les données et les hypothèses, du fait en particulier de la variété et de la complexité des règles statutaires, des informations encore imparfaites sur les carrières et des choix de gestion à venir de l'État-employeur.

I.3.b ...mais avec un besoin de financement actualisé reflétant toujours un régime prévisionnellement à l'équilibre sur le long terme.

Conformément à la nouvelle norme n°1 relative à la comptabilité de l'État, dans sa version validée par le comité des normes de comptabilité publique du 3 mars 2006, et aux recommandations de la Cour des comptes, la présentation des engagements de retraite relatifs aux fonctionnaires de l'État est complétée par un autre indicateur, le **besoin de financement actualisé (BFA)**. Cette autre approche dite en « **système ouvert** » permet d'appréhender les **besoins de financement futurs inhérents au régime**, compte tenu de la masse des prestations et des cotisations anticipées.

Elle revient à comptabiliser la valeur actualisée des déficits techniques annuels du régime et permet d'appréhender les efforts supplémentaires à réaliser ultérieurement, à législation inchangée, pour faire revenir le système à l'équilibre. Ces données permettent de documenter **l'équation de la soutenabilité des finances publiques à moyen et long terme**.

Compte tenu du niveau atteint par les taux de contributions employeurs au CAS « Pensions », de 74,28 % pour les agents civils et 126,07 % pour les militaires (taux inchangés depuis 2013, et maintenus constants sur toute la durée de la projection), **le besoin de financement cumulé actualisé au taux de -0,55 % à l'horizon 2050 s'élève à -1,4 Md€, soit un régime prévisionnellement à l'équilibre sur le long terme**.

Cette situation d'équilibre reflète également la montée en charge des réformes des retraites et l'augmentation des taux de cotisation salariale.

Toutefois, l'exercice de calcul du « besoin de financement actualisé » appliqué au régime de retraite de la fonction publique de l'État repose très largement sur des hypothèses conventionnelles, en particulier celle qui consiste à maintenir tout au long de la durée de projection les taux de contributions employeurs au même niveau que ceux de 2017, alors même que l'assiette de cotisation (le traitement indiciaire brut des agents) est prévue en augmentation. Cette méthodologie amène donc à décorrélérer le besoin de financement actualisé et les évolutions du coût total pour l'État-employeur du financement des retraites des agents de la FPE.

En pratique, ces taux de contributions employeurs seront révisés chaque année de façon à équilibrer le solde du régime des fonctionnaires, retracé dans le compte d'affectation spéciale (CAS) « Pensions ». Par construction, le CAS Pensions est soumis à l'obligation d'équilibre imposée par l'article 21-II de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF).

Si la projection du besoin de financement actualisé était réalisée sur la base d'un ajustement des taux de contributions employeurs permettant d'équilibrer chaque année les dépenses du régime, la valeur de l'indicateur serait nulle par construction.

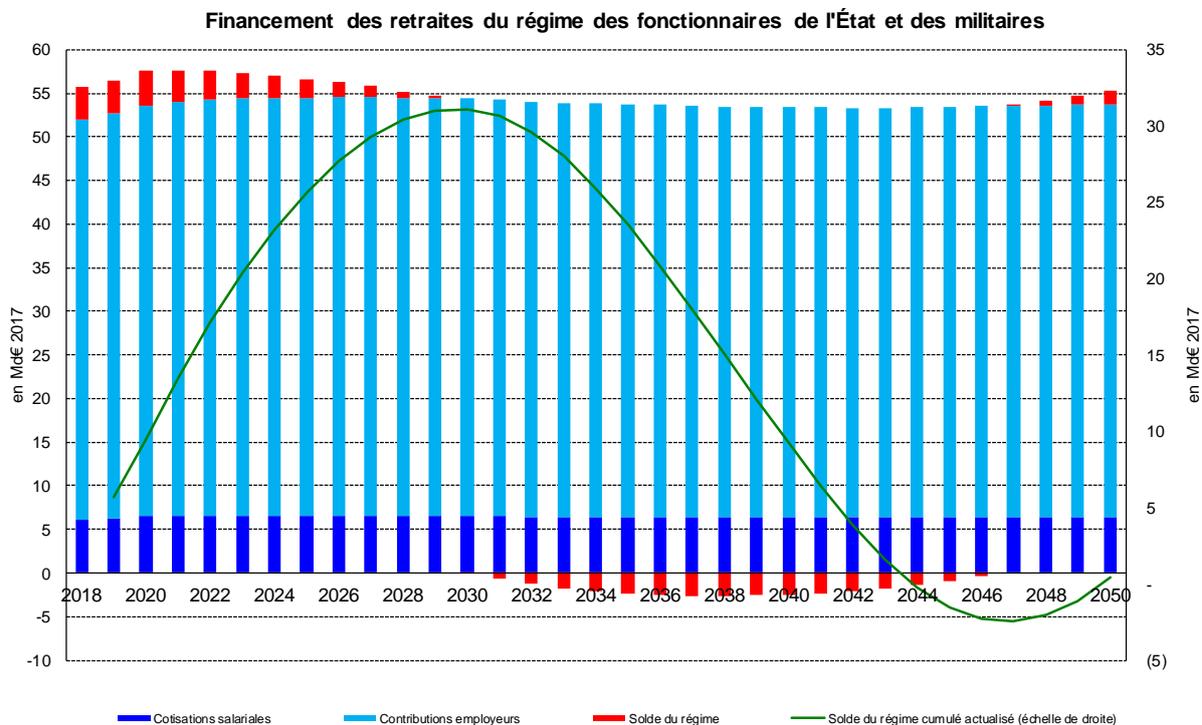
La valeur du « **besoin de financement actualisé** » du régime des fonctionnaires de l'État est très sensible au taux d'actualisation retenu, comme le montre le tableau ci-après.

Tableau 7 : Besoin de financement actualisé à horizon 2050 selon quatre hypothèses de taux d'actualisation

Besoin de financement actualisé à horizon 2050 en Md€ 2016	Taux d'actualisation			
	-0,55 %	0,00 %	1,00 %	1,50 %
	-1,4 Md€	-3,6 Md€	-7,0 Md€	-8,3 Md€

Source : Paragraphe 35.1.2 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2017

Figure 8 : Besoin de financement du régime de retraite des fonctionnaires civils et militaires de l'État



Source : Paragraphe 35.1.2 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2017

I.3.c 44 Md€ d'engagements et 45 Md€ de besoin de financement actualisé au titre des ouvriers d'État

Depuis l'exercice 2007, et quoique l'État n'ait pas d'obligation d'équilibre vis-à-vis du régime de retraite des ouvriers de l'État, le Compte général de l'État présente également la **situation financière du FSPOEIE**, en termes de montant d'engagement et de besoin de financement actualisé.

Les méthodes d'évaluation utilisées sont similaires aux normes régissant les engagements de retraites de l'État (la norme n°13 pour le calcul d'engagements en groupe fermé, par unités de crédit projetées, et la norme n°1 pour le besoin de financement actualisé en groupe ouvert).

Le modèle utilisé pour les évaluations s'appuie sur la maquette réalisée par la Caisse des dépôts et consignations, gestionnaire du régime, pour les projections du Conseil d'orientation des retraites (COR).

Les principales hypothèses retenues sont :

- un taux d'actualisation des engagements égal à -0,55 % (avec des variantes à 0,00 %, 1,00 % et 1,50 %) ;
- une mortalité supposée identique à la mortalité générale de la population française telle qu'elle ressort des dernières études prospectives de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) ;
- la fermeture du régime (absence de nouveaux recrutements).

L'application de la méthode des unités de crédits projetées aux cotisants et pensionnés du FSPOEIE présents au 31 décembre 2017 aboutit à une évaluation des engagements de l'ordre de **44 Md€**, avec un taux d'actualisation réel de -0,55 %. Sur ce total, près de 70 % concernent les agents déjà à la retraite.

La valeur des engagements dépend de façon sensible du taux d'actualisation retenu, comme le montre la simulation ci-dessous.

Engagements en Md€ 2017	Taux d'actualisation			
	-0,55 %	0,00 %	1,00 %	1,50 %
	44 Md€	41 Md€	36 Md€	34 Md€
dont retraités	31 Md€	29 Md€	26 Md€	25 Md€
dont actifs	13 Md€	12 Md€	10 Md€	9 Md€

Source : Paragraphe 35.3 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2017

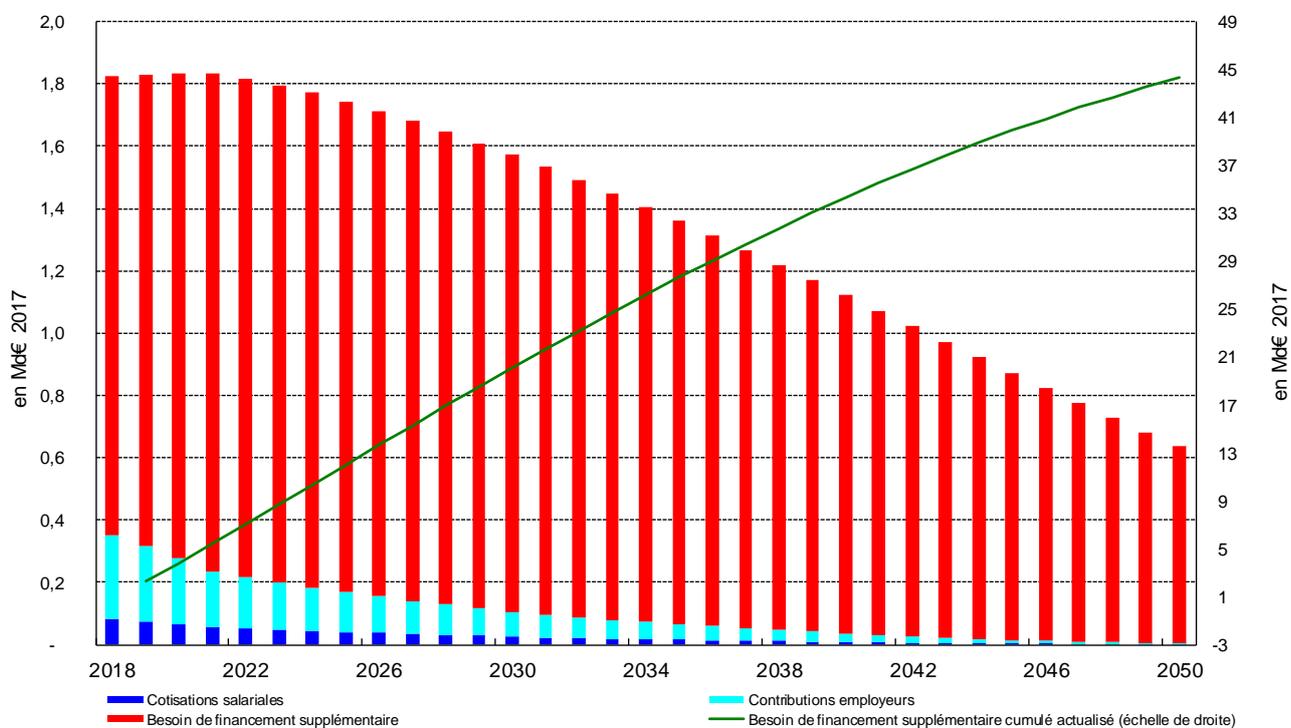
Le besoin de financement actualisé s'élève, quant à lui, à **45 Md€**, correspondant à l'hypothèse de taux d'actualisation égal à -0,55 % à l'horizon 2050.

Besoin de financement actualisé en Md€ 2016	Taux d'actualisation			
	-0,55 %	0,00 %	1,00 %	1,50 %
	45 Md€	41 Md€	36 Md€	33 Md€

Source : Paragraphe 35.3 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2017

Le graphique ci-après illustre l'évolution annuelle de la masse des prestations du FSPOEIE et décompose son financement entre les cotisations salariales et contributions des employeurs à droit constant et le besoin supplémentaire de financement annuel. Il indique également le besoin de financement actualisé cumulé sur la période de projection :

Figure 9 : Besoin de financement du régime de retraite du FSPOEIE



Source : Paragraphe 35.3 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2017

I.4 Les dépenses de l'État en faveur des autres régimes spéciaux de retraite

Les trois régimes spéciaux de la fonction publique (régime de la FPE, régime des ouvriers d'État et régime de la CNRACL) s'insèrent dans un ensemble plus vaste de 11 régimes spéciaux de retraite, dont la plupart bénéficient d'un financement de l'État. Plus largement, le système de retraite comprend 26 régimes de retraite de base (dont 21 régimes de base dit « complets » ou « intégrés » car non associés à un régime complémentaire), 17 régimes de retraite complémentaire¹⁷ et 3 régimes de retraite additionnels (dont le RAFF). Au total, il existe **42 situations professionnelles distinctes en termes d'affiliation à des régimes de retraite** (voir aussi schéma en *section I.1*).

Au sens de l'article L. 711-1 du code de la sécurité sociale, sont des régimes spéciaux les régimes qui préexistaient à la création du régime général en 1945. Ces régimes peuvent porter sur l'assurance-maladie, l'assurance-vieillesse ou bien couvrir les deux risques. **Les régimes spéciaux qui comportent une branche retraite sont au nombre de onze (cf. tableau ci-dessous)**¹⁸. Ces régimes spéciaux présentent la particularité de ne jamais être associés à un régime de retraite complémentaire¹⁹.

Tableau 10 : 11 onze régimes spéciaux de retraite, et autres régimes de retraite obligatoires

42 situations en termes de retraite	professions ou statuts	régime de base	régime de retraite complémentaire	régime de retraite additionnel
		Régime de base dit « intégré » ou « complet »		
1	agents civils titulaires de la FPE (sur emploi « sédentaire »)	régime du CPCMR		RAFF
	agents civils titulaires de la FPE (ayant cumulés 17 années en emploi « actif ») ²⁰	régime du CPCMR (avec droit dérogatoire à un départ précoce et bonifications)		RAFF
	militaires de la FPE ²¹	régime du CPCMR (avec droit dérogatoire à un départ précoce et bonifications)		RAFF
2	agents titulaires de la FPT-FPH travaillant plus de 28 heures par semaine (sur emploi « sédentaire »)	régime de la CNRACL		RAFF
	agents titulaires de la FPT-FPH ayant cumulés 17 années sur un emploi « actif »	régime de la CNRACL (avec droit dérogatoire à un départ précoce et bonifications)		RAFF
3	ouvriers d'État	régime du FSPOEIE		
4	agents des cultes d'Alsace-Lorraine	régime des cultes d'Alsace-Lorraine		
5	agents titulaires FPH travaillant moins de 28 heures par semaine	Cnav	Ircantec	
	agents contractuels de l'État, des colloc ou des hôpitaux	Cnav	Ircantec	
	élus locaux	Cnav ²²	Ircantec	
6	agents de la Banque de France	caisse de la Banque de France (CRE)		
7	députés	régime des députés		
8	sénateurs	régime des sénateurs		
9	agents titulaires du Sénat	régime des agents du Sénat		
10	agents titulaires de l'Assemblée nationale	régime des agents de l'Assemblée nationale		
11	élus du CESE	régime des élus du CESE		
12	salariés du cadre statutaire de la RATP	CRP-RATP		

¹⁷ L'Agirc et l'Arcco sont comptés ici comme deux régimes, mais ils fusionneront au 1^{er} janvier 2019. Les 10 régimes complémentaires des dix sections de la CNAVPL sont comptabilisés séparément.

¹⁸ Ce nombre de 11 onze régimes spéciaux de retraite n'inclut pas les régimes du Port Autonome de Strasbourg, la Cavimac et la CRPCEN, qui sont parfois présentés comme des régimes spéciaux bien que non mentionnés à l'article L. 711-1.

¹⁹ Pour cela, on considère que le régime additionnel de la fonction publique (RAFF) n'est pas un régime complémentaire ; en effet, il porte sur une assiette de cotisation très spécifique, distincte de l'assiette de cotisation des régimes de base de la fonction publique.

²⁰ Contrôleurs aériens, agents des égouts, policiers, douaniers, et agents pénitenciers.

²¹ Le régime de retraite des militaires est parfois considéré comme un régime séparé de celui des titulaires civils, du fait des droits très dérogatoires dont bénéficient les militaires. Les personnels militaires sont tous affiliés au régime de la FPE, qu'ils soient des contractuels (militaires du rang et une partie des sous-officiers et officiers) ou des militaires de carrière (la plupart des sous-officiers et des officiers).

²² Les élus locaux ne sont affiliés à la Cnav qu'en cas de cessation de leurs autres activités professionnelles.

42 situations en termes de retraite	professions ou statuts	régime de base	régime de retraite complémentaire	régime de retraite additionnel
		Régime de base dit « intégré » ou « complet »		
13	salariés du cadre statutaire de la SNCF		CPRP-SNCF	
14	salariés de la branche IEG		CNIEG	
15	salariés du cadre statutaire de l'Opéra de Paris		CROPERA	
16	salariés sous statut de la Comédie-Française		CR-CF	
17	agents employés par le régime des mines		CANSSM	
18	marins		ENIM	
19	salariés du Port autonome de Strasbourg	régime du Port autonome de Strasbourg		
20	ministres des cultes	Cavimac		
21	artistes-auteurs	Cnav	Ircec	
22	personnels navigants professionnels de l'aéronautique civile	Cnav	CPRNAC	
23	Non-salariés agricoles (chefs d'exploitations agricoles et conjoints collaborateurs)	MSA-exploitants	RCO	
24	travailleurs indépendants (hors professions libérales et agricoles)	SSI (ex-RSI)	RCI	
25	Gérants des débits de tabac	SSI (ex-RSI)	RCI	RAVGDT
26	clerks et employés de notaires	CRPCEN		
27	avocats	CNBF		
28-37	professions libérales (notaires, médecins, architectes,...)	CNAVPL	CPRN (notaires), CAVOM (officiers ministériels), CARMF (médecins), CARCDSF (dentistes et sages-femmes), CAVP (pharmaciens), CARPIMKO (infirmiers, kinésithérapeutes...), CARPV (vétérinaires), CAVAMAC (agents d'assurance), CAVEC (experts-comptables), CIPAV (architectes et professions libérales diverses)	
38	enseignants du privé	Cnav	Arrco	RETREP
39	salariés non-cadres du secteur privé agricole	MSA-salariés	Arrco	
41	salariés cadres du secteur privé agricole	MSA-salariés	Arrco et Agirc	
40	salariés non-cadres hors secteur agricole (y compris agents non permanents de la SNCF, etc.)	Cnav	Arrco	
42	salariés cadres hors secteur agricole	Cnav	Arrco et Agirc	

Nota : ce tableau présente la situation en termes de retraite. Seuls les régimes « ouverts » sont présentés (c'est-à-dire qui comportent encore des cotisants). Le tableau ne distingue pas les régimes particuliers relatifs aux pensions d'invalidité et aux rentes d'accidents du travail. Une présentation détaillée des six régimes des agents de la fonction publique est effectuée dans le chapitre II. Les 11 régimes spéciaux sont surlignés en vert.

Tableau 11 : Financement de l'État vers les régimes spéciaux et vers d'autres régimes (montant en M€ en 2017)

Régime	Caisse gestionnaire	Nombre de cotisants	Bénéficiaires		Dépenses du régime	Financement Etat	
			Droits directs	Droits dérivés		Subvention de l'Etat	Taxes affectées
régime des agents de la SNCF	CPRP-SNCF	144 309	176 311	82 508	5 296	3 271	-
régime des agents de la RATP	CRP-RATP	42 434	37 043	11 600	1 123	681	-
micro-régimes fermés (anciens chemins de fer d'Afrique,...)	CRRFOM,...	0	4 600		36	36	-
salariés de la branche des Industries électriques et gazières (IEG)	CNIEG	140 588	137 632	40 968	4 853	-	1 435
régime des marins *	ENIM	31 073	67 930	44 333	1 044	817	-
régime des employés des mines	CANSSM	1 675	137 094	124 548	1 428	1 215	-
régime des employés de la SEITA	APC-Humanis	5	8 482		157	157	-
régime des employés de la Banque de France **	CRE	10 587	16 845		524	428	-
régime des agents de l'Opéra national de Paris	CROPERA	1 955	1 796		27	15	1
régime des agents de la Comédie-Française	CR-CF	347	421		6	4	-
sous-total régimes spéciaux		372 973	892 111		14 494	6 623	1 436
régime des clercs et employés de notaires	CRPCEN	51 031	66 208	7 791	822	-	313
régime des avocats***	CNBF	67 720	16 540		394	-	11
régime de base des non-salariés agricoles	MSA	480 462	1 426 007		7 334	-	2 881
régime complémentaire obligatoire (RCO) des non-salariés agricoles	MSA	480 578	666 088		735	55	265
total général		1 452 764	3 100 192		23 779	6 678	4 906

Nota : Ne sont pas comptabilisés dans ce tableau les régimes des assemblées. Les régimes de la FPE et des ouvriers d'État ne sont pas rappelés dans ce tableau. Le détail des taxes affectées est présenté dans le Tome 1 du *Voies et Moyens* annexés au PLF 2019.

* La subvention indiquée pour le régime des marins intègre 28 M€ de prise en charge de cotisations retraite par le programme 205 de l'État.

** Concernant le financement du régime des agents de la Banque de France, des versements d'équilibre de la Banque de France sont effectués à hauteur de 428 M€. La CRE est la Caisse de réserve des employés de la Banque de France.

Les deux dernières lignes du tableau présentent les taxes affectées aux régimes des non-salariés du secteur agricole. Le tableau ne présente en revanche pas les taxes affectées à la Cnav et aux régimes financièrement intégrés à la Cnav (SSI, régime des salariés agricoles, Cavimac) et qui représentent environ 9,9 Md€ (notamment la C3S pour 3,8 Md€ et le forfait social et des taxes assimilées pour 6,1 Md€).

Les régimes spéciaux de retraite bénéficient de financements de l'État²³, à hauteur de 8,06 Md€ en 2017, qui prennent la forme d'une subvention versée par un programme budgétaire et/ou d'une affectation d'une taxe.

- Les subventions les plus élevées sont perçues par le régime des agents de la SNCF (3,3 Md€ en 2017), le régime des mines (1,2 Md€), le régime des marins (0,8 Md€) et le régime des agents de la RATP (0,7 Md€). Des subventions sont également versées au régime de la SEITA (0,2 Md€) et à des micro-régimes fermés (agents de l'ex-ORTF, Caisse de retraites des régimes ferroviaires d'outre-mer, retraites des anciens agents d'Afrique du Nord). Ces subventions sont versées par les trois programmes de la mission budgétaire *Régimes sociaux et de retraite*, qui font l'objet d'une présentation détaillée dans les projets annuels de performance annexés au PLF et dans les rapports annuels de performance annexés au projet de loi de règlement).
- Les régimes de retraite des agents de la Comédie-Française et de l'Opéra national de Paris bénéficient d'une subvention versée par la mission *Culture* pour 19 M€ (le régime de l'Opéra perçoit en outre un pourcentage des recettes de billetterie de l'Opéra).
- Le régime des salariés de la branche des Industries électriques et gazières (IEG) ne perçoit pas de subvention budgétaire mais il a bénéficié en 2017 des 1,4 Md€ de recettes de la contribution tarifaire d'acheminement (CTA) qui est une taxe assise sur la part fixe du tarif d'acheminement de l'énergie (gaz et électricité).
- Le régime de la Banque de France bénéficie d'une contribution d'équilibre de l'employeur Banque de France, à hauteur de 0,4 Md€.
- De la même manière, le régime des clercs et employés de notaires (CRPCEN) bénéficie de 0,3 Md€ de recettes assises sur les émoluments des notaires et le régime des avocats (CNBF) de certains frais de plaidoirie. Ces deux régimes ne sont pas des régimes spéciaux.

²³ Hormis la CNRACL, qui du fait de sa situation démographique favorable ne dispose comme recettes que de cotisations salariales et employeurs et des transferts inter-régimes de retraites.

Ce premier ensemble de financements, incluant la CRPCEN et la CNBF, représente 8,38 Md€ en 2017.

Par ailleurs, en termes d'affectations de taxes, deux autres régimes, qui ne sont pas des régimes spéciaux, bénéficient d'un nombre important de taxes affectées provenant du champ de l'État, pour un total de 3,15 Md€ en 2017 : le régime de base des non-salariés agricoles et le régime complémentaire des non-salariés agricoles (RCO). Le RCO perçoit en outre depuis 2017 une subvention de 55 M€ versée par la mission *Régimes sociaux et de retraite*, soit 3,20 Md€ au total.

La dépense totale de l'État vers les régimes de retraite, hors financements du CAS Pensions, représentent ainsi 11,58 Md€ en 2017, dont 6,68 Md€ de subventions et 4,91 Md€ de taxes affectées.

Le détail des nombreuses taxes affectées aux régimes agricoles est présenté ci-après pour l'année 2019²⁴. Ainsi, le régime de base des non-salariés agricoles percevra :

- 40,05% du droit de consommation sur les alcools (article 403 du Code général des impôts) dont la recette est prévue à 2 240 Md€, soit une recette pour le régime de 897 M€ ;
- le droit de circulation sur les vins, poirés, cidres et hydromels (art. 438 du CGI), prévu à 119 M€ ;
- la cotisation sur les alcools de plus de 18° (art. L. 245-7 à L. 245-11 du code de la sécurité sociale), prévue à 737 M€ ;
- le droit de circulation sur les bières et boissons non alcoolisées (art. 520 A du CGI), prévu à 995 M€ ;
- le droit de consommation sur les produits intermédiaires (art. 402 bis du CGI), prévu à 68 M€.

Par ailleurs, le régime complémentaire RCO percevra en 2019 (en plus d'une subvention prévue à hauteur de 55 M€ sur la mission *Régimes sociaux et de retraite*) :

- la taxe spéciale sur les huiles végétales, fluides ou concrètes, destinées à l'alimentation humaine (art. 1609 *vicies* du CGI), prévue à 139 M€ ;
- 6,87% (contre 4,18% en 2018) des recettes du droit de consommation sur les alcools (art. 403 du CGI) prévu au total à 2 240 Md€, soit une recette de 154 M€ pour le régime (contre 93 M€ en 2018).

Il est à noter que le PLF 2019 prévoit la suppression au 1^{er} janvier 2019 de la taxe portant sur les quantités de farines, semoules et gruaux de blé tendre livrées ou mises en œuvre en vue de la consommation humaine (art. 1618 *septies* du CGI). Le PLFSS 2019 prévoit la compensation au RCO de la perte de recettes à due concurrence, par le relèvement à 6,87 % de la part des recettes des droits de consommation sur les alcools affectée au RCO, soit environ 60 M€ (cf. ci-dessus).

²⁴ Cf. Annexe 6 du PLFSS pour 2019, page 33 et suivantes.

Partie II Présentation des régimes de retraite des personnels de la fonction publique

II.1 Les personnels de la fonction publique cotisent à plusieurs régimes de retraite

II.1.a Panorama des régimes de retraite des agents publics

La protection sociale en matière de vieillesse des agents publics en 2017 repose sur six régimes, auxquels sont affiliés les agents en fonction de leur statut.

Tableau 12 : Panorama des régimes de retraite des agents publics en 2017

Statut de l'agent	titulaire		ouvrier d'État	agent non titulaire (contractuel)
	de la FPE	des FPT / FPH		
Régime de base	régime de retraite de la fonction publique d'État (civils et militaires) dépenses : 52,6 Md€, retracées par le CAS Pensions. gestion : SRE. régé par le CPCMR.	régime de retraite des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux dépenses : 18,6 Md€, retracées par la CNRACL. gestion : CDC. régé par décrets renvoyant au CPCMR	régime de retraite des ouvriers d'État dépenses : 1,8 Md€ (FSPOEIE) gestion : CDC. régé par décrets.	affiliés au régime général gestionnaire : Cnav assiette : salaire dans la limite du PSS.
Régime complémentaire	2,0 M de cotisants 2,4 M de pensionnés assiette : traitement indiciaire brut.	2,3 M de cotisants 1,3 M de pensionnés assiette : traitement indiciaire brut.	0,03 M de cotisants 0,10 M de pensionnés assiette : salaire	Ircantec dépenses : 2,7 Md€ 2,9 M de cotisants 2,0 M de pensionnés assiette : salaire dans la limite de 8 fois le PSS
Régime additionnel	régime additionnel de la fonction publique (RAFP) dépenses : 0,4 Md€, gestion par l'ERAFP. assiette : primes, dans la limite de 20 % du TIB.			

Sources : Annexe D1 du présent rapport pour les dépenses de pension des 3 fonctions publiques et des ouvriers d'État, et abrégé statistique de la CNAV 2016 pour les effectifs de cotisants et de pensionnés ; rapport CCSS de septembre 2017 pour les dépenses Ircantec et ERAFP, et chiffres clés 2017 Ircantec pour les données démographiques de ce régime (effectifs au 31/12/2015).

Nota : les montants indiqués ci-dessus couvrent les dépenses de pensions ou d'allocations au titre des risques vieillesse et invalidité (donc y.c. allocation temporaire d'invalidité), hors dépenses de transferts inter-régimes. PSS = plafond de la sécurité sociale.

- 1) Les agents titulaires des trois versants de la fonction publique sont couverts, de manière identique, par un régime complet leur assurant l'équivalent d'une retraite de base et d'une retraite complémentaire (régime de l'État pour les agents de la FPE et régime de la CNRACL pour les agents de la FPT et FPH), et par un régime additionnel par points (le RAFP) qui permet d'améliorer le taux de remplacement de leurs pensions.**

Les règles de cotisation et de prestation des deux régimes de base sont identiques : l'assiette de cotisation est constituée du traitement indiciaire brut ; une carrière complète donne droit à une pension égale à 75 % du traitement indiciaire brut des six derniers mois (hors bonifications et accessoires). Seuls l'organisation et le financement des régimes diffèrent.

- **Le régime de la fonction publique de l'État concerne les fonctionnaires de l'État, les magistrats et les militaires.** Porté par le budget de l'État dans le cadre du compte d'affectation spéciale « Pensions » (programme 741), il est alimenté par une cotisation salariale au taux de 10,56 % en 2018²⁵. Depuis l'entrée en vigueur de la loi organique relative aux lois de finances du 1^{er} août 2001, il est également alimenté par une contribution versée par les employeurs de fonctionnaires civils (taux de 74,28 % en 2017, inchangé depuis 2014) et de militaires (taux de 126,07 % en 2017, inchangé depuis 2013) :

²⁵ Le taux de cotisation salariale applicable aux agents affiliés au régime des pensions civiles et militaires de retraite converge progressivement, depuis 2010, vers celui du régime général, conformément à la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 (cf. Partie III). Il était de 10,29 en 2017, 9,94 % en 2016, de 9,54 % en 2015 et de 9,14 % en 2014, pour ne citer que les années les plus récentes.

- **Le régime des fonctions publiques territoriale et hospitalière** est porté par la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), créée en 1945. Le taux de cotisation salariale est identique à celui du régime des fonctionnaires de l'État, contrairement au taux de contribution des employeurs qui est de 30,65 % en 2018 (contre 30,65 % en 2017 et 30,60 % en 2016).

En outre, les pensions versées aux agents des trois versants de la fonction publique sont complétées depuis 2005 par une prestation additionnelle, versée par le régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) créé par la réforme des retraites de 2003. Ce régime additionnel obligatoire par points, fonctionnant en capitalisation, concerne l'ensemble des fonctionnaires, à qui il versera une prestation fonction des points acquis au cours de la carrière au moyen d'une cotisation supplémentaire, assise sur la part indemnitaire de la rémunération (les primes) dans la limite de 20 % du traitement indiciaire, au taux de 10 % réparti à part égale entre l'employeur et le salarié. Ces points sont convertis en euros en fonction de leur valeur de service, fixée par le conseil d'administration de l'établissement public gestionnaire du régime.

2) **Les ouvriers d'État sont affiliés à un régime spécial porté par le fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels d'État (FSPOEIE).**

La gestion administrative de ce fonds sans personnalité morale est déléguée à la Caisse des dépôts et consignations. Ses opérations financières sont retracées au sein du budget de l'État, dans le cadre du compte d'affectation spéciale « Pensions » (programme 742). Les règles de cotisation et de prestation du régime sont proches de celles du code des pensions civiles et militaires. Toutefois, pour la plupart des ouvriers, l'assiette de cotisation comprend la totalité de la rémunération, fonction des salaires pratiqués dans l'industrie. Ainsi, la pension servie pour une carrière complète est égale à 75 % d'un salaire reconstitué sur la base de leur dernier salaire horaire. Le taux de cotisation salariale est aligné sur celui des fonctionnaires, tandis que le taux de contribution patronale (34,63 % en 2018) évolue comme celui régime général depuis 2012²⁶, à partir d'un point de départ de 33 % en 2011 ; ce taux était ainsi de 34,65 % en 2017 et de 34,51 % en 2016.

3) **Les agents publics non titulaires (contractuels) sont affiliés, pour leur régime de base, au régime général, géré par la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) et, pour leur complémentaire, à l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec) lorsque leur contrat de travail est de droit public ou l'Agirc-Arrco lorsque leur contrat de travail est de droit privé.**

Les cotisations versées à l'Ircantec, régime complémentaire obligatoire par points dont le pilotage est assuré par un conseil d'administration et la gestion administrative est déléguée à la Caisse des dépôts et consignations, permettent l'acquisition de points, qui sont convertis en allocations lors de la liquidation de la retraite, en fonction de la valeur de service du point en vigueur au moment de la prise de retraite.

L'assiette de cotisation est constituée de la rémunération répartie en deux tranches : tranche A en dessous du plafond de la sécurité sociale²⁷ (PASS) et tranche B au-dessus, dans la limite de 8 PASS. Les taux de cotisations applicables aux agents et aux employeurs diffèrent selon les tranches²⁸.

²⁶ À compter du 1^{er} janvier 2012, le taux de contribution patronale des ouvriers d'État est arrimé à celui en vigueur au régime général pour un salarié non cadre sur la première tranche (cotisation employeur de droit commun, part patronale de la cotisation ARRCO et taux employeur AGFF), conformément au décret n°2008-1328 du 15 décembre 2008 modifié.

²⁷ Montant du plafond de la sécurité sociale 2017 : 3 269 € mensuels ou 39 228 € annuels.

²⁸ Les taux sont fixés par l'article 7 du décret n°70-1277 du 23 déc. 1970. Le taux d'appel (125 %) est fixé par l'article 9 bis de l'arrêté du 30 décembre 1970.

II.1.b Les régimes des agents publics ont initié une convergence sur les régimes de droit commun.

1) Les réformes successives ont amorcé une convergence des régimes des agents publics vers les régimes de droit commun.

Avec la réforme de 2003, les paramètres de calcul et de revalorisation des pensions de base des fonctionnaires et des ouvriers d'État se rapprochent de ceux des salariés du privé. Les pensions du public comme du privé sont désormais revalorisées en fonction de l'inflation, et non plus de l'évolution des salaires ou des traitements. La durée de cotisation nécessaire pour obtenir une retraite au taux plein a rattrapé celle du régime général en 2008. Cette réforme a introduit également une décote et une surcote qui sont identiques à celles en vigueur dans le secteur privé à partir de 2015, à l'issue d'une phase de convergence. Enfin, la création du régime additionnel de retraite pour les fonctionnaires a montré la volonté de créer des droits à pension à partir des revenus indemnitaires, qui peuvent représenter une part significative de la rémunération totale.

La réforme de 2010 a poursuivi cet effort de convergence en supprimant certaines spécificités du régime de retraite des fonctionnaires et des ouvriers d'État. Le dispositif de départ anticipé des parents de trois enfants, spécifique à la fonction publique, a été mis en extinction. Les critères d'obtention du minimum garanti, qui jusqu'ici était accordé sans condition d'âge ou de durée de cotisation, sont alignés sur ceux du régime général.

Concernant les agents non titulaires, l'Ircantec présente déjà de nombreuses similitudes paramétriques avec son équivalent pour les salariés du secteur privé, l'Agirc-Arrco. En effet, ces deux régimes complémentaires fonctionnent par points et les âges de liquidation et les coefficients de minoration applicables en cas de prise de retraite anticipée sont identiques. Par ailleurs, la réforme de l'Ircantec de 2008 a amorcé une diminution progressive du rendement du régime, tendant à le rapprocher de celui de l'Agirc-Arrco.

2) Une convergence interrompue des taux de cotisation salariale des régimes des sur les taux de droit commun.

La comparaison des taux de cotisations salariale et patronale des différents régimes auxquels cotisent les agents publics et les salariés du secteur privé est difficile, étant donné les différences de structure des régimes et les disparités d'assiette de cotisation :

- Les régimes de l'État, de la CNRACL et des ouvriers d'État sont des régimes complets, alors que les agents contractuels et les salariés du privé sont affiliés à la fois à un régime de base et à un régime complémentaire.
- L'assiette des régimes de fonctionnaires titulaires est limitée au seul traitement de base, auquel s'ajoutent dans quelques rares cas certaines rémunérations accessoires soumises alors à une retenue pour pension spécifique (NBI, primes de sujétion spéciale...). Au régime général et à l'Agirc-Arrco, l'assiette n'exclut pas d'élément de la rémunération mais est déterminée par tranches et en fonction du plafond de la sécurité sociale. L'assiette de cotisations de l'Ircantec est également constituée de la totalité de la rémunération à l'exclusion des éléments à caractère familial, répartie sur deux tranches et dans la limite de 8 fois le plafond de la sécurité sociale. Quant à l'assiette de cotisation des ouvriers d'État, elle inclut la totalité de leur rémunération, sans plafond.

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit la convergence du taux de retenue pour pension des fonctionnaires sur les taux en vigueur dans les régimes de droit commun, dans un souci de plus grande équité entre salariés du privé et fonctionnaires. Ainsi, le décret n° 2010-1749 du 30 décembre 2010, dans sa version initiale, prévoit un relèvement du taux de la retenue pour pension de + 0,27 % par an jusqu'à atteindre le niveau de 10,55 % en 2020, soit le taux global appliqué sous plafond de la sécurité sociale qui était alors prévu pour les salariés affiliés aux régimes de droit commun.

À cette mesure de convergence, le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse a ajouté un relèvement supplémentaire de 0,25 point des taux de cotisations salariale et patronale afin de financer l'élargissement du dispositif « carrières longues », à raison de 0,10 point dès le 1^{er} novembre 2012 puis de 0,05 point par an entre 2014 et 2017.

La réforme des retraites de 2014 a prévu un nouveau relèvement du taux de la retenue pour pensions des fonctionnaires, de +0,06 point en 2014 (décret n° 2013-1290 du 27 décembre 2013) puis de +0,08 point chaque année entre 2015 et 2017 (décret n°2014-1531 du 17 décembre 2014), amenant l'augmentation totale sur la période 2014-2017 à +0,30 point, comme dans le régime de droit commun.

Ces trois vagues d'augmentations portent finalement le taux de cotisation salariale à 10,56 % en 2018, après 10,29 % en 2017 et 9,94 % en 2016 ; d'ici 2020, le taux devrait finalement atteindre 11,10 %.

Le taux de cotisation salariale des fonctionnaires demeurera cependant inférieur, en 2020, de 0,21 point au taux de cotisation salariale sous le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) des régimes de droit commun, du fait de la non-répercussion sur le taux des fonctionnaires, des hausses de taux de cotisation salariale du régime complémentaire Agirc-Arrco décidées lors des accords de mars 2013 (deux hausses de +0,05 % intervenues en 2014 et en 2015) d'octobre 2015 et de novembre 2017. Outre la fusion Agirc-Arrco et la simplification des tranches, l'accord de 2015 a en effet prévu une augmentation du taux d'appel de 125 % à 127 % à partir de 2019 qui a pour conséquence, à cette date, une nouvelle augmentation de +0,05 % du taux de cotisation sous le PASS. Enfin, l'accord de 2017 conduit à une harmonisation par le haut des taux de cotisation sous le PASS entre Agirc et Arrco.

Tableau 13 : Taux de cotisation salariale des fonctionnaires et des ouvriers d'État

	2010	2011	≤ 10/2012	> 10/2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
régimes de droit commun	10,55%	10,55%	10,55%	10,65%	10,65%	10,90%	11,05%	11,15%	11,20%	11,20%	11,31%	11,31%
fonctionnaires & ouvriers d'État	7,85%	8,12%	8,39%	8,49%	8,76%	9,14%	9,54%	9,94%	10,29%	10,56%	10,83%	11,10%
agents contractuels (sous 1 PASS)	9,00%	9,03%	9,10%	9,20%	9,30%	9,59%	9,79%	9,97%	10,10%	10,10%	10,10%	10,10%

Concernant les agents contractuels de la fonction publique, le taux de cotisation salariale applicable (régime général + taux de la tranche A de l'Ircantec), égal à 9,00 % en 2010, converge également vers celui du régime commun du fait du relèvement progressif du taux de cotisation salarial à l'Ircantec sous 1 PASS, programmé par le décret n° 2008-996 de 2011 à 2017. En 2017, le taux de cotisation de la tranche A a ainsi atteint 2,80 %, portant le taux global applicable à la rémunération sous le PASS des agents contractuels de la fonction publique à 10,10 % en 2017. Ce taux demeure 1,21 point inférieur au taux applicable sous 1 PASS aux salariés affiliés aux régimes de droit commun (Cnav + Agirc-Arrco).

3) Des disparités demeurent entre les taux de cotisation employeur

Alors que les régimes des fonctionnaires et des ouvriers d'État ont connu une forte hausse de leurs taux de contribution patronale, les taux en vigueur dans le droit commun ont été comparativement plus stables, malgré le relèvement progressif des taux en vigueur à l'Agirc et à l'Arrco.

- Pour le régime de l'État, trois taux de contribution employeur coexistent : un taux pour les fonctionnaires civils et magistrats et les agents détachés, un taux pour les militaires, et un taux pour couvrir les dépenses d'allocation temporaire d'invalidité. Ces taux sont révisés chaque année de façon à équilibrer le régime, et ont donc progressé rapidement entre 2006 et 2013 en raison de l'augmentation des dépenses de pension.
- Pour le régime de la CNRACL, une série de relèvements successifs sont intervenus en 1995, 2000, 2001 et 2003-2005 et ont porté le taux de la contribution employeur de 21,30 % à 27,30 %, soit une hausse de 28 % de l'effort contributif des employeurs entre 1994 et 2005. La relative jeunesse du régime et par conséquent le dynamisme de ses cotisations, renforcé par l'apport des cotisations servies au titre des agents de l'État ayant opté pour la fonction publique territoriale (acte II de la décentralisation), lui ont permis de stabiliser ce taux jusqu'en 2012. Comme pour les fonctionnaires d'État, les hausses appliquées au régime général dans le cadre de l'élargissement du dispositif « carrières longues » (+0,25 point entre 2012 et 2016) et à la réforme des retraites de 2014 (+0,30 point entre 2014 et 2017), ont été répercutées sur les taux de cotisation employeur de la CNRACL. Toutefois, l'exigence de pérennisation du financement de la CNRACL a nécessité un relèvement du taux de contribution patronale de 1,45 point en 2013 (dont 0,10 point provient d'un swap de taux de contribution patronale entre le Fonds de financement de l'allocation temporaire d'invalidité des agents des collectivités locales (ATIACL) et la caisse) puis 1,55 point en 2014. L'addition de toutes ces hausses conduit à un taux de 30,65 % depuis 2017.
- Le taux de cotisation au FSPOEIE, stable à 10,34 % entre 1991 et 1998, puis à 24 % entre 1999 et 2008, augmente régulièrement depuis. Le décret n° 2011-2079 du 30 décembre 2011 prévoit, à compter du 1^{er} janvier 2012, une indexation de ce taux sur les taux de contribution employeur du régime général. Ce taux est stable à 34,63 % depuis 2017, après 34,51 % en 2016 et 34,28 % en 2015.

- Les taux de contribution employeur du régime général ont été assez stables dans le temps : les taux de 8,2 % sur le salaire limité au PASS et de 1,6 % sur la totalité du salaire ont été en vigueur de 1991 à 2005. Le taux principal de 8,2 % a été porté à 8,3 % en 2006 puis a connu quelques relèvements rapprochés entre 2012 et 2016 pour atteindre aujourd'hui 8,55%. En revanche, dans le même temps, les taux en vigueur dans les régimes complémentaires de droit commun Arrco et Agirc ont beaucoup progressé (pour un non-cadre, le taux appliqué à la rémunération sous plafond est passé de 3,0 % en 1961 à 5,7 % en 2010). S'agissant de l'Ircantec, le taux de cotisation patronale sous plafond de la sécurité sociale qui était de 3,38 % depuis 1992, a été porté à 3,41 % en 2011 et 3,53 % en 2012. Dans une logique similaire à celle de l'Agirc-Arrco, il a été augmenté progressivement jusqu'à 4,20 %, en 2017.

Tableau 14 : Taux de contribution employeur des fonctionnaires et des ouvriers d'État

Année	Taux des employeurs de fonctionnaires de l'État			Taux patronal CNRACL	Taux patronal FSPOEIE	Taux régime de droit commun (Cnav + Arrco) pour un non-cadre
	civils, et agents détachés	au titre des ATI	militaires			
2000				25,60 %	24,00 %	15,50 %
2001				26,10 %	24,00 %	15,50 %
2002				26,10 %	24,00 %	15,50 %
2003				26,50 %	24,00 %	15,50 %
2004				26,90 %	24,00 %	15,50 %
2005				27,30 %	24,00 %	15,50 %
2006	49,90 %	0,30 %	100,00 %	27,30 %	24,00 %	15,60 %
2007	50,74 %	0,31 %	101,05 %	27,30 %	24,00 %	15,60 %
2008	55,71 %	0,31 %	103,50 %	27,30 %	24,00 %	15,60 %
2009	60,14 %	0,32 %	108,39 %	27,30 %	27,00 %	15,60 %
2010	62,14 %	0,33 %	108,63 %	27,30 %	30,00 %	15,60 %
2011	65,39 %	0,33 %	114,14 %	27,30 %	33,00 %	15,60 %
2012	68,59 %	0,33 %	121,55 %	27,30 %	33,00 % *	15,60 % *
2013	71,78 %**	0,32 %	126,07 %	28,85 %	33,23 %	15,70 %
2014	74,28 %	0,32 %	126,07 %	30,40 %	33,87 %	15,98 %
2015	74,28 %	0,32 %	126,07 %	30,50 %	34,28 %	16,15 %
2016	74,28 %	0,32 %	126,07 %	30,60 %	34,51 %	16,25 %
2017	74,28 %	0,32 %	126,07 %	30,65 %	34,63 %	16,30 %
2018	74,28 %	0,32 %	126,07 %	30,65 %	34,63 %	16,30 %

* Ces taux sont plus élevés de 0,10 point en novembre et décembre, en application du décret du 2 juillet 2012.

** Il s'agit du taux moyen sur l'année, prenant en compte la baisse ponctuelle de taux sur le mois de décembre 2013 (sans cette baisse, le taux de contribution aurait été de 74,28 %).

II.1.c Une surreprésentation des polypensionnés dans les trois versants de la fonction publique

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

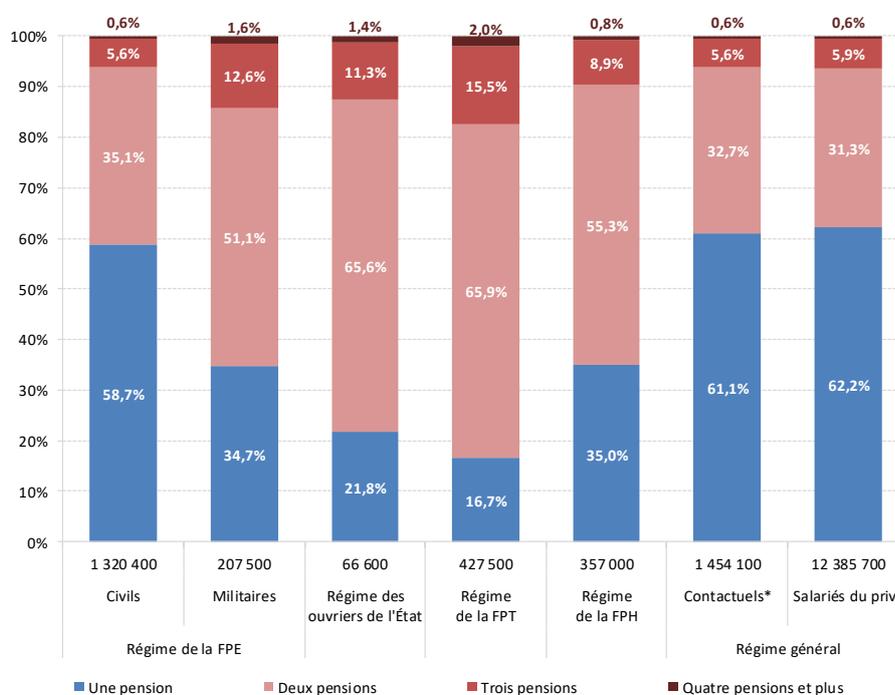
En 2012, d'après l'échantillon interrégimes de retraités (EIR), la proportion de polypensionnés, parmi les agents publics âgés de 60 ans ou plus pensionnés des différents régimes, varie de près de 39 % (pour l'Ircantec) à 78 % (pour le FSPOEIE), contre près de 38 % au sein du régime général.

Dans le détail, les pensionnés civils de la fonction publique de l'État (anciens titulaires) et de l'Ircantec (anciens contractuels) se caractérisent par une faible proportion de polypensionnés (inférieure à 50 %) tandis que les pensionnés militaires, les pensionnés des versants hospitalier et territorial de la fonction publique ainsi que les anciens ouvriers d'État se distinguent par une forte proportion de polypensionnés (supérieure à 65 %, cf. graphique ci-dessous).

Un agent contractuel de la fonction publique (affilié à l'Ircantec) occupe plus fréquemment différents emplois sous différents statuts durant sa carrière. Cependant, du fait du périmètre très large du régime général auquel est associé le régime complémentaire de l'Ircantec, il a plus de chances d'avoir toujours occupé des emplois, que ce soit dans le public ou le privé, relevant de ce régime de base. Ainsi, la proportion de polypensionnés parmi les pensionnés de l'Ircantec est, au final, inférieure à celle des autres régimes. De même, un fonctionnaire de l'État, du fait de l'étendue de la fonction publique de l'État et de son statut, réalise plus fréquemment l'intégralité de sa carrière au sein de ce même régime.

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

Graphique 15 : Répartition des pensions de retraite selon les régimes d'affiliation



Source : EIR 2012 (Drees, traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information).

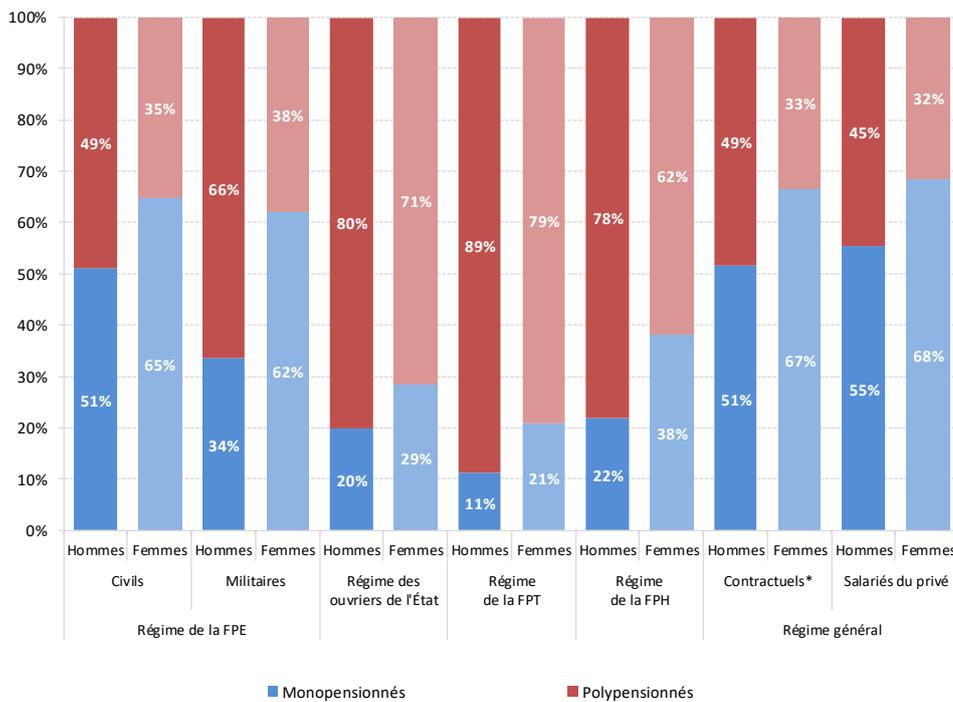
Champ : Pensionnés des différents régimes de retraite âgés de 60 ans ou plus.

Lecture : En 2012, 51,1 % des pensionnés militaires du SRE perçoivent deux pensions de retraite de régimes différents.

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

La part des polypensionnés parmi les femmes est sensiblement inférieure à celle parmi les hommes, dans l'ensemble des régimes de la fonction publique. Ceci témoigne d'une disparité importante de la mobilité au cours de la carrière professionnelle passée selon le sexe. Parmi les pensionnés du régime de la FPT, il y a ainsi une proportion deux fois plus faible de monopensionnés parmi les hommes (11 %) que parmi les femmes (21 %, cf. graphique 16).

Graphique 16 : Part des polypensionnés selon le sexe et les régimes d'affiliation



Source : EIR 2012 (Drees, traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information).

Champ : Pensionnés des différents régimes de retraite âgés de 60 ans ou plus.

Lecture : En 2012, parmi les anciens fonctionnaires civils de l'État, 49 % des hommes sont polypensionnés tandis que seulement 35 % des femmes le sont.

* Le régime complémentaire de l'Ircantec concerne les contractuels des trois versants de la fonction publique, les titulaires de la FPT travaillant moins de 28 heures hebdomadaires ainsi que les salariés des entreprises publiques ou semi-publiques. On notera que les pensionnés de l'Ircantec doivent nécessairement être affiliés à un régime de base (régime général – CNAV, ou MSA) et ainsi près de 99 % perçoivent en parallèle une pension du régime général.

Aucun pensionné ne cumule une pension civile de l'État et une pension de la CNRACL, étant donné qu'une pension unique est versée par le dernier des deux régimes auquel l'agent a été affilié. Par ailleurs, une proportion importante des pensionnés du SRE, de la CNRACL et du FSPOEIE perçoivent également une pension du régime général (38 % des pensionnés civils de l'État, 55 % des pensionnés militaires et près de 72 % des pensionnés de la CNRACL et du FSPOEIE). Environ 10 % des pensionnés militaires perçoivent, outre leur pension militaire, une pension civile de l'État, une pension de la CNRACL ou une pension du FSPOEIE.

Entre 6 % et 10 % des pensionnés des régimes de retraite des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique, des militaires et des ouvriers d'État cumulent aussi en parallèle une pension de l'Ircantec. Une proportion non négligeable de pensionnés, allant de 6 % (parmi les pensionnés civils de l'État) à 15 % (parmi ceux de l'Ircantec), bénéficie également d'une pension auprès de la Mutualité sociale agricole (MSA).

II.2 Le régime de retraite de la fonction publique d'État

II.2.a Un régime porté par le budget de l'État, géré par la direction générale des finances publiques

La loi organique relative aux lois de finances (LOLF) a prévu, dans son article 21, l'existence d'un **compte d'affectation spéciale (CAS) « Pensions » afin de centraliser les opérations relatives aux pensions et avantages accessoires de l'État**. Les dépenses et recettes du régime de la fonction publique de l'État sont ainsi intégralement retracées dans le programme budgétaire n°741, le principal programme de ce CAS. Ce faisant, la LOLF a accru la transparence du dispositif en permettant de rassembler, au sein d'une même structure budgétaire, les différents éléments financiers et d'en appréhender l'équilibre global. Avant la LOLF, sous l'empire de l'ordonnance de 1959, les opérations concernant les pensions civiles et militaires de retraite étaient présentées de manière éclatée et peu lisible au sein du budget général de l'État, ce qui rendait difficiles les comparaisons et rapprochements avec les autres régimes de retraite, ainsi que la mise en évidence des évolutions tendanciennes, notamment les conditions de partage de l'effort contributif entre l'État, ses agents et les autres employeurs de fonctionnaires de l'État.

La direction générale des finances publiques (DGFIP) joue le rôle d'opérateur de ce régime de retraite, en regroupant l'ensemble des fonctions de gestion. Le décret n° 2009-1052 du 26 août 2009 a créé le service des retraites de l'État (SRE), service à compétence nationale de la DGFIP, chargé de liquider les pensions sur la base des informations fournies par les ministères employeurs et de coordonner les acteurs de la chaîne des pensions. Le paiement des pensions est effectué par les centres de gestion des retraites (anciennement centres régionaux de pensions) et le recouvrement des recettes de cotisations et contributions par le réseau comptable de la DGFIP.

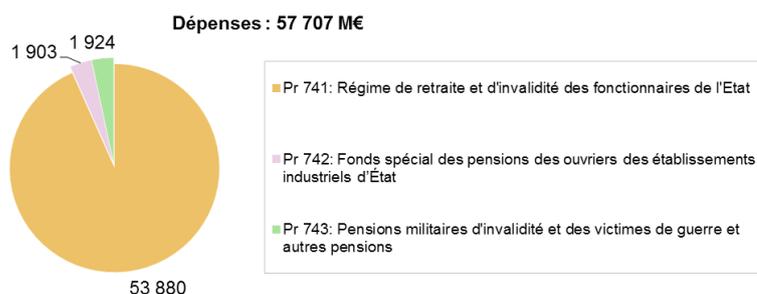
Le fonctionnement du régime est ainsi proche de celui d'une caisse de retraite, avec des taux de contribution salariaux et employeurs, une contrainte d'équilibre financier, une charte de gestion et une documentation annuelle (PAP Pensions, RAP Pensions, recueil statistique du SRE, compte général de l'État, et le présent rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique).

1) La LOLF a créé un compte d'affectation spéciale dédié à l'ensemble des pensions et avantages accessoires versés par l'État.

L'article 21 de la LOLF regroupe l'ensemble des dépenses de pensions payées directement par l'État et les recettes concourant à leur financement au sein d'un compte d'affectation spéciale. Le CAS « Pensions », dont le ministre chargé du budget est ordonnateur principal, constitue une mission au sens des articles 7 et 47 de la LOLF et ses crédits sont spécialisés par programme. Les recettes prévues pour financer les opérations du compte, « en relation directe avec les dépenses concernées », peuvent être complétées par des versements du budget général non soumis à limitation.

L'article 51 de la loi de finances pour 2006 définit la structure du CAS Pensions et décrit l'ensemble de ses recettes et dépenses. Le CAS comporte ainsi trois sections correspondant à trois programmes, l'ensemble devant être géré à l'équilibre, en recettes et en dépenses, en application de l'article 21-II de la LOLF.

Graphique 17 : Dépenses du compte d'affectation spéciale Pensions en 2017 (Md€)



Le programme 741, « Pensions civiles et militaires de retraite et allocations temporaires d'invalidité » concentre l'essentiel des enjeux financiers du CAS « Pensions » et retrace les opérations relatives au régime de retraite et d'invalidité des fonctionnaires de l'État. Dans la fonction publique, les risques vieillesse et invalidité sont articulés, puisqu'en cas d'incapacité permanente, le fonctionnaire est mis à la retraite quels que soient son âge et sa durée de service et perçoit une pension civile de retraite (cf. Section III.3.b). Si l'invalidité n'empêche pas la reprise des fonctions, l'agent perçoit seulement une allocation temporaire d'invalidité.

En outre, le CAS Pensions comporte deux autres programmes budgétaires : le programme 742 qui porte sur les retraites et une partie des rentes d'accident du travail des ouvriers de l'État (cf. Section II.5) et le programme 743, consacré principalement aux pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et à d'autres allocations viagères (retraites du combattant, allocations de reconnaissance aux anciens supplétifs, etc.) (cf. Projet annuel de performance de la mission Pensions annexé au PLF).

Article 21 de la loi organique n° 2001-692 du 1^{er} août 2001 relative aux lois de finances

« I. - Les comptes d'affectation spéciale retracent, dans les conditions prévues par une loi de finances, des opérations budgétaires financées au moyen de recettes particulières qui sont, par nature, en relation directe avec les dépenses concernées. Ces recettes peuvent être complétées par des versements du budget général, dans la limite de 10 % des crédits initiaux de chaque compte.

Les opérations de nature patrimoniale liées à la gestion des participations financières de l'État, à l'exclusion de toute opération de gestion courante, sont, de droit, retracées sur un unique compte d'affectation spéciale. Les versements du budget général au profit de ce compte ne sont pas soumis à la limite prévue au premier alinéa.

Il en est de même pour les opérations relatives aux pensions et avantages accessoires. Les versements du budget général au profit de ce compte ne sont pas soumis à la limite prévue au premier alinéa.

II. - Sauf dérogation expresse prévue par une loi de finances, aucun versement au profit du budget général, d'un budget annexe ou d'un compte spécial ne peut être effectué à partir d'un compte d'affectation spéciale.

En cours d'année, le total des dépenses engagées ou ordonnancées au titre d'un compte d'affectation spéciale ne peut excéder le total des recettes constatées, sauf pendant les trois mois suivant sa création. Durant cette dernière période, le découvert ne peut être supérieur à un montant fixé par la loi de finances créant le compte.

Si, en cours d'année, les recettes effectives sont supérieures aux évaluations des lois de finances, des crédits supplémentaires peuvent être ouverts, par arrêté du ministre chargé des finances, dans la limite de cet excédent. Au préalable, le ministre chargé des finances informe les commissions de l'Assemblée nationale et du Sénat chargées des finances des raisons de cet excédent, de l'emploi prévu pour les crédits ainsi ouverts et des perspectives d'exécution du compte jusqu'à la fin de l'année.

Les autorisations d'engagement et les crédits de paiement disponibles en fin d'année sont reportés sur l'année suivante, dans les conditions prévues aux II et IV de l'article 15, pour un montant qui ne peut excéder le solde du compte. »

2) Le programme 741 est consacré aux régimes de retraite et d'invalidité des fonctionnaires de l'État et alimenté essentiellement par des cotisations.

En retraçant intégralement dans le programme 741 du CAS Pensions les flux relatifs au financement des pensions civiles et militaires de retraite, tant en recettes qu'en dépenses, la LOLF et la loi de finances initiale pour 2006 posent les fondements d'une gestion du régime de retraite des agents de l'État. Les dépenses et recettes du CAS Pensions sont identifiées et justifiées au premier euro dans le cadre des documents budgétaires relatifs à la mission Pensions. Les engagements viagers de l'État sont indiqués en annexe au projet de loi de règlement, dans le compte général de l'État, au titre des engagements hors bilan²⁹.

La mise en place du CAS Pensions participe également à l'amélioration de l'efficacité de la gestion publique en permettant d'inclure la contribution employeur dans l'appréciation des dépenses de personnel. En effet, le programme 741 est alimenté, en recettes, par une contribution à la charge des employeurs inscrite sur les programmes ministériels du budget général qui supportent la rémunération principale des agents relevant du code des pensions civiles et militaires de retraite et imputée au titre 2 des dépenses de personnel en tant que cotisations sociales. Cette méthode permet ainsi aux gestionnaires de personnels de mieux apprécier le coût complet de leurs agents.

²⁹ L'article 54 de la LOLF précise que « le compte général de l'État (...) comprend (...) une évaluation des engagements hors bilan de l'État » dans son annexe. La norme 13 du recueil des normes comptables de l'État prévoit, quant à elle, la mention des engagements de retraite de l'État dans le hors-bilan du compte général de l'État.

Article 51 de loi n°2005-1719 du 30 décembre 2005 de finances pour 2006

« I. - Le compte d'affectation spéciale prévu au troisième alinéa du I de l'article 21 de la loi organique n° 2001-692 du 1^{er} août 2001 relative aux lois de finances est intitulé : Pensions.

Ce compte, dont le ministre chargé du budget est ordonnateur principal, comporte trois sections.

A. - La première section, dénommée : Pensions civiles et militaires de retraite et allocations temporaires d'invalidité, retrace :**1° En recettes :**

- a) La contribution employeur à la charge de l'État prévue au I° de l'article L. 61 du code des pensions civiles et militaires de retraite dont les taux sont fixés par décret ;
- b) Les contributions et transferts d'autres personnes morales prévues au 3° du même article L. 61 ;
- c) La cotisation à la charge des agents prévue au 2° du même article L. 61 ;
- d) Une contribution employeur versée au titre du financement des allocations temporaires d'invalidité prévues par l'article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
- e) Les versements réalisés par les agents au titre des validations de services et de la prise en compte des périodes d'études et les récupérations des indus sur pensions ;
- f) Les versements de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales effectués en application de l'article 108 de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales ;
- g) Les recettes diverses ;

2° En dépenses :

- a) Les pensions versées au titre du code des pensions civiles et militaires de retraite, ainsi que les majorations de ces pensions attribuées dans les conditions définies par les lois et règlements en vigueur ;
- b) Les transferts vers d'autres personnes morales, dans des conditions définies par les lois et règlements en vigueur ;
- c) Les allocations temporaires d'invalidité ;
- d) Les versements à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales effectués en application de l'article 108 de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 précitée ;
- e) Les intérêts moratoires ;
- f) Les dépenses diverses.

B. - La deuxième section, dénommée : Ouvriers des établissements industriels de l'État, retrace :**1° En recettes :**

- a) Les recettes perçues au titre du régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État dans les conditions définies par les lois et règlements en vigueur ;
- b) Les recettes perçues au titre du régime des rentes accidents du travail des ouvriers civils des établissements militaires ;

2° En dépenses :

- a) Les dépenses relatives au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État ;
- b) Les dépenses relatives au régime des rentes accidents du travail des ouvriers civils des établissements militaires.

C. - La troisième section, dénommée : Pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions, retrace :

1° En recettes : les versements du budget général relatifs aux pensions militaires d'invalidité et de victimes de guerre ainsi qu'aux pensions ou équivalents de pensions financés par l'État au titre d'engagements historiques et de reconnaissance de la Nation ;

2° En dépenses : les dépenses relatives aux pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et aux autres pensions ou équivalents de pensions financés par l'État au titre d'engagements historiques et de reconnaissance de la Nation.

II. - En complément du versement annuel prévu pour 2006 au IV de l'article 46 de la loi de finances pour 1997 (n° 96-1181 du 30 décembre 1996), l'établissement public de gestion de la contribution exceptionnelle de France Télécom verse, à titre exceptionnel, au plus tard le 20 janvier 2006, une somme de 1 milliard d'euros au profit de la première section du compte d'affectation spéciale. »

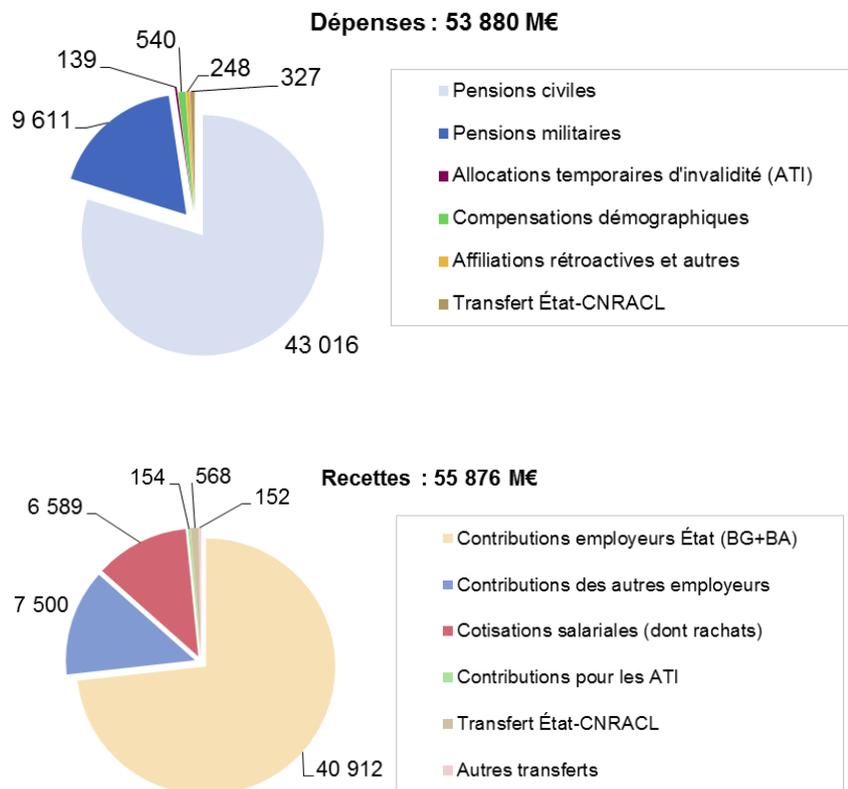
Le programme 741 comporte, en dépenses :

- les pensions à la charge de l'État versées aux personnels civils et militaires relevant du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) ;
- les allocations temporaires d'invalidité (ATI) prévues par le décret n° 60-1089 du 6 juin 1960 modifié en application de l'article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
- les dépenses de compensations démographiques prévues par la loi n° 74-1094 du 24 décembre 1974 relative à la protection sociale commune à tous les Français et instituant une compensation entre régimes de base de sécurité sociale obligatoire ;
- les dépenses d'affiliations rétroactives prévues par l'article L. 65 du code des pensions civiles et militaires de retraite pour les agents ne remplissant pas la clause de stage (nombre minimal d'années de service, qui a été réduit de quinze à deux ans, par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites pour les fonctionnaires civils radiés des cadres à compter du 1er janvier 2011 et par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite pour les militaires engagés à partir du 1er janvier 2014).

Ces dépenses sont intégralement financées par des recettes propres, provenant principalement des contributions des employeurs créées par l'article 63 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, et de la retenue pour pension supportée par les fonctionnaires relevant du CPCMR (cf. section II.1.b).

Le programme 741 reçoit également, comme recettes, la cotisation destinée à financer les allocations temporaires d'invalidité, les rachats d'années d'étude des agents, et des transferts inter-régimes (validations de services, transfert de la CNRACL au titre de la décentralisation, compensations démographiques).

Graphique 18 : Dépenses et recettes du programme 741 en 2016 (Md€)



3) Le régime de retraite des fonctionnaires de l'État est équilibré par l'ajustement des taux de contributions employeurs lors de chaque loi de finances, de façon à respecter l'exigence d'équilibre financier posée par la LOLF.

Aux termes de la LOLF, un CAS doit être équilibré à tout instant : l'article 21 dispose que « en cours d'année, le total des dépenses engagées ou ordonnancées au titre d'un compte d'affectation spéciale ne peut excéder le total des recettes constatées ». La dépense est également limitée par les autorisations parlementaires. Au final, la dépense autorisée à partir d'un CAS est à la fois limitée par :

- le montant des « recettes constatées », entendu comme la somme des recettes encaissées au cours de l'année et le solde cumulé du compte au 31 décembre de l'année précédente,
- et par le montant des crédits ouverts en loi de finances de l'année, éventuellement augmenté des reports de crédits effectués dans les conditions prévues par l'article 21.

L'ajustement de la contribution des employeurs lors de chaque loi de finances permet d'équilibrer le CAS Pensions. Trois taux distincts de la contribution de l'État-employeur, prévue à l'article L. 61 du code des pensions civiles et militaires de retraite, et correspondant à trois actions distinctes, ont été retenus : un taux « civil », un taux « militaire » et un taux « allocations temporaires d'invalidité ». Les contributions des autres employeurs de fonctionnaires de l'État et de militaires, prévues à l'article 46 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et à l'article L. 4138-8 du code de la défense et à l'article R. 81 du code des pensions civiles et militaires de retraite, sont alignées depuis 2009 sur le taux « civils » à la charge de l'État. Depuis le 1^{er} janvier 2014, ces taux sont fixés³⁰ à 74,28 % pour les civils, 126,07 % pour les militaires et 0,32 % pour les allocations temporaires d'invalidité.

Les conditions de calcul et de liquidation des retraites servies aux personnels militaires, qui résultent de choix spécifiques en matière de gestion des ressources humaines et de carrière de ces personnels, conduisent à un coût sensiblement différent des pensions militaires par rapport à celles des personnels civils³¹. Cet écart a justifié la mise en place de taux de contribution employeur différenciés entre les deux catégories de personnels. En cohérence, ces deux branches du régime de la fonction publique d'État sont prises en compte séparément pour le calcul de la compensation démographique entre régimes de sécurité sociale. Par ailleurs, les allocations temporaires d'invalidité (ATI) ont été identifiées séparément, dans la mesure où ces prestations, à l'instar des rentes accidents du travail versés par d'autres régimes d'affiliation dont elles constituent l'équivalent pour les fonctionnaires civils, ont vocation à être financées exclusivement par une contribution employeur.

Le tableau ci-dessous retrace l'évolution des taux de cotisation employeur, implicites pour l'État jusqu'en 2005 et explicites depuis la création du CAS Pensions.

³⁰ Les taux ont été fixés par le décret n° 2012-1507 du 27 décembre 2012, auquel le décret n°2013-1064 du 25 novembre 2013 n'a apporté qu'une dérogation temporaire pour le mois de décembre 2013.

³¹ Le principal avantage spécifique de retraite est la jouissance anticipée de la pension, qui permet, par exemple, à un militaire non-officier radié au terme de 17 années de services de jouir immédiatement de sa pension militaire.

Tableau 19 : Évolution des taux de cotisation employeur au régime de la fonction publique d'État

Année	Taux de cotisation employeur de l'État implicite (1995-2005)			Taux de cotisations explicites des employeurs hors État		
1995	48,60%			33%		
1996	46,20%			33%		
1997	47,40%			33%		
1998	47,40%			33%		
1999	48,60%			33%		
2000	49,20%			33%		
2001	48,70%			33%		
2002	52,30%			33%		
2003	52,70%			33%		
2004	56,80%			33%		
2005	59,40%			33%		
Année	Taux de cotisation employeur de l'État explicite (2006 – 2017)			Taux de cotisations explicites des employeurs hors État		
	sur les civils	sur les militaires	Allocation temporaire d'invalidité - civils	sur les civils	sur les militaires	Allocation temporaire d'invalidité - civils
2006	49,90%	100,00%	0,30%	33%		0,30%
2007	50,74%	101,05%	0,31%	39,50%*		0,31%
2008	55,71%	103,50%	0,31%	50,00%		0,31%
2009	58,47% **	108,39%	0,32%	58,47%		0,32%
2010	62,14%	108,63%	0,33%	62,14%		0,33%
2011	65,39%	114,14%	0,33%	65,39%		0,33%
2012	68,59%	121,55%	0,33%	68,59%		0,33%
2013	71,78% ***	126,07%	0,32%	74,28%		0,32%
2014	74,28%	126,07%	0,32%	74,28%		0,32%
2015	74,28%	126,07%	0,32%	74,28%		0,32%
2016	74,28%	126,07%	0,32%	74,28%		0,32%
2017	74,28%	126,07%	0,32%	74,28%		0,32%
2018	74,28%	126,07%	0,32%	74,28%		0,32%

* à compter du 13 mars 2007

** en moyenne annuelle : 60,14 % les onze premiers mois de l'année, 40,14 % le dernier mois.

*** en moyenne annuelle : 74,28 % les onze premiers mois de l'année, 44,28 % le dernier mois.

4) L'équilibre du CAS Pensions mobilise également le solde cumulé du compte.

Le CAS « Pensions » est doté, depuis sa création, d'une marge budgétaire correspondant à son solde cumulé permettant d'assurer l'équilibre du compte dans le respect de la LOLF. Le niveau de ce solde cumulé constaté en exécution peut être rendu différent de celui prévu en budgétisation par des aléas en dépenses comme en recettes. D'une part, la masse des prestations est sensible aux choix comportementaux des agents en matière de départ en retraite ainsi qu'aux variations de l'inflation. D'autre part, l'essentiel des recettes est constitué par des contributions des employeurs publics dont les assiettes ne peuvent pas être prévues parfaitement. Le CAS a donc besoin d'une réserve couvrant les aléas de prévisions, en plus de la nécessaire réserve qu'implique le décalage temporel entre les décaissements et les encaissements. Aussi, pour assurer le respect de l'obligation d'équilibre prévue par l'article 21-II de la LOLF, le CAS Pensions dispose d'une marge de trésorerie.

Le solde cumulé a été initié par la loi de finances initiale pour 2006, qui a doté le CAS Pensions d'une recette exceptionnelle de 1 milliard d'euros. Le solde cumulé a évolué au cours des années suivantes ; il était égal à 5.1 Md€ en fin d'exercice 2016.

Tableau 20 : Solde cumulé du CAS Pensions au 31/12 de l'année (en M€)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Solde cumulé du CAS Pensions	1 231	426	800	1 146	1 253	1 012	777	987	1 621	2 399	3 162	5 101

II.2.b La modernisation de la gestion des retraites

Le régime de retraite des fonctionnaires de l'État, des militaires et des magistrats, ainsi que les régimes d'invalidité civils et militaires, sont gérés par la direction générale des finances publiques (DGFIP). En termes opérationnels, le service des retraites de l'État (SRE), intégré à la DGFIP depuis 2009, tient les comptes individuels de retraite (CIR), calcule les pensions de retraite (100 000 nouvelles pensions en 2017 de droits directs ou de droits dérivés) et d'invalidité, assure le suivi des actions correspondantes du compte d'affectation spéciale « Pensions » (58 Md€ de dépenses en 2017) et anime le droit à l'information des assurés. Le paiement des pensions et la relation avec les retraités sont assurés par les douze centres de gestion et de services retraite (CGR-CSR) du réseau territorial de la DGFIP, mission animée par le service des retraites de l'État.

Le régime des retraites de l'État représente 2,71 millions de pensions de retraites et d'invalidité civiles et militaires auxquels s'ajoutent les émoluments relevant de dispositions juridiques spécifiques (retraites du combattant, traitements de l'Ordre de la Légion d'honneur et des médaillés militaires). Au global 3,85 millions de pensions sont payées pour le SRE.

La direction générale des finances publiques conduit, à la demande du ministre chargé du budget, la réforme de la gestion des retraites de l'État. Un premier objectif était de mettre en place la tenue et la mise à niveau de comptes individuels de retraite (CIR), ouvert pour chaque assuré dès le début de sa carrière. L'atteinte de cet objectif a nécessité la mise en place d'un outil commun de gestion préparant les départs et le calcul des retraites à partir des données déclarées dans les comptes. Aujourd'hui, toutes les pensions sont ainsi liquidées par le SRE sur la base des comptes individuels de retraite (CIR), mis à jour par les employeurs via le portail Petrel.

Un second objectif concerne l'évolution des processus « RH-retraite » interministériels par une centralisation progressive de l'accueil retraite des usagers au SRE, en amont (information, accompagnement) et au moment du dépôt de la demande de pension. En complémentarité, l'employeur se recentre sur la gestion et l'accompagnement RH.

Les bascules des employeurs vers le nouveau processus de demande de départ déposée directement au SRE et la centralisation de l'accompagnement retraite vont se conclure en 2020 selon une méthodologie maîtrisée et des créneaux négociés. La réunion interministérielle (RIM) qui s'est tenue le 28 mai 2015 a validé l'organisation cible du régime et sa finalisation d'ici 2020.

Les créneaux d'entrée dans le nouveau dispositif sont arrêtés et validés au niveau requis avec chacun des employeurs. Les ministères de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MEN-MESRI) ainsi que le ministère des armées (Minarm) ont fait le choix de basculer progressivement pour sécuriser la mise en place des nouveaux processus retraite (par académie ou pôle universitaire pour l'un et par armée pour l'autre) avec une finalisation pleine et entière en 2020.

À fin 2018, 75 % des employeurs auront basculé dans le mode en demande directe de pension au SRE (24 employeurs sur 32) auquel il faut rajouter cinq académies et un pôle universitaire du MEN-MESRI pour un total de 875 000 comptes. Les autres bascules sont planifiées en 2019-2020, centrées sur un faible nombre d'employeurs mais avec de forts enjeux de volume (1,3 million de comptes au total). L'amélioration continue de la qualité des flux informatiques et l'avancée des travaux de bascules laissent augurer d'une entrée de tous les employeurs dans les nouveaux processus retraite en 2020 comme demandé par le premier ministre. Une méthodologie alternative de bascule est cependant prévue en cas de défaillance imprévue. Elle permettra aux usagers concernés de bénéficier des services retraite modernisés sans risque sur leur bon fonctionnement.

Le SRE a bâti un parcours retraite usagers qui prévoit, en complément de l'offre digitale, un accompagnement individualisé de l'agent par ses gestionnaires experts. Le canal et le niveau de réponse (courriel, téléphone, appui renforcé) sont adaptés en fonction des enjeux de la situation : âge du fonctionnaire, proximité de son départ et complexité du dossier. En complémentarité, les employeurs se recentrent sur l'alimentation des comptes et l'accompagnement RH tout au long de la carrière du fonctionnaire.

Ce parcours retraite, validé par le comité de coordination stratégique (CCS) de la réforme du 6 décembre 2016, se met en place *de facto* pour tous les employeurs en demande directe de pension depuis le 1^{er} février 2018, puis au rythme de l'entrée des autres ministères et directions dans les nouveaux processus¹. Un parcours retraite dédié aux militaires a été défini en partenariat avec le Minarm pour tenir compte des spécificités du calcul de leur droit à Pension.

L'offre retraite en ligne est désormais déployée depuis le 1^{er} février 2018. L'espace numérique sécurisé de l'agent public (ENSAP) offre des fonctionnalités retraite répondant aux besoins d'un actif sur l'intégralité de sa carrière (visualisation du compte, simulation de montants de pension, demande de départ en ligne, ...). Ces services seront enrichis d'ici à fin 2018 pour améliorer encore l'expérience utilisateur (demande de départ en ligne authentifiée, suivi de l'avancée du dossier pension et notifications depuis l'ENSAP, dématérialisation du titre de pension, ...).

L'ouverture de l'ENSAP, du fait de sa nouveauté en termes d'offres, est accompagnée d'un dispositif de suivi permettant d'évaluer la proposition de valeur du SRE et d'identifier ses perfectionnements. Il repose sur la mise en place de « groupes témoins » et d'une enquête en ligne.

Les services numériques ont reçu un écho très favorable de la part des usagers qui soulignent leur facilité d'utilisation et l'accès rapide aux informations essentielles (visualisation du compte, montants de la pension et dates de départ). Dès lors, les demandes traitées par les gestionnaires du SRE portent plus sur un besoin de réassurance, l'apport de compléments et précision sur les simulations ENSAP, l'appui sur des cas complexes ou non couverts par le simulateur.

L'objectif d'autonomisation des agents sur les besoins courants, avec une égalité d'accès aux services retraite sur l'ensemble du territoire, est atteint qualitativement. Le taux de création de comptes s'améliore progressivement (23 % de comptes ouverts à mi-juillet). L'ouverture du volet paye de l'ENSAP (bulletin de paye dématérialisé) est un levier fort d'adhésion. Il produira des effets étalés d'ici à 2020. Dans l'attente, le relais est pris par le SRE et la campagne d'information menée directement auprès des agents entre juin et septembre de cette année. Ses retombées seront examinées à l'automne.

Concernant l'appréciation des employeurs, les apports de l'ENSAP sont reconnus tant sur la fiabilisation des comptes que sur le conseil aux usagers. La nouvelle répartition des rôles est comprise, avec la mise en place d'actions d'adaptation, sans désorganisation de leur activité.

Régime de retraite et d'invalidité des fonctionnaires civils et militaires de l'État

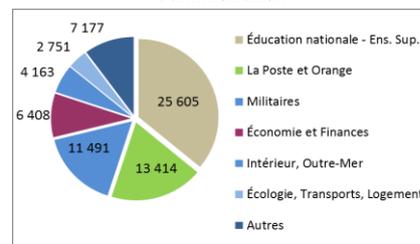
I. Données juridiques

Textes de référence	- Code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR). - Loi organique relative aux lois de finances du 1 ^{er} août 2001, loi n° 2005-1719 du 30 décembre 2005 de finances pour 2006. - Article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.
Type de régime	- Régime de retraite de base par annuités, obligatoire, fonctionnant par répartition. - Porté par le budget de l'État, dans le cadre du programme 741 du compte d'affectation spéciale « Pensions » - Affiliés : fonctionnaires civils de l'État et de ses établissements publics, d'Orange et de La Poste, magistrats de l'ordre judiciaire, militaires.
Gestion administrative	Direction générale des finances publiques (DGFIP) : - Liquidation des pensions et coordination du réseau des pensions : Service des retraites de l'État (SRE) (service à compétence nationale de la DGFIP). - Paiement des pensions : centres de gestion et de services retraite (CGR-CSR) de la DGFIP. - Recouvrement des recettes : réseau comptable de la DGFIP.
Gouvernance financière	Direction du budget en lien avec la Direction générale des finances publiques (responsable de programme) : - Détermination des taux de contribution employeur et de l'équilibre du compte d'affectation spéciale Pensions en lois de finances. - Suivi de l'exécution budgétaire. - Calcul des engagements de l'État en matière de retraite en annexe du compte général de l'État.

II. Données démographiques

Nombre de cotisants	- 2,04 millions de fonctionnaires de l'État et militaires au 31/12/2017 (civils : 1,72 million. militaires : 0,32 million).
Nombre de pensionnés	- 2,71 M de pensions en paiement au 31/12/2017 (dont 1,96 M de droit direct). - 71 087 départs en retraite d'ayants droit en 2017. - Âge moyen des pensionnés (droit direct) : 72,4 ans (civils), 63,5 ans (militaires) - Âge moyen à la liquidation (droit direct) : 61,2 (civils), 45,7 ans (militaires).
Ratio démographique brut	- 0,93 cotisant pour un pensionné (ratio au 31/12/2015).

Répartition des départs en retraite 2017 par administration

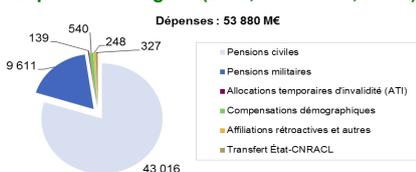


III. Paramètres du régime et données financières

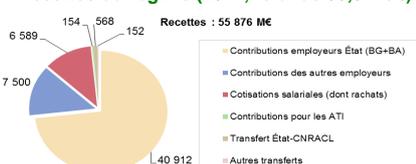
Âge d'ouverture des droits et conditions	- Depuis la génération 1955, donc depuis 2017, l'âge d'ouverture des droits est de 62 ans pour les catégories sédentaires et de 57 ans ou 52 ans pour les principales catégories actives. Ces âges correspondent à la fin de la montée en charge de la réforme des retraites de 2010, qui a relevé les bornes d'âge de 2 ans. En 2018, ces âges d'ouverture des droits sont atteints respectivement par les générations 1956, 1961 ou 1966 (loi du 9 novembre 2010 et LFSS pour 2012). - Le bénéfice d'une pension du régime est subordonné à une durée de services minimale de 2 ans pour les civils comme pour les militaires (contre 15 ans pour les militaires engagés jusqu'au 31 décembre 2014).
Durée de référence	- La durée de référence permettant d'obtenir le taux plein est identique à celle du régime général, depuis 2008 (166 trimestres - soit 41,5 ans - pour la génération 1956 qui atteint 62 ans en 2018). La durée de services et bonifications exigée des fonctionnaires de l'État et des militaires qui remplissent les conditions de liquidation d'une pension avant l'âge d'ouverture des droits est celle exigée des fonctionnaires atteignant cet âge l'année à compter de laquelle la liquidation peut intervenir. - La durée de liquidation est égale à la durée de service réalisée en tant que fonctionnaire, augmentée des éventuelles bonifications.
Décote et surcote	- La durée d'assurance est égale à la durée de liquidation augmentée des périodes d'activité relevant des autres régimes. Une décote de 1,25 % est appliquée à la pension par trimestre de durée d'assurance manquant ; le dispositif de la décote a été progressivement aligné sur celui du régime général jusqu'en 2015 pour la génération 1955 (décote de 1,25 % à partir de 2015 et dans la limite de 20 trimestres en 2020). - Une surcote de 1,25 % est symétriquement appliquée à la pension par trimestre de durée d'assurance supplémentaire. Le plafonnement à 20 trimestres de la surcote a été supprimé par la loi du 9 novembre 2010. - L'âge d'annulation de la décote est de 66 ans et 6 mois pour les sédentaires de la génération 1956, et de 61 ans et 6 mois pour les catégories actives des générations 1961 ; la limite d'âge a été progressivement relevée pour atteindre 67, 62 ou 57 ans pour les générations 1955, 1960, et 1965 (loi du 9 novembre 2010 et LFSS pour 2012).
Dépenses (2017)	53,9 Md€ de dépenses totales dont 52,6 Md€ de prestations.
Recettes (2017)	55,9 Md€ de recettes, dont 55,2 Md€ de cotisations. - Assiette de cotisation : traitement indiciaire brut, plus éventuellement certaines primes de sujétions spéciales. - Taux de cotisation salariale 2017 : 10,29 %. - Taux de contribution employeur 2017 : 74,60 % (dont 0,32 % au titre de l'ATI) pour les personnels civils en ministère ou en détachement), 126,07 % pour les militaires.
Formule de calcul de la pension	Le montant de la pension est égal à 75 % du rapport entre la durée de service et la durée de référence multiplié par le traitement indiciaire brut des 6 derniers mois, auquel on applique éventuellement une décote ou une surcote.
Revalorisation des pensions	sur l'inflation, comme les pensions du régime général (soit + 0,3 % au 1 ^{er} avril 2017 pour les pensions d'invalidité et + 0,8 % pour les pensions de retraite au 1 ^{er} octobre 2017).
Pension moyenne (par an)	- du stock : 25 308 € (civils) et 20 586 € (militaires) - du flux : 25 889 € (civils) et 19 300 € (militaires) (Champ : ayants droit, pension principale + accessoires).

Solde de l'exercice 2017 du régime : +1,9 Md€ (solde cumulé fin 2017 : +5,1 Md€)

Dépenses du régime (2017, total de 53,9 Md€)



Recettes du régime (2017, total de 55,9 Md€)



II.3 Le régime de retraite des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux

II.3.a La Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL)

À la différence des fonctionnaires de l'État et des ouvriers d'État, les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers sont affiliés à un régime de retraite géré par une caisse de retraite dotée de la personnalité morale, la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

Ce régime constitue, comme celui des pensions civiles et militaires de retraite de l'État, un régime spécial de sécurité sociale au sens des articles L. 711-1 et R. 711-1 du code de la sécurité sociale. Créée par l'ordonnance n° 45-993 du 17 mai 1945 et régie par le décret n° 2007-173 du 7 février 2007, la CNRACL est un établissement public fonctionnant sous l'autorité et le contrôle d'un conseil d'administration.

Elle assure, selon le principe de la répartition, la couverture des risques vieillesse et invalidité pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers nommés dans un emploi permanent à raison d'au moins 28 heures hebdomadaires³². Elle dispose par ailleurs d'un fonds d'action sociale et, depuis 2003, d'un fonds de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, ces deux fonds étant financés par un prélèvement plafonné sur les rémunérations³³.

Le régime fonctionne selon le principe de la répartition : les cotisations des actifs (au taux de 10,56 % en 2018)³⁴ et des employeurs (30,65 % en 2018)³⁵ couvrent le paiement des pensions des retraités. Les droits des ressortissants du régime, alignés sur la législation applicable aux fonctionnaires de l'État, sont définis par le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003.

Le décret n° 47-1846 du 19 septembre 1947, repris par le décret n° 2007-173 du 7 février 2007, confie la **gestion du régime à la Caisse des dépôts et consignations (CDC)**, sous l'autorité et le contrôle d'un conseil d'administration. La tutelle du régime est conjointement assurée par la direction du budget du ministère de l'action et des comptes publics et la direction de la sécurité sociale du ministère des solidarités et de la santé.

Les 16 membres du conseil d'administration sont élus directement tous les six ans par les affiliés, les retraités et les employeurs relevant du régime. Les membres du conseil représentent paritairment les affiliés (8 sièges) et les employeurs (8 sièges). Plusieurs personnalités peuvent assister de droit aux séances du conseil : deux commissaires du gouvernement représentant les ministres chargés de la sécurité sociale et du budget, les présidents des conseils supérieurs des fonctions publiques territoriale et hospitalière, le directeur général de la Caisse des dépôts et consignations ou son représentant.

La représentation de l'État auprès du conseil d'administration de la CNRACL a été modifiée par le décret n° 2009-1387 du 11 novembre 2009 relatif à la tutelle des organismes de sécurité sociale : les représentants de l'État n'ont désormais plus voix délibérative et leur nombre est réduit à deux (cf. supra). Ces derniers se réunissent dans le cadre d'un conseil de tutelle avant chaque séance du conseil d'administration, afin d'examiner les questions inscrites à l'ordre du jour. Ce conseil est élargi aux autres directions ministérielles intéressées au suivi du régime (DGAFP pour la fonction publique, DGOS pour l'offre de soins, et DGCL pour les collectivités territoriales).

³² En dessous des 28 h hebdomadaires, les agents sont affiliés au régime général et à l'Ircantec.

³³ Prélèvement sur le produit des retenues salariales et contributions employeurs, au taux de 0,8 % pour le fonds d'action sociale (arrêté du 2 mai 2007) et au taux de 0,1 % (inchangé depuis 2006) pour le fonds de prévention (arrêté du 17 septembre 2003).

³⁴ Le taux de cotisation salariale tient compte de l'impact de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites qui prévoit un relèvement du taux de la cotisation salariale de + 0,27 % par an. De surcroît, le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse prévoit l'augmentation des taux de cotisations salariale et patronale afin de financer l'élargissement du dispositif « carrières longues ». Aussi, à la hausse des taux prévue par le décret n° 2010-1749 du 30 décembre 2010, s'ajoute une augmentation de 0,05 point par an à compter de 2014. Comme prévu dans le cadre la dernière réforme des retraites de 2014, le taux de cotisation salariale a augmenté de 0,06 point en 2014 conformément au décret n° 2013-1290 du 27 décembre 2013 modifiant les taux de cotisations d'assurance vieillesse de divers régimes de sécurité sociale. En 2015 puis 2016, il a augmenté de 0,08 point en application du décret n° 2014-2014-1531 du 17 décembre 2014 relatif au taux des cotisations d'allocations familiales et d'assurance vieillesse de divers régimes de sécurité sociale.

³⁵ Fixé à 27,30 % en 2012, ce taux a augmenté de 1,55 point en 2013 et de 1,55 point au 1^{er} janvier 2014 conformément au décret n° 91-613 du 28 juin 1991 modifié fixant les taux des cotisations de divers régimes spéciaux de sécurité sociale. Ce taux de contribution employeur a été augmenté de 0,10 point en 2015, 0,10 point en 2016 et 0,05 point en 2017.

Le conseil d'administration de la CNRACL se réunit une fois par trimestre en séance plénière. Assurant le contrôle de la gestion du régime, il délibère sur les questions d'ordre général concernant l'institution et, dans ce cadre, se prononce sur le budget de gestion administrative, les comptes annuels, la politique de placement des actifs financiers, les politiques d'action sociale et de prévention des risques professionnels. Ses délibérations sont soumises au droit d'opposition dont disposent les ministres chargés du budget et de la sécurité sociale. Le conseil peut émettre des avis sur tout sujet concernant la CNRACL. Le décret n° 2007-173 du 7 février 2007 prévoit qu'une convention d'objectifs et de gestion (COG) est conclue entre la CNRACL, la CDC et l'État en vue de définir des objectifs pluriannuels de gestion et de moyens auxquels est tenu le gestionnaire. La seconde COG du régime, couvrant les années 2010 à 2013, fixait des objectifs de qualité de service et de performance au service gestionnaire, notamment en matière de fiabilisation des comptes de droit, de liquidation des pensions ou d'accueil téléphonique, et prévoyait les moyens budgétaires afférents. La troisième COG, couvrant les années 2014 à 2017, a consolidé les acquis de la précédente COG notamment au regard des objectifs de qualité de service et de performance assignés au service gestionnaire mais érige en objectif central l'effort de simplification des procédures et de dématérialisation des échanges. Enfin, elle prévoit les moyens budgétaires afférents permettant d'assurer une gestion performante et efficiente du régime. La quatrième COG, qui couvre la période 2018-2022 et qui a été signée le 15 octobre 2018, prévoit la mise en place progressive d'un accès direct des affiliés à la CNRACL, pour dépasser la pré-instruction du dossier retraite par les employeurs, et le renforcement de la performance de gestion du régime.

II.3.b La situation financière du régime

Entre 2003 et 2009, la CNRACL a connu une situation financière excédentaire, sous les effets conjugués de la baisse du taux de la surcompensation démographique, entre 2002 à 2008, du relèvement du taux de cotisation employeur (de 26,10 % en 2002 à 27,30 % à compter de 2005) et de l'augmentation du nombre de cotisants, en partie du fait de l'intégration des fonctionnaires de l'État transférés dans le cadre de l'acte II de la décentralisation (loi n° 2004-809 du 13 août 2004).

À partir de 2010, le régime a connu des résultats déficitaires. Les résultats nets en 2010, 2011, 2012 et 2013 se sont établis respectivement à -491 M€, -375 M€, -14 M€³⁶ et -105 M€.

Cette fragilité financière du régime, qui nécessite périodiquement des augmentations des taux de cotisation du régime, s'explique essentiellement par la dégradation continue du ratio démographique du régime, qui se caractérise par un taux d'augmentation des dépenses du régime structurellement plus élevé que celui des assiettes des cotisations finançant le régime. Cette évolution de la situation démographique est aggravée, sur les dernières années, par une croissance du traitement indiciaire moyen des actifs cotisants inférieure à la croissance de la pension moyenne. L'impact de la dégradation du ratio démographique du régime a été atténué par la réduction, associée, de la dépense au titre de la compensation inter-régimes, qui n'a été que de 1,4 Md€ en 2013, contre 2,2 Md€ en 2010.

La situation financière de la CNRACL est marginalement affectée par la mise en œuvre de l'article 59 de la loi de finances pour 2010 qui prévoit un dispositif de neutralisation des conséquences financières de l'acte II de la décentralisation. Ainsi, la CNRACL reverse chaque année à l'État les cotisations reçues pour les agents transférés dans les services des collectivités locales, au taux de cotisation en vigueur à la CNRACL (27,30 % en 2011). En contrepartie, l'État verse à la CNRACL le montant des pensions payées aux agents décentralisés partis à la retraite. Le solde de cet échange a été négatif pour la CNRACL en 2010 (-434 M€), 2011 (-33 M€), 2012 (-364 M€) et 2013 (-333 M€).

Le résultat net du régime est redevenu positif en 2014, à 432 M€, notamment en raison de l'augmentation des taux des cotisations et contributions et de l'absence de revalorisation des pensions au 1^{er} octobre 2014. En 2015 et en 2016, le résultat a également été positif, notamment du fait d'une inflation très faible ayant eu pour effet de contenir le niveau de revalorisation des pensions.

En 2017, avec 2 214 496 cotisants et 1 301 292 retraités au 31 décembre 2017, la CNRACL affiche une situation démographique encore relativement favorable, avec un rapport démographique brut égal à 1,73 cotisant pour 1 retraité contre 1,80 en 2016 et 1,87 en 2015. En moyenne annuelle, la croissance des effectifs de pensionnés s'est établie à 3,9 %, alors que l'effectif des cotisants a baissé de - 0,3 %.

³⁶ Le résultat 2012, proche de l'équilibre, s'est amélioré par rapport aux exercices 2010 et 2011 principalement grâce à la comptabilisation d'un produit exceptionnel de 690 M€ correspondant au transfert à la CNRACL, fin 2012, des réserves du fonds ATIACL pour 450 M€ et du fonds FCCPA pour 240 M€ (fonds de compensation de la cessation progressive d'activité).

Tableau 21 : Évolution de la démographie de la CNRACL

Année	Nombre de cotisants	Âge moyen des cotisants	Nombre de pensionnés	dont droits directs	Rapport démographique
1990	1 446 365	39,6 ans	403 208	311 209	4,05
2017	2 218 659	46,1 ans	1 280 165	1 111 143	1,73

Source : Caisse des dépôts et consignations – CNRACL.

Nota : Les effectifs sont exprimés en moyenne annuelle.

Tableau 22 : Évolution de la situation financière de la CNRACL

Année	Recettes totales	dont cotisations	Dépenses totales	dont prestations*	Résultat net	Réserves au 31/12
1990	5 857 M€	5 437 M€	5 462 M€	3 643 M€	395 M€	1 849 M€
2017	21 711 M€	21 123 M€	21 696 M€	19 436 M€	15 M€	2 193 M€

Source : Comptes de résultat de la CNRACL

* Prestations légales (vieillesse et invalidité)

Le montant des prestations vieillesse et invalidité s'établit à 19,4 Md€ en 2017, en progression de +4,1 % par rapport à 2016, augmentation due principalement à la croissance de l'effectif des pensionnés et à l'évolution structurelle des pensions. Les pensions vieillesse de droit direct et de droit dérivé l'ont été revalorisées de 0,8% au 1^{er} octobre en 2017 (avec un effet annuel de +0,2%), et les pensions d'invalidité l'ont été à hauteur de 0,3 % au 1^{er} avril 2017 (avec un effet annuel de +0,25%), en raison d'une faible inflation.

Le montant des cotisations et produits affectés s'élève à 21,1 Md€ pour 2017, en augmentation de 2,9 % par rapport à l'exercice 2016. Cette augmentation résulte principalement de la hausse des taux de la cotisation salariale (+ 0,35 point) et de la contribution employeur (+0,05 point). Elle s'explique également par l'évolution du GVT (glissement vieillesse-technicité).

Enfin, les dépenses au titre de la compensation démographique (1,4 Md€) sont en légère augmentation par rapport à 2016³⁷.

³⁷ La compensation spécifique a été mise en extinction par le décret n°2006-161 du 13 février 2006, en application de l'article 9 de la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, la mise en extinction ayant été réalisée progressivement par la réduction progressive du taux d'application (12 % en 2009, 8 % en 2010, 4 % en 2011 et 0 en 2012).

Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL)

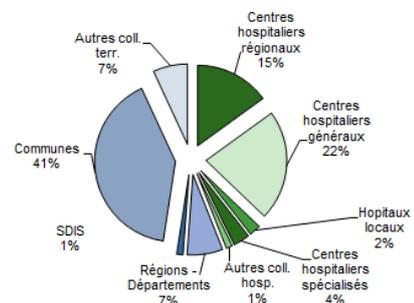
I. Données juridiques

Textes de référence	- Ordonnance n° 45-993 du 17 mai 1945 - Décrets n° 65-773 du 9 septembre 1965, n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 et n° 2007-173 du 7 février 2007 - Code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR)
Type de régime	- Régime de retraite de base (dit « complet »), par annuités, obligatoire, fonctionnant par répartition - Affiliés : agents civils des fonctions publiques territoriale et hospitalière, travaillant plus de 28h par semaine
Gestion administrative	Caisse des dépôts et consignations (CDC) sous l'autorité et le contrôle d'un conseil d'administration élu et des ministères de tutelle
Conseil d'administration	Réuni en séance plénière tous les trimestres, le conseil d'administration délibère sur toutes les questions d'ordre général, relatives à l'organisation et à l'administration du régime. Il examine l'ensemble des documents financiers, approuve le budget de gestion administrative et le rapport afférent au bilan et au compte de résultat. Il peut formuler toute proposition aux pouvoirs publics, lesquels disposent cependant, par l'intermédiaire de leurs représentants, d'un droit d'opposition aux délibérations du conseil.

II. Données démographiques

Nombre de cotisants	- 2,2 millions de cotisants en 2017, dont 0,8 million d'hospitaliers et 1,4 million de territoriaux
Nombre de pensionnés	- 1,3 million de pensionnés au 31 décembre 2017 dont 0,59 million hospitaliers et 0,71 million territoriaux - 77 079 nouveaux pensionnés en 2017 dont 66 266 de droit direct - Âge moyen des pensionnés : 69,7 ans - Âge moyen à la liquidation (pensions de droits directs entrés en paiement en 2017) : 60,8 ans
Ratio démographique brut	- 1,73 cotisant pour un pensionné.

Répartition des pensionnés par collectivités en 2017



III. Paramètres du régime et données financières

Âge d'ouverture des droits et conditions	- À compter de la génération 1955, donc en 2017, l'âge d'ouverture des droits est de 62 ans pour les catégories sédentaires et de 57 ans ou 52 ans pour les principales catégories actives. Ces âges correspondent à la fin de la montée en charge de la réforme des retraites de 2010, qui a relevé les bornes d'âge de 2 ans. En 2018, ces âges d'ouverture des droits sont atteints respectivement par les générations 1956, 1961 ou 1966 (loi du 9 novembre 2010 et LFSS pour 2012). - Le bénéfice d'une pension du régime est subordonné à une durée de services minimale de 2 ans pour les civils comme pour les militaires (15 ans pour les militaires engagés jusqu'au 31 décembre 2014).	
Durée de référence	- La durée de référence permettant d'obtenir le taux plein est identique à celle du régime général, depuis 2008 (166 trimestres - soit 41,5 ans - pour la génération 1956 qui atteint 62 ans en 2018). La durée de services et bonifications exigée des fonctionnaires de l'État et des militaires qui remplissent les conditions de liquidation d'une pension avant l'âge d'ouverture des droits est celle exigée des fonctionnaires atteignant cet âge l'année à compter de laquelle la liquidation peut intervenir. - La durée de liquidation est égale à la durée de service réalisée en tant que fonctionnaire, augmentée des éventuelles bonifications.	
Décote et surcote	- La durée d'assurance est égale à la durée de liquidation augmentée des périodes d'activité relevant des autres régimes. - Pour la génération 1956, une décote de 1,25 % est appliquée à la pension par trimestre de durée d'assurance manquant ; le dispositif de la décote a été progressivement aligné sur celui du régime général jusqu'en 2015 pour la génération 1956 (décote de 1,25 % à partir de 2015 et dans la limite de 20 trimestres en 2020). - Une surcote de 1,25 % est symétriquement appliquée à la pension par trimestre de durée d'assurance supplémentaire. Le plafonnement à 20 trimestres de la surcote a été supprimé par la loi du 9 novembre 2010. - L'âge d'annulation de la décote est de 66 ans et 6 mois pour les sédentaires de la génération 1956, et de 61 ans et 6 mois pour les catégories actives des générations 1961 ; la limite d'âge a été progressivement relevée de 5 mois par an pour atteindre 67, 62 ou 57 ans pour les générations 1955, 1960 et 1965 (loi du 9 novembre 2010 et LFSS pour 2012).	
Dépenses (2016)	21,7 Md€ de dépenses totales dont 19,4 Md€ de prestations.	Solde du régime en 2017 : 15 M€ Dépenses
Recettes (2016)	21,7 Md€ de recettes, dont 21,1 Md€ de cotisations. - Assiette de cotisation : traitement indiciaire brut, plus éventuellement la nouvelle bonification indiciaire et certaines primes de sujétions spéciales. - Taux de cotisation salariale : 10,29% en 2017 ; 10,56 % en 2018 - Taux de contribution patronale : 30,65 % en 2017 et 2018	
Formule de calcul de la pension	Le montant de la pension est égal à 75 % du rapport entre la durée de service et la durée de référence multiplié par le traitement indiciaire brut des 6 derniers mois, auquel on applique éventuellement une décote ou une surcote.	
Revalorisation des pensions	sur l'inflation, comme les pensions du régime général (soit + 0,3 % au 1 ^{er} avril 2017 pour les pensions d'invalidité et stable à 0,0 % pour les pensions de retraite au 1 ^{er} octobre 2017).	
Pension moyenne (par an, 2016)	- du stock de droit direct : 15 404 € (territ.) et 17 148 € (hosp.) - du flux de droit direct : 15 464 € (territ.) et 18 714 € (hosp.) (Champ : ayants droit, pension principale + accessoires).	Recettes

II.4 Le régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)

II.4.a Présentation et gouvernance

1) Présentation du régime et principales caractéristiques

L'article 76 de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a créé un régime public de retraite additionnel et obligatoire, dénommé « retraite additionnelle de la fonction publique » (RAFP) par le décret n° 2004-569 du 18 juin 2004. Le RAFP désigne, de façon générique, le régime ainsi créé, non doté de la personnalité juridique. L'établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP) est l'établissement public administratif chargé de la gestion de ce régime.

Les affiliés de ce régime sont les agents titulaires civils et les militaires de la fonction publique de l'État (FPE) et les agents titulaires des fonctions publiques territoriale et hospitalière (FPT-FPH).

Leur rémunération se compose d'un traitement indiciaire de base, auquel s'ajoutent des primes ou indemnités ainsi que, le cas échéant, des heures supplémentaires. L'assiette de cotisation et de calcul de la pension de retraite de ces agents pour leur régime de retraite de base, c'est-à-dire le régime du code des pensions civiles et militaires de retraite (PCMR, ou régime de la FPE) ou le régime de la CNRACL, ne reposent que sur le traitement indiciaire³⁸.

C'est pourquoi le régime additionnel de retraite, opérationnel depuis 2005, est assis sur les éléments de rémunération hors traitement indiciaire. Il permet ainsi d'améliorer le taux de remplacement des pensions des fonctionnaires de l'État (civils et militaires), territoriaux et hospitaliers.

Le RAFP est un régime par capitalisation, qui fonctionne en points. Son fonctionnement et celui de l'ERAFP sont régis par le décret du 18 juin 2004 et par l'arrêté du 26 novembre 2004. À l'issue de sa montée en charge, ce régime de retraite additionnel constituera un acteur majeur de l'épargne-retraite des fonctionnaires. Les engagements de retraite de l'ERAFP sont provisionnés à son passif, et sont couverts par des actifs pour un montant équivalent afin de garantir le versement futur des prestations.

▪ L'assiette et les cotisations

L'assiette de cotisation du RAFP est constituée par les éléments de rémunération de toute nature qui n'entrent pas dans le calcul de la pension principale. Elle est toutefois plafonnée à 20 % du traitement indiciaire brut total perçu par le fonctionnaire au cours d'une année civile³⁹.

Le taux global de cotisation est fixé à 10 % du montant de l'assiette, répartis à parts égales entre l'employeur (5 %) et le fonctionnaire (5 %).

▪ Les prestations

La retraite additionnelle est servie sous forme de rente. Cependant, pour les bénéficiaires qui ont acquis un faible nombre de points (inférieur à 5 125 points), cette retraite est servie sous la forme d'un capital unique. L'affilié du régime peut demander le bénéfice de sa retraite additionnelle à partir de l'âge légal de départ à la retraite, dès lors qu'il est admis à la retraite dans le cadre de son régime de pension principale. Au-delà de l'âge légal, un coefficient de surcote croissant avec l'âge est appliqué pour le calcul de la rente ou du capital (permettant de préserver l'équité actuarielle en fonction de l'âge de départ).

Le régime additionnel est un régime entièrement contributif, qui prévoit le droit à pension de réversion : les conjoints survivants ont droit à une prestation de réversion égale à 50 % de la prestation obtenue par le bénéficiaire⁴⁰, et chaque orphelin a droit jusqu'à l'âge de vingt et un ans à 10 % de cette prestation. Il est tenu compte de ces avantages dans le calcul du prix d'achat du point.

³⁸ Plus précisément, outre le traitement indiciaire, certains éléments de rémunération sont également pris en compte par les régimes de la FPE et de la CNRACL : les bonifications ou nouvelles bonifications indiciaires (NBI) et certaines primes de sujétions versées à certains corps de fonctionnaires (policiers, gendarmes, agents pénitenciers...).

³⁹ Les primes dites de garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) mises en place en 2009, qui entrent dans l'assiette de cotisation du RAFP, peuvent toutefois porter l'assiette au-delà de ce plafond de 20 %.

⁴⁰ En cas d'unions successives, la prestation de réversion est calculée au prorata de la durée des différentes unions.

2) Gouvernance et pilotage du régime

▪ L'établissement public gestionnaire du régime

L'établissement est doté d'un agent comptable et d'un plan comptable adapté. Il est soumis au cadre budgétaire et comptable fixé par le décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique (GBCP). Il est également soumis au contrôle général économique et financier de l'État.

▪ Activité du conseil d'administration de l'établissement

Le conseil d'administration est composé de représentants des bénéficiaires cotisants et des employeurs des trois fonctions publiques et de quelques personnalités qualifiées.

Au cours du premier semestre de chaque année, le conseil d'administration délibère sur un rapport de gestion détaillé relatif au précédent exercice, portant notamment sur le fonctionnement du régime et son équilibre et sur l'état du recouvrement des cotisations. Ce rapport est transmis au Parlement et rendu public.

Au cours du même semestre, le conseil d'administration délibère sur un rapport de contrôle interne relatif au précédent exercice comportant l'évaluation de l'ensemble des risques, notamment techniques, financiers et opérationnels.

Le décret du 18 juin 2004 prévoit trois comités spécialisés au sein du conseil d'administration :

- un comité de pilotage actif-passif ;
- un comité d'audit ;
- un comité de recouvrement.

Au cours de l'année 2011, le conseil d'administration a décidé de la création d'un bureau, compétent pour suivre, entre deux séances du conseil, les affaires de l'établissement et se faire rendre compte par le directeur de sa gestion. Ce bureau comprend neuf membres : le président, le vice-président, les présidents des comités spécialisés et trois administrateurs désignés par le conseil comme membres du bureau (séance du 15 décembre 2011).

Au cours de l'année 2012, une commission de communication a été mise en place par le conseil. Elle a pour mission de suivre et d'évaluer les actions entreprises en matière d'information des employeurs et des bénéficiaires et de communication opérationnelle, pour en faire rapport au conseil d'administration.

▪ La tutelle de l'établissement

L'établissement est placé sous la tutelle conjointe du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé de l'économie et du ministre chargé de la sécurité sociale. Ces ministres désignent par arrêté conjoint un commissaire du Gouvernement qui représente l'État au conseil d'administration.

La tutelle s'exerce après consultation d'un conseil de tutelle qui comprend, outre le commissaire du Gouvernement et le contrôleur d'État, un représentant de chacun des ministres chargés de la fonction publique, du budget, de la sécurité sociale, de l'économie, des collectivités territoriales et de la santé.

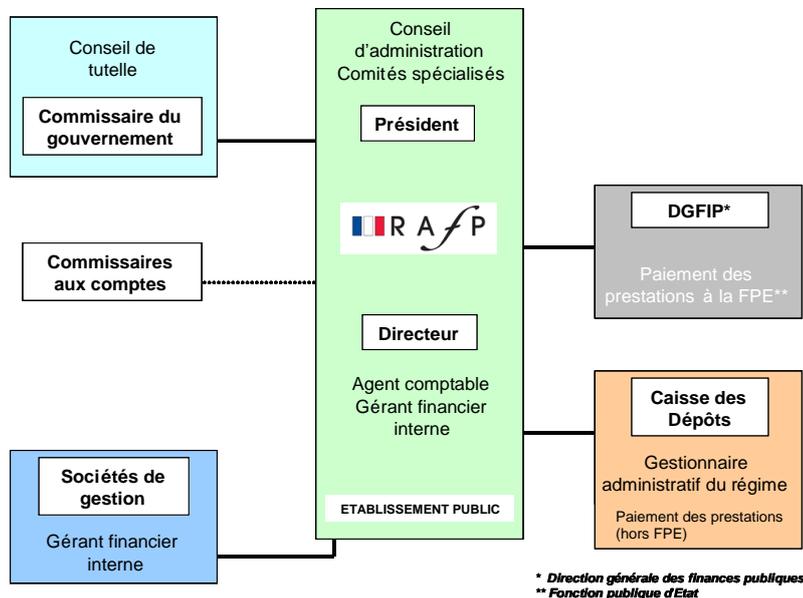
Les délibérations du conseil d'administration autres que celles relatives au budget et au compte financier deviennent exécutoires en l'absence d'opposition du commissaire du Gouvernement. Les délibérations relatives au budget et au compte financier ne deviennent en revanche exécutoires qu'après approbation expresse des ministres de tutelle.

▪ La gestion administrative

La gestion administrative du régime est confiée à la Caisse des dépôts et consignations sous l'autorité et le contrôle du conseil d'administration. À compter de 2006, une convention d'objectifs et de gestion (COG), conclue pour une durée minimale de cinq ans, détermine les objectifs pluriannuels de la gestion administrative, les moyens dont le gestionnaire dispose pour les atteindre et les actions mises en œuvre à ces fins par les signataires. La première COG, pour la période 2006-2010, a été signée le 27 juin 2006, la deuxième COG a été adoptée par le conseil d'administration le 29 novembre 2010 afin de couvrir la période 2011-2015. La troisième COG, couvrant la période 2016-2020, a été adoptée par le conseil d'administration le 28 juin 2016.

La caisse des dépôts assure le versement des prestations aux retraités de la FPT-FPH. Pour les pensionnés du régime des pensions civiles et militaires de retraite de l'État, le versement est effectué par la DGFIP, dans le cadre d'une convention signée entre l'État et le président de l'établissement.

Figure 23 : Le partage des responsabilités à l'ERAFP



Source : Rapport annuel de gestion – RAFP

▪ Les règles prudentielles

Les engagements du régime, définis comme la valeur actuelle probable des droits acquis par les bénéficiaires, doivent être intégralement couverts par des actifs.

L'établissement est autorisé à placer tout ou partie de ses fonds en obligations, actions cotées, fonds communs de placement à risque (dans des limites fixées par arrêté).

La politique de placement de l'établissement est déterminée, par catégorie d'instruments financiers, en fonction de l'évolution des engagements du régime, du portefeuille détenu et de l'analyse de l'évolution des marchés financiers. Elle doit tenir compte notamment des principes de prudence et de diversification des risques ainsi que de l'ensemble des coûts liés à la détention de chaque catégorie d'instrument financier au regard du montant des fonds à placer.

La gestion des actifs autres que les obligations d'État est déléguée à des entreprises d'investissement.

▪ La charte de pilotage des paramètres techniques du régime

En décembre 2013, le conseil d'administration du RAFP a adopté une charte de pilotage des paramètres techniques, qui lui permet de mesurer les conséquences de chacune de ses décisions sur l'équilibre de long terme du régime. Le suivi de la couverture des engagements repose désormais sur deux approches complémentaires, une approche comptable et une approche économique.

La charte de pilotage encadre donc la possibilité du régime à revaloriser les droits en fonction de sa richesse, tout en précisant aussi dans quelles conditions le taux du tarif devrait être révisé.

• Le taux de couverture des engagements

L'obligation de couverture à tout moment des engagements du régime nécessite un suivi du taux de couverture comptable. La politique de gestion prudente suivie par l'ERAFP lui permet d'atteindre un taux d'environ 105 %⁴¹ à fin 2017. En complément de cette première approche, l'ERAFP a cherché à mieux définir sa capacité à revaloriser les droits des affiliés dans la perspective de long terme. Au taux de couverture comptable s'ajoute donc un taux de couverture dit « économique », qui tient compte de la valeur latente de son actif, mais aussi des risques, pour lesquels il doit constituer une marge de prudence. Celle-ci est définie comme le « besoin de sur-couverture économique », en-deçà duquel, quel que soit le taux de la couverture comptable, la valeur de service du point ne peut être augmentée. À la fin de l'année 2017, le besoin de sur-couverture économique s'élevait à 18 %⁴² des engagements.

⁴¹ Estimation au 31/12/2017 (Source : Rapport annuel 2017 du RAFP).

⁴² Idem.

- **Le taux d'actualisation des provisions**

Depuis la parution de l'arrêté du 28 décembre 2011 (article 1) modifiant l'arrêté du 26 novembre 2004, le RAFP utilise les tables de mortalité par génération TGH05 et TGF05, plus conformes aux meilleures pratiques en vigueur que les anciennes tables de mortalité par génération TPG93.

Le taux net de frais utilisé pour l'évaluation de la provision mathématique au 31 décembre 2017 s'élève à 0,7 %.

- **Le rendement technique et les valeurs d'acquisition et de service du point**

Les valeurs d'acquisition et de service du point définissent les droits acquis par les bénéficiaires du régime ; elles sont fixées chaque année par le conseil d'administration de l'ERAFP. La valeur d'acquisition permet de calculer le nombre de points obtenus pendant l'année. Cette valeur est la même pour tous les cotisants, quel que soit leur âge. Elle exprime ainsi une forme de solidarité intergénérationnelle entre les différentes classes d'âge de bénéficiaires. La valeur de service, identique pour tous les retraités à un instant donné, est appliquée au nombre total de points acquis pour calculer la prestation additionnelle. Le rendement technique se définit comme le ratio entre la valeur de service et la valeur d'acquisition.

Depuis l'adoption de la charte de pilotage, le conseil d'administration tient compte du besoin de sur-couverture économique. Le mécanisme prévu par la charte permet de lier la revalorisation au besoin de sur-couverture, tout en mettant en place un système de rattrapage en cas d'insuffisance du besoin de sur-couverture.

En revanche, dès que l'exercice au cours duquel la valeur économique est revenue à un niveau qui permet de couvrir le besoin après revalorisation, le conseil peut augmenter la valeur d'acquisition et la valeur de service du point à concurrence de l'inflation et du niveau correspondant au montant consigné dans le registre de rattrapage.

Si le taux de sur-couverture économique permet une évolution de la valeur de service et d'achat du point au-delà de l'inflation, les administrateurs en débattent dans le cadre des prérogatives du conseil d'administration.

Dans ce cadre, en application de la charte de pilotage du régime et dans un souci de maintien de l'équilibre financier du régime, le conseil d'administration a décidé, par une délibération du 5 février 2015, une baisse modérée du taux de rendement technique du régime à 3,9 % en 2015, puis à 3,7 % en 2016. Par ailleurs, il a été décidé un alignement de l'âge donnant droit à la surcote sur l'âge légal de la retraite au régime général, soit 62 ans.

La valeur d'acquisition du point, fixé initialement à 1 € en 2005, a été revalorisée régulièrement et a atteint 1,2003 € en 2017 et 1,2123 € en 2018. La valeur de service du point a également été revalorisée régulièrement, à partir de 0,0400 € en 2005. Elle a atteint 0,04465 € en 2014, elle a été maintenue stable en 2015 puis a repris une trajectoire d'augmentation, à 0,04474 € en 2016, 0,04487 € en 2017 et 0,04432 € en 2018. Cette trajectoire correspond à un rendement stable du point de 4,075 % entre 2008 et 2014, qui a été ramené à 3,9 % en 2015 puis à 3,74 % en 2016 et 2017. Pour l'année 2018, le conseil d'administration a décidé de revaloriser la valeur de service et la valeur d'acquisition du point d'une même proportion (1 %), maintenant donc le rendement technique à 3,74 %.

Tableau 24 : Paramètres du régime entre 2015 et 2017

Année	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Valeur d'acquisition	1,00 €	1,017 €	1,03022 €	1,03537 €	1,04572 €	1,05095 €
Valeur de service	0,04 €	0,04 €	0,04153 €	0,04219 €	0,04261 €	0,04283 €
Rendement technique	4,0 %	4,012 %	4,031 %	4,075 %	4,075 %	4,075 %

Année	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Valeur d'acquisition	1,05620 €	1,07420 €	1,08500 €	1,09585 €	1,1452 €	1,1967 €	1,2003 €	1,2123 €
Valeur de service	0,04304 €	0,04378 €	0,04421 €	0,04465 €	0,04465 €	0,04474 €	0,04487 €	0,04532 €
Rendement technique	4,075 %	4,076 %	4,075 %	4,075 %	3,899 %	3,739 %	3,738 %	3,738 %

Source : Rapport annuel 2017 du RAFP.

II.4.b Financement et évolution de la gestion financière

L'actuaire indépendant a souligné dans son rapport actuariel 2005 sur les perspectives financières et techniques du régime que les paramètres choisis pour les calculs l'ont été avec prudence, compte tenu de l'incertitude qui pèse notamment sur les données démographiques et comportementales relatives aux assurés.

Du fait de ces paramètres prudents, une provision a été constituée dans le but de constater les excédents du régime non encore attribués individuellement aux assurés et de les utiliser comme « marge de sécurité » pour faire face aux différents risques d'actif et de passif supportés par l'ERAFP (provision pour utilisation des excédents).

Le régime fonctionnant selon le principe de la répartition provisionnée (c'est-à-dire en capitalisation), obligation lui est faite de provisionner en permanence l'intégralité de ses engagements. Le montant de ces provisions dites mathématiques s'élève à 22,4 Md€ à fin 2017. Le taux de couverture des provisions mathématiques par les actifs du régime s'élève à 105 % à fin 2017 (estimation au 31 décembre 2017) contre 107 % en 2016.

Malgré le contexte difficile lié à l'environnement de taux bas, persistant depuis la crise des dettes souveraines européennes depuis 2011, la politique de gestion prudente du régime lui a permis de maintenir un niveau de couverture de ses engagements au-dessus de 100 %.

▪ La projection financière du régime sur le long terme

Dans le cadre de la production des rapports annuels de l'année 2017, le conseil d'orientation des retraites (COR) a actualisé ses précédentes projections détaillées par régime pour l'ensemble des régimes de retraite et en particulier pour le RAFF.

L'ERAFP a projeté à horizon 2070 la provision mathématique du régime, qui correspond aux engagements du régime. La provision mathématique est égale, à un instant donné, à la valeur actualisée probable – compte tenu de l'espérance de vie projetée pour chaque affilié – de l'intégralité des droits acquis par les bénéficiaires. Les paramètres de calcul des engagements du régime sont fixés chaque année par le conseil d'administration de l'ERAFP, dans des conditions et limites réglementaires. Au 31 décembre 2016, la valeur du taux d'actualisation est de 0,8 %⁴³ (brut des frais de gestion). En projection, avec les hypothèses du COR, le taux d'actualisation remonterait rapidement pour atteindre le plafond de 2,75 % vers 2028-2030 sauf dans un seul scénario du COR, puis il redescendrait légèrement pour se situer en 2070 entre 2,0 % et un plafond de 2,75 % défini par le COR, selon les différents scénarios projetés. Les tables de mortalité utilisées sont la TGH05 pour la population masculine et la TGF05 pour la population féminine.

Selon les calculs de l'ERAFP, la provision mathématique du RAFF s'accroîtrait tout au long de la période de projection. Égale à 20 Md€ en 2016, elle atteindrait entre 86 et 111 Md€ en 2070 selon les différents scénarios du COR⁴⁴.

▪ La gestion du régime

La masse des cotisations encaissées au titre de l'année 2017 s'élève à 1,85 Md€⁴⁵, quasi stable par rapport à 2016. Environ 43 000 employeurs ont cotisé en 2017 au titre du RAFF. Le nombre d'affiliés cotisants est d'environ 4,5 millions de fonctionnaires, répartis à peu près également entre la fonction publique d'État d'une part et les affiliés de la CNRACL (fonctions publiques territoriale et hospitalière) d'autre part.

Les prestations versées en 2017, sous forme de capitaux principalement, s'élèvent à 368 M€, montant encore faible en raison de la jeunesse du régime dont la gestion n'a débuté qu'à partir de 2005. Entre 2016 et 2017, les montants de prestations versées ont augmenté de 32 %. Le nombre de capitaux versés a progressé dans une moindre mesure (147 904 en 2017, contre 139 342 en 2016). En moyenne, le capital versé en 2017 a été de 2 272 €, en nette hausse – de 22 % – par rapport à 2016 (1 860 €). En 2017, 103 215 bénéficiaires ont perçu une rente contre 70 272 en 2016. La montée en charge des rentes par rapport aux prestations en capital se poursuit, en parallèle de la montée en puissance du régime.

En termes d'information aux assurés, les fonctionnaires en activité peuvent consulter sur le site internet du régime et sur le portail commun inter-régimes les droits (en nombre de points) qu'ils ont acquis.

Enfin, les charges de gestion du régime s'élèvent à 34 M€. Elles représentent 0,14 % de l'actif net et 1,8 % des cotisations collectées en 2017.

⁴³ Au 31/12/2017, le taux d'actualisation du régime est de 0,7 % (brut de frais de gestion)

⁴⁴ Source : exercice de projection du COR de novembre 2017 (en euros 2016). Quatorzième rapport : « Retraites : perspectives financières jusqu'en 2070 »

⁴⁵ Estimation au 31/12/2017 (Source : Rapport annuel 2017 du RAFF).

▪ Les placements

La politique de placement de l'ERAFP vise à garantir les droits acquis par les bénéficiaires, en veillant à assurer en permanence la couverture intégrale des engagements du régime et à permettre leur revalorisation dans la durée. À cet effet, le Conseil d'administration a révisé, en décembre 2006, les orientations générales de la politique de placement des provisions du régime, en définissant un portefeuille de référence à l'horizon 2009.

Des sociétés de gestion ont été sélectionnées en 2007 pour des mandats actions zone euro ; les premiers investissements sur FCP actions ont été effectués au mois de mai 2007. En 2009, des sociétés de gestion ont été sélectionnées pour des mandats actions internationales et obligations privées, l'ERAFP poursuivant ainsi petit à petit la diversification de ses placements.

S'agissant des placements de l'établissement, un volet de réforme à la fin de l'exercice 2010 a permis de modifier les règles d'investissement de l'ERAFP, ainsi que son régime comptable. Après quatre années d'existence, il est en effet apparu souhaitable d'élargir le champ des investissements financiers de l'ERAFP et de procéder à une adaptation du cadre comptable et prudentiel, afin d'améliorer le fonctionnement du régime.

Plus récemment, le décret du 3 février 2015 modifiant les règles d'investissement du régime de retraite additionnelle de la fonction publique et l'arrêté d'application du 10 mars 2015 assouplissent le cadre juridique des placements du régime en instaurant les règles suivantes :

- La liste des actifs autorisée est élargie afin d'accroître la contribution du régime au financement des entreprises et améliorer son espérance et rendement ;
- La part des actifs placés en actions ou en OPCVM est portée à 40 % au lieu de 25 % avant la réforme ;
- 3 % de l'actif peut être placé dans des fonds non cotés et 3 % dans des fonds de prêts à l'économie ;
- La possibilité d'investir sans délégation de gestion est ouverte à hauteur de 3 % de l'actif total.

Par ailleurs, un arrêté du 5 mai 2017 a rehaussé la part maximale des actifs immobiliers dans les placements détenus du régime, pour la porter de 10 % à 12,5 %.

L'établissement a dorénavant la possibilité de poursuivre la diversification de ses actifs par le biais d'investissements dans des actifs plus diversifiés et dispose d'un cadre prudentiel et comptable cohérent avec sa mission d'investisseur de long terme fonctionnant sur le modèle de la répartition intégralement provisionnée.

À fin 2017, le portefeuille de l'ERAFP en valeur boursière représente un actif financier de 29,1 Md€ et est composé à 37,1 % d'obligations d'État, dont 8,1 % indexées sur l'inflation, à 14,9 % d'obligations d'entreprises (crédit Euro), à 2,4 % d'obligations d'entreprises internationales (crédit International), à 32 % d'actions, à 2,5 % d'obligations convertibles, à 7,5 % d'immobilier et à 3,7 % répartis entre les actifs de diversification et le non coté (3,2 %) et des liquidités (0,5 %).

Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique

PARTIE II : PRÉSENTATION DES RÉGIMES

Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP)

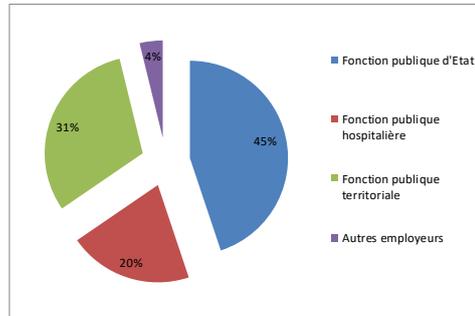
I. Données juridiques

Textes de référence	- Article 76 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites. - Décret n°2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique. - Arrêté du 26 novembre 2004 portant application du décret n°2004-569.
Type de régime	- Régime additionnel de retraite par points, obligatoire, fonctionnant par capitalisation . - Affiliés : fonctionnaires de l'État civils et militaires, magistrats de l'ordre judiciaire, fonctionnaires territoriaux et hospitaliers. - Opérationnel depuis 2005 : régime jeune en phase de montée en charge.
Gestion	Établissement public à caractère administratif placé sous la tutelle de l'État : - Gestion administrative : Caisse des dépôts et consignations (CDC) , sous l'autorité et le contrôle du conseil d'administration. - Gestion des actifs financiers partiellement déléguée à des sociétés de gestion (gestion en direct par l'ERAFP des titres obligataires d'États ou garantis par l'État).
Gouvernance	- Conseil d'administration : composé paritairément de représentants des employeurs publics et des fédérations syndicales, auxquels sont adjointes des personnalités qualifiées. Compétences du conseil d'administration : - Pilotage de la gestion financière et des caractéristiques techniques du régime : - Évaluation des engagements et validation du niveau de couverture de ces engagements par l'actif. - Quatre comités spécialisés (gestion actif-passif, audit, recouvrement et suivi de la politique ISR).

II. Données démographiques

Nombre de cotisants	- 4,5 millions de cotisants présents au 31/12/2017. - Environ 43 000 employeurs en 2017.
Nombre de pensionnés	- 142 000 nouvelles liquidations et 65 000 révisions de comptes individuels RAFF effectuées au cours de l'année 2017. - 103 215 rentes versées à fin 2017 (et 147 904 sorties en capital, lorsque le nombre de points acquis est inférieur à 5125 points).
Ratio démographique brut	non pertinent (nombre élevé de sorties en capital, étant donné la création récente du régime).

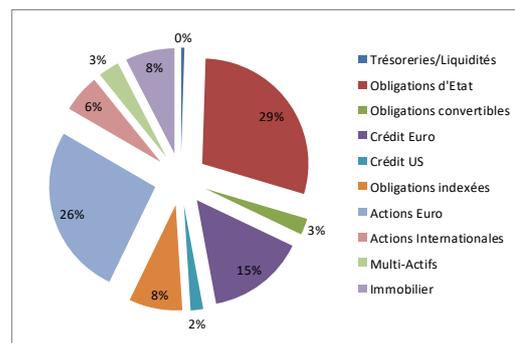
Répartition des cotisants en 2017



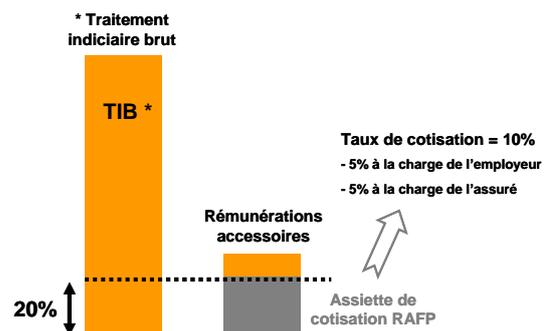
III. Paramètres du régime et données financières

Âge d'ouverture des droits et conditions	L'ouverture des droits à prestation du RAFF est conditionnée à l'admission à la retraite dans le régime de retraite de base principal.
Prestations (2017)	368 M€ versés aux bénéficiaires. - Montant des rentes versées : 32 M€. - Montant des sorties en capital : 336 M€.
Cotisations (2017)	1,85 Md€ de cotisations collectées. - Financement : cotisations salariales et patronales. - Assiette : primes et indemnités de toute nature, dans la limite de 20 % du TIB. - Taux : 5 % salarial 5 % patronal.
Règles d'acquisition des points	Converties en points (1 point RAFF ayant pour valeur 1,2123 € en 2018), les cotisations annuelles alimentent le compte individuel de retraite.
Formule de calcul de la pension	Sortie en rente (> 5125 points) : nombre de points * valeur de service du point. Sortie en capital (< 5125 points) : nombre de points * valeur de service du point * coefficient de sortie en capital.
Bilan du régime (2017)	- Provision mathématique de 22,4 Md€. - Taux d'actualisation de 0,7 % (net de frais de gestion). - Actif net estimé à 23,7 Md€ (29,1 Md€ en valeur boursière) - Taux de couverture réglementaire de 105 %.
Règles prudentielles en matière de gestion d'actifs	- 50 % d'obligations au minimum. - 40 % d'actifs de diversification au maximum. - 12,5 % maximum d'actifs investis en immobilier. - 5 % max. de valeurs émises par un même organisme.

Répartition des actifs financiers de l'ERAFP (2017) en valeur boursière



Assiette et taux de cotisation RAFF



Évolution du rendement technique du régime

Paramètres en €	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Valeur d'acquisition	1,056	1,074	1,085	1,096	1,145	1,197	1,200	1,212
Valeur de service	0,043	0,044	0,044	0,045	0,045	0,045	0,045	0,045
Rendement technique	4,08%	4,08%	4,08%	4,08%	3,90%	3,74%	3,74%	3,738%

II.5 Le Fonds spécial des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE)

II.5.a Présentation et gouvernance

1) Présentation du régime et statut particulier des ouvriers d'État

Le fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) constitue un régime spécial de retraite au sens des articles L. 711-1 et R. 711-1 du code de la sécurité sociale. Institué par la loi du 21 mars 1928 afin de créer un cadre commun à l'ensemble des ouvriers de l'État, il assure, selon le principe de la répartition, la couverture des risques vieillesse et invalidité des ouvriers des établissements industriels de l'État.

La particularité de ce régime porte, notamment, sur la nature même des établissements industriels de l'État employeurs et sur les modes de rémunération des ouvriers d'État. Ces rémunérations sont basées sur les salaires horaires pratiqués dans l'industrie métallurgique privée et nationalisée de la région parisienne pour 96 % des ouvriers.

En découle alors un statut très particulier pour les ouvriers d'État qui sont soumis, en matière de droit à pensions, aux seules dispositions statutaires issues du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État.

En effet, il ressort de la décision du Conseil d'État du 10 mars 2010 (n° 325714) que les ouvriers d'État sont des agents publics sous statut particulier. À ce titre, ils ne sont soumis ni aux dispositions de droit privé en matière de droit du travail, ni aux dispositions de la loi statutaire de la fonction publique d'État de 1984, ni aux dispositions propres aux agents publics de droit commun. Dès lors, un ouvrier de l'État est considéré comme un agent à qualification ouvrière ou technique dès lors qu'il est affilié au FSPOEIE⁴⁶.

En revanche, la protection sociale dont bénéficient les ouvriers de l'État associe, comme pour les fonctionnaires de l'État, le service des prestations en nature du régime général de sécurité sociale pour la couverture des risques maladie, maternité et invalidité (soins)⁴⁷ – prestations qui leur sont servies soit par les mutuelles de fonctionnaires, soit directement par les caisses primaires d'assurance maladie – aux congés statutaires rémunérés, à plein ou demi-salaire, de maladie, maternité, invalidité et accidents du travail. En outre, les ouvriers de l'État sont susceptibles de percevoir les prestations en espèces du régime général de sécurité sociale qui leur sont versées subsidiairement par les administrations ou établissements employeurs, notamment lorsque leur montant excède le montant des prestations statutaires. Ces prestations servies de manière subsidiaire (IJSS, rentes AT-MP, etc.), payées par l'administration, sont liquidées selon les règles du régime général (contrairement aux prestations subsidiaires du régime spécial des fonctionnaires, payées par l'administration, qui sont fixées en référence aux prestations du régime général mais liquidées selon des modalités spécifiques).

2) Gestion et gouvernance du régime de retraites

Le FSPOEIE n'a aucune personnalité juridique. Il est géré par la Caisse des dépôts et consignations (CDC), en vertu de la loi n° 49-1097 du 2 août 1949 et du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État⁴⁸.

Une charte de gestion du programme 742 a été signée le 19 mars 2013 entre l'État et la Caisse des dépôts et consignations. Elle fixe les règles de gestion du programme et les relations fonctionnelles et opérationnelles entre le responsable de programme et le gestionnaire mais aussi avec les autres interacteurs au sein du ministère de l'action et des comptes publics, s'agissant notamment de l'élaboration du budget, du recouvrement des recettes, de l'exécution de la dépense et de leur suivi.

⁴⁶ Il convient donc de ne pas le confondre avec un personnel à statut ouvrier et technique, qui est généralement un agent non titulaire de l'État (contractuel) affilié au régime général de sécurité sociale et au régime de l'Ircantec pour la retraite complémentaire obligatoire.

⁴⁷ Cf. notamment le décret du 28 juin 1947 relatif au régime de sécurité sociale de certains personnels ouvriers de l'État et le décret n° 72-154 du 24 février 1972 relatif aux congés en cas de maladie, de maternité et d'accident du travail dont peuvent bénéficier certains personnels ouvriers de l'État.

⁴⁸ La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a modifié la réglementation relative aux retraites des ouvriers des établissements industriels de l'État (articles 40, 42 à 64 et 66). Les décrets d'application (pour le Fonds spécial) n° 2004-1056 et n° 2004-1057 ont été publiés au Journal officiel le 7 octobre 2004. L'article 51 du décret n° 2004-1056 a abrogé, à l'exception des annexes, les décrets de 1965 et 1967 (décrets n° 65-836 et n° 67-711) qui étaient alors les textes de référence du régime.

3) La liquidation de la pension des ouvriers de l'État

En matière de retraite, les règles sont très largement alignées sur celles applicables aux fonctionnaires. Néanmoins des modalités spécifiques demeurent, compte tenu du statut particulier des ouvriers de l'État, notamment pour la liquidation des pensions. Ainsi, deux situations sont à considérer, selon que l'ouvrier est rémunéré sur la base d'un salaire national ou en fonction des salaires pratiqués dans l'industrie.

- Le montant de la pension des ouvriers rémunérés sur la base d'un salaire national (moins de 4 % des cas) est égal à :

75 % x (nombre de trimestres acquis en durée de services et bonifications / nombre de trimestres requis pour sa génération) x traitement indiciaire brut effectivement détenu pendant 6 mois avant radiation des contrôles x éventuellement décote ou surcote ;

- Pour les ouvriers rémunérés en fonction des salaires pratiqués dans l'industrie, le montant de la pension est égal à :

75 % x (nombre de trimestres acquis en durée de services et bonifications / nombre de trimestres requis pour sa génération) x 1.759 x salaire horaire à la date de radiation des contrôles x coefficient de majoration⁴⁹ x éventuellement décote ou surcote.

Le second mode de calcul concerne 96 % des ouvriers d'État. Leurs salaires sont fondés sur les salaires horaires pratiqués dans l'industrie métallurgique ; dans quelques cas, ils sont basés sur les salaires pratiqués dans le secteur du Livre, selon des barèmes de taux horaires distincts.

À cet élément de rémunération, peuvent s'ajouter des primes et indemnités, dont des indemnités représentatives de frais, exonérées d'impôt sur le revenu et de contributions et cotisations sociales, et d'autres entrant dans l'assiette des cotisations au régime de retraite du FSPOEIE. Les ouvriers d'État de cette catégorie sont également rétribués en heures supplémentaires.

Dans les deux modes de calcul, et depuis la réforme des retraites de 2003, le montant de la pension est affecté par la durée d'assurance acquise de la manière suivante :

- il est majoré de + 1,25 % (surcote) par trimestre supplémentaire effectué à compter du 01/01/2009⁵⁰. Seuls les trimestres effectués après 60 ans, et progressivement après 62 ans conformément à l'évolution de l'âge légal de départ à la retraite, et après le nombre de trimestres permettant d'obtenir le taux plein, sont pris en compte. Le nombre de trimestres au titre desquels il est possible de surcoter n'est plus limité.
- il est minoré de - 1,25 % (décote) en 2015 par trimestre manquant pour l'ouvrier qui part à la retraite avant d'avoir effectué le nombre de trimestres permettant d'avoir le taux plein et avant la limite d'âge d'activité (avec limitation à 15 trimestres) ou avant l'âge d'annulation de la décote. Ce taux évoluera progressivement vers un alignement sur celui du régime général, d'ici à 2020 (décote de - 1,25 % à partir de 2015 et dans la limite de 20 trimestres d'ici 2020).

Enfin, de nombreuses pensions sont payées « sous avances ». Cette particularité prévue par l'article 39 du décret du 5 octobre 2004 permet à un ouvrier de percevoir une allocation provisoire dès le premier jour du mois civil suivant sa cessation de l'activité, dès lors que la mise en paiement de la pension ne peut pas être effectuée à la fin du premier mois qui suit cette cessation d'activité. Au 31 décembre 2017, le fonds comptait 98 053 pensionnés et 2 349 pensions payées sous avances.

⁴⁹ Le coefficient de majoration est défini à l'article 14 du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État. Ce coefficient est égal « au rapport existant entre le salaire horaire résultant des gains et de la durée effective du travail pendant l'année expirant à la fin de la période dont il doit éventuellement être fait état et le salaire horaire de référence durant la même année ».

⁵⁰ Entre le 1er janvier 2004 et le 31 décembre 2008, le taux était de +0,75 %.

II.5.b Financement et évolution des comptes

1) Le financement du régime

Les besoins de financement du FSPOEIE sont couverts par :

- **les cotisations** (retenues à la charge des ouvriers et contribution des établissements employeurs).

Depuis le 1^{er} février 1991, **le taux de la retenue pour pension** des ouvriers d'État était fixé à 7,85 %. Comme pour les fonctionnaires civils et militaires, ce taux a été progressivement relevé conformément à la loi portant réformes des retraites ainsi qu'au décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse. Le décret n° 2013-1290 du 27 décembre 2013 modifiant les taux de cotisations d'assurance vieillesse de divers régimes de sécurité sociale et des cotisations familiales a intégré une nouvelle augmentation du taux de cotisation salariale. Ainsi, ce taux de cotisation salariale a été porté à 8,76 % en 2013 et à 9,14 % en 2014. Enfin, conformément au décret n° 2014-1531 du 17 décembre 2014 pris dans le cadre de la réforme des retraites de 2014, le taux de la cotisation salariale a été porté à 9,54 % au 1^{er} janvier 2015, à 9,94 % au 1^{er} janvier 2016 et à 10,24% au 1^{er} janvier 2017.

Le taux de contribution patronale, fixé en 1991 à 10,34 %, a ensuite été porté à 24 % en 1999, puis 27 %, 30 % et 33 % entre 2009 et 2011 (décret n° 2008-1328 du 15 décembre 2008). Depuis le 1^{er} janvier 2012, ce taux est arrimé à celui en vigueur au régime général pour un salarié non-cadre sur la première tranche (cotisation employeur de droit commun, taux employeur des cotisations ARRCO et AGFF), conformément au décret n°2008-1328 du 15 décembre 2008. De 33,23 % en 2013, il a été porté à 33,87 % en 2014, à 34,28 % en 2015, à 34,51 % en 2016 puis à 34,63 % en 2017, notamment sous l'effet des décrets susmentionnés ;

- **la subvention** inscrite sur les programmes ministériels rémunérant des ouvriers des établissements industriels de l'État. Cette subvention est versée par les différents ministères, selon des proportions et le calendrier suivants : 60 % en janvier de l'exercice et les 40 % restants en juin de l'exercice ;
- la situation de bénéficiaire, depuis l'exercice 2006, d'un transfert au titre de la compensation démographique entre régimes de retraite de base.

Le rôle majeur de l'État dans le financement des pensions des ouvriers a conduit à la constitution d'un programme spécifique, le programme n°742, dans le cadre du compte d'affectation spéciale « Pensions » qui retrace l'ensemble des avantages viagers dont l'État est redevable. Ce programme retranscrit les opérations inscrites au FSPOEIE, tant en recettes qu'en dépenses. Cette volonté de transparence et d'exhaustivité implique de retranscrire dans la comptabilité budgétaire de l'État, la quasi-totalité des écritures du fonds (celles retracées dans son compte de résultat) et de les classer selon la nomenclature par nature et par destination du programme. Cette intégration permet de détenir les informations (en recettes et en dépenses) nécessaires à la gouvernance du programme.

2) La situation démographique du FSPOEIE

Au 31 décembre 2017, le fonds comptait 100 402 pensionnés dont 4 177 nouvelles pensions (droits directs et dérivés, y compris pensions payées sous avances). L'effectif des pensionnés enregistre une légère baisse en 2017 de -0,7 % (101 063 pensionnés au 31 décembre 2016).

Le fonds dénombre 68 468 pensions de droit direct et 31 934 pensions de droit dérivé. Ainsi, les pensionnés de droit direct représentent une part prépondérante de la population de pensionnés (68,2 % de l'effectif total).

Ce régime se caractérise par la baisse progressive de l'effectif des cotisants (25 605 au 31 décembre 2017 contre 28 151 au 31 décembre 2016) plus rapide que celle de l'effectif des pensionnés, conduisant à une dégradation régulière de son rapport démographique (calculé à partir d'effectifs recensés en moyenne annuelle), qui s'établissait en 2017 à 0,26 cotisant pour 1 retraité contre 0,28 en 2016, soit l'un des plus faibles du champ des régimes spéciaux.

Le FSPOEIE compte, au 31 décembre 2017, 378 établissements immatriculés et en activité, dont le nombre se répartit par domaine de la façon suivante :

défense	équipement, logement et transport	anciens combattants	intérieur	industrie	économie et finances	autres
158	172	8	15	2	14	9

Le solde budgétaire du programme 742 fait apparaître, en 2017, un résultat négatif de 49 M€.

Le programme 742 « Ouvriers des établissements industriels de l'État » est l'un des trois programmes de la mission Pensions. Il retrace les opérations de dépenses et de recettes du FSPOEIE mais également du fonds des rentes d'accidents du travail des ouvriers civils des établissements militaires (RATOCEM).

Tableau 25 : Exécution budgétaire du programme 742 en 2017 (en M€)

DEPENSES	1 904
Prestations vieillesse et invalidités	1 838
Autres dépenses spécifiques	2
Gestion du régime	7
RATOCEM	57
RECETTES	1 855
Cotisations salariales et patronales	414
Contribution au programme	1 381
- dont subvention de l'État au FSPOEIE	1 324
- dont versement RATOCEM	57
- financement NEXTER	0
Compensations inter-régimes	59
Recettes diverses	1
Autres financements	0
SOLDE	- 49

Source : rapport annuel de performance de la mission Pensions pour l'année 2017

Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels d'État (FSPOEIE)

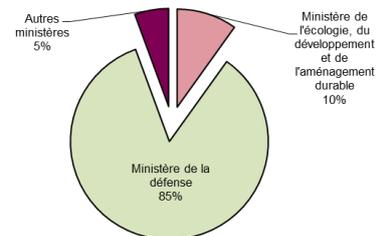
I. Données juridiques

Textes de référence	- Loi du 21 mars 1928, Loi n° 49-1097 du 2 août 1949, loi n° 2003-775 du 21 août 2003. - Décrets n° 67-711 du 18 août 1967, n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 et n° 2004-1057 du 5 octobre 2004.
Type de régime	- Régime de retraite de base par annuités, obligatoire, fonctionnant par répartition. - Porté par le budget de l'État, dans le cadre du programme 742 du compte d'affectation spéciale « Pensions » - Affiliés : ouvriers d'État.
Gestion	Gestion administrative, financière et comptable du fonds confiée à la Caisse des dépôts et consignations (CDC) .
Gouvernance	Une charte de gestion fixe les règles de gestion et les relations fonctionnelles et opérationnelles entre l'État et la CDC. Tutelle de la direction du Budget (Ministère de l'action et des comptes publics).

II. Données démographiques

Nombre de cotisants	26 605 cotisants au 31 décembre 2017.
Nombre de pensionnés	- 100 402 pensionnés au 31/12/2017, (dont 68 468 droits directs) et 2 349 pensions payées sous avances. - Âge moyen des pensionnés (droits directs) : 73,2 ans - Âge moyen à la liquidation (droits directs) : 57,4 ans
Ratio démographique brut	- 0,26 cotisant pour un pensionné.

Répartition des pensionnés par ministère d'origine au 31 décembre 2016

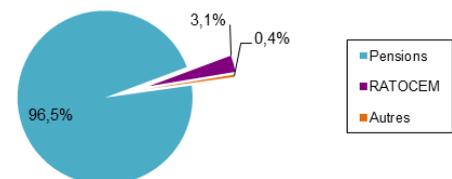


III. Paramètres du régime et données financières

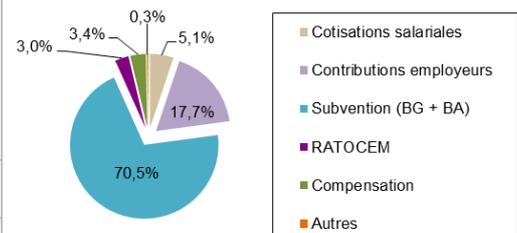
Âge d'ouverture des droits et conditions	- Pour la génération 1957 (qui a 60 ans en 2017), l'âge d'ouverture des droits est de 62 ans pour les catégories sédentaires soit une ouverture des droits au plus tôt en 2019. - S'agissant des ouvriers de catégorie insalubre (ayant effectué 17 ans ou plus de travaux insalubres) concernés auparavant par un départ dès 55 ans, l'âge d'ouverture des droits est de 57 ans pour la génération 1962 (qui a 55 ans en 2017), soit une ouverture des droits au plus tôt en 2019. - Ces bornes d'âge ont progressivement évolué conformément à la réforme des retraites de 2010 (cf. loi du 9 novembre 2010 et LFSS pour 2012). La durée minimale de travaux insalubres exigée pour liquider une pension au titre de la catégorie "insalubre" passe progressivement de 15 à 17 ans. - Le bénéfice d'une pension du régime est subordonné à une durée de services de 2 ans.
Durée de référence, décote et surcote	Mêmes règles que dans la fonction publique d'État.
Dépenses (2017)	1,9 Md€ de dépenses totales (dont 57 M€ au titre du fonds RATOCEM), dont 1,8 Md€ de prestations.
Recettes (2017)	1,9 Md€ de recettes (dont 57 M€ au titre du fonds RATOCEM), dont 0,4 Md€ de cotisations. • Assiette de cotisation : - pour les ouvriers rémunérés par un salaire national, par la somme brute correspondant à l'indice de la catégorie à laquelle ils appartiennent ; - pour les ouvriers rémunérés en fonction des salaires pratiqués dans l'industrie, par la somme brute obtenue en multipliant par 1,759 (forfait cotisé annuel) le salaire horaire moyen déterminé d'après le nombre d'heures de travail effectif dans l'année et les gains y afférents constitués par le salaire proprement dit ; - et éventuellement, quel que soit le mode de rémunération des ouvriers, par certaines primes (art 42-I 3°). • Taux de cotisation salariale : idem Fonction publique d'État (10,29 % en 2017). Taux de cotisation patronale : 34,63 % en 2017.
Formule de calcul de la pension	• Pour les ouvriers rémunérés sur la base d'un salaire national : $75 \% \times (\text{durée de services et bonifications} / \text{durée de référence}) \times \text{traitement indiciaire effectivement détenu au moins pendant 6 mois avant la radiation des contrôles}$. • Pour les ouvriers rémunérés en fonction des salaires pratiqués dans l'industrie : $75 \% \times (\text{durée de services et bonifications} / \text{durée de référence}) \times 1,759 \times \text{salaire horaire à la date de radiation des contrôles} \times \text{coefficient de majoration (art. 14 du décret n° 2004-1056)}$.
Revalorisation des pensions	Sur l'inflation (+0,3 % au 1 ^{er} avril 2017 pour les pensions d'invalidité, +0,8 % au 1 ^{er} octobre 2017 pour les pensions de retraite).
Pension moyenne annuelle (2017)	Pension de droit direct : - du stock : 22 152 € - du flux : 20 736 € Champ : principale + accessoires Pension de droit dérivé : - du stock : 9 888 € - du flux : 10 680 €

Solde du régime en 2017 : - 49 M€ (solde cumulé fin 2017 : - 51 M€)

Dépenses du programme 742



Recettes du programme 742



II.6 L'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec)

II.6.a Présentation du régime, financement et évolution de la gestion financière de l'Ircantec

1) Caractéristiques du régime

L'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec) est un régime de retraite complémentaire obligatoire, créé par le décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 et dont les modalités de fonctionnement sont fixées par un arrêté du 30 décembre 1970.

Le champ d'affiliation du régime a été modifié par la loi du 20 janvier 2014, pour couvrir exclusivement les agents contractuels de droit privé, les agents titulaires des collectivités territoriales travaillant moins de 28 heures par semaine, et les élus locaux. Auparavant, il correspondait à cinq catégories de personnes :

- l'ensemble des agents non titulaires (cadres ou non) des administrations, services et établissements publics de l'État, des régions, des départements et des communes, dont les établissements publics hospitaliers ;
- les agents titulaires des collectivités territoriales travaillant à temps non complet, moins de 28 heures par semaine (qui ne relèvent donc pas de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales - CNRACL) ;
- les agents non titulaires ou les salariés de certaines entreprises publiques ou semi-publiques (La Poste⁵¹, industries électriques et gazières, secteur audiovisuel public, Banque de France, Pôle Emploi, etc.) et des organismes d'intérêt général à but non lucratif financés principalement par des fonds publics ;
- les agents titulaires sans droit à pension (TSD) qui quittent leur statut spécial sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auprès duquel ils étaient affiliés ;
- les élus locaux.

Pour la retraite de base, ces agents sont affiliés à la Caisse nationale d'assurance-vieillesse (Cnav), c'est-à-dire le régime de droit commun.

L'assiette de cotisation est constituée par l'ensemble des rémunérations brutes, à l'exclusion des éléments à caractère familial, des indemnités représentatives de frais et des prestations familiales, augmenté le cas échéant de la valeur représentative des avantages en nature, selon le barème appliqué par la sécurité sociale. L'assiette est répartie en deux tranches : la tranche A pour la partie de la rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale, la tranche B pour la partie allant de ce plafond jusqu'à huit fois ce plafond⁵².

Les taux de cotisation applicables sont fonction de la tranche et sont répartis entre l'employeur et l'agent. Le tableau ci-dessous présente les taux de cotisation appliqués entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 décembre 2018 (y compris application du taux d'appel)⁵³.

⁵¹ Uniquement les salariés recrutés avant le 1^{er} janvier 2011, les salariés recrutés à compter du 1^{er} janvier 2011 étant affiliés à l'Agirc-Arrco, suite au changement de statut de La Poste.

⁵² L'assiette de cotisation ainsi déterminée est donc limitée à huit fois le plafond prévu à l'article 241-3 du code de la sécurité sociale. La partie de la rémunération supérieure à huit fois le plafond de la sécurité sociale ne donne lieu à aucun prélèvement de cotisations et n'ouvre aucun droit à retraite complémentaire.

⁵³ Le taux de cotisation réel est défini comme le taux théorique multiplié par le taux d'appel, fixé à 125 % depuis le début des années 1990. Le calcul des points de retraite n'est basé que sur le taux théorique.

Tableau 26 : Taux de cotisation selon la tranche entre 1992 et 2018

Période	Tranche A		Tranche B	
	Agent	Employeur	Agent	Employeur
du 01/01/1992 au 31/12/2010	2,25%	3,38%	5,95%	11,55%
du 01/01/2011 au 31/12/2011	2,28%	3,41%	6,00%	11,60%
du 01/01/2012 au 31/12/2012	2,35%	3,53%	6,10%	11,70%
du 01/01/2013 au 31/12/2013	2,45%	3,68%	6,23%	11,83%
du 01/01/2014 au 31/12/2014	2,54%	3,80%	6,38%	11,98%
du 01/01/2015 au 31/12/2015	2,64%	3,96%	6,58%	12,18%
du 01/01/2016 au 31/12/2016	2,72%	4,08%	6,75%	12,35%
Depuis le 01/01/2017	2,80%	4,20%	6,95%	12,55%

L'Ircantec étant un régime complémentaire par points, les cotisations sont transformées en unités de compte appelées points de retraite en fonction de la valeur d'achat du point, également appelée salaire de référence.

Lors de la liquidation de la pension, le montant de l'allocation due par le régime est calculé comme le produit de la valeur de service du point et du nombre total des points acquis. La valeur d'achat et la valeur de service du point sont révisées chaque année.

2) Gouvernance

L'Ircantec est administrée par un conseil d'administration de 34 membres, dont la composition est fixée par l'arrêté de 1970. Il comprend :

- 16 administrateurs représentant les bénéficiaires du régime, désignés sur proposition des organisations syndicales représentatives ;
- 16 administrateurs représentant les employeurs : l'État, les collectivités territoriales et la fonction publique hospitalière (dont huit membres représentant les ministères employeurs, quatre représentants les collectivités territoriales et quatre représentants les employeurs de la fonction publique hospitalière) ;
- 2 administrateurs, personnalités qualifiées, désignés par l'État.

La tutelle de l'État sur le régime se traduit par la participation de deux commissaires du Gouvernement aux séances du conseil d'administration et des commissions spécialisées. Cette tutelle s'exerce après consultation d'un conseil de tutelle. Les délibérations adoptées par le conseil d'administration sont exécutoires dans un délai d'un mois sauf opposition de la tutelle.

À compter de 2018, le conseil d'administration a en charge le pilotage du régime à long terme. Il doit fixer, dans le cadre d'un plan quadriennal, les règles d'évolution des paramètres du régime (la valeur du point et le salaire de référence) et proposer au Gouvernement les taux de cotisation à appliquer sur la période considérée. La fixation de ces paramètres doit toutefois s'inscrire dans le respect des deux critères de solvabilité prévus par les textes institutifs de l'Ircantec :

1. garantir le paiement des pensions, à l'horizon de 30 ans, par les cotisations futures et les réserves du régime ;
2. disposer d'une réserve de précaution d'au moins une année et demie de prestations à l'horizon de 20 ans.

L'ensemble des opérations de gestion du régime est confié à la Caisse des dépôts et consignations. Une convention d'objectifs et de gestion (COG) est négociée entre le régime, l'État et le service gestionnaire, pour une période de trois ans. Elle définit notamment des objectifs de consolidation de la qualité de service, de performance et d'efficacité de la gestion ainsi que d'accompagnement de la gouvernance du régime. La COG doit également traduire la participation de l'Ircantec à l'effort de redressement de comptes publics via une maîtrise de la masse salariale et des efforts de réduction des dépenses de fonctionnement.

3) Financement et évolution de la gestion financière de l'Ircantec

Au titre de l'année 2017, s'agissant des produits de gestion technique du régime, environ 61 000 employeurs ont versé 3 422,9 M€ de cotisations à l'institution, soit une progression de 5 % par rapport à 2016.

En 2016, 2,93 millions d'agents non titulaires ont cotisé à l'Ircantec⁵⁴, chiffre relativement stable par rapport à 2015. Au cours des dix dernières années, le nombre de cotisants a progressé de plus de 17 %.

La population cotisante est fortement féminisée (63 %), les femmes étant très présentes dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Les actifs cotisants sont jeunes : 20,6 % ont moins de 25 ans et la moitié est âgée de moins de 37 ans. L'Île-de-France est de loin la première région d'affiliation avec 24,8 % des cotisants, en raison de la présence des administrations centrales de l'État, des sièges des grands établissements publics ou parapublics et des grands hôpitaux.

Les validations au titre de périodes rétablies dans le régime ont par ailleurs engendré 70,7 M€ de cotisations rétroactives en 2017, soit une hausse de 9,8 % par rapport à 2016. Ces validations de services concernent les personnels issus de la fonction publique et les militaires n'ayant pas rempli la condition de services minimum nécessaire pour bénéficier d'une pension de fonctionnaire (2 ans pour les personnels civils et 15 ans pour les militaires⁵⁵).

Enfin, les compensations reçues en 2017 se sont élevées à 201,5 M€, dont 140,9 M€ versés par l'UNEDIC au titre des périodes de chômage des non titulaires.

En 2017, le total des produits de gestion technique s'établit à 3 731,1 M€, en hausse de 6,6 % par rapport à 2016. Les produits techniques sont essentiellement composés des cotisations (91,7 %).

Concernant les charges de gestion technique, le total s'établit à 2 974,6 M€, soit une baisse de 9 % par rapport à 2016.

Le montant des allocations versées s'élève à 2 927,4 M€ en 2017, soit une hausse de 3,8 % par rapport à 2016. Cette augmentation provient principalement de l'effet combiné de la hausse du nombre d'allocataires (+1,6 %) et du nombre moyen de points (+2,2 %).

Le nombre de dossiers liquidés en 2017 s'élève à 201 700 contre 189 600 en 2016 (+6,4 %). Cette hausse est uniquement due à la hausse des dossiers de salariés (+6,6 %), les liquidations de dossiers d'élus restant stables par rapport à 2016.

Fin 2017, le nombre d'allocataires est de 2 066 400, soit une évolution de 1,6 % par rapport à fin 2016. Les allocataires de droit direct sont au nombre de 1 786 800 (86,5 % du total) et ceux de droit dérivé 279 600 (13,5 %). Les femmes représentent 64 % de l'ensemble des allocataires, dont 60,5 % des droits directs et 86,1 % des droits dérivés. Au cours des dix dernières années, le nombre d'allocataires a progressé de plus de 21,7 %.

Les charges de transfert au titre des validations de services auxiliaires dans les régimes de titulaires de la fonction publique s'élèvent par ailleurs à -27,5 M€. Le solde comptable des opérations de transferts de l'exercice est proche de zéro depuis 2013⁵⁶. Une reprise de la provision de l'ordre de 30 M€ a été réalisée en 2017 afin d'ajuster le montant de la provision au bilan.

Le solde de gestion technique⁵⁷ s'établit ainsi à 756,5 M€ en 2017 contre 230,7 M€ en 2016. Le résultat net comptable du régime, agrégation de la gestion technique, administrative et financière fait ressortir un excédent de 947,4 M€.

Les réserves⁵⁸ de l'Ircantec au 31 décembre 2017, tenant compte du résultat de l'exercice, atteignent 8 459 M€, soit 2,9 années de prestations. En valeur de marché, elles couvrent 3,7 années de prestations.

Le solde de gestion technique devrait continuer à être positif dans les années qui viennent, avant tout en raison de la démographie très favorable de la population des affiliées, suite aux réformes menées en 2008 sur les paramètres du régime, puis à partir de 2010 sur les âges d'ouverture des droits et les mécanismes de coordination avec les régimes spéciaux de la fonction publique.

⁵⁴ Il s'agit du nombre de contrats ayant cotisé dans l'exercice, qui diffère du nombre de non titulaires présents au 31 décembre.

⁵⁵ La réforme des retraites 2014 a réduit la condition de service minimum à 2 ans pour les militaires, mais uniquement pour les nouveaux contrats à compter du 01/01/2014.

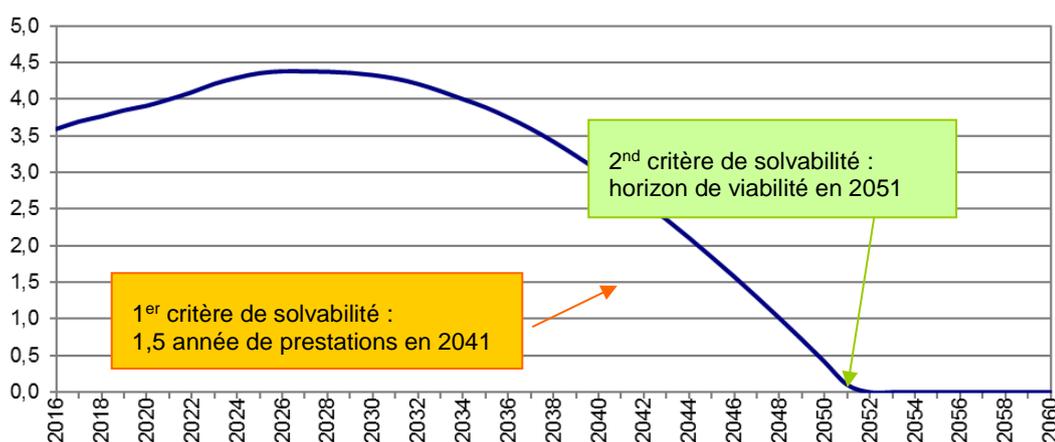
⁵⁶ La charge annuelle de transferts payés étant compensée par la reprise de la provision pour transferts

⁵⁷ Produits de gestion technique – Charges de gestion technique.

⁵⁸ Hors provisions pour risques et charges.

Les dernières projections font état de l'apparition d'un solde technique négatif à compter de 2034⁵⁹. Les réserves couvriraient ce déficit jusqu'en 2052. Ces projections ont été réalisées en tenant compte des impacts de la réforme des retraites 2014, excepté les dispositions de l'article 51 relatif à la clarification du critère d'affiliation. L'évolution des réserves, exprimée en année de prestations, vérifie les deux critères de solvabilité instaurés par la réforme de 2008⁶⁰ :

Graphique 27 : Évolution des réserves en valeur de marché (en nombre d'années de prestations)



II.6.b Une grande diversité de la population de cotisants et donc des allocations versées

1) Le régime se caractérise par la diversité de sa population de cotisants...

L'Ircantec a compté en 2016 un effectif de 2,93 millions d'actifs cotisants, dont 205 600 élus locaux. Les durées de cotisation y sont, dans de nombreux cas, relativement courtes : 5 ans et 9 mois en moyenne pour les nouveaux retraités 2017 et moins de 3 ans pour 44,8 % d'entre eux. Ces chiffres cachent toutefois une situation hétérogène. S'il s'agit d'un régime de passage pour la majorité de ses affiliés, essentiellement en début de carrière, l'Ircantec est aussi le régime principal pour certaines catégories d'agents publics qui y cotisent pendant une partie significative de leur carrière. C'est le cas notamment des praticiens hospitaliers, mais également de salariés de grands établissements publics comme Pôle Emploi.

Aux 2,93 millions d'actifs cotisants qui y sont affiliés en 2016, s'ajoutent plus de 13,5 millions d'anciens cotisants y ayant acquis des droits mais n'y cotisant plus. Parmi ces derniers, 12,6% ont plus de 65 ans.

91 % des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2017 ont cotisé au moins une fois dans leur carrière en tant qu'agent non titulaire (ou titulaire dans certains cas) dans le périmètre de la fonction publique⁶¹. 41 % relevaient de la fonction publique d'État (FPE) pour leur dernière période de cotisation dans la fonction publique, 41 % de la fonction publique territoriale (FPT) et 18 % de la fonction publique hospitalière (FPH).

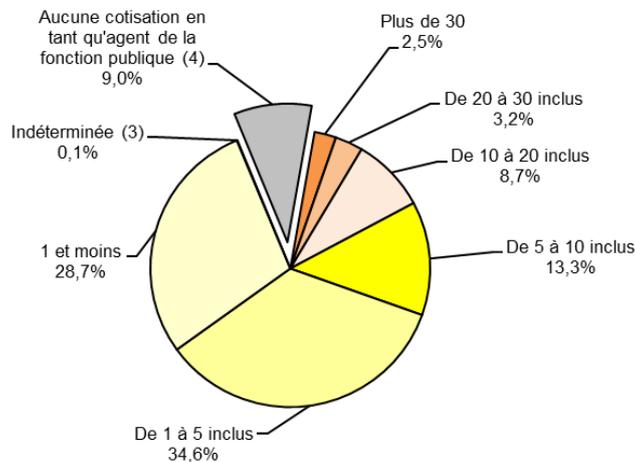
27,7 % des retraités de l'Ircantec ayant liquidé en 2017 ont cotisé dans le champ fonction publique plus de 5 ans, dont 8,7 % entre 10 et 20 ans, 3,2 % entre 20 et 30 ans et 2,5 % plus de 30 ans. 13 % des nouveaux retraités de l'Ircantec ont quitté la fonction publique depuis moins d'un an, tandis que 38,6 % l'ont quittée depuis plus de 30 ans.

⁵⁹ Scénario médian, source : rapport technique 2017 IRCANTEC.

⁶⁰ Le premier critère de solvabilité est respecté sur l'ensemble des scénarios (médian, haut et bas). Pour le deuxième critère, le scénario « bas » verrait l'épuisement des réserves intervenir avant 2051 (2048).

⁶¹ Statistiques sur le champ des affiliés présentés dans le Rapport annuel de la Fonction publique, excluant notamment les salariés de certains établissements (La Poste, sociétés audiovisuelles, Banque de France, etc.) et les élus locaux.

Graphique 28 : Répartition des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2017 selon la durée de cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique



(*) Ces retraités ont cotisé à l'Ircantec uniquement au sein du secteur semi-public (La Poste, industries électriques et gazières, Banque de France, audiovisuel, associations, etc.).

Note : seules les durées de cotisation correspondant à des employeurs relevant de la fonction publique ont été prises en compte. La borne supérieure de chaque intervalle est incluse.

Source : Ircantec. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : liquidations 2017 de droit direct à l'Ircantec, régime salariés (les élus sont exclus)

Tableau 29 : Répartition des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2017 selon le statut et la fonction publique d'appartenance

	TOTAL	FPE	FPT	FPH	
Nouveaux retraités	187 172	100,0%	70 196	70 139	29 943
- dont encore en poste dans la fonction publique moins d'un an avant l'entrée en paiement de la pension :	22 264	11,9%	6 975	11 467	3 822
non-titulaire	19 494	10,5%	6 960	10 236	2 298
titulaire à temps incomplet	1 176	0,6%	1	1 174	1
titulaire sans droit à pension	55	0,0%	10	37	8
médecin (hospitalier ou hors établissement hospitalier)	1 539	0,8%	4	20	1 515
- dont ayant cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique mais plus en poste moins d'un an avant l'entrée en paiement de la pension :	148 014	79,1%	63 221	58 672	26 121
non-titulaire ou titulaire à temps incomplet (1)	134 538	71,9%	56 612	57 337	20 589
titulaire sans droit à pension	10 812	5,8%	6 482	1 165	3 165
médecin (hospitalier ou hors établissement hospitalier)	2 664	1,4%	127	170	2 367
- dont retraités n'ayant jamais cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique (2)	16 769	9,0%			
- Indéterminé	125	0,1%			

Source : Ircantec. Traitement Ircantec et DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : liquidations 2017 de droit direct à l'Ircantec, régime salariés (les élus sont exclus).

(1) Les titulaires à temps incomplet (moins de 28h hebdomadaire) relèvent de l'Ircantec. Aucun titulaire à temps incomplet n'est présent dans la FPE.

(2) Ces pensionnés ont ainsi cotisé à l'Ircantec uniquement au sein du secteur semi-public (la Poste, industries électriques et gazières, Banque de France, audiovisuel, associations, etc.).

2) ...entraînant une grande diversité des allocations versées

À partir de 300 points de retraite, l'Ircantec verse une pension en rente qui peut être annuelle (entre 300 et 999 points), trimestrielle (entre 1 000 et 2 999 points), ou mensuelle (au moins 3 000 points). En-dessous de 300 points, l'Ircantec procède au versement d'un capital unique.

Tableau 30 : Répartition des effectifs en fonction des différentes périodicités pour le stock des retraités et pour le flux de nouveaux retraités 2017

Périodicité	Stock des retraités à fin 2017		Flux nouveaux retraités 2017*	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Mensuelle	488 427	23,6%	21 519	10,7%
Trimestrielle	761 906	36,9%	31 203	15,5%
Annuelle	816 048	39,5%	45 243	22,4%
Capital unique			103 700	51,4%
Total	2 066 381	100,0%	201 665	100,0%

* inclus liquidations de droit propre et pour conjoint, salariés et élus locaux

En 2017, plus de 51 % des nouveaux retraités ont perçu un capital unique. Cette proportion a augmenté ces dernières années et devrait continuer à progresser du fait d'une meilleure information des assurés par le droit à l'information sur la retraite ; les actifs qui ne liquidaient pas jusqu'à présents ont peu de points.

La rente moyenne annuelle versée par l'Ircantec s'élève à 1 410 €, avec 1 503 € pour les droits propres et 810 € pour les droits dérivés.

Tableau 31 : Effectifs de pensionnés du régime à fin 2017 et montant moyen annuelle de la pension

Catégorie	Effectifs	Nb moyen de points	Pension moy. annuelle 2017
Droits propres	1 786 785	3 140	1 503 €
Droits dérivés	279 596	1 690	810 €
Total	2 066 381	2 944	1 410 €

Cependant, ces montants cachent de profondes disparités puisque près de 5 % de retraités concentrent 50 % des montants versés. Ces disparités reflètent la diversité des populations et des carrières cotisées au sein du régime.

L'âge moyen des bénéficiaires d'une pension s'élève à 73 ans et 10 mois pour les droits propres et 80 ans et 5 mois pour les droits dérivés. Parmi les bénéficiaires, 74,4 % des allocataires de droit propre ont moins de 80 ans contre 41,6 % des allocataires de droit dérivé.

Enfin, concernant les nouveaux retraités 2017, l'âge moyen de liquidation s'établit à 63 ans et 3 mois pour les droits propres hors capitaux uniques. L'âge moyen de liquidation a reculé depuis 2011 (62 ans et 5 mois) du fait des réformes des retraites de 2010 et 2014 (décalage des âges de départ à la retraite et allongement des durées d'assurance).

Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique

PARTIE II : PRÉSENTATION DES RÉGIMES

Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec)

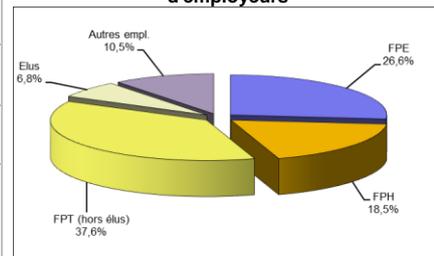
I. Données juridiques

Textes de référence	- Décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 portant création d'un régime de retraites complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques. - Arrêté du 30 décembre 1970 relatif aux modalités de fonctionnement du régime de retraites complémentaire des assurances sociales institué par le décret du 23 décembre 1970.
Type de régime	- Régime de retraite complémentaire à points, obligatoire, fonctionnant par répartition. - Affiliés : agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques et des organismes publics ou d'intérêt public, élus locaux, agents titulaires des collectivités territoriales travaillant moins de 28 h par semaine.
Gestion administrative	Gestion confiée à la Caisse des dépôts et consignations (CDC).
Gouvernance	- Conseil d'administration : composé paritairement de représentants des employeurs publics (16) et des fédérations syndicales de la fonction publique (16), auxquels sont adjoindes deux personnalités qualifiées, soit 34 administrateurs. Compétences : - délibère sur toutes les questions d'ordre général relatives à la gestion (prévisions techniques, budget annuel alloué au gestionnaire, comptes financiers annuels, orientations générales de la politique de placement du régime, choix des commissaires aux comptes). - assure le pilotage du régime à long terme : à partir de 2018, le CA élabore un plan quadriennal permettant d'assurer l'équilibre de long terme du régime et fixe dans le cadre les valeurs d'achat et de service des points. Au CA sont associées quatre commissions : commission du fonds social, commission des comptes et de l'audit (CCA), commission de pilotage technique et financier (CPTF) et commission de recours amiable (CRA). - la tutelle de l'État est exercée un conseil de tutelle, représenté au CA par deux commissaires du Gouvernement (DB et DSS)

II. Données démographiques

Nombre de cotisants	- 2,93 millions d'actifs cotisants en 2016 (y compris les actifs ayant acquis un droit à pension de l'Ircantec mais ayant basculé vers le secteur privé)
Nombre de pensionnés	-2,07 millions d'allocataires au 31/12/2017 dont 86,5 % de droits propres -201 700 nouveaux retraités en 2017, dont 103 700 en capital unique.
Ratio démographique brut	- 1,44 cotisant pour un pensionné en 2016

Répartition des cotisants 2016 par famille d'employeurs



III. Paramètres du régime et données financières

Âge d'ouverture des droits et conditions	L'âge d'ouverture des droits, auparavant fixé à 65 ans, est progressivement relevé de 4 puis 5 mois par génération pour atteindre 67 ans pour la génération 1955. Toutefois, la pension peut être liquidée 10 ans avant l'âge normal d'ouverture du droit, avec application d'un coefficient de minoration. Ce coefficient de minoration ne s'applique pas en cas de liquidation de la retraite de base à taux plein.					
Dépenses (2017)	3 082 M€ de dépenses totales dont 2 927 M€ de prestations, 28 M€ de transfert de cotisations, 94 M€ de charges de gestion administrative.					
Recettes (2017)	4 029 M€ de recettes, dont 3 423 M€ de cotisations, 279 M€ de produits financiers, 201 M€ de produits de compensations et 71 M€ de cotisations rétroactives.					
Règles d'acquisition annuelle des points	Rémunération brute annuelle * taux de cotisation (salarial + patronal) / taux d'appel / salaire de référence de l'année Nota : la rémunération exclut les éléments de rémunérations à caractère familial, les indemnités représentatives de frais et les prestations familiales, tandis qu'elle est augmentée le cas échéant de la valeur représentative des avantages en nature					
Formule de calcul de la pension	Sortie en rente (> 300 points) : nombre de points * valeur de service du point Sortie en capital (< 300 points) : nombre de points * valeur d'acquisition du point de l'année précédant la liquidation.					
Revalorisation des pensions	Le taux de revalorisation des pensions est décidé par le CA chaque année, dans le respect du plan quadriennal.					
Pension moyenne (par an)	- pension du stock à fin 2017 : 1 410 € - pension du flux 2017 : 1 719 € (hors capitaux uniques) (Champ : ayants droit, pension principale + accessoires).					
Règles prudentielles de constitution de réserves	- disposer d'une réserve de précaution d'au moins une année et demie de prestations à l'horizon de 20 ans. - garantir le paiement des pensions à l'horizon de 30 ans par les cotisations futures et les réserves du régime.					
	Évolution du rendement technique du régime					
	En €	2013	2014	2015	2016	2017
	Valeur d'acquisition	4,172	4,415	4,616	4,766	4,904
	Valeur de service	0,4746	0,4746	0,47507	0,47507	0,47887
	Rendement technique théorique	11,38 %	10,75 %	10,28 %	9,97 %	9,76 %
	Rendement technique réel*	9,10 %	8,60 %	8,23 %	7,98 %	7,81 %
	*Le taux de rendement réel s'obtient en divisant le taux de rendement théorique par le taux d'appel de cotisations, à savoir 125 %.					
	Évolution des taux de cotisations					
		Tranche A		Tranche B		
		Agent	Employeur	Agent	Employeur	
	De 1992 à 2010	2,25%	3,38%	5,95%	11,55%	
	2011	2,28%	3,41%	6,00%	11,60%	
	2012	2,35%	3,53%	6,10%	11,70%	
	2013	2,45%	3,68%	6,23%	11,83%	
	2014	2,54%	3,80%	6,38%	11,98%	
	2015	2,64%	3,96%	6,58%	12,18%	
	2016	2,72%	4,08%	6,75%	12,35%	
	Depuis le 01/01/2017	2,80%	4,20%	6,95%	12,55%	

Partie III Règles juridiques

Aux termes de l'article 20, alinéa 3, de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : « les fonctionnaires sont affiliés à des régimes spéciaux de retraite et de sécurité sociale ». Les fonctionnaires titulaires de l'État, mais aussi les magistrats et les militaires, bénéficient du régime des pensions civiles et militaires de retraite de l'État, dont les règles juridiques sont codifiées dans le code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR). Les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers sont, quant à eux⁶², affiliés au régime de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), dont les droits à retraite sont identiques à ceux des fonctionnaires de l'État⁶³.

Les premiers régimes de la fonction publique ont été créés sous l'Ancien Régime. Leur existence et leurs spécificités n'ont pas été remises en cause par la création de la Sécurité sociale en 1945.

Tableau 32 : Principaux textes en matière de retraite des fonctionnaires jusqu'à la loi du 13 juillet 1983

Textes	Apports principaux
Édit du 22 septembre 1673	Création de la Caisse des Invalides de la Marine royale
Édit du 13 février 1768	Création de la Caisse de retraite de la Ferme générale
Loi du 22 août 1790	<ul style="list-style-type: none"> - généralisation du champ des bénéficiaires : tous les fonctionnaires de l'État à partir de 50 ans ; - fixation d'une condition de fidélité de 30 ans de services ; - pas de création de caisse unique, mais apparition de caisses propres (ministères, Banque de France, Comédie-Française notamment).
Loi des 11 et 18 avril 1831	<ul style="list-style-type: none"> - extension des pensions aux militaires ; - fixation d'une condition de fidélité de 25 ans (Marine) ou 30 ans (Armée de terre) de services, sauf en cas d'invalidité ; - octroi d'une pension de réversion pour les orphelins de moins de 21 ans et les veuves de guerre.
Loi du 9 juin 1853	<ul style="list-style-type: none"> - extension de la pension de réversion aux veuves civiles ; - modulation de la condition de fidélité entre emplois sédentaires (30 ans) et emplois dits "actifs" ou "mobiles" (25 ans).
Loi du 14 avril 1924	<ul style="list-style-type: none"> - création d'un régime commun aux fonctionnaires civils et militaires ; - distinction entre pension d'ancienneté (subordonnée à la condition de fidélité telle que fixée en 1831 et 1853) et pension proportionnelle (octroyée après 15 ans de services).
Ordonnance n° 45-993 du 17 mai 1945	Création ⁶⁴ de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), régime unique de retraite pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers
Loi du 20 septembre 1948	Extension de la pension de réversion aux veufs
Loi du 26 décembre 1964	<ul style="list-style-type: none"> - institution d'une pension unique, pouvant être liquidée à partir de 15 ans de services (suppression de la distinction entre pension d'ancienneté et pension proportionnelle) ; - reprise au sein de la pension unique de tous les avantages en matière de majoration pour enfants et de réversion.
Loi du 13 juillet 1983	Alignement des règles et des modalités de liquidation de la CNRACL sur celles de l'État

Les régimes de retraite des fonctionnaires ont été concernés par les réformes structurelles des régimes de retraite par répartition qui ont été engagées à partir de 2003 dans l'objectif de rétablir l'équilibre financier du système de retraite, compte tenu notamment de l'augmentation de l'espérance de vie et des évolutions démographiques qui pèsent sur les perspectives financières du système de retraite. Ainsi, dans un souci d'équité, il a été décidé que les efforts demandés aux assurés porteraient sur l'ensemble des régimes de retraite ; qui plus est, ces réformes ont initié l'harmonisation des droits à retraite entre régimes, par l'alignement de certains droits dérogatoires des fonctionnaires sur les règles du régime général d'assurance vieillesse.

Ainsi, la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, à un moindre titre la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009, et la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ont réformé de nombreuses règles et dispositifs des régimes de retraite de la fonction publique. Malgré ce rapprochement, les régimes de retraite de la fonction publique conservent encore certaines spécificités.

⁶² À l'exception des agents titulaires de la FPH travaillant moins de 28 heures par semaine, qui sont affiliés au régime général et à l'Ircantec.

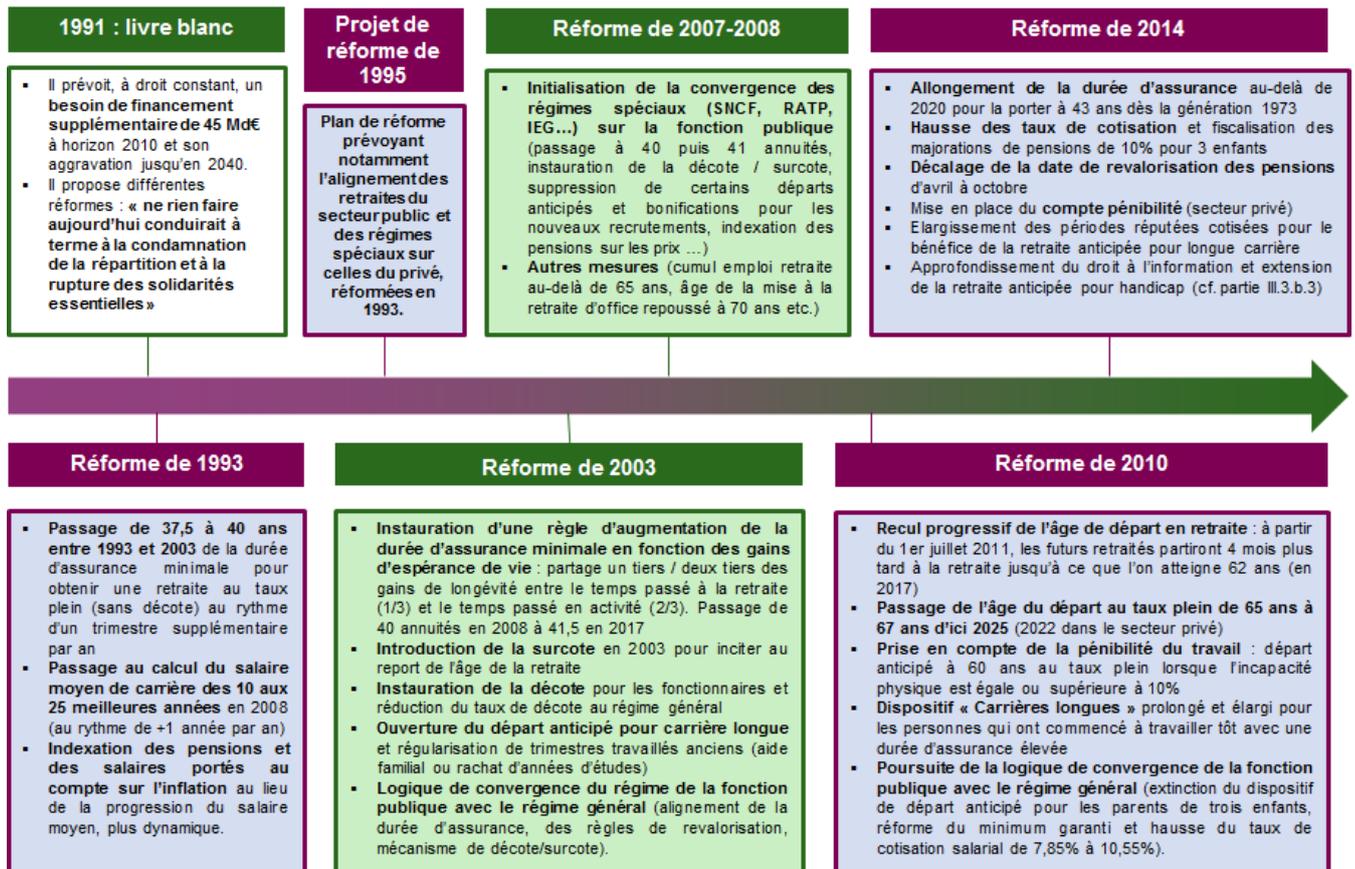
⁶³ Le fonctionnement de ce régime est régi par le décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, qui reprend les règles prévues au CPCMR.

⁶⁴ Cette caisse de retraite des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux a été ensuite organisée par le décret n°47-1846 du 19 septembre 1947.

III.1 Les réformes réalisées depuis 2003 ont rapproché les règles des fonctionnaires de celles des salariés

III.1.a Les grandes étapes du rapprochement des règles entre fonctionnaires et salariés

Figure 33 : Panorama des réformes conduites jusqu'en 2014



III.1.b La fermeture de dispositifs spécifiques à la fonction publique et le rapprochement des règles juridiques

- L'alignement de la durée d'assurance exigible pour le versement d'une retraite à taux plein des régimes de la fonction publique sur le régime général d'assurance vieillesse puis l'allongement de cette durée d'assurance de référence**
 - L'alignement entre 2003 et 2008 de la durée d'assurance de référence sur le régime général et la progression jusqu'en 2017 de la durée de référence transversale en lien avec l'espérance de vie**

La loi du 21 août 2003 a aligné progressivement la durée d'assurance requise tous régimes confondus (DAR) pour avoir droit au taux plein⁶⁵ des fonctionnaires et des militaires sur celle des salariés du régime général. Cette durée a ainsi progressé de 37,5 annuités en 2003 à 40 annuités en 2008, à raison de + 2 trimestres par génération. Par ailleurs, la durée des services et bonifications nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum d'une pension civile ou militaire de retraite et la durée d'assurance exigée des salariés pour liquider une retraite à taux plein dans le régime général ont toutes deux progressé de la même façon pour atteindre 40 annuités en 2008 et égaler la DAR.

⁶⁵ C'est-à-dire, sans subir une décote sur le montant de la pension.

L'article 5 de la loi du 21 août 2003 a acté une poursuite de l'allongement de ces durées d'assurance pour atteindre 41 annuités en 2012 (génération née en 1952), à raison d'un trimestre par génération. Pour les générations suivantes, la loi a également affirmé le principe selon lequel les durées d'assurance applicables ont vocation à évoluer de manière à maintenir constant, jusqu'en 2020⁶⁶, le rapport constaté entre ces durées et la durée moyenne de retraite.

La loi du 9 novembre 2010 est venue compléter ces dispositions en prévoyant, pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1955, que cette durée d'assurance est fixée par décret pris après avis technique du Conseil d'orientation des retraites (COR) et publié avant le 31 décembre de l'année au cours de laquelle ces assurés atteignent l'âge de 56 ans. Compte tenu des gains d'espérance de vie constatés et conformément aux dispositions introduites par la loi du 9 novembre 2010, la durée d'assurance nécessaire pour obtenir le taux plein a été fixée à 165 trimestres pour les assurés nés en 1953 et 1954 (décret n° 2010-1734 du 30 décembre 2010), 166 trimestres, soit 41,5 annuités, pour les assurés nés en 1955 (décret n° 2011-916 du 1^{er} août 2011), en 1956 (décret n° 2012-1487 du 27 décembre 2012), et en 1957 (décret n° 2013-1155 du 13 décembre 2013).

L'objectif poursuivi par cet allongement est de prendre en compte l'augmentation de la durée de vie des Français : les gains d'espérance de vie sont répartis entre un allongement de la durée d'assurance pour les deux tiers environ et un accroissement de la durée moyenne de retraite pour le tiers restant.

Tableau 34 : Durée d'assurance requise pour atteindre le taux plein, pour les générations nées avant 1958 (hors départs anticipés)

Année de naissance		≤ 1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957
Durée minimale	en annuités	37,5	38	38,5	39	39,5	40	40,25	40,5	40,75	41	41,25	41,25	41,5	41,5	41,5
	en trimestres	150	152	154	156	158	160	161	162	163	164	165	165	166	166	166

Pour les assurés qui bénéficient d'un âge d'ouverture des droits dérogatoire⁶⁷, la durée de référence applicable est celle exigée des fonctionnaires atteignant l'âge de 60 ans l'année de leur ouverture du droit, quelle que soit l'année de liquidation de leur pension.

▪ La poursuite de la progression de la durée de référence

La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014, en son article 2, a écarté à partir de 2017 cette répartition statistique des gains d'espérance de vie, pour inscrire une trajectoire de durée de référence dans le code de la sécurité sociale (article L. 161-17-3), à partir de la génération 1958 et jusqu'à la génération 1973, dans un souci de lisibilité et de prévisibilité pour les assurés. La durée d'assurance de référence progresse régulièrement, d'un trimestre toutes les trois générations dans une logique de recherche de la viabilité financière du système de retraite français à long terme.

Tableau 35 : Durée d'assurance requise pour atteindre le taux plein par génération née à partir de 1958 (hors départs anticipés)

Année de naissance		De 1958 à 1960	De 1961 à 1963	De 1964 à 1966	De 1967 à 1969	De 1970 à 1972	>1972
Durée minimale	en annuités	41,75	42	42,25	42,5	42,75	43
	en trimestres	167	168	169	170	171	172

2) La revalorisation des pensions en fonction de l'évolution des prix, comme pour les retraites du régime général

Fixées à l'article L. 16 du code des pensions civiles et militaires de retraite, les règles en matière de revalorisation des pensions ont été progressivement clarifiées, simplifiées, et alignées sur le régime général.

Avant 2004, les pensions étaient revalorisées selon différentes modalités⁶⁸, qui avaient pour principe général de lier l'évolution des pensions à diverses mesures salariales. Ce principe d'indexation permettait notamment, à

⁶⁶ La loi du 20 janvier 2014 a ramené cette échéance à 2017.

⁶⁷ Pour les militaires et pour les départs civils pour services actifs, pour invalidité, pour longue carrière ou pour motifs familiaux (voir partie III.3)

⁶⁸ Augmentations générales des traitements, attributions de points d'indice, transposition de mesures statutaires.

l'occasion de réformes statutaires applicables à un corps, de réviser les pensions des retraités qui en faisaient partie au moment de leur cessation d'activité.

Son coût financier et les iniquités qui en découlaient (différences dans l'évolution du pouvoir d'achat des retraités en fonction du corps auquel ils avaient appartenu pendant la période d'activité), mis en évidence par la Cour des comptes⁶⁹, ont conduit à réformer ce mode d'indexation par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2004, les pensions sont indexées sur l'évolution des prix hors tabac, à l'instar des retraites du régime général auxquelles ce mode d'indexation est applicable depuis la réforme des retraites de 1993. Depuis 2004, toutes les évolutions des modalités de revalorisation des pensions du régime général ont été appliquées aux pensions de retraite de la fonction publique (cf. partie III.1.c.3. pour une présentation des changements des règles de revalorisation depuis 2004).

3) L'alignement du taux de cotisation des fonctionnaires sur celui des salariés du secteur privé

Comme expliqué dans la Partie II, la réforme de 2010 a programmé d'ici à 2020 une convergence des taux de retenues pour pension applicables aux agents vers la somme des taux de cotisation salariale des régimes de droit commun (régime général + régime complémentaire Arrco) au niveau du Smic. À cette convergence se sont ajoutées les hausses successives des taux prévues par le décret du 2 juillet 2012 élargissant le dispositif « carrières longues » et par la dernière réforme des retraites de 2014.

Tableau 36 : Évolution du taux de cotisation salarial de la fonction publique de 2010 à 2020

	2010	2011	du 01/01/12 au 31/10/12	du 01/11/12 au 31/12/12	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Taux de cotisation	7,85%	8,12%	8,39%	8,49%	8,76%	9,14%	9,54%	9,94%	10,29%	10,56%	10,83%	11,10%
Augmentation		+0,27%	+0,27%	+0,10%	+0,27%	+0,38%	+0,40%	+0,40%	+0,35%	+0,27%	+0,27%	+0,27%
<i>dont réforme de 2010</i>		+0,27%	+0,27%		+0,27%	+0,27%	+0,27%	+0,27%	+0,27%	+0,27%	+0,27%	+0,27%
<i>dont décret RALC 2012</i>				+0,10%	+0,10%	+0,05%	+0,05%	+0,05%				
<i>dont réforme de 2013</i>						+0,06%	+0,08%	+0,08%	+0,08%			

Le taux de cotisation salariale des fonctionnaires demeurera cependant inférieur, en 2020, de 0,21 % au taux de cotisation salariale des régimes de droit commun, du fait de la non répercussion, dans les hausses successives du taux des fonctionnaires, des hausses de taux de cotisation salariale du régime complémentaire Arrco liées, aux accords de mars 2013 (deux hausses de +0,05 % intervenues en 2014 et en 2015), d'octobre 2015 (hausse de +0,05 % au 1^{er} janvier 2019) et de novembre 2017 (hausse de +0,06 % au 1^{er} janvier 2019). L'accord de 2015, outre la fusion des régimes Agirc et Arrco et la simplification des tranches, a en effet prévu une augmentation du taux d'appel de 125 % à 127 % qui a pour conséquence une nouvelle augmentation de +0,05 point du taux de cotisation sous le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS). Enfin, l'accord de 2017 met en place une contribution d'équilibre général (CEG) se substituant à la cotisation *association pour la gestion du fonds de financement* (AGFF) et entraînant une hausse de +0,06 point sur la même assiette.

⁶⁹ Cour des comptes, *Les pensions des fonctionnaires civils de l'État*, rapport public particulier, éditions du JO, avril 2003, pages 111 à 130.

Tableau 37 : Taux de cotisation salariale des fonctionnaires et des ouvriers d'État

	2010	2011	≤ 10/2012	> 10/2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
régimes de droit commun	10,55%	10,55%	10,55%	10,65%	10,65%	10,90%	11,05%	11,15%	11,20%	11,20%	11,31%	11,31%
fonctionnaires & ouvriers d'État	7,85%	8,12%	8,39%	8,49%	8,76%	9,14%	9,54%	9,94%	10,29%	10,56%	10,83%	11,10%

4) L'abaissement de la condition de fidélité pour l'ouverture du droit

Il existe une durée minimale de services nécessaire pour qu'un fonctionnaire puisse avoir droit à une pension au titre d'un régime de la fonction publique. Cette durée, également appelée « clause de stage », était fixée à 15 ans pour les fonctionnaires radiés des cadres avant le 1^{er} janvier 2011. Les fonctionnaires ne remplissant pas la clause de stage, appelés titulaires sans droit à pension, étaient affiliés rétroactivement au régime général et à l'Ircantec⁷⁰, avec un transfert des périodes d'assurance et le versement de cotisations rétroactives, à la fois patronale et salariale.

Ces transferts engendrant des difficultés, tant pour les régimes que pour les assurés, le décret n° 2010-1740 du 30 décembre 2010 pris en application de l'article 53 de la loi du 9 novembre 2010, a ramené la clause de stage à deux ans pour les fonctionnaires civils radiés des cadres à compter du 1^{er} janvier 2011. L'article 42 de la loi du 20 janvier 2014 a étendu cette mesure aux militaires⁷¹, afin d'améliorer l'équité de traitement au sein du personnel de la fonction publique. Ainsi, les militaires engagés après le 1^{er} janvier 2014, et quittant l'armée en ayant accompli au moins deux ans de service, peuvent prétendre à une pension du CPCMR. Le montant de cette pension est fonction de la durée de service et la liquidation de la pension de ces militaires s'effectue, comme pour les salariés du privé et les fonctionnaires civils, à partir de l'âge de 62 ans s'ils ne bénéficient pas du droit à une pension à liquidation immédiate qui est ouvert à partir de 27 années de services en qualité d'officier ou à partir de 17 années de services en qualité de non-officier⁷².

Les régimes de retraite de la fonction publique sont ainsi alignés sur la situation caractérisant la grande majorité des régimes. À l'exception des fonctionnaires stagiaires non titularisés à l'issue de leur formation, la quasi-totalité des fonctionnaires percevront donc une retraite au titre du code des pensions civiles et militaires de retraite, tout en étant polypensionnés si une partie de leur carrière s'effectue en étant affilié à un autre régime.

En miroir, la possibilité de faire valider des services effectués préalablement comme agent contractuel n'est plus ouverte pour les fonctionnaires titularisés à compter du 2 janvier 2013. Les fonctionnaires titularisés avant cette date avaient, pour leur part, un délai maximal de 2 ans après leur titularisation pour demander la validation de leurs services de non titulaire. Ce dispositif se définit comme une possibilité laissée au fonctionnaire de l'État, au magistrat ou au militaire, d'obtenir la prise en compte, pour la constitution et la liquidation de ses droits à pension, des services accomplis en qualité d'agent non titulaire.

La validation des services se traduit par le remplacement de la durée d'assurance acquise auprès du régime général de la sécurité sociale, exprimée en trimestres en fonction des salaires alors soumis à cotisations, par la durée réelle des services effectués, prise en compte dans le régime de la fonction publique. Corrélativement, les points de retraite acquis à l'Ircantec sont annulés. La validation entraîne le paiement de cotisations rétroactives pour pension civile, déduction faite des cotisations vieillesse du régime général et de l'Ircantec auxquelles les rémunérations de non titulaire ont été soumises.

5) La suppression du « traitement continué »

La loi du 9 novembre 2010 et le décret du 30 juin 2011 modifiant respectivement l'article L. 90 du code des pensions civiles et militaires de retraite et l'article 27 du décret n° 2003-1306, ont prévu la suppression du traitement continué. Le traitement continué permettait à un fonctionnaire partant à la retraite en cours de mois de percevoir l'intégralité de son traitement jusqu'à la fin du mois. Cet article a ainsi harmonisé les règles de rémunération de la fin d'activité professionnelle lors du passage à la retraite entre les secteurs privé et public.

Pour les pensions liquidées à compter du 1^{er} juillet 2011, la rémunération est désormais interrompue à compter du jour de la cessation d'activité, comme c'est le cas pour les salariés. Si les conditions d'ouverture du droit sont remplies, la pension est due à compter du premier jour du mois qui suit le départ de l'agent et est versée à la fin

⁷⁰ Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales. Régime de retraite complémentaire obligatoire, par points, pour les agents non titulaires de droit public

⁷¹ Cette mesure est applicable aux militaires recrutés à compter du 1^{er} janvier 2014.

⁷² L'article L. 25 du CPCMR prévoit toutefois un droit à liquidation de la pension à 52 ans pour les militaires qui ont accompli au moins 15 ans de services effectifs.

de ce mois. Toutefois, la pension est versée à compter de la cessation d'activité pour les fonctionnaires radiés des cadres par limite d'âge ou pour invalidité.

6) La fermeture du dispositif de cessation progressive d'activité

L'article 54 de la loi du 9 novembre 2010 a abrogé les ordonnances n° 82-297 et n° 82-298 du 31 mars 1982 relatives à la cessation progressive d'activité (CPA) des fonctionnaires et des agents non titulaires des trois versants de la fonction publique.

La CPA permettait d'aménager une transition entre l'activité et la retraite, sous réserve de l'intérêt du service, en tenant compte notamment de la situation des effectifs : les fonctionnaires âgés de plus de 57 ans et justifiant d'une durée d'assurance et de services suffisante dans la fonction publique pouvaient travailler à temps partiel tout en bénéficiant d'une rémunération supérieure à celle correspondant à la durée du temps de travail effectuée.

Le dispositif de CPA, visant à encourager les agents de la fonction publique à réduire ou à cesser leur activité avant leur départ en retraite, ne correspondait plus aux objectifs d'incitation à l'allongement de la durée en activité. Par ailleurs, il s'avérait trop rigide, car irrévocable, en empêchant les agents qui y étaient admis de poursuivre leur carrière lorsqu'ils atteignaient la durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite au taux plein.

Toutefois, les personnels admis au bénéfice de la CPA avant le 1^{er} janvier 2011 conservaient, à titre personnel, ce dispositif. Le III de l'article 54 précité prévoyait que les agents admis au bénéfice de la CPA pouvaient, à tout moment et sous réserve d'un délai de prévenance de trois mois, demander à renoncer à son bénéfice.

Le dernier bénéficiaire de ce dispositif à la CNRACL ayant fait valoir ses droits à la retraite en avril 2017, le décret n° 2018-307 du 26 avril 2018 a abrogé le décret n° 95-473 du 24 avril 1995 relatif à la cessation progressive d'activité des agents titulaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif et pris pour l'application de l'ordonnance n° 82-298 du 31 mars 1982.

7) L'extinction progressive du dispositif de départ anticipé des parents de 3 enfants ayant effectué 15 ans de service

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a prévu l'extinction progressive du dispositif permettant aux parents de trois enfants ayant effectué au moins quinze années de services effectifs de partir à la retraite à l'âge de leur choix. L'accès à ce dispositif a été fermé pour les parents ne réunissant pas, au 1^{er} janvier 2012, ces conditions d'ancienneté et de parentalité.

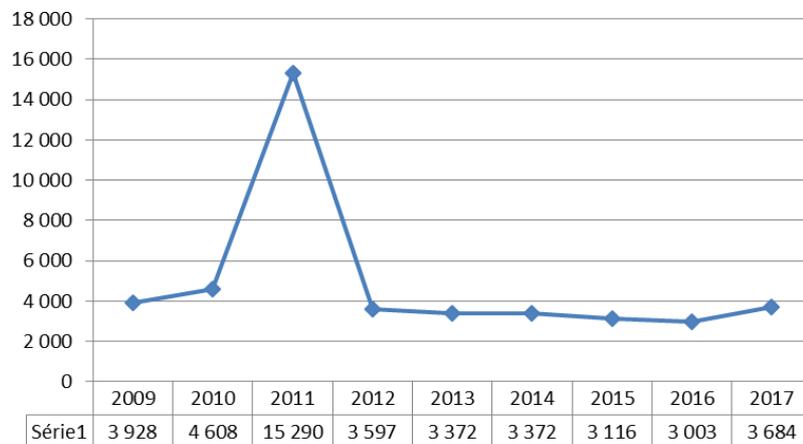
Ce régime de départ anticipé ne répondait plus à des objectifs familiaux ou natalistes dans la mesure où l'âge moyen de départ à la retraite de ses bénéficiaires (50 ans) ne correspondait pas à un âge où les enfants se trouvent en bas âge. En outre, en encourageant les mères de famille à arrêter précocement leur activité professionnelle, il avait un impact négatif sur l'emploi féminin et conduisait à un faible niveau de pension pour les femmes. Enfin, ce dispositif s'avérait particulièrement coûteux pour les finances publiques puisqu'il aggravait le déséquilibre entre le nombre de cotisants et celui des retraités, qui fragilise notre système de retraite par répartition.

Les parents qui remplissaient la double condition de trois enfants et au moins quinze ans de services au 1^{er} janvier 2012 ont conservé la possibilité d'un départ anticipé sans limitation de durée. Toutefois, ils se voient appliquer les règles générales de calcul de la retraite, c'est-à-dire celles de leur année de naissance et non plus celles de l'année à laquelle ils ont atteint les conditions requises. Néanmoins, deux exceptions à cette dernière règle ont été mises en œuvre :

- pour les fonctionnaires ayant présenté leur demande de pension avant le 1^{er} janvier 2011, sous réserve d'une radiation des cadres prenant effet au plus tard le 1^{er} juillet 2011,
- pour les fonctionnaires qui, au plus tard le 1^{er} janvier 2011, avaient atteint ou se trouvaient à moins de 5 années de l'âge d'ouverture des droits à pension applicable avant l'entrée en vigueur de la loi du 9 novembre 2010.

Par définition, ces exceptions n'ont plus cours. Le graphique ci-dessous montre la baisse progressive du nombre de bénéficiaires du dispositif, après le pic de départs en 2011 (15 290). Compte tenu des paramètres adoptés pour la phase transitoire, le nombre de départs devrait continuer à diminuer dans les prochaines années. La hausse des durées d'assurance et des taux moyens de liquidation observée depuis 2012 s'explique par l'importance des départs d'assurés à plus de cinq ans de leur âge d'ouverture des droits en 2011 (cf. Jaune pensions 2013, partie 4.7).

Tableau 38 : Pensions civiles de l'État de droit direct entrées en paiement de 2009 à 2017 au titre du dispositif de départ anticipé des parents de 3 enfants



Source : DGFIP, Service des retraites de l'État

8) Les conditions requises pour bénéficier du minimum garanti de pension sont alignées sur celles prévues pour le minimum contributif des salariés

La loi du 9 novembre 2010 (article 45) a rapproché les conditions d'attribution du minimum garanti (MIGA), qui constitue le socle de retraite minimal attribué aux fonctionnaires, de celles du minimum contributif (MICO) versé par le régime général (cf. partie III.2.c).

Avant la réforme de 2010, le minimum garanti était attribué aux fonctionnaires dans des conditions plus favorables que dans le régime général, puisqu'il était accessible à tous les pensionnés, sans condition de durée de services ou d'âge. Ce dispositif pouvait neutraliser les effets de l'application de la décote, et, par conséquent, constituer un obstacle à l'allongement de la durée d'activité, objectif affirmé par la loi portant réforme des retraites de 2003.

Depuis le 1^{er} janvier 2011, les mêmes conditions de durée d'assurance que dans le secteur privé sont appliquées aux fonctionnaires : avoir validé une durée d'assurance pour une retraite à taux plein ou atteint l'âge d'annulation de la décote.

Ces nouvelles conditions ont été mises en œuvre de manière progressive par le décret n° 2010-1744 du 30 décembre 2010 relatif aux conditions d'attribution du minimum garanti dans les régimes de retraite des fonctionnaires et des ouvriers d'État : l'âge d'ouverture du droit au minimum garanti et l'âge d'annulation de la décote convergent par génération jusqu'à la génération 1954 pour laquelle l'alignement est complet.

La loi du 9 novembre 2010 a par ailleurs prévu un mécanisme de coordination entre le régime général et les régimes de la fonction publique. L'écêtement du minimum garanti, dont l'entrée en vigueur avait été initialement prévue au 1^{er} juillet 2012 par cette loi du 9 novembre 2010, a été reculé au 1^{er} juillet 2013, par la loi du 12 mars 2012 sur la fonction publique. Ce nouveau dispositif permet que le minimum garanti soit, de même que le minimum contributif, versé sous réserve que le montant total des pensions personnelles n'excède pas un montant fixé par décret.

Si les conditions requises pour bénéficier du minimum garanti ont été alignées sur celles prévues pour le minimum contributif des salariés, son mode de calcul reste différent (cf. partie III.2.c).

9) La simplification des règles de cumul emploi-retraite et l'harmonisation entre les assurés des différents régimes de retraite

Les articles 19 et 20 de la loi du 20 janvier 2014 ont modifié les modalités de cumul des pensions de retraite servies aux fonctionnaires avec des revenus d'activité. Ces modifications ne concernent toutefois que les assurés dont la première pension civile est liquidée à partir du 1^{er} janvier 2015 : demeurent régies par les règles applicables avant l'entrée en vigueur de la loi du 20 janvier 2014 les pensions civiles liquidées antérieurement à cette date. Par ailleurs, les pensions militaires restent exonérées des contraintes du cumul emploi-retraite, quelle que soit la date de la liquidation.

La réforme tend à aligner les règles de cumul emploi-retraite sur celles du secteur privé et apporte deux modifications majeures :

- d'une part, la loi limite les possibilités de cumul intégral. Désormais, lorsqu'un assuré exercera une activité dans le secteur privé, le cumul emploi-retraite sera plafonné selon les modalités applicables en cas de reprise d'un emploi public, c'est-à-dire dans la limite d'un tiers du montant annuel brut de la pension majoré de la moitié du minimum garanti (7 003,92 € au 1^{er} janvier 2018);
- d'autre part, la loi généralise le principe de cotisations non créatrices de droits lorsque l'intéressé a fait liquider une pension de vieillesse d'un régime de retraite de base obligatoire : le cumul emploi-retraite, qu'il soit intégral ou partiel, ne permet plus l'ouverture de nouveaux droits à pension bien que les cotisations vieillesse soient toujours dues au titre des revenus d'activité.

Cela étant, si les règles juridiques encadrant le cumul emploi retraite des fonctionnaires sont désormais proches de celles applicables aux salariés, des spécificités demeurent (modalités de calcul du plafonnement, possibilités de cumul intégral dans certaines situations, cumul emploi-retraite des militaires, etc. - cf. partie III.2.f).

III.1.c La mise en place de nouvelles règles communes, s'appliquant aux régimes de salariés comme aux régimes de fonctionnaires

1) Les mesures de relèvement des bornes d'âge de la retraite se sont appliquées aux fonctionnaires

▪ Le relèvement de deux ans de l'âge d'ouverture des droits

L'âge légal de départ à la retraite, ou âge d'ouverture des droits (AOD), a été progressivement relevé de deux ans pour les assurés nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1954. Dans le cadre de la loi du 9 novembre 2010, le rythme du relèvement s'effectuait à raison de quatre mois par génération pour les fonctionnaires et les ouvriers de l'État appartenant aux catégories sédentaires. L'article 88 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 a accéléré le rythme de relèvement à raison de cinq mois par génération pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1952 et le 31 décembre 1954.

À l'issue de la phase transitoire, en 2017, l'âge d'ouverture des droits des fonctionnaires appartenant à la catégorie dite sédentaire est désormais, pour les générations 1955 et suivantes, de 62 ans, comme pour les salariés du secteur privé (cf. tableau ci-dessous).

Agent de la catégorie sédentaire né...	Age d'ouverture du droit
avant le 01/07/1951	60 ans
entre le 01/07/1951 au 31/12/1951	60 ans et 4 mois
en 1952	60 ans et 9 mois
en 1953	61 ans et 2 mois
en 1954	61 ans et 7 mois
en 1955 ou après	62 ans

Pour les fonctionnaires appartenant à la catégorie active, c'est-à-dire appartenant à un corps dont l'âge d'ouverture des droits était, avant l'entrée en vigueur de la loi du 9 novembre 2010, inférieur à 60 ans, l'âge d'ouverture des droits a été relevé de deux ans dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires de la catégorie sédentaire. L'âge d'ouverture des droits des fonctionnaires dits « super-actifs », autrefois fixé à 50 ans, est désormais de 52 ans à compter de 2017 (génération 1965 et suivantes) ; l'âge d'ouverture des droits des fonctionnaires dits actifs, autrefois fixé à 55 ans, est désormais de 57 ans (génération 1960 et suivantes).

Pour les agents dont l'AOD était de 55 ans avant la loi du 9 novembre 2010

Agent de la catégorie active né...	Age d'ouverture du droit
avant le 01/07/1956	55 ans
entre le 01/07/1956 au 31/12/1956	55 ans et 4 mois
en 1957	55 ans et 9 mois
en 1958	56 ans et 2 mois
en 1959	56 ans et 7 mois
en 1960 ou après	57 ans

Pour les agents dont l'AOD était de 50 ans avant la loi du 9 novembre 2010

Agent de la catégorie active né...	Age d'ouverture du droit
avant le 01/07/1961	50 ans
entre le 01/07/1961 au 31/12/1961	50 ans et 4 mois
en 1962	50 ans et 9 mois
en 1963	51 ans et 2 mois
en 1964	51 ans et 7 mois
en 1965 ou après	52 ans

▪ Le relèvement de deux ans de la limite d'âge

Quelle que soit leur catégorie, la limite d'âge des fonctionnaires connaît la même évolution que l'âge d'ouverture des droits, à savoir un recul progressif de 2 ans dans le cadre de la réforme de 2010 (la limite d'âge est présentée en détail ci-après dans la *section III.2.a*).

Pour la catégorie sédentaire, cette limite d'âge est augmentée de 4 mois à compter de la génération née après le 1^{er} juillet 1951, puis de 5 mois supplémentaire par génération, pour les générations nées après le 1^{er} janvier 1952. Elle est désormais de 67 ans pour les générations 1955 et suivantes.

Agent de la catégorie sédentaire né...	Limite d'âge
avant le 01/07/1951	65 ans
entre le 01/07/1951 au 31/12/1951	65 ans et 4 mois
en 1952	65 ans et 9 mois
en 1953	66 ans et 2 mois
en 1954	66 ans et 7 mois
en 1955 ou après	67 ans

De même, pour les catégories actives, leur limite d'âge connaît la même évolution que l'âge d'ouverture des droits. Ainsi, lorsque la limite d'âge était auparavant de 60 ans, elle est augmentée de 4 mois à compter de la génération née après le 1^{er} juillet 1956, puis de 5 mois chaque année à compter de la génération née après le 1^{er} janvier 1957. Elle est désormais de 62 ans pour les générations 1960 et suivantes. De même, pour certains fonctionnaires de la police nationale et de l'administration pénitentiaire, la limite d'âge a été portée à 57 ans à partir de la génération 1965 (cf. tableaux ci-dessous).

Pour les agents dont la limite d'âge était de 60 ans avant la loi du 9 novembre 2010

Agent de la catégorie active né...	Limite d'âge
avant le 01/07/1956	60 ans
entre le 01/07/1956 au 31/12/1956	60 ans et 4 mois
en 1957	60 ans et 9 mois
en 1958	61 ans et 2 mois
en 1959	61 ans et 7 mois
en 1960 ou après	62 ans

Pour les agents dont la limite d'âge était de 55 ans avant la loi du 9 novembre 2010

Agent de la catégorie active né...	Limite d'âge
avant le 01/07/1961	55 ans
entre le 01/07/1961 au 31/12/1961	55 ans et 4 mois
en 1962	55 ans et 9 mois
en 1963	56 ans et 2 mois
en 1964	56 ans et 7 mois
en 1965 ou après	57 ans

La limite d'âge des ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne (ICNA) a évolué selon un rythme spécifique dans la mesure où l'écart entre leur AOD et leur limite d'âge était de sept ans et non de cinq ans, comme les autres personnels relevant de la catégorie active. Le tableau ci-dessous rappelle ces paramètres.

Année de naissance	Ancien AOD	Année d'atteinte de l'ancien AOD	Relèvement de la limite d'âge	Nouvelle limite d'âge	Année d'atteinte de la nouvelle limite d'âge
avant le 01/07/1961	50 ans	avant le 01/07/2011	+0 mois	57 ans	2018 au plus tard
du 01/07/1961 au 31/12/1961	50 ans	du 01/07/2011 au 31/12/2011	+4 mois	57 ans et 4 mois	2018 ou 2019
1962	50 ans	2012	+9 mois	57 ans et 9 mois	2019
1963 ou après	50 ans	2013 et après	+2 ans	59 ans	2022

- **Le relèvement de deux ans de l'âge d'annulation de la décote**

Quelle que soit la catégorie de fonctionnaires, l'évolution de l'âge d'annulation de la décote des fonctionnaires dépend de celle de leur âge d'ouverture des droits et de leur limite d'âge (le principe de l'âge d'annulation de la décote est présenté ci-après dans la section « *La décote* »). En effet, la réforme de 2003 avait déjà prévu une première phase de relèvement progressif de l'âge d'annulation de la décote des fonctionnaires en fonction de l'année durant laquelle l'âge d'ouverture des droits était atteint et en fixant un écart dégressif par rapport à la limite d'âge (article 66 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003). Ces derniers paramètres ayant évolué, l'âge d'annulation de la décote en a fait de même.

Pour la catégorie sédentaire, l'âge d'annulation de la décote passe de 62 ans pour les affiliés nés avant le 1^{er} janvier 1951 à 67 ans à partir des affiliés nés à compter du 1^{er} janvier 1958, soit un relèvement de 5 ans sur sept générations.

Agent de la catégorie sédentaire né...	Age d'annulation de la décote
entre le 01/01/1951 et le 30/06/1951	62 ans et 9 mois
entre le 01/07/1951 au 31/08/1951	63 ans et 1 mois
entre le 01/09/1951 au 31/12/1951	63 ans et 4 mois
entre le 01/01/1952 au 31/03/1952	63 ans et 9 mois
entre le 01/04/1952 au 31/12/1952	64 ans
entre le 01/01/1953 au 31/10/1953	64 ans et 8 mois
entre le 01/11/1953 au 31/12/1953	64 ans et 11 mois
entre le 01/01/1954 au 31/05/1954	65 ans et 4 mois
entre le 01/06/1954 au 31/12/1954	65 ans et 7 mois
en 1955	66 ans et 3 mois
en 1956	66 ans et 6 mois
en 1957	66 ans et 9 mois
en 1958 ou après	67 ans

S'agissant des catégories actives, l'âge d'annulation de la décote connaît la même évolution que l'âge d'ouverture des droits. Ainsi, il augmente de 57 ans pour les affiliés nés avant le 1^{er} janvier 1956 à 62 ans à partir des affiliés nés à compter du 1^{er} janvier 1963, soit un relèvement de 5 ans sur sept générations, pour les fonctionnaires dits actifs, tandis qu'il augmente de 52 à 57 ans pour les fonctionnaires de la police nationale et de l'administration pénitentiaire.

Pour les agents dont la limite d'âge était de 60 ans avant la loi du 9 novembre 2010	
Agent de la catégorie active né...	Age d'annulation de la décote
entre le 01/01/1956 et le 30/06/1956	57 ans et 9 mois
entre le 01/07/1956 au 31/08/1956	58 ans et 1 mois
entre le 01/09/1956 au 31/12/1956	58 ans et 4 mois
entre le 01/01/1957 au 31/03/1957	58 ans et 9 mois
entre le 01/04/1957 au 31/12/1957	59 ans
entre le 01/01/1958 au 31/10/1958	59 ans et 8 mois
entre le 01/11/1958 au 31/12/1958	59 ans et 11 mois
entre le 01/01/1959 au 31/05/1959	60 ans et 4 mois
entre le 01/06/1959 au 31/12/1959	60 ans et 7 mois
en 1960	61 ans et 3 mois
en 1961	61 ans et 6 mois
en 1962	61 ans et 9 mois
en 1963 ou après	62 ans

Pour les agents dont la limite d'âge était de 55 ans avant la loi du 9 novembre 2010	
Agent de la catégorie active né...	Age d'annulation de la décote
entre le 01/01/1961 et le 30/06/1961	52 ans et 9 mois
entre le 01/07/1961 au 31/08/1961	53 ans et 1 mois
entre le 01/09/1961 au 31/12/1961	53 ans et 4 mois
entre le 01/01/1962 au 31/03/1962	53 ans et 9 mois
entre le 01/04/1962 au 31/12/1962	54 ans
entre le 01/01/1963 au 31/10/1963	54 ans et 8 mois
entre le 01/11/1963 au 31/12/1963	54 ans et 11 mois
entre le 01/01/1964 au 31/05/1964	55 ans et 4 mois
entre le 01/06/1964 au 31/12/1964	55 ans et 7 mois
en 1965	56 ans et 3 mois
en 1966	56 ans et 6 mois
en 1967	56 ans et 9 mois
en 1968 ou après	57 ans

L'âge d'annulation de la décote des ICNA a évolué différemment dans la mesure où leur limite d'âge a été relevée selon un rythme spécifique de 57 à 59 ans (cf. ci-dessus).

▪ **La majoration de deux ans des durées de services effectifs exigées pour la catégorie active**

Par ailleurs, les durées de services actifs effectifs exigées pour le bénéfice du départ anticipé au titre de la catégorie active (10, 15 ou 25 ans) sont majorées dans les mêmes conditions suite à la loi de novembre 2010 et à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 (+4 mois pour les fonctionnaires qui atteignent entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2011 la durée requise antérieurement, puis +5 mois par génération pour les fonctionnaires qui atteignent cette durée à compter de 2012). Ainsi au 1^{er} janvier 2015, elles sont de 12 ans lorsqu'elles étaient de 10 ans, de 17 ans lorsqu'elles étaient de 15 ans et de 27 ans lorsqu'elles étaient de 25 ans (cf. section III.2).

2) L'instauration des mécanismes de décote et de surcote : des modalités de calcul de la pension identiques à celles des salariés du privé

À l'instar du régime général, la loi du 21 août 2003 a instauré un double mécanisme de modulation du montant de la pension en fonction de la durée d'assurance tous régimes, qui a pour finalité d'inciter les fonctionnaires à prolonger leur durée d'activité, tout en assurant une liberté de choix individuel de la date de départ en retraite qui soit neutre financièrement pour le régime : une minoration (décote) et une majoration (surcote).

▪ **La décote**

Prévue à l'article L. 14 (alinéas I et II) du code des pensions civiles et militaires de retraite, la décote est calculée en fonction du nombre de trimestres manquants pour atteindre soit la limite d'âge du grade détenu par le fonctionnaire, soit la durée d'assurance nécessaire permettant d'obtenir le pourcentage maximum de la pension civile ou militaire (167 trimestres pour la génération née en 1958), selon ce qui est le plus avantageux pour le pensionné. Les services effectués à temps partiel sont par ailleurs décomptés comme des services à temps plein pour le calcul de la durée d'assurance (à la différence du calcul de la durée des services et bonifications).

Le taux de minoration appliqué par trimestre manquant aux fonctionnaires connaît une convergence progressive, en fonction de l'année de naissance de l'agent, avec les règles applicables aux salariés du secteur privé, qui sera achevée en 2015 pour le taux de décote par trimestre et en 2020 pour le nombre maximum de trimestres de décote.

Un exemple est présenté dans les deux dernières colonnes du tableau ci-après pour un assuré à qui il manquerait 5 années de durée d'assurance par rapport à la durée requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein et qui se verrait appliquer, selon le régime d'affiliation et selon l'année au cours de laquelle il atteint l'âge d'ouverture des droits à retraite, un taux de décote allant de 3% à 37,5%.

Tableau 39 : Taux de décote selon le régime et la génération

Année d'atteinte de l'âge légal de la retraite	Taux de décote par trimestre manquant et nombre maximum de trimestres de décote		Exemple : taux de décote pour une pension liquidée à l'âge légal avec 5 années manquantes par rapport à la durée d'assurance taux plein	
	Régime des fonctionnaires	Régime général	Régime des fonctionnaires	Régime général
2008	0,375 % - 8 trimestres	1,875 %	3 %	37,5 %
2009	0,5 % - 9 trimestres	1,75 %	4,50 %	35 %
2010	0,625 % - 10 trimestres	1,625 %	6,25 %	32,5 %
2011	0,75 % - 11 trimestres	1,50 %	8,25 %	30 %
2012	0,875 % - 12 trimestres	1,5 % / 1,375 %	10,50 %	30 % / 27,5 %
2013	1 % - 13 trimestres	1,375 %	13 %	27,5 %
2014	1,125 % - 14 trimestres	1,25 %	15,75 %	25 %
2015	1,25 % - 15 trimestres	1,25 %	18,75 %	25 %
2016	1,25 % - 16 trimestres	1,25 %	20 %	25 %
2017	1,25 % - 17 trimestres	1,25 %	21,25 %	25 %
2018	1,25 % - 18 trimestres	1,25 %	22,50 %	25 %
2019	1,25 % - 19 trimestres	1,25 %	23,75 %	25 %
2020	1,25 % - 20 trimestres	1,25 %	25 %	25 %

Afin de prendre en compte certaines situations spécifiques, la décote ne s'applique pas dans plusieurs cas, même si le fonctionnaire ne justifie pas de la durée d'assurance requise. Ainsi, pour limiter les effets de la décote pour les carrières les plus courtes, il est prévu un âge auquel la retraite est automatiquement accordée à taux plein et sans décote, même si la durée d'assurance nécessaire est incomplète, dit « **âge d'annulation de la décote** » (AAD).

À terme, l'âge d'annulation de la décote correspondra à la limite d'âge applicable à chaque agent. L'article 66 de la loi 21 août 2003 portant réforme des retraites a cependant prévu une montée en charge progressive de l'âge auquel s'annule la décote, pour les générations dont les années d'ouverture des droits à pension s'échelonnent de 2005 à 2020. Pour les générations 1958 et suivantes et hors catégories actives, l'âge d'annulation de la décote sera de 67 ans, comme dans le secteur privé.

La décote n'est pas non plus applicable aux fonctionnaires handicapés dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80 % (50 % à compter du 1^{er} février 2014) ou mis à la retraite pour invalidité, ni aux pensions de réversion lorsque le fonctionnaire décède avant d'avoir pu liquider sa pension.

Ce mécanisme de décote est également applicable aux militaires dont la limite d'âge est supérieure ou égale à 57 ans (pour ceux nés à compter du 1^{er} janvier 1960) lorsqu'ils sont mis à la retraite à compter de l'âge de 52 ans, car ceux-ci sont alors considérées comme ayant effectué des carrières complètes comparables à celles des fonctionnaires civils.

En revanche, pour les militaires dont la limite d'âge est inférieure à 57 ans ou pour les militaires dont la limite d'âge est supérieure ou égale à 57 ans mais qui sont mis à la retraite avant l'âge de 52 ans, un mécanisme particulier est prévu aux alinéas 2 et suivants du II de l'article L. 14 du CPCMR. La décote représente alors 1,25 % par trimestre manquant et est plafonnée à dix trimestres (soit un effet maximal de 12,5 %).

Tableau 40 : Âge d'annulation de la décote

Année au cours de laquelle sont réunies les conditions mentionnées au I et au II de l'article L. 24	Age d'annulation de la décote, exprimé par rapport à la limite d'âge du grade mentionnée au 1° du I de l'article L. 14
Jusqu'en 2005	Sans objet
2006	Limite d'âge moins 16 trimestres
2007	Limite d'âge moins 14 trimestres
2008	Limite d'âge moins 12 trimestres
2009	Limite d'âge moins 11 trimestres
2010	Limite d'âge moins 10 trimestres
2011	Limite d'âge moins 9 trimestres
2012	Limite d'âge moins 8 trimestres
2013	Limite d'âge moins 7 trimestres
2014	Limite d'âge moins 6 trimestres
2015	Limite d'âge moins 5 trimestres
2016	Limite d'âge moins 4 trimestres
2017	Limite d'âge moins 3 trimestres
2018	Limite d'âge moins 2 trimestres
2019	Limite d'âge moins 1 trimestre

▪ La surcote

Un coefficient de majoration, pour les fonctionnaires civils, accroît le montant de la pension pour tout trimestre supplémentaire travaillé après le 1^{er} janvier 2004 et au-delà de l'âge d'ouverture des droits à retraite (62 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1955) et du nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de la pension (les trois conditions sont cumulatives).

Entre le 1^{er} janvier 2004 et le 31 décembre 2008, le taux de majoration par trimestre supplémentaire cotisé était de 0,75 %. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 a porté ce coefficient à 1,25 % par trimestre supplémentaire travaillé pour l'ensemble des régimes, à compter du 1^{er} janvier 2009. Une personne atteignant le taux plein à soixante-deux ans (pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1955), mais poursuivant son activité pendant 5 ans, peut ainsi voir sa pension majorée de 25 %.

Le plafonnement à 20 trimestres de la surcote a par ailleurs été supprimé par la loi du 9 novembre 2010.

L'article 86 de la loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012 (LFSS pour 2012) et l'article 50 de la loi du 9 novembre 2010 ont exclu la plupart des bonifications de durée de service et majorations de durée d'assurance du calcul de la durée d'assurance permettant de déterminer si l'assuré peut bénéficier d'une surcote. Seules sont prises en compte les bonifications et majorations de durée d'assurance accordées au titre des enfants et du handicap. Cette disposition ne s'applique pas aux assurés qui remplissaient, avant le 1^{er} janvier 2013, les conditions d'ouverture du droit à surcote. Cette mesure s'applique à l'ensemble des régimes de retraite de base (régime général, régime des PCMR, professions libérales, avocats et non-salariés agricoles).

Le dispositif de la surcote dans les régimes de la fonction publique est donc aujourd'hui parfaitement aligné sur celui du régime général. Il est à noter que ce mécanisme de surcote n'est ouvert qu'aux fonctionnaires civils et non aux militaires, eu égard à leurs limites d'âge plus basses.

3) Les évolutions des règles de revalorisation des pensions se sont appliquées pour l'ensemble des régimes

Depuis 2004, les pensions de retraite des fonctionnaires sont indexées sur l'évolution des prix hors tabac, comme celles des salariés du régime général.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 a modifié les règles de revalorisation des pensions de vieillesse, en prévoyant que la revalorisation annuelle des pensions n'intervienne plus à compter de la mensualité de janvier mais à compter de la mensualité d'avril. Ainsi, de 2009 à 2013, la revalorisation des pensions a eu lieu au 1^{er} avril selon un coefficient annuel fixé conformément à l'évolution prévisionnelle des prix à la consommation prévue pour l'année considérée et à l'écart constaté entre prévision et réalisation de l'année précédente.

La réforme des retraites de 2014 a ensuite introduit un décalage de la date de revalorisation au 1^{er} octobre pour l'ensemble des pensions, à l'exception des pensions d'invalidité (ayants droit et ayants cause) et de l'ASPA, dont la revalorisation est maintenue au 1^{er} avril.

Ensuite, à partir de 2016 le coefficient annuel de revalorisation des pensions de retraite a été modifié⁷³ pour être dorénavant égal à la moyenne annuelle sur les douze derniers mois de l'évolution de l'indice des prix à la consommation hors tabac publié par l'Insee, en partant de l'avant dernier mois qui précède la date de revalorisation des prestations concernées⁷⁴. Contrairement à la règle précédente fondée sur un rattrapage au titre de l'exercice précédent, cette nouvelle méthode de revalorisation permet de ne plus déconnecter le taux de revalorisation des prestations aussi bien de l'inflation constatée au titre de l'année N-1 que de la prévision d'inflation de l'année N, telle que connue à la date où la revalorisation intervient (ce qui pouvait altérer la compréhension par les assurés de l'évolution de leur pouvoir d'achat). Outre la modification du coefficient de revalorisation fondé sur les dernières données d'inflation hors tabac publiées et appréciées en moyenne annuelle glissante sur les douze derniers mois, la nouvelle règle prévoit que son application ne peut pas aboutir à une baisse des pensions : en cas d'inflation négative sur la période de référence prise en compte les montants des prestations seraient « sanctuarisés » à leur niveau antérieur, sans application du taux négatif.

Enfin, l'article 41 de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018 a finalement réharmonisé les dates de revalorisation des pensions de retraite et de l'ASPA, au 1^{er} janvier de chaque année, à compter de l'année 2019. Les pensions d'invalidité restent quant à elles revalorisées au 1^{er} avril de chaque année.

⁷³ Dispositions relatives à l'harmonisation des règles de revalorisation des prestations de sécurité sociale intégrées dans la LFI 2016 (article 67 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016) et dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016.

⁷⁴ La revalorisation des pensions est ainsi fondée sur les dernières données d'inflation (hors tabac) publiées par l'INSEE et appréciées en moyenne annuelle sur les douze derniers mois, soit la progression de la valeur moyenne de l'indice sur la période février N-1 à janvier N par rapport à la valeur moyenne de l'indice sur la période février N-2 à janvier N-1 pour les revalorisations intervenant au 1^{er} avril et la progression de la valeur moyenne de l'indice sur la période août N-1 à juillet N par rapport à la valeur moyenne de l'indice sur la période août N-2 à juillet N-1 pour les revalorisations intervenant au 1^{er} octobre.

Tableau 41 : Évolution des prix hors tabac et taux de revalorisation des pensions civiles et militaires entre 2004 et 2018 (avec séparation retraite/invalidité à partir de 2014)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Évolution de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) (*)	1,7 %	1,8 %	1,7 %	1,5 %	2,8 %	0,1 %	1,5 %	2,1 %	1,9 %	0,7 %	0,4 %	0,0 %	0,2 %	1,0 %	n.d.
Revalorisation des pensions :															
au 1 ^{er} janvier	1,5 %	2,0 %	1,8 %	1,8 %	1,1 %										
au 1 ^{er} avril						1,0 %	0,9 %	2,1 %	2,1 %	1,3 %	0,6 %	0,0 % (**)	0,1 % (**)	0,3 % (**)	1,0 % (**)
au 1 ^{er} septembre					0,8 %										
au 1 ^{er} octobre (***)											0 %	0,1 %	0,0 %	0,8 %	-
Revalorisation totale pour une pension de retraite présente toute l'année	1,5 %	2,0 %	1,8 %	1,8 %	1,9 %	1,0 %	0,9 %	2,1 %	2,1 %	1,3 %	0,6 %	0,1 %	-	0,8 %	-

(*) Source : Insee, série IPC hors tabac base 1998, France entière, évolution en moyenne annuelle.

(**) À partir de 2014, la date de revalorisation est maintenue en avril uniquement pour les pensions d'invalidité.

(***) Pour les pensions de retraite.

4) Le départ anticipé pour carrière longue, dispositif applicable aux salariés du régime général comme aux fonctionnaires

La retraite anticipée pour les « carrières longues », dispositif ouvert aux salariés du régime général comme aux fonctionnaires, permet aux assurés ayant démarré leur activité très jeune de partir à la retraite avant l'âge normal d'ouverture des droits (62 ans pour les générations 1955 et suivantes), sous réserve d'avoir validé une durée d'assurance suffisamment longue auprès des régimes d'assurance vieillesse.

Ce dispositif, introduit par l'article 23 de la loi du 21 août 2003, permettait, pour les pensions prenant effet postérieurement au 31 décembre 2003, d'abaisser l'âge d'ouverture des droits à 56, 58 ou 59 ans. Ce dispositif était ouvert sous réserve pour l'assuré de satisfaire à des conditions précises :

- un début d'activité avant l'âge de 16 ou 17 ans, avec un nombre minimal de trimestres validés ;
- une durée d'assurance ou de périodes reconnues équivalentes au moins égale à la durée nécessaire pour obtenir le taux plein majorée de huit trimestres ;
- une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à charge des assurés au moins égale à la durée nécessaire pour obtenir le taux plein.

La loi du 9 novembre 2010 n'est pas revenue sur ce dispositif et le décret n° 2010-1748 du 30 décembre 2010 en a élargi le champ.

Par ailleurs, le dispositif a été ouvert aux assurés nés à compter du 1^{er} juillet 1951 ayant démarré leur activité avant l'âge de 18 ans : pour ces derniers, l'âge de la retraite est maintenu à 60 ans s'ils remplissent les conditions de durée d'assurance du dispositif. La durée d'assurance ou de périodes reconnues équivalentes nécessaire pour bénéficier de ce dispositif n'a pas été modifiée : elle reste fixée à deux ans de plus (soit huit trimestres) que la durée nécessaire pour avoir une retraite à taux plein.

Le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse a élargi l'accès au dispositif de 2010 en le modifiant sur quatre points :

- la borne liée à l'âge de 18 ans disparaît. Le dispositif permet dorénavant aux assurés qui ont commencé à travailler avant 20 ans et ayant les années de cotisation requises pour liquider une retraite à taux plein (41,5 ans pour les personnes qui atteignent 60 ans en 2015) de partir à la retraite à 60 ans ;
- la condition d'acquisition d'une durée d'assurance supérieure de 8 trimestres à la durée d'assurance permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein est supprimée pour un départ à 60 ans ;
- 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.

Enfin, le décret n° 2014-350 du 19 mars 2014 relatif à la retraite anticipée au titre des « carrières longues », en application de l'article 26 de la loi du 20 janvier 2014, poursuit l'élargissement des périodes réputées cotisées afin de mieux prendre en compte l'impact de la maternité, du chômage et de l'invalidité au travail ainsi que la création du compte pénibilité par la loi du 20 janvier 2014.

Tableau 42: Évolution des trimestres réputés cotisés pour la retraite anticipée pour longue carrière effectués dans la fonction publique ou dans un autre régime de base obligatoire

Avant 2012	Depuis le 1 ^{er} novembre 2012	À compter du 1 ^{er} avril 2014
4 trimestres de service national	4 trimestres de service national	4 trimestres de service national
0 trimestre maternité	2 trimestres maternité	Tous les trimestres maternité
0 trimestre de chômage	2 trimestres de chômage	4 trimestres de chômage
0 trimestre invalidité	0 trimestre invalidité	2 trimestres invalidité
Bloc de 4 trimestres maladie / maternité / invalidité / AT- MP	Bloc de 4 trimestres maladie / maternité / invalidité / AT- MP	Bloc de 4 trimestres maladie / maternité / invalidité / AT- MP
0 trimestre de pénibilité	0 trimestre de pénibilité	Tous les trimestres de pénibilité

Les conditions actuelles sont donc :

- un âge précoce de début de carrière associé à une durée d'activité minimale accomplie en début de carrière (réunir au moins 5 trimestres de durée d'assurance à la fin de l'année du 16^e, 17^e ou 20^e anniversaire, ou au moins 4 trimestres en cas de naissance au cours du quatrième trimestre) ;
- le respect d'une durée minimale cotisée ou réputée cotisée, fonction de la durée de référence de la génération et de l'âge de début d'activité de l'assuré. La durée d'assurance, qui comprend de nombreux trimestres validés sans être cotisés, n'est pas utilisée : ainsi, aucune bonification ou majoration de durée d'assurance ne peut plus être prise en compte dans le calcul de la durée d'assurance ouvrant droit au départ anticipé. En revanche, certaines périodes réputées cotisées peuvent être prises en compte (cf. tableau ci-dessus) ;
- les nouvelles conditions ouvertes par le décret de juillet 2012 étaient applicables à toute demande de départ pour retraite anticipée dont la date d'effet se situait à compter du 1^{er} novembre 2012 ;
- les nouvelles conditions ouvertes par le décret n° 2014-350 du 19 mars 2014 sont applicables aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} avril 2014.

Tableau 43 : Conditions pour bénéficier de la retraite anticipée pour longue carrière dans la fonction publique

Date de naissance	Début d'activité	Nombre de trimestres cotisés	Age de départ autorisé :
Nés avant le 1er juillet 1951	Avant 16 ans	171	56 ans
	Avant 16 ans	167	58 ans
	Avant 17 ans	163	59 ans
Nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1951 inclus	Avant 16 ans	171	56 ans
	Avant 16 ans	167	58 ans
	Avant 17 ans	163	59 ans
Nés en 1952	Avant 16 ans	172	56 ans
	Avant 16 ans	168	58 ans
	Avant 17 ans	164	59 ans 4 mois
	Avant 20 ans	164	60 ans
Nés en 1953	Avant 16 ans	173	56 ans
	Avant 16 ans	169	58 ans et 4 mois
	Avant 17 ans	165	59 ans et 8 mois
	Avant 20 ans	165	60 ans
Nés en 1954	Avant 16 ans	173	56 ans
	Avant 16 ans	169	58 ans et 8 mois
	Avant 20 ans	165	60 ans
Nés en 1955	Avant 16 ans	174	56 ans et 4 mois
	Avant 16 ans	170	59 ans
	Avant 20 ans	166	60 ans
Nés en 1956	Avant 16 ans	174	56 ans et 8 mois
	Avant 16 ans	170	59 ans et 4 mois
	Avant 20 ans	166	60 ans
Nés en 1957	Avant 16 ans	174	57 ans
	Avant 16 ans	166	59 ans et 8 mois
	Avant 20 ans	166	60 ans
Nés en 1958	Avant 16 ans	175	57 ans et 4 mois
	Avant 20 ans	167	60 ans
Nés en 1959	Avant 16 ans	175	57 ans et 8 mois
	Avant 20 ans	167	60 ans
Nés à compter du 1er janvier 1960	Avant 16 ans	DAR + 8 T	58 ans
	Avant 20 ans	DAR	60 ans
...
Nés à compter du 1er janvier 1973	Avant 16 ans	180	58 ans
	Avant 20 ans	172	60 ans

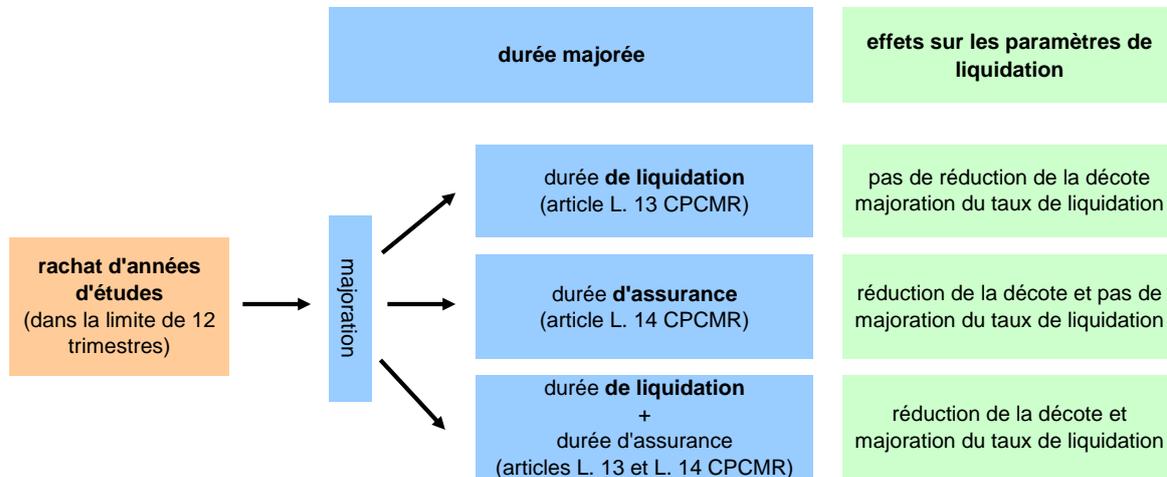
5) Le rachat des années d'études, dispositif commun au régime général et aux régimes de la fonction publique

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a ouvert aux salariés et aux fonctionnaires la possibilité de racheter, dans la limite de 12 trimestres, leurs années d'études accomplies dans l'enseignement supérieur.

L'article L. 9 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite laisse à l'assuré le choix entre trois formules de rachat, qui ont des effets différenciés sur la future pension :

- augmenter la durée de liquidation prévue à l'article L. 13 du CPCMR : le taux de liquidation de la pension est majoré ;
- augmenter la durée d'assurance uniquement : cette option permet de réduire la décote mais n'a pas d'impact sur le taux de liquidation de la pension ;
- obtenir les deux résultats précédents à la fois : les années d'études rachetées sont prises en compte dans la durée d'assurance et dans la durée de liquidation.

Figure 44 : Effets sur les durées et donc sur la pension des trois formules alternatives de rachat d'années d'études



Le coût du rachat obéit au principe de neutralité actuarielle⁷⁵ pour le régime. Il varie en fonction de deux facteurs :

- la formule de rachat choisie : les formules produisent un effet plus ou moins important sur le montant de la future pension (la première formule a le moins d'effet, la troisième le plus fort effet) ; leur coût de rachat va donc croissant, de la première à la troisième ;
- l'âge auquel est effectué le rachat : le coût augmente avec l'âge de rachat.

Les cotisations versées peuvent faire l'objet d'un échelonnement pluriannuel ; elles sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu. Le rachat des années d'études est toutefois soumis à plusieurs conditions :

- la demande de rachat n'est recevable que si les cotisations dues au titre d'une éventuelle demande antérieure ont été intégralement versées ;
- le nombre de trimestres pouvant être rachetés ne peut être ni inférieur à un trimestre, ni supérieur à douze trimestres ;
- aucune demande de rachat ne peut intervenir après la date de mise à la retraite ou de radiation des cadres.

La loi du 20 janvier 2014 introduit, quant à elle, la possibilité de réduire le coût du rachat pour les personnes ayant terminé leurs études depuis moins de 10 ans, selon des modalités précisées par l'article 3 du décret n° 2015-14 du 8 janvier 2015. En fonction de la formule de rachat choisie, une réduction forfaitaire par trimestre de 440 €, 930 € ou 1380 € est appliquée si la demande porte sur une période de formation initiale et qu'elle est présentée au plus tard le 31 décembre de la dixième année civile suivant la fin des études auxquelles cette période se rattache. Par ailleurs, le nombre de trimestres pouvant faire l'objet de l'abattement forfaitaire est limité à quatre, et l'assuré bénéficiant de l'abattement forfaitaire peut opter pour un échelonnement du versement, d'un, trois ou cinq ans, quel que soit le nombre de trimestres sur lequel porte la demande de versement.

⁷⁵ Le principe de neutralité actuarielle pour le régime signifie que pour les deux régimes de retraite des fonctionnaires (régime du CPCMR et régime de la CNRACL), le choix individuel fait par le fonctionnaire ou le militaire de racheter ses années d'études ne doit pas peser sur l'équilibre financier de ces régimes. Dès lors, les cotisations actualisées versées pour racheter les périodes d'études devront être égales aux suppléments de pension actualisés obtenus par les bénéficiaires, pendant leur durée moyenne de retraite calculée sur la base de l'espérance de vie à 62 ans.

6) La possibilité de cotiser au-delà de la quotité travaillée pour les agents à temps partiel

La possibilité de cotiser sur une assiette de rémunération équivalente à un temps plein a été ouverte dès 1993 pour les salariés du secteur privé employés à temps plein, qui passaient à temps partiel. Elle permet d'augmenter le salaire pris en compte dans le calcul de la pension lors de la liquidation.

La loi du 21 août 2003 a élargi le bénéfice de ce dispositif à un public beaucoup plus large.

D'une part, tous les salariés du secteur privé à temps partiel peuvent désormais activer cette option, qu'il s'agisse d'anciens salariés à temps plein ou de salariés recrutés directement sur un temps partiel. Cette possibilité est également ouverte aux personnes cumulant plusieurs activités à temps partiel, ce qui n'était pas possible dans le système antérieur.

D'autre part, la faculté de surcotiser a été ouverte aux fonctionnaires, dans les conditions fixées à l'article L. 11 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR). Depuis le 1^{er} janvier 2004, les fonctionnaires stagiaires ou titulaires peuvent demander à surcotiser pour la retraite sur la base du traitement soumis à retenue pour pension correspondant à un fonctionnaire de même grade, échelon et indice travaillant à temps plein. La surcotisation permet d'améliorer la durée des services prise en compte pour la liquidation, dans la limite de 4 trimestres. Le taux de cotisation applicable, défini par l'article 2 du décret n° 2004-678 du 8 juillet 2004 et modifié par le décret n° 2014-1026 du 8 septembre 2014, est fonction de la quotité de travail travaillée.

7) Le droit à l'information et la simplification du système de retraite

L'article 10 de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, complété par les décrets n° 2006-708 et n° 2006-709 du 19 juin 2006, a instauré un droit à l'information des assurés sur leur retraite.

Ce droit vise à permettre à chaque assuré de disposer d'informations pertinentes sur les droits qu'il s'est constitués et sur le montant de pension auquel il pourrait prétendre, afin de préparer au mieux sa retraite.

Le droit à l'information constitue également un enjeu de gestion majeur pour les régimes, dans la mesure où sa mise en œuvre, en diminuant le nombre d'erreurs au cours des vagues d'information successives, devrait faciliter à terme la liquidation des pensions.

▪ Le GIP Union Retraite : structure de coordination du droit à l'information et de pilotage des principaux projets de simplification du système de retraite

La mise en œuvre du droit à l'information retraite est coordonnée au sein d'un groupement d'intérêt public (GIP), qui regroupe les 37 organismes assurant la gestion des régimes de retraite légalement obligatoires (régimes de base et régimes complémentaires), dont le service des retraites de l'État (SRE) et la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), pleinement intégrés à la démarche de simplification du système de retraite.

La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite a prévu la création du GIP Union retraite, qui succède au GIP Info retraite pour tout ce qui concerne la mise en œuvre du droit à l'information des assurés. Le GIP Union retraite se voit aussi confier une nouvelle mission d'envergure : l'animation et le pilotage stratégique des principaux projets de coordination, de simplification et de mutualisation du système de retraite. La conclusion du contrat d'objectifs pluriannuels de simplification et de mutualisation de l'assurance vieillesse entre l'État et le GIP au début de l'année 2015 a permis de définir une feuille de route jusqu'en 2018, visant à améliorer l'offre de service du système de retraite. Les principaux chantiers du GIP concerneront :

- la modernisation des services rendus aux usagers, via une harmonisation du langage utilisé par les différents régimes de retraite, la finalisation du compte retraite unique, la mise en place de conseillers virtuels pour délivrer une information pédagogique et accessible à l'ensemble des usagers, ou encore la création d'un portail Internet commun à l'ensemble des régimes pour faciliter la navigation entre leurs différents sites ;
- la mise en œuvre des chantiers structurants pour l'avenir du système de retraite, notamment le répertoire général des carrières uniques (RGCU), qui permettra de centraliser les données relatives à toute la carrière d'un assuré, ou encore le simulateur de retraites M@rel, fondé sur les données de carrière réelles, dont une nouvelle version a été mise en ligne début 2017.

▪ Les documents d'information adressés aux usagers

Dans ce cadre commun, le service des retraites de l'État (SRE) et la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) adressent périodiquement aux assurés deux types de documents :

○ Le relevé de situation individuelle (RIS)

Le RIS récapitule l'ensemble des droits acquis par les assurés dans le(s) régime(s) au cours de leur carrière. Établi grâce aux échanges de données entre les différents régimes de retraite de base et complémentaire, il a été mis en place au second semestre 2007. Il comprend plusieurs éléments obligatoires, sous réserve que les organismes ou services en charge des régimes aient connaissance de ces éléments à la date à laquelle le relevé est établi :

- la liste de l'ensemble des régimes dans lesquels l'affilié a acquis des droits à retraite, ainsi que les périodes correspondantes ;
- les éléments de rémunération pris en compte ou susceptibles d'être pris en compte pour la détermination du droit à pension ;
- la durée d'assurance ou le nombre de points acquis (selon les régimes concernés) ;
- les informations relatives à des périodes ou à des événements qui ne peuvent être rattachés à une année donnée et/ou qui sont susceptibles d'avoir une influence sur l'âge nécessaire pour la liquidation (versement) ou le montant de la pension (par exemple les enfants ou la période de service militaire).

À compter de 2010, un RIS est adressé aux assurés atteignant l'âge de 35, 40, 45 ou 50 ans. Le relevé de situation individuelle peut également être adressé sur demande du bénéficiaire, quel que soit son âge, soit par courrier au plus tous les ans, soit par voie électronique à tout moment.

L'article 39 de la loi n° 2014-40 supprime l'envoi du RIS par voie électronique à tout moment à la demande de l'assuré et crée un service en ligne qui donnera accès à l'assuré à tout moment à son relevé actualisé.

Ce relevé informera l'assuré sur les régimes de retraite dont il relève. Il pourra ainsi réaliser certaines démarches administratives et échanger des documents dématérialisés avec les régimes concernés.

○ L'estimation indicative globale (EIG)

L'EIG reprend les éléments du relevé de situation individuelle pour procéder à une évaluation du montant futur de la pension à différents âges clefs, dont la valeur est indicative.

Le montant estimatif de la retraite est calculé à différents âges clés :

- à l'âge légal de départ en retraite ;
- chaque année entre l'âge légal de départ et l'âge d'annulation de la décote ;
- à la limite d'âge.

L'estimation du montant de la retraite est établie suivant les hypothèses suivantes :

- stabilité des revenus jusqu'au moment du départ à la retraite ;
- maintien de la réglementation en vigueur au jour du calcul ;
- évolution des données économiques (salaires, prix) telle que prévue par la loi de financement de la sécurité sociale et le Conseil d'orientation des retraites (COR).

L'EIG est adressée aux personnes âgées de 55 ans, puis tous les 5 ans jusqu'à leur départ en retraite.

▪ Le renforcement du droit à l'information

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites - dans son article 6 - complétée par le décret n° 2011 2073 du 30 décembre 2011, a renforcé le droit à l'information individuelle des assurés sur leur retraite.

La loi portant réforme des retraites de 2010 institue une information générale aux primo-cotisants. Ainsi, dans l'année qui suit la première année au cours de laquelle il a validé une durée d'assurance d'au moins deux trimestres dans un des régimes de retraite légalement obligatoires, l'assuré bénéficie d'une information générale sur le système de retraite par répartition. Cette information porte notamment sur les règles d'acquisition de droits à pension, sur l'incidence sur ces derniers des modalités d'exercice de l'activité professionnelle et sur les événements susceptibles d'affecter la carrière.

Par ailleurs, tout assuré âgé d'au moins 45 ans pourra demander à bénéficier d'un entretien personnalisé portant sur sa retraite. Cet entretien devra nécessairement aborder les points suivants :

- les droits constitués dans les régimes de retraite légalement obligatoires ;
- les perspectives d'évolution de ces droits, compte tenu des choix et des aléas de carrière éventuels ;
- les possibilités de cumuler un emploi avec une retraite ;
- les dispositifs permettant d'améliorer le montant de la future retraite.

Lors de cet entretien, l'assuré se verra communiquer des simulations du montant potentiel de sa future pension, selon qu'il décide de partir en retraite à l'âge d'ouverture du droit à pension ou à l'âge du taux plein.

La loi du 20 janvier 2014 crée un entretien spécifique pour tout assuré ayant un projet d'expatriation afin de présenter les règles de coordination en matière de retraite entre les pays et les dispositifs permettant de valider des services en France pendant une expatriation.

III.2 Les droits retraite dans la fonction publique conservent certaines spécificités par rapport au régime général

Les régimes de retraite des fonctionnaires conservent des spécificités, en raison notamment de la nature de certaines missions réalisées par les agents publics (missions régaliennes notamment) et du poids de l'histoire.

III.2.a Les règles d'âge et de durée d'assurance

Les réformes engagées depuis 2003 ont progressivement aligné les conditions d'âge d'ouverture des droits sur celles du régime général (cf. partie III.1). Quelques spécificités demeurent pour certaines catégories de fonctionnaires, qui peuvent bénéficier de départs à la retraite anticipés (cf. partie III.3). En outre, à l'inverse des salariés affiliés au régime général, les fonctionnaires sont soumis à des limites d'âge au-delà desquelles ils sont mis à retraite d'office, hors exception.

▪ Âges d'ouverture des droits à pension de retraite

Le bénéfice d'une pension du régime de la fonction publique est subordonné à une condition d'âge, fixée à l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR).

Cette condition d'âge est entendue de manière différenciée suivant les corps et la catégorie d'emploi. L'article L. 24 précité opère en effet une double distinction entre, d'une part, civils et militaires et, d'autre part, emplois « actifs » et « sédentaires » :

- les fonctionnaires civils sédentaires sont soumis à la condition d'âge mentionnée à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale (62 ans pour les générations nées à partir de 1955) ;
- les fonctionnaires civils de catégorie active doivent également remplir une condition d'âge (57 ans⁷⁶ pour les générations nées à partir de 1960) mais aussi une condition de durée de services effectifs dans un emploi classé dans la catégorie active (17 ans à partir du 1^{er} janvier 2015) ;
- les militaires ne sont pas soumis à une condition d'âge *stricto sensu* mais doivent avoir accompli 27 ans de services effectifs pour les officiers ou 17 ans de services effectifs pour les militaires du rang et les sous-officiers (pour les départs à la retraite postérieurs au 1^{er} janvier 2015).

▪ Limite d'âge dans les régimes de la fonction publique

La limite d'âge des fonctionnaires de l'État est fixée par la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public. Le premier alinéa de l'article 1^{er} de cette loi prévoit que « *sous réserve des reculs de limite d'âge pouvant résulter des textes applicables à l'ensemble des agents de l'État, la limite d'âge des fonctionnaires civils de l'État est fixée à soixante-sept ans lorsqu'elle était, avant l'intervention de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, fixée à soixante-cinq ans* ».

Des textes particuliers peuvent prévoir des limites d'âge inférieures à 67 ans (cas des fonctionnaires classés en catégorie active) ou supérieures à cet âge (70 ans pour les professeurs du collège de France, par exemple).

La survenance de la limite d'âge entraîne de plein droit la rupture du lien entre l'agent et l'administration, cette dernière étant tenue de prononcer l'admission d'office d'un fonctionnaire à la retraite, à compter du jour où il atteint la limite d'âge qui lui est applicable.

Dans certaines conditions, il est possible de maintenir en activité un fonctionnaire au-delà de la limite d'âge :

- l'article 4 de la loi du 18 août 1936 concernant les mises à la retraite par ancienneté prévoit la possibilité de recul de la limite d'âge en raison de la situation familiale de l'agent (recul d'une année par enfant à charge, dans la limite de 3 ans, lorsque le fonctionnaire a, lors de son départ en retraite, des charges de famille ; recul d'un an lorsque le fonctionnaire était parent d'au moins trois enfants vivants au moment où il atteignait sa cinquantième année) ;
- l'article 1-1 de la loi du 13 septembre 1984 (issu de l'article 69 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites) permet aux fonctionnaires dont la durée des services liquidables est

⁷⁶ Ou 52 ans pour la catégorie « super-active ».

inférieure à celle nécessaire pour obtenir une pension à taux plein⁷⁷, de prolonger leur activité, sous réserve de l'intérêt du service et de leur aptitude physique. Le maintien en activité est limité au nombre de trimestres manquants pour obtenir le pourcentage maximum, dans la limite de dix trimestres ;

- enfin, l'article 1-3 de la loi du 13 septembre 1984 (issu de l'article 93 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009) met fin aux clauses « couperets » dans la fonction publique en permettant aux fonctionnaires qui appartiennent à un corps dont la limite d'âge est inférieure à 67 ans (fonctionnaires dont l'emploi est classé dans la catégorie active, essentiellement), un maintien en activité jusqu'à cet âge, sous réserve de leur demande et de leur aptitude physique.

Tableau 45 : Les conditions d'âge et de durée d'assurance applicables aux fonctionnaires sédentaires

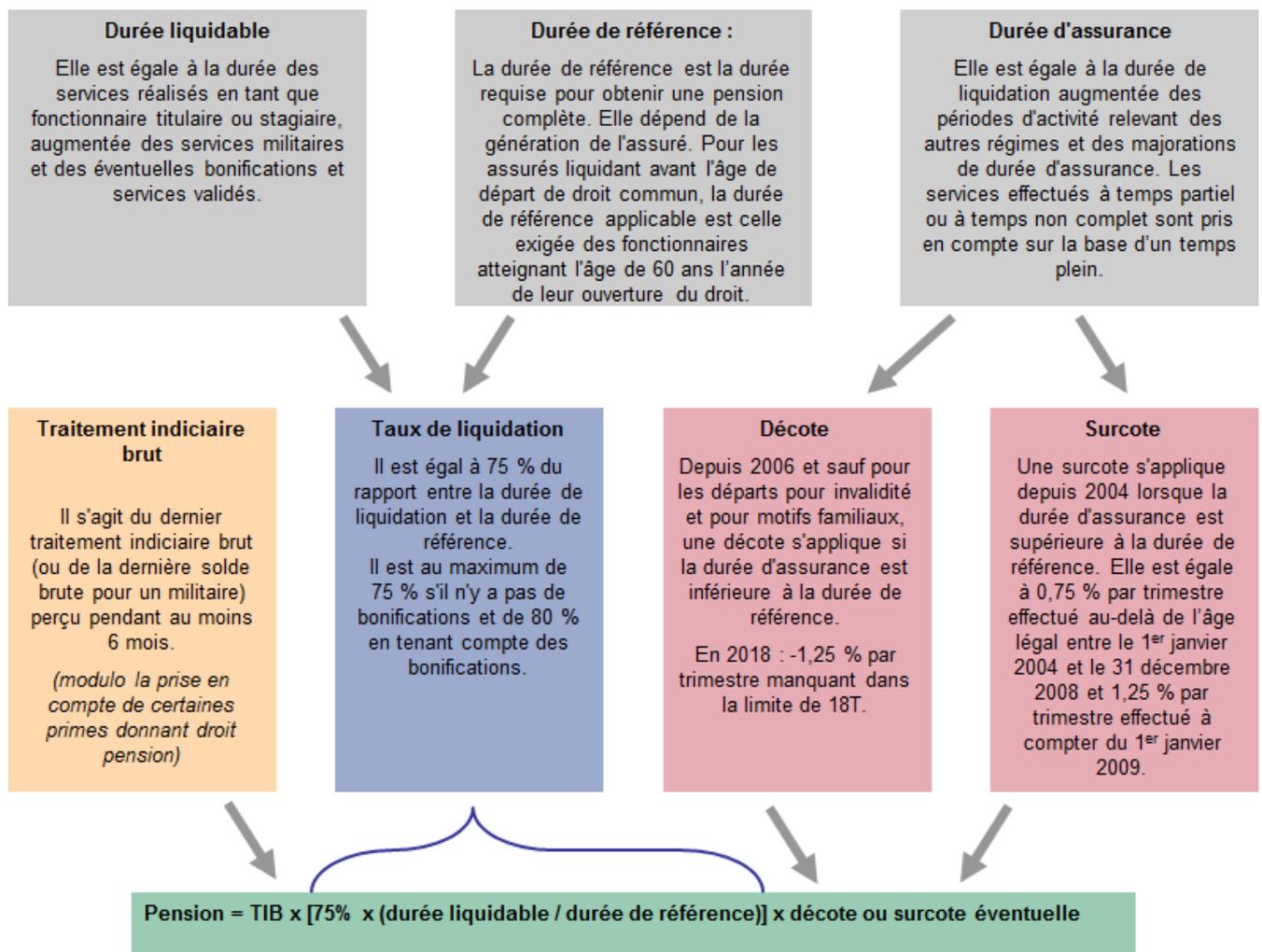
Agents sédentaires nés :	Année au cours de laquelle sont réunies les conditions d'âge d'ouverture des droits	Age d'ouverture des droits	Durée de référence (en T)	Age d'annulation de la décote	Limite d'âge
Entre le 01/01/1951 et le 30/06/1951	2011	60 ans	163	62 ans 9 mois	65 ans
Entre le 01/07/1951 et le 31/08/1951	2011	60 ans 4 mois	163	63 ans 1 mois	65 ans 4 mois
Entre le 01/09/1951 et le 31/12/1951	2012	60 ans 4 mois	163	63 ans 4 mois	65 ans 4 mois
Entre le 01/01/1952 et le 31/03/1952	2012	60 ans 9 mois	164	63 ans 9 mois	65 ans et 9 mois
Entre le 01/04/1952 et le 31/12/1952	2013	60 ans 9 mois	164	64 ans	65 ans et 9 mois
Entre le 01/01/1953 et le 31/10/1953	2014	61 ans 2 mois	165	64 ans et 8 mois	66 ans et 2 mois
Entre le 01/11/1953 et le 31/12/1953	2015	61 ans 2 mois	165	64 ans 11 mois	66 ans et 2 mois
Entre le 01/01/1954 et le 31/05/1954	2015	61 ans 7 mois	165	65 ans 4 mois	66 ans et 7 mois
Entre le 01/06/1954 et le 31/12/1954	2016	61 ans 7 mois	165	65 ans 7 mois	66 ans et 7 mois
En 1955	2017	62 ans	166	66 ans et 3 mois	67 ans
En 1956	2018	62 ans	166	66 ans 6 mois	67 ans
En 1957	2019	62 ans	166	66 ans 9 mois	67 ans
En 1958	2020	62 ans	167	67 ans	67 ans
> 1958	> 2020	62 ans	167 à 172 (cf. tableau infra)	67 ans	67 ans

⁷⁷ Définie à l'article L13 du code des pensions civiles et militaires (CPCMR).

III.2.b Les règles de calcul de la pension

Les principales règles de calcul des pensions des fonctionnaires et des militaires n'ont pas été modifiées par les réformes intervenues depuis 2003. Le montant de la pension est ainsi égal à 75 % du rapport entre le nombre de trimestres acquis et le nombre de trimestres requis l'année de l'ouverture des droits multiplié par le traitement indiciaire brut (les primes étant exclues) correspondant à l'emploi et au grade effectivement détenus depuis six mois au moment du départ en retraite.

Figure 46 : Éléments de calcul de la pension de retraite d'un agent titulaire de la fonction publique



Nb : le montant de la pension n'inclut pas les accessoires de pension, dont notamment la majoration de pension pour 3 enfants.

En comparaison, au régime général, la pension de base est calculée en multipliant le salaire annuel moyen brut des 25 meilleures années par un taux de 50 %⁷⁸. À l'instar du régime de la fonction publique, la pension est proratisée en fonction de la durée d'assurance effectuée dans le régime par rapport à la durée de référence puis soumise à une éventuelle décote ou surcote.

⁷⁸ Ce taux du régime général plus bas que pour les fonctionnaires s'explique par l'existence pour les salariés du privé d'un régime complémentaire (Agirc-Arrco), qui ne doit pas être omis dans les comparaisons entre fonctionnaires et salariés. Le régime des fonctionnaires couvrant à la fois le champ du régime de base des salariés et de leur régime complémentaire, un taux plus élevé est justifié.

III.2.c Le minimum garanti

Le régime des fonctionnaires prévoit, à l'article L. 17 du code des pensions civiles et militaires de retraite, l'existence d'un minimum de pension dit « minimum garanti » (MG ou MIGA), à l'instar de ce qui existe dans le secteur privé avec le minimum contributif (MICO). Calculé suivant un barème spécifique, il constitue un socle de retraite minimal attribué dès lors que le fonctionnaire a atteint l'âge d'ouverture des droits qui lui est applicable. Lors de la liquidation d'une pension, le service gestionnaire procède systématiquement à un double calcul : il détermine le montant de la pension selon les règles en vigueur (durée de services, bonifications, indice détenu, durée d'assurance), puis il compare le montant obtenu avec celui issu du calcul du minimum garanti. C'est alors le montant le plus favorable qui est retenu. Depuis 2013 son versement s'effectue dans la limite d'un plafond de pension totale (partie III.1.b).

Depuis la réforme de 2010 le droit au minimum garanti (MIGA) n'est ouvert qu'aux assurés ayant atteint la limite d'âge, justifiant du nombre de trimestres d'assurance requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou ayant atteint l'âge d'annulation de la décote⁷⁹.

Tableau 47 : La condition d'âge pour bénéficier du minimum garanti, comparée avec l'âge d'ouverture des droits et l'âge d'annulation de la décote

Agents sédentaires nés :	Âge d'ouverture des droits	Âge de bénéfice du MG	Âge d'annulation de la décote
entre le 01/01/1951 et le 30/06/1951	60 ans	60 ans 6 mois	62 ans 9 mois
entre le 01/07/1951 et le 31/08/1951	60 ans 4 mois	60 ans 10 mois	63 ans 1 mois
entre le 01/09/1951 et le 31/12/1951	60 ans 4 mois	61 ans 7 mois	63 ans 4 mois
entre le 01/01/1952 et le 31/03/1952	60 ans 9 mois	62 ans	63 ans 9 mois
entre le 01/04/1952 et le 31/12/1952	60 ans 9 mois	62 ans 9 mois	64 ans
entre le 01/01/1953 et le 31/10/1953	61 ans 2 mois	63 ans 11 mois	64 ans et 8 mois
entre le 01/11/1953 et le 31/12/1953	61 ans 2 mois	64 ans et 8 mois	64 ans 11 mois
entre le 01/01/1954 et le 31/05/1954	61 ans 7 mois	65 ans 1 mois	65 ans 4 mois
entre le 01/06/1954 et le 31/12/1954	61 ans 7 mois	65 ans 7 mois	65 ans 7 mois
en 1955	62 ans	66 ans 3 mois	66 ans 3 mois
en 1956	62 ans	66 ans 6 mois	66 ans 6 mois
en 1957	62 ans	66 ans 9 mois	66 ans 9 mois
à compter de 1958	62 ans	67 ans	67 ans

Nota bene : ces âges diffèrent pour les agents relevant de la catégorie active.

En revanche le minimum garanti reste alloué sans condition d'âge ou de durée d'assurance au titre des départs en retraite pour invalidité ou pour inaptitude physique, pour les fonctionnaires handicapés (avec une incapacité permanente d'au moins 50 %), pour les fonctionnaires parents d'un enfant handicapé et si le fonctionnaire ou son conjoint est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable.

La loi du 21 août 2003 a prévu une augmentation progressive de l'indice de référence du minimum de pension garanti, par passage de l'indice majoré 216 fin 2003 à l'indice majoré 227 au 1^{er} janvier 2013. Depuis 2013, ce montant est revalorisé chaque année, sur la base de l'indice des prix à la consommation des ménages hors tabac⁸⁰. Les pensions liquidées et portées au minimum sont également indexées dans les mêmes conditions. En contrepartie, le taux plein du minimum garanti est acquis pour une durée de service plus longue. Celle-ci augmente de façon progressive, passant de vingt-cinq à quarante ans entre 2003 et 2013⁸¹.

⁷⁹ Jusqu'au 1^{er} janvier 2011, le minimum garanti était accessible à toutes les pensions, sans condition d'éligibilité, quels que soient la durée d'assurance et l'âge de l'agent, et avec une faible proratisation.

⁸⁰ Articles L. 16 du code des pensions civiles et militaires et L. 161-23-1 du code de la sécurité sociale.

⁸¹ À titre d'exemple, un fonctionnaire ayant droit au minimum garanti, qui prendrait sa retraite après 25 ans de services, toucherait 95,4 % de la rémunération correspondant à l'indice majoré 218 en 2005 et 93,1 % de celle correspondant à l'indice majoré 219 en 2006.

Le niveau de ce minimum dépend également de la durée de services⁸². Il présente la particularité, par rapport au minimum contributif applicable au régime général, de ne pas être strictement proportionnel à la durée de services. Le montant du minimum garanti est donc supérieur au montant qui résulterait de la proratisation du montant maximal selon les annuités validées dans le régime.

L'augmentation du montant du minimum garanti par rapport au nombre de trimestres de services effectués présente ainsi une discontinuité à 15 annuités pour les personnes non invalides et trois évolutions différentes selon le nombre d'annuités acquises :

- entre 0 et 15 annuités, le montant maximal du minimum garanti est proratisé en fonction de la durée de services effectifs et de la durée requise par génération ;
- entre 15 et 30 annuités, son point de départ est plus élevé que celui qui aurait découlé de l'application des règles de proratisation (le MG pour 15 ans représente 57,5 % du MG maximal contre 36,5 % en cas d'application des règles de proratisation). Au terme des 30 annuités, on atteint ainsi 95 % du montant maximal du minimum garanti.
- au-delà de 30 annuités, l'évolution annuelle est quasi nulle. Il faut attendre 10 ans pour atteindre 100 % du montant maximal du minimum garanti, soit une augmentation de 0,5 % par an.

Figure 48 : Proratisation du minimum garanti en fonction de la durée de services effectifs – axe des ordonnées (montant en euros par mois, à partir du 1^{er} avril 2013 – axe des abscisses)

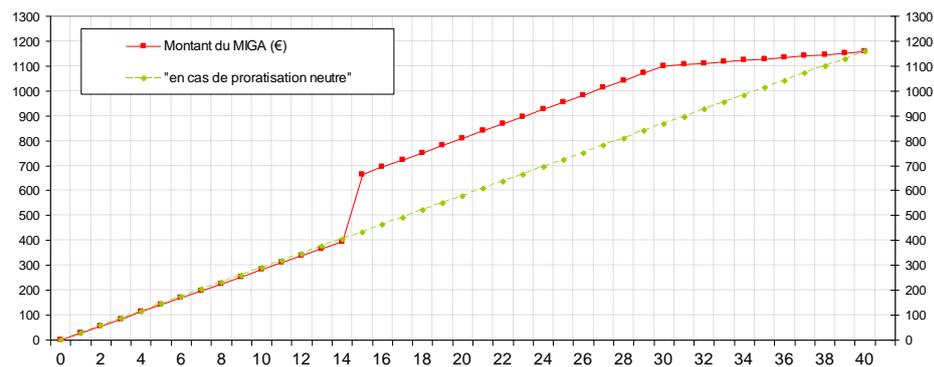


Tableau 49 : Formule de calcul du minimum garanti

Situation de l'assuré au moment de la liquidation :	« MG max » : Montant maximal, pour 40 ans et plus de services effectifs	Montant pour une pension rémunérant moins de quinze années	Montant pour une pension rémunérant 15 ans de services	Par année supplémentaire de 15 à 30 ans, la pension pour 15 ans est augmentée de :	Et par année supplémentaire au-delà de 30 ans, jusqu'à 40 ans :
Valide	IM 227 de 2004 revalorisé selon l'inflation	MG max x durée de services effectifs / durée requise	MG max x 57,5%	+ 2,5% x MG max	+ 0,5% x MG max
Invalide	IM 227 de 2004 revalorisé selon l'inflation	MG max x 57,5% x durée de service effectifs / 15	MG max x 57,5%	+ 2,5% x MG max	+ 0,5% x MG max

Nota : le minimum garanti est complété par un autre dispositif pour les fonctionnaires atteints d'une invalidité d'un taux supérieur ou égal à 60 % et contraints de cesser leurs fonctions en raison d'une invalidité, dans certaines conditions, décrit par l'article L. 30 du CPCMR et l'article 34 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003. Dans ce cas, le montant de pension ne peut être inférieur à la moitié du traitement.

⁸² La durée retenue pour le calcul inclut aussi quelques bonifications pour le décompte de la période comprise entre quinze et trente ans de services effectifs. Il s'agit des bénéfices de campagne et des bonifications pour l'exécution d'un service aérien ou sous-marin.

L'application de cette formule aboutit aux montants ci-dessous :

Tableau 50 : Montant mensuel du minimum garanti au 01/01/2017

Années de services :	Montant mensuel :
maximal (pour 40 annuités et plus)	1167,32 €
30 annuités	1108,95 €
20 annuités	817,12 €
15 annuités	671,21 €

Encart statistique 1 : Les bénéficiaires du minimum garanti (nouveaux retraités en 2017)

Tableau 51 : Caractéristiques des bénéficiaires du minimum garanti, dans les 3 fonctions publiques

	Effectifs	Part parmi les liquidations de droit direct	Durée de services des bénéficiaires (en trimestres)	Montant mensuel moyen de pension avant application du minimum garanti	Montant mensuel moyen de pension après application du minimum garanti	Gain
FPE - civils	2 780	4,7%	88	765 €	869 €	+104€ (+13,6%)
FPE - militaires	2 057	17,9%	38	426 €	449 €	+23 € (+5,4%)
FPT	11 308	27,9 %	83	688 €	821 €	+133 € (+19,3 %)
FPH	4 147	16,4 %	88	720 €	857 €	+137 € (+19 %)

Sources : DGFIP, Service des retraites de l'État, base des pensions - CNRACL

Note : Durée de service des bénéficiaires = Durée de service acquis hors bonifications.

Montant mensuel de pension = pension principale sans accessoires.

III.2.d Les bonifications et majorations de durée d'assurance

1) Nature des bonifications et majorations de durée d'assurance

Les bonifications et les majorations de durée d'assurance sont des périodes non cotisées qui sont accordées aux fonctionnaires, aux militaires et aux ouvriers de l'État, dans des conditions fixées par le code des pensions civiles et militaires de retraite ou des textes spécifiques.

L'article L. 12 du code des pensions civiles et militaires de retraite énumère cinq catégories de bonifications qui peuvent être accordées aux fonctionnaires de l'État et aux militaires :

- bonification de dépaysement pour les services civils rendus hors d'Europe, (L.12a) ;
- bonification pour les enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} janvier 2004 (L.12b) ;
- bénéfices de campagne dans le cas de services militaires, notamment pour services à la mer et outre-mer (L.12c) ;
- bonification pour l'exécution d'un service aérien ou sous-marin commandé (L.12d) ;
- bonification du cinquième du temps de service accompli accordée aux militaires (L.12i)⁸³.

Les 4 premières bonifications citées ci-dessus peuvent également être accordées aux fonctionnaires territoriaux et hospitaliers en vertu de l'article 15 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003.

⁸³ La bonification accordée aux professeurs d'enseignement technique (L.12h) a été abrogée par l'article 49 de la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010. Toutefois, les fonctionnaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2011 en conservent le bénéfice pour les périodes antérieures à cette date.

Certaines bonifications sont prévues par des dispositions qui ne figurent ni à l'article L. 12 du code des pensions, ni dans les décrets en Conseil d'État relatifs aux régimes de retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL et des ouvriers de l'État. Ainsi, des corps de la fonction publique de l'État classés dans la catégorie active bénéficient d'une bonification du cinquième prévue par des textes particuliers⁸⁴ : policiers, ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne (ICNA), surveillants pénitentiaires et douaniers exerçant des fonctions de surveillance.

Ces bonifications ont notamment pour but de répondre à des motifs d'intérêt général bien identifiés (bonification pour enfants, campagne pour les militaires en opérations extérieures, cinquième des militaires).

Les majorations de durée d'assurance sont prévues aux articles L. 12 bis du CPCMR et 21-I du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 (majoration pour les femmes fonctionnaires ou militaires pour chacun de leurs enfants nés à compter du 1^{er} janvier 2004) et L. 12 ter du CPCMR et 21-II du décret n° 2003-1306 (majoration pour les parents d'un enfant handicapé). Elles ont pour but de compenser les interruptions de travail des femmes liées à l'accouchement et de tenir compte, pour les femmes comme pour les hommes, des charges liées à l'éducation des enfants.

2) Les effets des bonifications et des majorations de durée d'assurance sur le calcul des pensions

▪ Effet des bonifications et des majorations sur le calcul de la durée d'assurance et sur la décote et la surcote

La durée d'assurance totalise la durée des services admissibles en liquidation, à laquelle les bonifications et les majorations de durée d'assurance ajoutent des trimestres supplémentaires. Ainsi, les majorations de durée d'assurance et les bonifications constituent des attributions de périodes de temps non cotisées pour la durée d'assurance.

Les majorations de durée d'assurance et les bonifications réduisent l'éventuel coefficient de minoration de la pension (décote) et peuvent améliorer le coefficient de majoration (surcote). Cependant, l'article 50 de la loi du 9 novembre 2010 et l'article 86 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 ont prévu que seules les bonifications de durée de services et majorations de durée d'assurance accordées au titre des enfants ou du handicap seront désormais prises en compte, en sus de la durée effective de services, pour le calcul de la surcote.

▪ Effet sur le calcul du taux de liquidation des fonctionnaires

En application de l'article L. 13 du CPCMR et de l'article 16 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003, le calcul du taux de liquidation s'effectue en tenant compte de la durée des services et bonifications admissibles en liquidation (durée liquidable).

Les majorations de durée d'assurance n'interviennent pas dans le calcul du taux de liquidation pour les régimes des pensions civiles et militaires (État et CNRACL) et s'avèrent donc moins avantageuses que les bonifications. Les majorations de durée d'assurance des régimes de la fonction publique diffèrent donc sensiblement de celles du régime général qui interviennent, d'une part, dans le calcul du rapport entre la durée d'assurance acquise et celle correspondant au taux plein et, d'autre part, dans le calcul de la décote ou de la surcote. Les majorations de durée d'assurance accordées dans le régime général sont ainsi comparables aux bonifications du régime de la fonction publique en ce qu'elles produisent des effets similaires sur le montant de la pension.

Les bonifications énumérées à l'article L. 12 du code des pensions et à l'article 15 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 peuvent permettre de dépasser le taux maximal de liquidation fixé à 75 % **jusqu'à un plafond de 80 %**. Cet avantage ne vaut pas pour la bonification du cinquième des catégories actives de la fonction publique de l'État et des sapeurs-pompiers professionnels.

⁸⁴ Policiers : article 1^{er} de la loi n° 57-444 du 8 avril 1957 ; ICNA : article 5 de la loi n° 89-1007 du 31 décembre 1989 ; Surveillants pénitentiaires : article 24 (II) de la loi n° 96-452 du 28 mai 1996 ; Douaniers : article 93 (I) de la loi n° 2003-1312 du 30 décembre 2003 de finances rectificative pour 2003.

3) Typologie des différentes bonifications et majorations de durées d'assurance

a) *Bonifications et majorations de durée d'assurance à caractère familial*

Les régimes de retraite de la fonction publique comprennent plusieurs bonifications et majorations de durée d'assurance à caractère familial. Certaines sont communes avec celles du régime général, du moins dans leur principe sinon dans les modalités de calcul des prestations, d'autres sont sans équivalent.

Elles ont pour objectif général d'augmenter les durées de carrières et d'améliorer les niveaux de pension des assurés ayant assumé l'éducation d'enfants. En conséquence de la décision « Griesmar » du 29 novembre 2001 de la Cour de justice des communautés⁸⁵, ces dispositifs ont été ouverts aux hommes par la loi portant réforme des retraites de 2003 qui a opéré une distinction entre le cas des enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} janvier 2004 et celui des enfants nés ou adoptés après cette date. Ces dispositifs n'ont pas été remis en cause par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, qui a plutôt élargi leurs conditions d'éligibilité.

Dans les deux cas, les nouveaux dispositifs adoptés visent à compenser les préjudices de carrière induits par les interruptions d'activité professionnelle ou les passages à temps partiel consécutifs à l'arrivée au foyer des enfants.

▪ **Bonification d'une année pour les enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} janvier 2004**

La bonification d'un an par enfant (articles L. 12 b du CPCMR et 15-2° du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003) est ouverte au titre des enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} janvier 2004, et a été étendue aux hommes dans les mêmes conditions qu'aux femmes. Dans la mesure où la bonification vise à compenser les incidences, préjudiciables à la carrière professionnelle des parents, liées à l'arrivée au foyer d'un enfant, elle est soumise à une condition d'interruption de l'activité professionnelle (congé de maternité, congé d'adoption, congé parental, congé de présence parentale ou disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans). L'interruption doit être au minimum de deux mois afin de caractériser l'existence d'un véritable préjudice de carrière. Depuis la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (article 52), la bonification d'un an par enfant est étendue aux parents qui réduisent leur activité dans le cadre d'un temps partiel pour raison familiale.

La bonification est ainsi accordée si l'agent a réduit son activité pour s'occuper de son enfant, la réduction devant s'inscrire dans le cadre d'un temps partiel de droit pour élever un enfant (article R. 13 du CPCMR, modifié par le décret n° 2010-1741 du 30 décembre 2010). La réduction d'activité est constituée d'une durée continue de service à temps partiel, d'au moins 4 mois pour une quotité de temps de travail de 50 %, 5 mois pour une quotité de 60 %, 7 mois pour une quotité de 70 %.

▪ **Majoration de durée d'assurance d'un semestre et validation gratuite des périodes d'interruption pour les enfants nés à compter du 1^{er} janvier 2004**

S'agissant des enfants nés ou adoptés après le 1^{er} janvier 2004, la bonification d'un an par enfant est remplacée :

- pour les mères, par une majoration de durée d'assurance de deux trimestres liée à l'accouchement (art. L. 12 bis du CPCMR et 21-I du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003), pour chaque enfant né après le recrutement dans la fonction publique ;
- pour les pères et les mères, par un nouveau dispositif de validation, à titre gratuit, permettant de prendre en compte, dans la constitution du droit à pension, des périodes d'interruption ou de réduction d'activité pour l'éducation d'un enfant (temps partiel de droit pour élever un enfant, congé parental, congé de présence parentale, disponibilité pour élever un enfant), dans la limite de trois ans par enfant, et ce, sans contrepartie de paiement de cotisations (art. L. 9-1° du CPCMR et 11-1° du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 précité).

L'article L. 9 ter du CPCMR prévoit toutefois un mécanisme de coordination entre ces deux dispositifs : la majoration de durée d'assurance ne peut se cumuler avec la durée d'assurance validée à titre gratuit que lorsque cette dernière est supérieure ou égale à six mois.

▪ **Majoration de durée d'assurance des parents d'un enfant handicapé**

Les parents élevant à leur domicile un enfant handicapé de moins de 21 ans, dont l'invalidité est d'au moins 80 %, bénéficient d'une majoration de durée d'assurance d'un trimestre par période d'éducation de 30 mois, dans la limite de 4 trimestres (article L. 12 ter CPCMR).

⁸⁵ Pour des précisions, voir *Jaune Pensions 2013* page 77, section 3.2.4.

Encart sur l'arrêt « Léone »

La Cour de justice de l'Union européenne, par sa décision du 17 juillet 2014, Maurice Leone et Blandine Leone c/ Garde des Sceaux, ministre de la Justice, et Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (aff. C-173/13), a constaté que la bonification pour enfant et le départ anticipé accordé aux parents de 3 enfants bénéficiaient dans les faits à un nombre beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes. Elle a jugé qu'une telle différence de traitement n'était admissible que si elle était justifiée par des facteurs objectifs, étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe, tels qu'un objectif légitime de politique sociale, et si ces avantages étaient bien nécessaires pour atteindre cet objectif. Elle a jugé que, sur la base des indications contenues dans son arrêt, il revenait à la juridiction nationale de déterminer si le dispositif français du code des pensions constituait ou non une discrimination indirecte. Le Conseil d'État s'est prononcé sur la compatibilité de ces avantages avec le droit de l'Union européenne dans un arrêt n° 372426 du 27 mars 2015 et a jugé qu'ils ne constituaient pas des discriminations indirectes prohibées. Dans sa décision, le Conseil d'État relève lui aussi que ce dispositif bénéficie davantage aux femmes qu'aux hommes mais il constate que, statistiquement, les femmes qui interrompent leur carrière, même ponctuellement, en raison des contraintes liées à la présence d'enfants au foyer, bénéficient de pensions plus faibles que les hommes. Il en déduit que le législateur pouvait légitimement se fixer comme objectif de politique sociale de compenser ces inégalités de pension constatées dans les faits.

b) Bonification de dépaysement pour les services civils rendus hors d'Europe

La bonification de dépaysement (articles L. 12 a, D.8, D9, R.11 et R.12 du CPCMR et 15-I-4° du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003) s'ajoute aux services effectivement accomplis par le fonctionnaire civil qui en bénéficie. Elle est égale à une fraction variable, selon le territoire concerné, de la durée de ces services. L'article R. 11 du code précise la valeur de la bonification de dépaysement en fonction du lieu où ont été accomplis les services considérés :

Tableau 52 : Taux de bonification de dépaysement acquise en fonction du territoire

Algérie, Maroc, Tunisie (avant indépendance)	Ancienne AOF, Togo, Cameroun, ancienne Indochine, anciens Établissements français dans l'Inde, Madagascar, Comores, Djibouti, îles Wallis et Futuna, TAAF.	Autres territoires
Bonification du quart	Bonification de la moitié	Bonification du tiers

Lecture : Trois années de services effectuées aux États-Unis, en Chine ou en Afghanistan ouvrent droit à une annuité supplémentaire, de même que quatre années de services accomplis en Algérie.

Tous les territoires ultra-marins français, bien que faisant partie du territoire national, sont considérés comme ouvrant droit à la bonification de dépaysement du seul fait de leur localisation géographique « hors d'Europe ». Par conséquent, les services qui y sont accomplis par les fonctionnaires ouvrent droit à la bonification de dépaysement même si ceux-ci en sont originaires.

Enfin, l'article R. 12 précise que la bonification de dépaysement est accordée :

- au titre des périodes correspondant aux voyages effectués hors d'Europe pour se rendre sur le territoire d'exercice des fonctions et en revenir ;
- au titre des missions accomplies hors d'Europe si elles sont d'une durée au moins égale à trois mois ou, en cas de missions successives, si leur durée totale au cours d'une période de douze mois est au moins égale à trois mois.

c) Bénéfices de campagne dans le cas de services militaires, notamment pour services à la mer et outre-mer

Les bénéfices de campagne (article L. 12 c du CPCMR, R.14 à R.19 du CPCMR et 15-I-1° du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003) sont attribués pour des services militaires accomplis dans certaines conditions. Leurs modalités d'attribution sont définies aux articles R. 14 à R. 19, ainsi qu'aux articles D. 10 et D. 11 du code des pensions. Le décret n° 69-1010 du 17 octobre 1969 comprend un tableau des bénéfices de campagne annexé au code des pensions.

La réglementation relative aux bénéfices de campagne est complexe et comporte certains aspects obsolètes. Elle distingue essentiellement deux cas : la guerre et le stationnement dans certains lieux et dans certaines conditions.

Les opérations de guerre donnent droit à la campagne double : une année de services accomplis en opérations de guerre donne droit à deux années de bonifications et compte donc triple pour la retraite. La notion d'« opération de guerre » est juridiquement très encadrée⁸⁶. Toutefois, le décret n°2011-1429 du 3 novembre 2011 a étendu la possibilité d'accorder par décret le bénéfice de la campagne double à certaines opérations extérieures lorsque la nature des opérations le justifie⁸⁷.

En dehors de la campagne double, le militaire peut prétendre à différents avantages en fonction du territoire et de la situation dans lesquels il exerce ses fonctions :

Tableau 53 : Bénéfices de campagne acquis en fonction du territoire

	Pas de bonification	Demi-campagne		Campagne simple
Militaires concernés	Service militaire normal	Troupes d'occupation	Militaires envoyés de la métropole ou d'un pays d'outre-mer.	Autres
Territoire	Europe	En Europe Hors d'Europe : ports du bassin méditerranéen, Égypte, Japon, Amérique (hors Guyane), Océanie	Hors d'Europe : Maghreb, Martinique et Guadeloupe, territoires d'outre-mer du Pacifique, Saint-Pierre-et-Miquelon	Autres territoires hors d'Europe

d) Bonification pour l'exécution d'un service aérien ou sous-marin commandé

La bonification pour service aérien ou sous-marin commandé (SASM) est prévue par les articles L. 12 d et R. 20 du code des pensions civiles et militaires de retraite ainsi que par l'article 15-I-6° du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 ; l'article R. 20 du CPCMR définit la nature des services qui ouvrent droit à cette bonification⁸⁸ et précise son mode de calcul. La valeur des SASM est fixée par l'arrêté du 30 juin 1971 (modifié par l'arrêté du 11 avril 2002).

La bonification pour SASM concerne tant les fonctionnaires civils que les militaires, avec un barème identique pour des services équivalents. L'attribution d'une bonification pour l'exécution d'un service aérien ou sous-marin commandé repose sur le principe d'une compensation des risques et des contraintes avérés qu'il comporte.

Il convient de préciser que ce dispositif n'est valable que pour le temps de paix, les bénéfices de campagne étant applicables en temps de guerre.

e) Les bonifications et majoration de durée d'assurance attribuées en proportion du temps de service accompli

▪ Bonification du cinquième

Une bonification du « cinquième » du temps de service accompli est accordée, dans la limite de 5 années, aux militaires ayant réalisé au moins dix-sept ans de services effectifs ou ayant été rayés des cadres pour invalidité (L.12 i et R.25-1 du CPCMR)

Si le maximum de cette bonification du 5^e est donné aux militaires qui quittent le service à 59 ans, la bonification est diminuée d'une annuité pour chaque année supplémentaire de service jusqu'à l'âge de 62 ans.

⁸⁶ D'un point de vue juridique, la guerre ne peut avoir lieu sans avoir été officiellement déclarée, ce que la France n'a plus fait depuis la Seconde Guerre mondiale.

⁸⁷ Trois extensions de la campagne double ont été effectuées par décret : les militaires ayant participé à la « guerre du Golfe » en 1991 par le décret n°2005-169 du 23 février 2005, les militaires ayant été exposés à des situations de combat en Algérie, au Maroc, en Tunisie, entre le 1^{er} janvier 1952 et le 2 juillet 1962 par le décret n° 2010-890 du 29 juillet 2010 et les militaires ayant été exposés à des situations de combat sur le territoire de l'Afghanistan à compter du 3 octobre 2001 par le décret n° 2011-1459 du 8 novembre 2011.

⁸⁸ La réduction de la condition de fidélité pour les agents civils et militaires, de 15 à 2 années, intervenue dans le cadre des lois portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 et du 20 janvier 2014 a conduit à préciser par une disposition que le bénéfice des bonifications attribuées au titre du dépaysement, des bénéfices de campagne et des services aériens ou sous-marins commandés (articles L. 12 a, c et d du CPCMR et 15-I-1°, 4° et 6° du décret n° 2003-1306) resterait réservé aux agents qui comptent au moins quinze années de services effectifs ou qui sont radiés des cadres pour invalidité.

Certains fonctionnaires relevant de la catégorie active bénéficient également d'une bonification dite du cinquième, suivant des règles qui leur sont propres. Il s'agit, dans la fonction publique de l'État, des policiers, des ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne, des surveillants pénitentiaires, des douaniers exerçant des fonctions de surveillance et, dans la fonction publique territoriale, des sapeurs-pompiers professionnels.

La bonification du 5^e est une compensation en termes de retraite pour des personnels ayant un âge de départ à la retraite généralement précoce et consiste à accorder une annuité supplémentaire par période de cinq années de services effectifs. Elle est toujours plafonnée à cinq annuités. Le bénéfice des bonifications est soumis à une condition de durée de services effectifs minimale qui diffère selon les corps particuliers.

▪ **Majoration du 1/10^e des personnels hospitaliers de catégorie active**

En application de l'article 21-III du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003, une majoration de durée d'assurance est attribuée au fonctionnaire hospitalier employé dont la limite d'âge est de 62 ans et qui remplit les conditions d'âge d'ouverture des droits à pension à compter du 1^{er} janvier 2008.

La majoration est fixée à 4 trimestres par période de 10 années de services effectifs. Le calcul se fait au prorata : la majoration de durée d'assurance est égale à 1/10^e des services effectifs. La durée de cette majoration n'est pas limitée à un nombre de trimestres maximum.

▪ **Bonification accordée aux agents des réseaux souterrains et aux identificateurs de l'institut médico-légal**

En application de l'article 15 du décret du 26 décembre 2003 précité, les agents des réseaux souterrains des égouts et ceux du corps des identificateurs de l'institut médico-légal de la préfecture de police de Paris peuvent bénéficier d'une bonification de 50 % du temps effectivement passé, selon le cas, dans un service des réseaux souterrains ou de l'institut médico-légal.

Lors de leur admission à la retraite, les agents doivent avoir accompli au moins douze années dans leur service dont la moitié de manière consécutive. La bonification accordée ne peut être supérieure à dix années.

Encart statistique 2 : les bénéficiaires de bonifications dans la fonction publique (flux 2017)

Tableau 54 : Pourcentage de retraités bénéficiaires d'une bonification de pension et gain moyen associé, dans les 3 fonctions publiques

		Pour dépaysement	Pour enfant	Pour campagne militaire	Pour service aérien ou sous-marin	Enseignement technique	Du cinquième	Autres	Ensemble
Proportion dans les liquidants	FPE Civils	9,4%	41,6%	1,5%	0,4%	0,6%	0,0%	5,5%	53,8%
	Militaires	0,0%	4,2%	79,4%	58,4%	0,0%	96,8%	2,0%	99,7%
	FPT	1,8%	42,0%	1,1%	0,5%	n.p.	n.p.	n.p.	44,6, %
	FPH	2,3%	64,3%	0,6%	0,0%	n.p.	n.p.	n.p.	65,6%
Gain en durée d'assurance (en trimestres)	FPE Civils	19,7	7,5	3,2	11,4	12,2	n.s.	19,5	11,5
	Militaires	n.s.	6,3	12,9	11,1	n.s.	16,4	5,3	34,1
	FPT	34,1	7,2	3,6	8,3	n.p.	n.p.	n.p.	8,2
	FPH	34,7	7,5	3,0	n.s.	n.p.	n.p.	n.p.	8,4
Gain en montant mensuel de pension	FPE Civils	218 €	134 €	43 €	130 €	210 €	n.s.	267 €	178 €
	Militaires	n.s.	51 €	93 €	79€	n.s.	146 €	62 €	307 €
	FPT	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	FPH	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

Sources : DGFiP, Service des retraites de l'État, base des pensions – CNRACL

n.p. = non pertinent n.d. = non disponible n.s. = non significatif.

III.2.e Les majorations du montant de la pension

1) La majoration de pension des parents d'au moins trois enfants

Le dispositif, qui existe tant dans les régimes spéciaux des fonctionnaires que dans le régime général, consiste à majorer le montant de la pension des assurés ayant eu la charge effective et permanente, au sens des prestations familiales, d'au moins trois enfants. Toutefois, les modalités de calcul de la majoration sont différentes dans les deux régimes.

Dans les régimes spéciaux des fonctionnaires (art. L. 18 et R. 32 bis du CPCMR et 24 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003), le taux de la majoration est, comme pour les salariés, fixé à 10 % du montant de la pension pour les trois premiers enfants. Les fonctionnaires bénéficient en outre d'une majoration supplémentaire de 5 % par enfant au-delà du troisième. Cette majoration de pension est prévue au bénéfice des parents fonctionnaires qui ont élevé à leur domicile trois enfants pendant au moins 9 ans avant leur 16^{ème} anniversaire, ou avant l'âge auquel ils ont cessé de donner droit aux prestations familiales⁸⁹ (selon les prestations, 20 ou 21 ans au plus tard). En aucun cas la pension majorée ne peut excéder le montant du traitement ou de la solde prise en compte pour la liquidation de la pension.

Tableau 55 : Bénéficiaires de la majoration de pension des parents d'au moins 3 enfants parmi les pensions civiles et militaires entrées en paiement en 2017

Nombre d'enfants pris en compte	Majoration pour enfant	Civils						Militaires			
		Hommes		Femmes		Dont femmes enseignantes		Hommes		Femmes	
		Effectif	Coût moyen de la majoration pour enfant	Effectif	Coût moyen de la majoration pour enfant	Effectif	Coût moyen de la majoration pour enfant	Effectif	Coût moyen de la majoration pour enfant	Effectif	Coût moyen de la majoration pour enfant
3	10%	5 915	2 748	3 664	2 325	1 859	2 679	1092	2 859	27	2 527
4	15%	1 274	4 185	646	3 251	311	3 784	240	4 380	6	ns
5	20%	324	5 167	132	3 898	61	4 694	57	5 800	1	ns
6	25%	84	6 616	30	4 134	8	ns	19	7 175	-	-
7	30%	19	5 902	3	ns	1	ns	3	ns	-	-
8 et plus	35% et plus	23	7 399	7	ns	2	ns	3	ns	-	-
Total		7 639	3 154	4 482	2 520	2 242	2 901	1 414	3 340	34	2 853

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2016.

Champ : pensions civiles d'ayants droit entrées en paiement en 2016.

Les montants figurant ci-dessus sont des montants annuels payés, tenant compte des règles d'écrêtement en vigueur.

n.s. : secret statistique ou non significatif.

⁸⁹ Cette condition d'éducation n'est pas exigée des parents d'enfants décédés par faits de guerre.

Tableau 56 : Bénéficiaires de la majoration de pension des parents d'au moins 3 enfants parmi les pensions civiles et militaires en paiement au 31/12/2017

Nombre d'enfants pris en compte	Majoration pour enfant	Civils						Militaires			
		Hommes		Femmes		Dont femmes enseignantes		Hommes		Femmes	
		Effectif	Coût moyen de la majoration pour enfant	Effectif	Coût moyen de la majoration pour enfant	Effectif	Coût moyen de la majoration pour enfant	Effectif	Coût moyen de la majoration pour enfant	Effectif	Coût moyen de la majoration pour enfant
3	10%	146 353	2 712	168 446	2 065	88 107	2 486	67	2 400	2 586	1 655
4	15%	40 317	4 016	36 149	2 888	18 169	3 519	18 828	3 792	495	2 489
5	20%	12 368	5 144	8 897	3 593	3 884	4 562	5 820	5 143	79	3 457
6	25%	4 114	5 935	2 758	4 216	1 051	5 591	1 944	6 322	26	4 519
7	30%	1 641	6 718	1 031	4 807	316	6 502	660	7 622	7	ns
8 et plus	35% et plus	1 484	6 823	719	5 803	169	7 769	508	8 406	2	ns
Total		206 277	3 239	218 000	2 316	111 696	2 775	95 690	2 988	3 195	1 860

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2016

Champ : pensions civiles d'ayants droit en paiement au 31/12/2016

Les montants figurant ci-dessus sont des montants annuels payés, tenant compte des règles d'écrêtement en vigueur.

Ns : secret statistique ou non significatif

2) Les majorations de pensions liées au handicap

a) Majoration de pension des fonctionnaires bénéficiant d'un départ anticipé au titre du handicap

Les fonctionnaires handicapés qui bénéficient d'un départ anticipé à la retraite au titre du 5° du I de l'article L. 24 du CPCMR (fonctionnaires atteints d'un taux d'incapacité de 80 % ou reconnus travailleurs handicapés) bénéficient d'une majoration du montant de leur pension. La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 a abaissé à 50 % ce taux d'incapacité.

Le taux de cette majoration est égal à un tiers du rapport entre la durée des services effectués avec un taux de handicap d'au moins 50 % (ou en tant que travailleur handicapé pour les périodes antérieures au 31 décembre 2015) et la durée de services et bonifications admis en liquidation.

La majoration de pension ne peut avoir pour effet de porter le taux de liquidation de la pension au-delà de 75 %, ni, si elle est combinée avec la majoration accordée aux parents d'au moins trois enfants, de porter le montant de la pension au-delà des éléments de rémunérations pris en compte pour la liquidation.

b) Enfants handicapés à un taux d'au moins 80 %

Une majoration de durée d'assurance est prévue au bénéfice des fonctionnaires qui ont élevé à leur domicile un enfant gravement handicapé (à 80 % au minimum). Cette majoration, prévue à l'article L.12 ter du CPCMR, est d'un trimestre par période d'éducation de 30 mois jusqu'au 20^e anniversaire de l'enfant, dans la limite de 4 trimestres.

c) Majoration pour tierce personne

Le titulaire d'une pension d'invalidité qui doit recourir de manière constante à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie, a droit à une majoration spéciale.

Son montant correspond à la valeur de l'indice majoré 227 au 1^{er} janvier 2004 revalorisé dans les conditions de l'article L. 341-6 du code de la sécurité sociale (montant mensuel de 1 107,49 €).

La majoration spéciale est accordée pour une période de cinq ans. À l'expiration de cette période, les droits des retraités font l'objet d'un nouvel examen et la majoration est, soit accordée à titre définitif s'il est reconnu que le titulaire continue de remplir les conditions pour en bénéficier, soit, dans le cas contraire, supprimée.

Cette majoration peut également être accordée au fonctionnaire retraité (même pour un autre motif que l'invalidité donnant droit à la rente viagère d'invalidité), atteint d'une maladie professionnelle dont l'imputabilité au service est reconnue par la commission de réforme après la date de la radiation des cadres.

Encart statistique 3 : les bénéficiaires de majorations de pension (nouveaux retraités en 2016)**Tableau 57 : Pourcentage de retraités bénéficiaires d'une majoration de pension et montant moyen de cette majoration, dans les 3 fonctions publiques**

		Pour trois enfants et plus	Pour handicap	Pour tierce personne
Part parmi les liquidants de droit direct	FPE Civils	20,4%	0,4%	0,2%
	Militaires	12,6%	n.c.	n.c.
	FPT	25,8%	n.c.	1,6%
	FPH	20,4%	n.c.	1,4%
Gain en montant mensuel de pension	FPE Civils	243€	232 €	1 169 €
	Militaires	277 €	n.c.	n.c.
	FPT	135 €	n.c.	1 174 €
	FPH	156 €	n.c.	1 174 €

Sources : DGFIP, Service des retraites de l'État, base des pensions - CNRACL

n.c. = non concerné

3) L'indemnité temporaire de retraite

Le décret n° 52-1050 du 10 septembre 1952 a institué une indemnité temporaire, dite indemnité temporaire de retraite (ITR), au bénéfice des personnels retraités jouissant d'une pension relevant du code des pensions civiles et militaires de retraite résidant dans les territoires de La Réunion, Saint-Pierre-et-Miquelon, la Nouvelle-Calédonie, Wallis-et-Futuna, la Polynésie française et Mayotte. L'ITR a été étendue par le décret n° 54-1293 du 24 décembre 1954 aux pensionnés au titre du code des pensions militaires d'invalidité résidant dans les territoires ultra-marins précités.

Cette indemnité de retraite était calculée par application au montant en principal de la pension d'un taux propre à chaque territoire de résidence établi suivant une logique de zone monétaire, aboutissant à majorer la pension :

Tableau 58 : Taux de l'indemnité temporaire dans les DOM-COM

Collectivité	Taux de l'indemnité temporaire
La Réunion	35%
Mayotte	35%
Saint-Pierre-et-Miquelon	40%
Nouvelle-Calédonie	75%
Wallis-et-Futuna	75%
Polynésie française	75%

Privée de son fondement historique, cette indemnité, réservée à six territoires ultra-marins et sans équivalent dans le secteur privé, apparaissait de plus en plus comme une entorse au principe d'égalité. Nombre de parlementaires ainsi que la Cour des comptes appelaient de leurs vœux une réforme de cette majoration de retraite.

N'étant plus justifiée, l'article 137 de la loi de finances rectificative n° 2008-1443 du 30 décembre 2008⁹⁰ organise sa mise en extinction progressive à compter du 1^{er} janvier 2009.

⁹⁰ Complété par les décrets n° 2009-114 du 30 janvier 2009 et n° 2009-290 du 13 mars 2009.

La réforme opère une distinction entre deux catégories de bénéficiaires :

- les bénéficiaires de l'indemnité temporaire de retraite, pouvant justifier d'une date de résidence antérieure au 13 octobre 2008⁹¹, sont soumis au « régime ancien modifié » ;
- les nouveaux bénéficiaires de l'indemnité temporaire de retraite sont soumis aux « nouvelles conditions d'entrée dans le régime ».

a) Les bénéficiaires justifiant d'une condition de résidence antérieure au 13 octobre 2008 conservent le bénéfice de l'indemnité temporaire de retraite à condition de remplir les anciennes conditions d'attribution

Les taux d'application au montant en principal de la pension restent inchangés, et le montant de l'indemnité temporaire retenu est celui versé au 31 décembre 2008.

Toutefois, afin de corriger les excès liés à la proportionnalité de la majoration sur la base du montant de la pension, les montants considérés comme particulièrement importants sont désormais affectés d'un plafonnement progressif du montant maximal de l'indemnité temporaire.

Ainsi, aux termes de l'article 2 du décret n° 2009-114 du 30 janvier 2009 relatif à l'indemnité temporaire de retraite accordée aux personnels retraités relevant du code des pensions civiles et militaires, le montant perçu au titre de l'indemnité temporaire de retraite prenant en compte les écarts antérieurs entre les territoires, ne pourra dépasser un plafond annuel fixé au 1^{er} janvier 2018, à :

- 10 000 € pour La Réunion, Mayotte et Saint-Pierre-et-Miquelon ;
- 18 000 € pour la Nouvelle-Calédonie, Wallis-et-Futuna et la Polynésie française.

Cette mesure ne touche que les montants les plus élevés versés au titre de l'indemnité temporaire de retraite. Très progressive, la mise en œuvre de ce plafonnement sur 10 ans permet aux bénéficiaires concernés d'anticiper au mieux les effets de cette mesure.

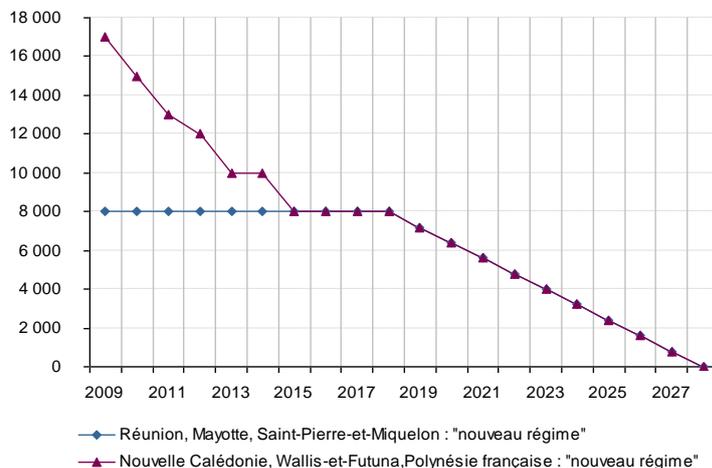
b) Pour les nouveaux bénéficiaires, les nouveaux textes modifient profondément les principes du dispositif de l'indemnité suivant deux axes :

- un renforcement du lien avec le territoire : soit le bénéficiaire a exercé dans les territoires éligibles pendant une durée minimale de 15 ans ; soit il peut justifier de son attachement au territoire en remplissant les critères d'éligibilité retenus pour l'octroi des congés bonifiés ;
- une effectivité de la résidence sur le territoire, pouvant faire l'objet de contrôles ;
- une durée d'assurance validée au titre d'un ou de plusieurs régimes de retraite de base obligatoires égale au minimum au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le taux plein de la pension de retraite ou bénéficier d'une pension dont le montant n'a pas fait l'objet de l'application du coefficient de minoration ;
- une radiation des cadres depuis moins de cinq ans.

⁹¹ Cette date, correspondant au moment où la réforme a été portée à connaissance, a été fixée afin d'éviter les effets d'aubaine.

Par ailleurs, les paramètres techniques pour les indemnités temporaires de retraite octroyées après le 1^{er} janvier 2009 évoluent au cours de la période transitoire devant aboutir à l'extinction de l'indemnité :

Figure 59 : Évolution du plafond de l'indemnité temporaire de retraite (euros par an)



Plusieurs dispositions transitoires ont été prévues pour l'exercice 2009 afin de prendre en compte les contraintes des agents pouvant bénéficier de l'octroi de l'indemnité temporaire de retraite dans les conditions prévues pour la catégorie de bénéficiaires justifiant d'une condition de résidence antérieure au 13 octobre 2008, mais maintenus en service.

Deux catégories bénéficient ainsi de ces dispositions, au titre de l'article 3 du décret n° 2009-114 du 30 janvier 2009 :

- les instituteurs et les professeurs des écoles ayant fait une demande de départ à la retraite avant le 1^{er} janvier 2009 et maintenus en service au titre de l'année scolaire 2008-2009 en application de l'article L. 921-4 du code de l'éducation ;
- les fonctionnaires justifiant d'une date d'effet de la pension antérieure au 1^{er} janvier 2009 mais maintenus en activité dans l'intérêt du service au-delà de cette date.

Par ailleurs, il convient de mentionner que le bénéfice de l'indemnité temporaire de retraite sous l'empire de l'ancienne réglementation a été étendu aux pensionnés radiés des cadres au plus tard le 31 décembre 2008 et présents sur le territoire au titre duquel ils demandent l'attribution de l'indemnité temporaire antérieurement au 13 octobre 2008.

III.2.f Le cumul emploi-retraite

À l'origine, les personnes titulaires d'une pension civile ou militaire ne sont pas soumises aux dispositions de droit commun relatives au cumul emploi-retraite (CER) prévues par le code de la sécurité sociale (article L. 161-22). Elles bénéficient d'un régime autonome et spécifique de cumul, dont les modalités sont prévues par les articles L. 84 et suivants du CPCMR.

Toutefois, la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a partiellement modifié les dispositions applicables aux personnes titulaires d'une pension civile de retraite en les rapprochant des dispositions prévues par le code de la sécurité sociale pour les salariés du secteur privé. C'est le cas notamment des deux dispositions suivantes, applicables aux assurés dont la première pension prend effet à compter du 1^{er} janvier 2015 :

- **tout lien avec le précédent employeur doit être impérativement rompu** : l'article L. 84 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) renvoie désormais au 1^{er} alinéa de l'article L. 161-22 du code de la sécurité sociale (CSS) pour les fonctionnaires civils ;
- les cotisations vieillesse versées au titre des revenus tirés de la nouvelle activité ne sont pas créatrices de droits nouveaux à retraite (article L. 161-22-A du CSS). Cette règle s'applique à l'ensemble des régimes légaux, mais pas aux bénéficiaires d'une pension militaire.

Il existe et demeure une spécificité du régime des fonctionnaires, issue des règles statutaires qui le régissent ; **la limite d'âge**, notion sans équivalent dans le secteur privé. La règle de la limite d'âge conditionne la reprise d'une activité professionnelle dans la fonction publique.

Pour les fonctionnaires, la reprise d'une activité professionnelle à la retraite est possible sous certaines conditions :

- l'intéressé doit avoir rompu tout lien avec son précédent employeur. Cette condition s'impose aux fonctionnaires comme aux salariés du secteur privé ;
- si le futur employeur est un employeur public, en vertu des dispositions du CPCMR et de la loi n°84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public, l'intéressé ne doit pas avoir atteint la limite d'âge applicable aux agents contractuels de droit public et aux fonctionnaires (65 à 67 ans en fonction de l'année de naissance de l'intéressé)⁹².

Les règles de cumul varient selon les conditions de départ à la retraite de l'assuré et l'activité qu'il exerce.

Ainsi, le cumul de la pension de retraite et des revenus d'activité est dit « libéralisé » dès lors que l'assuré a liquidé tous ses droits à pension auprès de tous les régimes légaux obligatoires français ou étranger, dont il est susceptible de bénéficier (article L. 84 CPCMR) et :

- si le pensionné a atteint l'âge d'ouverture de ses droits (62 ans) et a droit à une pension de retraite à taux plein, en ayant notamment validé un nombre de trimestres au moins égal à sa durée d'assurance de référence ;
- ou si le pensionné a atteint l'âge d'annulation de la décote (67 ans à partir de 2025 pour les fonctionnaires sédentaires).

En outre, l'assuré peut cumuler intégralement ses revenus d'activité avec sa pension :

- s'il exerce certaines activités intellectuelles ou artistiques (article L. 86 CPCMR) ;
- ou s'il est bénéficiaire d'une pension d'invalidité.

Si aucune des conditions énoncées ci-dessus n'est respectée, le cumul est plafonné, dans les conditions fixées à l'article L.85 du CPCMR pour les fonctionnaires. Le montant brut des revenus d'activité ne peut, par année civile, dépasser le tiers de la pension civile ou militaire. En cas de dépassement, l'excédent est déduit de la pension après un abattement égal à la moitié du minimum garanti maximal (7 003,93 € au 1^{er} janvier 2018). Cette règle de cumul s'applique, pour la reprise d'une activité dans le secteur privé, aux seuls titulaires de pension civile dont la première liquidation intervient à compter du 1^{er} janvier 2015.

Un régime particulier est appliqué aux titulaires d'une pension militaire de retraite. D'une part, les dispositions d'alignement avec le régime général précitées (rupture du lien avec le précédent employeur et cotisations non créatrices de droits) ne leur sont pas applicables. D'autre part, le cumul est autorisé sans limitation pour les titulaires de pensions non officiers rémunérant moins de 25 ans de services effectifs et pour l'ensemble des bénéficiaires de pensions militaires ayant atteint la limite d'âge ou la limite de durée de services qui leur était applicable en activité.

Enfin, la reprise d'activité sur un emploi de fonctionnaire titulaire (reprise de service) est soumise à des règles spécifiques définies par l'article L. 77 du CPCMR :

- si l'assuré est titulaire d'une pension militaire ou d'une solde de réforme : il a la possibilité de choisir entre l'application du dispositif de cumul de pensions et de rémunérations publiques évoqué précédemment ou la renonciation à sa pension militaire en vue d'acquérir de nouveaux droits à une pension unique rémunérant la totalité des services civils et militaires.
- si l'assuré est titulaire d'une pension civile : sa pension est annulée à compter de sa titularisation et il acquiert, au titre de son nouvel emploi, des droits à pension unique.

⁹² Ainsi, un fonctionnaire radié des cadres à sa limite d'âge (65 ou 67 ans selon son année de naissance) pourra reprendre une activité professionnelle dans le secteur privé mais ne pourra se faire recruter par un employeur public comme agent contractuel, sauf en cas de dérogations très particulières.

Encart statistique 4 : les retraités fonctionnaires ou militaires ayant cumulé leur pension avec les revenus d'une activité (ensemble des retraités en 2008)

Tableau 60 : Pourcentage de retraité ayant cumulé leur pension avec de l'activité et leurs caractéristiques, dans les 3 fonctions publiques

		Ensemble	Hommes	Femmes
Part parmi les retraités du régime	FPE Civils	5%	8%	3%
	Militaires	64%	-	-
	CNRACL	10%	10%	11%
Age moyen de liquidation de la première retraite	FPE Civils	57,5	58,1	55,9
	Militaires	42,7	-	-
	CNRACL	57,5	59,4	56,5
Montant moyen de retraite perçu lors du cumul (en € courant 2008)	FPE Civils	1 813 €	2 015 €	1 318 €
	Militaires	1 524 €	-	-
	CNRACL	1 154 €	1 306 €	1 072 €

Champ : retraités nés en 1942 ou avant, ayant liquidé un droit à retraite en 2007 ou avant, ayant cumulé une pension de droit direct du SRE (civils et militaires), de la CNRACL, du FSPOEIE, de la SNCF et de la RATP avec un emploi, en vie au 31/12/2008.

Source : DREES, EIR 2008.

Des données statistiques plus détaillées sont présentées dans le focus thématique sur le CER des fonctionnaires et militaires retraités dans le Jaune Pensions annexé au projet de loi de finances pour 2014 (partie V.3) : il présente les caractéristiques des pensionnés en situation de cumul et des indications sur les nouveaux droits à retraite acquis par le CER.

III.2.g La prise en charge des ayants cause : la pension de réversion

Lors du décès d'un fonctionnaire en activité ou retraité, ses ayants cause (conjoint survivant, ex-conjoint divorcé et/ou enfants) peuvent prétendre, sous certaines conditions, à une pension de réversion ou d'orphelin (articles L. 38 et suivants du CPCMR et articles 40 et suivants du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003).

La pension de réversion correspond à une partie de la retraite dont bénéficiait ou aurait pu bénéficier le fonctionnaire (en activité ou retraité) décédé.

Ce dispositif est plafonné. Ainsi, le total des pensions attribuées au conjoint survivant et aux orphelins ne peut excéder 100 % de la pension servie au fonctionnaire décédé.

Depuis la loi n° 2013-404 du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe, une pension de réversion peut être ouverte au titre d'un mariage entre personnes de même sexe. Les conjoints survivants de cette union comme les enfants orphelins adoptés par un couple de même sexe peuvent donc bénéficier d'une fraction de la pension de retraite revenant à un parent ou conjoint décédé.

Tableau 61 : Comparaison des règles d'attribution d'une pension de réversion entre le régime général et le régime des fonctionnaires

	Régime général et régimes alignés ; MSA exploitants	Régimes complémentaires Agirc-Arrco	Ircantec	Fonction publique
Bénéficiaires	Conjoints et ex-conjoints survivants (même remariés)	Conjoints et ex-conjoints survivants (non-remariés)	Conjoints et ex-conjoints survivants (non-remariés)	Conjoints et ex-conjoints survivants (isolés)
Taux de réversion	54% (60% avec majoration)	60%	50%	50%
Condition de durée de mariage	Non	Non	- 4 ans ; - ou 2 ans avant les 55 ans de l'affilié ou avant qu'il ait cessé ses fonctions ; - ou aucune condition de durée de mariage si un ou plusieurs enfants sont issus du mariage	- 4 ans ; - ou 2 ans avant la cessation d'activité ; - ou aucune condition de durée de mariage si un ou plusieurs enfants sont issus du mariage ; - simple antériorité du mariage à l'événement qui a amené la mise à la retraite ou la mort du fonctionnaire, en cas de réversion d'une pension d'invalidité
Condition de ressources	Condition de ressources de 1 713 €/mois Sont exclus des revenus pris en compte : les revenus d'activité et de remplacement de l'assuré décédé, les majorations de pension du survivant, les pensions de réversion des régimes complémentaires, ainsi que les revenus issus des biens de l'assuré ou de la communauté	Non	Non	Non
Condition d'âge	55 ans	Arrco : 55 ans. Agirc : 60 ans, pouvant être avancé à 55 ans avec une minoration définitive ou si la pension de base a été liquidée	50 ans ou avoir au moins deux enfants de moins de 21 ans à sa charge au moment du décès de l'assuré	Non

a) Les droits du conjoint survivant

La prise en charge des conjoints survivants par le régime de retraite de la fonction publique obéit à une logique différente de celle du régime général : une logique de redistribution ou de solidarité pour le régime général, une logique patrimoniale pour la fonction publique.

Cette différence d'objectif se traduit par l'existence de spécificités. Ainsi, dans le régime des fonctionnaires et des militaires, la pension est versée au conjoint ou conjoint divorcé survivant à la condition qu'il ne soit pas remarié ou qu'il ne vive pas en situation de concubinage notoire, alors que, dans le régime général, aucune condition d'absence de vie maritale n'est exigée. De plus, le CPCMR prévoit que le versement de la pension de réversion est soumis à plusieurs conditions alternatives :

- la durée du mariage (en tout état de cause, un mariage ayant duré quatre ans ouvre droit à la réversion ; cela peut être le cas également lorsque le fonctionnaire a accompli au moins deux ans de services valables pour la retraite entre son mariage et sa cessation d'activité) ;
- un ou plusieurs enfants sont issus du mariage (y compris les enfants nés avant le mariage, reconnus par le père au nom duquel les droits à pension ont été acquis) ;
- le fonctionnaire décédé bénéficiait ou pouvait bénéficier d'une pension d'invalidité et le mariage a eu lieu avant l'événement qui a entraîné sa mise à la retraite ou son décès.

A l'inverse, le régime général subordonne à des conditions d'âge et de ressources le versement de la pension de réversion, ce qui n'est pas le cas dans le régime des fonctionnaires et des militaires.

Les veuves ou veufs peuvent prétendre, sans condition d'âge ni de ressources, à une pension égale à 50 % de celle obtenue par le fonctionnaire décédé augmentée, le cas échéant et sous certaines conditions, de la moitié de la majoration pour enfants prévue à l'article L. 18 du CPCMR et à l'article 24 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 et/ou de la moitié de la rente d'invalidité dont le fonctionnaire bénéficiait ou aurait pu bénéficier. La répartition du droit à réversion entre le conjoint survivant et les éventuels conjoints divorcés doit se faire au *pro rata* des durées respectives de mariage.

Le total de la pension de réversion, quelle que soit la date de sa mise en paiement, et des autres ressources de son bénéficiaire ne peut être inférieur à celui de l'allocation servie aux vieux travailleurs salariés augmentée de l'allocation supplémentaire du Fonds de solidarité vieillesse instituées par les articles L. 811-1 et L. 815-2 du code de la sécurité sociale et remplacées depuis le 1^{er} janvier 2006 par l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA).

b) Les droits des orphelins

L'orphelin a droit jusqu'à l'âge de 21 ans à une pension, appelée pension temporaire d'orphelin (PTO), égale à 10 % de la pension du fonctionnaire décédé. Elle est également versée, au-delà des 21 ans, à l'enfant qui se trouvait à la charge du fonctionnaire décédé par suite d'une infirmité le mettant dans l'incapacité de gagner sa vie. Elle n'est pas cumulable avec une pension ou une rente d'un régime général attribuée au titre de la vieillesse ou de l'invalidité.

En cas de décès du conjoint survivant ou d'absence de droits pour ce dernier, les enfants âgés de moins de 21 ans ont également droit, en plus de la PTO, à une pension de réversion. L'article L. 43 du code des pensions civiles et militaires de retraite définit les modalités de répartition de la pension de réversion lorsqu'il existe une pluralité d'ayants cause.

Jusqu'à la décision du Conseil constitutionnel n° 2010-108 QPC du 25 mars 2011, la pension était divisée en parts égales entre les différents lits, c'est-à-dire entre les différents mariages ou unions de fait desquelles est issu un enfant au moins, représentés soit par le ou les conjoints survivant ou divorcé, soit par un ou plusieurs orphelins. La part revenant à chaque enfant variait ainsi en fonction du nombre d'orphelins présents par lit. En effet, si un lit était composé d'un orphelin alors que le deuxième comprenait trois orphelins, ces derniers devaient se répartir à trois la même part de pension qui revenait au seul orphelin du premier lit.

Le Conseil constitutionnel a jugé que cette disposition entraînait une inégalité de traitement entre les enfants (les orphelins issus de lits où le nombre d'enfants est élevé étant désavantagés par rapport à ceux dont le nombre d'enfants est plus faible) et a prononcé l'abrogation de l'article L. 43 à compter du 1^{er} janvier 2012.

L'article 162 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012 est venu modifier les règles relatives à la répartition de la pension de réversion. Ainsi depuis le 1^{er} janvier 2012, les orphelins bénéficient d'un même montant de pension de réversion, indépendamment du nombre d'orphelins dans chaque lit ou de la durée du mariage de leurs parents. Cette disposition s'applique à tous les ayants cause, quelle que soit la date du décès du fonctionnaire.

III.3 Les différents droits au départ en retraite anticipée

III.3.a La retraite des militaires

La retraite des militaires est régie, tout comme celle des fonctionnaires de l'État, par le code des pensions civiles et militaires de retraite. Toutefois, la pension militaire connaît certains aménagements, historiquement dus aux particularités du métier et notamment à la nécessité de conserver une moyenne d'âge basse au sein des unités opérationnelles. La rotation relativement rapide des effectifs est ainsi favorisée par des conditions de départ en retraite qui peuvent faciliter la reprise d'une seconde carrière. En complément, la partie V.2 propose une analyse statistique actualisée des pensions des militaires.

1) La possibilité de liquider une pension à jouissance immédiate

Contrairement aux fonctionnaires civils, les militaires ont la possibilité de liquider leur pension avant d'atteindre l'âge légal d'ouverture des droits, sous réserve qu'ils justifient d'une certaine durée de services.

Pour bénéficier d'une pension appelée « à jouissance immédiate », par opposition aux pensions « à jouissance différée », la durée de services minimale requise, déterminée à l'article L. 24-II du CPCMR, varie en fonction de la catégorie du militaire :

- 27 ans pour les officiers ;
- 17 ans pour les non officiers.

L'article L. 24-II prévoit également plusieurs cas où un militaire peut liquider sa pension de retraite, même s'il ne remplit pas la condition de durée de services :

- lorsqu'il est radié des cadres par limite d'âge (militaires de carrière), par limite de durée de services (militaire sous contrat) ou par suite d'infirmités ;
- lorsqu'il est parent d'un enfant atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 % et qu'il a accompli quinze années de services effectifs ;
- lorsque son conjoint est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession, et sous réserve que le militaire ait accompli au moins quinze ans de services ;
- à compter de 67 ans pour les officiers généraux placés en deuxième section.

En vertu des 2°, 3° et 4° de l'article L. 25 du CPCMR, les militaires qui ne rempliraient aucune des conditions mentionnées ci-dessus peuvent liquider leur pension militaire à compter de l'âge de 52 ans sous réserve d'avoir effectué au moins quinze ans de services effectifs avant cet âge. En revanche, ces militaires partent nécessairement à partir de l'âge légal d'ouverture des droits, dès lors qu'ils ont accompli moins de 15 ans de services effectifs à la date de leur radiation des cadres ou des contrôles, en application du 5° de l'article L. 25 du CPCMR).

2) Le calcul de la pension

Le calcul de la pension des militaires est identique à celui des fonctionnaires civils, à savoir pour une carrière complète, 75 % de la solde correspondant au grade détenu depuis 6 mois au moins avant le départ en retraite.

Le dispositif de la décote est applicable aux militaires, avec certains aménagements pour tenir compte des règles particulières de liquidation. Les règles de calcul de la décote, fixées par l'article L. 14 du CPCMR, varient en fonction de la limite d'âge⁹³ et du grade détenu par le militaire :

- les militaires dont la limite d'âge est supérieure ou égale à 57 ans et qui partent à la retraite à compter de 52 ans se voient appliquer les mêmes règles de décote que les fonctionnaires civils : une décote de 1,25 % par trimestre manquant s'applique, dans la limite de 20 trimestres. Ce taux de 1,25 % s'applique à partir de la génération née en 1954. Pour les générations antérieures, le taux de la décote varie en fonction de l'année d'ouverture des droits : 1 % en 2013, 1,125 % en 2014, 1,25 % en 2015 et après.
- les militaires qui ne correspondent pas à ces conditions cumulatives (limite d'âge inférieure à 57 ans ou départ à la retraite avant 52 ans), dont la durée de services effectifs est inférieure à 118 trimestres pour les officiers et militaires engagés sous contrat, 90 trimestres pour les officiers sous contrat et

⁹³ Les limites d'âge de chaque grade sont fixées à l'article L. 4139-16 du code de la défense.

78 trimestres pour les non officiers et les militaires commissionnés sous contrat (soit la durée de services requise augmentée de 10 trimestres), se voient appliquer une règle plus favorable, dite décote « courte », selon laquelle la décote est de 1,25 % par trimestre mais dans la limite de 10 trimestres.

Les militaires ne peuvent pas bénéficier du mécanisme de la surcote.

Par ailleurs, les militaires ont droit à des bonifications spécifiques : bonifications du cinquième du temps de service, bonifications pour campagne, services à la mer et outre-mer, bonifications pour services aériens et sous-marins.

Focus sur les principales dispositions relatives à la retraite des militaires de la loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 et portant diverses dispositions intéressant la défense

La loi du 13 juillet 2018 a modifié certaines règles relatives à la retraite des militaires.

Dorénavant, les services accomplis dans la réserve opérationnelle durant un congé pour convenances personnelles pour élever un enfant de moins de huit ans seront pris en compte pour le calcul de la bonification du cinquième. En outre, les militaires élevant à leur domicile un enfant de moins de vingt ans atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 % pourront bénéficier de la même majoration de durée d'assurance que les fonctionnaires civils.

Le temps passé en congé de longue durée pour maladie et en congé de longue maladie est assimilé à des services militaires effectifs pour le calcul de la décote « courte ».

En outre, la loi procède à des modifications relatives aux limites d'âge des militaires :

- dorénavant, figureront à l'article L. 4139-16 du code de la défense les dispositions selon lesquelles la limite d'âge des généraux est égale à celle des colonels ;
- par dérogation au point précédent, la limite d'âge des généraux de l'air, auparavant égale à celle des colonels de l'air qui demeure maintenue à 56 ans, sera progressivement portée de 56 à 59 ans, à compter du 1^{er} janvier 2019. Ainsi, le congé du personnel navigant sera fermé aux officiers généraux au fur et à mesure que leur limite d'âge sera relevée ;
- certains réservistes (les spécialistes visés à l'article L. 4221-3 du code de la défense, les médecins, les pharmaciens, les vétérinaires et les chirurgiens-dentistes) se verront appliquer une limite d'âge plus élevée de dix ans par rapport à celle qui est fixée pour les réservistes de droit commun, correspondant elle-même à la limite d'âge des cadres d'active, augmentée de cinq ans.

Enfin, la loi autorise le Gouvernement à prendre par ordonnances toute mesure visant à proroger, entre 2020 et 2025, les dispositions relatives à trois dispositifs d'incitation au départ (pension afférente au grade supérieur - PAGS, promotion fonctionnelle, pécule modulable d'incitation au départ) figurant respectivement aux articles 36, 37 et 38 de la précédente loi de programmation militaire (loi n° 2013-1168 du 18 décembre 2013).

III.3.b Les départs anticipés dans de multiples situations

1) Le maintien d'âges de départ anticipé pour certaines catégories dites actives

Sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier (dangerosité, insalubrité...) ou des fatigues exceptionnelles.

Le code des pensions civiles et militaires de retraite (article L. 24) et ses dérogations pour les fonctionnaires civils de l'État et le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 pour la CNRACL (fonctionnaires territoriaux et hospitaliers) prévoient une ouverture anticipée des droits à la retraite, à l'âge de 52, 55, 56 ou 57 ans, pour les personnes ayant accompli au moins 17 ans de services actifs (27 ans ou 32 ans pour certains corps). En outre, le décret n° 2011-2103 du 30 décembre 2011, qui a notamment procédé au relèvement des bornes d'âge de la retraite des fonctionnaires, a progressivement relevé, dans son article 2, les âges d'ouverture du droit à pension de retraite, selon l'année de naissance de l'agent concerné: si cet âge était de 50 ans, il passe à 52 ans, s'il était de 53 ans, 54 ou 55 ans, il passe respectivement à 55, 56 ou 57 ans.

La durée des services et bonifications exigée (durée de référence qui permet de calculer le taux de liquidation) évolue également, en fonction de la date de liquidation des droits de l'assuré. L'article L.13 du CPCMR prévoit en effet que « (...) la durée des services et bonifications exigée des fonctionnaires de l'État et des militaires qui remplissent les conditions de liquidation d'une pension avant l'âge de soixante ans est celle exigée des fonctionnaires atteignant cet âge l'année à compter de laquelle la liquidation peut intervenir. »

Par conséquent, la durée des services et bonifications de référence pour un fonctionnaire de catégorie active liquidant sa pension en 2015 sera celle de la génération sédentaire 1955, à savoir 166 trimestres.

Tableau 62 : Âges d'ouverture des droits et limites d'âge des principaux emplois de fonctionnaires classés en catégorie active

Fonction publique de l'État	Âge d'ouverture des droits ⁽¹⁾	Limite d'âge ⁽¹⁾
Personnels actifs de la Police nationale	52 ans si 27 ans de services	57 ans ⁽²⁾
Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire	52 ans si 27 ans de services	57 ans
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	52 ans si 17 ans de services	59 ans
Personnels de la surveillance des douanes	57 ans	62 ans
Instituteurs ⁽³⁾	57 ans	62 ans
Agents d'exploitation des travaux publics de l'État	57 ans	62 ans
Éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse	57 ans	62 ans
Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires	57 ans	62 ans
Techniciens supérieurs du développement durable (navigation, sécurité maritime et gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral) et syndicats des gens de mer (certains emplois)	57 ans	64 ans
Fonction publique territoriale		
Agents des réseaux souterrains des égouts	52 ans si 32 ans de services dont 12 dans les réseaux souterrains dont 6 consécutifs	62 ans
Sapeurs-pompiers professionnels	57 ans si 17 ans de service	62 ans
Agents de salubrité	57 ans si 17 ans de service	62 ans
Agents de Police municipale	57 ans si 17 ans de service	62 ans
Agents de surveillance de la préfecture de Police (placés sous l'autorité du maire de Paris au plus tard le 1 ^{er} janvier 2019)	57 ans si 17 ans de service	62 ans
Personnels médicaux, infirmiers, paramédicaux et de soin exerçant dans des services de santé	57 ans si 17 ans de service	62 ans
Agents d'entretien et agents techniques (certains emplois)	57 ans si 17 ans de service	62 ans
Fonction publique hospitalière		
Personnels infirmiers et personnels paramédicaux en contact avec les malades n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 37 de la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 (renoncement aux droits liés au classement en catégorie active) ⁽⁴⁾	57 ans si 17 ans de service	62 ans
Autres personnels hospitaliers (aides-soignants, agents de services hospitaliers)	57 ans si 17 ans de service	62 ans
Assistants sociaux dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec les malades	57 ans si 17 ans de service	62 ans
Puéricultrices en fonction dans les services de pédiatrie n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 31 du décret n° 2010-1139 du 29 septembre 2010 (renoncement aux droits liés au classement dans la catégorie active)	57 ans si 17 ans de service	62 ans
Maîtres ouvriers et ouvriers professionnels (certaines fonctions)	57 ans si 17 ans de service	62 ans
Agents d'entretien (certaines fonctions)	57 ans si 17 ans de service	62 ans
Agents de service mortuaire et de désinfection	57 ans si 17 ans de service	62 ans

(1) Âges après application du relèvement de 2 ans prévu par la loi du 9 novembre 2010

(2) 60 ans pour les commissaires et les commissaires principaux ; 61 ans pour les commissaires divisionnaires et les commissaires généraux ; 62 ans pour les directeurs des services actifs de la police nationale et de la préfecture de police, les chefs de service de l'IGPN, les inspecteurs généraux de la police nationale et les contrôleurs généraux des services actifs de la police nationale.

(3) 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).

(4) La loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique prévoit, en son article 37, que les personnels infirmiers et paramédicaux classés en catégorie active ainsi que les personnels relevant du corps des cadres de santé et autres corps ou cadres d'emplois de personnels paramédicaux ayant occupé des emplois ainsi classés, peuvent opter :

- soit en faveur du maintien dans leurs corps ou cadres d'emplois associé à la conservation des droits liés au classement dans la catégorie active (départ anticipé à 57 ans) ;
- soit en faveur de leur intégration dans les corps ou cadres d'emplois appartenant à la catégorie A, l'âge d'ouverture des droits à pension de ces personnels ainsi que leur limite d'âge demeurant, toutefois, fixés respectivement à 60 et 65 ans.

Encart statistique 5 : les différents départs anticipés en retraite

Tableau 63 : Taux de départs anticipés dans la fonction publique (flux 2017)

		Pour services actifs (a) (b)	Pour carrières longues (b)	Pour invalidité (b)	Pour motifs familiaux et handicap (b)	Pour 3 enfants (b)	Ensemble de départs réellement réalisés avant âge légal des sédentaires (c)
Part parmi les liquidants	FPE Civils	23,5%	16,2%	5,8%	0,8%	6,2%	46,2%
	Militaires	n.p.	n.p.	14,7%	n.p.	n.s.	n.p.
	FPT	6,4%	39,6%	9,8%	0,8%	5,6%	75,4%
	FPH	44,2%	17,7%	7,1%	0,7%	9,4%	87,7%
Age moyen à la liquidation	FPE Civils	59,1	60,6	57,5	58,8	60,7	59,0
	Militaires	n.p.	n.p.	29,2	n.p.	n.p.	n.p.
	FPT	59,8	61,0	56,6	59,3	61,5	
	FPH	59,0	60,9	55,1	58,5	59,3	

Champ : y compris soldes de réserve pour les militaires. n.p. = non pertinent. n.s. = non significatif.

(a) la colonne pour services actifs représente l'ensemble des assurés qui ont accompli 15 ans de services actifs et qui sont donc de potentiels bénéficiaires d'un départ anticipé.

(b) l'ensemble de ces départs sont représentés de manière exclusive les uns des autres : une personne ne peut pas ainsi être comptabilisé à la fois dans les départs pour services actifs et dans les départs pour 3 enfants.

(c) cette colonne représente l'ensemble des départs qui interviennent avant l'âge d'ouverture des droits d'un sédentaire (par exemple, 61,2 ans pour un la génération 1953). Il y a donc un écart entre la somme des colonnes 1 à 5 qui représente les personnes qui remplissent les conditions pour être comptabilisées dans les catégories correspondantes et la colonne 6 qui représente les départs anticipés effectifs. Le départ anticipé n'est en effet qu'un avantage de ces catégories : elles bénéficient de règles spécifiques sur la durée de référence applicable à leur génération.

Sources : DGFIP, Service des retraites de l'État, base des pensions – CNRACL

2) La prise en charge de l'invalidité par les régimes de retraite des fonctionnaires

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

Les employeurs publics (État, collectivités et établissements de santé) assument en effet la totalité des attributions des régimes de base s'agissant de l'assurance « accidents du travail/maladies professionnelles » (AT-MP).

À ce titre, ils assurent et prennent en charge financièrement à la fois les prestations en nature et les prestations en espèces. De cette auto-assurance découlent des règles de prise en charge dont les fondements sont difficilement comparables.

La couverture du risque invalidité autre que temporaire dans le régime général de sécurité sociale et dans le régime spécial des fonctionnaires relève de conceptions différentes : dans le régime général, le risque est rattaché à la branche maladie, alors que dans le régime spécial, il est pris en charge par le régime des pensions

de retraite. En effet, le régime spécial fait intervenir une notion qui n'a pas d'équivalent dans le régime général : la radiation anticipée des cadres⁹⁴.

Un fonctionnaire atteint d'une invalidité dont le caractère permanent et stabilisé a été reconnu, qu'elle résulte ou non de l'exercice des fonctions, et qui se trouve dans l'incapacité d'exercer ses fonctions, peut être radié des cadres et mis à la retraite pour invalidité quel que soit son âge, son taux d'invalidité ou la durée de ses services.

Il bénéficie alors d'une **pension civile d'invalidité**, imputable au service lorsqu'elle résulte de l'exercice des fonctions (art L. 27 du CPCMR et 36 du décret n° 2003-1306), ou non imputable lorsqu'elle n'en résulte pas (art. L. 29 du CPCMR et article 39 du décret n° 2003-1306).

À la différence du régime général, le régime des fonctionnaires ne prévoit pas de classement par catégorie en fonction du degré d'invalidité. De même, le droit à pension n'est pas subordonné à un taux minimum d'invalidité ; il est accordé dès lors que le fonctionnaire se trouve dans l'incapacité permanente d'exercer ses fonctions.

La pension d'invalidité est équivalente à la pension rémunérant les services, c'est-à-dire la pension de retraite. Elle est donc fonction du traitement détenu pendant les six derniers mois de l'activité (dernier traitement sans condition de durée en cas d'invalidité imputable au service) et de la durée des services et bonifications acquis par l'agent (art L. 13 du CPCMR et 16 du décret n°2003-1306). La pension d'invalidité n'est pas soumise au dispositif de la décote et peut être élevée au minimum garanti de pension sans condition particulière d'ouverture du droit (par exemple : âge, durée de services, taux minimum d'incapacité.). Lorsque l'invalidité est d'un taux au moins égal à 60 %, le montant de la pension ne peut être inférieur à 50 % du dernier traitement indiciaire.

En outre, dans tous les cas, lorsque le fonctionnaire est dans l'obligation d'avoir recours d'une manière constante à l'assistance d'une tierce personne, il bénéficie d'une **majoration spéciale de sa pension**.

Dans le cas où l'invalidité résulte de l'exercice des fonctions, la pension civile d'invalidité peut être augmentée d'une **rente viagère d'invalidité (RVI)**. Le montant de cette rente correspond à la fraction du dernier traitement correspondant au pourcentage d'invalidité dont reste atteint le fonctionnaire lors de sa radiation des cadres. Par exemple, si le taux d'invalidité résultant de l'exercice des fonctions est de 15 %, la rente viagère d'invalidité attribuée sera égale à 15 % du traitement. Le montant cumulé de la pension et de la rente d'invalidité est toutefois plafonné au montant du dernier traitement indiciaire brut.

En revanche, la survenance de l'invalidité n'entraîne pas forcément la liquidation de la pension d'invalidité : si le fonctionnaire est en capacité de reprendre ses fonctions ou peut être reclassé, il retrouve ses revenus d'activité, et peut alors percevoir une **allocation temporaire d'invalidité (ATI) cumulable avec son traitement**, si l'invalidité résulte :

- d'un accident de service ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % ;
- d'une maladie professionnelle inscrite aux tableaux des maladies professionnelles du code de la sécurité sociale, quel que soit son taux d'incapacité temporaire ;
- d'une maladie professionnelle hors tableaux mais résultant de son travail habituel et entraînant une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25 %.

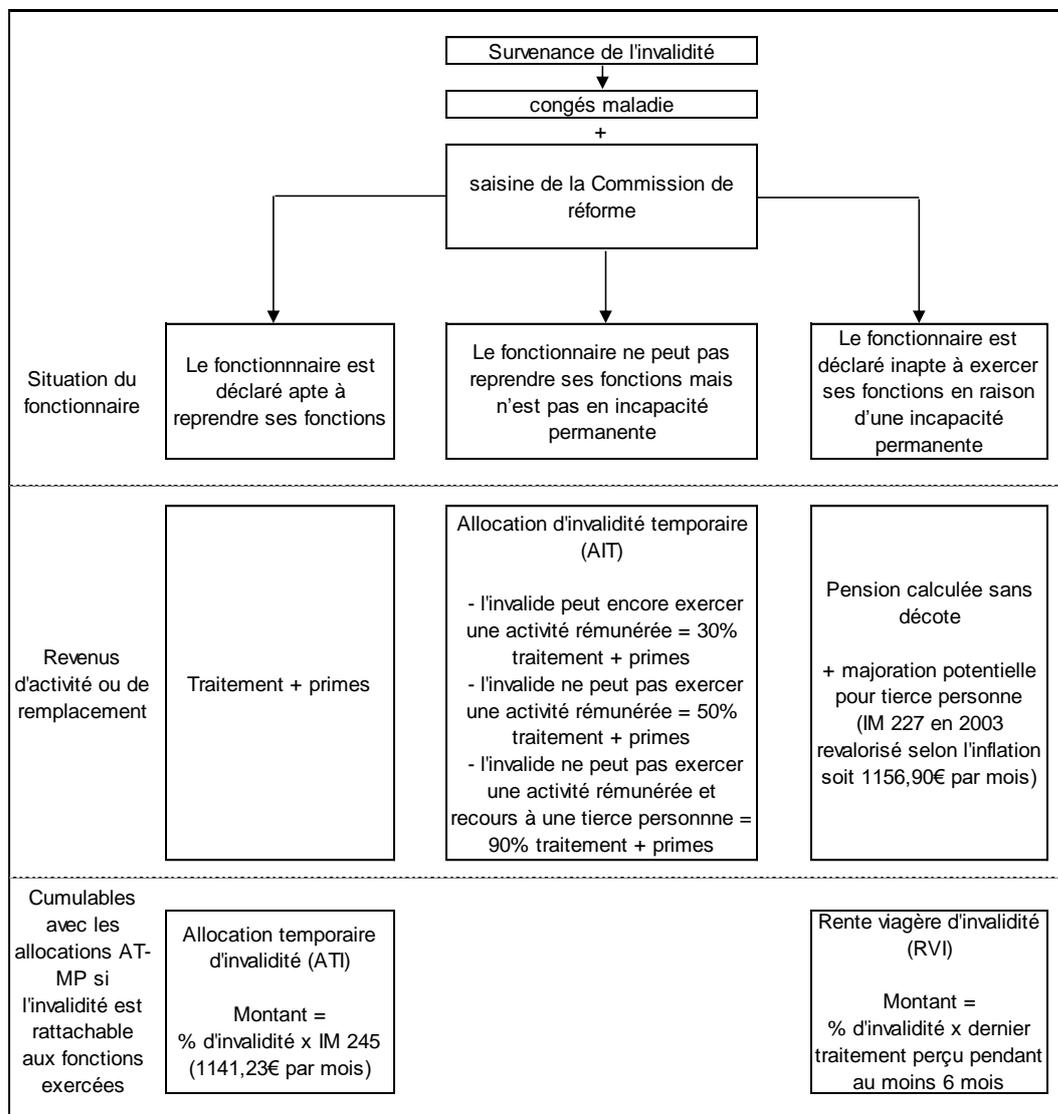
L'ATI est attribuée pour une période initiale de 5 ans à l'issue de laquelle elle est soit reconduite de manière définitive soit supprimée selon l'évolution du degré d'invalidité de l'assuré.

Un cas spécifique existe pour l'assuré qui, à l'issue d'un congé de maladie pour maladie non professionnelle, ne peut pas reprendre ses fonctions ni être mis en retraite pour invalidité et qui est atteint d'une invalidité réduisant sa capacité de travail au moins des 2/3 : il peut alors prétendre à l'**allocation d'invalidité temporaire (AIT)** qui s'apparente à la pension d'invalidité d'un salarié de droit privé. En vertu du principe d'auto-assurance, l'employeur public finance et verse lui-même cette prestation⁹⁵.

⁹⁴ Lorsque le régime général maintient du côté de l'activité des personnes dont l'aptitude au travail est plus ou moins diminuée (les indemnités proviennent de la CNAM et non de la CNAV), le régime spécial des fonctionnaires les fait basculer, sauf cas particuliers, du côté de la retraite.

⁹⁵ Cette situation demeure marginale (elle est généralement associée à la mise en disponibilité d'office pour raison de santé). Le cas le plus fréquent reste la mise à la retraite pour invalidité.

Figure 64 : Prise en charge de l'invalidité dans la fonction publique



3) Les départs anticipés au titre du handicap

Le 5° du I de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite dispose que le droit à un départ en retraite avant l'âge légal est ouvert aux fonctionnaires handicapés atteint d'une incapacité permanente d'au moins 50 %.

La réforme des retraites de 2010 a ouvert le droit à la retraite anticipée aux personnes ayant la reconnaissance de travailleurs handicapés au sens de l'article L. 5213-1 du code du travail. Toutefois ce dispositif ne concernait que les salariés handicapés du régime général et des régimes des professions libérales et réglementées.

Aussi, la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (article 126) a ouvert le bénéfice du dispositif des départs anticipés aux fonctionnaires reconnus comme travailleurs handicapés.

Le régime des fonctionnaires est désormais aligné sur celui du régime général. La loi du 20 janvier 2014 en a étendu le champ des bénéficiaires : auparavant réservée aux assurés handicapés atteint d'une incapacité permanente d'au moins 80 % ou reconnus comme travailleur handicapé, la retraite anticipée pour handicap est désormais possible pour tout assuré justifiant, alors qu'il était atteint d'une incapacité permanente de 50 %, d'une certaine durée d'assurance et d'assurance cotisée.

Partie IV Les principales données concernant les pensions des fonctionnaires

IV.1 Effectifs de retraités de la fonction publique

Les effectifs des retraités des régimes de retraite de la fonction publique sont en croissance continue depuis 1990, au rythme moyen de + 2,4 % par an.

Au 31 décembre 2017, le nombre de pensionnés des régimes de retraite de la fonction publique était de 3,8 millions, dont 2,5 millions de pensionnés (civils et militaires) relevant du régime de la FPE et 1,3 million relevant de la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). Le régime de retraite des ouvriers de l'État (géré par le FSPOEIE) comptait quant à lui près de 100 000 pensionnés.

Tableau 65 : Nombre total de pensionnés des régimes de retraite de la fonction publique (et parts relatives au sein de la fonction publique) et des ouvriers d'État en 1990, 2000, 2010 et 2017

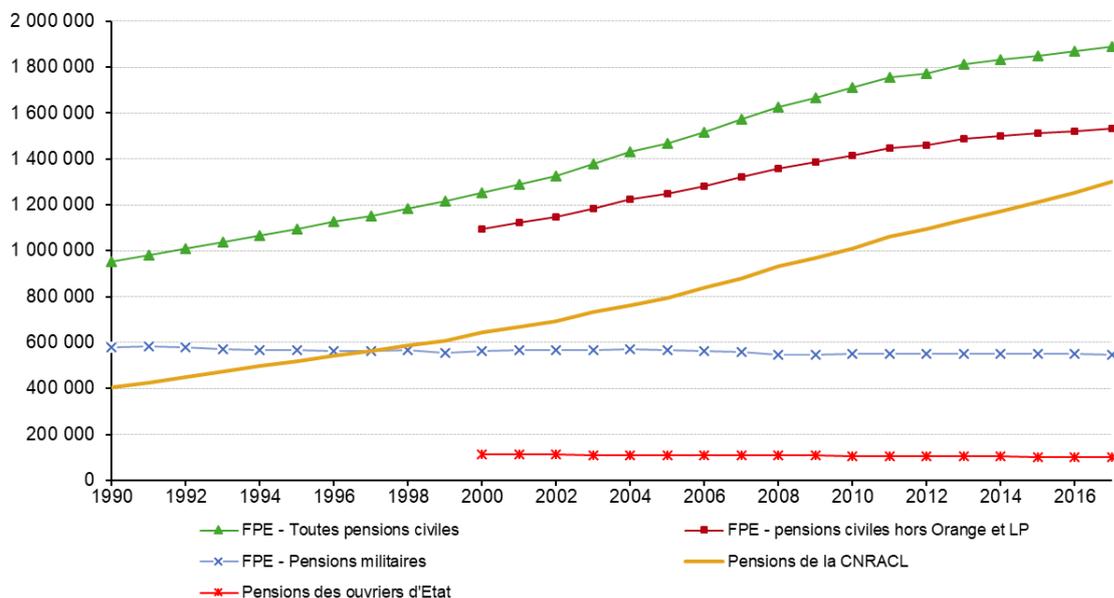
Année	FPE : civils (y compris ATI)		FPE : civils (y compris ATI) mais hors Orange SA et La Poste		FPE : militaires		FPT et FPH (CNRACL)		TOTAL 3FP	FSPOEIE (*)
1990	1 011 225	51%	n.d.	-	580 242	29%	403 208	20%	1 994 675	n.d.
2000	1 318 548	52%	1 159 092	46%	562 933	22%	642 939	25%	2 524 420	112 691
2010	1 772 131	53%	1 478 096	44%	549 334	16%	1 009 644	30%	3 331 109	106 647
2017	1 951 334	51%	1 591 223	42%	548 266	14%	1 301 292	34%	3 800 892	100 402
Progression 2017/2000, en moyenne par an	+2,3%		+1,9%		-0,2%		+4,2%		+2,4%	-0,7%
Progression 2017/1990, en moyenne par an	+2,5%		n.d.		-0,2%		+4,4%		+2,4%	n.d.

Sources : DGFIP (SRE), CDC (CNRACL, FSPOEIE).

Champ : Nombre d'ayants droit (pension de droit direct) et d'ayants cause (pension de réversion) au 31 décembre de l'année. FPE : bénéficiaires d'une pension de retraite civile ou militaire (y compris soldes de réserve) ou d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) ; CNRACL : bénéficiaire d'une pension du régime de retraite des fonctions publiques territoriale et hospitalière.

(*) Pour le régime des ouvriers d'État, ici assimilé à un régime de la fonction publique : pensions définitives uniquement.

Figure 66 : Nombre de pensionnés des régimes de retraite de la fonction publique de 1990 à 2017



Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État), CNRACL, FSPOEIE.

Champ : Ayants droit et ayants cause. Pour l'État : ensemble des pensionnés du régime, hors ATI, quel que soit leur ancien employeur (ministères, établissements publics, La Poste, Orange SA...). Pour la CNRACL : Ensemble des pensionnés du régime.

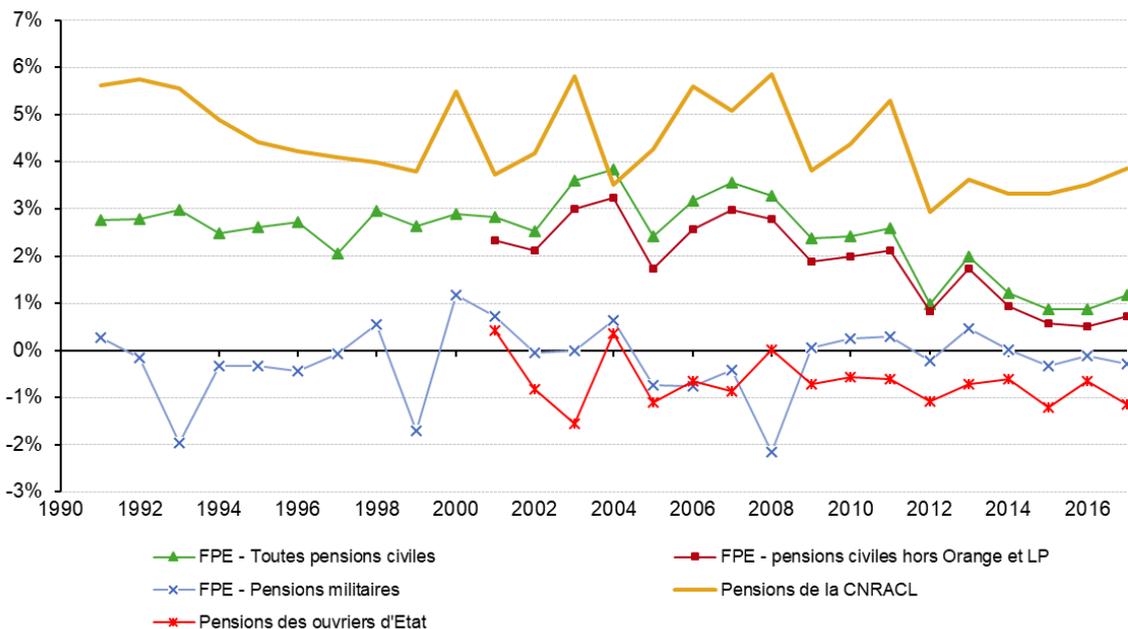
Le nombre total de pensionnés suit une progression régulière⁹⁶, avec cependant des évolutions contrastées suivant les régimes. Depuis 1990, les effectifs ont augmenté respectivement de 908 000 retraités pour l'État (+1,7 % en rythme annuel) et de 898 000 retraités pour la CNRACL (+4,4 %). À l'inverse, le régime des ouvriers d'État voit se réduire le nombre de retraités (-12 300 pensionnés depuis 2000, soit -0,7 % en rythme annuel).

Ces progressions proviennent essentiellement des pensions de droit direct⁹⁷. En 2017, ces pensions représentent 80 % du stock de pensions civiles de l'État et 87 % des pensions de la CNRACL et leurs effectifs ont été multipliés par 2,2 pour l'État et 3,7 pour la CNRACL depuis 1990 (soit des hausses en rythme annuel de respectivement +3,0 % et +4,9 %). Les augmentations sont en revanche plus faibles pour les pensions de droit dérivé : respectivement +34 % et +86 %. Les anciens agents de l'éducation nationale comptent pour environ la moitié des pensionnés civils de l'État.

Les effectifs de pensionnés militaires connaissent pour leur part une faible décroissance depuis 1990 (-0,2 % par an), aussi bien les pensions de droit direct (-0,1 %), que les pensions de droit dérivé (-0,6 %). Les effectifs de pensionnés anciens ouvriers d'État sont également en décroissance depuis 2000 (-0,7 % par an), aussi bien pour les droits directs (-0,3 % par an) que pour les droits dérivés (-1,5 % par an).

Entre 2016 et 2017, les effectifs de pensionnés des trois versants de la fonction publique connaissent une croissance de +1,9 %, soit un taux de croissance plus faible que le taux moyen constaté depuis 1990 (+ 2,5 %) en raison de la réforme des retraites de 2010 qui réduit les flux de départs depuis 2012, mais toutefois supérieur à celui de l'année précédente (+ 1,7 %). Les effectifs de la CNRACL croissent de + 3,9 % (+ 4,4 % par an depuis 1990), les pensions civiles de l'État de +1,2 % (+2,5 % par an depuis 1990), tandis que les effectifs de pensionnés militaires diminuent de -0,3 %, (contre -0,2 % par an depuis 1990) et que les effectifs de pensionnés du FSPOEIE accusent un repli (-1,2 %).

Figure 67 : Taux de variation du stock de pensionnés entre 1990 à 2017



Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État) et Caisse des dépôts et consignations.

Champ : Ayants droit et ayants cause.

Lecture : En 2017, le stock de pensionnés de la CNRACL a progressé de +3,9 %.

⁹⁶ Cf. détails dans l'annexe statistique, tableau A-3.

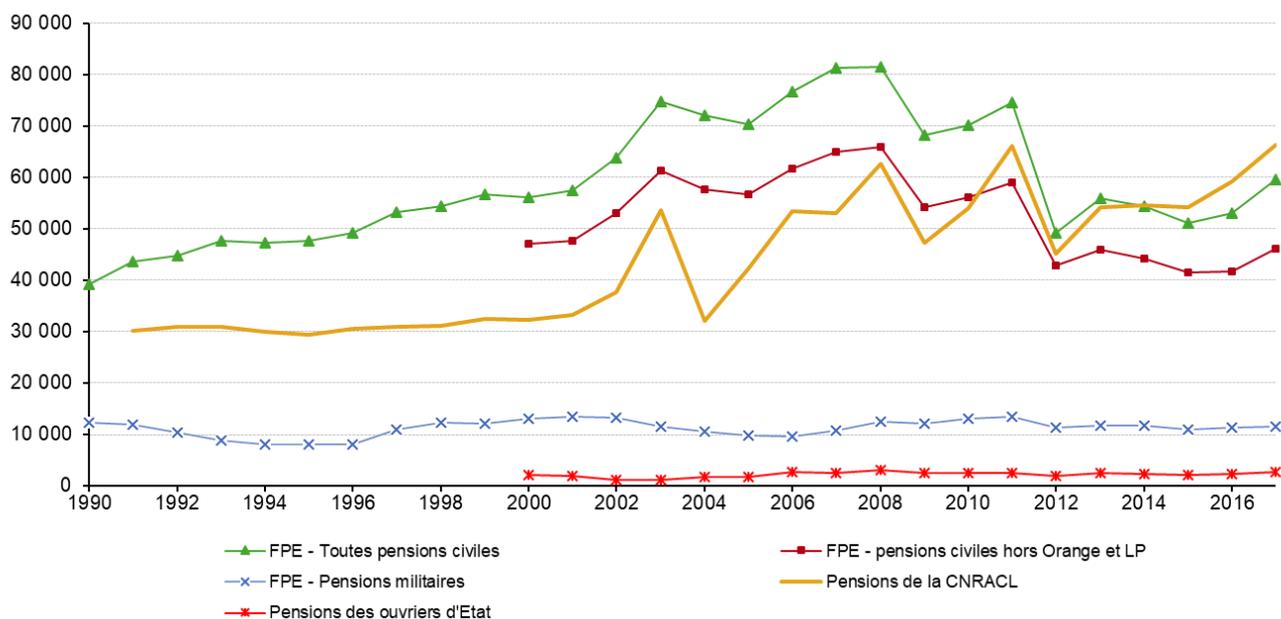
⁹⁷ Pensions versées à un agent du fait de son activité professionnelle, par opposition aux pensions de droit dérivé qui sont versées au conjoint ou aux enfants (orphelins) suite au décès du pensionné de droit direct y compris avant la liquidation de sa retraite.

IV.2 Nombre de départs en retraite dans la fonction publique

- 1) **Après un ralentissement temporaire du flux d'entrées en pensions de droit direct lié à la mesure d'âge de la réforme de 2010, les effectifs réaugmentent progressivement et devraient retrouver leur niveau des années 2000.**

Les liquidations de droit direct représentent 77 % du nombre total de liquidations de droits en 2017. Tous régimes confondus, **140 000 fonctionnaires et ouvriers d'État ont liquidé leur retraite⁹⁸ en 2017, contre 126 000 en 2016 (+11,1 %)**. On revient ainsi vers les niveaux de départs en retraite de la période 2007-2011 dans la FPE civile et la CNRACL, après le creux provoqué à partir de 2012 par la réforme de 2010. Le nombre de départs à la retraite des militaires, peu impacté par les réformes, est quasi stable depuis les années 1990, aux alentours de 11 000 départs annuels. Le nombre de départs de droit direct d'ouvriers d'État (2 700 départs) est également supérieur en 2017 à la moyenne constatée depuis 2012 (2 300 départs) et devrait être situé pendant les 5 prochaines années entre 2 500 et 2 600 départs, en l'état actuel des prévisions.

Figure 68 : Nombre d'entrées en paiement de pensions de droit direct entre 1990 et 2017



Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État) et Caisse des dépôts et consignations.

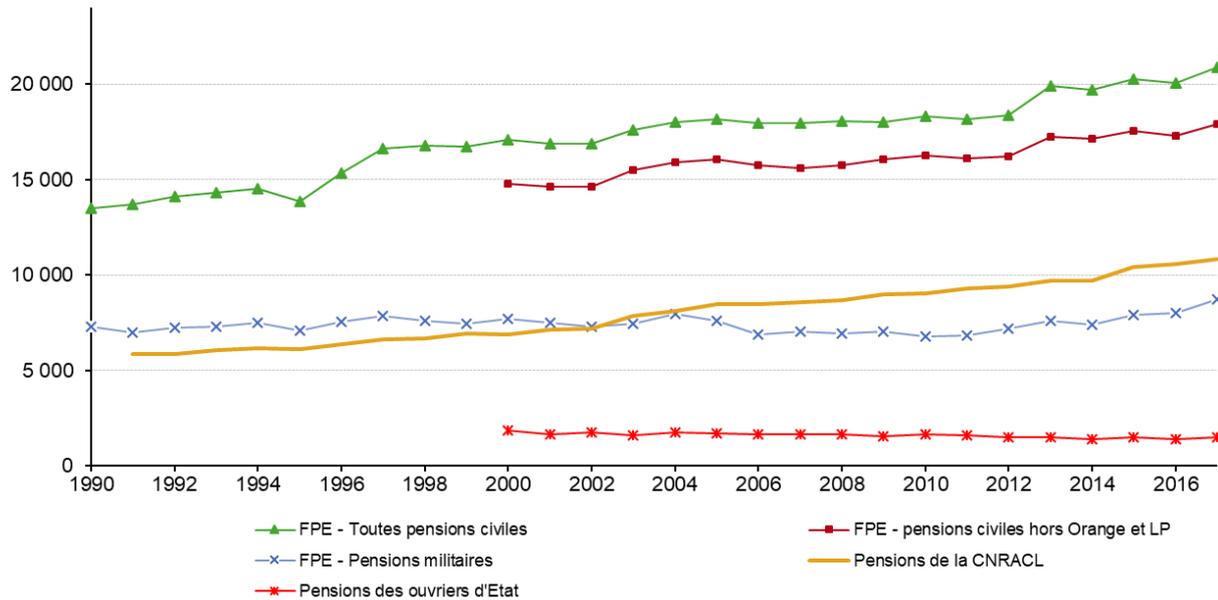
Champ : Ensemble des départs en retraite de fonctionnaires, quel que soit leur employeur.

Les liquidations de droits dérivés (pensions de réversion), moins volatiles que celles de droit direct et assez peu dynamiques depuis 2000 (+1,3 % par an en moyenne), sont en forte hausse entre 2016 et 2017 (+4,5 %) en raison de l'épidémie de grippe hivernale⁹⁹. En 2017, 41 900 pensions de droit dérivé ont été concédées dans l'ensemble de la fonction publique (y compris ouvriers d'État), soit 23,1 % des nouvelles liquidations (le taux moyen depuis 2000 étant de 22,2 %). La proportion de droits dérivés parmi le total des liquidations donne une indication sur la situation démographique des régimes. Dans un régime où le nombre d'actifs affiliés diminue, la part des liquidations de droit dérivé augmente : c'est le cas pour la fonction publique d'État où les liquidations de droit dérivé représentent 26 % des liquidations de pensions civiles et 43 % des pensions militaires¹⁰⁰, ainsi que pour le régime des ouvriers d'État où les liquidations de droit dérivé représentent 36 % du flux de liquidation. À la CNRACL en revanche, les droits dérivés ne concernent que 14 % des liquidations annuelles.

⁹⁸ Détails dans l'annexe statistique, tableau B-12.

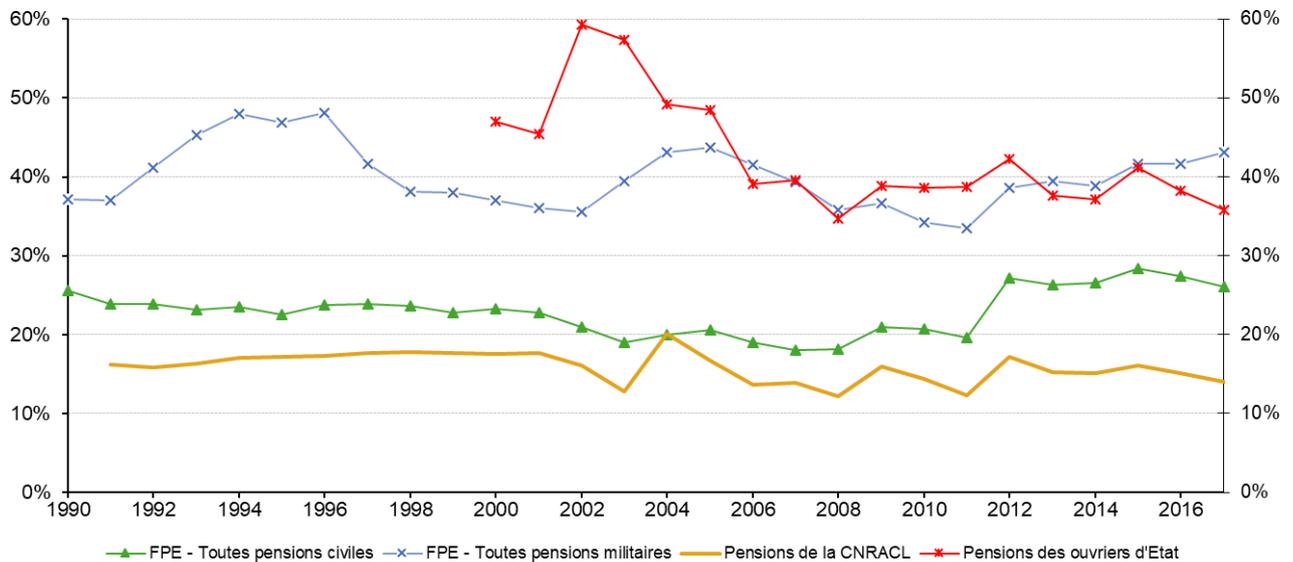
⁹⁹ cf. Insee Première n° 1683, « Bilan démographique 2017 », 16/01/2018.

¹⁰⁰ Le taux élevé du régime des militaires s'explique en outre par le taux de féminisation très faible.

Figure 69 : Nombre d'entrées en paiement de pensions de droit dérivé entre 1990 et 2017

Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État) et Caisse des dépôts et consignations.

Champ : Ensemble des liquidations de pensions de droit dérivé.

Figure 70 : Pourcentage des ayants cause dans le total des liquidations de 1990 à 2017

Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État) et Caisse des dépôts et consignations.

Lecture : Hormis l'impact du taux de féminisation des professions, plus le pourcentage est élevé, moins le régime est « jeune » démographiquement. Ainsi, 85 % des nouvelles pensions du régime de la CNRACL sont attribuées à des ayants droit, ce qui révèle que le stock de pensionnés est faible, alors que ce taux est proche de 60 % pour les ouvriers d'État, preuve que le flux de départs en retraite est relativement faible au regard du stock de pensionnés.

Le nombre total de liquidations (droits directs + droits dérivés) pour les trois fonctions publiques et les ouvriers d'État enregistre en 2017 une hausse de 9,5 % (182 000 contre 166 000 en 2016), qui fait suite à une hausse de 4,7 % entre 2015 et 2016. Le niveau annuel atteint redevient comparable à celui constaté sur la période 2003-2011 après le creux lié à la réforme des retraites de 2010 (cf. partie VI). En outre, alors qu'entre 1990 et 2000 les départs suivaient une progression régulière, à partir de 2001-2002 les effectifs ont fortement augmenté puis ont présenté une volatilité importante d'une année à l'autre, notamment depuis 2010.

Ces fluctuations des départs en retraite constatées depuis 2010, et depuis 2003 dans une moindre mesure, s'expliquent par les réformes des retraites de 2010 (mesure d'âge, extinction des départs anticipés de parents de 3 enfants) et de 2003 (allongement de la durée d'assurance requise et montée en charge du dispositif de

décote-surcote), qui ont permis de ralentir l'arrivée des générations nombreuses du baby-boom à l'âge de la retraite. D'autres facteurs de nature plus conjoncturelle peuvent également avoir une influence sur les comportements de départs à la retraite. On peut notamment penser aux effets de la crise économique de 2008 (baisse ponctuelle de revenu du conjoint ou des enfants, constitution d'une « épargne » de précaution...), aux effets psychologiques produits par les réformes des retraites successives ou les annonces de futures réformes, et, pour certains agents, aux revalorisations salariales prévues dans le cadre de la refonte de grilles indiciaires.

2) En 2017, la hausse des liquidations provient principalement des pensions de droit direct.

Les entrées en paiement de pensions de droit direct ont augmenté de 11,1% en 2017 par rapport à 2016 pour l'ensemble des trois fonctions publiques, les pensions de droit dérivé progressant pour leur part de 4,5 %. La hausse constatée a été à peu près homogène pour les fonctionnaires civils et les fonctionnaires FPT-FPH, et un peu inférieure pour les militaires (+ 2,1 %, soit toutefois un niveau très supérieur à la moyenne constatée sur la dernière décennie, de +0,2 % par an).

Dans la fonction publique d'État, environ 101 000 pensions civiles ou militaires de droit direct ou de droit dérivé sont entrées en paiement en 2017, soit une hausse de +8,8 % par rapport à 2016 (après une hausse de 2,4 % en 2016 par rapport à 2015 et des réductions en 2015 et 2014 de respectivement 3,0 % et 2,0 %).

- Pour les ayants droit, 59 500 pensions civiles et 11 500 pensions militaires sont entrées en paiement en 2017, en hausse respectivement de +12,0 % et +2,1 % par rapport à 2016.
- Le nombre de nouvelles pensions civiles d'ayants cause augmente de 4,1 % en 2017 par rapport à 2016, après une baisse de -0,8 % en 2016 par rapport à 2015, alors que celui des pensions militaires progresse de +8,4 %, après une hausse plus mesurée de 1,7 % en 2016 par rapport à 2015

Tableau 71 : Départs en retraites en 2016 et 2017

		Civils et ATI	Civils et ATI hors Orange La Poste	Militaires	Total FPE	CNRACL	TOTAL 3FP	FSPOEBE
2016	Ensemble	73 239	59 081	19 299	92 538	69 826	162 364	3 704
	Droits directs	53 140	41 762	11 259	64 399	59 249	123 648	2 287
	Droits dérivés	20 099	17 319	8 040	28 139	10 577	38 716	1 417
2017	Ensemble	80 436	64 044	20 204	100 640	77 079	177 719	4 153
	Droits directs	59 518	46 104	11 491	71 009	66 266	137 275	2 665
	Droits dérivés	20 918	17 940	8 713	29 631	10 813	40 444	1 488
Progression 2017/2016	Ensemble	+9,8%	+8,4%	+4,7%	+8,8%	+10,4%	+9,5%	+12,1%
	Droits directs	+12,0%	+10,4%	+2,1%	+10,3%	+11,8%	+11,0%	+16,5%
	Droits dérivés	+4,1%	+3,6%	+8,4%	+5,3%	+2,2%	+4,5%	+5,0%

Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État) et Caisse des dépôts et consignations.

Dans les fonctions publiques territoriales et hospitalières, les liquidations de droits augmentent de +10,4 % en 2017, après une hausse de 9,3 % en 2016. La hausse est principalement due aux ayants droit (+11,8 %), qui représentent 86 % de l'ensemble. Au total, ce sont environ 77 100 nouvelles pensions qui ont été liquidées par la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales en 2016. Les départs sont assez fluctuants sur la période, les écarts d'une année à l'autre pouvant atteindre 40 % en valeur absolue. Cette variabilité est en partie liée aux fluctuations de recrutement des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers.

Les pensions de droit direct concédées à des ouvriers d'État enregistrent une hausse de +16,5 % en 2017 après une hausse plus modérée en 2016 de 7,1 %. Depuis 2000, la moyenne annuelle est positive (+1,4 %). Les liquidations de pension d'ayants cause sont pour leur part en hausse de +5,0 % par rapport à 2016, alors qu'elles étaient en baisse d'en moyenne -1,4% par an sur la période 2000-2017.

IV.3 Âge de radiation des cadres

- 1) L'âge moyen à la radiation des cadres dans les trois fonctions publiques augmente de 3 mois entre 2016 et 2017.

Tableau 72 : Âge moyen de départ en retraite en 2016 et 2017

		Fonctionnaires de l'État	Fonctionnaires de l'État hors France Télécom et la Poste	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers	Ouvriers d'État
2016	Age à la radiation des cadres	61 ans et 0 mois	61 ans et 2 mois	45 ans et 6 mois	61 ans et 1 mois	59 ans et 6 mois	58 ans et 8 mois
	Age à la liquidation	61 ans et 2 mois	61 ans et 4 mois	45 ans et 7 mois	61 ans et 2 mois	59 ans et 7 mois	60 ans et 1 mois
2017	Age à la radiation des cadres	61 ans et 2 mois	61 ans et 4 mois	45 ans et 6 mois	61 ans et 4 mois	59 ans et 8 mois	58 ans et 7 mois
	Age à la liquidation	61 ans et 4 mois	61 ans et 6 mois	45 ans et 7 mois	61 ans et 5 mois	59 ans et 10 mois	60 ans et 3 mois

Source : DGFIP (Service des retraites de l'État) et Caisse des dépôts et consignations.

Champ : Pensions de retraite d'ayants droit entrées en paiement en 2016 et 2017, y compris soldes de réserve pour les militaires, y compris départs anticipés pour carrières longues, invalidité, handicap et motifs familiaux.

Les âges de liquidation varient sensiblement selon la fonction publique et le statut civil, militaire ou ouvrier d'État de l'agent. En 2017, l'âge moyen de liquidation de la pension des fonctionnaires se situait à **59 ans et 10 mois** pour les fonctionnaires hospitaliers (FPH), **60 ans et 3 mois** pour les ouvriers d'État, **61 ans et 4 mois** pour les fonctionnaires civils de l'État (FPE) et **61 ans et 5 mois** pour les fonctionnaires territoriaux (FPT). Les militaires ont quant à eux un âge moyen très inférieur (**45 ans et 7 mois**) en raison des règles particulières de liquidation qui leur sont applicables (départ possible après 17 ans de services pour les non-officiers et 27 ans de services pour les officiers).

L'âge moyen de départ en retraite des fonctionnaires, après avoir longtemps stagné, a tendance à augmenter, notamment en lien avec les réformes des retraites de 2003 et 2010. Après une année 2011 marquée par une forte baisse de l'âge de radiation des cadres, en raison du nombre de départs important au titre du dispositif parents de 3 enfants (cf. section IV.7 du Jaune Pensions 2013), l'âge moyen de départ a augmenté chaque année depuis 2012 : +1 an et demi en 2012, +2 mois en 2013, +3 mois en 2014, +4 mois en 2015 et +2 mois en 2016. **En 2017, l'âge moyen de départ poursuit sa progression tendancielle en augmentant d'environ 3 mois** : +2 mois dans la FPE civils, +3 mois dans la FPT, +2 mois pour la FPH ; il est en revanche stable pour les militaires et diminue de 1 mois pour les ouvriers d'État.

En 2017, l'âge moyen de radiation des cadres des agents des trois fonctions publiques, hors militaires, est de 60 ans et 11 mois, inférieur à l'âge légal d'ouverture des droits des agents sédentaires fixé à 62 ans à partir de janvier 2017. Le fait que l'âge de départ moyen des fonctionnaires demeure inférieur s'explique par l'existence d'âges d'ouverture des droits avant 62 ans pour certaines catégories de fonctionnaires. C'est le cas des fonctionnaires qui ont accompli au moins 17 ans de services dans un emploi classé en catégorie active et qui peuvent partir en retraite à 57 ans, voire 52 ans pour certains emplois (cf. section III.3). En excluant la fonction publique hospitalière où la proportion de catégories actives est importante, l'âge moyen de départ constaté en 2017 est de 61 ans et 3 mois.

Pour les fonctionnaires dits « sédentaires » des trois fonctions publiques, qui ne remplissent pas les conditions permettant de partir au titre de la catégorie active et dont l'âge d'ouverture des droits est de 62 ans, l'âge de radiation des cadres atteint désormais 63 ans et 3 mois.

Tableau 73 : Âge moyen de départ en retraite pour les fonctionnaires civils, séparé entre catégories sédentaires et actives

		Fonctionnaires de l'État sédentaires	Fonctionnaires de l'État de catégorie active	Fonctionnaires territoriaux sédentaires	Fonctionnaires territoriaux de catégorie active	Fonctionnaires hospitaliers sédentaires	Fonctionnaires hospitaliers de catégorie active
2016	Age à la radiation des cadres	63 ans et 0 mois	58 ans et 9 mois	63 ans et 1 mois	59 ans et 8 mois	62 ans et 1 mois	58 ans et 10 mois
	Age à la liquidation	63 ans et 3 mois	58 ans et 10 mois	63 ans et 4 mois	59 ans et 8 mois	62 ans et 6 mois	58 ans et 10 mois
2017	Age à la radiation des cadres	63 ans et 4 mois	59 ans et 0 mois	63 ans et 5 mois	59 ans et 8 mois	62 ans et 7 mois	58 ans et 11 mois
	Age à la liquidation	63 ans et 7 mois	59 ans et 1 mois	63 ans et 4 mois	59 ans et 10 mois	62 ans et 6 mois	59 ans et 0 mois

Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État) et Caisse des dépôts et consignations.

Champ : Pensions de retraite d'ayants droit entrées en paiement en 2016 et 2017, y compris soldes de réserve pour les militaires, mais **hors départs anticipés pour invalidité, motifs familiaux, handicap et carrière longue**.

L'existence de possibilité de départs en retraite avant l'âge de 62 ans pour les catégories actives dans les régimes de retraite de la fonction publique fait que l'âge de départ en retraite d'un fonctionnaire (toutes fonctions publiques, hors militaires) est en moyenne inférieur d'environ 1 an et 7 mois à celui des salariés du secteur privé en 2017. Cet écart a tendance à se réduire depuis 1990, compte tenu de la baisse relative des catégories actives dans l'emploi public et des effets de la réforme de 2003. Ci-dessous le détail pour la FPE civile.

Tableau 74 : Comparaison de l'âge de départ en retraite public – privé

Année	Public = FPE civile (*)	Privé (**)	Ecart
1990	57 ans 5 mois	62 ans et 0 mois	4 ans et 7 mois
1995	57 ans 9 mois	61 ans et 7 mois	3 ans et 10 mois
2000	57 ans 8 mois	61 ans et 8 mois	4 ans
2005	57 ans 8 mois	61 ans et 0 mois	3 ans et 4 mois
2010	59 ans et 4 mois	61 ans et 7 mois	2 ans et 3 mois
2011	58 ans et 4 mois	61 ans et 6 mois	3 ans et 2 mois
2012	60 ans et 5 mois	62 ans et 0 mois	1 an et 7 mois
2013	60 ans et 7 mois	62 ans et 1 mois	1 an et 6 mois
2014	60 ans et 10 mois	62 ans et 4 mois	1 an et 6 mois
2015	61 ans et 1 mois	62 ans et 5 mois	1 an et 4 mois
2016	61 ans et 2 mois	62 ans et 5 mois	1 an et 3 mois
2017	61 ans et 4 mois	62 ans et 6 mois	1 an et 2 mois

(*) Âge moyen de liquidation des fonctionnaires civils de l'État, catégories actives et sédentaires confondues. L'année 2011 présente une baisse exceptionnelle de l'âge de départ en retraite en raison de la mise en extinction du dispositif de départ anticipé pour les parents de 3 enfants, qui a provoqué 16 098 départs anticipés à ce titre.

(**) Âge moyen de liquidation au régime général.

Source : Base des pensions du Service des retraites de l'État, données Cnav.

Champ : Pensions de retraite civiles d'ayants-droit entrées en paiement l'année considérée.

2) Pour les titulaires civils, les départs avant l'âge légal d'ouverture des droits des régimes de retraite de droit commun sont principalement dus aux catégories actives.

Une proportion importante des départs à la retraite avant l'âge légal d'ouverture des droits¹⁰¹ dans les régimes de la fonction publique est due aux départs d'agents de catégorie active, qui représentent 45 % des départs anticipés des civils de la fonction publique d'État et 56 % dans la fonction publique hospitalière¹⁰². Dans la fonction publique territoriale, cette part est plus faible (10 %) car il y a peu de services actifs, et les départs anticipés sont majoritairement dus à d'autres motifs (dans l'ordre : carrière longue, invalidité, motifs familiaux).

Les départs anticipés pour carrière longue prennent une ampleur croissante (16 % du total des départs en 2017 pour les fonctionnaires civils de l'État, 18 % pour les fonctionnaires hospitaliers, 40 % pour les fonctionnaires territoriaux) avec l'élargissement du dispositif prévu par le décret de juillet 2012 (cf. Partie III). Au global, seuls 48 % des agents de la FPE et 38 % des agents de la FPT liquident dans les conditions de droit commun, cette part étant de seulement 21 % dans la FPH.

Tableau 75 : Nombre et répartition des départs par motifs en 2017, hors militaires

	Total	départ pour ancienneté hors dispositif spécifique	départs anticipés			
			au titre de la catégorie active (pour ancienneté)	pour carrière longue (pour ancienneté)	pour invalidité	pour motifs familiaux et handicap
Fonctionnaires civils de l'État	59 518	28 334	14 006	9 622	3 425	4 131
<i>répartition</i>	100,0%	47,6%	23,5%	16,2%	5,8%	6,9%
Fonctionnaires territoriaux	40 796	15 337	2 602	16 155	4 006	2 514
<i>répartition</i>	100,0%	37,6%	6,4%	39,6%	9,8%	6,2%
Fonctionnaires hospitaliers	25 470	5 318	11 253	4 499	1 818	2 534
<i>répartition</i>	100,0%	20,9%	44,2%	17,7%	7,1%	9,9%

Source : DGFIP (Service des retraites de l'État) et Caisse des dépôts et consignations.

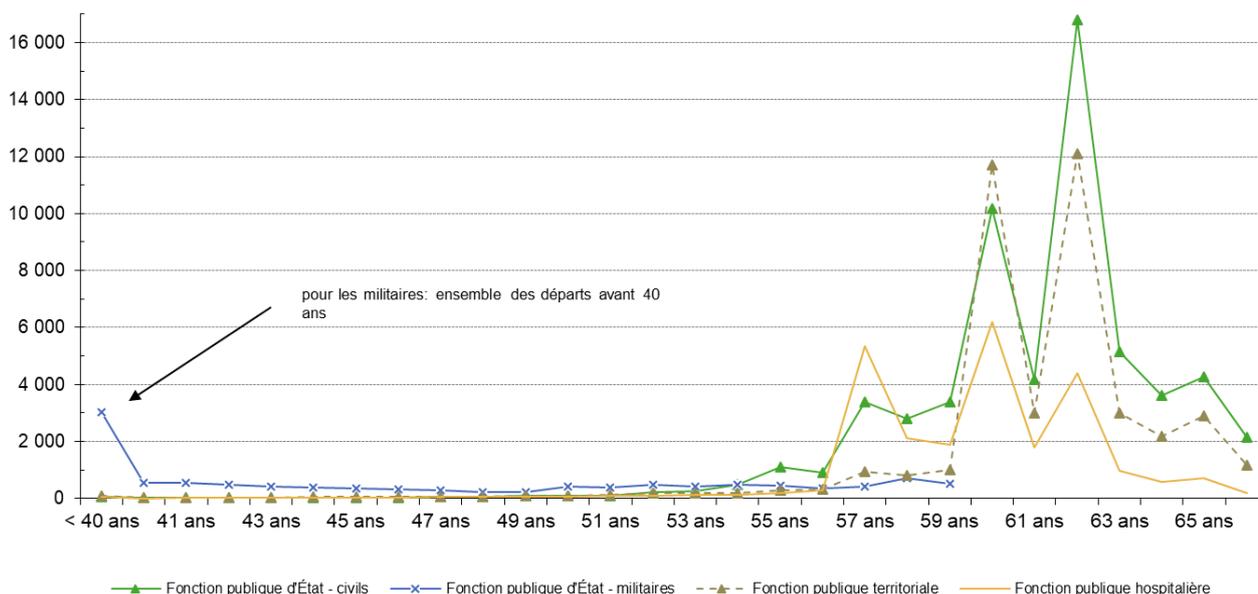
Champ : Pensions de retraite d'ayants droit entrées en paiement en 2016.

Note : Environ 9 % des départs comptés au titre de la catégorie active se produisent après l'âge d'ouverture des droits des sédentaires, bien que les personnes concernées aient effectivement droit à un départ anticipé (cf. âges de liquidation dans les tableaux B-6, B-8 et B-9 de l'annexe statistique).

En 2017, les départs se produisent principalement à quelques âges-clefs : le principal pic de départ s'effectue à l'âge d'ouverture des droits de la catégorie sédentaire, désormais de 62 ans (le flux de départ à cet âge concerne donc en 2017 la génération 1955), avec un second pic à 60 ans avec les départs anticipés au titre du dispositif carrières longues. Les actifs qui ont un âge d'ouverture des droits de 57 ans liquident à cet âge mais également plus tard, en raison de l'augmentation de la durée de référence pour le taux plein qui les incitent à prolonger leur activité. Deux autres pics de moindre ampleur sont constatés, l'un à 65 ans qui concerne les fonctionnaires qui partent à leur limite d'âge (la génération 1952 ayant 65 ans en 2017), et l'autre autour de 55 ans, qui concerne les fonctionnaires dont l'âge d'ouverture des droits est de 52 ans (policiers principalement), et qui comme les actifs ayant un âge d'ouverture des droits à 57 ans, prolongent de quelques années leur activité avant de partir en retraite. Les âges de départ des militaires sont atypiques, avec un nombre massif de départs avant 40 ans, des départs étalés entre 40 et 57 ans et un petit pic à 58 ans.

¹⁰¹ Désormais de 62 ans, à compter de 2017, pour la génération 1955.

¹⁰² Cf. tableaux B3, B-3bis, B-4 et B-5 de l'annexe statistique, et les tableaux de la série C- pour les départs anticipés.

Graphique 76 : Ventilation selon l'âge de liquidation des pensions de droit direct entrées en paiement en 2017

Sources : Base des pensions de la DGFIP (Service des retraites de l'État) et Caisse des dépôts et consignations
Champ : Pensions de retraite d'ayants droit entrées en paiement en 2017.

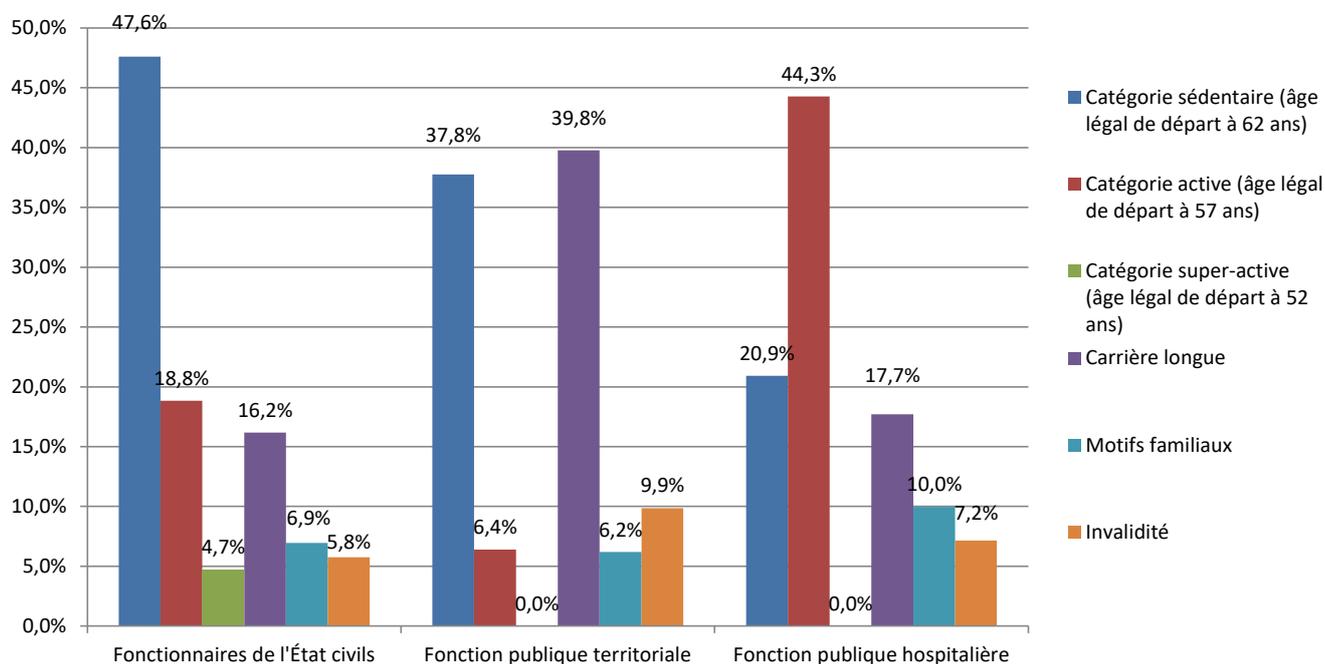
Les départs anticipés au titre de la catégorie active représentaient 27,0 % des départs pour ancienneté dans la fonction publique d'État en 2017, 7,6 % dans la fonction publique territoriale et 53,4 % dans la fonction publique hospitalière. Rapportés à l'ensemble des départs (c'est-à-dire en incluant les départs pour motifs familiaux et invalidité), ces pourcentages sont respectivement de 23,5 %, 6,4 % et 44,3 %.

Dans la fonction publique de l'État, les agents civils de la catégorie dite « sédentaire » qui liquident leur pension au titre de l'ancienneté sans départ anticipé sont prépondérants (54,5 % de l'ensemble des départs pour ancienneté en 2017, et 47,6 % de l'ensemble des départs). Ils sont partis à l'âge moyen de 63 ans et 4 mois (âge de radiation des cadres). En outre, les départs pour ancienneté anticipés pour motif de carrière longue, partis à 60 ans et 6 mois en moyenne, représentent 18,5 % des départs pour ancienneté en 2017 (soit 16,2 % de l'ensemble des départs, contre 16,3 % en 2016, 14,8 % en 2015 et 13,5 % en 2014), les effectifs ayant fortement progressé en lien avec l'élargissement des conditions d'accès au dispositif. En 2017, 9 600 fonctionnaires ont bénéficié de ce dispositif de départ anticipé, contre 8 600 en 2016, et 7 500 en 2015.

Dans la fonction publique territoriale, les agents de la catégorie sédentaire représentent 45,0 % des départs pour ancienneté (soit 37,8 % de l'ensemble des départs). L'âge moyen à la radiation des cadres est de 63 ans et 5 mois. La catégorie active concerne essentiellement les sapeurs-pompiers professionnels, les agents de salubrité et les agents de police municipale. Les départs pour motif de carrière longue continuent d'augmenter en 2017 et représentent 47,4 % des départs pour ancienneté en 2017 (soit 39,6 % de l'ensemble des départs, après 38,0 % en 2016, 36,0 % en 2015, 31,8 % en 2014 et 23,7 % en 2013), avec un âge moyen de 61 ans.

Dans la fonction publique hospitalière, les agents de la catégorie « sédentaire » représentent 25,2 % des départs à la retraite pour ancienneté en 2017 (soit 20,9 % de l'ensemble des départs). L'âge moyen à la radiation des cadres de ces agents est de 62 ans et 7 mois. L'essentiel des personnels hospitaliers et notamment les personnels des services de soins (infirmiers n'ayant pas opté pour leur intégration dans le nouveau corps classé en catégorie A, aides-soignants, agents des services hospitaliers...) sont en effet classés en catégorie active. Les départs pour motif de carrière longue représentent 21,4 % des départs pour ancienneté (soit 17,7 % de l'ensemble des départs), avec un âge moyen de 60 ans et 10 mois.

Graphique 77 : Répartition par type de départ du flux 2017 de droit direct (en %)



Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État) ; CNRACL.

Lecture : Parmi les agents civils de la FPE, 47,6 % liquident une pension pour ancienneté, 18,8 % liquident une pension pour catégorie active à l'âge de 57 ans, 16,2 % liquident une pension pour carrière longue, 6,9 % liquident une pension pour motifs familiaux, 5,8 % liquident une pension pour invalidité et 4,7 % liquident une pension pour catégorie active à l'âge légal de 52 ans.

3) Les agents partant à la retraite sont majoritairement en activité l'année précédant leur départ.

Pour les titulaires, l'âge à l'entrée en paiement de la pension peut, dans certains cas, être relativement éloigné de l'âge à la radiation des cadres. Une très forte proportion des titulaires (en particulier dans la fonction publique de l'État) et des militaires sont cependant encore en poste dans la fonction publique moins d'un an avant la mise en paiement de leur pension. Ce n'est *a contrario* pas le cas de plus de la moitié des ouvriers d'État, en grande partie parce qu'ils travaillent dans un opérateur de l'État (les établissements d'enseignement militaires ou l'IGN par exemple) ou dans une entreprise de défense qui a été privatisée (Naval Group ou Nexter).

Tableau 78 : Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation

Fonction publique d'État			Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
Titulaires civils (*)	Militaires	Ouvriers d'État (**)	Titulaires	Titulaires
97,8%	99,3%	48,7%	98,6%	98,1%

(*) Y compris anciens agents d'Orange et de La Poste. (**) Y compris pensions payées sous avance.

Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État) ; Caisse des dépôts et consignations.

Champ : Flux de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2017.

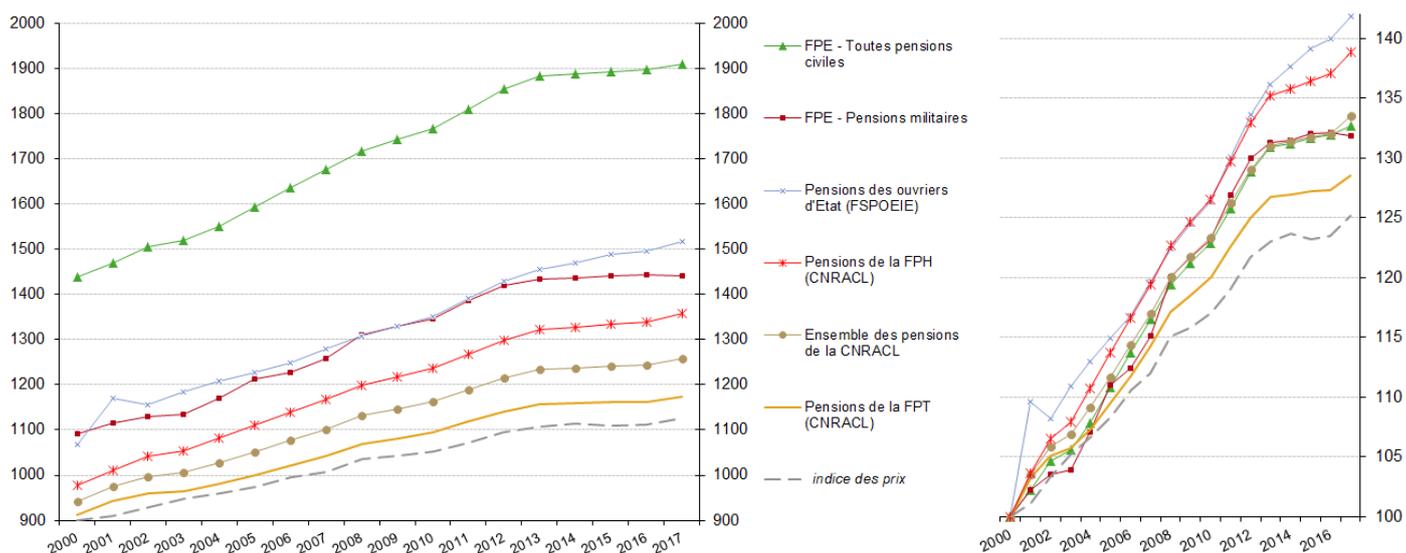
IV.4 Montant moyen des pensions : une progression supérieure à celle des prix

IV.4.a Évolution globale

1) L'évolution de la pension moyenne du stock est supérieure à l'évolution des prix

En 2017, la pension mensuelle moyenne brute du stock des pensionnés (ayants droit et ayants cause) s'établissait à 1 258 € pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, à 1 908 € pour les fonctionnaires civils de l'État, à 1 440 € pour les militaires et à 1 516 € pour les ouvriers d'État. Ces montants correspondent à la seule pension liquidée au titre de chacun des régimes concernés et n'intègrent pas les pensions éventuellement perçues au titre d'autres régimes pour d'autres périodes d'activité. Ils sont en très légère hausse par rapport à 2016 en raison du léger effet de noria et de la faible revalorisation moyenne sur l'année (revalorisation de 0,7% des pensions de retraite en octobre 2017, qui n'a joué que sur les 3 derniers mois de l'année, après une année 2016 sans revalorisation des retraites en raison de l'absence d'inflation constatée en 2016).

Graphique 79 : Évolution de la pension mensuelle moyenne du stock, et des prix, entre 2000 et 2017 (montant mensuel brut en € courants / en base 100 en 2000)



Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État) ; Caisse des dépôts et consignations.

Lecture : Entre 2000 et 2017, la pension moyenne en paiement pour la FPT est passée de 913 €/mois à 1174 €/mois, soit une progression de +28,6 % en euros courants (en partant d'une base 100 en 2000, la pension vaut 128,6 en 2017). Sur la même période, l'inflation a réduit de 25,1 % le pouvoir d'achat concernant les biens à la consommation : après calculs, le pouvoir d'achat de la pension moyenne de la FPT a progressé de 3,5 % sur 15 ans.

Sur la période 2000-2017, la progression de la pension moyenne a été dans tous les cas supérieure à l'évolution des prix hors tabac, les progressions les plus importantes ayant concerné les pensions des ouvriers d'État et de la fonction publique hospitalière.

Tableau 80 : Évolution de la pension moyenne du stock entre 2000 et 2017

Année	Fonctionnaires civils de l'État	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers	CNRACL	Ouvriers d'État
2000 (en € 2000)	1 438 €	1 092 €	913 €	977 €	942 €	1 069 €
2000 (en € 2017)	1 799 €	1 366 €	1 142 €	1 222 €	1 179 €	1 337 €
2017	1 908 €	1 440 €	1 174 €	1 357 €	1 258 €	1 516 €
Progression 2017/2000 (en € 2017)	+108 €	+74 €	+32 €	+135 €	+79 €	+179 €
Progression annuelle 2017/2000 en euros courants	+1,68%	+1,64%	+1,49%	+1,95%	+1,71%	+2,08%
Progression annuelle au-dessus de l'inflation	+0,34%	+0,31%	+0,16%	+0,62%	+0,38%	+0,74%

Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État) ; Caisse des dépôts et consignations.

2) La pension moyenne des nouveaux pensionnés est supérieure à la pension moyenne du stock

La progression des pensions moyennes du stock supérieure à l'inflation est principalement due à l'augmentation de la pension moyenne des nouveaux pensionnés, qui traduit entre autres une hausse régulière de l'indice retenu pour la liquidation des pensions. Cela est particulièrement remarquable pour les fonctionnaires de l'État, dont l'indice moyen de liquidation est passé de l'indice 498 en 1992 à l'indice 612 en 2010 puis 649 en 2017, et pour les fonctionnaires hospitaliers et territoriaux, dont l'indice moyen est passé de 352 à 440 en 2010 puis 464 en 2017. Pour les militaires¹⁰³, l'indice de liquidation est passé de 467 en 1992 à 489 en 2010 puis 551 en 2017, mais cette progression tendancielle n'est pas toujours continue, de forts effets de composition pouvant intervenir selon les années (ainsi, l'indice de liquidation était seulement de 517 en 2016 et de 519 en 2015).

Entre les années 2000 et 2017, la pension moyenne à la liquidation a régulièrement progressé en euros courants, hormis pour les militaires ; des effets de composition (départs massifs de parents de trois enfants en 2011) ayant cependant introduit des perturbations sur les évolutions les plus récentes.

Le ralentissement, puis le gel entre 2010 et 2016 de la valeur du point d'indice a pesé sur la progression récente, mais cet effet a pu être compensé par la refonte ou la revalorisation des grilles. La pension moyenne du flux de nouveaux pensionnés de 2017 s'étale entre 1 289 € pour les fonctionnaires territoriaux et 2 156 € pour les fonctionnaires de l'État, en raison notamment des différences de composition entre catégories A, B et C de chaque versant de la fonction publique.

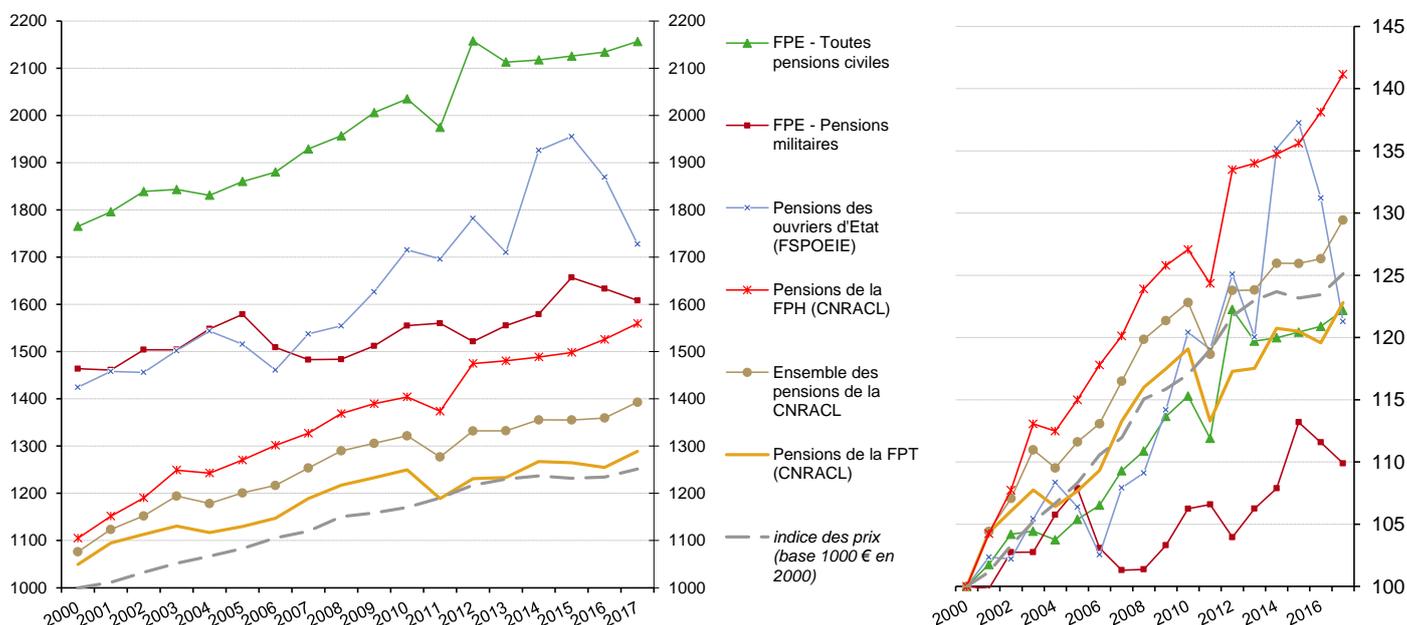
Tableau 81 : Pension moyenne des flux 2000, 2005, 2010 et 2017 (montant mensuel brut en € courants)

Année	Fonctionnaires civils de l'État	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers	CNRACL	Ouvriers d'État
2000	1 765	1 464	1 049	1 105	1 076	1 425
2000 (en € 2017)	2 208	1 831	1 313	1 382	1 346	1 782
2005	1 860	1 579	1 130	1 270	1 201	1 516
2010	2 035	1 555	1 250	1 404	1 322	1 715
2017	2 156	1 608	1 289	1 560	1 393	1 728

Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État) ; Caisse des dépôts et consignations

¹⁰³ Y compris soldes de réserve.

Graphique 82 : Évolution de la pension mensuelle moyenne des liquidants, et des prix, entre 2000 et 2017 (montant mensuel brut en € courants / base 100 en 2000)



Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État) ; Caisse des dépôts et consignations.

Champ : ensemble des départs, y compris d'invalidité.

En se limitant aux départs pour ancienneté, les montants des pensions sont un peu plus élevés, en particulier pour les militaires (1 813 € par mois en 2017), les départs pour invalidité des militaires donnant lieu à des pensions de retraite très faibles (418 € par mois)¹⁰⁴ du fait de leur liquidation à un âge précoce (autour de 27 ans en moyenne). Hors militaires, les différences restent peu marquées (cf. tableaux B-3 et B-3bis en annexes).

Tableau 83 : Pension moyenne des départs pour ancienneté (montant mensuel brut en € courant)

Année	Fonctionnaires	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers	CNRACL	Ouvriers d'État
2015	2 161	1 867	1 289	1 516	1 376	n.d.
2016	2 166	1 828	1 276	1 541	1 378	n.d.
2017	2 182	1 813	1 304	1 566	1 404	n.d.

Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État) ; Caisse des dépôts et consignations

Les différences de montant de pension entre les versants de la fonction publique s'expliquent par plusieurs facteurs :

- la structure des emplois : dans la fonction publique territoriale, les trois quarts des emplois relèvent de la catégorie C fin 2014 alors que cette proportion n'est que de la moitié pour la fonction publique hospitalière et de 1/6^e pour la fonction publique de l'État, où les fonctionnaires de catégorie A représentent près de la moitié des nouveaux pensionnés¹⁰⁵ ;

¹⁰⁴ Auxquelles s'ajoutent des pensions militaires d'invalidité, également versée par le SRE, mais en application du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre (CPMIVG) et non du Code des pensions civiles et militaires de retraite.

¹⁰⁵ Source : Figure 2.2-1 : « Répartition par statut et catégorie hiérarchique des effectifs par versant de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France », Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, DGAFP.

- la durée de carrière : à la CNRACL, où on compte 67 % de polypensionnés en 2015¹⁰⁶, les carrières sont courtes, représentant en moyenne 29 années et 4 mois de services en 2016, tandis que s'agissant de l'État, la durée moyenne des services est de 35 ans et 6 mois pour les fonctionnaires civils dont une proportion importante effectue une carrière complète. Les militaires ont des carrières courtes (24 ans et 9 mois), mais qui donnent lieu à des bonifications importantes (équivalentes à 8 années et 6 mois de services en moyenne en 2017).

Tableau 84 : Durée validée sur le flux de liquidations 2017

En années	Fonctionnaires civils de l'État	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers	CNRACL	Ouvriers d'État
Services effectifs	35 ans et 6 mois	24 ans et 9 mois	27 ans et 8 mois	32 ans et 0 mois	29 ans et 4 mois	n.d.
Bonifications	1 ans et 7 mois	8 ans et 6 mois	1 ans et 1 mois	1 ans et 5 mois	1 ans et 2 mois	n.d.
Durée totale validée dans le régime	37 ans et 1 mois	33 ans et 3 mois	28 ans et 8 mois	33 ans et 5 mois	30 ans et 6 mois	n.d.

n.d. : non disponible.

Champ : Ensemble des pensions liquidées.

Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État) ; Caisse des dépôts et consignations. Tableau B-1 en annexe.

IV.4.b Le minimum garanti dans les trois versants de la fonction publique

Le minimum garanti (MG ou MIGA), c'est-à-dire le minimum de pension dans la fonction publique, a fait l'objet d'un zoom thématique dans le rapport 2013¹⁰⁷. Ses règles juridiques sont présentées dans la section III.2.c du présent rapport.

En 2017, le taux de liquidants bénéficiant du MG est très variable selon les versants de la fonction publique et en baisse pour tous. Alors qu'il est faible pour les titulaires civils de la FPE (4,7 % sur le flux 2017 contre 5,5 % en 2016), ce taux est de 16,4 % dans la FPH (17,9 % en 2016) et de 17,9 % pour les pensions militaires (20,8 % en 2016), et il atteint 27,9 % pour la FPT (contre 31,1 % en 2016). Ces différences tiennent aux différences de structure de ces populations : la fonction publique d'État se caractérise par une proportion importante d'agents de catégorie A (appartenant pour beaucoup à l'Éducation nationale) alors que la fonction publique territoriale compte plus d'agents de catégorie C, qui effectuent en moyenne des carrières plus courtes (et donc bénéficient d'un indice de liquidation plus faible) que dans la FPE. Les militaires présentent également des spécificités (départs importants à un jeune âge, pour lequel l'indice est encore faible).

En 2017, le minimum garanti a bénéficié à 5,1 % des femmes et 5,2 % des hommes à la FPE. Les catégories C sont les principales bénéficiaires du minimum garanti pour les civils avec 20,0 % des pensions qui sont concernées par le dispositif, suivies par les catégories B (2,4 %) et très peu de catégories A (0,1 %). Plus d'un quart des pensions militaires des non-officiers (27,4 % %) entrées en paiement en 2017 bénéficient en revanche du minimum garanti¹⁰⁸.

Tableau 85 : Effectifs et durées de services des liquidants en 2017 bénéficiaires du minimum garanti

	Effectifs	Pourcentage des liquidations de droit direct	Durée de services des bénéficiaires
FPE - civils	2 780	4,70%	22 ans et 0 mois
FPE - militaires	2 057	17,90%	9 ans et 6 mois
FPT	11 308	27,90%	20 ans et 9 mois
FPH	4 147	16,40%	21 ans et 11 mois

Champ : Pensions civiles et militaires d'ayants droit entrées en paiement en 2016 et portées au minimum garanti (pour les pensions militaires, y compris soldes de réserve et pensions anciennement cristallisées).

Source : Base des pensions de la DGFIP (Service des retraites de l'État) ; Caisse des dépôts et consignations.

¹⁰⁶ D'après « Les retraités et les retraites » édition 2017 (Tableau 2, page 23), publié par la DREES.

¹⁰⁷ Cf. partie IV.5 du Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique 2013 (Jaune 2013).

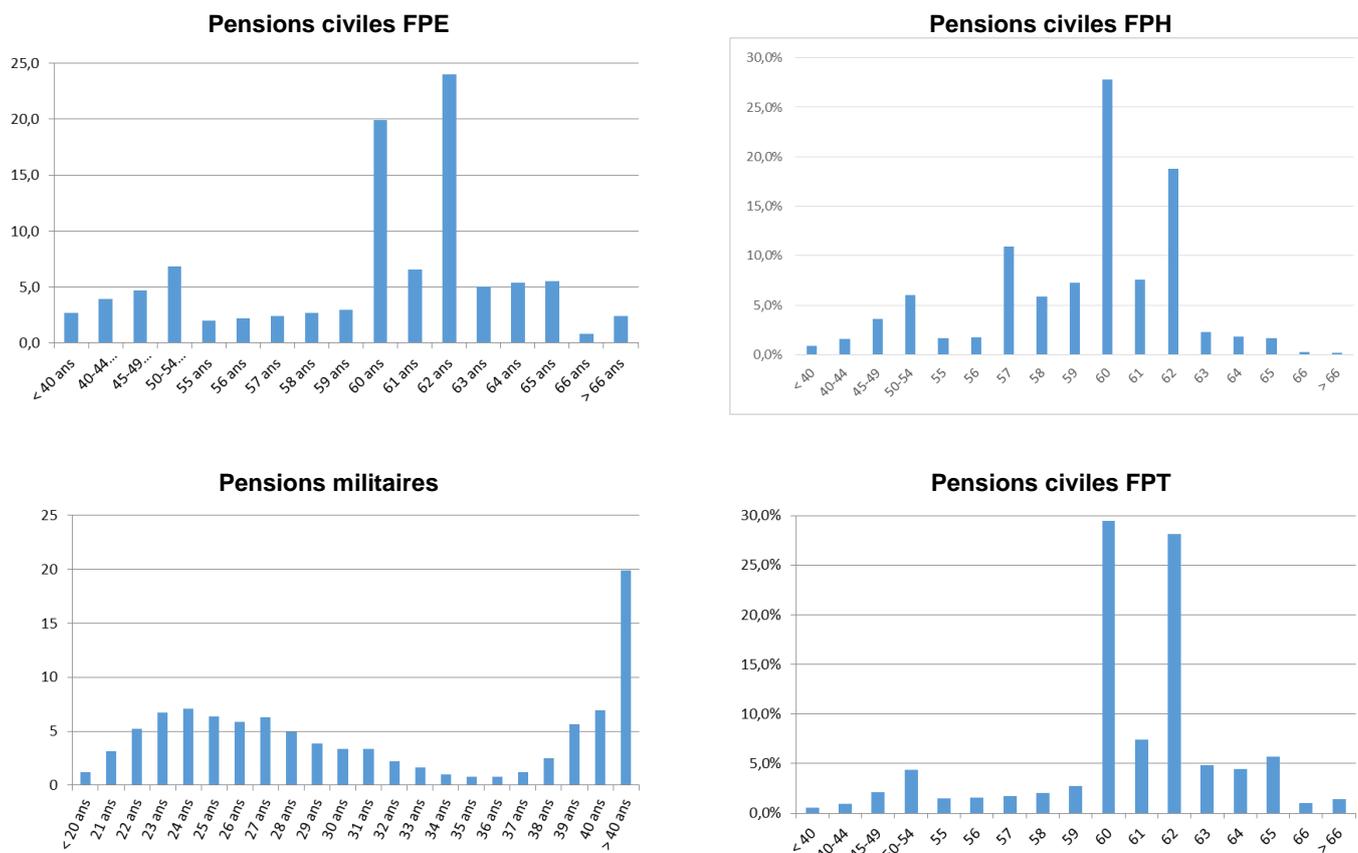
¹⁰⁸ Source : Les chiffres clés des retraites de l'État – Service des retraites de l'État

1) Deux groupes de bénéficiaires du MG selon l'âge de liquidation

La majorité des affiliés bénéficiant du minimum garanti liquident leur pension à leur âge d'ouverture de droit (60 ans et 9 mois pour la génération 1952, 61 ans et 2 mois pour la génération 1953, 61 ans et 7 mois pour la génération 1954, 62 ans pour les générations 1955 et suivantes) ou à l'âge anticipé de liquidation de la retraite pour carrière longue (généralement 60 ans).

Hormis pour les pensions militaires, les pensions liquidées à des âges plus jeunes correspondent à des pensions d'invalidité.

Graphique 86 : Distribution des âges de radiation des cadres pour les pensions portées au minimum garanti parmi les pensions entrées en paiement en 2017

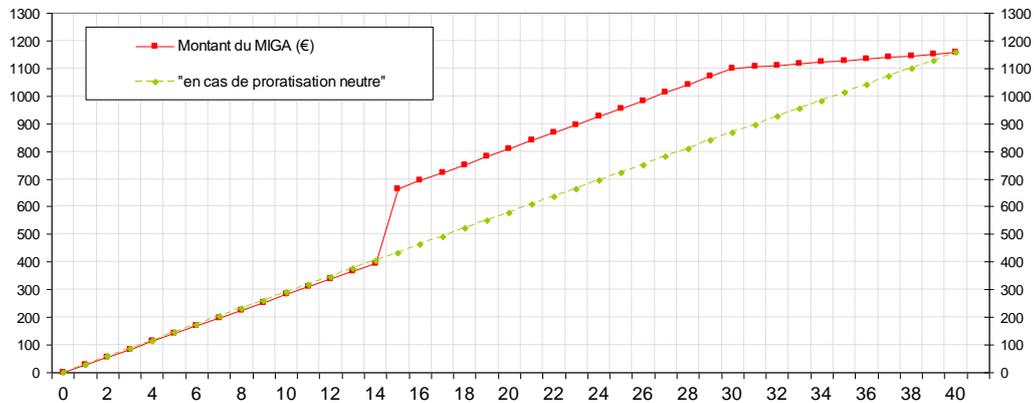


Champ : Pensions civiles des FPE, FPT et FPH et pensions militaires d'ayants droit entrées en paiement en 2017 et portées au minimum garanti.

Sources : Base des pensions de la DGFIP (Service des retraites de l'État) ; CNRACL.

2) Les bénéficiaires sont des agents à durées de carrière courtes et indices faibles.

Graphique 87 : Proratisation du minimum garanti (montant en euros par mois, à partir du 1^{er} avril 2013, sur l'axe des ordonnées) en fonction de la durée de services effectifs en années (axe des abscisses)



Avant 2010, le minimum garanti (MG) était attribué sans conditions de durée ou d'âge, et avec une faible proratisation. La proratisation a été accentuée progressivement, sans qu'elle soit encore proportionnelle à la durée de services (cf. figure ci-dessus). Ainsi, contrairement au minimum contributif du régime général, le minimum garanti applicable aux pensions des fonctionnaires pour des carrières « courtes » (mais dépassant 15 années) dans le régime est supérieur au montant qui résulterait de la proratisation du montant maximal en fonction des annuités validées dans le régime.

a) Durée et indice conditionnent l'attribution du minimum garanti

La durée de services effectifs est un déterminant explicite du montant du minimum garanti. L'indice retenu dans le calcul normal de la pension¹⁰⁹ permet de déterminer si le minimum garanti devra être versé : les indices faibles conduiront à des pensions « normales » faibles, qui seront fréquemment relevées au minimum garanti. Ainsi, les pensionnés qui bénéficient du minimum garanti sont ceux qui ont un indice faible, à durée de service fixée. Du fait de la faible proratisation, l'indice seuil en-deçà duquel le minimum garanti est attribué décroît avec la durée de services¹¹⁰.

Il convient de noter qu'un fonctionnaire ayant effectué 42 années de services dans la fonction publique a généralement atteint un indice de traitement qui lui permet de bénéficier d'une pension supérieure à une pension élevée au minimum garanti¹¹¹ : le minimum garanti bénéficie donc principalement aux carrières « courtes » de la fonction publique et aux personnes terminant leur carrière avec un indice faible. Ces deux caractéristiques sont par ailleurs liées, des carrières courtes restant limitées aux premiers échelons des grilles indiciaires.

Enfin, pour ce qui concerne le temps partiel, il est, hors temps partiel de droit, pris en compte au prorata de sa durée à la fois pour le calcul du montant de la pension normale et pour le calcul du montant de la pension garantie. Ainsi, une carrière complète à mi-temps comptera comme une demi-carrière. Les fonctionnaires ayant passé une partie significative de leur carrière à temps partiel détiennent une durée de services plus faible et bénéficient plus souvent du minimum garanti.

¹⁰⁹ Dernier indice détenu durant six mois par le fonctionnaire avant sa retraite. L'indice est un déterminant du traitement indiciaire brut qui est le produit de l'indice par la valeur du point de la fonction publique.

¹¹⁰ cf. détails dans le zoom thématique du Jaune 2013.

¹¹¹ Dans le cas le plus défavorable (et théorique), d'un agent rémunéré à l'indice 355 (catégorie C échelle 3 dernier échelon) au bout de 40 ans, la pension correspondante serait de 1 212 € en 2010 (hors surcote / décote), soit 14 % au-dessus du minimum de pension. Dans le cas suivant, plus probable (catégorie C, échelle 4, dernier échelon), l'agent serait rémunéré à l'indice 369 au bout de 40 ans soit une pension correspondante de 1 259 €, soit 18 % de plus que le minimum garanti.

Tableau 88 : Comparaison des durées de services et des indices moyens entre les bénéficiaires du minimum garanti et les autres liquidants

	Durées de services moyennes en 2017		Indices moyens en 2017	
	Pensions portées au MG	Autres pensions	Pensions portées au MG	Autres pensions
FPE - civils	21 ans et 11 mois	36 ans et 2 mois	376	649
FPE - militaires	9 ans et 7 mois	28 ans et 0 mois	345	551
FPT	21 ans et 3 mois	30 ans et 11 mois	407	451
FPH	22 ans et 7 mois	34 ans et 11 mois	400	485

n.d. : non disponible.

Champ : Pensions ayant droit entrées en paiement en 2017.

Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, base des pensions 2017 – CNRACL

Les bénéficiaires du minimum garanti présentent des durées de services moyennes similaires pour les trois fonctions publiques hors militaires, inférieure de 30 à 40 % aux autres pensionnés. Leurs indices moyens sont également nettement inférieurs, la différence étant un peu plus marquée pour la fonction publique d'État où les indices des autres pensionnés sont structurellement plus élevés. Pour les pensions militaires, la durée moyenne des services des bénéficiaires du minimum garanti est particulièrement faible, inférieure de 66 % à celle des autres pensionnés.

Les indices jouent un rôle très marqué pour distinguer les bénéficiaires du minimum garanti : quasiment tous les bénéficiaires du minimum garanti ont un indice inférieur à 400 alors que c'est le cas d'une minorité des autres pensionnés (moins de 10 % dans la fonction publique d'État et pour les militaires et de l'ordre de 25 % dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière). La durée a un impact également très net parmi les militaires. Parmi les civils des trois versants de la fonction publique, la distribution des durées des bénéficiaires du minimum garanti est davantage répartie mais la différence avec les autres pensionnés reste très marquée : 9/10^e des bénéficiaires du minimum garanti ont une durée de services inférieure à 120 trimestres contre 1/6^e pour les autres pensionnés.

Les départs pour invalidité sont fréquemment associés au bénéfice du minimum garanti, en raison d'indices plus faibles que ceux obtenus en fin de carrière et du mode de calcul favorable aux durées intermédiaires.

Tableau 89 : Part de pensions portées au minimum garanti en 2017 par motif de départs

	FPE civils	Militaires	FPT	FPH
Départ pour ancienneté	3,77%	6,63%	23,80%	13,80%
Départ pour motifs familiaux	4,60%	n.s.	26,00%	12,80%
Départ pour invalidité	18,48%	83,24%	66,60%	53,20%

n.s. non significatif.

Champ : pensions ayant droit entrées en paiement en 2017.

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, base des pensions 2017 – CNRACL.

b) Le bénéfice financier moyen est compris entre 23 et 140 € par mois selon les versants de la fonction publique.

Le gain financier apporté par le minimum garanti est de l'ordre de 15 à 20 %. En 2017, il est légèrement plus élevé dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière que dans la FPE. Il correspond à un supplément moyen de pension de 104 € mensuels pour les civils de la FPE. Pour les militaires, le gain est plus faible (23 € par mois), en lien avec les indices et les durées très faibles des bénéficiaires militaires.

Tableau 90 : Gain financier procuré par le minimum garanti pour les bénéficiaires dans le flux 2016

	Pensions portées au minimum garanti				
	Indice majoré moyen	Taux de liquidation normal moyen (avant calcul du minimum garanti)	Montant mensuel moyen normal de pension avant application du minimum garanti	Montant mensuel moyen de pension après application du minimum garanti	Gain
FPE Civils	376	42,1	765 €	869 €	+104 € (13,6 %)
FPE Militaires	345	28,1	426 €	449 €	+23 € (5,4 %)
FPT	407	39,1	688 €	821 €	+133 € (19,3 %)
FPH	400	41,9	720 €	857 €	+137 € (19 %)

Sources : DGFIP, Service des retraites de l'État, base des pensions – CNRACL.

Champ : Pensions d'ayants droit entrées en paiement en 2017. Montant de pension incluant principal, accessoires et majoration pour enfants.

Jusqu'en 2003, le niveau le plus élevé du minimum garanti était atteint pour 25 années de services effectifs. Son montant correspondait à celui de l'indice 216, soit un niveau de pension de 1 045 euros brut par mois fin 2010. Pour les durées inférieures, son montant était proportionnel à ce niveau. La réforme du minimum garanti réalisée dans le cadre de la réforme des retraites de 2003, et montée en charge entre 2004 et 2013, a introduit une modification des règles de calcul renforçant le caractère incitatif du minimum garanti à la prolongation d'activité. Elle encourage ainsi financièrement les reports y compris chez les carrières longues. En effet, le montant maximum est désormais acquis pour quarante années de services afin d'inciter les personnels à prolonger leur activité, et notamment pour favoriser ceux qui travaillent pendant une durée supérieure à 25 ans. Toutefois, cet effet incitatif reste limité par la faiblesse de la progressivité du montant : ainsi, 15 années de services suffisent à obtenir presque 60 % du montant « plein », tandis que l'incitation au-delà de la 30^e année est particulièrement faible.

IV.5 Les pensions anciennement cristallisées

1) La décrystallisation des pensions servies aux ressortissants de pays anciennement placés sous souveraineté française

Lors de l'accès à l'indépendance des pays ou territoires ayant appartenu à l'Union française ou à la Communauté ou ayant été placés sous le protectorat ou sous la tutelle de la France, les pensions, rentes ou allocations viagères imputées sur le budget de l'État ou d'établissements publics versées à des agents n'ayant pas fait le choix de la nationalité française ont été cristallisées par plusieurs lois. Ces pensions cristallisées concernaient les pensions civiles et militaires de retraite, les pensions militaires d'invalidité et les retraites du combattant. Cette cristallisation a consisté à geler les valeurs du point et de l'indice détenus par ces agents à une date fixée (1957, 1961, 1962, 1966, 1973, 1975, 1976, 1977 ou 1980 selon les pays). Les revalorisations ultérieures des pensions et retraites servies aux ressortissants français ne leur étaient donc pas appliquées. Par ailleurs, tant le droit applicable à ces pensionnés que leur situation de famille ont été figés à ces mêmes dates. Ponctuellement, 48 décrets sont venus revaloriser les pensions cristallisées de manière dérogatoire, tout en maintenant une valeur du point et de l'indice inférieure à celle servant de calcul aux pensions servies aux ressortissants français à carrière comparable.

L'article 68 de la loi de finances rectificative pour 2002 prévoyait une revalorisation de toutes les pensions cristallisées selon un critère de niveau de vie basé sur la parité de pouvoir d'achat de chacun des pays anciennement sous souveraineté française. À cette occasion, toutes les pensions ont été revalorisées d'au moins 20 %.

En 2006, le législateur a voté une décrystallisation totale des « prestations du feu », à savoir les pensions militaires d'invalidité et les retraites du combattant.

Les pensions militaires d'invalidité, les retraites du combattant et les traitements au titre de la Légion d'honneur et de la médaille militaire ont été décrystallisés par l'article 100 de la loi de finances pour 2007, à la fois pour ce qui concerne la valeur du point et l'ajustement du nombre de points d'indice, sans délai de forclusion pour la demande de décrystallisation du nombre de points de l'indice.

Malgré les diverses mesures de décrystallisations partielles intervenues, le Conseil constitutionnel, dans sa décision n° 2010-1 QPC du 28 mai 2010 a considéré que ces dispositifs étaient contraires au principe d'égalité et a prescrit au législateur de les réformer avant le 1^{er} janvier 2011. Par suite de cette décision, le Président de la République s'est engagé devant les chefs d'États africains le 13 juillet 2010 à aligner les pensions cristallisées servies aux anciens combattants sur les pensions des ressortissants français.

L'article 211 de la loi de finances pour 2011, tirant toutes les conséquences de la décision du Conseil constitutionnel et de l'engagement présidentiel, a abrogé, à compter du 1^{er} janvier 2011, l'ensemble des dispositions législatives conduisant à la « cristallisation ». Il aligne automatiquement, à compter du 1^{er} janvier 2011, les valeurs de point servant au calcul des pensions civiles et militaires de retraite, des pensions militaires d'invalidité et des retraites du combattant, ainsi que les montants des traitements au titre de la Légion d'honneur et de la médaille militaire servis aux nationaux des États étrangers ou à leurs ayants cause sur celles applicables aux prestations de même nature servies aux Français.

Pour les pensions civiles et militaires de retraite, l'article 211 de la loi de finances pour 2011 modifié par l'article 111 de la loi de finances pour 2014 prévoit, sur demande présentée dans un délai de quatre ans à compter du 31 décembre 2010, date de la publication du décret n° 2010-1691 du 30 décembre 2010, un alignement de l'indice. En outre, il décrystallise les situations de famille, ouvrant ainsi droit à pension de réversion à des ayants cause qui en étaient jusque-là exclus. Cet alignement permet aussi aux pensionnés de bénéficier des majorations pour enfants.

Les modalités de mise en œuvre des mesures de l'article 211 de la loi de finances pour 2011 sont globalement les mêmes qu'en 2007 (dégrystallisations des prestations du feu). Dans la mesure où elles représentent une très large majorité du coût et des dossiers liés à la décrystallisation, le bilan présenté ci-dessous en application des dispositions de l'article 211 de la loi de finances pour 2011 se concentre sur les pensions civiles et militaires de retraite.

2) La décrystallisation du point des pensions civiles et militaires est effective depuis 2011

La valeur du point de base a été alignée automatiquement sur le niveau français dès le 1^{er} janvier 2011 ; cette décrystallisation a été mise en œuvre automatiquement, par une adaptation de l'application de paiement des pensions anciennement cristallisées (application PASTEL). Ainsi, depuis début août 2011, toutes les pensions concernées ont vu la valeur du point décrystallisé avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2011.

Le gouvernement a mis en place un dispositif destiné à assurer l'information la plus large et la plus rapide possible de tous les intéressés. Pour ce faire, le décret d'application (n° 2010-1691) ainsi que son arrêté précisant la liste des pièces à fournir ont été publiés dès le 31 décembre 2011. Son article 2 prévoit explicitement l'obligation d'information des missions diplomatiques et consulaires, des services payeurs des pensions et retraites et des services de l'Office national des anciens combattants et victimes de guerre au Maghreb.

L'information s'est appuyée sur un télégramme diplomatique à destination de l'ensemble des services consulaires et diplomatiques français, leur demandant de veiller à une large information par tous les moyens jugés appropriés. Une notice d'information accompagnée des imprimés utiles a été mise en ligne sur le site internet du ministère des affaires étrangères et européennes pour faciliter la tâche du personnel des services diplomatiques français. Des fiches d'information détaillant les modalités d'application de l'article 211 ont également été élaborées pour pouvoir être distribuées au public dans les chancelleries ou les services payeurs. De nombreuses ambassades, notamment en Afrique, ont organisé des conférences de presse pour présenter le dispositif et formuler les précisions d'ordre pratique à destination des bénéficiaires, notamment en ce qui concerne le dépôt des dossiers.

3) Les demandes de décrystallisation de l'indice et de nouveaux droits progressent encore, mais leur impact financier est différé du fait des délais de traitement

Pour l'année 2016, le surcoût lié à la décrystallisation des pensions a été estimé à :

- 24,6 millions d'euros pour les pensions cristallisées en 2010 et décrystallisées uniquement du point.
- 37,2 millions d'euros pour les pensions cristallisées en 2010 et revalorisées de l'indice et du point depuis le 1^{er} janvier 2011 :
 - 11,3 millions pour la revalorisation du point,
 - 10,1 millions d'euros pour la revalorisation de l'indice,
 - 15,8 millions d'euros pour les pensions concédées depuis le 1^{er} janvier 2011 (nouveaux droits).

Tableau 91 : Impact de la décrystallisation pour 2016

	Pensions civiles				Pensions militaires				Pensions civiles et militaires de retraite	
	Effectifs		Montants *		Effectifs		Montants *		Effectifs	Montants*
	Droit direct	Droit dérivé	Droit direct	Droit dérivé	Droit direct	Droit dérivé	Droit direct	Droit dérivé	Ensemble	Ensemble
Pensions décrystallisées du point										
Surcoût sur l'année 2016	8	182	18 599	399 425	2 208	10 151	6 857 334	17 301 936	12 549	24 577 294
Pensions cristallisées en 2010, décrystallisées du point et de l'indice										
Surcoût sur l'année 2016	2	10	24 630	41 225	1 611	2 935	10 564 460	10 854 216	4 558	21 484 530
lié à revalorisation du point			ns	13 469			5 383 664	5 922 781	0	11 340 958
lié à revalorisation de l'indice			ns	27 756			5 180 795	4 931 435	0	10 143 572
Pensions concédées en premier droit à partir du 1er janvier 2011										
Surcoût sur l'année 2016		15		111 283	83	4 162	773 733	14 875 915	4 260	15 760 932

* Montants en année pleine

n.s. : non significatif du fait du faible effectif concerné.

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

Champ : pensions anciennement cristallisées en paiement au 31/12/2016, base définitive.

À compter de 2017, le surcoût lié à la décrystallisation des pensions n'est plus suivi de manière distincte, les pensions anciennement cristallisées étant dorénavant comprises dans l'ensemble des effectifs et indicateurs diffusés.

Partie V Zooms thématiques

V.1 Le dispositif de départ pour carrière longue dans la FPE

Le nombre de départs en retraite anticipés au titre de la carrière longue (RALC) dans la FPE progresse tous les ans depuis 2010 pour atteindre 9 600 départs en 2017. À la création du dispositif, les fonctionnaires de catégorie C étaient davantage concernés par ce motif de départ, mais l'extension de l'éligibilité en 2012 a modifié la structure des bénéficiaires, au profit des catégories B et A. En projection, le nombre de départ pour carrière longue diminuerait dans les années à venir pour se stabiliser aux alentours de 4 000 départs par an après 2030. Le coût total de ce dispositif de départ pour carrière longue s'élève à 278 M€ en 2017 et devrait se réduire légèrement pour atteindre 230 M€ à horizon 2022.

V.1.a Présentation du dispositif

Le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue¹¹² permet, sous certaines conditions, aux assurés ayant commencé à travailler jeune de partir à la retraite avant l'âge légal d'ouverture des droits d'un sédentaire.

Initialement ce dispositif, ouvert aux salariés du régime général comme aux fonctionnaires, permettait de partir au plus tôt à 59 ans jusqu'au 1^{er} juillet 2006 et à 58 ans au cours du 2nd semestre de 2006. À compter du 1^{er} janvier 2008, un départ à partir de 56 ans était possible si un certain nombre de conditions de durée de carrière étaient remplies, notamment une durée d'assurance majorée de huit trimestres par rapport à la durée nécessaire pour avoir une retraite à taux plein.

La loi du 9 novembre 2010 a maintenu ce dispositif et en a élargi le champ. Ainsi, pour les assurés nés après le 1^{er} janvier 1956, l'âge d'accès au dispositif de carrière longue est fixé à :

- 58 ans et 8 mois ou 59 ans et 4 mois pour les assurés qui ont débuté leur carrière avant 16 ans, en fonction de la durée d'assurance ;
- 60 ans pour ceux qui ont débuté leur activité professionnelle avant 18 ans.

Par ailleurs, le dispositif a été ouvert aux assurés ayant démarré leur activité avant l'âge de 18 ans : pour ces derniers, l'âge de la retraite est maintenu à 60 ans s'ils remplissent les conditions de durée d'assurance du dispositif. La durée d'assurance nécessaire pour bénéficier de ce dispositif n'a pas été modifiée : elle reste fixée à deux ans de plus (soit huit trimestres) que la durée nécessaire pour avoir une retraite à taux plein.

Le décret du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse a élargi l'accès au dispositif de 2010 en le modifiant sur quatre points :

- La borne liée à l'âge de 18 ans disparaît. Le dispositif permet aux agents qui ont commencé à travailler avant 20 ans et ayant les années de cotisation requises pour liquider une retraite à taux plein (41,5 ans pour les personnes qui atteignent 60 ans en 2015) de partir à la retraite à 60 ans ;
- La condition d'acquisition d'une durée d'assurance supérieure à huit trimestres à la durée d'assurance permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein est supprimée pour un départ à 60 ans ;
- 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.

Enfin, le décret du 19 mars 2014 relatif à la retraite anticipée au titre des carrières longues poursuit l'élargissement des périodes « réputées cotisées » afin de mieux prendre en compte l'impact de la maternité et de l'invalidité au travail ainsi que la création du compte pénibilité.

Actuellement, pour bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue, il faut avoir commencé à travailler avant 20 ans et justifier d'une durée d'assurance minimale en début de carrière ainsi que sur l'ensemble de celle-ci.

¹¹² Le dispositif a été créé par l'article 23 de la loi du 21 août 2003 pour le régime général, et par l'article 119 de la loi n° 2007-1484 du 30 décembre 2004 pour les fonctionnaires d'État.

La condition de durée d'assurance en début de carrière est de pouvoir justifier :

- soit d'au moins 5 trimestres à la fin de l'année au cours de laquelle est survenu, respectivement, le 16^e, 17^e ou 20^e anniversaire ;
- soit si le fonctionnaire est né au cours du 4^e trimestre, d'au moins 4 trimestres à la fin de l'année au cours de laquelle est survenu le 16^e, 17^e ou 20^e anniversaire.

Les durées d'assurance nécessaires sur l'ensemble de la carrière pour pouvoir bénéficier d'un départ anticipé pour carrière longue¹¹³ varient en fonction de l'année de naissance, de l'âge du début de la carrière et de l'âge de départ à la retraite souhaité (cf. tableau 1).

Les périodes prises en compte dans les durées d'assurance sont les trimestres cotisés à la charge de l'assuré, ainsi que certaines périodes non travaillées qui sont toutefois considérées comme cotisées : les trimestres « réputés cotisés ». Il s'agit des périodes suivantes :

- tous les trimestres liés à la maternité ;
- tous les trimestres attribués sur le compte personnel de prévention de la pénibilité ;
- les périodes de congé maladie ou d'inaptitude temporaire, dans la limite de 4 trimestres ;
- les périodes de chômage indemnisé, dans la limite de 4 trimestres ;
- le service national, dans la limite de 4 trimestres ;
- les périodes d'invalidité, dans la limite de 2 trimestres.

Ces trimestres « réputés cotisés » dans un régime de retraite le sont pour l'ensemble des régimes.

Le nombre de trimestres pris en compte pour la durée d'assurance est au maximum de 4 par an, qu'ils soient cotisés ou réputés tels, qu'ils l'aient été au régime des pensions civiles et militaires de retraite ou dans un autre régime obligatoire de base.

Tableau 92 : nombre de trimestres cotisés requis pour un départ anticipé pour carrière longue

Date de naissance	Age de départ	Début d'activité	Nombre de trimestres cotisés
Nés en 1958	57 ans et 4 mois	Avant 16 ans	175
	60 ans	Avant 20 ans	167
Nés en 1959	57 ans et 8 mois	Avant 16 ans	175
	60 ans	Avant 20 ans	167
Nés en 1960	58 ans	Avant 16 ans	175
	60 ans	Avant 20 ans	167
Nés en 1961, 1962, 1963	58 ans	Avant 16 ans	176
	60 ans	Avant 20 ans	168
Nés en 1964, 1965, 1966	58 ans	Avant 16 ans	177
	60 ans	Avant 20 ans	169
Nés en 1967, 1968, 1969	58 ans	Avant 16 ans	178
	60 ans	Avant 20 ans	170
Nés en 1970, 1971, 1972	58 ans	Avant 16 ans	179
	60 ans	Avant 20 ans	171
Nés à partir de 1973	58 ans	Avant 16 ans	180
	60 ans	Avant 20 ans	172

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

¹¹³ Ces durées sont fixées par l'article 2 de la loi du 20 janvier 2014 (pour les générations nées à partir de 1958).

V.1.b Départs observés

Le nombre de départs pour carrière longue progresse tous les ans depuis 2010 pour atteindre 9 622 départs en 2017 (cf. tableau ci-dessous). Après de très fortes augmentations entre 2011 et 2013 liées aux modifications législatives précédemment citées, le nombre de fonctionnaires partis pour carrière longue augmente régulièrement mais à un rythme moins élevé : l'évolution moyenne annuelle est de 11 % entre 2013 et 2017.

Depuis 2012, les femmes sont davantage concernées par le dispositif de départ à la retraite pour carrière longue. En 2010, moins de quatre départs sur dix concernaient des femmes contre plus d'un départ sur deux en 2017.

Tableau 93 : Nombre de départs observés de 2010 à 2017

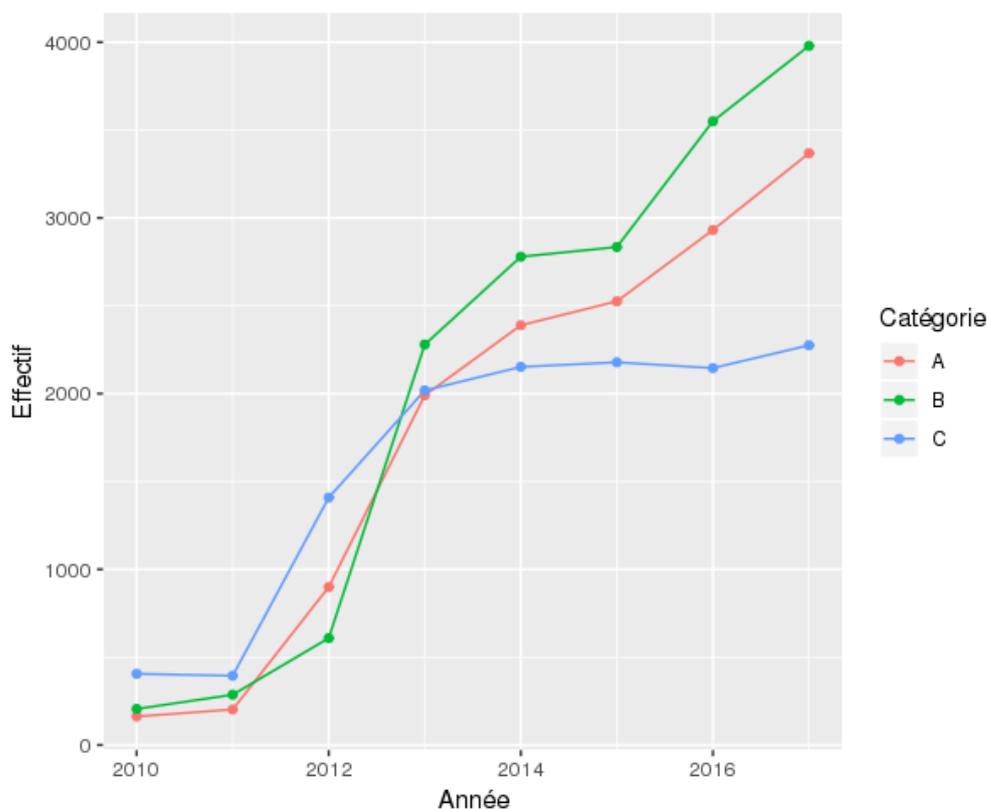
Années	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Départs	772	882	2 915	6 287	7 320	7 537	8 626	9 622
% de femmes	38,6	44,2	54,1	55,6	55,0	53,8	52,8	52,8

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

Champ : fonctionnaires civils partis pour carrière longue.

Jusqu'en 2012 les départs à la retraite pour carrière longue concernaient majoritairement les fonctionnaires de catégorie C (cf. graphique 1). Mais depuis 2014 le nombre de départ de cette catégorie s'est stabilisé (aux alentours de 2 200 départs par an) contrairement aux autres catégories qui poursuivent leur progression. Les départs les plus importants en volume concernent dorénavant les fonctionnaires de catégorie B, puis ceux de catégorie A : en 2017, 41 % des départs pour carrière longue concernent la catégorie B contre 35 % pour la catégorie A et 24 % pour la catégorie C.

Graphique 94 : départs par catégories A / B / C



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

Champ : fonctionnaires civils partis pour carrière longue.

Les âges moyens de départ à la retraite pour carrière longue augmentent tous les ans depuis 2010 pour atteindre 60 ans et 7 mois en 2017 (cf. tableau ci-dessous). Entre 2010 et 2012 l'augmentation a été beaucoup plus importante que pour la période des cinq années suivantes : hausse de 1 an et 6 mois entre 2010 et 2012 contre 6 mois entre 2012 et 2017. La hausse reste néanmoins moins forte que celle observée pour l'ensemble des pensions d'agents de catégorie sédentaire partis au titre de l'ancienneté.

Tableau 95 : Âges moyens à la date d'effet de la pension initiale de 2010 à 2017

Années	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Carrière longue	58,8	59,4	60,1	60,2	60,3	60,4	60,5	60,6
Ancienneté sédentaire	61,3	61,7	62,3	62,4	62,9	63,2	63,3	63,4

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

Champ : fonctionnaires civils.

La pension moyenne des bénéficiaires du dispositif pour carrière longue a augmenté de 30 % entre 2010 et 2017, passant de 1 487€ à 1 937€ en euros courants (cf. tableau ci-dessous). Celle-ci a connu un saut en 2012 avec une évolution de + 16 %. Après cette importante évolution, les pensions moyennes ont atteint un plateau et évoluent depuis 2012 à un rythme annuel moyen de + 1,2 %.

En euros constants 2017, l'évolution de la pension moyenne entre 2010 et 2017 est un peu plus faible (22 %), mais reste néanmoins beaucoup plus importante que celle des sédentaires partis pour ancienneté : + 4 % en euros courants et - 3 % en euros constants 2017.

Tableau 96 : Pensions moyennes des départs à la retraite de 2010 à 2017

Années	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Carrière longue, € courants	1 487	1 574	1 827	1 826	1 853	1 865	1 883	1 937
Carrière longue, € constants 2017	1 591	1 649	1 875	1 857	1 875	1 888	1 902	1 937
Ancienneté sédentaire, € courants	2 165	2 195	2 316	2 273	2 276	2 281	2 274	2 249
Ancienneté sédentaire, € constants 2017	2 316	2 299	2 377	2 312	2 304	2 309	2 297	2 249

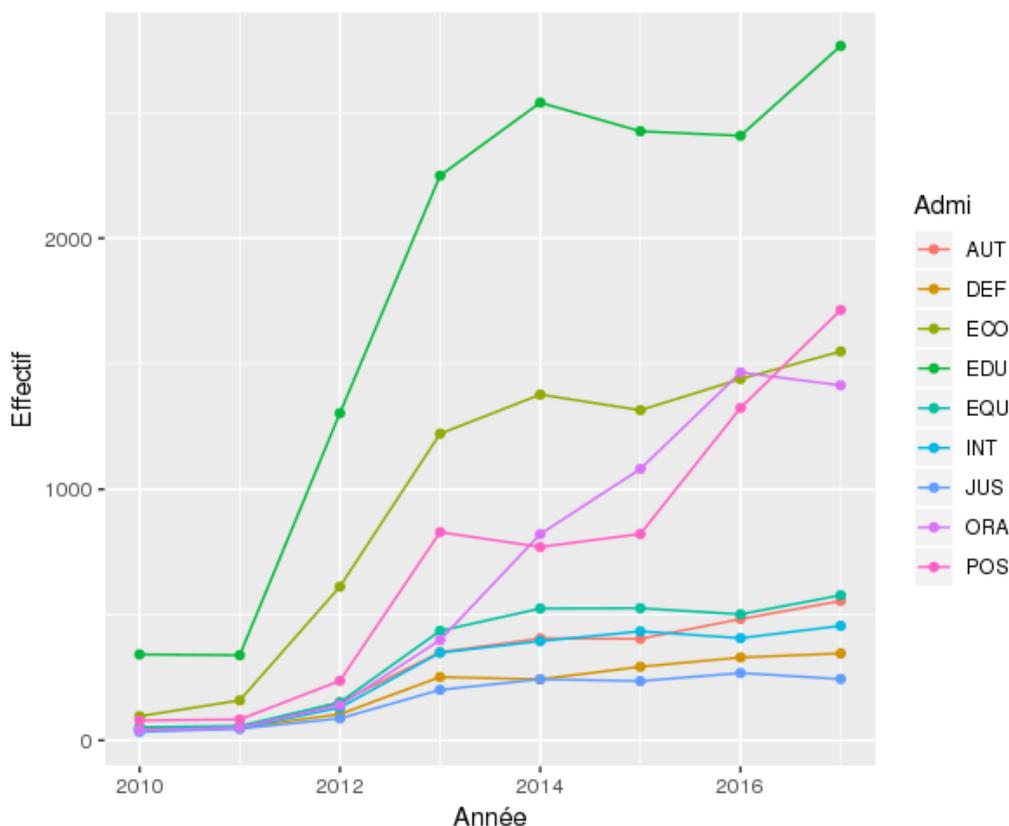
Source : DGFIP – Service des retraites de l'État.

Champ : fonctionnaires civils.

Le volume de départs pour carrière longue le plus important entre 2010 et 2017 se retrouve toujours dans l'Éducation nationale. En 2017, 2 766 fonctionnaires de l'Éducation nationale sont concernés par un départ au titre de ce dispositif, soit un peu moins de 3 départs pour carrière longue de la FPE sur 10 (29 %). Toutefois, cette proportion est inférieure à la part de ce périmètre ministériel dans l'ensemble des départs, qui s'élève à 45 % en 2017.

Trois autres domaines administratifs sont également un peu plus concernés que les autres par ce dispositif : La Poste, le ministère de l'économie et des finances et Orange (cf. graphique ci-dessous). En 2017 ils représentent respectivement 18 %, 16 % et 15 % des départs pour carrière longue contre respectivement 14 %, 11 % et 9 % de l'ensemble des départs. Tous les autres domaines administratifs sont concernés par moins de 6 % des départs pour carrière longue.

Graphique 97 : Départ par ministères d'origine



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

Champ : fonctionnaires civils partis pour carrière longue.

V.1.c Impact du dispositif sur le nombre de départs en retraite depuis 2012

Pour calculer l'impact net du dispositif de départ pour carrière longue, il est nécessaire d'établir une hypothèse de comportement de départ si le dispositif n'avait pas existé (contrefactuel). L'hypothèse qui est prise ici est que les personnes parties pour carrière longue ont une propension à partir dès que possible, et seraient donc parties dès l'âge légal d'ouverture des droits d'un agent de catégorie sédentaire.

L'impact net correspond au nombre de départs pour carrière longue d'une année, auquel on retire le nombre des départs anticipés qui auraient eu lieu l'année considérée sans ce dispositif.

Entre 2012 et 2017, le dispositif a augmenté le nombre annuel de départs en retraite. L'impact net du dispositif est croissant entre 2012 et 2016, avec un pic en 2016 à +3 100 départs (cf. Tableau 98).

Tableau 98 : impact en effectif de 2012 à 2022

Années	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Départs carrière longue	2 915	6 287	7 320	7 537	8 626	9 622	8 500	8 400	8 100	8 000	7 800
Mêmes départs sans réforme	1 378	4 480	5 506	4 606	5 522	8 372	9 400	8 900	8 300	8 400	7 900
Impact	1 537	1 807	1 814	2 931	3 104	1 250	-900	-500	-200	-400	-100

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État, modèle Paco.

Champ : fonctionnaires civils partis pour carrière longue.

L'impact sur les dépenses est faible en 2012 (33,7 M€, cf. Tableau 99), puis il progresse tous les ans pour atteindre 278,4 M€ en 2017, dernière année où il y a eu un excédent de départs liés au dispositif. Le coût total de ce dispositif de départ pour carrière longue baisserait ensuite légèrement pour se stabiliser aux alentours de 230 M€ à horizon 2022.

Tableau 99 : Coût annuel du dispositif depuis sa mise en place

Années	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Coût en M€	33,7	73,3	113,6	179,2	249,4	278,4	257,5	245,9	241,2	231,9	229,6

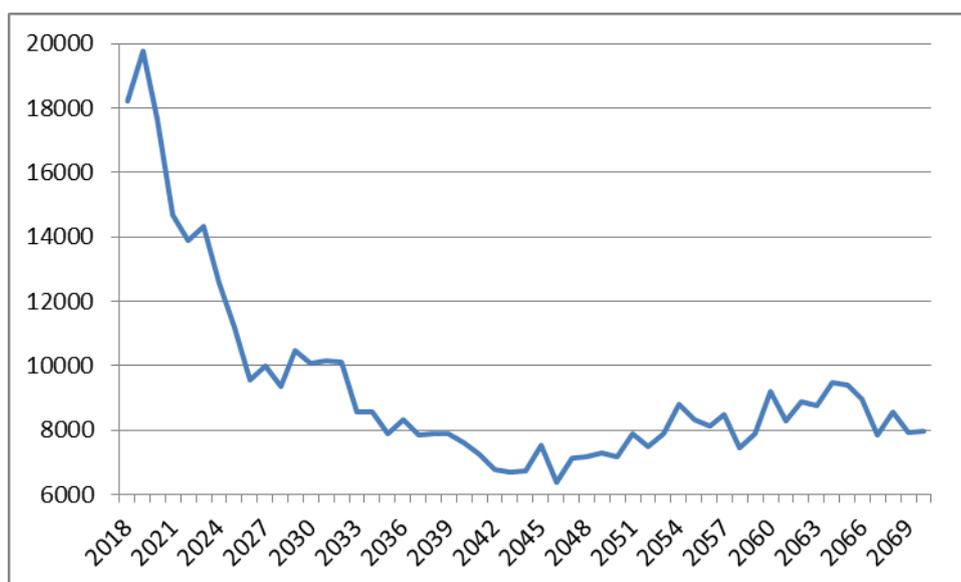
Source : DGFIP – Service des retraites de l'État, modèle Paco.

Champ : fonctionnaires civils partis pour carrière longue.

Nota : Le calcul du coût du dispositif repose sur une démarche simplificatrice, en appliquant la pension moyenne annuelle constatée aux effectifs concernés par le décalage de la date de départ à la retraite (la pension moyenne appliquée à partir de 2018 étant la pension moyenne de l'année 2017).

V.1.d Prévisions de départs d'ici 2070

En raison de la progression de la durée de référence du système de retraite, le nombre de personnes pouvant bénéficier du dispositif de départ anticipé pour carrière longue se réduit progressivement. Ainsi, les bénéficiaires potentiels passent de 18 200 en 2018 à un peu plus de 6 400 en 2046, et concerneraient à horizon 2070 autour de 8 000 à 9 000 personnes par an (cf. graphique ci-dessous)¹¹⁴.

Graphique 100 : Départs potentiels pour carrière longue à horizon 2070

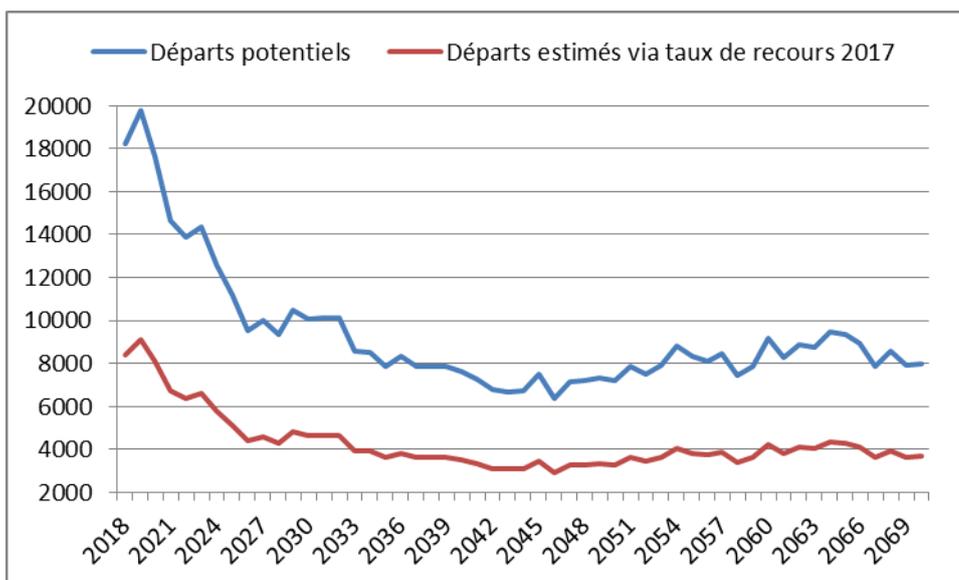
Source : DGFIP – Service des retraites de l'État, modèle Pablo.

Champ : fonctionnaires civils partis pour carrière longue.

¹¹⁴ Ces prévisions de départs pour carrière longue sont issues du modèle de microsimulation Pablo du Service de retraite de l'État. En premier lieu, le modèle Pablo permet d'estimer les départs potentiels pour carrière longue, c'est-à-dire le nombre d'individus qui pourraient bénéficier du dispositif en regard de leur carrière.

En considérant le taux de recours comme le rapport entre les départs constatés et les bénéficiaires potentiels de Pablo, une extrapolation possible des départs serait alors d'appliquer ce taux de recours aux bénéficiaires potentiels à partir de la première année de prévision. En prenant le dernier taux de recours connu (46 % en 2017), les départs pour carrière longue se stabiliseraient à 4 000 personnes par an après 2030 dans le régime de la FPE (cf. graphique ci-dessous).

Graphique 101 : Prévisions de départs à horizon 2070



Source : DGFIP – Service des retraites de l'État, modèle Pablo.

Champ : fonctionnaires civils partis pour carrière longue.

V.2 Les pensions des militaires

V.2.a Cadrage législatif et réglementaire des pensions militaires

1) Typologie des militaires : les militaires « de carrière » et les militaires sous contrat.

Deux grandes catégories de militaires coexistent au sein des quatre forces armées françaises¹¹⁵, ceux recrutés aux termes d'un concours et ceux servant au titre d'un contrat :

- Les militaires recrutés sur concours, appelés également « **militaires de carrière** », ils peuvent être officiers ou sous-officiers. Les militaires du rang ne sont jamais recrutés sur concours ;
- **Les militaires contractuels**, qui peuvent être des officiers, des sous-officiers ou des militaires du rang, et qui servent sur la base d'un contrat à durée déterminée. À la différence des contractuels civils de l'État qui cotisent au régime général et à l'Ircantec, les militaires recrutés au titre d'un contrat cotisent au régime de la FPE. Il convient également de préciser que les militaires du rang sont destinés à effectuer des carrières courtes, sauf s'ils réussissent des concours pour passer sous-officiers.

Tableau 102 : Effectifs des armées en 2016, hors Gendarmerie (en ETPT)

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang (MDR)	Volontaires	Total
Total	32 459	92 090	78 505	2 067	205 121
<i>dont sous contrat</i>	7 947	42 916	78 505	2 067	131 435
<i>part des effectifs sous contrat (%)</i>	24,5%	46,6%	100,0%	100,0%	64,1%

Champ : ensemble du personnel militaire, hors sapeurs-pompiers de Paris (hors BSPP) et de Marseille (BMPM) sous gestion du ministère des armées au 31/12/2016 (les données ne comprennent pas les gendarmes, hormis la gendarmerie maritime, la gendarmerie de l'air, la gendarmerie de l'armement et la gendarmerie de la sécurité des armements nucléaires).

Source : Chiffres clés de la Défense, pour l'année 2017.

Cette dichotomie des statuts des militaires a une répercussion sur le nombre de militaires passant directement de l'état d'actif à celui de retraité. En effet, si, à l'instar des fonctionnaires de l'État, l'immense majorité des militaires de carrière quitte l'état militaire avec une pension de retraite, ce n'est pas le cas pour les militaires sous contrat et en particulier pour les militaires du rang.

Ainsi, près de 72 % des officiers, 69 % des sous-officiers et 23 % des militaires du rang des trois armées ont quitté le service actif en 2015 avec le bénéfice d'une pension militaire de retraite à jouissance immédiate alors que parallèlement près de 18 % des officiers, 29 % des sous-officiers et 76 % des militaires du rang n'ont pas acquis de droit à pension militaire. Sur l'ensemble des départs définitifs de militaires des trois armées en 2015, 55 % d'entre eux sont partis (56 % en 2014) sans pension militaire de retraite, cette population étant composée à 79 % de militaires du rang, 18 % de sous-officiers et 3 % d'officiers¹¹⁶.

2) La liquidation des pensions de retraites des militaires est régie par le CPCMR mais dispose de spécificités dérogatoires

Comme pour les fonctionnaires de l'État et les magistrats, les pensions de retraite des militaires sont liquidées sur la base des dispositions du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPMR).

La loi garantissant l'avenir et la justice des retraites (loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014) fixe la clause de stage à 2 ans. Ainsi, les militaires qui accomplissent plus de 2 ans de services civils ou militaires bénéficient d'une pension de retraite du régime de la FPE. Ces dispositions s'appliquent aux militaires dont le premier engagement a été conclu à partir du 1^{er} janvier 2014. Pour les autres, la condition de 15 ans de services civils et militaires pour ouvrir droit à pension reste inchangée.

¹¹⁵ Terre, air, mer et gendarmerie.

¹¹⁶ Source : HCECM – 10^e rapport (octobre 2016).

Les militaires disposent de spécificités propres principalement en ce qui concerne :

- Le droit à une pension de retraite à jouissance immédiate avant l'âge « normal » d'ouverture des droits,
- Les limites d'âge,
- Les bonifications,
- La décote et la surcote,
- Le cumul emploi-retraite,
- Les pensions des généraux,
- La possibilité de liquider sa pension sur un grade supérieur,
- La possibilité de bénéficier pour un temps donné d'une solde de réforme.

a) La pension de retraite à jouissance immédiate

Une des particularités des militaires par rapport à leur pension de retraite est le fait de pouvoir bénéficier d'une pension de retraite à jouissance immédiate sous réserve d'avoir accompli :

- 17 ans de services militaires pour les sous-officiers et les militaires du rang ;
- 20 ans de services militaires pour les officiers sous contrat¹¹⁷ ;
- 27 ans de services militaires pour les officiers de carrière¹¹⁸.

À la différence des fonctionnaires civils, ce n'est donc pas un âge qui ouvre un droit à pension mais une durée de services militaires. À l'instar de ce qui est en vigueur pour les fonctionnaires civils, aucune durée de service minimum n'est nécessaire lorsque la pension du militaire est liquidée au titre de l'invalidité.

Cependant, certains militaires quittent l'armée avec une pension de retraite à jouissance différée :

- les militaires ayant effectué entre deux ans de service et quinze ans de services militaires : liquidation différée à l'âge légal de la retraite ;
- les officiers de carrière ayant effectué plus de 15 ans et moins de 27 ans de services militaires : liquidation différée à 52 ans ;
- les officiers sous contrat ayant effectué plus de 15 ans et moins de 20 ans de services militaires : liquidation différée à 52 ans ;
- les sous-officiers et militaires du rang ayant effectué plus de 15 ans et moins de 17 ans de services militaires : liquidation différée à 52 ans.

Les militaires ayant effectué moins de 2 ans de services militaires n'ont pas droit à une pension de retraite militaire et sont affiliés rétroactivement au régime général et à l'Ircantec.

b) Des limites d'âge qui ne sont pas uniformes

Si les limites d'âges des fonctionnaires civils sont relativement simples et s'articulent autour des catégories sédentaires et actives, il n'en est pas de même pour les militaires. En effet, les limites d'âge¹¹⁹ sont, par exemple, différentes selon que le militaire est officier ou non officier, selon que le militaire appartient à la gendarmerie ou non, ou selon que le militaire sous-officier est un sous-officier supérieur ou un sous-officier subalterne.

¹¹⁷ L'officier sert en vertu d'un contrat. La durée maximale de service dans le corps est fixée à 20 ans. Ils peuvent continuer à servir au-delà de cette limite en accédant au statut d'officier de carrière durant leur parcours professionnel.

¹¹⁸ Les officiers de carrière sont essentiellement recrutés sur concours (ex : Saint-Cyr, Navale...).

¹¹⁹ Les limites d'âges et de durées de services des militaires sont fixées par les dispositions de l'article L. 4139-16 du code de la défense combinées, le cas échéant, avec celles de l'article 91 de la loi n°2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires. Nota : les militaires sous contrat servant sous statut à titre étranger ne sont pas soumis à la limite d'âge et la limite de durée de service (cf. art.36 du décret n° 2008-956 du 12 septembre 2008).

Tableau 103 : Limites d'âge des officiers (extrait)

Limites d'âge exprimées en années	Officiers subalternes	Commandant	Lieutenant-colonel	Colonel	âge maximal de maintien en 1 ^{ère} section des officiers généraux
Officiers des armes de l'armée de terre, officiers de marine, officiers spécialisés de la marine, officiers des bases et officiers mécaniciens de l'air	59 ans				63 ans
Officiers de gendarmerie	59 ans			60 ans	63 ans
Officiers de l'air	52 ans		56 ans		63 ans

Tableau 104 : Limites d'âge des sous-officiers (extrait)

Limites d'âge exprimées en années	Sergent	Sergent-chef	Adjudant	Adjudant-chef	Majors
Sous-officiers de carrière de l'armée de terre, de la marine ou de l'air (personnel non navigant)	47 ans		52 ans	58 ans	59 ans
Sous-officiers de gendarmerie, sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale	58 ans (y compris le grade de gendarme)				59 ans
Sous-officiers du personnel navigant de l'armée de l'air	47 ans			52 ans	

Par ailleurs, tous les personnels n'ont pas au regard des droits à la retraite un comportement identique. En effet, une observation, par catégorie hiérarchique, permet de mettre en évidence deux phénomènes différents : d'une part, des départs des militaires du rang et des sous-officiers subalternes qui se concentrent massivement autour de 17 ans de services ; d'autre part, les départs des sous-officiers supérieurs et des officiers majoritairement proches de la limite d'âge.

Dans la gendarmerie, la physionomie des départs est très différente : pour toutes les catégories de personnels, ils sont concentrés très majoritairement en fin de carrière et un faible degré de corrélation entre l'âge minimal d'ouverture du droit à liquidation de la pension et le départ effectif des militaires est observé.

Au total, les possibilités de départ dès l'ouverture du droit à liquidation de la pension sont surtout utilisées par les militaires du rang (44 % de leurs départs avec pension ont lieu à 17 années de services), et par les sous-officiers subalternes (à l'exception des gendarmes). Elles sont moins largement utilisées par les sous-officiers supérieurs, et relativement peu utilisées par les officiers de carrière dont les départs sont sensiblement répartis uniformément depuis l'ouverture du droit jusqu'aux limites d'âge.

c) Des règles spécifiques pour le cumul emploi-retraite

Les conditions de cumul emploi-retraite sont particulières pour un militaire. Le cumul emploi-retraite est possible sans réduction du montant de la pension pour les militaires ayant atteint la limite d'âge de leur ancien grade, les pensionnés non-officiers titulaires d'une pension rémunérant moins de 25 années de services effectifs (services civils ou militaires). Si le pensionné militaire ne remplit pas ces conditions, ce sont les règles des fonctionnaires civils qui lui sont appliquées.

Par ailleurs, un militaire bénéficiaire d'une pension afférente au grade supérieur (PAGS- cf. infra) verra sa pension, quelle que soit sa date de liquidation, annulée s'il reprend un emploi ou toute activité dans un organisme public, à l'exception, depuis la loi n° 2016-1867 du 27 décembre 2016, d'une reprise d'activité en qualité de sapeur-pompier volontaire.

d) Des primes et des bonifications spécifiques (cf. également partie III)

Si certaines primes et bonifications sont communes à l'ensemble des agents relevant du CPCMR (par exemple, la bonification pour enfant né avant le 1^{er} janvier 2004 et la majoration de durée d'assurance de deux trimestres pour les femmes ayant accouché après le 1^{er} janvier 2004), certaines sont spécifiques aux militaires :

- Bénéfices de campagne : elles s'ajoutent à certains services militaires, notamment les services à la mer et outre-mer. La valeur de ces bénéfices est fixée selon le cas, au double (campagne double), à la totalité (campagne simple) ou à la moitié (demi-campagne) de la durée des services militaires auxquels ils se rattachent.
- Bonification du cinquième¹²⁰ : cette bonification est accordée aux militaires, dans la limite de 5 ans, et depuis le 1^{er} janvier 2016 sous conditions :
 - d'avoir accompli au moins 17 ans de services militaires effectifs **ou**
 - d'avoir été rayé des cadres pour invalidité.

L'officier ou le sous-officier qui quitte le service à l'âge de 59 ans obtient le maximum de bonification. Au-delà et jusqu'à l'âge de 62 ans, la bonification est diminuée d'un an pour chaque année supplémentaire de service.

- Bonification pour l'exécution d'un service aérien ou sous-marin commandé (SASM).

Le pourcentage maximum de la pension rémunérant les services peut être porté à 80 % grâce à ces bonifications.

e) Un dispositif de décote particulier et une absence de dispositif de surcote

Eu égard aux conditions spécifiques d'ouverture des droits des militaires, une décote spécifique « militaires » a été mise en place. Ce mécanisme est en réalité dual et se subdivise en :

- Une décote « carrière courte » : Elle est applicable aux militaires radiés des cadres avant 52 ans et à ceux radiés après 52 ans mais dont la limite d'âge est inférieure à 57 ans. Elle n'est pas applicable aux officiers sous contrat et aux militaires commissionnés ayant effectué au minimum 2 ans et 6 mois de services au-delà de la durée de services requise pour pouvoir bénéficier de la liquidation de leur pension (20 ans pour les officiers sous contrat et 17 ans pour les militaires commissionnés).
- Une décote « carrière longue » : Elle s'applique aux militaires dont la limite d'âge est supérieure ou égale à 57 ans et qui ont été radiés des cadres à partir de 52 ans.

L'application de ce coefficient de minoration a pour effet de diminuer le taux de liquidation et ainsi de diminuer le montant de la pension.

f) Le cas particulier des généraux et de la solde de réserve

Au terme du statut général des militaires, les officiers généraux sont répartis en 2 sections :

- La 1^{ère} section comprend les officiers généraux en activité, en position de détachement, en non-activité et hors cadres ;
- La 2^{ème} section comprend les officiers généraux qui, n'appartenant pas à la première section, sont maintenus à la disposition du ministère de la défense. Lorsqu'ils sont employés pour les nécessités de l'encadrement, ces officiers généraux sont replacés en première section pour une durée déterminée dans les conditions et selon les modalités fixées par décret en Conseil d'État.

Il faut noter que, pour un officier général, le placement d'office en position de retraite par une décision unilatérale de l'administration constitue une sanction disciplinaire.

L'article 39 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a prévu que les officiers généraux perçoivent une pension militaire de retraite à compter de l'âge de soixante-sept ans.

L'article L.51 du CPCMR indique que « Les officiers généraux âgés de moins de soixante-sept ans placés dans la deuxième section de l'état-major général reçoivent une solde de réserve égale au taux de la pension à laquelle ils auraient droit s'ils étaient en position de retraite. » Lorsque le général atteint l'âge de 67 ans, sa solde de réserve est transformée en pension de retraite. Seuls les officiers généraux de la deuxième section atteignant

¹²⁰ Certains corps de fonctionnaires classés en catégorie active bénéficient également de ce dispositif (policiers, ICNA,...).

l'âge de 67 ans à partir du 1^{er} juillet 2011 sont concernés par cette modification législative. Les officiers généraux de la deuxième section âgés de plus de 67 ans au 1^{er} juillet 2011 continueront à percevoir une solde de réserve.

Si l'article R. 58 du CPCMR stipule que « la solde de réserve [...] est assimilée à une pension de retraite au regard des règles de liquidation, de revalorisation et de cumul prévues par le présent code », il n'en est pas de même en ce qui concerne l'impôt sur le revenu puisque « cette solde de réserve est imposable à l'impôt sur le revenu selon les règles de droit commun applicable aux traitements et salaires »¹²¹ ; concrètement, ces revenus bénéficient donc de la déduction forfaitaire de 10 % au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP) afin de couvrir les frais professionnels que les contribuables salariés sont amenés à engager dans l'exercice de leurs fonctions.

g) Le dispositif PAGS (pension afférente au grade supérieur)

Le PAGS est un dispositif d'incitation au départ concernant certains militaires de carrière (colonels, lieutenants colonels, commandants, capitaines, adjudants-chefs, adjudants) prévu par la loi n° 2013-1168 du 8 décembre 2013. Ce dispositif permet au militaire un départ avant sa limite d'âge sur un grade supérieur avec compensation ; cette compensation des services se fait sous forme de bonification.

Chaque année, un arrêté interministériel détermine le nombre de militaires pouvant bénéficier de ce dispositif.

h) La solde de réforme

Le droit à solde de réforme, défini par l'article L. 7 du CPCMR, est une allocation pécuniaire temporaire qui est versée pendant une durée égale à la durée de services effectifs militaires accomplie, sans tenir compte des bonifications. Il est acquis aux officiers et sous-officiers de carrière comptant moins de quinze ans de services civils et militaires si le contrat d'engagement a été souscrit avant le 1^{er} janvier 2014 ou moins de deux ans de services si le contrat d'engagement a été souscrit à compter du 1^{er} janvier 2014 radiés des cadres par mesure disciplinaire.

3) L'invalidité est traitée au travers de deux dispositifs issus de deux codes différents

À la différence de ce qui existe dans le régime général, le traitement de l'invalidité d'un fonctionnaire de l'État ou d'un militaire est intégralement assuré par l'État qui prend en charge financièrement à la fois les prestations en nature et les prestations en espèces.

La prise en charge de l'invalidité se réalise au travers de deux dispositifs distincts mais complémentaires :

- La pension militaire d'invalidité attribuée au titre du code des pensions civiles et militaires de retraite,
- La pension militaire d'invalidité et des victimes de la guerre attribuée au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

a) L'invalidité au titre du code des PCMR

La pension d'invalidité est accordée à la suite d'une interruption prématurée de carrière, en raison d'une inaptitude physique ou du décès, imputable ou non au service. Aucune condition de durée de services, ni d'âge n'est exigée et le versement de la pension est immédiat et ne donne pas lieu à décote.

La radiation des cadres par suite d'infirmités intervient si le militaire officier ou non officier est déclaré inapte définitivement au service par suite d'infirmité après avis de la commission de réforme des militaires. La date de liquidation de la pension est fixée à la date d'effet de la radiation des cadres.

Si le degré d'invalidité est égal ou supérieur à 60 %, le montant de la pension militaire de retraite ne peut être inférieur à 50 % de la solde de base (art L. 35 du CPCMR). Si les infirmités résultent de blessures de guerre, d'un attentat ou d'une lutte dans l'exercice de ces fonctions ou d'un acte de dévouement dans un intérêt public ou pour avoir exposé ces jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes, le montant minimum de la pension de retraite et la pension militaire d'invalidité sont élevés à 80 % des mêmes émoluments. Enfin, si le militaire a cessé son activité ou décède à la suite d'un accident survenu en service ou à l'occasion du service, la règle des six mois d'ancienneté dans l'échelon ne s'applique pas.

¹²¹ Cf. Bulletin Officiel des Finances Publiques, n° BOI-RSA-CHAMP-10-30-10-20170711.

b) L'invalidité au titre du code des PMIVG

Au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre (CPMIVG), le droit à pension militaire d'invalidité est ouvert pour les blessures ou maladies contractées par le fait ou à l'occasion du service, dès lors que les infirmités atteignent un taux minimum d'invalidité.

Ainsi, il est concédé une pension, lorsque le taux atteint :

- pour les infirmités uniques :
 - o 10 % pour les blessures
 - o 30 % pour les maladies en temps de paix
 - o 10 % pour les maladies en temps de guerre ou en opérations extérieures (OPEX)
- pour les infirmités multiples :
 - o 30 % pour des maladies associées à des blessures
 - o 40 % pour plusieurs maladies

L'aggravation, prouvée par le fait ou à l'occasion du service, de maladies antérieures ou concomitantes au service ouvre aussi droit à pension militaire d'invalidité.

V.2.b Les effectifs des pensionnés militaires

1) Principales données (sur l'ensemble des armées)

Tableau 105 : Évolution du stock de pensions militaires depuis 2010

	Droits directs				Droits dérivés				Droits directs et dérivés			
	Hommes	Femmes	Ensemble	dont soldes de réserve	Hommes	Femmes	Orphelins	Ensemble	Hommes	Femmes	Orphelins	Ensemble
2010	355 262	22 676	377 938	6 261	675	168 339	7 689	176 703	355 937	191 015	7 689	554 641
2011	357 882	23 586	381 468	6 203	702	166 452	7 510	174 664	358 584	190 038	7 510	556 132
2012	358 419	24 215	382 634	6 001	731	164 062	7 266	172 059	359 150	188 277	7 266	554 693
2013	358 845	25 002	383 847	5 067	775	162 021	7 058	169 854	359 620	187 023	7 058	553 701
2014	360 028	25 852	385 880	4 801	796	160 160	6 806	167 762	360 824	186 012	6 806	553 642
2015	360 219	26 630	386 849	4 605	834	157 485	6 598	164 917	361 053	184 115	6 598	551 766
2016	360 898	27 457	388 355	4 460	878	155 345	6 499	162 722	361 776	182 802	6 499	551 077
2017	362 503	28 358	390 861	4 322	904	153 077	6 351	160 332	363 407	181 435	6 351	551 193
Évolution 2017/2010	+2,04%	+25,06 %	+3,42%	-30,97%	+33,93%	-9,07%	-17,40%	-9,26%	+2,10%	-5,02%	-17,40%	-0,62%
En rythme annuel (1)	0,29%	3,25%	0,48%	-5,16%	4,26%	-1,35%	-2,69%	-1,38%	0,30%	-0,73%	-2,69%	-0,09%

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État, bases des pensions 2010 à 2017.

Champ : Pensions militaires de retraite en paiement au 31/12 de l'année, y compris pensions cristallisées, pensions principales et temporaires d'orphelins. (1) sur la période 2010 - 2017.

Tableau 106 : Évolution du flux de pensions militaires depuis 2010

	Droits directs				Droits dérivés				Droits directs et dérivés			
	Hommes	Femmes	Ensemble	dont soldes de réserve	Hommes	Femmes	Orphelins	Ensemble	Hommes	Femmes	Orphelins	Ensemble
2010	11 997	1 085	13 082	165	72	6 826	677	7 575	12 069	7 911	677	20 657
2011	12 328	1 175	13 503	151	66	6 777	671	7 514	12 394	7 952	671	21 017
2012	10 481	934	11 415	112	68	7 006	599	7 673	10 549	7 940	599	19 088
2013	10 779	1 051	11 830	250	82	6 911	613	7 606	10 861	7 962	613	19 436
2014	10 645	1 125	11 770	124	66	6 769	547	7 382	10 711	7 894	547	19 152
2015	10 105	1 088	11 193	133	76	7 256	574	7 906	10 181	8 344	574	19 099
2016	10 230	1 167	11 397	138	96	7 358	586	8 040	10 326	8 525	586	19 437
2017	10 394	1 236	11 630	139	84	8 071	558	8 713	10 478	9 307	558	20 343
Évolution 2017/2010	-13,36%	+13,92%	-11,10%	-15,76%	+16,67%	+18,24%	-17,58%	+15,02%	-13,18%	+17,65%	-17,58%	-1,52%
En rythme annuel (1)	-2,03%	+1,88%	-1,67%	-2,42%	+2,23%	+2,42%	-2,72%	+2,02%	-2,00%	+2,35%	-2,72%	-0,22%

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État, bases des pensions 2010 à 2017.

Champ : Pensions militaires de retraite entrées en paiement durant l'année, y compris pensions cristallisées, pensions principales et temporaires d'orphelins.

(1) sur la période 2010 - 2017.

Pour les militaires, l'impact des réformes des retraites et de la réforme de leur statut ayant pris effet au 1^{er} juillet 2005 et qui a notamment introduit un recul des limites d'âge, n'est pas aisé à percevoir sur les flux de départs. Le nombre annuel de départs à la retraite des militaires est en effet largement déterminé par des facteurs propres à la politique de gestion des personnels militaires. Ainsi, les plans qui sont intervenus à ce sujet et les mesures d'incitation au départ qui les accompagnaient ont entraîné une forte progression des départs enregistrés annuellement entre 1997 et 2002.

Par ailleurs, l'effectif annuel des nouveaux retraités militaires reflète imparfaitement les situations des départs des militaires du service actif du fait notamment du nombre important de militaires qui quittent le service actif sans acquérir de droit à pension ou de droit à pension à jouissance immédiate.

2) Les gendarmes représentent une part importante des retraités militaires

Si les gendarmes représentent 20 % de l'ensemble du stock de droits directs, ils représentent 24 % du flux de pensions de droits directs entrées en paiement en 2017.

Tableau 107 : effectifs de pensionnés militaires par ministère d'origine

Ministères / administrations d'origine	Nombre de pensionnés au 31/12/2017 (1)			Nombre de pensions entrées en paiement durant l'année 2017 (2)		
	Droits directs	Droits dérivés	Ensemble	Droits directs	Droits dérivés	Ensemble
Défense (militaires)	314 799	127 597	442 396	8 499	7 010	15 509
Intérieur (gendarmes)	76 062	32 735	108 797	3 131	1 703	4 834
Total militaires	390 861	160 332	551 193	11 630	8 713	20 343

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État, bases des pensions 2017.

Champ : (1) Pensions militaires de retraite en paiement au 31/12/2017 y compris pensions anciennement cristallisées.

(2) Pensions militaires de retraite entrées en paiement durant l'année, y compris soldes de réserve, pensions cristallisées, pensions principales et temporaires d'orphelins.

3) La répartition des catégories hiérarchiques est stable

Tableau 108 : effectifs par grades pour le stock et pour le flux de pensions

	Effectifs des pensions militaires au 31/12 (1)						Pensions militaires entrées en paiement dans l'année (2)					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Officiers généraux	4 855	4 380	4 438	4 488	4 569	4 614	120	194	177	170	174	163
Officiers supérieurs	40 065	39 678	39 703	39 797	39 596	39 458	950	1 035	1 137	1 101	975	925
Officiers subalternes	15 825	16 076	16 319	16 396	16 522	16 671	675	650	645	602	503	503
Sous-officiers	276 163	276 468	276 669	276 515	276 508	277 013	7 075	7 194	6 998	6 861	7 051	7 219
Caporaux et soldats	45 726	47 245	48 751	49 653	51 160	53 105	2 595	2 757	2 813	2 459	2 694	2 820

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2012 à 2017.

(1) Champ : Pensions militaires de retraite de droits directs en paiement au 31/12 de l'année.

(2) Champ : Pensions militaires de retraite de droits directs entrées en paiement durant l'année.

Les sous-officiers représentent 62 % des flux de départs militaires de droits directs en 2017, contre 24 % pour les caporaux et soldats ainsi que 14 % pour les officiers. La part des sous-officiers atteint 71 % du stock des pensions militaires de droit direct au 31 décembre 2017.

V.2.c L'âge moyen de départ à la retraite

À l'instar de ce qui est constaté pour les fonctionnaires civils de l'État, l'âge moyen de départ à la retraite varie fortement selon que ce départ est effectué au titre de l'ancienneté ou au titre de l'invalidité. Du fait des possibilités de départs dès 17 ans de services pour les non-officiers ou, en règle générale, 27 ans de services pour les officiers, les départs au titre des motifs familiaux ne sont que rarement utilisés par les militaires.

Les âges de départs à la retraite varient fortement selon, d'une part, les catégories hiérarchiques et, d'autre part, le motif de radiation des cadres.

Tableau 109 : Âges de départs (toutes armées & tous motifs) exprimés en années

	Soldes de réserve	Officiers	Sous-officiers	militaires du rang	Ensemble
2012	57,7	51,7	46,6	32,2	44,2
2013	57,9	52,2	46,9	32,2	44,4
2014	58,3	52,5	47,4	32,9	44,8
2015	58,3	52,5	47,6	33,4	45,4
2016	58,9	52,2	48,1	34,5	45,6
2017	59,1	52,9	48,3	34,8	45,7

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État – Bases des pensions 2012 à 2017.

Champ : Militaires radiés des cadres (tous motifs) de 2012 à 2017 dont la pension est entrée en paiement cette même année, y compris pensions portées au MG, y compris pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

Tableau 110 : Âges de départs (toutes armées) exprimés en années

	Tous motifs	dont ancienneté	dont invalidité
2012	44,2	46,8	27,1
2013	44,4	47,4	27,0
2014	44,8	47,8	27,8
2015	45,4	48,2	28,5
2016	45,6	48,2	29,0
2017	45,7	48,5	29,2

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État – Bases des pensions 2012 à 2017.

Champ : Militaires radiés des cadres (tous motifs) de 2012 à 2017 dont la pension est entrée en paiement cette même année, y compris pensions portées au MG, y compris pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

Entre 2012 et 2015, l'âge de départ à la retraite au titre de l'ancienneté a régulièrement progressé (+1 an et 5 mois) et s'est stabilisé entre 2015 et 2016 avant de repartir à la hausse en 2017.

Du fait de limites d'âges différentes et de comportements différents, les militaires de la gendarmerie ont des âges de départs à la retraite plus élevés que leurs homologues des trois autres armées.

Tableau 111 : Âges de départs (gendarmerie et tous motifs), exprimé en années

	Soldes de réserve	Officiers	Sous-officiers	Ensemble
2012	58,8	55,2	51,1	51,8
2013	58,8	55,6	51,6	52,4
2014	58,9	56,2	52,2	52,8
2015	59,3	56,5	52,5	53,1
2016	58,8	56,2	52,5	52,9
2017	59,2	57,1	52,6	53,2

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État – Bases des pensions 2012 à 2017.

Champ : Militaires de la gendarmerie radiés des cadres (tous motifs) de 2012 à 2017 dont la pension est entrée en paiement cette même année, y compris pensions portées au MG, y compris pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

Tableau 112 : Âges de départs (autres armées et tous motifs), exprimé en années

	Soldes de réserve	Officiers	Sous-officiers	militaires du rang	Ensemble
2012	57,7	50,5	44,7	32,2	42,1
2013	57,8	51	45	32,2	42,3
2014	58,2	51,4	45,3	32,9	42,6
2015	58,2	51,5	45	33,4	42,9
2016	58,9	51,1	45,5	34,5	42,9
2017	59,0	51,3	45,7	34,8	42,9

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État – Bases des pensions 2012 à 2017.

Champ : Militaires hors gendarmerie radiés des cadres (tous motifs) de 2012 à 2017 dont la pension est entrée en paiement cette même année, y compris pensions portées au MG, y compris pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

Appréhendé de manière globale, l'âge de départ des militaires de la gendarmerie est supérieur d'environ 10 ans à celui des militaires des autres armées. Plusieurs facteurs expliquent cet écart :

- Une différence d'âge de départ pour chaque catégorie,
- Une différence dans la composition du flux : il n'y a pas de militaires du rang dans la gendarmerie. Dans les trois « autres armées », les militaires du rang qui ont l'âge de départ à la retraite le plus bas, abaissent de manière significative l'âge de départ moyen.

Du point de vue des seuls départs pour ancienneté, le constat est similaire mais l'écart entre la gendarmerie et les « autres armées » est moindre, de l'ordre de l'ordre de 7 ans :

- Absence de militaires du rang dans la gendarmerie,
- Un âge de départ des officiers supérieur de l'ordre de 5 ans pour les gendarmes,
- Un âge de départ des sous-officiers supérieur de plus de 6 ans pour les gendarmes.

Tableau 113 : Âges de départs (toutes armées - ancienneté) exprimés en années

	Soldes de réserve	Officiers	Sous-officiers	militaires du rang	Ensemble
2012	57,7	51,9	47,1	38,8	46,8
2013	57,9	52,4	47,5	39,1	47,4
2014	58,3	52,7	48,0	39,8	47,8
2015	58,3	52,8	48,3	40,3	48,2
2016	58,9	52,6	48,7	40,8	48,2
2017	59,1	53,4	49,0	41,1	48,5

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État – Bases des pensions 2012 à 2017.

Champ : Militaires toutes armées radiés des cadres de 2012 à 2017 dont la pension est entrée en paiement cette même année, y compris pensions portées au MG, y compris pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

Tableau 114 : Âges de départs (gendarmerie - ancienneté) exprimés en années

	Soldes de réserve	Officiers	Sous-officiers	Ensemble
2012	58,8	55,2	51,5	52,2
2013	58,8	55,6	52,0	52,7
2014	58,9	56,2	52,5	53,2
2015	59,3	56,5	52,9	53,4
2016	58,8	56,2	52,8	53,2
2017	59,2	57,1	53,0	53,6

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État – Bases des pensions 2012 à 2017.

Champ : Militaires de la gendarmerie radiés des cadres de 2012 à 2017 dont la pension est entrée en paiement cette même année, y compris pensions portées au MG, y compris pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

Tableau 115 : Âges de départs (autres armées - ancienneté) exprimés en années

	SDR	Officiers	Sous-officiers	militaires du rang	Ensemble
2012	57,7	50,7	45,2	38,8	45,1
2013	57,8	51,2	45,7	39,1	45,7
2014	58,2	51,8	45,9	39,8	46,0
2015	58,2	51,8	45,8	40,3	46,2
2016	58,9	51,6	46,2	40,8	46,1
2017	59,0	51,9	46,6	41,1	46,3

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État – Bases des pensions 2012 à 2017.

Champ : Militaires autres armées radiés des cadres de 2012 à 2017 dont la pension est entrée en paiement cette même année, y compris pensions portées au MG, y compris pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

Un autre facteur d'explication de l'écart « tous départs » entre la gendarmerie et les « autres armées » provient de l'âge de départ au titre de l'invalidité. Le tableau suivant présente les âges de radiation des cadres au titre de l'invalidité des sous-officiers et des militaires du rang selon l'armée d'appartenance. Les âges des officiers ne sont pas représentés du fait de leur faible nombre.

Tableau 116 : Âges de départs (invalidité), exprimé en années

	Sous-officiers gendarmerie	Sous-officiers autres armées	Militaires du rang
2012	40,1	33	25,1
2013	41,2	32,1	25,1
2014	43,7	33,1	25,8
2015	42,6	33,4	26,0
2016	45,1	32,9	26,4
2017	42,6	34,2	26,4

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État – Bases des pensions 2012 à 2017.

Champ : Militaires radiés des cadres pour invalidité de 2012 à 2017 dont la pension est entrée en paiement cette même année, y compris pensions portées au MG, y compris pensions anciennement cristallisées.

En ce qui concerne les départs pour ancienneté de militaires en 2017, il s'agit pour plus de 99 % d'entre eux de départ à jouissance immédiate (au maximum 1 mois d'écart entre la date de radiation des cadres et la date de liquidation de la pension). Pour les 89 pensions à jouissance différée enregistrées en 2017, 76 d'entre-elles ont un âge de départ à 50 ou 52 ans. Il s'agit dans tous les cas d'officiers non-gendarmes, qui ont effectué plus de 15 ans de services et moins de 27 ans.

En ce qui concerne les âges au départ, il a été effectué un travail de rapprochement avec le compte individuel retraite (CIR) pour distinguer les militaires selon qu'ils sont de carrière ou sous-contrat. Le tableau suivant résume la distribution des âges à la date d'effet de la pension initiale (en années) pour les catégories qui enregistrent au moins 100 départs en 2017.

Tableau 117 : Distribution des âges à la date d'effet de la pension initiale (en années) pour les catégories qui enregistrent au moins 100 départs en 2017

	moyenne	Premier décile	Premier quantile	Médiane	Troisième quantile	Dernier décile
Officiers de carrière	55,0	48,2	51,9	55,9	59,0	59,0
Officiers sous contrat	47,6	41,3	43,1	46,9	50,3	57,4
Sous-officiers de carrière	50,3	40,3	44,8	52,0	56,0	58,0
Sous-officiers sous contrat	41,6	37,4	38,7	40,7	43,7	47,1
Militaires du rang sous contrat	41,1	37,9	39,2	40,7	42,7	44,7

V.2.d La durée retenue des services et des bonifications – départs pour ancienneté

Les effets de la réforme des retraites de 2003 sur les départs des militaires sont désormais visibles sur la durée. Alors que dans le flux des départs en retraite 2004, près de 90 % des militaires conservent une durée de référence de 150 trimestres, ce taux est passé à 73 % pour les départs 2006, 62 % pour 2010, 50 % en 2013, 46 % en 2014 et 43 % en 2015. Cette décroissance se poursuit tant en 2016 qu'en 2017 puisque ce taux s'établit désormais à 40 %. Il convient de noter que les militaires ne peuvent pas prétendre à la surcote.

Tableau 118 : Ventilation des flux de militaires entre 2003 à 2017 par durée de référence

Durée de référence (trimestres)	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
150 et moins	100%	89%	81%	73%	68%	64%	63%	62%	59%	53%	50%	46%	43%	42%	40%
152	-	11%	6%	4%	5%	4%	4%	3%	4%	4%	4%	5%	4%	3%	3%
154	-	-	13%	8%	5%	7%	4%	4%	3%	5%	5%	5%	6%	4%	4%
156	-	-	-	15%	8%	5%	7%	3%	4%	5%	5%	4%	5%	4%	3%
158	-	-	-	-	14%	8%	5%	5%	4%	4%	4%	5%	5%	4%	4%
160	-	-	-	-	-	12%	6%	5%	6%	4%	3%	4%	4%	3%	3%
161	-	-	-	-	-	-	11%	7%	5%	8%	4%	4%	4%	5%	4%
162	-	-	-	-	-	-	-	11%	8%	7%	8%	5%	5%	4%	4%
163	-	-	-	-	-	-	-	-	7%	6%	6%	6%	4%	4%	3%
164	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4%	5%	6%	3%	6%	4%
165	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6%	10%	13%	13%	15%
166 et plus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	3%	8%	13%

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2003 à 2017.

Champ : Flux des militaires de droits directs non radiés pour invalidité (hors soldes de réserve et hors pensions anciennement cristallisées).

Toutefois, dans le cadre de la législation militaire, c'est bien l'année à laquelle est atteinte la condition de durée qui détermine le nombre de trimestres de référence. Ainsi, par exemple, un sous-officier qui a atteint 15 ans de durée de services en 2003 aura une durée de référence pour atteindre le taux plein de 150 trimestres. Cela explique que les effets de la réforme en la matière sont plus lents à constater que pour les fonctionnaires civils. Ainsi, 74% des gendarmes partis à la retraite en 2017 ont une durée de référence de 150 trimestres, car ils avaient atteint leur condition de durée avant 2004.

Tableau 119 : Ventilation des flux de militaires entre 2017 par durée de référence et par arme

Durée de référence (trimestres)	Gendarmerie	Terre	Air	Marine	Autres
150 et moins	74 %	23 %	30 %	23 %	24 %
152	5 %	3 %	3 %	2 %	5 %
154	4 %	4 %	4 %	3 %	4 %
156	3 %	3 %	3 %	3 %	2 %
158	3 %	5 %	5 %	5 %	4 %
160	2 %	4 %	5 %	4 %	4 %
161	2 %	4 %	4 %	6 %	4 %
162	2 %	5 %	4 %	7 %	4 %
163	1 %	4 %	3 %	5 %	4 %
164	1 %	5 %	5 %	5 %	5 %
165	2 %	27 %	14 %	17 %	14 %
166 et plus	3 %	13 %	20 %	21 %	26 %

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2017.

Champ : Flux des militaires de droits directs non radiés pour invalidité (hors soldes de réserve et hors pensions anciennement cristallisées).

La modification du statut des militaires intervenue en 2005 élargissant l'ouverture du droit à une pension militaire de retraite avant 15 ans de service à tous les militaires atteints d'une infirmité a eu des conséquences perceptibles sur les caractéristiques du flux des départs constatés en 2006, impactant à la baisse la plupart des indicateurs : âge de départ moyen, durées moyennes de services et bonifications, indice moyen de liquidation et, par voie de conséquence, pourcentage de liquidation et montant de pension moyens.

Si on ne prend en compte que les pensions militaires non radiées pour invalidité (tableau page suivante), l'ensemble des indicateurs a fléchi en 2006, puis progressé en 2007 avant de se stabiliser en 2008 et de progresser sensiblement en 2009 puis de façon un peu plus atténuée en 2010. Les données 2011 montrent un tassement des principaux indicateurs des pensions militaires de droits directs entrant en paiement et non

radiées pour invalidité. Mais l'évolution à la hausse reprend de 2012 à 2015. Les militaires sont assez peu touchés par la réforme de 2010 puisqu'ils étaient déjà nombreux à partir après 17 ans de services pour les non-officiers et après 27 ans pour les officiers.

Tableau 120 : Indicateurs de liquidation par flux entre 2003 et 2017

	durée moyenne des services et bonifications (en trimestres)	pourcentage moyen de liquidation	indice moyen	montant moyen annuel hors accessoires de pension
Flux 2003	138,1	65,89%	474	17 242 €
Flux 2004	139,4	66,23%	474	17 374 €
Flux 2005	140,2	66,35%	484	18 040 €
Flux 2006	138,4	65,12%	482	18 022 €
Flux 2007	140,3	65,41%	486	18 374 €
Flux 2008	139,8	64,96%	485	18 340 €
Flux 2009	142,2	65,64%	489	18 686 €
Flux 2010	143,1	65,80%	497	19 154 €
Flux 2011	141,6	65,22%	496	19 041 €
Flux 2012	144,0	65,71%	507	19 528 €
Flux 2013	145,2	65,75%	512	19 644 €
Flux 2014	149,4	66,82%	528	20 471 €
Flux 2015	152,9	68,36%	540	21 323 €
Flux 2016	150,5	67,09%	535	20 861 €
Flux 2017	149,0	66,37%	540	21 151 €

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2003 à 2017.

Champ : Flux des militaires de droits directs non radiés pour invalidité (hors soldes de réserve et hors pensions anciennement cristallisées).

Tableau 121 : Indicateurs de liquidation en 2017 par arme

	durée moyenne des services et bonifications (en trimestres)	pourcentage moyen de liquidation	indice moyen	montant moyen annuel hors accessoires
Gendarmerie	160,1	74,63	634	27 128 €
Terre	136,2	60,64	480	17 230 €
Air	147,5	64,05	502	18 895 €
Marine	163,0	67,14	490	19 178 €
Autres	143,1	62,85	696	26 124 €

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2017.

Champ : Flux des militaires de droits directs non radiés pour invalidité (hors soldes de réserve et hors pensions anciennement cristallisées).

Tableau 122 : Services et bonifications retenus (motif ancienneté, toutes armées) exprimés en trimestres

	Soldes de réserve		Officiers		Sous-Officiers		Militaires du rang	
	services retenus	bonifications retenues	services retenus	bonifications retenues	services retenus	bonifications retenues	services retenus	bonifications retenues
2012	149,9	9,7	126,2	30,4	108,3	29,0	71,4	27,3
2013	149,6	9,8	127,8	29,3	109,3	28,7	72,3	27,7
2014	149,4	9,9	128,2	30,3	110,8	29,9	74,6	28,2
2015	149,3	9,9	128,7	31,8	111,7	32,4	77,2	29,4
2016	149,1	9,4	126,8	34,1	113,1	29,4	78,7	29,1
2017	149,4	10,0	128,2	30,6	113,3	28,3	79,8	28,6

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État – Bases des pensions 2012 à 2017.

Champ : Militaires radiés des cadres pour ancienneté de 2012 à 2017 dont la pension est entrée en paiement cette même année, y compris pensions portées au MG, y compris pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

Tableau 123 : Services et bonifications retenus (motif ancienneté, toutes armées) exprimés en trimestres, en 2017 et par arme

	Soldes de réserve		Officiers		Sous-Officiers		Militaires du rang	
	services retenus	bonifications retenues	services retenus	bonifications retenues	services retenus	bonifications retenues	services retenus	bonifications retenues
Gendarmerie	150,0	10,0	144,7	16,8	127,6	21,7	74,5	25,6
Terre	149,8	10,0	125,6	31,5	107,2	29,1	79,7	29,4
Air	150,0	10,0	117,2	49,3	107,8	28,4	80,5	24,2
Marine	148,4	9,8	114,2	47,7	98,2	42,5	ns	ns
Autres	149,1	10,1	121,6	25,7	96,7	26,7	78,8	28,4

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État – Bases des pensions 2017.

Champ : Militaires radiés des cadres pour ancienneté de 2017 dont la pension est entrée en paiement cette même année, y compris pensions portées au MG, y compris pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

ns : non significatif.

En lien avec les âges maximum de maintien en services actifs, plus la catégorie hiérarchique est élevée, plus les services retenus sont élevés. Concernant les bonifications retenues, alors que depuis 2012 les bonifications évoluaient de manière relativement similaire, l'année 2016 s'est caractérisée par une nette augmentation de celle des officiers (+ 2,3 trimestres) alors que les bonifications des sous-officiers baissent de 3 trimestres et que celles des militaires du rang restent stables. En 2017, hormis pour les soldes de réserve, les bonifications ont été orientées à la baisse, notamment pour les officiers.

V.2.e La décote des militaires

En 2017, 13 % des pensions militaires de droit direct entrées en paiement, au motif de l'ancienneté hors minimum garanti, sont affectées d'une décote. Ce taux s'avère relativement stable d'une année sur l'autre. Pour ces pensions concernées par la décote, la décote mensuelle moyenne est de 75 €, en hausse de 9 euros par rapport à 2016. La perte mensuelle moyenne générée par la décote reste très liée au grade, comme le montant moyen de pension.

Tableau 124 : Part des nouvelles pensions militaires donnant lieu à décote, et montant mensuel de cette décote

	Officiers		Sous-Officiers		Caporaux et soldats		Ensemble	
	Part	Montant moyen	Part	Montant moyen	Part	Montant moyen	Part	Montant moyen
2012	8%	101 €	8%	42 €	63%	43 €	12%	49 €
2013	8%	146 €	9%	50 €	69%	44 €	14%	59 €
2014	8%	143 €	9%	52 €	69%	37 €	14%	56 €
2015	7%	162 €	9%	51 €	59%	38 €	12%	59 €
2016	8%	183 €	10%	56 €	51%	45 €	13%	66 €
2017	11%	182 €	10%	64 €	30%	52 €	13%	75 €
2012	8%	101 €	8%	42 €	63%	43 €	12%	49 €

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État, bases des pensions 2012 à 2017.

Champ : Pensions des fonctionnaires militaires de droits directs, départs pour ancienneté hors minimum garanti, entrées en paiement durant l'année.

La décote concerne assez peu les gendarmes : plus de 90 % des militaires qui décotent en 2017 sont en effet des militaires d'une autre armée que la gendarmerie. Les militaires sont soumis à deux types de décote (décote dite carrière courte, décote dite carrière longue) en fonction principalement de leur limite d'âge et de la date de liquidation de leur pension. Plus de 98 % des militaires qui décotent sont concernés par la décote carrière courte. Ainsi sur les 1 164 militaires, partis au titre de l'ancienneté et non concernés par le minimum garanti, qui enregistrent de la décote en 2017 :

- 103 sont gendarmes contre 1 061 qui appartiennent à une autre armée ;
- Sur ces 1 061 décotants, 1 042 enregistrent une décote type carrière courte ;
- Sur ces 1 042 décotants de type carrière courte, 56 % sont des sous-officiers, 33 % des militaires du rang et 11 % des officiers ;
- La décote carrière longue (20 personnes en 2017) concerne quasi-exclusivement des officiers.

V.2.f Les pensions portées au minimum garanti (MG)

Tableau 125 : Montants mensuels de pensions portées au minimum garanti, départs pour ancienneté

Départs pour ancienneté - Pensions portées au MG				
	Sous-officiers		Caporaux et soldats	
	Part	Montant mensuel de la pension y compris accessoires (€)	Part	Montant mensuel de la pension y compris accessoires (€)
2012	6,10%	848	48,40%	823
2013	8,30%	887	46,30%	845
2014	3,00%	884	44,20%	857
2015	2,50%	890	49,30%	872
2016	3,00%	910	51,90%	873
2017	2,61%	917	29,38%	877

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État – Bases des pensions 2012 à 2017.

Champ : Militaires radiés des cadres pour ancienneté de 2012 à 2017 dont la pension est entrée en paiement cette même année y compris pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

Si la part des pensions pour ancienneté portées au minimum garanti des sous-officiers demeure faible et se stabilise depuis 2014 autour de 3 %, il n'en est pas de même pour les militaires du rang (caporaux et soldats) puisque, jusqu'en 2016, près de la moitié des pensions pour ancienneté étaient élevées au minimum garanti. En

2017, cette part a chuté de près de 20 points du fait essentiellement de la création d'un échelon supplémentaire, avec une augmentation d'indice de près de 50 points, pour les caporaux-chefs de l'échelle 4. Cette augmentation d'indice a permis aux intéressés de « basculer » d'une pension liquidée au titre du minimum garanti à une pension dite normale.

V.2.g Le montant des pensions militaires

Les militaires de la gendarmerie bénéficient d'une majoration de pension résultant de l'intégration de l'indemnité de sujétion spéciale de police (ISSP) dans le calcul de leur pension dès lors qu'ils atteignent l'âge de 50 ans. Or, les militaires de la gendarmerie, quels que soient les grades concernés, liquident, en moyenne, leur retraite pour ancienneté après 50 ans.

Aussi, dès la liquidation de leur pension, ils bénéficient de cette majoration de pension qui se traduit par une augmentation de l'indice de liquidation de la pension pouvant atteindre 26 % pour les sous-officiers. Aussi, il importe de ne pas globaliser les indices entre gendarmerie d'une part et « autres armées » d'autre part. En effet, une globalisation des indices entraînerait une appréciation imprécise de la situation des militaires.

Tableau 126 : Indice moyen à la liquidation, toutes armées

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Soldes de réserve	1 140	1 158	1 223	1 206	1 191	1 217
Officiers	751	759	778	779	793	807
Sous-officiers	484	490	498	513	518	524
Militaires du rang	360	361	366	371	381	398
Ensemble	532	545	551	564	563	562

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État – Bases des pensions 2012 à 2017.

Champ : Militaires radiés des cadres de 2012 à 2017 dont la pension est entrée en paiement cette même année pour motif d'ancienneté, y compris pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve, hors pensions portées au minimum garanti.

Tableau 127 : Indice moyen à la liquidation, gendarmerie

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Soldes de réserve	1 288	1 268	1 312	1 307	1 297	1 278
Officiers	758	776	791	817	810	837
Sous-officiers	551	564	578	590	593	603
Ensemble	588	607	616	623	623	639

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État – Bases des pensions 2012 à 2017.

Champ : Militaires de la gendarmerie radiés des cadres de 2012 à 2017 dont la pension est entrée en paiement cette même année pour motif d'ancienneté, y compris pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve, hors pensions portées au minimum garanti.

Tableau 128 : Indice moyen à la liquidation, militaires hors gendarmerie

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Soldes de réserve	1 131	1 148	1 215	1 198	1 174	1 210
Officiers	748	753	774	769	788	794
Sous-officiers	454	458	462	469	470	474
Militaires du rang	360	361	366	371	381	398
Ensemble	511	523	528	539	534	525

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État – Bases des pensions 2012 à 2017.

Champ : Militaires hors gendarmerie radiés des cadres de 2012 à 2017 dont la pension est entrée en paiement cette même année pour motif d'ancienneté, y compris pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve, hors pensions portées au minimum garanti.

Les indices des militaires de la gendarmerie sont donc, sans surprise plus élevés que ceux des autres militaires. De plus, cette différence est amplifiée par deux phénomènes :

- Des limites d'âge différentes,
- Des comportements différents au regard des droits à la retraite.

En ce qui concerne **le montant des pensions**, les différences expliquées précédemment permettent de mettre en évidence :

- Quelle que soit la catégorie hiérarchique, la pension des militaires de la gendarmerie est plus élevée que celle des militaires hors gendarmerie.
- Appréciée de manière globale, la pension des militaires de la gendarmerie est plus élevée que celle des militaires « non-gendarmes ». Outre les explications liées aux limites d'âges, aux comportements individuels et au supplément de pension ISSP, une partie de cette différence peut être expliquée par le fait que les gendarmes sont des sous-officiers et non des militaires du rang et, de ce fait, bénéficient d'une pension plus élevée.
- Les effets de structure du flux permettent d'expliquer une partie des évolutions des montants des pensions. Par exemple, la pension moyenne « toutes armées » appréciée dans son ensemble a baissé entre 2015 et 2017 alors même que la pension moyenne des différentes catégories prises individuellement a progressé. Cette diminution globale s'explique par une modification de la structure des flux entre 2015 et 2017 :
 - Baisse de 4 points de la part des officiers,
 - Baisse de 0,7 point de la part des sous-officiers,
 - Augmentation de 5 points de la part des militaires du rang.

Tableau 129 : structure du flux annuel - hors MG, toutes armées

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Soldes de réserve	1,30%	2,70%	1,40%	1,50%	1,60%	1,50%
Officiers	18,30%	17,60%	19,60%	19,40%	16,70%	15,15%
Sous-officiers	72,50%	71,40%	70,30%	71,80%	73,50%	71,11%
militaires du rang	7,90%	8,20%	8,70%	7,30%	8,30%	12,24%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État – Bases des pensions 2012 à 2017.

Champ : Militaires radiés des cadres pour ancienneté de 2012 à 2017 dont la pension est entrée en paiement cette même année, hors pensions portées au MG, y compris pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

Tableau 130 : Montants mensuels moyens y compris accessoires exprimés en €, toutes armées

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
soldes de réserve	5 000	4 947	5 002	4 864	4 820	5 056
Officiers	2 804	2 820	2 887	2 895	2 938	3 017
Sous-officiers	1 622	1 636	1 667	1 751	1 759	1 793
militaires du rang	813	794	829	881	921	971
Ensemble	1 818	1 866	1 879	1 956	1 934	1 927

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État – Bases des pensions 2012 à 2017.

Champ : Militaires radiés des cadres pour ancienneté de 2012 à 2017 dont la pension est entrée en paiement cette même année, hors pensions portées au MG, y compris pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

Tableau 131 : Gendarmerie - montants mensuels moyens y compris accessoires exprimés en €

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
soldes de réserve	5 042	5 297	5 363	5 247	5 263	5 180
Officiers	2 936	2 964	2 996	3 113	3 054	3 231
Sous-officiers	1 964	2 012	2 070	2 142	2 144	2 201
Ensemble	2 138	2 208	2 236	2 285	2 272	2 357

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État – Bases des pensions 2012 à 2017.

Champ : Militaires de la gendarmerie radiés des cadres pour ancienneté de 2012 à 2017 dont la pension est entrée en paiement cette même année, hors pensions portées au MG, y compris pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

Tableau 132 : Hors gendarmerie - montants mensuels moyens y compris accessoires exprimés en €

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
soldes de réserve	4 998	4 915	4 967	4 833	4 744	5 042
Officiers	2 760	2 766	2 857	2 837	2 904	2 927
Sous-officiers	1 471	1 470	1 482	1 530	1 513	1 533
militaires du rang	813	794	829	881	921	971
Ensemble	1 700	1 740	1 750	1 814	1 770	1 722

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État – Bases des pensions 2012 à 2017.

Champ : Militaires hors gendarmerie radiés des cadres pour ancienneté de 2012 à 2017 dont la pension est entrée en paiement cette même année, hors pensions portées au MG, y compris pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

V.3 L'extinction du dispositif de départ pour parents de trois enfants

Mis en extinction à compter de 2011, le dispositif de départ pour parents de trois enfants a concerné 3 684 départs en 2017, dont 2 097 départs anticipés (c'est-à-dire avant l'âge de 62 ans). L'article 44 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites qui mettait le dispositif en extinction prévoyait une fermeture progressive en distinguant parmi les parents de trois enfants trois cas de figure :

- ceux qui réunissaient les conditions de départ avant l'entrée en vigueur de la loi, soit avant le 1^{er} janvier 2011, et partaient en retraite avant le 1^{er} juillet 2011, gardaient des conditions inchangées, ce qui a provoqué un pic de départ cette année-là, avec plus de 18 000 départs pour parents de 3 enfants, dont 16 000 départs anticipés ;
- ceux qui réunissaient les conditions de départ avant le 1^{er} janvier 2011, et qui étaient à cinq ans de l'âge d'ouverture des droits (AOD) en vigueur avant la montée en charge prévue par la loi de 2010 (60 ans pour les sédentaires, et respectivement 50 ou 55 ans pour les actifs) gardaient des conditions avantageuses de départ (en particulier la durée d'assurance de référence de l'année de départ, et non celle de leur génération) : 10 500 parents remplissant ces deux conditions sont partis de manière anticipée à fin 2017. À compter de 2018, tous les parents qui étaient dans ce cas de figure avant le 1^{er} janvier 2011 et qui ne sont pas encore partis, auront tous atteint l'âge d'ouverture des droits de leur génération et ne partiront donc plus désormais de manière anticipée.
- ceux qui réunissaient les conditions avant le 1^{er} janvier 2012, pouvaient conserver un droit à un départ anticipé, mais sans calcul de retraite plus avantageux. Désormais, il resterait encore 150 000 parents bénéficiaires potentiels de ce droit à départ anticipé, dont les départs pourraient s'échelonner jusqu'à 2040.

Au final, le gain de la suppression de ce dispositif de départs anticipés est estimé à 174 M€ en 2017, et pourrait dépasser 600 M€ à horizon 2022.

V.3.a Mise en œuvre de l'extinction du dispositif

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a prévu l'extinction progressive du dispositif permettant aux parents de trois enfants ayant effectué au moins quinze années de services civils ou militaires effectifs de partir à la retraite à l'âge de leur choix.

1) Objectifs de la réforme de 2010

Ce régime de départ anticipé ne répondait plus à des objectifs familiaux ou natalistes dans la mesure où l'âge moyen de départ à la retraite de ses bénéficiaires (50 ans) ne correspondait pas à un âge où les enfants se trouvent en bas âge. En outre, en encourageant les mères de famille à arrêter précocement leur activité professionnelle, il avait un impact négatif sur l'emploi féminin et conduisait à un faible niveau de pension pour les femmes. Enfin, ce dispositif s'avérait particulièrement coûteux pour les finances publiques puisqu'il aggravait le déséquilibre entre le nombre de cotisants et celui des retraités. À fin 2017, le surcoût lié aux départs anticipés P3E, évalué comme la somme des pensions versées avant 62 ans, est estimé à 789 M€ pour la fonction publique d'État (et 502 M€ pour la FPT et la FPH)

2) Conditions d'éligibilité à un départ pour parent de 3 enfants

Avant la réforme, les conditions d'ouverture du droit étaient les suivantes (article 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite) :

- 15 ans de services civils ou militaires effectifs ;
- être parent de 3 enfants au moins, vivants ou décédés par fait de guerre ;
- justifier à l'occasion de la naissance, de l'adoption ou de l'arrivée de chaque enfant au foyer d'une interruption ou d'une réduction d'activité.

3) Mesures transitoires menant à l'extinction du dispositif

L'article 44 de la loi de 2010 prévoit le maintien de la possibilité d'un **départ anticipé** sans limitation de durée, pour les fonctionnaires réunissant les trois conditions d'ouverture du droit avant le 1^{er} janvier 2012. Toutefois, ils se voient appliquer les **règles générales du calcul de la retraite**, c'est-à-dire celles de leur année de naissance

et non plus celles de l'année à laquelle ils ont atteint les conditions requises. Néanmoins, deux exceptions existent à cette dernière règle :

- pour les fonctionnaires réunissant les conditions de départ avant le 1^{er} janvier 2011, et partant en retraite avant le 1^{er} juillet 2011 ;
- pour les fonctionnaires, qui réunissaient les conditions de départ avant le 1^{er} janvier 2011, et qui avaient atteint ou se trouvaient à moins de 5 années de leur AOD en vigueur avant la montée en charge prévue par la réforme de 2010.

À partir de 2018, les populations d'actifs bénéficiaires des deux exceptions citées ci-dessus sont totalement éteintes. Il resterait encore 150 000 parents bénéficiaires potentiels de ce droit à départ anticipé, dont les départs pourraient s'échelonner jusqu'à 2040.

V.3.b Départs observés

1) généralités

Après le pic de 18 000 départs de 2011 imputable à l'annonce de la suppression du dispositif, le nombre de départs pour parents de 3 enfants a baissé jusqu'en 2016 pour atteindre 3 000 départs cette année-là (cf. Graphique 133). Ils repartent à la hausse en 2017 avec une évolution de + 23 %. Cette augmentation en 2017 devrait toutefois être transitoire. Les départs anticipés, correspondant aux départs qui interviennent avant l'âge légal d'ouverture des droits d'un sédentaire, suivent une augmentation similaire.

Par ailleurs, cette forme de départ à la retraite concerne quasi-exclusivement les femmes : c'est le cas chaque année pour au moins 99,5% des départs.

Au total, 167 840 fonctionnaires ont bénéficié du dispositif de sa création à fin 2017. Les projections permettent d'évaluer à environ 151 000 le nombre d'actifs éligibles au dispositif de 2018 jusqu'à l'extinction du dispositif¹²².

Graphique 133 : Départs observés de 2010 à 2017 au titre du dispositif parents de trois enfants

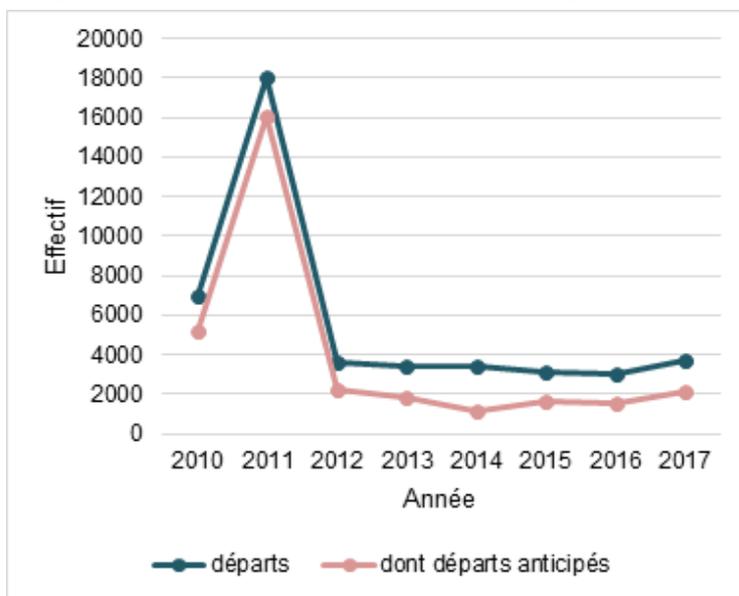


Tableau 134 : Départ observés de 2010 à 2017 au titre du dispositif parents de trois enfants

Années	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Départs	6 990	18 010	3 597	3 372	3 372	3 116	3 003	3 684
Dont départs anticipés	5 193	16 098	2 253	1 847	1 882	1 678	1 553	2 097

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

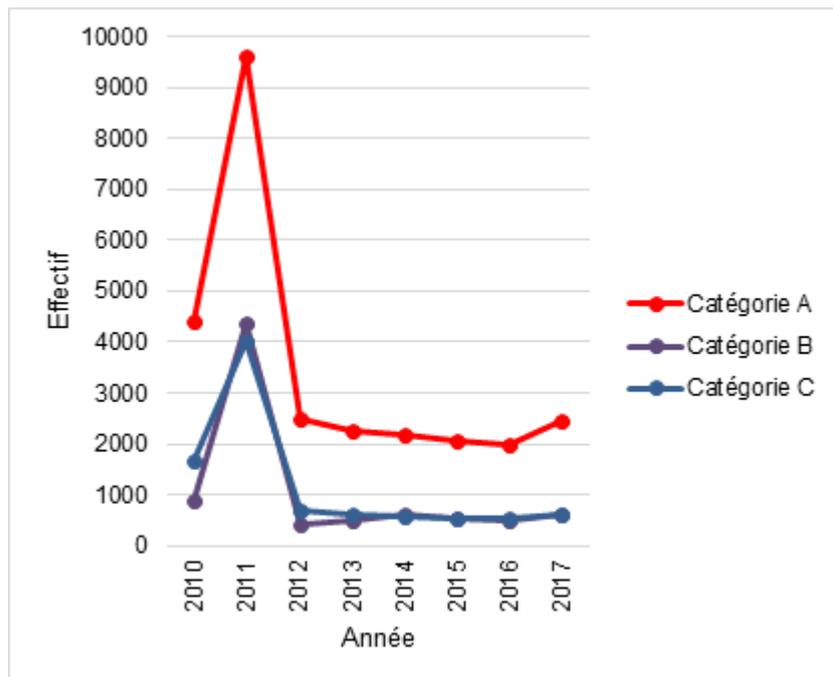
Champ : fonctionnaires civils partis au titre du dispositif de parents de 3 enfants.

¹²² Source : Service des retraites de l'État : base pensions et modèle Pablo.

2) Par catégories d'actifs

En termes de catégorie d'actifs, les départs pour parents de 3 enfants concernent majoritairement les fonctionnaires de catégorie A (cf. Graphique 135). Chaque année, c'est le cas de presque deux tiers des départs. L'exception concerne l'année 2011 où les fonctionnaires de catégorie A ne représentent qu'un peu plus d'un départ sur deux (53 %). En ce qui concerne les autres catégories, le nombre de départs est à peu près équivalent chaque année sur la période observée.

Graphique 135 : Départs par catégorie A/B/C



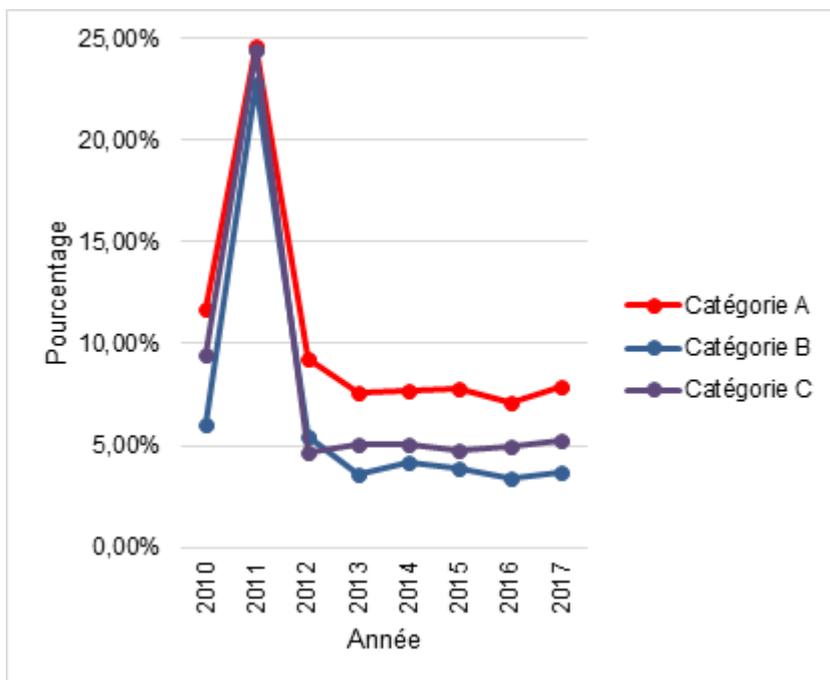
Source : DGFIP – Service des retraites de l'État.

Champ : fonctionnaires civils partis pour parents de 3 enfants.

En 2011, les départs pour parents de 3 enfants ont représenté presque un quart de l'ensemble des départs pour les catégories A et C (cf. Graphique 136).

Depuis 2013, les départs au sein de chaque catégorie sont relativement stables. La catégorie A est la plus concernée avec chaque année entre 7 % et 8 % de départs pour parents de 3 enfants. Viennent ensuite la catégorie C avec 5 % de départs par an, et, entre 3 % et 4 %, la catégorie B.

Graphique 136 : Parts des départs au titre du dispositif dans l'ensemble des départs, par catégorie



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

Champ : fonctionnaires civils partis pour parents de 3 enfants.

Lecture : en 2016, les départs pour parents de 3 enfants ont concerné 5 % de l'ensemble des départs de la catégorie C.

3) Par domaines administratifs

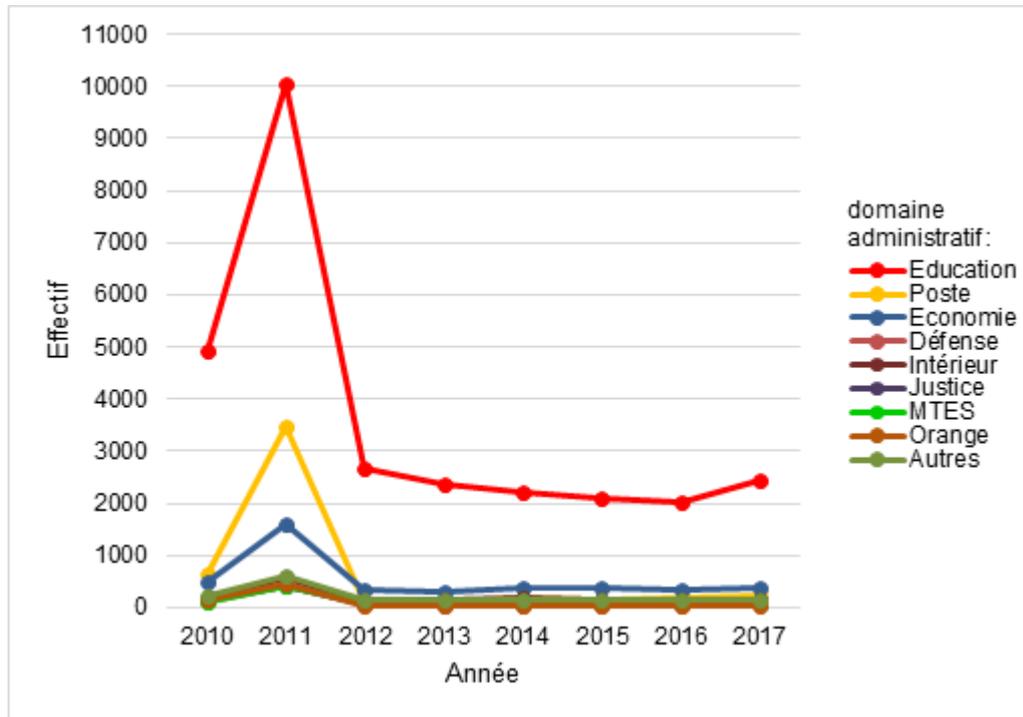
Les départs pour parents de 3 enfants concernent principalement les fonctionnaires de l'Éducation nationale (cf. Graphique 137). C'est le cas chaque année pour au moins deux départs sur trois, sauf au cours de l'année 2011 avec un peu plus d'un départ sur deux (56 %). Ces départs dans l'Éducation nationale sont à mettre en parallèle avec le Graphique 135 représentant les départs par catégorie : les départs de catégorie A se retrouvent quasiment tous dans l'Éducation nationale.

Deux autres domaines administratifs sont également un peu plus concernés que les autres par ce dispositif : La Poste (en 2010 et 2011) et le ministre de l'Économie et des finances. Ce dernier domaine compte au moins 300 départs chaque année via ce dispositif.

La Poste a été le contributeur le plus important au pic de départ de 2011 : 35 % des départs de La Poste cette année-là l'ont été au titre de parents de 3 enfants (cf. Graphique 137). Par la suite, ce fut le cas de moins de 3 % des départs chaque année de ce domaine administratif.

Depuis 2012, l'Éducation nationale est le plus concerné avec chaque année entre 8 % et 10 % de départs pour parents de 3 enfants. La Justice contribue chaque année entre 4 % et 7 % des départs, et l'Économie entre 5 % et 6 %.

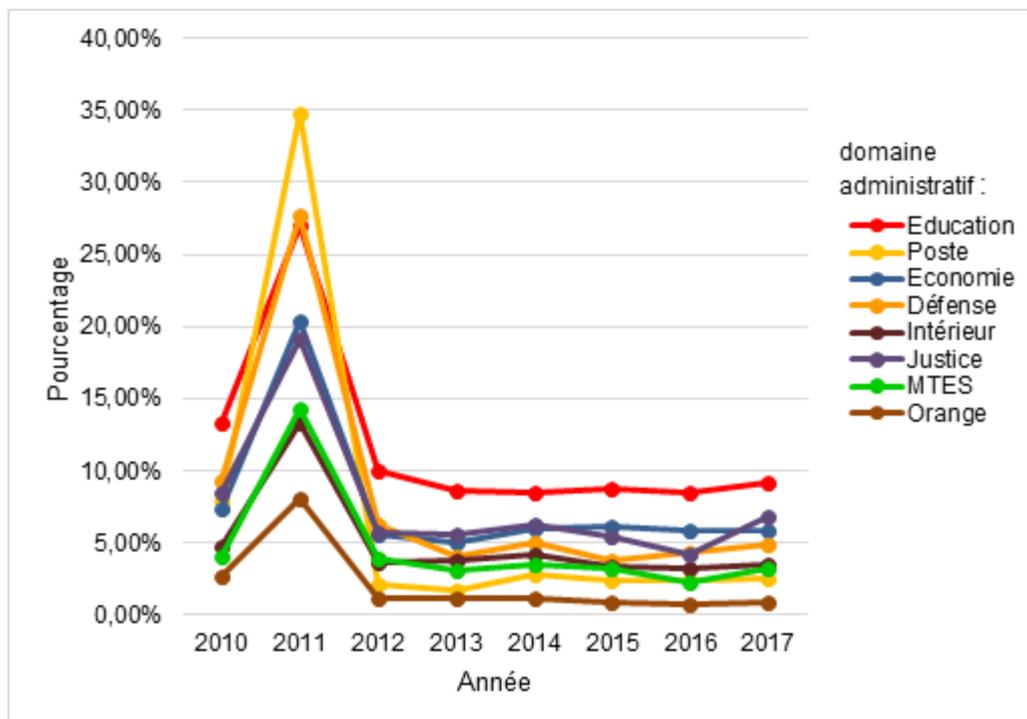
Graphique 137 : Départs par domaine administratif



Source : DGFIP – Service des retraites de l’État.

Champ : fonctionnaires civils partis pour parents de 3 enfants.

Graphique 138 : Parts des départs dans l’ensemble



Source : DGFIP – Service des retraites de l’État.

Champ : fonctionnaires civils partis pour parents de 3 enfants.

Lecture : en 2012, les départs pour parents de 3 enfants ont concerné 35 % de l’ensemble des départs de La Poste.

4) Âges moyens et pensions moyennes des retraités au titre du dispositif parents de trois enfants

Lors du pic de 2011, les départs à la retraite pour parents de 3 enfants se sont effectués à des âges relativement faibles (51 ans et 11 mois pour les départs anticipés, cf. tableau ci-dessous). L'année suivante une forte augmentation de l'âge a été constatée (+ 5 ans et 8 mois pour l'ensemble des départs et 4 ans et 5 mois pour les départs anticipés). Les âges augmentent par la suite régulièrement pour atteindre 60 ans et 8 mois en 2017 (58 ans et 5 mois pour les départs anticipés).

Tableau 139 : Âges moyens à la date d'effet de la pension initiale de 2010 à 2017

Années	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Départs	55,5	53,0	58,7	59,7	60,0	60,6	60,9	60,7
Dont départs anticipés	53,4	51,9	56,3	57,0	57,3	58,0	58,2	58,4
Ancienneté sédentaire	61,3	61,7	62,3	62,4	62,9	63,2	63,3	63,4

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

Champ : fonctionnaires civils.

L'évolution de la pension moyenne de départ à la retraite pour parents de 3 enfants suit celle des âges moyens, à savoir une baisse en 2011, une forte hausse en 2012 et une légère augmentation par la suite. En 2017, la pension moyenne des départs pour parents de 3 enfants est de 2 339€ (2 187€ pour les départs anticipés, cf. tableau ci-dessous). En euros constants, la pension moyenne s'élève à 2 189€ en 2017 (2 046€ pour les départs anticipés, cf. Tableau 141).

Pour comparaison, la pension moyenne des départs pour ancienneté des sédentaires (c'est-à-dire le droit commun) est inférieure à celle des départs pour parents de 3 enfants depuis 2015. En regardant par catégorie hiérarchique, on constate que c'est le cas pour les catégories B et C depuis 2013. Pour la catégorie A, la pension moyenne des départs pour parents de 3 enfants est toujours inférieure la pension moyenne des départs pour ancienneté des sédentaires.

Tableau 140 : Pensions moyennes en euros courants de 2010 à 2017

Années	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Départs	1 874	1 656	2 192	2 221	2 219	2 307	2 321	2 339
Dont départs anticipés	1 775	1 587	2 045	2 059	2 029	2 138	2 161	2 187
Ancienneté sédentaire	2 165	2 195	2 316	2 273	2 276	2 281	2 274	2 249

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

Champ : fonctionnaires civils.

Tableau 141 : Pensions moyennes en euros constants 2017

Années	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Départs	2 005	1 734	2 250	2 259	2 246	2 335	2 344	2 339
Dont départs anticipés	1 899	1 662	2 099	2 094	2 054	2 164	2 183	2 187
Ancienneté sédentaire	2 316	2 299	2 377	2 312	2 304	2 309	2 297	2 249

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

Champ : fonctionnaires civils.

5) Nombre de décotants

L'effet du changement de législation de 2010 se retrouve au niveau de la décote. Les règles générales de calcul étant dorénavant appliquées¹²³, la part de décotants augmente entre 2010 et 2017, notamment pour les départs anticipés : alors que 6,4 % des départs étaient concernés par une décote en 2010, ils représentent plus d'un départ sur cinq en 2017 (21,4 %, cf. tableau ci-dessous).

¹²³ En effet, il n'y a aujourd'hui plus de fonctionnaires qui, au plus tard le 1^{er} janvier 2011, avaient atteint ou se trouvaient à moins de 5 années de l'âge d'ouverture des droits à pension avant l'entrée en vigueur de la loi n°2010-1330.

Tableau 142 : Part de décotants de 2010 à 2017 (en %)

Années	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Départs	5,1	6,4	6,8	7,1	8,9	7,3	9,6	13,1
Dont départs anticipés	6,4	7,0	10,4	11,7	15,0	12,9	17,0	21,4
Ancienneté sédentaire	14,6	15,1	14,5	15,4	14,6	13,9	13,1	14,9

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

Champ : fonctionnaires civils, hors MG.

Lecture : en 2017, 21,4 % des départs anticipés pour parents de 3 enfants ont subi une décote.

Le taux moyen de décote augmente également sur la période concernée, avec une hausse est très marquée dès 2012, que les départs soient anticipés ou non (cf. tableau 6).

Tableau 143 : Taux moyen de décote de 2010 à 2017

Années	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Départs	6,0	7,1	18,5	16,3	18,9	16,7	16,5	15,9
Dont départs anticipés	6,3	7,2	19,1	18,0	19,8	17,6	17,9	16,8
Ancienneté sédentaire	3,3	3,9	5,1	6,9	8,2	8,5	9,5	9,9

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

Champ : fonctionnaires civils, hors MG.

V.3.c Impact net de la suppression du dispositif de départs anticipés depuis 2011

1) Méthode de calcul

Pour calculer l'impact net de la suppression du dispositif de départ anticipé pour parents de 3 enfants, il est nécessaire d'établir une hypothèse de comportement de départ si le dispositif n'avait pas existé (contrefactuel). L'hypothèse qui est prise ici est que les personnes ayant bénéficié de ce dispositif ont une propension à partir dès que possible, et seraient donc parties dès l'âge légal d'ouverture des droits.

L'impact net correspond au nombre de départs pour parents de 3 enfants d'une année, auquel on retire le nombre des départs anticipés qui auraient eu lieu l'année considérée sans ce dispositif.

En 2011, l'impact est très largement positif : il y a beaucoup plus de départs avec le dispositif que s'il n'avait pas existé. Pour toutes les années suivantes, l'impact net du dispositif est négatif (cf. tableau ci-dessous).

Tableau 144 : Impact en effectif de 2011 à 2022

Années	départs anticipés	Mêmes départs sans réforme	Impact
2011	16 098	3 938	12 160
2012	2 253	3 588	-1 335
2013	1 847	5 520	-3 673
2014	1 882	4 815	-2 933
2015	1 678	3 730	-2 052
2016	1 553	4 023	-2 470
2017	2 097	5 658	-3 561
2018	1 600	5 700	-4 100
2019	1 500	5 500	-4 000
2020	1 500	4 800	-3 300
2021	1 500	4 400	-2 900
2022	1 400	3 600	-2 200

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État, modèle Paco.

Champ : fonctionnaires civils partis pour parents de 3 enfants.

Pour calculer le coût de la suppression du dispositif¹²⁴, une pension moyenne annuelle a été appliquée aux effectifs concernés par le décalage de la date de départ à la retraite. Entre 2011 et 2017, la pension moyenne est en euros courants. À partir de 2018, la pension moyenne appliquée est celle de 2017. Ainsi, la pension si le dispositif n'avait pas été supprimé n'est pas recalculée, ce qui est une limite de la méthode. En effet, les pensions recalculées seraient en moyenne plus élevées que la pension moyenne appliquée. Le coût du dispositif est donc ici légèrement surévalué.

L'impact du dispositif sur les dépenses est important en 2011 (231,6 M€, cf. tableau ci-dessous). À partir de 2012, il diminue chaque année et devient négatif en 2015. À horizon 2022, l'économie annuelle réalisée dépasserait les 600 M€.

Tableau 145 : Impact financier annuel de la suppression du dispositif depuis sa mise en place

Années	Coût (en M€)
2011	231,6
2012	198,8
2013	108,1
2014	36,6
2015	-16,0
2016	-80,0
2017	-173,5
2018	-281,1
2019	-386,1
2020	-472,7
2021	-548,8
2022	-606,5

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État, modèle Paco.

Champ : fonctionnaires civils partis pour parents de 3 enfants.

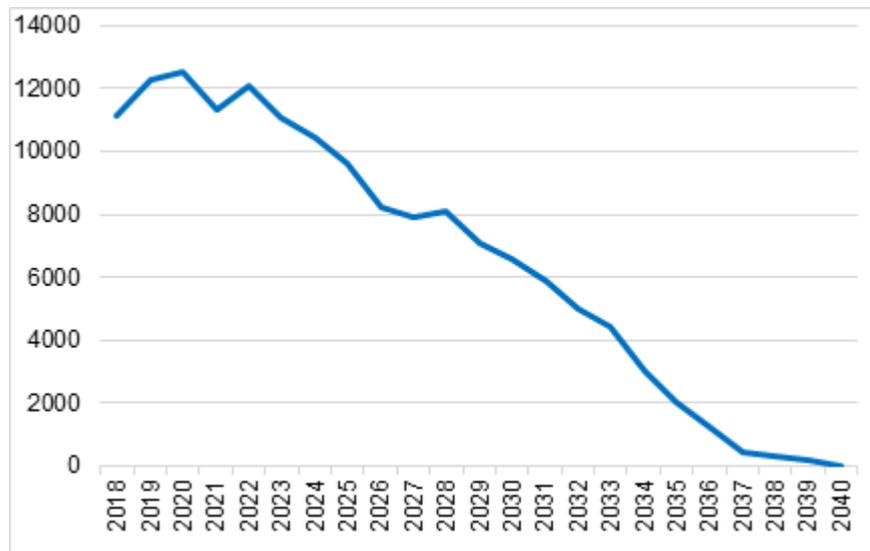
Lecture : La suppression a généré à un surcoût en 2011 de 213,6 M€. Mais cette suppression entraîne sur la dépense de pension en 2022 une économie de 606,5 M€.

2) Prévisions de départs à l'horizon 2040

Le graphique issu du modèle Pablo, ci-dessous, représente le nombre de bénéficiaires potentiels du départ anticipé pour parents de 3 enfants à horizon 2040.

Sur la période 2018-2046, les bénéficiaires potentiels du départ anticipé sont à la baisse. À horizon 2040, il ne devrait même plus y avoir de départ anticipé pour parents de 3 enfants. La décrue amorcée à la fin des années 2010 trouve son explication dans les mesures transitoires mises en place par la loi de 2010. En effet, pour bénéficier du dispositif, il est nécessaire d'être parent de 3 enfants et d'avoir réalisé 15 années de services avant le 1^{er} janvier 2012. Cette population de bénéficiaires potentiels décroît mécaniquement dans le temps.

¹²⁴ Il s'agit d'un gain à partir de 2015.

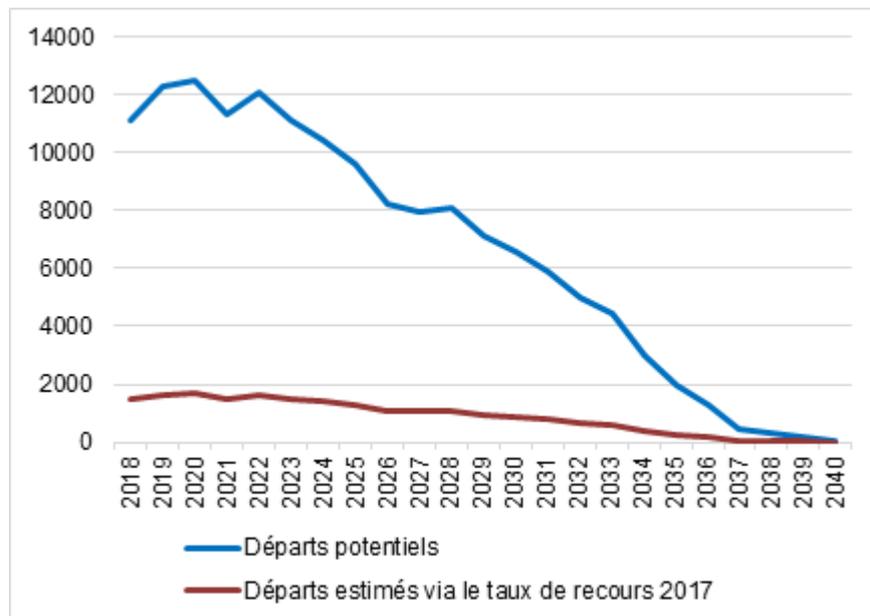
Graphique 146 : Départs potentiels pour parents de 3 enfants à horizon 2040

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État, modèle Pablo.

Champ : fonctionnaires civils partis pour parents de 3 enfants.

Si l'on considère comme taux de recours, le rapport entre les départs constatés et les bénéficiaires potentiels de Pablo, une extrapolation possible des départs serait alors d'appliquer ce taux de recours aux bénéficiaires potentiels, à partir de la première année de prévision.

En prenant le dernier taux de recours connu (13,4 % en 2017), les départs anticipés pour parents de 3 enfants seraient en décroissance régulière pour tendre vers 0 en 2040 (cf. graphique ci-dessous).

Graphique 147 : Prévisions de départs à horizon 2040

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État, modèle Pablo.

Champ : fonctionnaires civils partis pour parents de 3 enfants.

Partie VI Perspectives démographiques et financières

VI.1 La moyenne d'âge des agents publics en activité continue de progresser en 2016

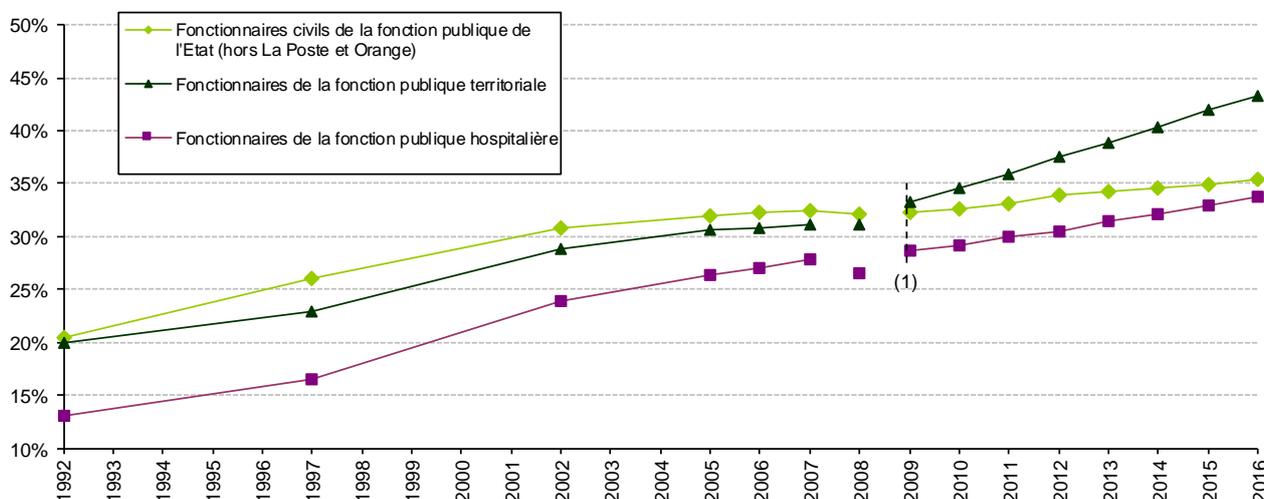
L'âge moyen des agents titulaires de la fonction publique en activité progresse de trois mois en 2016 et la part de ces agents ayant 50 ans ou plus atteint 38%, dont 43,3% dans la fonction publique territoriale.

Entre le 31 décembre 2015 et le 31 décembre 2016, l'âge moyen des agents de la fonction publique a augmenté de 1,6 mois : +0,8 mois pour la FPE, +3,0 mois pour la FPT et +1,3 mois pour la FPH. Cette augmentation de l'âge moyen des agents publics est plus importante chez les titulaires, avec +2,8 mois en moyenne sur les trois versants, dont +1,9 mois, +3,8 mois et +3,0 mois respectivement pour les versants FPE, FPT et FPH.

Plus d'un agent fonctionnaire civil sur trois est âgé de 50 ans ou plus fin 2016 dans la fonction publique de l'État (hors fonctionnaires de La Poste et Orange) : 35,3 %, après 34,9 % en 2015 et 33,9 % en 2012. La proportion est plus élevée encore pour les fonctionnaires territoriaux : fin 2016, les agents titulaires de 50 ans ou plus y représentent 43,3 % des effectifs après 41,9 % en 2015 et 37,5 % en 2012. Elle est moindre chez les fonctionnaires hospitaliers : 33,7 % en 2016 après 33,0 % en 2015, et 30,5 % en 2012, principalement en raison d'un âge de départ à la retraite en moyenne plus précoce (cf. Graphique 148). En effet, les fonctionnaires hospitaliers classés en catégorie active sont majoritaires dans la FPH.

La part des fonctionnaires civils (hors La Poste et Orange) de 50 ans et plus n'a cessé d'augmenter depuis 1992, avec une progression entre 1992 et 2016 de près de 15 points dans la FPE, plus de 20 points dans la FPH et plus de 23 points dans la FPT. En 2016, elle augmente encore de 0,4 point chez les fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange), de 0,7 point pour les fonctionnaires hospitaliers et de 1,4 point pour les fonctionnaires territoriaux. Ce rythme de progression, par versant public, est assez stable depuis 2011.

Graphique 148 : Évolution de la part des agents âgés de 50 ans et plus chez les fonctionnaires civils dans les trois versants de la fonction publique, au 31 décembre de chaque année



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

Champ FPE : France hors collectivités d'outre-mer, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents fonctionnaires civils des ministères au 31 décembre de l'année jusqu'en 2008 (FGE, Insee) ; agents fonctionnaires civils des ministères et EPA au 31 décembre de l'année à partir de 2009 (Siasp, Insee).

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

(1) Pour la FPT et la FPH, la fiabilisation du fichier des actifs, opérée en 2008 dans le cadre de la constitution de la liste électorale pour le conseil d'administration de la CNRACL, a créé une rupture de série entre 2007 et 2008.

Pour la FPE, la FPT et la FPH, le passage à Siasp en 2009 a créé une rupture de série entre 2008 et 2009.

Le suivi des pyramides des âges selon le statut des agents permet d'éclairer l'évaluation des flux de départs à la retraite à venir

L'utilisation, depuis 2013, d'une nouvelle nomenclature des statuts harmonisée sur les trois versants de la fonction publique permet de mieux illustrer le vieillissement des effectifs dans la fonction publique et les flux de départ en retraite passés et à venir. En particulier, le statut des agents (fonctionnaires, contractuels, etc.) détermine leur régime de retraite d'appartenance.

Fin 2016, la part des 50 ans et plus parmi les titulaires de la fonction publique est de 38,0 %. Parmi les contractuels de la fonction publique, qui sont affiliés à la Cnav et à l'Ircantec, cette proportion est de 21,0 %.

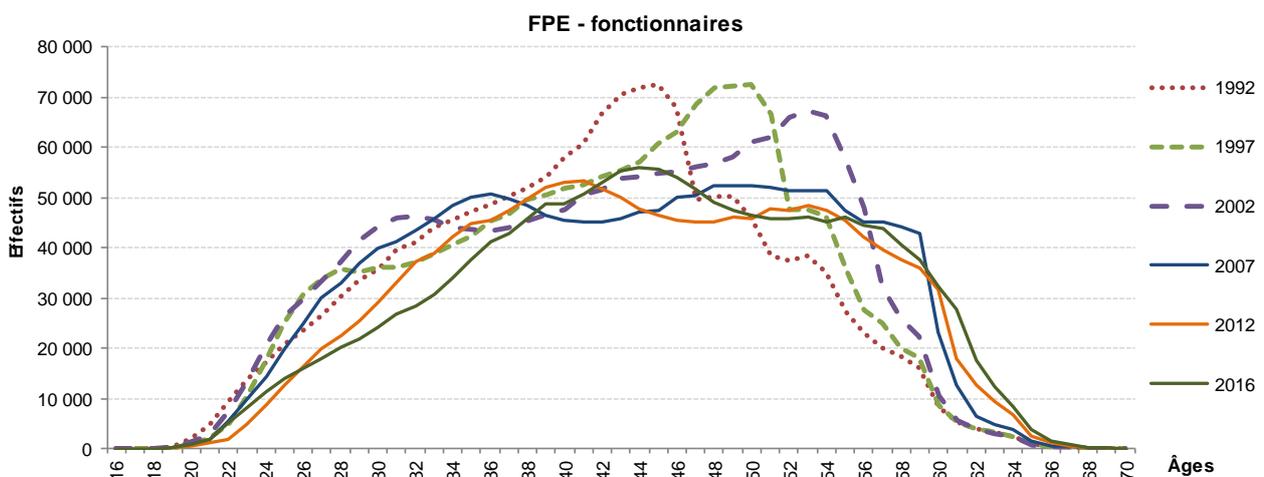
Dans la **fonction publique de l'État (FPE)**, la pyramide des âges des fonctionnaires présente en 2016 une forme en cloche avec des effectifs par âge croissants jusqu'à la génération née en 1972 (44 ans en 2016) avec 56 000 fonctionnaires, puis légèrement décroissante jusqu'à la génération 1959 (59 ans en 2016) avec 43 000 fonctionnaires, avant de se réduire fortement à 62 ans et une cohorte de 17 500 agents (cf. Graphique 149-A). Les recrutements dans la fonction publique de l'État avaient été massifs dans les années 1970, profitant aux générations du baby-boom (générations 1947-1950) dont l'emploi est en train de se résorber, puis ont été réduits par la suite. Le nombre de fonctionnaires âgés de 60 ans continue sa progression en 2016 (+2,2 % après +2,1 % en 2015 contre -0,6 % en 2014 et -1,7 % en 2013), après une nette progression en 2012 et 2011 (respectivement +15,8 % et +11,5 %).

La part des fonctionnaires civils quittant la FPE à 60 ans parmi ceux encore en poste l'année précédente¹²⁵, majoritairement pour partir à la retraite, demeure relativement stable depuis 2012 : elle est de 12,1 % en 2016, elle était de 12,7 % en 2015, 14,1 % en 2014, 13,6 % en 2013 et de 13,0 % en 2012, mais en nette diminution par rapport à son niveau de 2011 et 2010 (respectivement 26,3 % et 37,7 %). Cette forte contraction est à mettre en rapport avec la réforme des retraites de 2010.

Les pyramides des âges des agents contractuels de la fonction publique de l'État et des militaires présentent quant à elles une population bien plus jeune et bien plus stable dans le temps, avec un pic chez les 24-28 ans. La part des agents âgés de 50 ans et plus parmi ces populations est respectivement de 22,0 % et 8,8 % fin 2016) [Graphique 149-B et Graphique 149-C].

La pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts, qui prend notamment en compte les maîtres des établissements d'enseignement privé sous contrat ainsi que les ouvriers d'État, annonce des départs à la retraite nombreux dans les prochaines années (avec 36,6 % d'agents âgés de 50 ans et plus fin 2016) [Graphique 149-D].

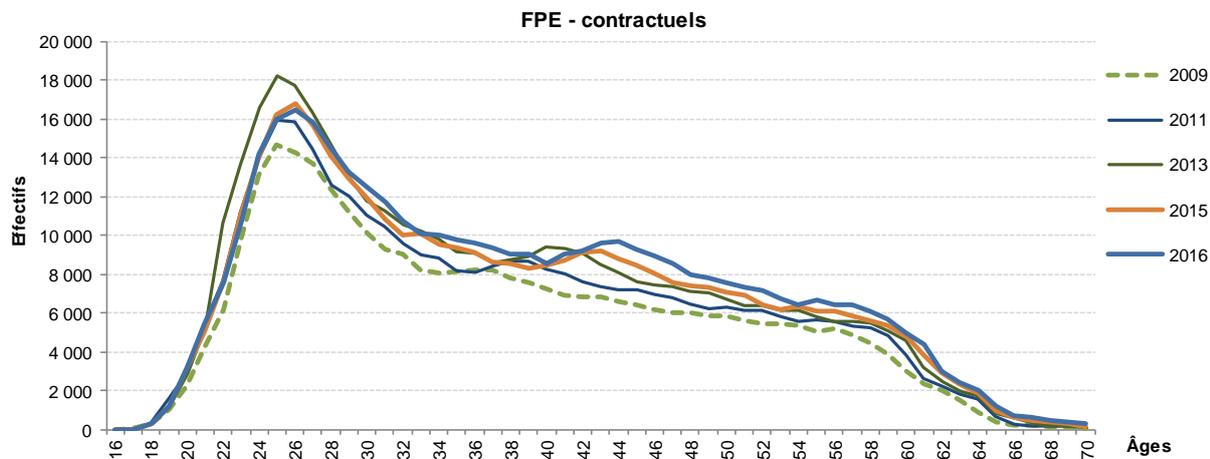
Graphique 149 - A / B / C / D : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique de l'État selon le statut



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

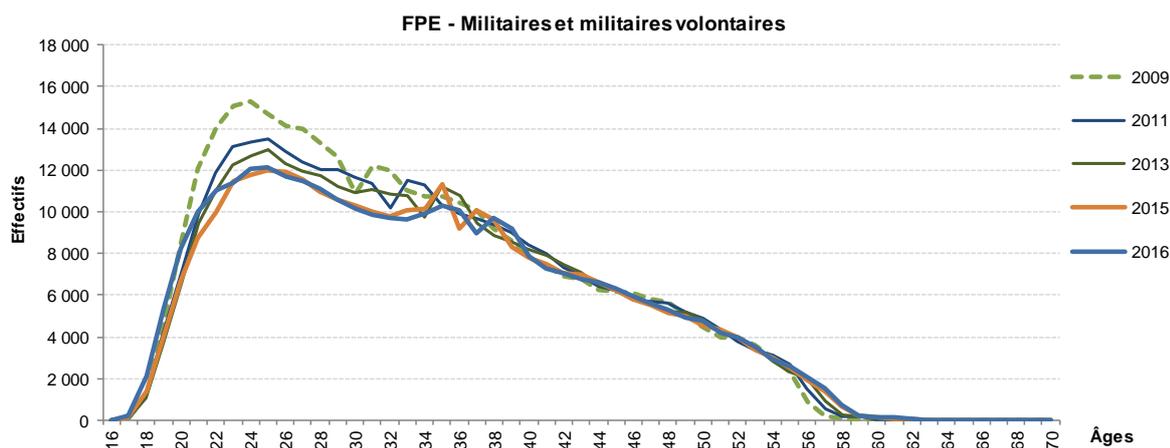
Champ : France hors collectivités d'outre-mer, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents fonctionnaires civils des ministères au 31 décembre de l'année de 1992 à 2007 (FGE, Insee), agents fonctionnaires civils des ministères et EPA (hors La Poste et Orange) au 31 décembre de l'année à partir de 2009 (Siasp, Insee).

¹²⁵ C'est-à-dire la différence entre les effectifs de fonctionnaires de la FPH âgés de 59 ans l'année N-1 et ceux de fonctionnaires de la FPH âgés de 60 ans l'année N, rapportée aux effectifs de fonctionnaires de la FPH âgés de 59 ans de l'année N-1.



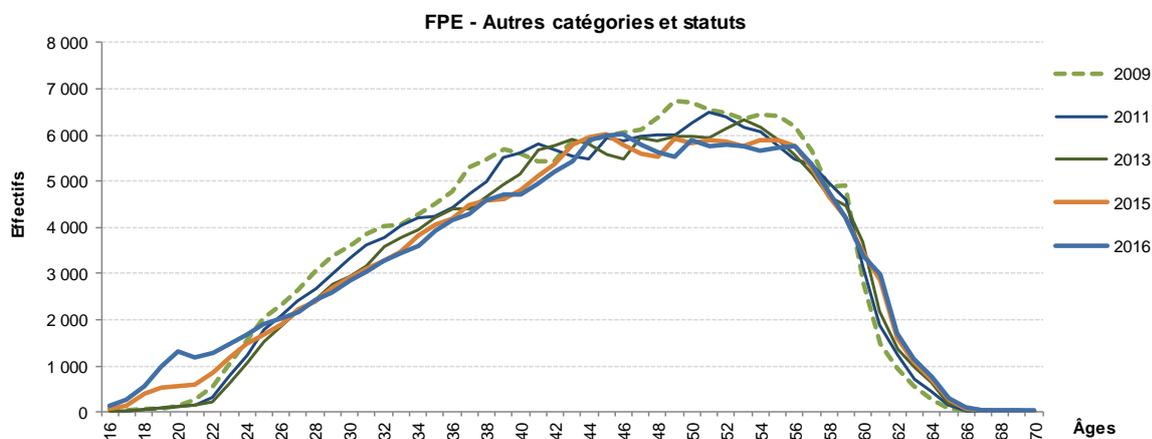
Source : FGE, Siasp, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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



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

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



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

Champ : France hors collectivités d'outre-mer, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents relevant des autres catégories et statuts des ministères et EPA au 31 décembre de l'année. La catégorie "Autres catégories et statuts" recouvre principalement les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, les ouvriers d'État et les apprentis.

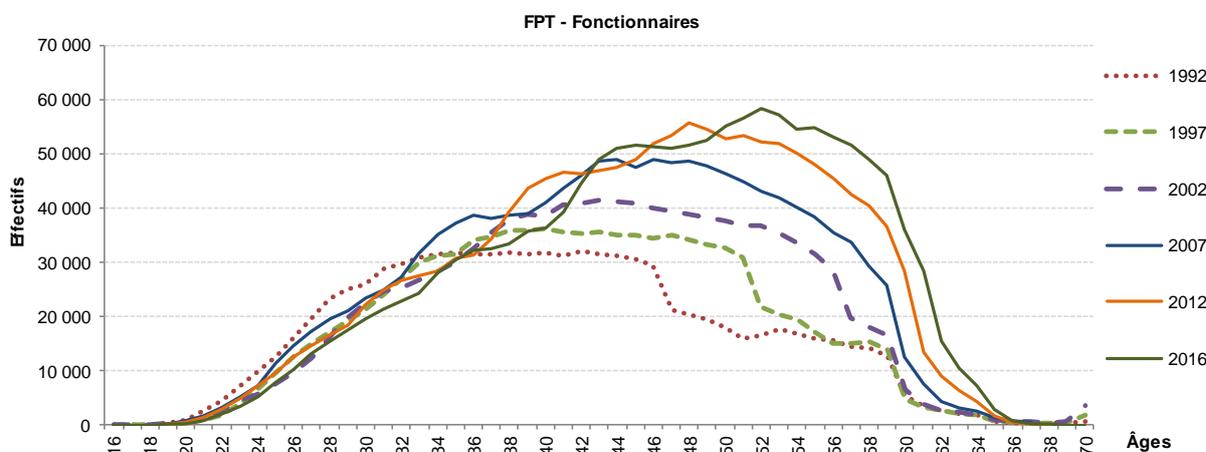
Dans la **fonction publique territoriale (FPT)**, la pyramide des âges des fonctionnaires laisse aussi augurer des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années. La hausse du nombre de fonctionnaires âgés de 50 ans ou plus a été amplifiée par les transferts d'agents issus des services de l'État. Le nombre de fonctionnaires âgés de 60 ans et plus est en très forte progression depuis 1992 : il a augmenté de 11,1 % en 2016, a plus que doublé depuis l'année 2010 et quadruplé depuis 2002 (cf. Graphique 150-A).

La pyramide des âges des agents contractuels présente pour sa part une forme plus régulière, avec un léger pic autour de 24 ans (cf. Graphique 150-B). Seuls 23,9 % des agents contractuels de la FPT sont âgés de 50 ans et plus fin 2016.

Le constat est plus proche de celui des fonctionnaires pour les agents relevant des autres catégories et statuts (comprenant notamment les assistants maternels et familiaux), les effectifs les plus importants se regroupant dans la tranche 50-60 ans (40,8 % fin 2016) (cf. Graphique 150-C). Le nombre d'agents de plus de 60 ans continue par ailleurs d'augmenter en 2016 mais à une vitesse amoindrie d'année en année, avec une évolution de +3,1 % après +5,0 % en 2015, +6,2 % en 2014, +7,9 % en 2013, +8,8 % en 2012 et +14,0 % en 2011. Par ailleurs, après avoir connu une forte hausse en 2011 (+11,3 %) et en 2012 (+12,0 %), le nombre d'agents âgés de 60 ans s'accroît plus faiblement depuis 2013 (avec +1,7 % en 2013, +1,1 % en 2014 et +3,1 % en 2015 et +0,3 % en 2016).

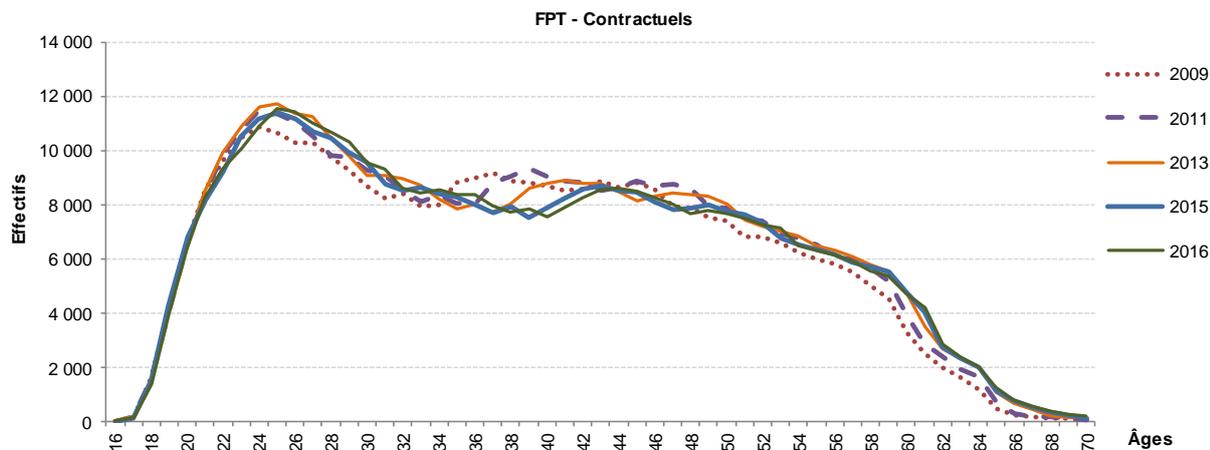
La part des fonctionnaires quittant la FPT à l'âge de 60 ans parmi ceux toujours en poste à la FPT l'année précédente, majoritairement en raison des départs en retraite, est de 17,4 % en 2016. Cette part est relativement stable par rapport à 2013, 2014 et 2015 (18,6 %, 18,0 % et 17,3 %), en légère augmentation par rapport à 2012 (15,0 %), mais en nette diminution par rapport à 2011 et 2010 (respectivement 29,8 % et 40,4 %). Comme pour la FPE, cette forte contraction s'explique par la réforme des retraites de 2010.

Graphique 150 -A / B / C : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique territoriale selon le statut



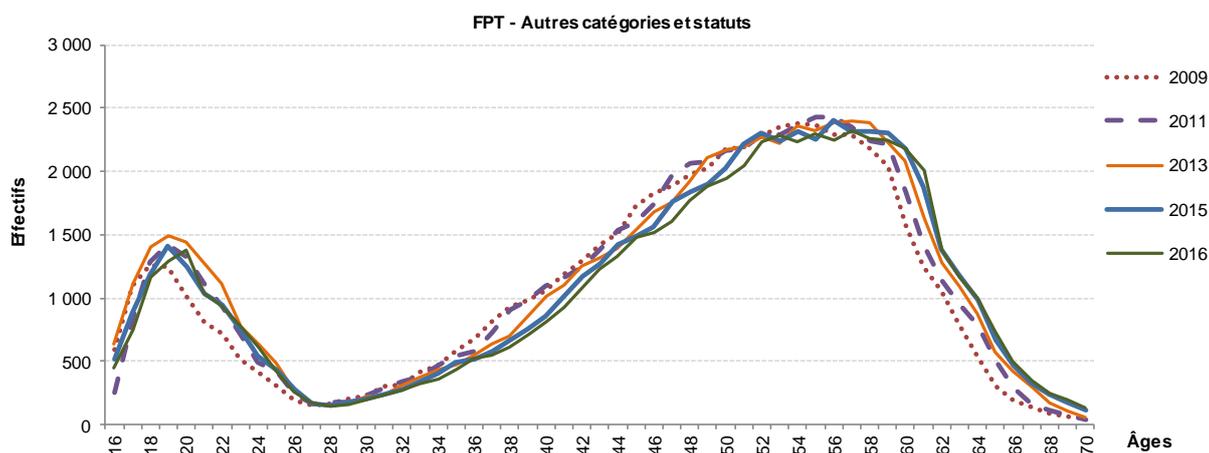
Sources : données CNRACL ; Siasp, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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



Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information

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



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

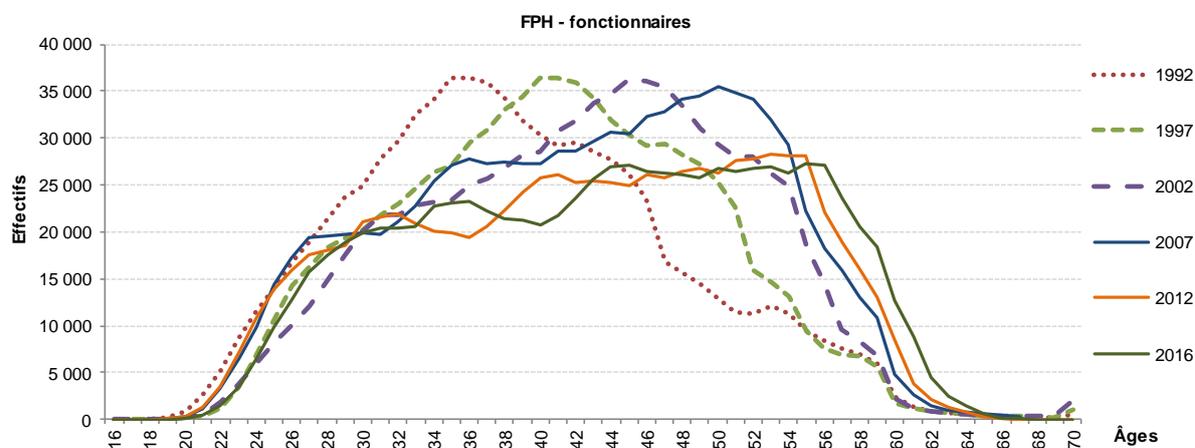
Champ : France hors collectivités d'outre-mer, hors élus, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents relevant des autres catégories et statuts au 31 décembre de l'année. La catégorie "Autres catégories et statuts" recouvre principalement les assistants maternels et familiaux et les apprentis.

Dans la **fonction publique hospitalière (FPH)**, la succession des pyramides des âges des agents fonctionnaires se rapproche de celle de la FPE, avec, au niveau des âges les plus élevés, une bosse en cours de résorption liée aux embauches du baby-boom (plus tardive que dans la FPE mais avec plus de départs anticipés liés au poids des catégories actives) (cf. Graphique 151-A). Fin 2016, cette pyramide des âges des fonctionnaires présente une forme relativement aplatie, qui laisse augurer une progressive stabilisation du nombre des départs à la retraite dans les années à venir. Par ailleurs, le vieillissement des effectifs se poursuit (33,7 % des fonctionnaires sont âgés de 50 ans et plus fin 2016, contre 33,0 % fin 2015) tandis que l'augmentation de l'âge de départ se ralentit.

La pyramide des âges des agents contractuels affiche une population nettement plus jeune, avec un pic autour de 24 ans (seulement 14,2 % des agents sont âgés de 50 ans et plus au 31 décembre 2016) (cf. Graphique 151-B). La pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts (comprenant notamment les médecins hospitaliers) laisse apparaître à la fois un pic autour de 26 ans et une part non négligeable d'agents âgés de 50 ans et plus (31,2 % fin 2016) (cf. Graphique 151-C).

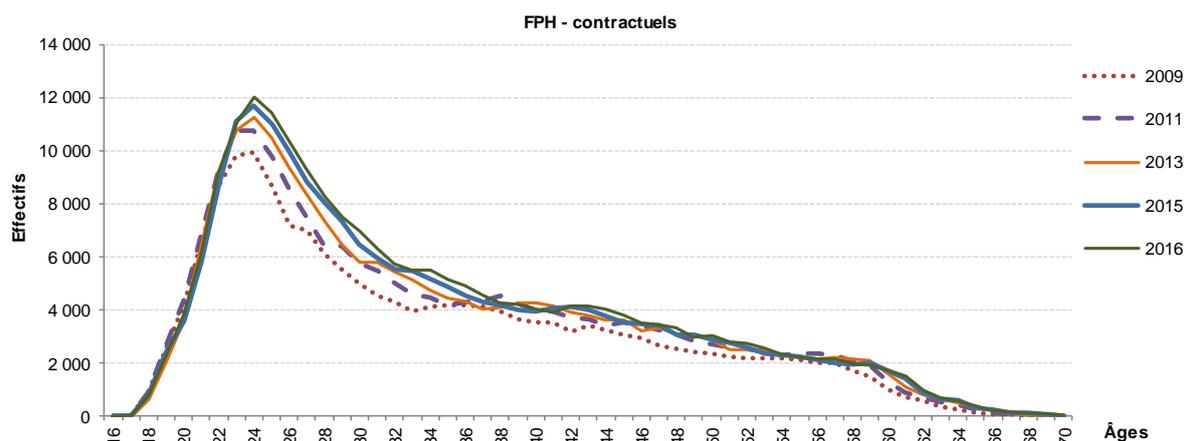
La part des fonctionnaires quittant la FPH à l'âge de 60 ans parmi les fonctionnaires âgés de 59 ans l'année précédente, majoritairement en raison des départs en retraite, est de 25,3 % en 2016. Cette part est globalement stable depuis 2012 (26,2 % en 2015 après 26,6 % en 2014, 25,1 % en 2013 et 25,8 % en 2012), mais en nette diminution par rapport à 2011 et 2010 (respectivement à 30,2 % et 46,0 %). Cette forte contraction s'explique également par la réforme des retraites de 2010.

Graphique 151 – A / B / C : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique hospitalière selon le statut



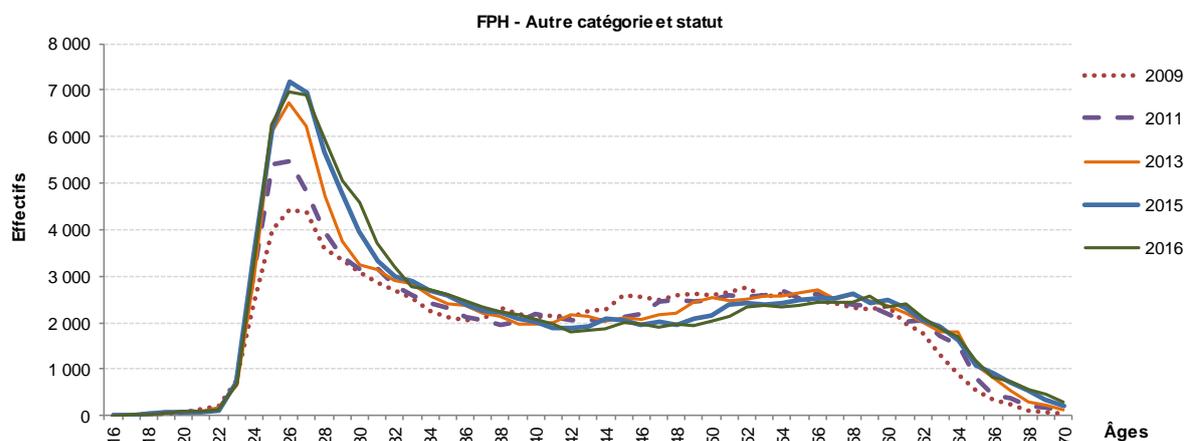
Sources : données CNRACL ; Siasp, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France hors collectivités d'outre-mer, hors élèves de la FPH, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. De 1992 à 1997, agents fonctionnaires de la FPH (y compris élèves stagiaires) affiliés au 31 décembre de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures (données CNRACL). À partir de 2009, agents fonctionnaires (hors élèves stagiaires) au 31 décembre de l'année (Siasp, Insee).



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

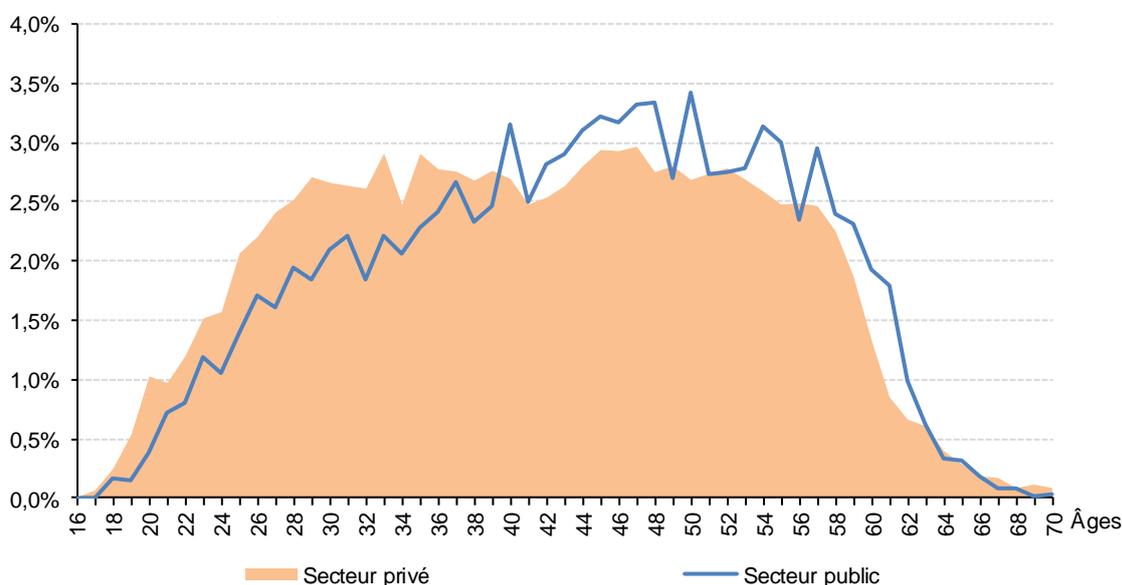
Champ : France hors collectivités d'outre-mer, hors élèves de la FPH, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents relevant des autres catégories et statuts au 31 décembre de l'année.

Une structure par âge différente entre secteur public et secteur privé

La proportion des salariés de 40 ans et plus est supérieure dans la fonction publique à celle du secteur privé (cf. **Graphique 152**). Cette situation qui continue de s'accroître en 2017, résulte du rythme différent des recrutements passés, d'une part, mais aussi des modalités différentes de départs à la retraite. Dans le privé, le recours à des dispositifs de préretraite (et de dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs), ainsi que des entrées plus précoces sur le marché du travail contribuent à diminuer le poids des plus âgés.

À la différence du privé, le système de carrière dans la fonction publique conduit, en règle générale, à une plus grande stabilité de l'emploi et donc au maintien dans l'emploi des « seniors ». De plus, le niveau de diplôme des agents de la fonction publique, en moyenne plus élevé que celui des salariés du privé, explique des entrées plus tardives dans la vie active, ce qui réduit d'autant le poids des jeunes.

Graphique 152 : Ventilation par âge des effectifs des secteurs public et privé au 4^e trimestre 2017



Source : enquête Emploi Insee, 4^e trimestre 2015. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

VI.2 Les réformes de 2003 puis de 2010 ont significativement réduit les flux de départs en retraite en repoussant la date moyenne de départ

VI.2.a Rappel du contenu des deux réformes

L'objectif central des réformes des retraites de 2003 et 2010 est d'assurer un meilleur équilibre financier en partageant les gains d'espérance de vie effectivement constatés en moyenne pour les assurés sociaux entre actifs et retraités. La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a ainsi instauré un nouveau mode de calcul des pensions des fonctionnaires à compter du 1^{er} janvier 2004. Les principaux points sont les suivants (voir également partie III) :

- 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 40 annuités en 2008 et 41 annuités en 2012, à raison d'une augmentation progressive chaque année ;
- l'instauration progressive d'une décote, lorsque la durée d'assurance tous régimes est inférieure à la durée requise pour le taux plein et d'une surcote pour les trimestres travaillés à partir de l'âge légal, dès lors que cette durée d'assurance est supérieure à la durée de référence ;
- une modification du calcul de minimum garanti ;
- l'ouverture de la possibilité de partir à la retraite avant l'âge d'ouverture des droits (alors de 60 ans) pour les personnes ayant commencé leur carrière de manière précoce (dispositif dit de « carrière longue ») ;
- l'indexation des retraites non plus sur l'évolution du point d'indice fonction publique mais sur celle des prix hors tabac ;
- la création d'un régime additionnel de retraite pour les agents titulaires (le RAFP), dont les cotisations sont assises sur les primes non soumises à retenue pour pension (dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut) ;
- l'instauration d'un droit à l'information à destination des actifs concernant leur future retraite, à partir du Relevé de Situation Individuelle (RIS), répertoriant l'ensemble des périodes de cotisation, et l'Estimation Individuelle Globale (EIG), évaluant le montant total de la pension de retraite en fonction de l'âge de cessation d'activité.

La loi du 21 août 2003 avait prévu un premier bilan d'étape en 2008. Plusieurs mesures ont porté sur les régimes de fonctionnaires à cette occasion :

- confirmation de l'allongement au fil des générations de la durée d'assurance exigée pour le taux plein de 40 ans pour les agents atteignant 60 ans en 2008 à 41 ans pour ceux atteignant 60 ans en 2012 ;
- évolution du taux de surcote de 0,75 % à 1,25 % par trimestre à compter du 1^{er} janvier 2009 et alignement des conditions pour bénéficier de la surcote sur le régime général ;
- à partir de 2009, revalorisation des pensions chaque année au 1^{er} avril, de façon à prendre en compte l'inflation réellement constatée pour l'année précédente et l'inflation prévisionnelle de l'année en cours ;
- concernant le cumul emploi-retraite, substitution de la condition de cumul par la condition que l'assuré ait liquidé intégralement sa retraite en ayant rempli les conditions requises pour bénéficier du taux plein ;
- assouplissement des limites d'âge pour les agents des catégories « actives », de façon à leur permettre de poursuivre leur activité jusqu'à 65 ans ;
- mise en extinction progressive de l'indemnité temporaire de retraite (ITR), qui consiste en une majoration de retraite pour les anciens fonctionnaires de l'État ou militaires résidant dans certains départements ou territoires d'outre-mer.

Ensuite, la réforme de 2010 a modifié les paramètres du régime de retraite des agents de l'État essentiellement par les mesures transversales d'augmentation progressive de l'âge légal de départ de 60 à 62 ans et de hausse de l'âge d'annulation de la décote de 65 à 67 ans.

Cette réforme de 2010 comportait également des mesures spécifiques de convergence vers les paramètres des régimes de droit commun, qui ont conduit à l'évolution des modalités d'attribution et de calcul du minimum garanti, à la mise en extinction progressive du droit au départ anticipé des fonctionnaires parents de trois enfants et à la hausse du taux de cotisation salariale des fonctionnaires de 7,85 % en 2010 à 10,55 % en 2020.

Ce taux de cotisation a par la suite été augmenté de 0,25 point supplémentaire par le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse, puis de 0,30 point par les décrets n° 2013-1290 de décembre 2013 et n° 2014-1531 de décembre 2014.

Par ailleurs, l'article 88 de la loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012 a accéléré le calendrier initialement prévu par la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 s'agissant de l'augmentation des bornes d'âge. Afin de réduire plus rapidement le déficit, la phase transitoire a ainsi été raccourcie d'un an, la cible de 62 ans pour l'âge légal étant atteinte dès 2017.

La suite de cette section présente les principaux effets des réformes des retraites de 2003 et de 2010 qui peuvent être appréhendés, bien que leur analyse soit rendue plus complexe par la superposition des périodes de montée en charge des deux réformes. Ces mesures de réforme des retraites des fonctionnaires, d'application progressive, doivent s'apprécier dans la durée, compte-tenu de la progressivité nécessaire dans l'évolution des paramètres et du fait que le rendement de plusieurs mesures importantes dépend de l'ampleur des changements de comportement.

VI.2.b Augmentation de la durée d'assurance requise pour le taux plein

Du fait de la réforme de 2003, la durée d'assurance requise pour une retraite « à taux plein » (durée de référence) est passée de 37,5 annuités pour les agents atteignant 60 ans en 2003 (et avant) à 41,25 annuités pour ceux atteignant 60 ans en 2014. Du point de vue des régimes, ce recul de l'âge effectif du départ en retraite permet à la fois un gain de cotisations dû à l'allongement de la durée travaillée et une moindre charge de pension grâce à la réduction du temps passé à la retraite.

La poursuite de l'allongement de la durée de référence prévue dans le cadre de la loi de 2003 a été ensuite confirmée par le décret n° 2012-1487 du 27 décembre 2012. Cet allongement repose sur un partage des gains d'espérance de vie entre temps passé à la retraite et temps travaillé : partage d'un tiers pour la retraite et des deux tiers pour le travail. La réforme des retraites de 2014 a modifié ensuite cette règle (cf. *infra*).

Tableau 153: Durée d'assurance requise pour atteindre le taux plein par génération

Année des 60 ans	≤ 2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
année de naissance	≤ 1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957
Durée minimale en annuités	37,5	38	38,5	39	39,5	40	40,25	40,5	40,75	41	41,25	41,25	41,5	41,5	41,5
en trimestres	150	152	154	156	158	160	161	162	163	164	165	165	166	166	166

1) Fonctionnaires civils de l'État

Pour chaque assuré, les paramètres appliqués à la liquidation de la pension sont ceux de leur année d'ouverture des droits, de façon à stabiliser pour chaque assuré les conditions de départ et à sécuriser les gains liés à un prolongement éventuel de son activité. Par exemple, un fonctionnaire de la génération 1952 doit justifier, pour bénéficier d'une pension à « taux plein », de 164 trimestres s'il est classé en catégorie sédentaire (dans ce cas, l'ouverture du droit au départ se produit en 2012 ou en 2013, à l'âge minimal à 60 ans et neuf mois, tel que prévu par la réforme de 2010 après accélération) et de 158 trimestres s'il est classé en catégorie active (ouverture des droits en 2007 et âge minimal de départ à 55 ans).

Les leviers de la réforme de 2003 (augmentation de la durée d'assurance, décote, surcote) visent à modifier le comportement des fonctionnaires en matière d'âge de départ en retraite.

Dès lors, la progressivité de la mise en place des facteurs d'incitation au maintien en activité diffère l'atteinte du plein effet de ces mesures, les générations étant progressivement concernées ; ainsi en 2010, moins de 40 % des fonctionnaires partant en retraite sont soumis aux paramètres de l'année 2010, en particulier à la durée d'assurance minimale de 40,5 ans. Cette tendance reste la même en 2011 : seulement 24 % des fonctionnaires ont liquidé leur pension dans l'année avec une durée d'assurance de 163 trimestres. Toutefois, sur les flux récents de nouveaux pensionnés, un phénomène de report des départs commence à apparaître : en 2012 et 2013, près de 90 % des départs pour ancienneté ont une durée de référence de plus de 158 trimestres. En 2014 et 2015, plus de 92 % des départs pour ancienneté ont une durée de référence de plus de 160 trimestres et en 2016 et 2017, cette proportion s'élève à respectivement 97% et 98%.

Tableau 154: Répartition des flux de départ des fonctionnaires civils de l'État selon la durée d'assurance acquise

Durée de référence	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
150 trimestres	100 %	65 %	42 %	31 %	23 %	20 %	7 %	4 %	3 %	3 %	3 %	1 %	1 %	1 %	1 %
152 trimestres	-	35 %	18 %	7 %	5 %	4 %	13 %	3 %	2 %	1 %	1 %	1 %	0 %	0 %	0 %
154 trimestres	-	-	40 %	16 %	7 %	5 %	4 %	13 %	4 %	2 %	1 %	1 %	1 %	0 %	0 %
156 trimestres	-	-	-	46 %	20 %	10 %	6 %	5 %	18 %	5 %	2 %	2 %	1 %	1 %	0 %
158 trimestres	-	-	-	-	45 %	20 %	10 %	7 %	6 %	13 %	4 %	3 %	2 %	1 %	1 %
160 trimestres	-	-	-	-	-	41 %	20 %	11 %	9 %	7 %	12 %	5 %	3 %	2 %	1 %
161 trimestres	-	-	-	-	-	-	39 %	21 %	13 %	11 %	7 %	14 %	5 %	4 %	2 %
162 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	36 %	21 %	14 %	10 %	8 %	16 %	5 %	4 %
163 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	24 %	30 %	11 %	11 %	8 %	12 %	6 %
164 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15 %	35 %	14 %	12 %	9 %	10 %
165 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13 %	41 %	39 %	42 %	25 %
166 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0 %	12 %	23 %	50 %

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions 2003 à 2017.

Champ : pensions civiles entrées en paiement chaque année, non radiées pour invalidité ou pour départ anticipé pour motifs familiaux.

Les durées de services et bonifications acquis au régime ont sensiblement augmenté en 2009 : près de deux trimestres par rapport à 2008. Ce phénomène s'est poursuivi en 2010 à un rythme atténué (+ 0,3 trimestre). En 2011, cette durée globale moyenne est en légère régression, d'un mois. Depuis 2012, la durée globale progresse en moyenne d'environ 2,1 mois par année.

Tableau 155: Durée de services et bonifications (DSB) moyenne acquise, selon le bénéficiaire ou non d'un départ anticipé au titre d'une catégorie active et le sexe (en trimestres)

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Actifs	Hommes	143,0	143,8	143,9	144,4	144,2	145,4	146,2	148,3	150,4	151,6	153,2	155,2	156,8	157,8
	Femmes	146,3	146,4	147,0	147,6	147,8	149,7	149,7	150,6	153,4	153,5	154,3	155,9	154,8	155,9
	Ensemble	144,3	144,8	145,0	145,5	145,5	146,8	147,4	149,0	151,5	152,2	153,6	155,4	156,1	157,1
Sédentaires	Hommes	146,2	145,8	145,4	146,5	145,8	147,8	147,8	147,3	147,5	147,7	148,1	148,5	148,6	150,4
	Femmes	140,1	140,2	140,0	141,2	141,4	143,6	144,2	143,0	143,8	145,2	145,3	145,4	145,9	145,8
	Ensemble	142,9	142,7	142,4	143,5	143,4	145,6	145,8	145,0	145,5	146,3	146,6	146,8	147,2	147,9
Ensemble	Hommes	144,7	144,9	144,8	145,7	145,2	147,0	147,2	147,6	148,4	148,9	149,7	150,7	151,4	152,9
	Femmes	142,0	142,2	141,6	142,6	142,7	144,7	145,2	144,4	145,5	146,6	146,9	147,3	147,6	147,8
	Ensemble	143,4	143,6	143,3	144,1	144,0	145,9	146,2	146,1	147,0	147,8	148,4	149,1	149,6	150,4

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2004 à 2017.

Champ : Flux de nouveaux retraités civils ayants droit liquidant pour ancienneté, dont la pension a commencé à être payée l'année considérée.

En 2014, la durée moyenne de services et bonifications des catégories sédentaires progresse d'un mois et demi et celle des catégories actives progresse d'un peu plus d'un trimestre. En 2015, la durée moyenne de services et bonifications des catégories sédentaires reste stable par rapport à 2014 et celle des catégories actives progresse de presque deux trimestres. Les durées de service, quant à elles, progressent aussi bien pour les actifs en 2015 (+6 mois) que pour les sédentaires (+1 trimestre). En 2016, la durée moyenne de service et bonifications des catégories à la fois pour les actifs et les sédentaires reste quasi stable par rapport à 2015. Ces données sont stables également en 2017 sauf pour la durée moyenne de service des catégories actives qui progresse légèrement (+1 trimestre).

Si la durée moyenne des services et bonifications est en augmentation quel que soit le sexe, la progression est plus marquée chez les femmes que chez les hommes : cette différence d'évolution entre les hommes et les femmes s'explique par les départs importants de mères de trois enfants de 2011, qui avaient des durées de services et bonifications plus faibles. Globalement depuis quatre ans, les évolutions des durées des hommes et des femmes sont plus comparables.

Tableau 156: Durée de services effectifs acquis et bonifications acquises, selon le bénéficiaire ou non d'un départ anticipé au titre d'une catégorie active

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Services acquis	Actifs	136	137	137	137	137	138	140	141	142	144	145	147	147	148
	Sédentaires	137	137	137	138	139	141	141	141	141	142	142	142	143	143
Bonifications acquises	Actifs	8	8	8	8	9	9	8	8	9	8	9	9	9	9
	Sédentaires	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2004 à 2017.

Champ : Flux de nouveaux retraités civils ayants droit liquidant pour ancienneté, dont la pension a commencé à être payée l'année considérée.

2) Militaires

Pour les militaires, les conditions de liquidation sont très spécifiques : l'âge d'ouverture des droits est fonction de la durée de leurs services effectifs (17 ans de services pour les non-officiers et 27 ans pour les officiers, à partir de 2015). Il en résulte qu'ils ont été encore 63 % en 2009 et 62 % en 2010 à liquider leurs pensions dans les conditions d'avant la réforme de 2003 (durée de référence de 150 trimestres). Il convient de noter que les militaires ne bénéficient pas de la surcote, eu égard à leur âge de départ à la retraite.

Pour les militaires il convient de prendre en compte à la fois les effets des réformes des retraites et ceux liés à la réforme de leur statut qui ont pris effet au 1^{er} juillet 2005 et qui ont notamment introduit un recul des limites d'âge. Pour le moment, l'impact de ces réformes n'est pas aisé à percevoir.

Le nombre annuel de départs en retraite des militaires est largement déterminé par des facteurs propres à la politique de gestion des personnels militaires. Ainsi les plans qui sont intervenus à ce sujet et les mesures d'incitation au départ qui les accompagnaient ont entraîné une forte progression des départs enregistrés annuellement entre 1997 et 2002.

Tableau 157: Effectifs de nouveaux retraités militaires

2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
10 556	9 753	9 720	10 832	12 420	12 152	13 081

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
13 503	11 415	11 654	11 647	11 060	11 259	11 491

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2004 à 2017.

Champ : Flux des nouveaux militaires ayants droit dont la pension a commencé à être payée l'année considérée.

Tableau 158: Ventilation des flux de départ annuels selon la durée acquise pour les militaires

Durée de référence	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
150 trimestres	100 %	89 %	81 %	73 %	68 %	64 %	63 %	62 %	59 %	53 %	50 %	46%	43%	42%	40%
152 trimestres	-	11 %	6 %	4 %	5 %	4 %	4 %	3 %	4 %	4 %	4 %	5%	4%	3%	3%
154 trimestres	-	-	13 %	8 %	5 %	7 %	4 %	4 %	3 %	5 %	5 %	5%	6%	4%	4%
156 trimestres	-	-	-	15 %	8 %	5 %	7 %	3 %	4 %	5 %	5 %	5%	5%	4%	3%
158 trimestres	-	-	-	-	14 %	8 %	5 %	5 %	4 %	4 %	4 %	5%	5%	4%	4%
160 trimestres	-	-	-	-	-	12 %	6 %	5 %	6 %	4 %	3 %	4%	4%	3%	3%
161 trimestres	-	-	-	-	-	-	11 %	7 %	5 %	8 %	4 %	4%	4%	5%	4%
162 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	11 %	8 %	7 %	8 %	5%	5%	4%	4%
163 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	7 %	6 %	6 %	6%	4%	4%	3%
164 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5%	5 %	6%	5%	6%	4%
165 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6 %	10%	13%	13%	15%
166 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	3%	8%	13%

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2003 à 2017.

Champ : Flux des nouveaux retraités militaires ayants droit non radiés pour invalidité.

Les effets de la réforme des retraites de 2003 sur les départs des militaires sont devenus progressivement perceptibles. Alors que dans le flux des départs en retraite 2004, près de 90 % des militaires conservent une durée de référence de 150 trimestres, ce taux est passé à 59 % pour 2011, 50 % en 2013, 46 % en 2014, 43 % en 2015, 42 % en 2016 et 40 % en 2017.

La modification du statut des militaires intervenue en 2005, élargissant l'ouverture du droit à une pension militaire de retraite avant 15 ans de service à tous les militaires atteints d'une infirmité a eu des conséquences perceptibles sur les caractéristiques du flux des départs constatés en 2006. En effet, cette mesure impacte à la baisse la plupart des indicateurs : âge de départ moyen, durées moyennes de services et bonifications, indice moyen de liquidation et, par voie de conséquence, pourcentage de liquidation et montant de pension moyens.

Si on ne prend en compte que les pensions militaires non radiées pour invalidité (tableau ci-dessous), l'ensemble des indicateurs a fléchi en 2006, puis progressé en 2007 avant de se stabiliser en 2008 et de progresser sensiblement en 2009 puis de façon un peu plus atténuée en 2010. Comme en 2011, les données 2012 et 2013 montrent un tassement des principaux indicateurs des pensions militaires d'ayants droit entrant en paiement et non radiées pour invalidité. Les militaires sont assez peu touchés par la réforme de 2010 puisqu'ils étaient déjà nombreux à partir après 17 ans de services pour les non-officiers et après 27 ans pour les officiers. En 2014, 2015, 2016 et 2017, la hausse de la durée moyenne des services et bonifications et du montant moyen annuel (hors accessoires) est expliquée par l'entrée en vigueur du dispositif de la pension afférente au grade supérieur (PAGS), qui constitue l'une des mesures d'incitation au départ mises en place par la loi de programmation militaire 2014-2019.

Tableau 159: Caractéristiques moyennes des pensions de militaires

Flux	Durée moyenne des services plus bonifications (en trimestres)	Age moyen à la radiation des cadres	Pourcentage moyen de liquidation (1)	Indice moyen (1)	Montant moyen annuel hors accessoires
Flux 2003	138,1	45,14	65,89	474	17 242 €
Flux 2004	139,4	45,66	66,23	474	17 374 €
Flux 2005	140,2	45,95	66,35	484	18 040 €
Flux 2006	138,4	45,22	65,12	482	18 022 €
Flux 2007	140,3	45,47	65,41	486	18 374 €
Flux 2008	139,8	45,51	64,96	485	18 340 €
Flux 2009	142,2	46,17	65,64	489	18 686 €
Flux 2010	143,1	46,55	65,81	497	19 155 €
Flux 2011	141,6	46,49	65,22	496	19 041 €
Flux 2012	144,0	46,68	65,71	507	19 528 €
Flux 2013	145,3	47,2	68,04	533	19 904 €
Flux 2014	149,4	47,7	68,69	543	20 474 €
Flux 2015	152,9	48,0	70,28	555	21 321 €
Flux 2016	150,5	48,1	69,31	554	20 861 €
Flux 2017	149,0	48,4	67,79	553	21 151 €

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2003 à 2017.

Champ : Flux des militaires ayants droit non radiés pour invalidité.

(1) 2013 à 2017 : hors pensions élevées au minimum de pension.

3) Fonctions publiques territoriale et hospitalière

S'agissant des fonctions publiques territoriale et hospitalière relevant du régime de la CNRACL, la même montée en charge de la réforme que pour les fonctionnaires civils de l'État est observée.

Tableau 160: Flux de départ en retraite selon la durée acquise pour les fonctionnaires hospitaliers et territoriaux

Durée de référence	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
150 trimestres	100 %	52 %	44 %	32 %	23 %	20 %	15 %	13%	21%	8%	6 %	6%	5%	4%	7%
152 trimestres	-	47 %	14 %	5 %	4 %	3 %	5 %	2%	2%	1%	1 %	1%	0%	0%	0%
154 trimestres	-	-	41 %	13 %	6 %	5 %	4 %	5%	3%	2%	1 %	1%	1%	0%	0%
156 trimestres	-	-	-	49 %	18 %	8 %	5 %	4%	6%	3%	2 %	1%	1%	1%	0%
158 trimestres	-	-	-	-	48 %	18 %	8 %	5%	5%	8%	3 %	2%	1%	1%	1%
160 trimestres	-	-	-	-	-	46 %	20 %	8%	7%	5%	9 %	3%	2%	1%	1%
161 trimestres	-	-	-	-	-	-	43 %	19%	9%	7%	5 %	11%	4%	3%	1%
162 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	43%	17%	10%	7 %	6%	12%	4%	2%
163 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	31%	22%	9 %	7%	5%	9%	4%
164 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	35%	29 %	12%	8%	6%	12%
165 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	28 %	52%	35%	31%	44%
166 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1%	26%	40%	27%

Source : CNRACL

VI.2.c Évolution de l'âge au départ au regard de la mesure d'âge de 2010

Entre 2003 et 2010, la durée d'assurance requise pour le taux plein a déjà augmenté pour les fonctionnaires de 3 années (passage de 37,5 ans à 40,5 ans). Quant à l'âge moyen de départ en retraite des fonctionnaires liquidant pour ancienneté, il a augmenté sur la même période de :

- 14 mois dans la fonction publique d'État (fonctionnaires civils uniquement) ;
- 15 mois dans la fonction publique territoriale et hospitalière.

Plusieurs effets peuvent être à l'origine du choix de report des assurés : la revalorisation des hauts de grilles indiciaires et les effets de la crise financière en 2009 sont autant d'éléments à prendre en compte pour analyser la hausse de l'âge moyen de départ en retraite.

1) Fonctionnaires civils de l'État

L'étude des âges de départ dans la fonction publique d'État se complexifie depuis 2011 : la progression observée jusqu'en 2010 tient maintenant aussi à l'augmentation de l'âge d'ouverture des droits introduite par la réforme de 2010.

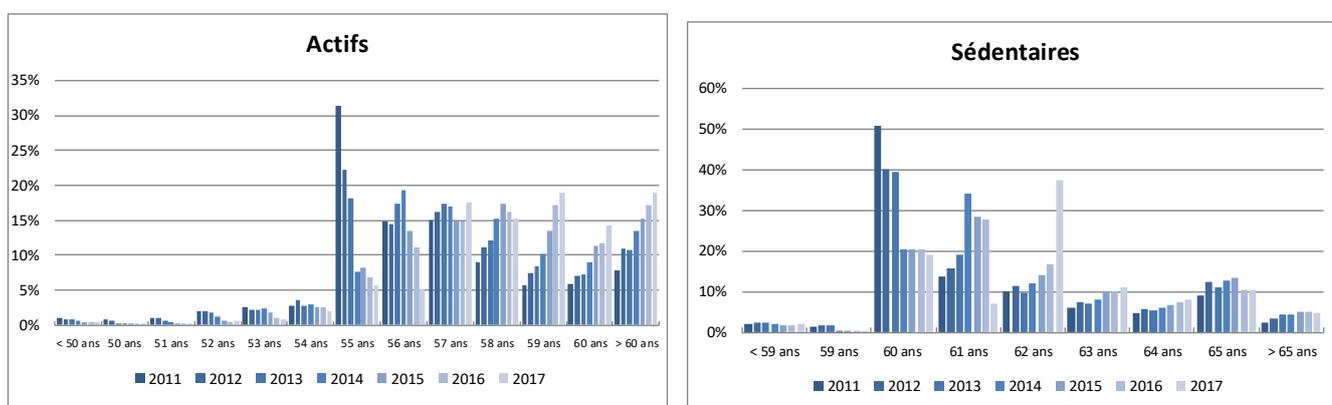
Les fonctionnaires civils de catégorie active continuent de repousser leur âge de départ : la part des agents de catégorie active partant en retraite après 55 ans est passée de 39 % en 2006 à plus de 68 % en 2012, à 73 % en 2013, à près de 85 % en 2014 et 2015 et de 88 % en 2016.

Les âges de départ des agents de catégorie sédentaire sont restés assez stables entre 2004 et 2006, à l'exception des départs pour carrière longue enregistrés à 58 et 59 ans. Depuis, l'âge de départ a clairement augmenté : en 2006, 80 % du flux sédentaire avait un âge de départ à la retraite pour ancienneté inférieur à 61 ans. Ce taux était de 64 % pour le flux 2010, 54 % pour le flux 2011, et n'est plus que de 22 % pour le flux 2015 et 21 % pour le flux 2016.

En 2014 et 2015, les départs des agents de catégorie sédentaire se font pour 82 % avant 65 ans et 14 % au 65^e anniversaire. En 2016, ces départs se font pour 84 % avant 65 ans et 11 % au 65^e anniversaire.

Il est difficile de distinguer les effets dus aux réformes des retraites de 2003 et de 2010, ceux dus aux mesures catégorielles (qui peuvent inciter les agents à différer leurs départs afin que leurs pensions intègrent les revalorisations indiciaires correspondantes) et ceux liés à la conjoncture économique. Il est en effet possible que ce report résulte pour partie de la mise en œuvre de mesures catégorielles, et notamment la création d'échelons terminaux supplémentaires incitant les agents à différer leurs départs afin d'enregistrer les effets de ces mesures pour le calcul de leurs retraites. Les mesures catégorielles récentes ont de fait concerné plus particulièrement les corps classés en catégorie active (corps des instituteurs transformés en corps des professeurs des écoles, policiers, ...). La conjoncture économique peut aussi jouer dans les choix individuels de départ à la retraite, comme cela a été le cas en 2009, où l'augmentation de l'âge de départ a été particulièrement marquée.

Figure 161: Répartition des départs en retraite par âge, catégories actives et catégories sédentaires, de 2011 à 2017



Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2011 à 2017

Champ : Flux de nouveaux retraités civils ayants droit liquidant pour ancienneté dont la pension a commencé à être payée l'année considérée

Nota : Les agents titulaires ayant accompli au moins 16 ans et 7 mois en 2014 (cette période était de 15 ans et 9 mois en 2012) dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ à la retraite peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce.

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2011 à 2017

Champ : Flux de nouveaux retraités civils ayants droit liquidant pour ancienneté, dont la pension a commencé à être payée l'année considérée.

En outre, jusqu'en 2009, l'arrivée de générations moins nombreuses parmi les catégories actives entraîne mécaniquement une hausse globale de l'âge moyen à la liquidation toutes catégories confondues, qui est mesuré dans un flux comportant plusieurs générations.

L'âge moyen à la radiation des cadres des fonctionnaires civils liquidant pour ancienneté a progressé légèrement en 2017 pour atteindre 61,7 ans (+ 2 mois par rapport à 2016). La progression est moins marquée que celle de 2015 où l'âge moyen était passé de 61 ans à 61,3 ans (+ 3 mois) ou encore celles de 2012 (+6 mois) ou 2011 (+5 mois).

Le ralentissement de l'âge moyen de départ à la retraite s'explique par l'élargissement du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue prévu par le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse. Outre ce contretemps, la progression tendancielle de l'âge moyen de départ à la retraite, constatée en 2011 ou 2012 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.

La poursuite de la progression constatée en 2016 et 2017, bien que moins marquée, trouve une explication dans le relèvement de l'âge minimal de départ. Ce volet de la réforme de 2010 induit une progression de l'âge moyen de départ des civils évaluée à 3 mois. Les effets de la structure démographique jouent à la hausse pour moins d'un mois dans la progression de l'âge moyen de départ. Le reste de la progression n'est pas lié à la structure du flux entre actifs et sédentaires. Ainsi, le reste de l'augmentation, de deux mois et demi, tient à une accentuation des reports (en plus des effets de la mesure d'âge). Cela constitue un niveau élevé de reports par rapport aux années précédentes qui s'explique par un déficit de départs parmi les personnes qui liquidèrent dès que possible auparavant.

Par rapport à 2016, l'âge moyen au départ observé en 2017 progresse d'environ trois mois pour les catégories actives et d'environ deux mois pour les catégories sédentaires. L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie sédentaire s'établit à environ 62 ans et 8 mois. L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie active n'est que de 59 ans et 2 mois, avec un âge moyen de 59 ans pour les hommes, 59 ans et 5 mois pour les femmes.

Toutes catégories confondues, l'âge moyen de départ des femmes reste supérieur à celui des hommes, de près de 5 mois en 2016 et 2017.

Tableau 162: Âge moyen au départ, par année et par sexe dans la fonction publique de l'État (civils)

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Actifs	hommes	55,4	55,5	55,7	55,8	55,9	56,1	56,3	56,5	57,0	57,5	58,0	58,4	58,7	59,0
	femmes	56,1	56,2	56,4	56,6	56,9	57,2	57,3	57,6	58,0	58,2	58,6	59,0	59,1	59,4
	ensemble	55,7	55,8	55,9	56,1	56,2	56,5	56,6	56,9	57,4	57,7	58,2	58,6	58,9	59,1
Sédentaires	hommes	60,8	60,9	60,6	60,7	60,7	61,0	61,2	61,5	62,0	62,3	62,6	62,7	62,7	62,8
	femmes	60,5	60,6	60,4	60,5	60,6	60,7	60,8	60,3	61,6	61,8	62,1	62,4	62,4	62,6
	ensemble	60,6	60,7	60,5	60,6	60,7	60,8	61,0	61,4	61,8	62,1	62,3	62,6	62,6	62,7
Ensemble des civils	hommes	58,2	58,3	58,6	58,8	58,9	59,3	59,4	59,8	60,4	60,8	61,1	61,3	61,4	61,5
	femmes	59,1	59,2	59,4	59,6	59,8	60,1	60,2	60,6	61,0	61,2	61,5	61,8	61,8	62,0
	ensemble	58,7	58,7	59,0	59,2	59,4	59,7	59,8	60,2	60,7	61,0	61,3	61,5	61,6	61,7

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions 2004 à 2017.

Champ : Flux de nouveaux retraités civils ayants droit liquidant pour ancienneté dont la pension a commencé à être payée l'année considérée.

2) Fonctions publiques territoriale et hospitalière

La CNRACL présente un bilan comparable au régime des fonctionnaires de l'État. L'âge moyen de départ des catégories sédentaires a augmenté d'environ 2 ans et 7 mois entre 2004 et 2017, tandis que celui des catégories actives a progressé d'environ 3 ans.

Au total, et compte tenu de la déformation de la structure du flux¹²⁶, l'âge moyen au départ du régime de la CNRACL progresse d'environ 3 ans et 7 mois entre 2004 et 2017.

Tableau 163: Age moyen au départ, par année et par type de départ à la CNRACL

Type de départs	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Carrière longue	-	59,2	58,7	58,5	57,8	58,4	58,6	59,1	59,8	60,0	60,4	60,6	60,8	61,0
Sédentaires	60,6	60,7	60,6	60,8	60,9	60,9	61,0	61,4	62,0	62,1	62,8	63,1	63,1	63,2
Actifs	56,0	56,2	56,4	56,5	56,5	56,9	56,9	57,2	57,8	58,0	58,5	58,9	59,0	59,1
Insalubres	52,4	52,6	53,0	53,3	52,8	53,2	53,6	54,7	55,3	55,9	56,4	57,0	56,6	56,3
Parents de 3 enfants	49,9	50,1	50,8	51,1	52,0	54,3	54,3	51,8	57,9	58,8	59,1	60,1	60,3	60,3
Handicapés	-	-	-	-	57,6	57,8	57,4	57,4	58,0	58,6	58,6	58,9	58,7	59,1
Total vieillesse	57,6	57,4	58,0	57,9	57,8	58,4	58,4	57,0	60,1	60,3	60,7	61,0	61,0	61,2

Source : CNRACL

¹²⁶ La part des catégories actives dans le flux de départs et celle des parents de trois enfants diminuent entre 2002 et 2011.

VI.2.d Dispositif de surcote / décote

Comme pour le régime général, les fonctionnaires bénéficient de mesures incitatives afin de favoriser la prolongation d'activité. Ces mesures sont conçues pour assurer une liberté de choix individuel de la date de départ en retraite qui soit neutre financièrement pour le régime de retraite.

La **surcote** est une majoration de la pension appliquée dans les régimes de fonctionnaires depuis le 1^{er} janvier 2004. Elle porte sur chaque trimestre supplémentaire effectué, après le 1^{er} janvier 2004, au-delà de l'âge d'ouverture du droit à pension et de la durée de services nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de la pension (les trois conditions sont cumulatives). Le taux de majoration est de 0,75 % par trimestre supplémentaire pour les périodes antérieures à fin 2008. Les périodes de surcote postérieures au 1^{er} janvier 2009 bénéficient d'un taux de surcote trimestriel de 1,25 %.

Les règles concernant la surcote ont été modifiées par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 : il faut désormais 90 jours de service pour valider un trimestre de surcote, alors que précédemment s'appliquait la règle d'arrondi au trimestre supérieur. Le nombre de bénéficiaires potentiels de la surcote a ainsi sensiblement baissé en 2009. De plus, les trimestres de surcote postérieurs au 1^{er} janvier 2009 bénéficient d'un taux de surcote de 1,25 %. Enfin, la réforme de 2010 a supprimé le plafonnement à vingt trimestres de surcote.

La **décote** est appliquée aux pensions des fonctionnaires ou des militaires qui n'ont pas accompli la durée d'assurance tous régimes requise pour le taux plein et n'ont pas atteint un certain âge. Elle constitue également un levier important pour conduire à une modification des comportements en matière de départ à la retraite. Dans la fonction publique, la décote ne s'applique que pour les fonctionnaires civils et les militaires dont les droits à pension se sont ouverts à compter du 1^{er} janvier 2006.

Afin de permettre un ajustement des comportements individuels à la réforme, une montée en charge très progressive de la décote, s'étalant de 2006 à 2020, a été prévue. Cette montée en charge porte à la fois sur le coefficient de la décote, qui passe de 0,125 % par trimestre manquant en 2006 à 1,25 % pour les titulaires qui atteindront l'âge d'ouverture des droits à partir de 2015, et sur l'âge d'annulation de la décote. La durée de décote est de plus plafonnée à 20 trimestres. Ainsi, l'effet maximal de la décote progresse donc de 0,5 % en 2006 à 25 % en 2020. Pour les titulaires atteignant l'AOD en 2015 (nés entre le 1^{er} novembre 1953 et le 31 mai 1954), le taux de minoration est de 1,25 % par trimestre manquant.

1) Fonction publique de l'État

Surcote

La proportion du flux de nouveaux retraités civils bénéficiaires de la surcote tourne autour de 30 %. En 2017, cette proportion est de 28 %, contre 30 % en 2016 et 31 % en 2015. Cette proportion a présenté en 2012 un taux très élevé¹²⁷ en raison de la perturbation liée aux départs de parents de trois enfants en 2011, une diminution de 2009 liée à la révision de la règle de calcul du trimestre de surcote.

Au-delà de cette évaluation comptable, la surcote incite les fonctionnaires à reporter leur départ, ce qui a pour conséquence directe de reporter le paiement de leur pension et de préserver des recettes de cotisations, améliorant le solde financier du régime au moins à court terme. L'évaluation présentée ci-dessus ne prend pas en compte les économies consécutives aux modifications de comportements de départ induites par la surcote.

Le montant moyen mensuel de la surcote était de 37 € mensuels en 2004, de 85 € en 2007, de 153 € en 2009 et de 196 € en 2010. Il avait nettement progressé en 2010 du fait de la diminution de la part des petites surcotes et de la majoration du taux de surcote. Ce montant moyen a à nouveau progressé en 2011 pour atteindre 235 € par mois. La fin du plafonnement du nombre de trimestres de surcote à vingt trimestres introduite par la loi du 9 novembre 2010 peut expliquer une partie de cette progression.

En 2012, il était de 293 € par mois, en lien avec l'allongement de la durée concernée par le nouveau taux de surcote. En 2013 et 2014, le montant moyen mensuel de la surcote poursuit sa progression pour atteindre respectivement 304 € et 323 € par mois. En 2015, le montant accuse une faible baisse à 317 € par mois qui se poursuit en 2016 et 2017 avec des montants mensuels respectivement de 290 € et 271 €.

¹²⁷ En 2012, l'effectif de nouveaux retraités avait connu une forte baisse (- 34 %), principalement liée au contrecoup des départs anticipés massifs pour parents de trois enfants de 2011 et à la montée en charge de la mesure d'âge. De ce fait, alors que l'effectif de surcotés se réduisait à 16 910 concernés contre 21 000 en 2011, la part des surcotés avait progressée.

À noter que le Service des retraites de l'État a réalisé en 2011 une étude sur les bénéficiaires de la surcote avant et après 2009, disponible sur son site internet.

Tableau 164: Fonctionnaires civils de l'État bénéficiaires de la surcote

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Part des agents bénéficiaires	14 %	21 %	25 %	33 %	35 %	28 %	29 %	28 %	36 %	31 %	31%	31%	30%	28%
Montant mensuel de surcote moyen	37 €	60 €	77 €	85 €	103 €	153 €	196 €	235 €	293 €	304 €	323 €	317 €	290 €	271 €

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions 2004 à 2017.

Champ : Flux de nouveaux retraités civils ayants droit bénéficiant d'une surcote (hors minimum garanti) dont la pension a commencé à être payée l'année considérée. Le gain moyen lié à la surcote est calculé sur le montant principal de la pension et la majoration pour enfant.

Décote

En 2017, la part des agents concernés par la décote est de 14 %, en légère augmentation (+1 point). Elle était de 13 % en 2015 et 2016, contre 14 % en 2014.

La perte mensuelle moyenne de pension était de 7 € mensuels en 2006, elle s'élève désormais à 163 € pour les retraités concernés en 2017, en progression par rapport à 2016 (156 €).

Tableau 165: Fonctionnaires civils de l'État concernés par la décote

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Part des agents atteints	-	-	12 %	14 %	16 %	17 %	17 %	16 %	15 %	16 %	14%	13%	13%	14%
Montant mensuel de décote moyen	-	-	- 7 €	- 19 €	- 34 €	-51 €	- 67 €	- 74 €	- 96 €	-121 €	-138 €	-141 €	-156 €	-163 €

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions 2004 à 2017.

Champ : Flux de nouveaux retraités civils ayants droit atteints par la décote (hors minimum garanti) dont la pension a commencé à être payée l'année considérée. La perte moyenne liée à la décote est calculée sur le montant principal de la pension et la majoration pour enfant.

2) Fonctions publiques territoriale et hospitalière

La surcote procure un gain moyen d'environ 177 € aux pensionnés du flux de liquidation 2017. Ce gain ne concerne que les nouveaux pensionnés de droit direct qui remplissent les conditions pour bénéficier de la surcote et qui ne sont pas relevés au minimum garanti, soit 17 % du flux des pensionnés de droit direct en 2017.

Tableau 166: Fonctionnaires hospitaliers et territoriaux bénéficiaires de la surcote

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
FPH	part des agents bénéficiaires	5 %	6 %	8 %	12 %	12 %	11 %	10 %	9 %	14 %	12 %	13%	13%	13%	11%
	montant mensuel de surcote moyen	23 €	38 €	46 €	46 €	55 €	89 €	116 €	144 €	177 €	202 €	205 €	199 €	187 €	195 €
FPT	part des agents bénéficiaires	12 %	15 %	15 %	24 %	24 %	20 %	21 %	22 %	27 %	23 %	24%	24%	23%	21%
	montant mensuel de surcote moyen	21 €	37 €	46 €	50 €	60 €	96 €	123 €	133 €	167 €	175 €	196 €	186 €	167 €	171 €
Ensemble	part des agents bénéficiaires	8 %	11 %	12 %	18 %	18 %	16 %	16 %	16 %	22 %	19 %	19%	20%	19%	17%
	montant mensuel de surcote moyen	22 €	38 €	46 €	49 €	59 €	94 €	121 €	136 €	169 €	182 €	198 €	189 €	172 €	177 €

Source : CNRACL.

La perte moyenne occasionnée par la décote en 2015 s'établit à 112 € et concerne 7 % du flux 2017 des pensionnés vieillesse de droit direct.

Tableau 167: Fonctionnaires hospitaliers et territoriaux concernés par la décote

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
FPH	part des agents concernés	10 %	14 %	12 %	10 %	10 %	11 %	11 %	10 %	8 %	6 %	6 %	7 %
	montant mensuel de décote moyen	- 7 €	- 17 €	-23 €	- 37 €	-51 €	-61 €	-84 €	-94 €	-109 €	-106 €	-114 €	-122 €
FPT	part des agents concernés	2 %	3 %	3 %	4 %	5 %	7 %	8 %	7 %	7 %	6 %	6 %	7 %
	montant mensuel de décote moyen	- 7 €	- 16 €	-27 €	-40 €	-52 €	-54 €	-70 €	-78 €	-89 €	-91 €	-97 €	-105 €
Ensemble	part des agents concernés	6 %	8 %	7 %	7 %	7 %	9 %	9 %	8 %	7 %	6 %	6 %	7 %
	montant mensuel de décote moyen	- 7 €	- 16 €	-24 €	- 38 €	-52 €	-59 €	-78 €	-86 €	-98 €	-97 €	-104 €	-112 €

Source : CNRACL

VI.2.e Pourcentage de liquidation et montant de pension

Le pourcentage moyen de liquidation (égal à $75\% \times (\text{durée de services et bonifications} / \text{durée de référence}) \times (1 + \text{surcote} - \text{décote})$) est en diminution depuis la mise en œuvre de la réforme des retraites de 2003. Cependant, cette baisse est nettement moindre que celle du taux de rémunération du trimestre sur la même période mise en œuvre par la loi d'août 2003. Ce taux de rémunération est en effet passé de 0,5 % en 2003 (150 trimestres) à 0,460 % en 2011 (163 trimestres) puis à 0,457 % en 2012, 2013 et 2014 (164 trimestres).

En effet, cette baisse de taux est compensée par l'utilisation de durées de services et bonifications jusqu'alors non utilisées, et par le choix de certains agents de prolonger leur carrière.

Par ailleurs, la surcote permet de compenser en partie l'effet de la baisse de taux. L'écart entre le pourcentage moyen de liquidation avec surcote ou décote, et le pourcentage moyen de liquidation sans surcote ou décote est en effet positif ; il est passé de 0,5 point en 2005 à 1 point en 2009, près de 2 points en 2011 et plus de deux points et demi en 2012. Cet écart est ensuite redescendu jusqu'à un point et demi en 2017.

Tableau 168: Pourcentage de liquidation des nouveaux retraités civils radiés des cadres pour ancienneté

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
% de liquidation sans surcote ou décote	70,28	69,82	69,32	68,63	68,33	67,66	67,99	67,72	67,32	67,17	68,52	68,47	68,50	68,68	68,49
% de liquidation avec surcote ou décote	70,28	70,01	69,80	69,24	69,14	68,58	68,95	68,95	69,26	69,79	70,70	70,85	70,93	70,59	69,98
% de liquidation avec surcote				74,26	74,16	74,45	75,91	77,08	77,56	78,86	78,89	79,46	78,93	77,92	77,37
% de liquidation avec décote				66,23	65,19	64,40	63,70	62,80	61,37	59,60	58,35	57,72	58,10	57,34	56,73

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions 2004 à 2017.

Champ : Flux de nouveaux retraités civils ayants droit liquidant pour ancienneté, dont la pension a commencé à être payée l'année considérée.

VI.2.f Autres dispositifs modifiés par les réformes de 2003 et 2010

Départs anticipés pour carrière longue

Le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse a prévu l'extension du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue : la condition de début d'activité est élargie aux assurés ayant commencé à travailler avant 20 ans et les conditions de validation de la durée d'assurance cotisée ont été assouplies. Aussi, en 2012, les départs pour carrière longue furent trois fois plus nombreux qu'en 2011 ; les effectifs de départs anticipés pour carrières longues ont concerné 8 626 agents en 2016, après

7 537 agents en 2015, 7 320 agents en 2014, 6 287 agents en 2013, 2 915 agents en 2012, 882 agents en 2011, 2 786 agents en 2008 et 772 agents en 2010.

Modifications du minimum garanti

Le pourcentage moyen de liquidation intervenant dans le calcul du minimum garanti, au titre de l'article L. 17 du code des pensions civiles et militaires de retraite, a baissé d'année en année (près de 14 pt entre 2003 et 2014).

Cette diminution provient d'une part, de la diminution de la durée des services des bonifications totalisés par les pensionnés dont la prestation est servie au minimum garanti et, d'autre part, des règles de calcul instaurées par la loi du 21 août 2003. Toutefois cette baisse de pourcentage est compensée par le relèvement indiciaire progressif issu de la réforme de 2003. Ainsi, le niveau du montant principal moyen de pension des personnes liquidant pour ancienneté au minimum garanti est resté à peu près stable entre 2003 et 2010.

La réforme de 2010 a induit des conditions plus restrictives dans l'attribution du minimum garanti en termes d'âge ou de durées de services ; la proportion de bénéficiaires du minimum garanti au sein des pensions liquidant pour ancienneté, qui était de l'ordre de 8 à 9 % au cours des années 2006 à 2010, s'établit à 6 % en 2015 contre 6,4 % en 2014 et 5 % en 2013. Le pourcentage de liquidation, qui baissait d'environ 1 point par an entre 2005 et 2010, diminue de 5 points entre 2010 et 2013 (- 4,5 points en 2011, - 0,5 en 2012, + 0,4 en 2013) puis présente une certaine stabilité entre 2014 et 2016. Quant au montant principal moyen, il augmente de 1,2 % entre 2010 et 2015 (- 3,3 % en 2011, + 2 % en 2012, + 2,6 % en 2013 et + 0,1 % en 2014 et -0,1 % en 2015) et de 1,6 % en 2016. Toutefois, les effets du durcissement d'accès au minimum garanti sont délicats à mesurer. À peine 12 nouveaux retraités en 2014 (21 en 2013 et 27 en 2012) ne bénéficient plus du minimum garanti du fait de la modification de cette règle. En revanche, on peut présumer qu'une part des personnes qui auraient perdu l'accès au minimum garanti ont reporté leur départ. Il est délicat d'être plus affirmatif sur les effets de cette mesure de 2014 à 2017.

Tableau 169: Pensions élevées au minimum garanti

	Pourcentage moyen retenu pour le calcul	Montant principal moyen annuel
Flux 2003	89,77	10 179 €
Flux 2005	86,00	10 085 €
Flux 2006	84,81	10 168 €
Flux 2007	83,04	10 183 €
Flux 2008	82,13	10 310 €
Flux 2009	80,84	10 294 €
Flux 2010	79,82	10 303 €
Flux 2011	75,25	9 958 €
Flux 2012	74,84	10 160 €
Flux 2013	75,19	10 430 €
Flux 2014	75,38	10 456 €
Flux 2015	75,07	10 430 €
Flux 2016	75,41	10 477 €
Flux 2017	75,35	10 555 €

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions 2003 à 2017.

Champ : Flux de nouveaux retraités civils ayants droit liquidant pour ancienneté dont la pension, portée au minimum garanti, a commencé à être payée l'année considérée.

Pensions de veufs

En 2004, avec la réforme, près de 1 500 pensions ont été accordées à des veufs de femmes fonctionnaires âgés de moins de 60 ans ; le coût annuel correspondant a été de 10 millions d'euros. Les années suivantes, le nombre de pensions concédées à des veufs de moins de 60 ans a régulièrement décliné. Dans le flux 2013, on comptait 576 pensions de veufs de moins de 60 ans. En 2014, le nombre de pensions concédées à des veufs

de moins de 60 ans décroît de -12 % pour s'établir à 505 pensions, pour un coût annuel estimé à 4,1 millions d'euros (en année pleine).

En 2015, le nombre de pensions concédées à des veufs de moins de 60 ans, continue sa décroissance pour s'établir à 437 pensions soit une baisse de -13 %. Le coût annuel estimé est de 3,4 millions d'euros (en année pleine). Depuis 2010, le nombre de pensions civiles de veufs, tous âges confondus, entrées en paiement (entre 4 200 et 4 700 pensions par an) augmente régulièrement ; depuis 2010, l'augmentation moyenne annuellement constatée est de +1,9 %.

Par ailleurs, la suppression du plafonnement appliqué jusqu'en 2003 (37,5 % de l'indice brut 550) a eu un impact sensible sur le montant des pensions de veufs. Cette pension moyenne s'établit à 10 741 € annuels en 2015 (10 649 € en 2014).

Suppression de la règle du traitement continué

La réforme de 2010 a supprimé, à compter du 1^{er} juillet 2011, la règle de versement du traitement jusqu'à la fin du mois de radiation. Cela a des conséquences sur le choix de la date de radiation : les départs qui avaient lieu en début de mois sont maintenant anticipés à la fin du mois précédent ; aussi, le paiement de la pension commence un mois plus tôt. Les effets les plus marqués de cette mesure concernent les départs à la retraite des enseignants au moment de la rentrée scolaire qui ont eu lieu en septembre pour leur plus grande part en 2011 alors qu'ils avaient lieu en octobre précédemment. Globalement, cela a induit 1 479 départs supplémentaires en 2011. Ce décalage des départs a eu un impact à la hausse de 0,06 milliard d'euros sur la dépense 2011.

VI.2.g Impacts financiers de la réforme de 2010 et de l'élargissement du dispositif « carrières longues »

La **loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites** a conduit à l'introduction de **nouveaux paramètres** pour le régime de retraite des fonctionnaires de l'État. En effet, ce régime est concerné d'une part par les mesures transversales d'augmentation progressive de l'âge légal de départ de **60 à 62 ans**, ainsi que par la hausse de l'âge d'annulation de la décote de **65 à 67 ans**.

D'autre part, des **mesures spécifiques de convergence** vers les paramètres des régimes de droit commun ont conduit à l'évolution des modalités de calcul du minimum garanti, à la mise en extinction progressive du départ anticipé des fonctionnaires parents de 3 enfants après 15 ans de carrière et à la hausse du taux de cotisation salariale des fonctionnaires de 7,85 % en 2010 à 10,55 % en 2020.

Par ailleurs, l'article 88 de la loi n°2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012 a **accélééré la montée en charge du calendrier initialement prévu par la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 s'agissant du report des bornes d'âges**. Afin de réduire plus rapidement le déficit des régimes d'assurance vieillesse, la phase transitoire a ainsi été raccourcie d'un an, la cible de 62 ans étant atteinte dès 2017. Concrètement, les bornes d'âges sont dorénavant relevées de 5 mois (et non plus 4) par génération, à compter de 2012.

Tableau 170: Impact de la réforme de 2010 sur les régimes de retraite des agents des trois fonctions publiques

Impact réforme de 2010 *	Réalisé							Projections actualisées	
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
en Md€ courants									
FPE	-0,1	0,3	0,8	1,2	1,8	2,4	3,1	3,6	4,1
Impacts en dépense	0,2	0,0	-0,3	-0,6	-0,9	-1,4	-1,9	-2,3	-2,6
Mesure d'âge (accélérée par la LFSS 2012)	-0,1	-0,2	-0,5	-0,7	-1,0	-1,4	-1,8	-2,1	-2,2
Mesures de convergence public / privé	0,3	0,3	0,2	0,1	0,0	0,0	-0,1	-0,2	-0,3
Impacts en recette	0,2	0,3	0,5	0,7	0,8	1,0	1,2	1,4	1,5
Alignement taux de cotisation	0,2	0,3	0,5	0,7	0,8	1,0	1,2	1,4	1,5
CNRACL (FPT - FPH)	0,1	0,3	0,7	1,1	1,4	1,9	2,3	2,8	3,0
Impacts en dépense	0,1	0,0	-0,3	-0,6	-0,8	-1,1	-1,3	-1,7	-1,8
Mesure d'âge (accélérée par la LFSS 2012)	0,0	-0,2	-0,4	-0,6	-0,7	-0,9	-1,0	-1,4	-1,5
Mesures de convergence public / privé	0,1	0,1	0,1	0,0	-0,1	-0,2	-0,3	-0,3	-0,3
Impacts en recette	0,1	0,3	0,4	0,5	0,7	0,8	1,0	1,1	1,3
Alignement taux de cotisation	0,1	0,3	0,4	0,5	0,7	0,8	1,0	1,1	1,3
Total 3 FP	0,0	0,6	1,5	2,3	3,2	4,3	5,3	6,4	7,1

* Hors impact de l'extension du dispositif de « retraite anticipée pour carrière longue » prévue par le décret n°2012-847 du 2 juillet 2012 pour la FPE, mais y compris cette extension pour la CNRACL (voir présentation détaillée ci-après).

Source : Service des retraites de l'État de la DGFIP, direction du budget et Caisse des dépôts et consignations pour la CNRACL.

Lecture : En 2017, la réforme a contribué à la situation financière du régime de la FPE pour +3,08 Md€, dont +1,18 Md€ de recettes supplémentaires et -1,90 Md€ lié à des économies sur la dépense.

À l'instar de l'exercice 2011, le rendement de la réforme est ajusté en 2012 du fait de l'impact transitoire de l'aménagement de l'extinction du dispositif de départ anticipé des parents de trois enfants ayant effectué 15 années de service. En effet, la mesure n'est finalement entrée en vigueur qu'au 1^{er} juillet 2011. Un peu plus de 15 000 départs anticipés de fonctionnaires de l'État parents de trois enfants ont été recensés en 2011 (soit environ 10 500 de plus qu'en 2010). Par ailleurs, le dispositif est encore ouvert aux agents qui étaient à moins de cinq années de l'âge d'ouverture des droits au 1^{er} janvier 2011. Le coût de la phase transitoire de cette mesure s'est estompé ainsi jusqu'en 2015. Il convient également de rappeler que le **décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012** relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse a prévu l'**extension du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue** déjà modifié dans le cadre de la réforme de 2010 : la condition de début d'activité est élargie aux assurés ayant commencé à travailler avant 20 ans et les conditions de validation de la durée d'assurance ont été assouplies.

L'élargissement de ce dispositif est financé par une hausse des cotisations vieillesse de 0,5 point au global :

- 0,2 point dès le 1^{er} novembre 2012, réparti à parts égales entre les salariés (0,1 point) et les employeurs (0,1 point) ;
- 0,1 point les trois années suivantes à partir du 1^{er} janvier 2014, réparti à parts égales entre les salariés (0,05 point) et les employeurs (0,05 point).

Pour ce qui concerne le régime de retraite de la FPE, l'augmentation du taux de contribution employeur n'est pas directement transposable au régime, puisque ce dernier (dont les dépenses et les recettes sont retracées dans le compte d'affectation spéciale « Pensions ») est équilibré chaque année par un ajustement de ces taux de contribution des employeurs de fonctionnaires de l'État et des militaires (hors France Télécom et La Poste, soumis à un taux d'équité concurrentielle dont le mode de calcul diffère).

Tableau 171: Impact de l'élargissement de juillet 2012 du dispositif de « retraite anticipée pour carrière longue » sur les régimes de retraite des agents des trois fonctions publiques

Impact de l'élargissement du dispositif de « retraite anticipée pour carrière longue »	Réalisé						Projections actualisées	
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
en Md€ courants								
FPE	0,02	-0,01	-0,02	-0,06	-0,10	-0,12	-0,10	-0,09
dépense supplémentaire liée aux départs anticipés	0,03	0,07	0,11	0,18	0,25	0,28	0,26	0,25
impact en recette - relèvement du taux de cotisation	0,05	0,06	0,09	0,12	0,15	0,16	0,16	0,16
CNRACL	0,01	0,03	0,02	-0,02	-0,03	-0,08	-0,12	-0,14
dépense supplémentaire liée aux départs anticipés	0,01	0,06	0,12	0,22	0,28	0,34	0,37	0,40
impact en recette - relèvement du taux de cotisation	0,02	0,09	0,14	0,20	0,25	0,25	0,25	0,26
Total 3 FP	0,03	0,02	0,00	-0,08	-0,13	-0,20	-0,22	-0,23

Source : FPE : DGFIP – Service des retraites de l'État et direction du budget et CNRACL : Caisse des Dépôts et Consignations

L'extension de l'accès aux carrières longues a permis à 2 915 fonctionnaires de la fonction publique d'État d'anticiper leur départ dès 2012. Ce nombre de départs pour carrière longue progresse tous les ans depuis 2010 pour atteindre 9 622 départs en 2017.

Depuis 2012, les femmes sont davantage concernées par le dispositif. En 2010, moins de quatre départs sur dix concernaient des femmes contre plus d'un départ sur deux en 2017.

L'impact sur les dépenses pour le régime de la fonction publique d'État est très limité en 2012 puisque la mesure ne s'est appliquée que sur 2 mois. En 2013, la mesure a pris son plein effet, représentant 70 M€. En 2017, l'effet de ce dispositif a atteint 280 M€.

VI.2.h La réforme des retraites de 2014

La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites concerne le régime de retraite de la FPE (programme 741) et le régime des ouvriers d'État (programme 742). Afin de participer au redressement de la situation financière du système de retraite à l'horizon 2020, la réforme de 2014 prévoit plusieurs mesures : (1) l'augmentation de la durée d'assurance de référence (DAR), c'est-à-dire la durée requise pour partir à la retraite avec le taux plein (sans décote) et, au sein de chaque régime, liquider sa pension au taux de proratisation maximal. (2) le décalage de 6 mois de la date de revalorisation (du 1^{er} avril au 1^{er} octobre). (3) la réduction de la clause de stage (durée minimale d'affiliation pour avoir droit à une pension de retraite de l'État) des militaires de 15 ans à 2 ans. (4) la réforme du cumul emploi retraite.

- **l'augmentation de la durée d'assurance de référence (DAR)**, c'est-à-dire la durée requise pour partir à la retraite avec le taux plein (sans décote) et, au sein de chaque régime, liquider sa pension au taux de proratisation maximal. L'article 2 de la loi du 20 janvier 2014 inscrit dans le code de la sécurité sociale la DAR pour les générations nées à partir de 1960, en instaurant une augmentation d'un trimestre toutes les trois générations. Cette mesure améliore fortement la situation financière du régime à long terme, avec un impact à compter de 2020.
- **le décalage de 6 mois de la date de revalorisation**. Au lieu d'une revalorisation des pensions de retraite de 0,6 % au 1^{er} avril 2014 (prévision), puis au taux de revalorisation en vigueur au 1^{er} avril de chaque année suivante, l'article 5 de la loi du 20 janvier 2014 a eu pour conséquence une revalorisation au 1^{er} octobre 2014 (de 0 % en lien avec la révision des hypothèses d'inflation) puis une revalorisation au taux en vigueur au 1^{er} octobre de chaque année suivante. Cette mesure de décalage de 6 mois a engendré une économie de 210 M€ en 2014 et, à raison des taux d'inflation actuels, représente une économie de 280 M€ en 2018.
- **la réduction de la clause de stage** (durée minimale d'affiliation pour avoir droit à une pension de retraite de l'État) des militaires de 15 ans à 2 ans pour les militaires engagés à compter du 1^{er} janvier 2014, par l'article 42 de la loi du 20 janvier 2014. Cette mesure réduit progressivement les dépenses du régime pour l'affiliation rétroactive des militaires à la CNAV (régime de base) et l'IRCANTEC (régime complémentaire). À long terme, les dépenses de pension du régime seront en revanche plus importantes.

- la **réforme du cumul emploi retraite** réalisée par l'article 19 de la loi du 20 janvier 2014, qui concerne les pensions liquidées à compter du 1^{er} janvier 2015, pourrait engendrer une anticipation de certains départs à la retraite avant cette date, les conditions de cumul devenant plus restrictives pour les fonctionnaires civils. L'impact n'a pas pu être chiffré à ce stade.
- les autres mesures de la réforme devraient avoir un impact financier négligeable pour les dépenses de pensions de l'État.

Tableau 172 : Amélioration de la situation financière des régimes de retraite la FPE et des ouvriers d'État apportée par la réforme 2013 entre 2015 et 2020

Impact de la réforme de 2013 en Md€ courants	Exécuté				Projections actualisées		
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
total	0,24	0,35	0,40	0,53	0,51	0,51	0,50
Impacts en dépense	-0,21	-0,28	-0,29	-0,35	-0,32	-0,32	-0,31
Décalage de la date de revalorisation	-0,21	-0,28	-0,29	-0,33	-0,28	-0,26	-0,23
Réduction de la clause de stage des militaires	-	-	< 0,01	-0,02	-0,04	-0,06	-0,08
Impacts en recette	0,03	0,07	0,11	0,18	0,19	0,19	0,19
Augmentation recette cotisation salariale P741	0,03	0,07	0,11	0,15	0,15	0,15	0,15
Augmentation recette cotisation salariale P742	< 0,01	< 0,01	< 0,01	< 0,01	< 0,01	< 0,01	< 0,01

Source : direction du Budget et Service des retraites de l'État (SRE) de la DGFIP.

Lecture : En 2018, la réforme contribuerait à l'amélioration de la situation financière du régime de la FPE pour +0,51 Md€, dont +0,19 Md€ de recettes supplémentaires et -0,32 Md€ de réductions de dépenses.

VI.3 Trajectoires démographiques et financières de long terme (rapport du COR de Juin 2018)

1) Le Conseil d'orientation des retraites (COR) a organisé au 1^{er} semestre 2018 un exercice de projections à l'horizon 2070 du système public de retraite, qui a donné lieu à un rapport publié en juin 2018.

Le rapport annuel du COR sur les évolutions et les perspectives des retraites en France s'inscrit dans le cadre des missions du COR, qui est chargé depuis la loi du 20 Janvier 2014 « de produire, au plus tard le 15 juin, un document annuel et public sur le système de retraite, fondé sur des indicateurs de suivi ».

Pour rappel, les rapports de juin 2017 et novembre 2017 avaient introduit le plus grand nombre de révisions depuis la mise en place de l'exercice annuel de projection instauré par la loi du 20 Janvier 2014. En effet, ils présentaient des projections complètes réalisées avec l'ensemble des régimes et s'appuyant sur les nouvelles projections démographiques de l'Insee de 2016 (réalisées tous les quatre ou cinq ans) et les nouvelles projections de population active de l'Insee de 2017. Ces deux rapports incluaient également des nouvelles hypothèses de raccordement entre projections de court terme et scénarios macroéconomiques de long terme, et d'évolutions des rémunérations dans les secteurs public et privé. En outre, l'horizon de ces projections avait été étendu jusqu'en 2070, et les projections se référaient à la France entière et non plus seulement métropolitaine.

Contrairement à ces deux précédents rapports, le nouveau rapport annuel du COR publié en juin 2018 procède uniquement à une actualisation des projections à court, moyen et long terme du système de retraite. Les nouvelles projections actualisent notamment les hypothèses macroéconomiques de court-moyen terme en reprenant celles du programme de stabilité d'avril 2018.

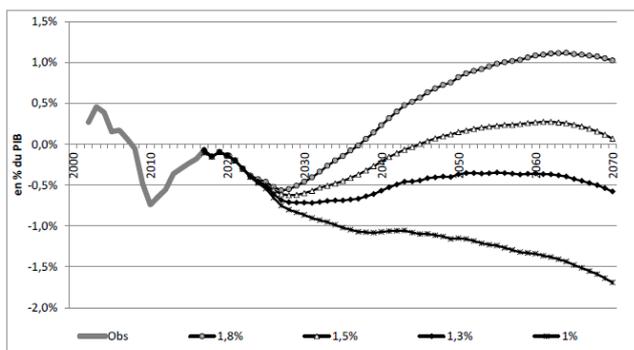
Comme précédemment, quatre scénarios macroéconomiques, synthétisant les évolutions économiques envisagées à moyen et long terme pour la France, ont été retenus comme base de travail. Le COR retient quatre scénarios définis par leur hypothèse de taux de croissance de la productivité du travail à long terme : 1 %, 1,3 %, 1,5 %, 1,8 %. En outre, ces scénarios partagent une même hypothèse de taux de chômage de long terme (7 %) car, à projections démographiques données, l'hypothèse de rythme de croissance des revenus d'activité (ou de la productivité du travail) est nettement plus importante que l'hypothèse de taux de chômage.

2) Comme dans le rapport de novembre dernier, le système de retraite présenterait un faible déficit entre 2017 et 2022, qui se creuserait jusqu'en 2030.

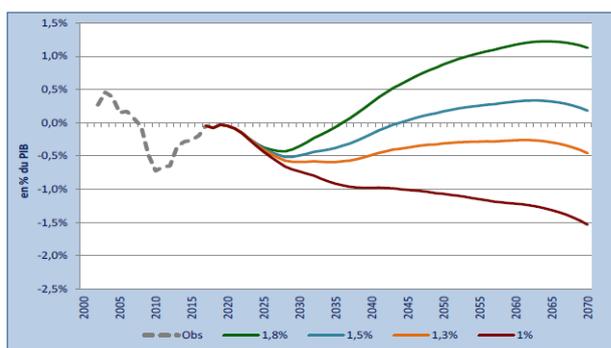
Les nouvelles projections sont très proches de celles du dernier rapport publié en novembre 2017 ; comme en novembre dernier, le système de retraite présenterait un faible déficit entre 2017 et 2022, qui se creuserait jusqu'en 2030, puis ne redeviendrait positif à horizon 2040 que sous l'hypothèse d'une forte croissance de la productivité du travail. Les révisions, par rapport au rapport de novembre 2017, liées à la prise en compte des nouvelles hypothèses macroéconomiques restent minimes, de l'ordre de 0,1 point de PIB pour les dépenses, les ressources et le solde du système de retraite en part de PIB (cf. graphique ci-dessous).

Figure 173 : Perspectives d'équilibre à long terme du système de retraite français

Solde financier en % du PIB (COR novembre 2017)



Solde financier en % du PIB (COR juin 2018)



Sources : Rapports de novembre 2017 et rapport provisoire de juin 2018 du COR. Nota : les projections du solde financier retiennent la « convention COR » pour les projections de ressources du régime de la Fonction Publique d'État.

Lecture : en 2070, le solde du système de retraite serait de +1,1 point de PIB dans le scénario « 1,8 % » du rapport 2018 du COR.

À court terme, les projections ne sont pas sensibles aux hypothèses sur la productivité du travail. Le solde du système de retraite se dégraderait légèrement jusqu'à -0,2% du PIB en 2022 et -0,4% du PIB en 2025. Il se dégraderait ensuite dans tous les scénarios jusqu'en 2030, notamment du fait d'un taux prévisionnel de croissance du PIB modéré. À plus long terme, le solde dépendrait fortement de la productivité du travail. Le système de retraite resterait durablement déficitaire dans le scénario reposant sur une projection du taux de croissance de la productivité du travail de 1,0%, soit un taux proche des évolutions passées, comme dans celui, généralement le plus étudié, d'une productivité du travail de 1,3%, avec un solde de respectivement -1,5 % et -0,5% du PIB à horizon 2070. À l'inverse, dans les scénarios de croissance de la productivité élevée, le retour à l'équilibre, permis par la forte augmentation de l'assiette des cotisations retraite, serait atteint en 2036 (scénario de 1,8% par an) ou au début des années 2040 (scénario de 1,5% par an).

3) Les perspectives d'équilibre à long terme dans les trois versants de la fonction publique

Les projections des régimes de la fonction publique ont fait l'objet de résultats détaillés dans le cadre du rapport thématique du COR de novembre 2017 « Retraites : perspectives financières jusqu'en 2070 - Sensibilité aux hypothèses, résultats par régime », suite à l'exercice complet de projections réalisé par le COR en vue de la publication des rapports de juin 2017 et de novembre 2017.

En effet, le rapport thématique du COR de novembre 2017 a complété le rapport annuel de juin 2017, en étudiant la sensibilité des perspectives financières du système de retraite à différentes variables économiques, démographiques ou encore réglementaires. Il permet de présenter notamment des résultats détaillés en termes de soutenabilité financière pour les trois versants de la fonction publique, dans la troisième partie du rapport (pages 171 à 202), selon une présentation et des concepts harmonisés pour tous les régimes.

Les principaux résultats ont également été présentés l'année dernière dans le Jaune Pensions annexé au PLF 2018 (pages 178 à 182).

Enfin, concernant les hypothèses de projection du régime de retraite de la fonction publique d'État (FPE) retenus dans le nouveau rapport annuel du COR publié en juin 2018, on peut noter que le COR a retenu en scénario central, comme les années précédentes, un solde technique du régime projeté selon la « convention COR »¹²⁸, supposant à long terme une progression des dépenses consacrées par l'État à ce régime de retraite un peu plus forte que le besoin réel du régime.

¹²⁸ Selon la convention COR, le taux de la contribution employeur est supposé fixe en projection sur l'ensemble de la période 2016-2070. Le montant des contributions de l'État-employeur évolue donc proportionnellement à la masse des traitements bruts, alors même que le besoin du régime décroît à très long terme lors de la fin du « papy-boom ». Par opposition à la présentation des comptes issus de la commission des comptes de la Sécurité sociale (CCSS), dans laquelle la contribution de l'État-employeur est recalculée chaque année de manière à équilibrer le solde élargi du régime.

Annexes – données statistiques et glossaire

En 2018, le Service des Retraites de l'État (SRE) a revu le contenu et la forme des séries statistiques diffusées sur les pensionnés de la fonction publique d'État civile et militaire. Par souci de cohérence, le champ des données présentées dans le présent rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique a également été revu. Jusqu'au rapport annexé au PLF 2018, les pensions anciennement cristallisées, les pensions d'orphelins (principales et temporaires) et, pour les militaires, les soldes de réserve, ne faisaient pas l'objet du même traitement selon les différents tableaux.

A compter du présent rapport, toutes les données et indicateurs du SRE intègrent désormais les pensions d'orphelins, les pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM) mais excluent les soldes de réserve. Les séries longues n'ont toutefois été ajustées qu'à compter de l'année 2013, ce qui peut induire sur certains tableaux des ruptures de champ entre 2012 et 2013. De ce fait, certaines moyennes de séries longues sont calculées sur 5 ans dans ce document, et non plus sur 10 ans comme lors des années précédentes.

Tableaux statistiques sur les pensions de retraite de la fonction publique

A/ SÉRIES SUR LE STOCK DE RETRAITÉS EN 2017

- Tableau n°A-1 : Effectifs de retraités des régimes des pensions civiles et militaires de retraite de l'État, du FSPOEIE et de la CNRACL percevant une pension au 31 décembre 2017
- Tableau n°A-2 : Ventilation par tranche d'âge des retraités des régimes des pensions civiles et militaires de retraite de l'État, du FSPOEIE et de la CNRACL ayant une pension en paiement au 31 décembre 2017
- Tableau n°A-3 : Effectifs de retraités des régimes des pensions civiles et militaires de l'État, du FSPOEIE et de la CNRACL ayant une pension en paiement au 31 décembre, de 2007 à 2017
- Tableau n°A-4 : Montant mensuel moyen des pensions de droit direct et de droit dérivé civiles et militaires de retraite de l'État, du FSPOEIE et de la CNRACL en paiement au 31 décembre, de 2007 à 2017
- Tableau n°A-5 : Montant brut mensuel moyen des pensions de droit direct et de droit dérivé en paiement fin 2016 et fin 2017
- Tableau n°A-6 : Proportion des pensions portées au minimum garanti parmi les pensions civiles et militaires de l'État, du FSPOEIE et de la CNRACL en paiement au 31 décembre, de 2000 à 2017
- Tableau n°A-7 : Nombre de bénéficiaires de bonifications, et durée moyenne acquise, parmi les pensions civiles et militaires de l'État et de la CNRACL en paiement en 2017

B/ SÉRIES SUR LE FLUX DE RETRAITÉS EN 2017 : EFFECTIFS, MONTANT DE PENSION, BONIFICATIONS

- Tableau n°B-1 : Pensions de droit direct entrées en paiement en 2017 dans les régimes des pensions civiles et militaires de l'État, des ouvriers d'État et de la CNRACL
- Tableau n°B-2 : Pensions de droit direct entrées en paiement en 2017 dans les régimes des pensions civiles et militaires de l'État, des ouvriers d'État et de la CNRACL : détail par genre
- Tableau n°B-3 : Pensions de droit direct entrées en paiement en 2017 dans les régimes des pensions civiles et militaires de l'État : détail par motif de départ
- Tableau n°B-3bis : Pensions de droit direct entrées en paiement en 2017 dans le régime de la CNRACL : détail par motif de départ
- Tableau n°B-4 : Pensions de droit direct entrées en paiement en 2017 dans le régime de retraite de la fonction publique d'État : détail des départs pour ancienneté pour les civils et par armée pour les militaires
- Tableau n°B-5 : Pensions de droit direct entrées en paiement en 2017 dans le régime de la CNRACL : détail des départs pour ancienneté
- Tableau n°B-6 : Ventilation par âge et par sexe des titulaires de la fonction publique de l'État dont la pension (premier droit) est entrée en paiement en 2017
- Tableau n°B-7 : Ventilation par âge des militaires dont la pension de retraite (premier droit) est entrée en paiement en 2017
- Tableau n°B-8 : Ventilation par âge et par sexe des agents de la fonction publique territoriale affiliés à la CNRACL dont la pension est entrée en paiement en 2017
- Tableau n°B-9 : Ventilation par âge et par sexe des agents de la fonction publique hospitalière affiliés à la CNRACL dont la pension est entrée en paiement en 2017
- Tableau n°B-10 : Ventilation par administration d'origine, catégorie hiérarchique et sexe, des agents titulaires des trois versants de la fonction publique dont la pension de droit direct est entrée en paiement en 2017
- Tableau n°B-11 : Pensions de droit dérivé (réversion) entrées en paiement en 2017 dans les régimes des FP et des ouvriers d'État : principales caractéristiques
- Tableau n°B-12 : Effectifs de pensions des régimes des pensions civiles et militaires de l'État, du FSPOEIE et de la CNRACL entrées en paiement, de 2006 à 2017
- Tableau n°B-13 : Décès en 2017 de pensionnés relevant des régimes des pensions civiles et militaires de l'État, des ouvriers d'État ou de la CNRACL
- Tableau n°B-14 : Évolution de la pension mensuelle brute, de l'indice et du taux de liquidation moyens des pensions entrées en paiement chaque année, entre 2006 et 2017

- Tableau n°B-15 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct et de droit dérivé entrées en paiement en 2015 et 2017 (flux)
- Tableau n°B-16 : Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement en 2017 selon la catégorie hiérarchique et le sexe (hors pensions d'invalidité)
- Tableau n°B-17 : Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement pour invalidité en 2017 selon la catégorie hiérarchique et le sexe
- Tableau n°B-18 : Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2017 selon le grade et le sexe (hors pensions d'invalidité)
- Tableau n°B-19 : Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement pour invalidité en 2017 selon le grade et le sexe
- Tableau n°B-20 : Répartition par décile des montants mensuels de pension (avantage principal) de droit direct entrées en paiement en 2017 hors pensions d'invalidité
- Tableau n°B-21 : Proportion des pensions de droit direct entrées en paiement portées au minimum garanti parmi les pensions civiles et militaires de l'État, du FSPOEIE et de la CNRACL, de 2006 à 2017
- Tableau n°B-22 : Nombre de bénéficiaires de bonifications, et durée moyenne acquise, parmi les pensions civiles et militaires de l'État et de la CNRACL entrées en paiement en 2017

C/ SÉRIES SUR LE FLUX DE DÉPARTS ANTICIPÉS HORS INVALIDITÉ EN 2017

- Tableau n°C-1 et n°C-1bis : Ventilation des flux de départs anticipés, par motif et par âge, dans la fonction publique d'État, entre 2012 et 2017, hors invalidité
- Tableau n°C-2 : Ventilation des départs anticipés, par motif, catégorie statutaire et durée d'assurance, dans la fonction publique d'État, entre 2012 et 2017, hors invalidité
- Tableau n°C-3 : Ventilation des flux de départs anticipés en fonction de caractéristiques à la liquidation dans la FPE, entre 2012 et 2017, hors invalidité
- Tableau n°C-4 : Ventilation des flux de départs anticipés, par motif et par âge, dans la fonction publique territoriale, entre 2012 et 2017, hors invalidité (1)
- Tableau n°C-5 : Ventilation des départs anticipés, par motif, catégorie statutaire et durée d'assurance, dans la fonction publique territoriale, entre 2012 et 2017, hors invalidité
- Tableau n°C-6 : Ventilation des flux de départs anticipés en fonction de caractéristiques à la liquidation dans la FPT, entre 2012 et 2017, hors invalidité
- Tableau n°C-7 : Ventilation des flux de départs anticipés, par motif et par âge, dans la fonction publique hospitalière, entre 2012 et 2017, hors invalidité (1)
- Tableau n°C-8 : Ventilation des départs anticipés, par motif, catégorie statutaire et durée d'assurance, dans la fonction publique hospitalière, entre 2012 et 2017, hors invalidité
- Tableau n°C-9 : Ventilation des flux de départs anticipés en fonction de caractéristiques à la liquidation dans la FPH, entre 2012 et 2017, hors invalidité

D/ SÉRIES SUR LA SITUATION FINANCIÈRE ET DÉMOGRAPHIQUE DES RÉGIMES DE RETRAITE EN 2017

- Tableau n°D-1 : Dépenses de pension et recettes de cotisations des régimes des trois versants de la fonction publique et du régime des ouvriers d'État
- Tableau n°D-2 : Taux de cotisation relatifs aux régimes des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et des ouvriers d'État
- Tableau n°D-3 : Dépenses et recettes du régime des pensions civiles et militaires de l'État et au titre des allocations temporaires d'invalidité (ATI) (programme 741 du compte d'affectation spéciale Pensions)
- Tableau n°D-4 : Compte de résultat simplifié de la CNRACL
- Tableau n°D-5 : Évolution démographique de la branche des pensions civiles de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE

A/ Séries sur le stock de retraités en 2017

TABLEAU N°A-1

Effectifs de retraités des régimes des pensions civiles et militaires de retraite de l'État, du FSPOEIE et de la CNRACL percevant une pension au 31 décembre 2017

Pensions de droit direct

	FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange	FPE - Toutes pensions civiles	FPE - Pensions militaires	Régime des ouvriers d'État (1)	Pensions de la FPT (CNRACL) (2)	Pensions de la FPH (CNRACL) (2)	Ensemble des pensions de la CNRACL (2)
Effectif	1 305 209	1 570 076	388 720	68 468	590 799	539 745	1 130 544
<i>Hommes</i>	530 412	685 590	360 405	54 683	246 410	93 579	339 989
<i>Femmes</i>	774 797	884 486	28 315	13 785	344 389	446 166	790 555
Âge moyen	72,9	72,4	63,7	73,2	70,3	69,1	69,7
Âge moyen de première mise en paiement	58,3	58,3	43,8	57,4	59,1	55,8	57,5
Durée moyenne en trimestres de services acquis (hors bonifications)	131,3	132,4	95,5	n.d	n.d	n.d	n.d
Taux moyen de liquidation (en %) (4)	70,6%	70,7%	70,0%	63,9%	53,0%	58,0%	55,4%
Indice moyen à la liquidation (4)	629	609	526	n.p. (3)	410	429	419
Pension mensuelle moyenne							
Avantage principal (en euros)	2 102	2 035	1 647	1 787	1 225	1 349	1 284
Avantage principal et accessoires (en euros) (5)	2 180	2 109	1 715	1 846	1 284	1 429	1 353

Pensions de droit dérivé

	FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange	FPE - Toutes pensions civiles	FPE - Pensions militaires	Régime des ouvriers d'État (1)	Pensions de la FPT (CNRACL) (2)	Pensions de la FPH (CNRACL) (2)	Ensemble des pensions de la CNRACL (2)
Effectif	286 014	321 835	159 546	31 934	115 809	54 939	170 748
<i>Hommes</i>	47 156	52 622	897	794	17 135	19 976	37 111
<i>Femmes</i>	224 666	253 321	152 307	30 640	96 879	34 062	130 941
<i>Orphelins (6)</i>	14 192	15 892	6 342	500	1 795	901	2 696
Âge moyen	76,6	75,6	77,8	81,0	74,7	74,3	74,5
Âge moyen de première mise en paiement	63,3	62,8	61,2	64,9	61,8	62,6	62,0
Pension mensuelle moyenne							
Avantage principal (en euros)	889	873	727	786	569	608	582
Avantage principal et accessoires (en euros) (5)	944	927	769	824	610	644	621

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs), CNRACL et FSPOEIE.

(1) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avance. Les autres données sont issues des titres définitifs uniquement.

(2) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

(3) n.p = non pertinent : moins de 1% de la population des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.

(4) SRE : Hors pensions portées au minimum garanti.

(5) Les accessoires de pension comprennent les majorations de pension pour enfants, la prise en compte de la NBI et de la prime technicité, et la majoration pour tierce personne.

(6) CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelin majeur infirme.

TABLEAU N°A-2

Ventilation par tranche d'âge des retraités des régimes des pensions civiles et militaires de retraite de l'État, du FSPOEIE et de la CNRACL ayant une pension en paiement au 31 décembre 2017

Tranches d'âge (en années)		< 35	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-79	80-84	85-89	90-94	> 94	Total
FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange	Droit direct	31	119	543	2 558	8 181	42 943	175 083	331 265	285 956	187 030	128 468	83 586	44 700	14 746	1 305 209
	Hommes	14	59	177	455	1 450	17 179	71 323	135 671	120 929	75 320	54 358	33 543	15 301	4 633	530 412
	Femmes	17	60	366	2 103	6 731	25 764	103 760	195 594	165 027	111 710	74 110	50 043	29 399	10 113	774 797
	<i>dont pensions d'invalidité</i>	30	119	426	1 179	2 688	6 417	13 215	17 118	13 918	9 646	8 092	5 688	3 311	1 076	82 923
	Droit dérivé	10 298	414	877	1 887	3 919	8 194	15 776	28 261	35 117	37 162	44 457	47 354	36 237	16 061	286 014
	Hommes	10	52	155	362	768	1 484	3 066	6 063	7 559	7 672	7 841	6 491	4 143	1 490	47 156
	Femmes	50	212	544	1 219	2 690	6 107	12 079	21 551	27 132	29 280	36 441	40 775	32 040	14 546	224 666
Orphelins (1)	10 238	150	178	306	461	603	631	647	426	210	175	88	54	25	14 192	
FPE - Toutes pensions civiles	Droit direct	31	129	590	3 146	10 640	54 008	234 892	401 587	342 711	221 560	153 258	87 983	44 794	14 747	1 570 076
	Hommes	14	62	200	603	1 864	21 768	109 582	180 971	152 512	95 545	66 891	35 610	15 334	4 634	685 590
	Femmes	17	67	390	2 543	8 776	32 240	125 310	220 616	190 199	126 015	86 367	52 373	29 460	10 113	884 486
	<i>dont pensions d'invalidité</i>	30	127	463	1 416	3 477	9 124	18 735	21 242	16 825	11 298	9 200	5 862	3 317	1 076	102 192
	Droit dérivé	11 836	465	995	2 211	4 881	11 029	20 617	34 797	42 337	42 893	48 725	48 590	36 383	16 076	321 835
	Hommes	10	53	160	390	895	1 814	3 678	6 942	8 606	8 623	8 812	6 939	4 206	1 494	52 622
	Femmes	53	237	621	1 467	3 497	8 597	16 303	27 204	33 303	34 600	39 738	41 562	32 123	14 556	253 321
Orphelins (1)	11 773	175	214	354	489	618	636	651	428	210	175	89	54	26	15 892	
FPE - Pensions militaires	Droit direct	11 014	5 723	22 125	30 604	38 955	52 259	54 907	47 113	37 127	25 203	28 980	23 036	9 008	2 666	388 720
	Hommes	9 500	4 778	19 881	27 484	35 080	47 732	50 843	44 769	35 654	24 117	27 683	21 901	8 470	2 513	360 405
	Femmes	1 514	945	2 244	3 120	3 875	4 527	4 064	2 344	1 473	1 086	1 297	1 135	538	153	28 315
	<i>dont pensions d'invalidité</i>	11 003	2 595	1 101	615	578	532	479	326	301	520	2 307	4 209	1 246	397	26 209
	Droit dérivé	4 682	313	563	1 251	2 368	4 597	7 530	11 447	15 205	21 173	31 671	30 215	19 399	9 132	159 546
	Hommes	3	13	14	27	53	62	98	114	80	68	141	149	66	9	897
	Femmes	97	253	496	1 119	2 122	4 242	7 131	11 060	14 922	20 992	31 439	30 017	19 301	9 116	152 307
Orphelins (1)	4 582	47	53	105	193	293	301	273	203	113	91	49	32	7	6 342	
Régime des ouvriers d'État	Droit direct	1	7	33	90	243	1 545	12 234	15 351	13 166	8 471	8 219	5 862	2 543	703	68 468
	Hommes	0	6	22	39	107	1 228	10 625	12 384	10 495	6 662	6 366	4 489	1 820	440	54 683
	Femmes	1	1	11	51	136	317	1 609	2 967	2 671	1 809	1 853	1 373	723	263	13 785
	<i>dont pensions d'invalidité</i>	1	7	24	45	132	330	685	845	729	498	595	483	261	67	4 702
	Droit dérivé (2)	9	17	49	128	322	808	1 540	2 626	3 205	3 798	5 914	6 996	4 678	1 844	31 934
	Hommes	4	7	12	25	44	63	77	129	131	110	161	161	87	24	1 035
	Femmes	5	10	37	103	278	745	1 463	2 497	3 074	3 688	5 753	6 835	4 591	1 820	30 899
Pensions de la FPT (CNRACL) (3)	Droit direct	40	209	745	3 298	8 499	20 329	131 723	170 423	105 590	62 801	47 877	26 955	10 106	2 204	590 799
	Hommes	25	93	285	796	1 892	6 475	62 879	71 491	43 949	25 800	18 844	10 064	3 237	580	246 410
	Femmes	15	116	460	2 502	6 607	13 854	68 844	98 932	61 641	37 001	29 033	16 891	6 869	1 624	344 389
	<i>dont pensions d'invalidité</i>	40	208	620	1 929	4 508	8 804	16 270	14 594	9 213	5 719	4 420	2 655	1 063	239	70 282
	Droit dérivé (2)	239	331	734	1 820	3 769	7 457	11 705	15 293	15 420	14 741	17 772	15 442	8 293	2 793	115 809
	Hommes	130	117	208	426	786	1 427	2 169	2 907	2 625	2 148	2 347	1 851	781	201	18 123
	Femmes	109	214	526	1 394	2 983	6 030	9 536	12 386	12 795	12 593	15 425	13 591	7 512	2 592	97 686
Pensions de la FPH (CNRACL) (3)	Droit direct	22	149	1 111	5 787	11 620	44 438	136 942	130 419	82 398	48 834	41 230	24 766	9 891	2 138	539 745
	Hommes	2	24	79	210	460	3 758	23 736	25 618	17 018	9 941	7 319	3 922	1 276	216	93 579
	Femmes	20	125	1 032	5 577	11 160	40 680	113 206	104 801	65 380	38 893	33 911	20 844	8 615	1 922	446 166
	<i>dont pensions d'invalidité</i>	22	148	422	1 282	2 761	6 472	10 754	9 886	6 720	4 367	3 908	2 613	1 148	221	50 724
	Droit dérivé (2)	138	150	353	785	1 646	3 188	5 967	8 040	7 682	7 250	8 257	6 940	3 561	982	54 939
	Hommes	80	82	177	369	736	1 323	2 615	3 604	3 096	2 580	2 677	2 073	884	190	20 486
	Femmes	58	68	176	416	910	1 865	3 352	4 436	4 586	4 670	5 580	4 867	2 677	792	34 453
Ensemble des pensions de la CNRACL (3)	Droit direct	62	358	1 856	9 085	20 119	64 767	268 665	300 842	187 988	111 635	89 107	51 721	19 997	4 342	1 130 544
	Hommes	27	117	364	1 006	2 352	10 233	86 615	97 109	60 967	35 741	26 163	13 986	4 513	796	339 989
	Femmes	35	241	1 492	8 079	17 767	54 534	182 050	203 733	127 021	75 894	62 944	37 735	15 484	3 546	790 555
	<i>dont pensions d'invalidité</i>	62	356	1 042	3 211	7 269	15 276	27 024	24 480	15 933	10 086	8 328	5 268	2 211	460	121 006
	Droit dérivé (2)	377	481	1 087	2 605	5 415	10 645	17 672	23 333	23 102	21 991	26 029	22 382	11 854	3 775	170 748
	Hommes	210	199	385	795	1 522	2 750	4 784	6 511	5 721	4 728	5 024	3 924	1 665	391	38 609
	Femmes	167	282	702	1 810	3 893	7 895	12 888	16 822	17 381	17 263	21 005	18 458	10 189	3 384	132 139

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs), CNRACL et FSPOEIE.

(1) Pensions principales d'orphelins uniquement.

(2) Concernant les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont incluses.

(3) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

TABLEAU N°A-3

Effectifs de retraités des régimes des pensions civiles et militaires de l'État, du FSPOEIE et de la CNRACL ayant une pension en paiement au 31 décembre, de 2007 à 2017

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	évolution 2017/2013	en moyenne annuelle
FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange	Total	1 383 981	1 422 536	1 449 388	1 478 096	1 509 467	1 522 064	1 548 361	1 562 728	1 571 559	1 579 670	1 591 223	+2,77%	+0,68%
	Droit direct	1 107 746	1 146 277	1 172 539	1 200 244	1 230 883	1 243 648	1 260 125	1 274 292	1 283 786	1 292 762	1 305 209	+3,58%	+0,88%
	Droit dérivé	276 235	276 259	276 849	277 852	278 584	278 416	288 236	288 436	287 773	286 908	286 014	-0,77%	-0,19%
FPE - Toutes pensions civiles	Total	1 573 382	1 627 169	1 667 437	1 709 594	1 755 839	1 773 922	1 810 886	1 834 147	1 851 168	1 868 918	1 891 911	+4,47%	+1,10%
	Droit direct	1 280 402	1 332 655	1 370 788	1 410 278	1 454 167	1 470 709	1 494 255	1 515 593	1 531 448	1 548 211	1 570 076	+5,07%	+1,25%
	Droit dérivé	292 980	294 514	296 649	299 316	301 672	303 213	316 631	318 554	319 720	320 707	321 835	+1,64%	+0,41%
FPE - Pensions militaires	Total	559 794	547 699	547 977	549 334	550 956	549 706	552 244	552 275	550 459	549 798	548 266	-0,72%	-0,18%
	Droit direct	378 274	373 207	375 003	377 938	381 468	382 635	382 390	384 513	385 542	387 076	388 720	+1,66%	+0,41%
	Droit dérivé	181 520	174 492	172 974	171 396	169 488	167 071	169 854	167 762	164 917	162 722	159 546	-6,07%	-1,55%
Régime des ouvriers d'Etat (FSPOEIE)	Total	107 995	108 014	107 250	106 647	106 007	104 869	104 120	103 491	102 249	101 575	100 402	-3,57%	-0,90%
	Droit direct	69 794	70 185	69 962	69 815	69 732	69 167	69 163	69 172	68 734	68 455	68 468	-1,00%	-0,25%
	Droit dérivé (1)	38 201	37 829	37 288	36 832	36 275	35 702	34 957	34 319	33 515	33 120	31 934	-8,65%	-2,24%
Pensions de la FPT (CNRACL) (2)	Total	464 998	491 258	509 475	531 594	559 045	577 592	601 860	624 773	649 102	675 997	706 608	+17,40%	+4,09%
	Droit direct	369 530	393 930	409 954	429 934	455 188	471 683	494 153	515 523	537 577	562 437	590 799	+19,56%	+4,57%
	Droit dérivé (1)	95 468	97 328	99 521	101 660	103 857	105 909	107 707	109 250	111 525	113 560	115 809	+7,52%	+1,83%
Pensions de la FPH (CNRACL) (2)	Total	415 164	440 394	457 810	478 050	504 012	516 748	532 177	546 805	561 387	576 968	594 684	+11,75%	+2,82%
	Droit direct	374 207	397 912	413 771	432 446	456 884	468 207	482 424	496 000	509 281	523 486	539 745	+11,88%	+2,85%
	Droit dérivé (1)	40 957	42 482	44 039	45 604	47 128	48 541	49 753	50 805	52 106	53 482	54 939	+10,42%	+2,51%
Ensemble des pensions de la CNRACL (2)	Total	880 162	931 652	967 285	1 009 644	1 063 057	1 094 340	1 134 037	1 171 578	1 210 489	1 252 965	1 301 292	+14,75%	+3,50%
	Droit direct	743 737	791 842	823 725	862 380	912 072	939 890	976 577	1 011 523	1 046 858	1 085 923	1 130 544	+15,77%	+3,73%
	Droit dérivé (1)	136 425	139 810	143 560	147 264	150 985	154 450	157 460	160 055	163 631	167 042	170 748	+8,44%	+2,05%

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs), CNRACL et FSPOEIE. Les données 2000 à 2006 sont disponibles dans les rapports précédents.

(1) Concernant les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont incluses.

(2) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

TABLEAU N°A-4

Montant mensuel moyen des pensions de droit direct et de droit dérivé civiles et militaires de retraite de l'État, du FSPOEIE et de la CNRACL en paiement au 31 décembre, de 2007 à 2017

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	évolution 2017/2013	en moyenne annuelle
FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange	1 696	1 742	1 771	1 798	1 844	1 891	1 912	1 919	1 928	1 935	1 958	2,39%	0,59%
droit direct	1 908	1 952	1 980	2 007	2 054	2 105	2 138	2 144	2 152	2 157	2 180	1,95%	0,48%
droit dérivé	849	871	883	894	915	936	924	928	932	935	944	2,25%	0,56%
FPE - Toutes pensions civiles	1 675	1 717	1 743	1 767	1 809	1 854	1 871	1 876	1 883	1 888	1 908	+1,96%	+0,49%
droit direct	1 866	1 907	1 931	1 955	1 997	2 046	2 075	2 079	2 085	2 088	2 109	+1,62%	+0,40%
droit dérivé	851	868	872	882	902	922	908	912	915	918	927	+2,11%	+0,52%
FPE - Pensions militaires	1 257	1 311	1 329	1 345	1 444	1 475	1 413	1 416	1 423	1 425	1 440	+1,90%	+0,47%
droit direct	1 628	1 652	1 620	1 635	1 701	1 732	1 707	1 704	1 706	1 704	1 715	+0,52%	+0,13%
droit dérivé	756	773	697	705	806	826	753	756	760	761	769	+2,16%	+0,54%
Pensions des ouvriers d'Etat (FSPOEIE)	1 279	1 308	1 330	1 350	1 390	1 428	1 455	1 470	1 487	1 496	1 516	+4,19%	+1,03%
droit direct	1 594	1 626	1 647	1 669	1 713	1 760	1 789	1 801	1 816	1 823	1 846	+3,18%	+0,79%
droit dérivé	717	733	744	754	776	791	806	808	812	815	824	+2,26%	+0,56%
Pensions de la FPT (CNRACL)	1 043	1 069	1 082	1 096	1 119	1 141	1 157	1 159	1 161	1 162	1 174	+1,46%	+0,36%
droit direct	1 166	1 191	1 204	1 217	1 239	1 262	1 275	1 275	1 275	1 274	1 284	+0,68%	+0,17%
droit dérivé	567	575	580	583	593	603	610	609	608	606	610	-0,03%	-0,01%
Pensions de la FPH (CNRACL)	1 167	1 199	1 218	1 236	1 267	1 299	1 321	1 327	1 333	1 339	1 357	+2,72%	+0,67%
droit direct	1 232	1 265	1 284	1 303	1 335	1 368	1 391	1 397	1 404	1 410	1 429	+2,73%	+0,68%
droit dérivé	576	587	593	599	612	625	635	636	637	638	644	+1,43%	+0,35%
Ensemble des pensions de la CNRACL	1 102	1 131	1 147	1 162	1 189	1 216	1 234	1 237	1 241	1 244	1 258	+1,91%	+0,47%
droit direct	1 199	1 228	1 244	1 260	1 287	1 315	1 333	1 335	1 338	1 340	1 353	+1,50%	+0,37%
droit dérivé	570	579	584	588	599	610	618	617	617	616	621	+0,46%	+0,11%

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs), CNRACL et FSPOEIE. Les données 2000 à 2006 sont disponibles dans les rapports précédents.

TABLEAU N°A-5

Montant brut mensuel moyen des pensions de droit direct et de droit dérivé en paiement fin 2016 et fin 2017

	FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange		FPE - Toutes pensions civiles		FPE - Pensions militaires		régime des ouvriers d'État (FSPOEIE)		Pensions de la FPT (CNRACL) (1)		Pensions de la FPH (CNRACL) (1)		Ensemble des pensions de la CNRACL (1)	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Effectifs	1 292 762	1 305 209	1 548 211	1 570 076	387 076	388 720	68 455	68 468	562 437	590 799	523 486	539 745	1 085 923	1 130 544
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	2 080	2 102	2 015	2 035	1 636	1 647	1 764	1 787	1 215	1 225	1 332	1 349	1 271	1 284
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros)	2 157	2 180	2 088	2 109	1 704	1 715	1 823	1 846	1 274	1 284	1 410	1 429	1 340	1 353
Hommes	2 418	2 444	2 286	2 307	1 739	1 752	1 926	1 950	1 406	1 416	1 545	1 563	1 444	1 456
Femmes	1 977	1 999	1 935	1 955	1 248	1 254	1 422	1 442	1 180	1 189	1 382	1 401	1 295	1 309

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs), CNRACL et FSPOEIE.

(1) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

Pensions de droit dérivé

	FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange		FPE - Toutes pensions civiles		FPE - Pensions militaires		régime des ouvriers d'État (FSPOEIE)		Pensions de la FPT (CNRACL) (1)		Pensions de la FPH (CNRACL) (1)		Ensemble des pensions de la CNRACL (1)	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Effectifs	286 908	286 014	320 707	321 835	162 722	159 546	32 608	31 934	113 560	115 809	53 482	54 939	167 042	170 748
Montant moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	879	889	864	873	718	727	777	786	565	569	601	608	577	582
Montant moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros)	935	944	918	927	761	769	815	824	606	610	638	644	616	621
Hommes (2)	852	865	842	854	647	662	610	625	532	538	613	621	575	582
Femmes (2)	987	996	969	976	780	789	821	830	619	623	651	658	628	632

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs), CNRACL et FSPOEIE.

(1) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(2) Conjoint survivants.

TABLEAU N°A-6

Proportion des pensions portées au minimum garanti parmi les pensions civiles et militaires de l'État, du FSPOEIE et de la CNRACL en paiement au 31 décembre, de 2000 à 2017

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange	14,8%	15,9%	15,6%	15,3%	15,0%	14,8%	14,6%	14,4%	14,1%	13,9%	13,6%	13,2%	13,0%	12,7%	12,4%	12,1%	11,8%	11,4%
FPE - Toutes pensions civiles	14,8%	16,0%	15,7%	15,3%	15,1%	14,8%	14,6%	14,4%	14,1%	13,9%	13,6%	13,3%	13,0%	12,7%	12,5%	12,2%	11,8%	11,5%
FPE - Pensions militaires	14,1%	17,3%	17,7%	18,1%	18,6%	18,9%	19,4%	20,0%	20,9%	21,4%	21,8%	22,1%	22,5%	22,9%	23,1%	23,3%	23,5%	23,6%
Pensions des ouvriers d'État (FSPOEIE)	n.c.	n.c.	n.c.	16,1%	14,1%	14,0%	13,8%	13,5%	13,2%	12,8%	12,4%	12,0%	11,3%	10,9%	10,5%	11,0%	9,5%	8,9%
Pensions de la FPT (CNRACL)	50,0%	53,3%	53,5%	53,6%	53,5%	53,5%	53,4%	53,1%	52,7%	52,4%	52,0%	51,1%	49,9%	48,1%	47,7%	46,4%	45,1%	43,7%
Pensions de la FPH (CNRACL)	49,0%	51,5%	50,5%	48,9%	47,9%	47,0%	45,9%	44,9%	43,5%	42,5%	41,4%	40,2%	39,0%	37,6%	36,8%	35,8%	34,7%	33,5%
Ensemble des pensions de la CNRACL	49,6%	52,5%	52,1%	51,4%	50,9%	50,4%	49,9%	49,2%	48,3%	47,7%	47,0%	45,9%	44,8%	43,2%	42,6%	41,5%	40,3%	39,0%

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

n.c. : non communiqué

TABLEAU N°A-7

Nombre de bénéficiaires de bonifications, et durée moyenne acquise, parmi les pensions civiles et militaires de l'État et de la CNRACL en paiement en 2017

Pour les pensions de droits directs		FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange	FPE - Toutes pensions civiles	FPE - Pensions militaires	Pensions de la FPT (CNRACL) (1)	Pensions de la FPH (CNRACL) (1)
Effectif total du régime		1 305 209	1 570 076	388 720	590 799	539 745
bonifications pour services hors d'Europe ("de dépassement")	bénéficiaires	174 919	188 617	839	50 743	27 541
	<i>durée moyenne</i>	16,2	16,2	4,6	12,8	17,1
bonifications pour enfant	bénéficiaires	633 503	736 632	23 995	233 800	344 311
	<i>durée moyenne</i>	8,6	8,5	8,0	8,8	9,0
bonifications pour bénéfices de campagne ou du cinquième	bénéficiaires	107 710	139 495	385 111	3 882	1 570
	<i>durée moyenne</i>	5,4	5,3	29,1	3,2	3,1
bonifications pour services aériens ou sous-marins (SASM)	bénéficiaires	7 740	8 927	177 042	1 301	14
	<i>durée moyenne</i>	7,2	6,6	18,9	9,0	7,4
bonifications pour enseignement technique	bénéficiaires	16 507	16 507	34	0	0
	<i>durée moyenne</i>	16,7	16,7	12,9	0,0	0,0
bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR (2)	bénéficiaires	106 691	107 025	10 894	-	-
	<i>durée moyenne</i>	18,9	18,9	17,0	-	-

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs), CNRACL et FSPOEIE.

(1) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(3) Principalement attribuées aux agents en catégorie active chargés de fonctions de surveillance :

- pour les policiers : article 1er de la loi n° 57-444 du 8 avril 1957 ;
- pour les contrôleurs aériens (ICNA) : article 5 de la loi n° 89-1007 du 31 décembre 1989 ;
- pour les surveillants pénitentiaires : article 24 (II) de la loi n° 96-452 du 28 mai 1996 ;
- pour les douaniers : article 93 (I) de la loi n° 2003-1312 du 30 décembre 2003 de finances rectificative pour 2003.

Note : Les durées moyennes sont celles des seuls bénéficiaires, et sont exprimées en trimestres. Au sein de l'effectif de droit direct du régime, une personne peut avoir aucune, une ou plusieurs bonifications.

n.s. : non significatif. n.d. : non disponible.

B/ Séries sur le flux de retraités en 2017 : effectifs, montant de pension, bonifications

TABLEAU N°B-1
Pensions de droit direct entrées en paiement en 2017 dans les régimes des pensions civiles et militaires de l'État, des ouvriers d'État et de la CNRACL

	régime des PCMR de la fonction publique de l'État				régime des ouvriers d'État (1)	régime de la CNRACL		
	Pensions civiles hors La Poste et Orange	Pensions civiles	Pensions militaires	pensions civiles et militaires de l'État		Fonction publique territoriale (2)	Fonction publique hospitalière (2)	total
Ensemble des départs	46 104	59 518	11 491	71 009	2 665	40 796	25 470	66 266
Hommes (en %)	42,8%	47,4%	89,3%	54,2%	87,4%	46,3%	22,0%	37,0%
Femmes (en %)	57,2%	52,6%	10,7%	45,8%	12,6%	53,7%	78,0%	63,0%
Départs pour invalidité	2 605	3 425	1 689	5 114	35	4 006	1 818	5 824
Hommes (en %)	35,7%	41,1%	84,3%	55,3%	85,7%	39,3%	21,0%	33,6%
Femmes (en %)	64,3%	58,9%	15,7%	44,7%	14,3%	60,7%	79,0%	66,4%
Départs pour carrières longues	6 494	9 622		9 622	417	16 155	4 499	20 654
Hommes (en %)	40,2%	47,2%		47,2%	92,3%	62,9%	45,6%	59,2%
Femmes (en %)	59,8%	52,8%		52,8%	7,7%	37,1%	54,4%	40,8%
Départs pour motifs familiaux (3)	3 781	4 131	5	4 136	8	2 514	2 534	5 048
Hommes (en %)	3,5%	4,1%		4,1%	0,0%	1,2%	0,6%	0,9%
Femmes (en %)	96,5%	95,9%	100,0%	95,9%	100,0%	98,8%	99,4%	99,1%
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (4)	10 599	14 006		14 006	n.d. (10)	2 840	14 285	17 125
Hommes (en %)	57,6%	63,9%		63,9%		89,4%	14,9%	27,2%
Femmes (en %)	42,4%	36,1%		36,1%		10,6%	85,1%	72,8%
Âge moyen et durées moyennes acquises								
Âge moyen à la radiation des cadres	61,3	61,2	45,5		58,6	61,3	59,7	60,7
Âge moyen de première mise en paiement	61,5	61,4	45,6		60,2	61,4	59,8	60,8
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	97,5%	97,8%	99,3%	n.s. (10)	48,7%	98,6%	98,1%	98,4%
Durée de services acquis (en trimestres)	139,4	142,1	98,9		120	110,6	128,1	117,3
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	7,1	6,2	34,0		8	4,2	5,6	4,7
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	170,1	170,2	134,2		170	171,7	172,8	171,6
Décote et surcote								
Part des pensions avec décote (5)	14,7%	14,1%	10,2%		5,8%	6,9%	7,0%	6,9%
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (5)	-171,7	-163,2	-75,7		-110,7	-105,0	-122,4	-111,7
Taux moyen de décote (5)	9,4%	9,3%	8,0%		9,6%	11,4%	10,4%	11,0%
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (6)	-14,0	-16,5	-1,1		-0,2	-3,6	-2,6	-6,2
Part des pensions avec surcote (5)	31,0%	27,6%		n.s. (10)	4,4%	20,9%	11,4%	17,2%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (5)	285,8	271,2			140,0	170,7	195,0	176,8
Taux moyen de surcote (5)	12 %	11,2%			10,8%	11,6%	10,1%	11,2%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (6)	49,0	53,4			0,2	17,5	6,8	24,2
Taux de liquidation								
Taux moyen de liquidation (5)	69,1%	69,5%	67,3%		59,6%	53,3%	61,3%	56,4%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (5)	67,2%	68,0%	67,7%		59,8%	52,1%	60,9%	55,5%
Part des pensions au taux plein (7) (en %)	30,5%	30,4%	43,7%		2,1%	14,1%	19,1%	16,0%
Pensions au taux de 80 % (hors surcote, décote et minimum garanti)	5,5%	4,8%	35,4%		0,4%	1,4%	2,9%	2,0%
Indice moyen à la liquidation (5)	679	649	551	n.s. (10)	n.p. (10)	451	485	464
Part des pensions au minimum garanti (en %)	5,0%	4,7%	17,9%		0,6%	27,9%	16,4%	23,5%
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (8)	252,2	243,3	277,4		192,3	135,1	155,5	141,9
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	21,2%	20,4%	12,6%		23,8%	25,8%	20,4%	23,7%
Pension mensuelle moyenne								
Avantage principal (en euros)	2 174	2 092	1 565	n.s. (10)	1 681	1 240	1 470	1 329
Avantage principal et accessoire (en euros) (9)	2 245	2 156	1 608		1 728	1 289	1 560	1 393

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

(1) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances. Les autres données sont issues des titres définitifs uniquement.

(2) Titulaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(3) Sur les 3 370 départs pour motifs familiaux de fonctionnaires civils de l'État en 2016, 1 872 correspondent réellement à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits d'un sédentaire. De même, sur les 4 431 départs pour motifs familiaux à la CNRACL, 2 657 sont avant l'âge d'ouverture des droits. Les départs anticipés pour motifs familiaux sont ouverts dans quatre situations :

- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont trois enfants vivants ou qui ont élevé trois enfants pendant 9 ans ;
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80 % ;
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui sont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;
- pour les fonctionnaires handicapés, qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap entraînant une incapacité permanente d'au moins 80 %, les durées d'assurance et de trimestres cotisés fixées par décret. Les données transmises par la CNRACL n'incluent pas cette quatrième situation.

(4) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de service (17 ans ou 27 ans). Cf. III.3.b du présent rapport : Les départs anticipés dans de multiples situations ; 1. Le maintien d'âges de départ anticipé pour certaines catégories dites actives.

(5) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote. Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(6) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.

(7) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(8) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(9) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

(10) n.p. = non pertinent ; seul 1% de la population des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire. n.d. = non disponible. n.s. = non significatif

TABLEAU N°B-2

Pensions de droit direct entrées en paiement en 2017 dans les régimes des pensions civiles et militaires de l'État, des ouvriers d'État et de la CNRACL : détail par genre

	régime des PCMR de la fonction publique de l'État						régime des ouvriers d'État (1)		régime de la CNRACL					
	Pensions civiles hors La Poste et Orange		Pensions civiles		Pensions militaires (1)				Fonction publique territoriale (2)		Fonction publique hospitalière (2)		total	
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes
Ensemble des départs	19 731	26 373	28 214	31 304	10 256	1 235	2 329	336	18 889	21 907	5 605	19 865	24 494	41 772
Départs pour invalidité	931	1 674	1 406	2 019	1 423	266	30	5	1 574	2 432	381	1 437	1 955	3 869
Départs pour carrières longues	2 611	3 883	4 546	5 076	.	.	385	32	10 169	5 986	2 050	2 449	12 219	8 435
Départs pour motifs familiaux (3)	134	3 647	169	3 962	.	5	.	8	31	2 483	15	2 519	46	5 002
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (4)	6 107	4 492	8 953	5 053	.	.	n.d. (10)	n.d. (10)	2 538	302	2 122	12 163	4 660	12 465
Âge moyen et durées moyennes acquises														
Âge moyen à la radiation des cadres	61,2	61,4	61,1	61,3	45,8	42,8	58,5	59,1	60,9	61,6	60,3	59,5	60,8	60,6
Âge moyen de première mise en paiement	61,4	61,5	61,3	61,5	45,9	42,9	60,0	61,6	61,0	61,7	60,5	59,6	60,9	60,7
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	96,8%	98,0%	97,3%	98,2%	99,2%	99,8%	53,1%	27,2%	98,5%	98,6%	97,8%	98,2%	98,3%	98,4%
Durée de services acquis (en trimestres)	143,3	136,5	147,0	137,7	100,8	83,0	119,9	117,7	119,6	102,9	137,2	125,5	123,7	113,6
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	6,0	8,0	4,5	7,7	35,3	23,3	8,7	7,4	1,8	6,2	1,4	6,9	1,7	6,5
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	170,7	169,6	170,4	169,9	137,1	109,9	170,1	170,7	171,3	172,0	172,6	172,9	171,6	172,4
Décote et surcote														
Part des pensions avec décote (5)	14,1%	15,1%	13,7%	14,5%	8,8%	21,5%	5,4%	4,1%	4,7%	8,9%	6,6%	7,1%	5,1%	8,0%
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (5)	-171,9	-171,7	-157,8	-167,8	-76,9	-71,7	-107,9	-122,8	-106,4	-104,3	-121,7	-122,6	-110,9	-112,0
Taux moyen de décote (5)	7,8%	10,5%	7,8%	10,6%	7,6%	9,1%	9,0%	12,3%	9,1%	12,4%	8,2%	11,0%	8,8%	11,8%
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (6)	-5,7	-8,2	-7,3	-9,2	-0,8	-0,2	-0,2	0,0	-1,1	-2,4	-0,5	-2,1	-1,7	-4,5
Part des pensions avec surcote (5)	30,9%	31,1%	26,5%	28,6%	.	.	8,6%	6,6%	18,2%	23,3%	15,6%	10,1%	17,6%	17,0%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (5)	345,7	241,2	316,4	233,5	.	.	137,9	149,0	190,9	157,0	228,9	180,3	198,6	163,6
Taux moyen de surcote (5)	12,3%	11,1%	11,7%	10,8%	.	.	10,5%	12,1%	11,7%	11,5%	10,8%	9,8%	11,5%	11,0%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (6)	25,3	23,7	28,3	25,1	.	.	0,2	0,0	7,9	9,6	2,4	4,4	10,3	14,0
Taux de liquidation														
Taux moyen de liquidation (5)	70,2	68,2	70,7	68,3	68,5	56,7	59,9%	58,6%	56,0%	50,9%	63,4%	60,7%	57,7%	55,6%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (5)	68,2	66,6	69,1	66,9	68,8	57,7	59,9%	58,9%	54,8%	49,7%	62,5%	60,4%	56,6%	54,8%
Part des pensions au taux plein (7) (en %)	29,6%	31,1%	29,8%	30,9%	46,3%	22,0%	1,8%	3,9%	15,3%	13,1%	17,5%	19,6%	15,8%	16,2%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti)	5,0%	5,8%	4,2%	5,3%	37,6%	16,7%	0,4%	0,3%	1,3%	1,6%	2,1%	3,1%	1,5%	2,3%
Indice moyen à la liquidation (5)	726,9	642,4	675,1	625,2	557,1	492,9	n.p. (10)	n.p. (10)	463,9	440,1	494,3	483,0	470,8	460,5
Part des pensions au minimum garanti (en %)	4,7%	5,2%	4,2%	5,1%	17,3%	22,5%	0,6%	0,3%	26,3%	29,3%	16,4%	16,4%	24,0%	23,2%
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (8)	281,4	213,2	262,9	210,0	278,4	237,8	195,2	142,9	159,9	108,2	185,2	140,5	166,0	121,4
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	28,3%	15,8%	27,1%	14,3%	13,8%	2,8%	27,2%	7,5%	29,0%	23,0%	31,2%	17,4%	29,5%	20,3%
Pension mensuelle moyenne														
Avantage principal (en euros)	2 365	2 031	2 214	1 982	1 612	1 171	1 706	1 561	1 328	1 165	1 545	1 449	1 378	1 300
Avantage principal et accessoire (en euros) (9)	2 463	2 082	2 299	2 028	1 660	1 180	1 760	1 572	1 388	1 203	1 646	1 536	1 447	1 361

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

(1) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances. Les autres données sont issues des titres définitifs uniquement.

(2) Titulaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(3) y compris départs pour handicap pour les pensions PCMR.

(4) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de service (17 ans ou 27 ans). Cf. III.3.b du présent rapport : Les départs anticipés dans de multiples situations ; 1. Le maintien d'âges de départ anticipé pour certaines catégories dites actives.

(5) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(6) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.

(7) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(8) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(9) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

(10) n.p. = non pertinent : moins de 1% de la population des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire. n.d. = non disponible. n.s. = non significatif

TABLEAU N°B-3

Pensions de droit direct entrées en paiement en 2017 dans les régimes des pensions civiles et militaires de l'État : détail par motif de départ

	régime des PCMR de la fonction publique de l'État								
	Pensions civiles hors La Poste et Orange			Pensions civiles			Pensions militaires (1)		
	pour ancienneté (1)	pour motifs familiaux (2)	pour invalidité	pour ancienneté (1)	pour motifs familiaux (2)	pour invalidité	pour ancienneté (1)	pour motifs familiaux (2)	pour invalidité
Ensemble des départs	39 718	3 781	2 605	51 962	4 131	3 425	9 797		1 689
Hommes (en %)	47,0%	3,5%	35,7%	51,3%	4,1%	41,1%	90,2%	n.s. (10)	84,3%
Femmes (en %)	53,0%	96,5%	64,3%	48,7%	95,9%	58,9%	9,8%		15,7%
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (3) (9)	10 599			14 006					
Hommes (en %)	57,6%			63,9%					
Femmes (en %)	42,4%			36,1%					
Âge moyen et durées moyennes acquises									
Âge moyen à la radiation des cadres	61,6	60,5	57,1	61,5	60,4	57,5	48,3		29,2
Âge moyen de première mise en paiement	61,8	60,5	57,1	61,7	60,5	57,5	48,4		29,2
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	97,2%	99,3%	100,0%	97,5%	99,4%	100,0%	99,2%	n.s. (10)	99,9%
Durée de services acquis (en trimestres)	142,1	126,6	116,0	144,7	126,9	121,5	110,9		29,3
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	6,6	13,9	5,0	5,7	13,6	4,5	38,1		9,9
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	172,0	172,0	138,4	171,8	172,1	142,3	149,9		43,1
Décote et surcote									
Part des pensions avec décote (4)	15,8%	12,6%	.	15,2%	12,4%	.	11,9%		.
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (4)	-164,7	-264,4	.	-156,9	-260,1	.	-75,3	n.s. (10)	.
Taux moyen de décote (4)	8,9%	15,7%	.	8,9%	15,6%	.	8,0%		.
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (5)	-12,4	-1,5	.	-14,9	-1,6	.	-1,1		.
Part des pensions avec surcote (4)	32,6%	30,3%	7,7%	28,7%	29,5%	8,2%	.		.
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (4)	283,1	335,1	178,1	268,5	327,0	172,5	.		.
Taux moyen de surcote (4)	11,5%	13,6%	10,0%	11,1%	13,5%	9,6%	.		.
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (5)	44,0	4,6	0,4	48,1	4,8	0,6	.		.
Taux de liquidation									
Taux moyen de liquidation (5)	69,6	68,7	59,4	70,0	68,6	61,5	67,8		50,3
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (5)	67,8	66,6	58,8	68,5	66,6	60,8	68,2		50,3
Part des pensions au taux plein (6) (en %)	31,4%	35,1%	9,6%	31,4%	34,4%	11,2%	50,7%		3,0%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti)	4,2%	21,7%	1,6%	3,7%	21,0%	1,5%	41,1%		2,1%
Indice moyen à la liquidation (5)	684,7	657,8	604,8	653,2	645,6	577,6	552,6	n.s. (10)	485,0
Part des pensions au minimum garanti (en %)	4,1%	4,5%	19,5%	3,8%	4,6%	18,5%	6,6%		83,2%
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (7)	267,1	235,1	170,2	253,3	231,3	169,8	278,3		210,6
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	15,0%	90,5%	14,2%	15,3%	89,3%	14,1%	14,6%		1,1%
Pension mensuelle moyenne									
Avantage principal (en euros)	2 224	2 083	1 545	2 133	2 041	1 531	1 763		415
Avantage principal et accessoire (en euros) (8)	2 278	2 318	1 646	2 182	2 271	1 629	1 813	n.s. (10)	419

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État ; n.s. = non significatif

(1) Y compris carrières longues, hors départs anticipés pour motifs familiaux et pour handicap.

(2) Inclut les départs pour handicap. Sur les 3 370 départs pour motifs familiaux de fonctionnaires civils de l'Etat en 2016, 1 872 correspondent réellement à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits d'un sédentaire. Les départs anticipés pour motifs familiaux sont ouverts dans quatre situations :

- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont trois enfants vivants ou qui ont élevés trois enfants pendant 9 ans ;

- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80 % ;

- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui sont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;

- pour les fonctionnaires handicapés, qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap entraînant une incapacité permanente d'au moins 80 %, les durées d'assurance et de trimestres cotisés fixées par décret.

(3) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de service (17 ans ou 27 ans). Cf. III.3.b du présent rapport : Les départs anticipés dans de multiples situations ; 1. Le maintien d'âges de départ anticipé pour certaines catégories dites actives.

(4) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(5) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.

(6) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(7) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(8) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

(9) On considère que les départs avec bénéfice d'une catégorie active ne concernent que les départs pour ancienneté.

(10) n.s. = non significatif.

TABLEAU N°B-3BIS

Pensions de droit direct entrées en paiement en 2017 dans le régime de la CNRACL : détail par motif de départ

	régime de la CNRACL								
	Fonction publique territoriale (1)			Fonction publique hospitalière (1)			Total		
	pour ancien- neté (2)	pour motifs familiaux (3)	pour invalidité	pour ancien- neté (2)	pour motifs familiaux (3)	pour invalidité	pour ancien- neté (2)	pour motifs familiaux (3)	pour invalidité
Ensemble des départs	34 276	2 514	4 006	21 118	2 534	1 818	55 394	5 048	5 824
<i>Hommes (en %)</i>	50,4%	1,2%	39,3%	24,7%	0,6%	20,9%	40,6%	0,9%	33,6%
<i>Femmes (en %)</i>	49,6%	98,8%	60,7%	75,3%	99,4%	79,1%	59,4%	99,1%	66,4%
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (4)	2 657	48	135	11 634	1 841	810	14 291	1 889	945
<i>Hommes (en %)</i>	91,2%	2,1%	85,2%	17,3%	0,3%	13,6%	31,0%	0,3%	23,8%
<i>Femmes (en %)</i>	8,8%	97,9%	14,8%	82,7%	99,7%	86,4%	69,0%	99,7%	76,2%
Âge moyen et durées moyennes acquises									
Âge moyen à la radiation des cadres	61,8	61,3	56,6	60,1	59,3	55,1	61,2	60,3	56,1
Âge moyen de première mise en paiement	62,0	61,3	56,6	60,3	59,3	55,1	61,3	60,3	56,1
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	98,3%	99,8%	100,0%	97,7%	99,9%	99,7%	98,1%	99,9%	99,9%
Durée de services acquis (en trimestres)	113,3	113,5	85,9	131,2	123,6	98,1	120,1	118,6	89,7
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	3,8	10,9	3,1	4,9	12,6	4,4	4,2	11,8	3,5
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	173,8	180,8	146,1	174,5	172,1	147,4	174	176,4	146,5
Décote et surcote									
Part des pensions avec décote (5)	7,6%	8,9%	-	7,5%	7,9%	-	7,5%	8,4%	-
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (5)	-98,4	-182,2	-	-114,7	-182,6	-	-104,5	-182,4	-
Taux moyen de décote (5)	11,1%	14,6%	-	9,9%	14,0%	-	14,3%	14,3%	-
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (6)	-3,1	-0,5	-	-2,2	-0,4	-	-5,2	-0,9	-
Part des pensions avec surcote (5)	22,4%	29,2%	3,2%	12,3%	10,7%	1,8%	18,5%	19,9%	2,8%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (5)	166,6	220,3	131,8	190,1	235,6	246,5	172,5	224,4	154,6
Taux moyen de surcote (5)	11,5%	13,4%	10,2%	9,9%	11,8%	13,0%	11,1%	13,0%	10,8%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (6)	15,3	1,9	0,2	5,9	0,8	0,1	21,2	2,7	0,3
Taux de liquidation									
Taux moyen de liquidation (en %)	54,0%	60,2%	42,8%	61,9%	65,4%	48,2%	57,0%	62,8%	44,5%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (en %)	52,8%	58,2%	42,5%	61,4%	65,1%	48,2%	56,1%	61,7%	44,2%
Part des pensions au taux plein (en %) (7)	15,4%	14,4%	2,7%	18,9%	31,4%	4,4%	16,7%	22,9%	3,2%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti) (en %)	0,9%	7,0%	0,2%	1,2%	15,4%	0,7%	1,1%	11,2%	0,4%
Indice moyen à la liquidation	458,2	468,1	380,1	492,0	489,1	403,8	471,1	478,7	387,5
Part des pensions au minimum garanti (en %)	23,8%	26,0%	66,6%	13,8%	12,8%	53,2%	20,0%	19,4%	62,4%
Majoration de pension pour enfant (en euros) (8)	132,9	156,2	100,3	149,8	168,9	109,1	137,2	162,6	102,9
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	21,2%	91,1%	24,4%	11,6%	93,4%	21,6%	17,5%	92,3%	23,5%
Pension mensuelle moyenne									
Avantage principal (en euros)	1 269	1 376	892	1 498	1 537	1 028	1 356	1 457	934
Avantage principal et accessoires (en euros) (9)	1 304	1 528	988	1 566	1 758	1 185	1 404	1 643	1 050

Sources : CNRACL. n.s. = non significatif

(1) Titulaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(2) Y compris carrières longues et départs pour handicap, hors motifs familiaux.

(3) Les départs anticipés pour motifs familiaux sont ouverts dans quatre situations :

- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont trois enfants vivants ou qui ont élevé trois enfants pendant 9 ans ;

- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80% ;

- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui sont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;

- pour les fonctionnaires handicapés, qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap entraînant une incapacité permanente d'au moins 80%, les durées d'assurance et de trimestres cotisés fixées par décret. Toutefois, pour le régime de la CNRACL, dans les tableaux de la série B, les départs pour handicap sont classés parmi les départs pour ancienneté.

(4) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de service (17 ans ou 27 ans). Cf. III.3.b du présent rapport : Les départs anticipés dans de multiples situations ; 1. Le maintien d'âges de départ anticipé pour certaines catégories dites actives.

(5) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(6) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.

(7) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(8) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(9) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

TABLEAU N°B-4

Pensions de droit direct entrées en paiement en 2017 dans le régime de retraite de la fonction publique d'État : détail des départs pour ancienneté pour les civils et par armée pour les militaires

	régime des PCMR de la fonction publique de l'État											
	Pensions civiles hors La Poste et Orange : départs pour ancienneté				toutes les pensions civiles : départs pour ancienneté				Pensions militaires : tous motifs de départ			
	Catégorie sédentaire (1)	Catégorie active (2)		Carrières longues	Catégorie sédentaire (1)	Catégorie active (2)		Carrières longues	Terre, Mer et Air		Gendarmerie	
		Départ à 55 ans	Départ à 50 ans			Non officiers	Officiers		Non officiers	Officiers		
Ensemble des départs	22 625	7 801	2 798	6 494	28 334	11 208	2 798	9 622	7 339	1 035	2 700	417
Hommes (en %)	44,0%	45,6%	91,1%	40,2%	46,4%	57,1%	91,1%	47,2%	86,6%	90,9%	94,3%	98,6%
Femmes (en %)	56,0%	54,4%	8,9%	59,8%	53,6%	42,9%	8,9%	52,8%	13,4%	9,1%	5,7%	1,4%
Âge moyen et durées moyennes acquises												
Âge moyen à la radiation des cadres	63,3	59,6	56,6	60,5	63,1	59,7	56,6	60,5	41,5	51,2	52,5	57,1
Âge moyen de première mise en paiement	63,6	59,7	56,6	60,6	63,4	59,7	56,6	60,6	41,5	52,0	52,6	57,1
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	95,7%	98,9%	99,7%	99,3%	96,0%	99,0%	99,7%	99,4%	100,0%	92,8%	99,9%	99,3%
Durée de services acquis (en trimestres)	139,1	149,4	138,1	145,6	141,3	151,1	138,1	149,1	83,1	120,5	126,0	147,3
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	5,3	6,8	22,1	4,6	4,9	5,3	22,1	3,9	32,6	59,6	28,3	31,3
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	172,4	167,4	171,7	176,0	172,5	167,5	171,7	175,1	116,9	183,5	155,9	179,4
Décote et surcote												
Part des pensions avec décote (3)	15,5%	33,7%	5,6%	-	14,9%	31,4%	5,6%	-	12,6%	13,7%	3,4%	2,6%
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (3)	-164,6	-165,2	-163,7	-	-159,9	-153,1	-163,7	-	-60,5	-188,1	-50,5	-110,0
Taux moyen de décote (3)	9,8%	7,7%	7,5%	-	9,9%	7,9%	7,5%	-	7,8%	10,2%	6,9%	5,2%
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (4)	-6,9	-5,2	-0,3	-	-8,1	-6,5	-0,3	-	-0,7	-0,3	-0,1	0,0
Part des pensions avec surcote (3)	53,1%	11,2%	1,7%	-	47,9%	11,6%	1,7%	-	-	-	-	-
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (3)	281,9	294,5	377,1	-	269,1	258,6	377,1	-	-	-	-	-
Taux moyen de surcote (3)	11,5%	11,4%	11,0%	-	11,1%	11,1%	11,0%	-	-	-	-	-
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (4)	40,7	3,1	0,2	-	43,8	4,0	0,2	-	-	-	-	-
Taux de liquidation												
Taux moyen de liquidation (3)	69,3	69,7	72,4	69,3	69,6	70,1	72,4	70,2	62,2	72,2	73,7	78,5
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (3)	65,8	70,5	72,6	69,3	66,6	70,7	72,6	70,2	62,8	72,9	73,8	78,6
Part des pensions au taux plein (5) (en %)	27,3%	32,3%	49,2%	36,6%	27,5%	31,7%	49,2%	37,1%	26,9%	73,3%	70,4%	93,0%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti)	4,5%	5,2%	3,8%	2,1%	4,1%	4,4%	3,8%	1,6%	21,9%	58,4%	56,3%	79,4%
Indice moyen à la liquidation (3)	699,6	708,1	700,1	594,4	676,2	639,9	700,1	586,4	456,5	787,4	602,2	836,8
Part des pensions au minimum garanti (en %)	4,7%	1,4%	0,0%	7,0%	4,4%	1,5%	0,0%	5,5%	27,4%	0,1%	1,6%	0,0%
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (6)	282	250	265	228	272	224	265	226	214	373	256	370
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	14,9%	13,5%	26,5%	12,3%	14,6%	15,8%	26,5%	13,6%	6,1%	29,5%	21,3%	29,0%
Pension mensuelle moyenne												
Avantage principal (en euros)	2264	2331	2395	1881	2198	2110	2395	1893	1119	2725	2095	3102
Avantage principal et accessoire (en euros) (7)	2321	2372	2473	1928	2249	2151	2473	1937	1140	2855	2153	3222

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État.

(1) Pour les départs pour ancienneté uniquement, hors carrières longues.

(2) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de service (17 ans ou 27 ans). Cf. III.3.b du présent rapport : Les départs anticipés dans de multiples situations ; 1. Le maintien d'âges de départ anticipé pour certaines catégories dites actives.

(3) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

(4) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.

(5) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(6) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(7) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

TABLEAU N°B-5

Pensions de droit direct entrées en paiement en 2017 dans le régime de la CNRACL : détail des départs pour ancienneté

	régime de la CNRACL								
	Fonction publique territoriale (1)			Fonction publique hospitalière (1)			Total		
	Catégorie sédentaire (2)	Catégorie active (3)	Carrières longues	Catégorie sédentaire (2)	Catégorie active (3)	Carrières longues	Catégorie sédentaire (2)	Catégorie active (3)	Carrières longues
Ensemble des départs	15 337	2 602	16 155	5 318	11 253	4 499	20 655	13 855	20 654
Hommes (en %)	30,0%	91,8%	62,9%	21,9%	17,5%	45,6%	27,9%	31,5%	59,1%
Femmes (en %)	70,0%	8,2%	37,1%	78,1%	82,5%	54,4%	72,1%	68,5%	40,9%
Âge moyen et durées moyennes acquises									
Âge moyen à la radiation des cadres	63,4	59,7	61,0	62,6	58,9	60,8	63,2	59,0	61,0
Âge moyen de première mise en paiement	63,3	59,8	61,0	62,5	59,0	60,9	63,1	59,1	61,0
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	97,2%	99,5%	99,1%	94,4%	98,8%	99,1%	96,5%	98,9%	99,1%
Durée de services acquis (en trimestres)	98,4	139,4	123,3	112,8	136,8	139,1	102,1	137,3	126,8
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	4,5	8,9	2,3	5,5	5,3	3,4	4,7	5,9	2,6
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	170,5	176,1	177,3	169,3	176,8	177,1	170,2	176,7	177,3
Décote et surcote									
Part des pensions avec décote (4)	15,3%	9,4%	-	13,0%	7,8%	-	14,8%	8,1%	-
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (4)	-98	-104	-	-116	-114	-	-102	-112	-
Taux moyen de décote (4)	11,5%	7,8%	-	10,8%	9,2%	-	11,3%	8,9%	-
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (5)	-2,8	-0,3	-	-1,0	-1,2	-	-3,7	-1,5	-
Part des pensions avec surcote (4)	32,8%	9,2%	14,8%	29,6%	4,2%	11,9%	32,0%	5,2%	14,1%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (4)	171,2	193,0	154,1	206,7	164,5	164,8	179,7	174,0	156,1
Taux moyen de surcote (4)	12,4%	10,6%	9,6%	10,5%	9,0%	0,1	11,9%	9,6%	0,1
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (5)	10,3	0,6	4,4	3,9	0,9	1,1	14,2	1,5	5,5
Taux de liquidation									
Taux moyen de liquidation (en %)	48,3%	66,7%	57,5%	54,6%	64,3%	64,8%	49,9%	64,8%	59,1%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (en %)	46,5%	66,5%	56,5%	53,1%	64,4%	64,0%	48,2%	64,8%	58,2%
Part des pensions au taux plein (6) (en %)	10,0%	32,2%	18,0%	22,6%	12,6%	30,3%	13,2%	16,3%	20,7%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti) (en %)	1,2%	3,8%	0,3%	2,3%	1,0%	0,5%	1,5%	1,6%	0,3%
Indice moyen à la liquidation	454,5	503,5	454,9	511,3	486,3	483,7	469,1	489,5	461,2
Part des pensions au minimum garanti (en %)	25,1%	11,9%	24,3%	17,8%	12,2%	12,9%	23,2%	12,2%	21,8%
Majoration de pension pour enfant (en euros) (7)	105,7	197,9	146,7	125,6	166,9	167,9	110,4	182,8	150,6
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	22,2%	29,1%	19,1%	19,4%	6,3%	15,4%	21,4%	10,6%	18,3%
Pension mensuelle moyenne									
Avantage principal (en euros)	1163,1	1623,5	1314,2	1467,4	1499,6	1533,3	1241,4	1522,9	1361,9
Avantage principal et accessoires (en euros) (8)	1193,5	1688,1	1349,7	1502,9	1597,3	1567,4	1273,2	1614,4	1397,2

Sources: CNRACL.

(1) Titulaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les départs pour handicap ne sont pas pris en compte (181 nouveaux pensionnés pour la FPT et 47 pour la FPH en 2017). Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(2) Hors départs anticipés pour carrières longues, hors départs anticipés pour motifs familiaux et hors départs anticipés pour handicap.

(3) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de service (17 ans ou 27 ans). Cf. III.3.b du présent rapport : Les départs anticipés dans de multiples situations ; 1. Le maintien d'âges de départ anticipé pour certaines catégories dites actives.

(4) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(5) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.

(6) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(7) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(8) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

Complément d'explication pour la compréhension des tableaux B3 et B5 : Dans le tableau B5, il est question du motif de départ. : 2 267 agents pour la FPT sont partis à la retraite au titre de la catégorie active (ou insalubre). Le tableau B3 étudie les agents ayant 17 ans de services en catégorie active quel que soit leur type de départ : 2 279 agents de la FPT totalisaient au moment de leur départ la durée nécessaire de services relevant de la catégorie active pour prétendre à un départ en catégorie active.

TABLEAU N°B-6

**Ventilation par âge et par sexe des titulaires de la fonction publique de l'État
dont la pension (premier droit) est entrée en paiement en 2017**

Âge à la date d'effet de la pension	Pensions civiles hors La Poste et Orange										Toutes pensions civiles										Total
	départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux (1)					départs pour motif d'invalidité					départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux (1)					départs pour motif d'invalidité					
	Total	hommes	femmes	départs pour carrières longues	départs pour motifs familiaux (1)	départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	Total	hommes	femmes	départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	Total	hommes	femmes	départs pour carrières longues	départs pour motifs familiaux (1)	départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	Total	hommes	femmes	départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	
Total	43 499	18 800	24 699	6 494	3 781	10 599	2 605	931	1 674		56 093	26 808	29 285	9 622	4 131	14 006	3 425	1 406	2 019		59 518
< 40 ans	0	0	0	0	0	0	47	20	27		0	0	0	0	0	0	47	20	27		47
40 ans	0	0	0	0	0	0	14	9	5		0	0	0	0	0	0	14	9	5		14
41 ans	0	0	0	0	0	0	15	8	7		0	0	0	0	0	0	17	9	8		17
42 ans	1	0	1	0	1	0	20	7	13		1	0	1	0	1	0	21	8	13		22
43 ans	0	0	0	0	0	0	18	5	13		0	0	0	0	0	0	18	5	13		18
44 ans	5	0	5	0	5	0	15	7	8		5	0	5	0	5	0	17	9	8		22
45 ans	3	0	3	0	3	0	34	12	22		4	1	3	0	4	0	36	12	24		40
46 ans	7	1	6	0	7	0	29	12	17		9	1	8	0	9	0	34	13	21		43
47 ans	14	0	14	0	14	0	26	9	17		16	0	16	0	16	0	28	11	17		44
48 ans	9	0	9	0	9	0	41	13	28		9	0	9	0	9	0	50	19	31		59
49 ans	15	0	15	0	15	0	54	19	35		16	0	16	0	16	0	62	23	39		78
50 ans	13	0	13	0	13	0	69	24	45		14	0	14	0	14	0	79	30	49		93
51 ans	28	1	27	0	27	0	65	20	45		29	1	28	0	28	0	76	25	51		105
52 ans	126	90	36	0	32	94	74	22	52		126	90	36	0	32	94	98	31	67		224
53 ans	162	105	57	0	46	116	69	31	38		167	105	62	0	51	116	91	43	48		258
54 ans	350	268	82	0	72	278	100	38	62		355	268	87	0	77	278	128	55	73		483
55 ans	887	745	142	0	95	781	134	52	82		917	761	156	0	119	787	179	84	95		1 096
56 ans	690	487	203	0	162	520	141	48	93		710	492	218	0	177	524	195	76	119		905
57 ans	2 434	1 029	1 405	0	328	2 085	199	59	140		3 114	1 486	1 628	0	353	2 736	268	100	168		3 382
58 ans	2 018	773	1 245	6	320	1 680	193	67	126		2 527	1 157	1 370	7	360	2 145	289	118	171		2 816
59 ans	2 238	994	1 244	26	345	1 859	224	78	146		3 079	1 723	1 356	30	384	2 653	322	138	184		3 401
60 ans	6 621	2 746	3 875	4 678	428	1 337	273	108	165		9 799	4 883	4 916	7 095	464	2 004	374	165	209		10 173
61 ans	2 799	1 113	1 686	1 784	326	644	277	91	186		3 810	1 768	2 042	2 490	368	898	364	145	219		4 174
62 ans	11 644	4 252	7 392	0	612	529	223	90	133		16 501	6 924	9 577	0	673	815	294	132	162		16 795
63 ans	4 314	1 841	2 473	0	319	268	103	28	75		5 016	2 285	2 731	0	342	394	139	48	91		5 155
64 ans	3 118	1 364	1 754	0	207	169	86	33	53		3 507	1 622	1 885	0	223	244	110	45	65		3 617
65 ans	3 899	1 783	2 116	0	240	210	58	18	40		4 213	2 001	2 212	0	248	281	71	30	41		4 284
> 65 ans	2 104	1 208	896	0	155	29	4	3	1		2 149	1 240	909	0	158	37	4	3	1		2 153
Âge moyen	61,7	61,6	61,8	60,6	60,5	58,9	57,1	56,9	57,2		61,6	61,5	61,7	60,6	60,5	59,1	57,5	57,5	57,4		61,4

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État.

(1) Les départs anticipés pour motifs familiaux sont ouverts dans trois situations :

- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont trois enfants vivants ou qui ont élevé trois enfants pendant 9 ans ;
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80% ;
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui sont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;

Les départs anticipés pour handicap sont ouverts aux fonctionnaires handicapés qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap entraînant une incapacité permanente d'au moins 80%, les durées d'assurance et de trimestres cotisés fixées par décret.

(2) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de service (17 ans ou 27 ans). Cf. III.3.b du présent rapport : Les départs anticipés dans de multiples situations ; 1. Le maintien d'âges de départ anticipé pour certaines catégories dites actives.

TABLEAU N°B-7

Ventilation par âge des militaires dont la pension de retraite (premier droit) est entrée en paiement en 2017

Âge à la date d'effet de la pension	Total des pensions	Caporaux et soldats	Sous-officiers	Officiers	dont départs pour invalidité
Total	11 491	2 820	7 219	1 452	1 689
< 30 ans	1150	1006	134	10	1 150
30 ans	72	48	23	1	72
31 ans	54	30	23	1	54
32 ans	42	16	22	4	41
33 ans	37	10	24	3	34
34 ans	31	9	21	1	20
35 ans	82	23	52	7	29
36 ans	187	60	127	0	20
37 ans	272	110	160	2	24
38 ans	469	195	271	3	21
39 ans	620	266	346	8	24
40 ans	559	262	291	6	27
41 ans	543	253	276	14	14
42 ans	487	175	301	11	16
43 ans	430	133	287	10	7
44 ans	398	86	297	15	18
45 ans	338	45	260	33	15
46 ans	324	35	231	58	10
47 ans	279	23	193	63	10
48 ans	224	13	159	52	12
49 ans	235	7	180	48	14
50 ans	403	4	316	83	10
51 ans	388	5	318	65	11
52 ans	474	2	364	108	8
53 ans	432	1	359	72	6
54 ans	472	0	409	63	6
55 ans	459	2	346	111	7
56 ans	363	0	289	74	3
57 ans	426	0	317	109	2
58 ans	711	0	595	116	3
> 58 ans	530	1	228	301	1
Âge moyen	45,6	34,7	48,2	53,5	29,2

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État

TABLEAU N°B-8

Ventilation par âge et par sexe des agents de la fonction publique territoriale affiliés à la CNRACL dont la pension est entrée en paiement en 2017

Âge à l'entrée en jouissance de la pension	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux (1)						Départs pour motif d'invalidité				Total
	Total	hommes	femmes	départs pour carrières longues	départs pour motifs familiaux (1)	départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	Total	hommes	femmes	départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	
Total	36 790	17 315	19 475	16 155	2 514	2 705	4 006	1 574	2 432	135	40 796
< 40 ans	0						82	39	43	3	82
40 ans	0		0		0		16	8	8	0	16
41 ans	1	0	1		1		23	8	15	1	24
42 ans	0		0		0		30	13	17	2	30
43 ans	0		0		0		29	10	19	0	29
44 ans	1		1		1		46	16	30	0	47
45 ans	4		4		4		52	27	25	4	56
46 ans	3	0	3		3		68	23	45	1	71
47 ans	6	0	6		6	0	55	21	34	1	61
48 ans	5		5		5		69	23	46	0	74
49 ans	5		5		5	0	77	26	51	1	82
50 ans	10	0	10		10		85	37	48	3	95
51 ans	12	2	10		12		125	38	87	4	137
52 ans	30	11	19		20		144	46	98	4	174
53 ans	20	6	14		14	2	155	58	97	2	175
54 ans	35	4	31		31	0	171	64	107	13	206
55 ans	67	29	38		33	1	214	89	125	11	281
56 ans	91	27	64		59	1	233	98	135	16	324
57 ans	670	551	119	2	87	571	279	122	157	21	949
58 ans	504	347	157	27	125	324	293	119	174	9	797
59 ans	653	460	193	106	140	379	352	164	188	16	1 005
60 ans	11 288	7 392	3 896	9 997	386	783	414	170	244	14	11 702
61 ans	2 573	1 366	1 207	2 097	210	218	434	177	257	2	3 007
62 ans	11 844	3 796	8 048	2 456	735	238	265	90	175	2	12 109
63 ans	2 869	1 078	1 791	728	211	74	134	37	97	4	3 003
64 ans	2 097	768	1 329	489	155	48	94	31	63	1	2 191
65 ans	2 830	1 046	1 784	253	186	62	62	19	43		2 892
> 65 ans	1 172	432	740		75	4	5	1	4		1 177
Âge moyen	61,9	61,5	62,3	61,0	61,3	59,9	56,6	56,5	56,7	56,0	61,4

Source : CNRACL.

Champ : Titulaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures.

(1) Y compris départs anticipés pour handicap, comptés dans les départs pour ancienneté.

(2) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de service (17 ans ou 27 ans). Cf. III.3.b du présent rapport : Les départs anticipés dans de multiples situations ; 1. Le maintien d'âges de départ anticipé pour certaines catégories dites actives.

TABLEAU N°B-9

Ventilation par âge et par sexe des agents de la fonction publique hospitalière affiliés à la CNRACL dont la pension est entrée en paiement en 2017

Âge à l'entrée en jouissance de la pension	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux (1)						Départs pour motif d'invalidité				Total
	Total	hommes	femmes	départs pour carrières longues	départs pour motifs familiaux (1)	départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	Total	hommes	femmes	départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	
Total	23 652	5 224	18 428	4 499	2 534	13 459	1 818	381	1 437	810	25 470
< 40 ans	0	0	0		0	0	45	6	39	1	45
40 ans	0	0	0		0	0	9	0	9	3	9
41 ans	0	0	0		0	0	19	4	15	5	19
42 ans	2	0	2		2	2	18	1	17	5	20
43 ans	6	0	6		6	4	18	2	16	5	24
44 ans	2	0	2		2	0	24	1	23	5	26
45 ans	5	0	5		5	2	25	4	21	15	30
46 ans	6	0	6		6	2	33	6	27	11	39
47 ans	7	0	7		7	5	38	9	29	17	45
48 ans	6	0	6		6	6	52	8	44	25	58
49 ans	6	0	6		6	4	60	7	53	28	66
50 ans	8	1	7		8	6	44	7	37	25	52
51 ans	11	2	9		11	7	67	11	56	35	78
52 ans	11	0	11		11	4	70	6	64	37	81
53 ans	20	0	20		20	10	94	18	76	54	114
54 ans	21	0	21		21	14	96	18	78	54	117
55 ans	58	5	53		51	47	135	23	112	90	193
56 ans	140	5	135		132	116	140	26	114	87	280
57 ans	5 181	608	4 573	1	564	5 131	158	26	132	92	5 339
58 ans	1 984	298	1 686	9	311	1 916	143	38	105	63	2 127
59 ans	1 698	274	1 424	23	253	1 612	180	53	127	79	1 878
60 ans	6 042	1 906	4 136	2 987	409	2 400	165	51	114	54	6 207
61 ans	1 692	447	1 245	603	196	772	85	25	60	12	1 777
62 ans	4 351	894	3 457	570	296	942	49	14	35	6	4 400
63 ans	956	306	650	177	85	214	22	8	14	1	978
64 ans	557	180	377	92	42	101	18	8	10	0	575
65 ans	691	225	466	37	61	122	10	1	9	1	701
> 65 ans	191	73	118		23	20	1	0	1		192
Âge moyen	60,2	60,8	60,0	60,9	59,3	59,0	55,1	56,6	54,7	55,0	59,8

Source : CNRACL.

Champ : Titulaires de la FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

(1) Y compris départs anticipés pour handicap, comptés dans les départs pour ancienneté.

(2) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de service (17 ans ou 27 ans). Cf. III.3.b du présent rapport : Les départs anticipés dans de multiples situations ; 1. Le maintien d'âges de départ anticipé pour certaines catégories dites actives.

TABLEAU N°B-10

Ventilation par administration d'origine, catégorie hiérarchique et sexe, des agents titulaires des trois versants de la fonction publique dont la pension de droit direct est entrée en paiement en 2017

	Administrations / macro-grades des militaires	Catégorie hiérarchique										Total
		A		B		C		Hors catégories		Indéterminé		
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
pensions civiles de la FPE (1)	Pensions civiles	14 907	16 127	8 485	8 291	4 822	6 886					59 517
	Pensions civiles hors La Poste et Orange	12 265	14 975	4 098	5 198	3 368	6 200					46 103
	Affaires étrangères et européennes	26	7	18	23	25	76					175
	Agriculture et pêche	352	154	300	174	53	174					1 207
	Culture et communication	64	61	29	49	62	77					342
	Défense (civils) et anciens combattants	174	49	149	234	121	514					1 241
	Écologie, développement durable, transports, logement	418	161	602	369	681	520					2 751
	<i>dont aviation civile et Météo France</i>	<i>184</i>	<i>63</i>	<i>81</i>	<i>28</i>	<i>1</i>	<i>12</i>					369
	Économie, finances et industrie ; budget, comptes publics, fonction publique	943	650	981	2 060	500	1 274					6 408
	Éducation nationale - enseignement supérieur	8 778	12 958	323	1 065	597	1 884					25 605
	Établissements publics de recherche (y compris INRA)	374	259	101	151	16	13					914
	Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales, immigration	607	238	1 286	423	740	869					4 163
	Justice	309	257	200	362	486	479					2 093
	Services du premier ministre	12	8	1	6	12	10					49
	Travail, emploi, santé	208	173	108	282	74	310					1 155
	La Poste	1 200	612	2 241	2 048	1 436	666					8 203
Orange	1 442	540	2 146	1 045	18	20					5 211	
pensions militaires	Militaires	1 352	100	6 442	777	2 462	358					11 491
	Officiers généraux	52	7	0	0	0	0					59
	Officiers supérieurs	828	62	0	0	0	0					890
	Officiers subalternes	472	31	0	0	0	0					503
	Sous-officiers	0	0	6 442	777	0	0					7 219
	Caporaux et soldats	0	0	0	0	2 462	358					2 820
	Ministère de l'Intérieur (gendarmes)	411	6	2 546	154	0	0					3 117
	Ministère de la Défense	941	94	3 896	623	2 462	358					8 374
Fonctions publique territoriale et hospitalière		2 679	5 575	4 262	10 048	17 397	26 025			156	124	66 266
fonction publique territoriale	Pensions des affiliés de la FPT à la CNRACL (2)	1 859	2 841	2 846	3 575	14 093	15 434			91	57	40 796
	Régions	48	90	35	53	723	943			1	1	1 894
	Départements	390	947	591	1 264	1 673	1 961			3	15	6 844
	Métropole	134	123	164	133	621	244			3	1	1 423
	Communes	772	1 209	1 373	1 486	8 411	9 238			63	25	22 577
	SDIS (3)	44	65	60	54	434	325			4	1	987
	Centres d'action sociale	29	12	19	33	147	65			2		307
	Communautés urbaines, districts	37	148	45	232	194	1 477			3	2	2 138
	Syndicats	44	36	63	48	383	304			2	2	882
	Communauté de communes, de ville	121	6	262	26	536	70					1 021
	Offices publics d'habitation	28	25	54	51	299	229			1		687
	Autres collectivités territoriales	212	180	180	195	672	578			9	10	2 036
fonction publique hospitalière	Pensions des affiliés de la FPH à la CNRACL	820	2 734	1 416	6 473	3 304	10 591			65	67	25 470
	Centres hospitaliers régionaux	203	904	432	2 128	1 206	2 807			30	33	7 743
	Centre hospitaliers généraux	409	1 302	609	3 102	1 430	5 198			30	30	12 110
	Hôpitaux locaux	18	81	34	183	115	649					1 080
	Centres hospitaliers spécialisés	81	168	168	467	165	276			2		1 327
	Centres de soin avec ou sans hébergement	7	19	19	49	26	58					178
	Établissements publics à caractère sanitaire et social	28	45	50	139	93	238			2	2	597
	Centre d'hébergement de personnes âgées	29	107	39	158	152	1 133				1	1 619
	Autres collectivités hospitalières	45	108	65	247	117	232			1	1	816

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État ; CNRACL.

(1) Les pensions civiles sont ventilées par administration selon le code de rattachement des services des employeurs. Cette ventilation ne correspond pas nécessairement à celle des ministères.

(2) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(3) Service départemental d'incendie et de secours.

Remarque : Comptabilisation La Poste-Orange : l'écart entre les lignes 5 et 6 (pensions civiles et pensions civiles hors Laposte et Orange) ne correspond pas à la somme des lignes d'administration de La Poste et d'Orange. Cela provient du fait que le classement par administration s'appuie sur l'analyse du libellé de l'administration, alors que les pensions La Poste et Orange sont ciblées par des codes service particuliers. Dans le cas présent, 2 pensions du flux 2016 ont bien un tel libellé mais le code service diffère, d'où l'écart.

TABLEAU N°B-11

Pensions de droit dérivé (réversion) entrées en paiement en 2017 dans les régimes des FP et des ouvriers d'État : principales caractéristiques

	régime des PCMR de la fonction publique de l'État								régime des ouvriers d'État		Fonction publique territoriale (1)		Fonction publique hospitalière (1)		Ensemble du régime de la CNRACL (1)	
	Pensions civiles hors La Poste et Orange		Pensions civiles		Pensions militaires		Ensemble du régime des pensions civiles et militaires de l'État									
	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite
Effectifs	1 572	15 324	1 892	17 844	187	8 119	2 079	25 963	52	1 436	1 336	5 708	486	3 283	1 822	8 991
Hommes	516	3 989	595	4 460	6	78	601	4 538	5	67	479	1 199	302	1 633	781	2 832
Femmes	729	11 265	942	13 306	129	7 942	1 071	21 248	44	1 366	823	4 472	176	1 629	999	6 101
Orphelins (2)	327	70	355	78	52	99	407	177	3	3	34	37	8	21	42	58
Indicateurs																
Âge moyen de première mise en paiement	54,7	77,4	55,0	76,5	45,4	74,5			54,3	77,7	54,7	73,6	55,2	73,9	54,9	73,7
Pension mensuelle moyenne																
Avantage principal (en euros)	777	1 017	768	991	819	753	n.p.		885	853	506	618	541	660	515	634
Avantage principal et accessoire (en euros)	805	1 061	793	1 033	837	789	n.p.		914	890	528	653	572	693	539	667

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

(1) Les indicateurs sont calculés hors pensions cristallisées et hors pensions principales et temporaires d'orphelins

(2) Pensions principales d'orphelins. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelin majeur infirme.

Note : Les pensions de droit dérivé (ou pensions de réversion) sont attribuées suite à un décès d'un agent titulaire affilié au régime, qu'il ait déjà liquidé sa retraite ou non.

TABLEAU N°B-12

Effectifs de pensions des régimes des pensions civiles et militaires de l'État, du FSPOEIE et de la CNRACL entrées en paiement, de 2007 à 2017

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	évolution 2017/2013	moyenne annuelle
régime des PCMR de la fonction publique d'État	Pensions civiles hors La Poste et Orange	80 565	81 691	70 381	56 157	75 189	59 130	63 228	61 364	58 978	59 081	64 044	+1,29%	+0,32%
	Pensions de droit direct	64 930	65 939	54 296	56 160	59 081	42 905	45 966	44 235	41 425	41 762	46 104	+0,30%	+0,07%
	Pensions de droit dérivé	15 635	15 752	16 085	16 278	16 108	16 225	17 262	17 129	17 553	17 319	17 940	+3,93%	+0,97%
	Pensions civiles	99 237	99 508	86 199	88 401	92 810	67 670	75 793	74 108	71 415	73 239	80 436	+6,13%	+1,50%
	Pensions de droit direct	81 287	81 456	68 167	70 095	74 654	49 265	55 887	54 399	51 153	53 140	59 518	+6,50%	+1,59%
	Pensions de droit dérivé	17 950	18 052	18 032	18 306	18 156	18 405	19 906	19 709	20 262	20 099	20 918	+5,08%	+1,25%
	Pensions militaires	17 864	19 349	19 170	19 869	20 314	18 600	19 260	19 029	18 966	19 299	20 204	+4,90%	+1,20%
	Pensions de droit direct	10 832	12 420	12 152	13 077	13 503	11 415	11 654	11 647	11 060	11 259	11 491	-1,40%	-0,35%
	Pensions de droit dérivé	7 032	6 929	7 018	6 792	6 811	7 185	7 606	7 382	7 906	8 040	8 713	+14,55%	+3,46%
	Ensemble du régime de la FPE	117 101	118 857	105 369	108 270	113 124	86 270	95 053	93 137	90 381	92 538	100 640	+5,88%	+1,44%
Pensions de droit direct	92 119	93 876	80 319	83 172	88 157	60 680	67 541	66 046	62 213	64 399	71 009	+5,13%	+1,26%	
Pensions de droit dérivé	24 982	24 981	25 050	25 098	24 967	25 590	27 512	27 091	28 168	28 139	29 631	+7,70%	+1,87%	
régime des Ouvriers d'État	Ouvriers d'État (1)	4 146	4 744	3 968	4 220	4 154	3 514	3 959	3 812	3 628	3 704	4 153	+4,90%	+1,20%
	Pensions de droit direct	2 503	3 095	2 425	2 591	2 547	2 029	2 470	2 396	2 136	2 287	2 665	+7,89%	+1,92%
	Pensions de droit dérivé (1)	1 643	1 649	1 543	1 629	1 607	1 485	1 489	1 416	1 492	1 417	1 488	-0,07%	-0,02%
FPT et FPH	Fonction publique territoriale (3)	33 977	38 312	30 822	34 695	40 859	32 564	38 854	39 221	40 056	43 258	47 840	+23,13%	+5,34%
	Pensions de droit direct	28 377	32 718	24 911	28 799	34 751	26 418	32 452	32 782	33 167	36 401	40 796	+25,71%	+5,89%
	Pensions de droit dérivé (2)	5 600	5 594	5 911	5 896	6 108	6 146	6 402	6 439	6 889	6 857	7 044	+10,03%	+2,42%
	Fonction publique hospitalière (3)	27 698	32 960	25 365	28 268	34 600	21 948	25 020	25 034	24 553	26 568	29 239	+16,86%	+3,97%
	Pensions de droit direct	24 734	29 874	22 289	25 128	31 432	18 719	21 696	21 747	21 026	22 848	25 470	+17,39%	+4,09%
	Pensions de droit dérivé (2)	2 964	3 086	3 076	3 140	3 168	3 229	3 324	3 287	3 527	3 720	3 769	+13,39%	+3,19%
	FPT et FPH (2)	61 675	71 272	56 187	62 963	75 459	54 512	63 874	64 255	64 609	69 826	77 079	+20,67%	+4,81%
	Pensions de droit direct	53 111	62 592	47 200	53 927	66 183	45 137	54 148	54 529	54 193	59 249	66 266	+22,38%	+5,18%
Pensions de droit dérivé (2)	8 564	8 680	8 987	9 036	9 276	9 375	9 726	9 726	10 416	10 577	10 813	+11,18%	+2,68%	

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Les données 2000 à 2006 sont disponibles dans les rapports précédents.

(1) Pensionnés en titre définitif + avances depuis 2004.

(2) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

(3) Seules les pensions principales d'orphelin majeur infirme sont incluses.

TABLEAU N°B-13

Décès en 2017 de pensionnés relevant des régimes des pensions civiles et militaires de l'État, des ouvriers d'État ou de la CNRACL

	Pensions de droit direct			Pensions de droit dérivé		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Pensionnés décédés de la FPE civils, y compris La Poste et Orange	37 488	19 504	17 984	17 445	3 074	14 208
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	24,3	22,5	26,3	17,1	9,6	18,6
Pensionnés décédés de la FPE militaires	9 157	8 798	359	8 908	58	8 776
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	37,2	37,2	37,1	21,4	8,2	21,4
Pensionnés décédés du régime des ouvriers d'État (FSPOEIE)	2 715	2 250	465	2 266	74	2 192
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	25,7	24,9	29,1	19,8	12,9	20,0
Pensionnés décédés de la FPT affiliés à la CNRACL	12 859	7 215	5 644	5 133	896	4 237
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	19,9	18,0	22,2	17,3	9,0	19,0
Pensionnés décédés de la FPH affiliés à la CNRACL	9 617	2 492	7 125	2 521	1 057	1 464
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	23,5	19,8	24,8	14,7	9,1	18,7
Pensionnés décédés affiliés à la CNRACL	22 476	9 707	12 769	7 654	1 953	5 701
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	21,4	18,5	23,6	16,4	9,1	18,9

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique

ANNEXES

TABLEAU N°B-14

Évolution de la pension mensuelle brute, de l'indice et du taux de liquidation moyens des pensions entrées en paiement chaque année, entre 2007 et 2017

Années d'admission à la retraite		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Pensions civiles de la FPE hors La Poste et Orange	Flux droit direct											
	Pension mensuelle moyenne (1)	2 016	2 042	2 103	2 135	2 079	2 240	2 212	2 214	2 217	2 224	2 245
	Indice de liquidation (5)	618	622	635	639	627	654	672	673	673	677	679
	Taux de liquidation (en %) (5)	67,5%	67,2%	67,6%	67,6%	66,2%	68,9%	70,5%	70,5%	70,4%	69,9%	69,1%
	Flux droit dérivé											
Pension mensuelle moyenne (1)	899	921	941	952	970	992	950	964	969	971	981	
Ensemble des pensions civiles de la FPE	Flux droit direct											
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 929	1 957	2 006	2 035	1 975	2 158	2 113	2 115	2 124	2 133	2 156
	Indice de liquidation (5)	593	598	608	612	599	633	645	646	645	648	649
	Taux de liquidation (en %) (5)	67,5%	67,1%	67,5%	67,4%	65,9%	68,6%	70,1%	70,2%	70,3%	70,1%	69,5%
	Flux droit dérivé											
Pension mensuelle moyenne (1)	881	904	923	932	949	971	924	938	947	948	957	
Pensions militaires de la FPE	Flux droit direct											
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 483	1 484	1 512	1 555	1 560	1 522	1 504	1 543	1 618	1 594	1 608
	Indice de liquidation (5)	477	478	481	489	491	489	532	542	554	552	551
	Taux de liquidation (en %) (5)	60,3%	60,1%	60,8%	61,3%	61,0%	59,0%	67,7%	68,4%	69,9%	68,9%	67,3%
	Flux droit dérivé											
Pension mensuelle moyenne (1)	798	820	816	846	869	891	813	806	786	755	755	
régime des ouvriers d'État (FSPOEIE) (2)	Flux droit direct											
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 537	1 555	1 627	1 715	1 696	1 782	1 710	1 926	1 955	1 869	1 728
	Indice de liquidation	n.s.	n.p. (11)	n.p. (11)								
	Taux de liquidation (en %)	61,3%	65,6%	60,3%	60,6%	62,8%	61,9%	59,7%	63,5%	63,8%	63,9%	59,6%
	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	61,1%	60,4%	61,0%	61,2%	62,2%	61,0%	59,5%	63,3%	63,5%	63,8%	59,8%
Flux droit dérivé (3)												
Pension mensuelle moyenne (1)	803	811	818	832	849	865	886	892	897	902	891	
FPT - Pensions CNRACL (4)	Flux droit direct											
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 189	1 217	1 233	1 250	1 189	1 231	1 233	1 267	1 265	1 255	1 289
	Indice de liquidation	413	420	423	426	424	426	431	439	442	444	451
	Taux de liquidation (en %)	55,0%	55,0%	54,7%	55,2%	52,0%	53,7%	53,7%	54,4%	53,8%	53,3%	53,3%
	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	54,4%	54,4%	53,9%	54,2%	50,8%	51,9%	52,2%	52,6%	52,1%	51,9%	52,1%
Flux droit dérivé (3)												
Pension mensuelle moyenne (1)	572	587	582	582	596	614	616	617	622	621	629	
FPH - Pensions CNRACL (4)	Flux droit direct											
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 327	1 369	1 390	1 404	1 374	1 475	1 480	1 489	1 498	1 526	1 560
	Indice de liquidation	441	446	454	457	450	465	468	471	472	479	485
	Taux de liquidation (en %)	59,5%	59,9%	59,7%	59,6%	57,6%	61,1%	61,3%	61,3%	61,4%	61,5%	61,3%
	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	59,4%	59,7%	59,6%	59,4%	57,5%	60,5%	60,8%	60,7%	60,7%	60,9%	60,9%
Flux droit dérivé (3)												
Pension mensuelle moyenne (1)	594	603	604	610	635	648	658	660	661	671	678	
Ensemble - Pensions CNRACL (4)	Flux droit direct											
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 254	1 290	1 306	1 322	1 277	1 332	1 332	1 356	1 355	1 359	1 393
	Indice de liquidation	426	432	438	440	437	443	446	452	454	457	464
	Taux de liquidation (en %)	57,1%	57,3%	57,1%	57,2%	54,6%	56,8%	56,8%	57,1%	56,7%	56,5%	56,4%
	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	56,7%	56,9%	56,6%	56,6%	54,0%	55,4%	55,6%	55,8%	55,4%	55,3%	55,5%
Flux droit dérivé (3)												
Pension mensuelle moyenne (1)	579	593	590	592	609	626	631	632	635	639	646	
Valeur annuelle moyenne du point d'indice		54,38	54,68	55,03	55,40	55,56	55,56	55,56	55,56	55,56	55,90	55,90

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (base des pensions au 31 décembre de chaque année), CNRACL et FSPOEIE. En euros courants.

(1) Montant moyen de pension y compris accessoires.

(2) Les données sont issues des titres définitifs uniquement. Les pensions en état d'avances ne sont pas prises en compte.

(3) Pour les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

(4) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

(5) partir de 2016 : Hors pensions portées au minimum garanti.

n.s. = non significatif; seul 1% de la population des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.

NB : La détermination du montant de la pension pour le premier mois (avantage principal) se calcule en multipliant la valeur du point par l'indice de liquidation et par le taux de liquidation lorsque la pension n'est pas soumise au minimum garanti.

TABLEAU N°B-15

**Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct et de droit dérivé
entrées en paiement en 2016 et 2017 (flux)**

Pensions de droit direct

	FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange		FPE - Toutes pensions civiles		FPE - Pensions militaires		régime des ouvriers d'État (FSPOEIE) (1)		régime de la FPT (CNRACL) (2)		régime de la FPH (CNRACL) (2)	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
<i>Effectifs</i>	41 762	46 104	53 140	59 518	11 259	11 491	2 287	2 665	36 401	40 796	22 848	25 470
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	2 155	2 173	2 069	2 092	1 553	1 565	1 823	1 681	1 207	1 240	1 439	1 470
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros) (3)	2 224	2 245	2 133	2 156	1 594	1 608	1 869	1 728	1 255	1 289	1 526	1 560
<i>Hommes</i>	2 436	2 462	2 268	2 299	1 640	1 660	1 917	1 760	1 348	1 388	1 594	1 646
<i>Femmes</i>	2 056	2 082	2 005	2 028	1 193	1 180	1 592	1 572	1 172	1 203	1 506	1 535
Gain mensuel moyen procuré par la surcote (en euros) (4)	307,6	285,8	290,5	271,2	.	.	119,1	140,0	166,6	170,7	187,2	195,0
Perte mensuelle moyenne occasionnée par la décote (en euros) (4)	-163,4	-171,7	-156,5	-163,2	-67,1	-75,7	-127,6	-110,7	-96,9	-105,0	-114,4	-122,4

Pensions de droit dérivé

	FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange		FPE - Toutes pensions civiles		FPE - Pensions militaires		régime des ouvriers d'État (FSPOEIE) (1)		régime de la FPT (CNRACL) (2)		régime de la FPH (CNRACL) (2)	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
<i>Effectifs</i>	17 319	17 940	20 099	20 918	8 040	8 713	1 417	1 488	6 857	7 044	3 720	3 769
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	919	928	898	907	710	712	866	854	589	597	593	644
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros)	971	981	948	957	755	755	902	891	620	629	625	678
<i>Hommes</i>	913	934	900	917	666	713	723	702	558	568	640	642
<i>Femmes</i>	1 072	1 082	1 041	1 049	799	791	911	901	642	649	702	717

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. En euros courants.

(1) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

(2) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(3) Y compris accessoires de pension (majorations de pension pour enfants et pour tierce personne, IMT, NBI et rente viagère d'invalidité).

(4) Respectivement pour les bénéficiaires d'une surcote ou décote uniquement, hors pensions portées au minimum garanti, et calculés sur le montant principal de la pension et la majoration pour enfant.

TABLEAU N°B-16

**Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement en 2017
selon la catégorie hiérarchique et le sexe (hors pensions d'invalidité)**

	FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange		FPE - Toutes pensions civiles		Pensions de la FPT (CNRACL) (1)		Pensions de la FPH (CNRACL) (1)		Ensemble des pensions de la CNRACL	
	Effectif	Pension moyenne totale (en euros) (2)	Effectif	Pension moyenne totale (en euros) (2)	Effectif	Pension moyenne totale (en euros)	Effectif	Pension moyenne totale (en euros)	Effectif	Pension moyenne totale (en euros)
Ensemble	43 499	2 281	56 093	2 189	36 790	1 320	23 652	1 587	60 442	1 424
Hommes	18 800	2 498	26 808	2 330	17 315	1 414	5 224	1 671	22 539	1 474
Femmes	24 699	2 116	29 285	2 059	19 475	1 235	18 428	1 563	37 903	1 395
Catégorie A	25 906	2 721	29 597	2 677	4 599	2 384	3 450	2 261	8 049	2 331
Hommes	11 783	2 928	14 363	2 839	1 830	2 627	806	2 569	2 636	2 609
Femmes	14 123	2 549	15 234	2 525	2 769	2 223	2 644	2 167	5 413	2 196
Catégorie B	8 935	1 880	15 976	1 825	6 163	1 651	7 602	1 732	13 765	1 696
Hommes	3 969	1 993	8 123	1 895	2 773	1 716	1 368	1 763	4 141	1 731
Femmes	4 966	1 789	7 853	1 753	3 390	1 599	6 234	1 725	9 624	1 680
Catégorie C	8 658	1 377	10 520	1 366	25 889	1 050	12 470	1 304	38 359	1 132
Hommes	3 048	1 492	4 322	1 456	12 627	1 169	2 985	1 350	15 612	1 204
Femmes	5 610	1 315	6 198	1 302	13 262	936	9 485	1 290	22 747	1 084
Indéterminé					139	1 676	130	3 332	269	2 534
Hommes					85	1 917	65	3 332	150	2 534
Femmes					54	1 302	65	1 371	119	1 340

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État et CNRACL.

(1) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(2) Montant moyen de pension y compris accessoires.

n.s. : non significatif

TABLEAU N°B-17

**Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement pour invalidité en 2017
selon la catégorie hiérarchique et le sexe**

	FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange		FPE - Toutes pensions civiles		Pensions de la FPT (CNRACL) (1)		Pensions de la FPH (CNRACL) (1)		Ensemble des pensions de la CNRACL	
	Effectif	Pension moyenne totale (en euros) (2)	Effectif	Pension moyenne totale (en euros) (2)	Effectif	Pension moyenne totale (en euros)	Effectif		Effectif	Pension moyenne totale (en euros)
Ensemble	2 605	1 646	3 425	1 629	4 006	988	1 818	1 185	5 824	1 050
Hommes	931	1 751	1 406	1 708	1 574	1 080	381	1 284	1 955	1 120
Femmes	1 674	1 587	2 019	1 574	2 432	929	1 437	1 159	3 869	1 015
Catégorie A	1 334	1 977	1 437	1 991	101	1 978	104	1 575	205	1 769
Hommes	482	2 125	544	2 134	29	2 140	14	2 154	43	2 145
Femmes	852	1 893	893	1 904	72	1 913	90	1 487	162	1 672
Catégorie B	361	1 590	800	1 600	258	1 466	287	1 525	545	1 497
Hommes	129	1 617	362	1 648	73	1 602	48	1 643	121	1 619
Femmes	232	1 575	438	1 560	185	1 413	239	1 500	424	1 462
Catégorie C	910	1 182	1 188	1 212	3 638	927	1 425	1 087	5 063	972
Hommes	320	1 243	500	1 289	1 466	1 032	319	1 190	1 785	1 060
Femmes	590	1 148	688	1 155	2 172	856	1 106	1 057	3 278	924
Indéterminé					9	1 345	2	1 644	11	1 400
Hommes					6	1 470	0	0	6	1 470
Femmes					3	1 096	2	1 644	5	1 315

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État et CNRACL

(1) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(2) Montant moyen de pension y compris accessoires.

TABLEAU N°B-18

**Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2017
selon le grade et le sexe (hors pensions d'invalidité)**

	Pensions militaires		
	Effectif	Avantage principal moyen (en euros par mois)	Pension totale moyenne (en euros par mois)
Ensemble	9 802	1 763	1 813
Officiers généraux	59	4 263	4 451
Officiers supérieurs	878	2 994	3 146
Officiers subalternes	474	2 504	2 589
Sous-officiers	6 780	1 727	1 770
Caporaux et soldats	1 611	930	944
Hommes	8 833	1 806	1 861
Officiers généraux et supérieurs	870	3 090	3 252
Officiers subalternes	460	2 517	2 604
Sous-officiers	6 102	1 767	1 814
Caporaux et soldats	1 401	945	960
Femmes	969	1 365	1 376
Officiers généraux et supérieurs	67	2 866	2 918
Officiers subalternes	14	2 069	2 116
Sous-officiers	678	1 367	1 377
Caporaux et soldats	210	830	833

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État.

TABLEAU N°B-19

**Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement pour invalidité en 2017
selon le grade et le sexe**

	Pensions militaires		
	Effectif	Avantage principal moyen (en euros par mois)	Pension totale moyenne (en euros par mois)
Ensemble	1 689	415	419
Officiers généraux	0		
Officiers supérieurs	12	1 596	1 598
Officiers subalternes	29	939	940
Sous-officiers	439	814	824
Caporaux et soldats	1 209	246	248
Hommes	1 423	406	410
Officiers généraux et supérieurs	10	1 621	1 622
Officiers subalternes	12	1 069	1 071
Sous-officiers	340	857	869
Caporaux et soldats	1 061	243	244
Femmes	266	464	466
Officiers généraux et supérieurs	2	n.s.	n.s.
Officiers subalternes	17	847	848
Sous-officiers	99	666	668
Caporaux et soldats	148	271	273

*Source : DGFIP - Service des retraites de l'État.
n.s. : non significatif*

TABLEAU N°B-20

**Répartition par décile des montants mensuels de pension (avantage principal) de droit direct
entrés en paiement en 2017 hors pensions d'invalidité**

	Pensions civiles de la FPE hors La Poste et Orange			Ensemble des pensions civiles de la FPE			Pensions militaires de la FPE			Pensions de la FPT (CNRACL) (1)			Pensions de la FPH (CNRACL) (1)			Ensemble des pensions de la CNRACL		
	total	Hommes	Femmes	total	Hommes	Femmes	total	Hommes	Femmes	total	Hommes	Femmes	total	Hommes	Femmes	total	Hommes	Femmes
Effectifs	43 499	18 800	24 699	56 093	26 808	29 285	9 802	8 833	969	36 790	17 315	19 475	23 652	5 224	18 428	60 442	22 539	37 903
1 ^{er} décile	1 112	1 258	1 021	1 143	1 280	1 036	822	846	635	376	410	356	775	904	751	462	671	447
2 ^e décile	1 474	1 641	1 387	1 476	1 577	1 387	941	980	765	722	824	671	1 042	1 125	1 013	809	882	773
3 ^e décile	1 700	1 935	1 591	1 673	1 788	1 586	1 172	1 228	840	882	1 015	787	1 240	1 291	1 224	1 011	1 079	962
4 ^e décile	1 948	2 124	1 783	1 859	1 956	1 759	1 473	1 549	948	1 055	1 181	940	1 381	1 399	1 374	1 198	1 253	1 155
5 ^e décile	2 163	2 335	2 014	2 024	2 114	1 936	1 796	1 844	1 201	1 239	1 345	1 112	1 490	1 490	1 491	1 368	1 390	1 348
6 ^e décile	2 394	2 543	2 262	2 239	2 337	2 135	1 988	1 988	1 413	1 412	1 469	1 320	1 608	1 588	1 615	1 500	1 502	1 499
7 ^e décile	2 638	2 757	2 520	2 493	2 564	2 408	2 158	2 208	1 756	1 567	1 605	1 523	1 771	1 746	1 779	1 645	1 633	1 656
8 ^e décile	2 838	2 997	2 757	2 747	2 809	2 680	2 350	2 436	1 988	1 771	1 823	1 735	1 947	1 934	1 950	1 871	1 865	1 874
9 ^e décile	3 298	3 526	3 012	3 098	3 335	2 951	2 728	2 763	2 184	2 124	2 176	2 091	2 145	2 239	2 134	2 136	2 190	2 115

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État et CNRACL.

(1) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

TABLEAU N°B-21

**Proportion des pensions de droit direct entrées en paiement portées au minimum garanti parmi
les pensions civiles et militaires de l'État, du FSPOEIE et de la CNRACL, de 2007 à 2017**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Pensions civiles de la FPE hors La Poste et FT	10,5%	10,4%	9,1%	8,4%	6,3%	6,8%	6,5%	6,3%	6,0%	5,8%	5,0%
Toutes pensions civiles de la FPE	10,7%	10,7%	9,6%	9,0%	6,4%	7,2%	6,6%	6,4%	6,0%	5,5%	4,7%
Pensions militaires de la FPE	30,6%	29,1%	26,7%	25,1%	20,6%	21,7%	21,9%	20,6%	19,7%	20,8%	17,9%
Pensions des ouvriers d'Etat (FSPOEIE)	6,8%	6,4%	5,0%	4,8%	3,0%	1,7%	0,9%	1,7%	1,2%	1,1%	0,6%
Pensions de la FPT (CNRACL)	48,5%	46,9%	47,7%	45,3%	39,1%	33,7%	31,6%	34,3%	33,0%	31,1%	27,9%
Pensions de la FPH (CNRACL)	29,7%	26,3%	25,7%	24,6%	22,6%	18,0%	16,2%	19,0%	19,1%	17,9%	16,4%
Ensemble des pensions de la CNRACL	39,8%	37,1%	37,3%	35,6%	31,3%	27,2%	25,4%	28,2%	27,6%	26,0%	23,5%

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

Les données 2000 à 2006 sont disponibles dans les rapports précédents.

Champ : pensions civiles et militaires, ayants droit, entrées en paiement chaque année, y compris pensions anciennement cristallisées, hors soldes de réserve.

TABLEAU N°B-22

Nombre de bénéficiaires de bonifications, et durée moyenne acquise, parmi les pensions civiles et militaires de l'État et de la CNRACL entrées en paiement en 2017

<i>Pour les pensions de droits directs</i>		Pensions civiles de la FPE hors La Poste et Orange	Ensemble des pensions civiles de la FPE	Pensions militaires de la FPE	Pensions de la FPT (CNRACL) (1)	Pensions de la FPH (CNRACL) (1)
Effectif de pensions de droit direct entrées en paiement		46 104	59 518	11 491	40 796	25 470
bonifications pour services hors d'Europe ("de dépaysement")	bénéficiaires	5 080	5 621	1	749	583
	<i>durée moyenne</i>	19,5	19,7	1,3	34,1	34,7
bonifications pour enfant	bénéficiaires	20 707	24 735	483	17 150	16 373
	<i>durée moyenne</i>	7,6	7,5	6,3	7,2	7,5
bonifications pour bénéfices de campagne	bénéficiaires	657	914	9 126	463	165
	<i>durée moyenne</i>	3,3	3,2	12,9	3,6	3,0
bonifications pour services aériens ou sous-marins (SASM)	bénéficiaires	218	233	6 711	188	5
	<i>durée moyenne</i>	12,2	11,4	11,1	8,3	6,2
bonifications pour enseignement technique	bénéficiaires	336	336	2		
	<i>durée moyenne</i>	12	12,2	16,0		
bonifications du cinquième militaire	bénéficiaires			11 119		
	<i>durée moyenne</i>			16,4		
bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR (2)	bénéficiaires	3 291	3 291	235		
	<i>durée moyenne</i>	19,5	19,5	5,3		

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL.

(1) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

(2) Dans la FPE, attribuées aux policiers, agents de l'administration pénitentiaire, agents des douanes, ingénieurs du contrôle aérien. Pour les militaires : il s'agit des bénéfices d'étude dont bénéficient les officiers (les données ne concernent pas la rémunération des pensions afférentes au grade supérieur prévue à l'article 36 de la loi n° 2013-1168 du 18 décembre 2013 modifiée).

NB : Les durées moyennes sont celles des seuls bénéficiaires, et sont exprimées en trimestres. Au sein de l'effectif de droit direct du régime, une personne peut avoir aucune, une ou plusieurs bonifications. n.s. : non significatif

C/ Séries sur le flux de départs anticipés hors invalidité en 2017

TABLEAUX N°C-1 ET N°C-1BIS

Ventilation des flux de départs anticipés, par motif et par âge, dans la fonction publique d'État, entre 2012 et 2017, hors invalidité

	départs anticipés pour parents de trois enfants						départs pour motifs familiaux hors parents de trois enfants (1)					
	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016	flux 2017
Effectifs	2 253	1 847	1 882	1 678	1 553	2 097	150	199	231	239	319	390
Âges d'effet de la pension												
< 35 ans	1											
35												
36												
37	2											
38	4		2		1							
39	4	2	3								1	
40	8	5	5									
41	10	6	5								1	
42	14	7	3	3	1	1						
43	14	5	11	3	3				1			
44	10	8	14	7	3	5		1				
45	4	13	10	5	2	3					1	1
46	9	5	8	7	3	8	1					1
47	12	8	13	3	8	15			1			1
48	20	14	14	13	3	8					2	1
49	11	16	19	11	17	14					2	2
50	17	12	21	5	11	14	1				4	
51	42	12	30	11	18	23	2	1	2	2	5	5
52	115	39	11	10	21	29		1	3		4	3
53	153	90	46	16	32	48	2	3			3	3
54	175	144	106	62	24	60	4	2	1	3	3	17
55	191	183	174	158	80	69	34	39	36	45	49	50
56	246	165	204	199	168	142	18	34	36	34	34	35
57	350	208	178	201	217	320	20	19	38	22	43	33
58	346	306	245	198	214	305	25	22	39	42	40	55
59	287	286	278	220	195	317	26	48	44	47	58	67
60	208	313	435	414	321	398	17	29	28	35	53	66
61			47	132	211	318			2	9	16	50

Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique

ANNEXES

	départs anticipés pour carrière longue						départs anticipés hors motif familial avec bénéfice d'une carrière active					
	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016	flux 2017
Effectifs	2 909	6 268	7 314	7 533	8 624	9 622	9 242	10 453	10 499	10 220	10 841	12 233
Âges d'effet de la pension												
< 35 ans												
35												
36												
37												
38												
39												
40												
41												
42												
43												
44												
45												
46												
47												
48												
49												
50							53	35				
51							100	65	53	30	25	
52							194	206	144	61	49	94
53							234	239	279	201	126	116
54							275	309	346	310	305	278
55							2568	2296	860	957	883	787
56							1560	2068	2509	1650	1427	524
57	14	9	6	1	1		1738	2067	2043	1748	1870	2736
58	92	83	34	19	8	7	1203	1455	1837	2028	2021	2145
59	439	496	63	58	33	30	802	1005	1232	1572	2145	2653
60	2364	5680	6951	6574	6849	7095	515	708	1091	1317	1460	2003
61			260	881	1733	2490			105	346	530	897

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État.

Champ : Ensemble des départs anticipés par rapport à l'âge légal de départ à la retraite, hors départs anticipés pour invalidité.

NB : Ces tableaux présentent l'effectif des personnes dont l'âge de départ est inférieur à l'âge légal des sédentaires, quelque soit leur catégorie, sédentaire ou actif.

(1) Les départs pour autres motifs comprennent :

- les départs pour conjoint invalide,

- les départs pour enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité (ces deux premiers motifs sont des départs pour motifs familiaux),

- les départs pour handicap."

TABLEAU N°C-2

Ventilation des départs anticipés, par motif, catégorie statutaire et durée d'assurance, dans la fonction publique d'État, entre 2012 et 2017, hors invalidité

	départs anticipés pour parents						départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants						départs anticipés pour carrière longue					
	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016	flux 2017
Catégorie statutaire																		
A	1 678	1 347	1 313	1 205	1 117	1 488	28	36	47	52	103	132	898	1 985	2 387	2 524	2 930	3 368
B	235	257	323	248	226	324	23	49	60	77	92	140	605	2 268	2 778	2 832	3 549	3 979
C	340	243	246	225	210	285	99	114	124	110	124	118	1 406	2 015	2 149	2 177	2 145	2 275
Hors catégorie																		
Indéterminé																		
Durée d'assurance																		
150 trim.	1 797	1 416	1 335	1 130	863	812	2	1	3	1	74	103	6	17	16	11	7	7
151 à 160 trim.	177	173	183	184	122	115	20	16	4	1	17	27	3	1	0	0	0	0
>160 trim.	279	258	364	364	568	1 170	128	182	224	237	228	260	2 900	6 250	7 298	7 522	8 617	9 615

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État.

Champ : Ensemble des départs anticipés par rapport à l'âge légal de départ à la retraite, hors départs anticipés pour invalidité.

NB : Ce tableau présente l'effectif des personnes dont l'âge de départ est inférieur à l'âge légal des sédentaires, quelque soit sa catégorie, sédentaire ou actif.

TABLEAU N°C-3

Ventilation des flux de départs anticipés en fonction de caractéristiques à la liquidation dans la FPE, entre 2012 et 2017, hors invalidité

	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2015	flux 2017
Proportion de liquidants avec décote	19,1%	18,7%	15,7%	14,0%	13,4%	15,0%
<i>Proportion de liquidants avec décote parmi les autres départs</i>	12,9%	13,7%	13,0%	12,3%	11,8%	13,4%
Durée moyenne de services (1)	132,9	136,5	137,0	139,0	140,5	141,7
<i>Durée moyenne de services pour les autres départs</i>	137,8	138,6	139,0	139,0	139,2	140,1
Indice majoré de liquidation moyen (2)	594,0	588,5	596,9	599,1	608,5	620,6
<i>Indice majoré de liquidation moyen pour les autres départs (2)</i>	684,2	680,2	680,8	681,7	680,0	672,9
Proportion des pensions portées au minimum garanti	9,8%	8,9%	8,8%	7,6%	6,8%	5,3%
<i>Proportion des pensions portées au minimum garanti parmi les autres départs</i>	5,7%	5,1%	4,7%	4,7%	4,5%	4,1%
Montant moyen de la pension (euros par mois)	1 854	1 836	1 859	1 895	1 939	2 015
<i>Montant moyen de de la pension (euros par mois) pour les autres départs</i>	2 333	2 295	2 308	2 309	2 297	2 277

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État.

Champ : Ensemble des départs anticipés par rapport à l'âge légal de départ à la retraite, hors départs anticipés pour invalidité.

NB : Ce tableau présente l'effectif des personnes dont l'âge de départ est inférieur à l'âge légal des sédentaires, quelque soit sa catégorie, sédentaire ou actif.

(1) Durée de services hors bonifications.

(2) Hors pensions portées au minimum garanti.

Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique

ANNEXES

TABLEAU N°C-4

Ventilation des flux de départs anticipés, par motif et par âge, dans la fonction publique territoriale, entre 2012 et 2017, hors invalidité (1)

	départs anticipés pour parents de trois enfants						départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants						départs anticipés pour carrière longue					
	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016	flux 2017
Effectifs	2 135	2 122	1 964	1 830	778	992	291	310	357	350	310	160	3 973	7 685	10 410	11 945	10 669	12 229
Âge à l'entrée en jouissance de la pension																		
< 35 ans																		
35									1									
36							1											
37			1															
38	5	3																
39	5	1								1								
40	3	5		1		0		1	1									
41	10	1	3					1	1	1								1
42	5	6	4	1	1	0		5	0									0
43	10	5	3	2		0			1		1							0
44	6	5	5	2	1	1		1	0			1						
45	4	6	5	3	1	4		2	0		1							0
46	11	6	5	5	1	3		4	0		3							0
47	5	3	7	2	2	6			1	1	2							0
48	9	6	3	2	6	5		2	0	3		1						
49	10	12	10	4	5	5			0	4	1	1						0
50	9	7	8	5	11	8		3	3	2	1							2
51	16	9	10	4	7	10		3	3	1	1	3						2
52	14	8	10	5	12	13		4	2	2	1							7
53	12	14	6	6	9	9		5	2	5	3	2						5
54	20	16	19	6	15	24		4	6	8	2	3						7
55	29	25	22	18	25	28		45	36	46	29	41						5
56	83	25	27	27	27	48		25	28	24	28	31	11		1			
57	135	79	29	31	46	67		25	21	34	34	38	20	66	32	20	9	3
58	134	127	98	47	58	109		23	30	50	36	34	16	425	367	174	113	33
59	145	154	133	91	82	122		42	48	37	43	51	18	1 141	1 336	323	270	139
60	632	654	307	312	333	342		53	70	65	69	84	44	2 340	5 928	7 956	8 327	8 988
61	246	307	518	459	136	188		15	21	43	39	20	22		21	1 640	2 151	1 506
62	158	178	207	237				7	13	8	19				1	297	867	
63	107	124	124	152				7	8	8	9						208	
64	78	86	112	109				7	2	2	10							
65	182	191	197	193				3	10	7	14							
66	30	41	61	61				2	0	1	3							
67	14	14	22	32					3	3	1							
68	7	4	8	12					0									
69	1																	
70																		
71				1						1								

Source : CNRACL

Champ : Ensemble des départs anticipés, hors départs pour invalidité. Les départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants comprennent :

- les départs pour handicap
- les départs pour conjoint invalide
- les départs pour enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité.

(1) A partir de 2016, seuls sont retenus les départs anticipés avant l'âge légal, tandis que de 2011 à 2015, l'ensemble des personnes faisant valoir un motif de départ anticipé, même au-delà de l'âge légal, était pris en compte.

TABLEAU N°C-5

Ventilation des départs anticipés, par motif, catégorie statutaire et durée d'assurance, dans la fonction publique territoriale, entre 2012 et 2017, hors invalidité

	départs anticipés pour parents de trois enfants						départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants						départs anticipés pour carrière longue					
	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016	flux 2017
Catégorie statutaire																		
A + (1)			37	42	10	5			0	1		2			48	70	43	50
A	249	298	277	254	110	156	26	24	30	27	18	18	161	482	875	1 013	766	794
B	346	338	317	315	156	185	41	38	51	34	43	30	472	1 176	1 761	2 069	1 727	2 075
C	1 535	1 486	1 332	1 217	498	576	223	247	275	288	248	100	3 332	6 016	7 715	8 783	8 107	8 487
Indéterminé	5	0	1	2	4	70	1	1	1	0	1	10	8	11	11	10	26	823
Durée d'assurance																		
150 trim.	1 160	1 025	965	859	202	87	59	52	66	52	37	33	0	0	0	0	0	0
151 à 160 trim.	658	651	557	498	83	48	62	49	38	38	21	17	27	4	0	0	0	0
>160 trim.	317	446	442	473	493	857	170	209	253	260	252	110	3 946	7 681	10 410	11 945	10 669	12 229

Source : CNRACL

(1) Pour la CNRACL, la catégorie hiérarchique A+ n'existe pas en tant que telle, elle est identifiée à partir d'une liste transmise par la DGAFP.

Champ : Ensemble des départs anticipés, hors départs pour invalidité. Les départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants comprennent :

- les départs pour handicap
- les départs pour conjoint invalide
- les départs pour enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité.

TABLEAU N°C-6

Ventilation des flux de départs anticipés en fonction de caractéristiques à la liquidation dans la FPT, entre 2012 et 2017, hors invalidité

	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016	flux 2017
Proportion de liquidants avec décote	3,0%	1,6%	1,2%	0,8%	1,2%	1,5%
<i>Proportion de liquidants avec décote parmi les autres départs</i>	9,1%	11,3%	12,3%	11,9%	8,6%	10,0%
Durée moyenne de services (1)	111,6	116,5	120,6	120,1	119,8	120,2
<i>Durée moyenne de services pour les autres départs</i>	109,9	108,5	107,0	105,0	131,2	132,5
Indice majoré de liquidation moyen	408,4	422,1	435,9	443,0	441,9	449,7
<i>Indice majoré de liquidation moyen pour les autres départs</i>	444,8	447,7	457,1	458,8	485,0	493,6
Proportion des pensions portées au minimum garanti	37,8%	34,4%	33,9%	31,1%	30,0%	26,7%
<i>Proportion des pensions portées au minimum garanti parmi les autres départs</i>	26,5%	27,3%	26,9%	26,2%	17,3%	14,8%
Montant moyen de la pension (euros par an)	14 408	14 891	15 603	15 724	15 131	15 597
<i>Montant moyen de la pension (euros par an) pour les autres départs</i>	15 481	15 309	15 639	15 498	18 674	19 381

Source : CNRACL. En euros courants.

Champ : Ensemble des départs anticipés, hors départs pour invalidité. Les départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants comprennent :

- les départs pour handicap
- les départs pour conjoint invalide
- les départs pour enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité.

(1) Durée de services hors bonifications.

Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique

ANNEXES

TABLEAU N°C-7

Ventilation des flux de départs anticipés, par motif et par âge, dans la fonction publique hospitalière, entre 2011 et 2016, hors invalidité (1)

	départs anticipés pour parents de trois enfants						départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants						départs anticipés pour carrière longue					
	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016	flux 2017
Effectifs	2 389	2 357	2 269	2 026	1 613	1 910	197	177	219	184	184	117	1 192	2 350	3 203	3 555	3 241	3 623
Âge à l'entrée en jouissance de la pension																		
< 35 ans	1																	
35	4																	
36	5	2						1										
37	12		3															
38	13	7	2					1	1									
39	15	15	6	2														
40	21	16	11	4					1	1								
41	27	12	18	4	2		1	2	1									
42	13	21	12	3	1	2		1	2	1								
43	16	12	19	8	4	5	2			1								1
44	18	10	23	3	6	2	2		2		1							
45	17	13	11	2	3	4	1	1	1									1
46	17	14	13	6	5	6	4	1	1	3								
47	16	9	13	4	3	6	3	1	2	1	1	1						
48	19	11	10	8		6	1	1	4	3	2							
49	10	10	13	5	8	5	4	1		1								1
50	13	19	7	3	6	7			2	1	1	1						1
51	53	12	13	6	6	7	2	3	2	1	2	4						
52	105	30	11	10	6	9	2	8	7		1	2						
53	124	74	43	6	12	17	8	4	7	2	2	3						
54	149	110	93	52	12	18	14	5	7	6	5	3						
55	382	365	237	173	69	42	46	41	22	15	20	9						
56	219	241	346	286	289	125	21	21	39	28	33	7	1					
57	197	235	213	209	276	546	18	12	13	20	21	18	34	29	17	3	2	1
58	155	194	192	191	207	287	16	11	23	21	31	24	123	110	78	37	18	9
59	159	157	175	208	220	236	19	22	28	17	26	17	329	359	100	73	41	23
60	321	431	325	358	351	390	15	24	35	31	24	19	705	1 846	2 518	2 558	2 763	2 987
61	111	139	224	225	127	190	6	7	10	15	13	6		6	434	587	417	603
62	81	88	106	109			6	6	1	7					56	254		
63	23	41	41	43			1	2	4	3						43		
64	30	28	32	41			1		3									
65	34	31	38	39			3	1	2	6								
66	7	7	17	8			1											
67	2	2	1	6														
68		1	1	4														
69																		

Source : CNRACL

Champ : Ensemble des départs anticipés, hors départs pour invalidité. Les départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants comprennent :

- les départs pour handicap

- les départs pour conjoint invalide

- les départs pour enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité.

(1) A partir de 2016, seuls sont retenus les départs anticipés avant l'âge légal, tandis que de 2011 à 2015, l'ensemble des personnes faisant valoir un motif de départ anticipé, même au-delà de l'âge légal, était pris en compte.

TABLEAU N°C-8

Ventilation des départs anticipés, par motif, catégorie statutaire et durée d'assurance, dans la fonction publique hospitalière, entre 2012 et 2017, hors invalidité

	départs anticipés pour parents de trois enfants						départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants						départs anticipés pour carrière longue						
	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016	flux 2017	
Catégorie statutaire																			
A + (1)			13	5	4	4					1	2				28	36	17	28
A	307	311	316	217	148	221	19	15	18	21	15	23	42	120	223	254	272	319	
B	757	752	744	660	548	662	67	55	70	52	62	33	279	645	949	1 153	991	1 078	
C	1 322	1 294	1 196	1 143	910	641	111	106	131	110	105	42	867	1 581	1 997	2 109	1 958	1 594	
Indéterminé	3			1	3	382						19	4	4	6	3	3	604	
Durée d'assurance																			
150 trim.	1 749	1 689	1 585	1 448	1 100	1 149	88	70	72	57	55	49							
151 à 160 trim.	377	316	316	301	163	199	35	29	43	32	18	21	8	2					
>160 trim.	263	352	368	277	350	562	74	78	104	95	111	47	1 184	2 348	3 203	3 555	3 241	3 623	

Source : CNRACL

(1) Pour la CNRACL, la catégorie hiérarchique A+ n'existe pas en tant que telle, elle est identifiée à partir d'une liste transmise par la DGAFP.

Champ : Ensemble des départs anticipés, hors départs pour invalidité. Les départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants comprennent :

- les départs pour handicap
- les départs pour conjoint invalide
- les départs pour enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité.

TABLEAU N°C-9

Ventilation des flux de départs anticipés en fonction de caractéristiques à la liquidation dans la FPH, entre 2012 et 2017, hors invalidité

	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016	flux 2017
Proportion de liquidants avec décote	7,9%	4,8%	4,3%	2,0%	2,3%	3,4%
<i>Proportion de liquidants avec décote parmi les autres départs</i>	11,8%	12,9%	11,0%	9,0%	7,9%	8,5%
Durée moyenne de services (1)	119,2	125,9	129,0	131,5	132,4	132,0
<i>Durée moyenne de services pour les autres départs</i>	128,4	127,8	127,5	127,7	132,9	133,3
Indice majoré de liquidation moyen	444,8	451,1	462,6	468,6	470,9	479,3
<i>Indice majoré de liquidation moyen pour les autres départs</i>	480,0	481,6	483,2	483,3	479,3	486,2
Proportion des pensions portées au minimum garanti	17,5%	16,9%	16,8%	15,1%	15,3%	12,9%
<i>Proportion des pensions portées au minimum garanti parmi les autres départs</i>	14,2%	13,9%	15,9%	16,1%	14,5%	13,3%
Montant moyen de de la pension (euros par an)	17 279	17 760	18 143	18 570	18 488	19 019
<i>Montant moyen de de la pension (euros par an) pour les autres départs</i>	18 247	18 156	18 176	18 241	18 253	18 807

Source : CNRACL En euros courants.

Champ : Ensemble des départs anticipés, hors départs pour invalidité. Les départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants comprennent :

- les départs pour handicap
- les départs pour conjoint invalide
- les départs pour enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité.

(1) Durée de services hors bonifications.

D/ Séries sur la situation financière et démographique des régimes de retraite en 2017

TABLEAU N°D-1

Dépenses de pension et recettes de cotisations des régimes des trois versants de la fonction publique et du régime des ouvriers d'État

	régime des PCMR de la fonction Publique d'État							régime des ouvriers d'État				Fonctions publiques territoriale et hospitalière (régime de la CNRACL) (1)			
	Pensions civiles et ATI		Pensions militaires		Ensemble			Pensions		Cotisations salariales et employeurs		Pensions		Cotisations salariales et employeurs	
	Montant en M€	Progression annuelle en %	Montant en M€	Progression annuelle en %	Dépenses de pensions en M€	Progression annuelle en %	Poids de la contrib. de l'État dans le BG (2)	Montant en M€	Progression annuelle en %	Montant en M€	Progression annuelle en %	Montant en M€	Progression annuelle en %	Montant en M€	Progression annuelle en %
1990	12 434		5 613		18 045		8,0%	1 049		283		3 643		5 437	
1991	13 125	+5,6%	5 820	+3,7%	18 945	+5,0%	7,9%	1 107	+5,6%	273	-3,6%	4 000	+9,8%	5 736	+5,5%
1992	14 003	+6,7%	6 042	+3,8%	20 045	+5,8%	9,1%	1 163	+5,1%	288	+5,3%	4 364	+9,1%	6 134	+6,9%
1993	14 969	+6,9%	6 287	+4,1%	21 256	+6,0%	9,0%	1 212	+4,2%	286	-0,4%	4 716	+8,1%	6 486	+5,7%
1994	15 622	+4,4%	6 383	+1,5%	22 005	+3,5%	9,1%	1 263	+4,2%	283	-1,1%	5 048	+7,0%	6 798	+4,8%
1995	16 608	+6,3%	6 599	+3,4%	23 207	+5,5%	9,3%	1 301	+3,0%	281	-0,8%	5 432	+7,6%	8 104	+19,2%
1996	17 491	+5,3%	6 744	+2,2%	24 235	+4,4%	9,5%	1 324	+1,7%	284	+1,0%	5 747	+5,8%	8 475	+4,6%
1997	18 246	+4,3%	6 844	+1,5%	25 090	+3,5%	9,4%	1 361	+2,8%	283	-0,4%	6 038	+5,1%	8 685	+2,5%
1998	19 123	+4,8%	6 995	+2,2%	26 118	+4,1%	10,2%	1 390	+2,2%	274	-2,8%	6 367	+5,4%	8 982	+3,4%
1999	20 104	+5,1%	7 155	+2,3%	27 259	+4,4%	10,4%	1 438	+3,5%	467	+70,3%	6 725	+5,6%	9 312	+3,7%
2000	21 217	+5,5%	7 321	+2,3%	28 538	+4,7%	10,9%	1 476	+2,6%	455	-2,7%	7 121	+5,9%	9 774	+5,0%
2001	22 152	+4,4%	7 468	+2,0%	29 620	+3,8%	11,0%	1 516	+2,8%	446	-1,9%	7 592	+6,6%	10 309	+5,5%
2002	23 335	+5,3%	7 676	+2,8%	31 011	+4,7%	11,1%	1 555	+2,6%	450	+0,8%	8 111	+6,8%	10 833	+5,1%
2003	24 604	+5,4%	7 828	+2,0%	32 432	+4,6%	11,7%	1 576	+1,3%	450	+0,0%	8 612	+6,2%	11 599	+7,1%
2004	26 098	+6,1%	8 058	+2,9%	34 156	+5,3%	11,8%	1 596	+1,3%	458	+1,8%	9 277	+7,7%	12 135	+4,6%
2005	27 651	+6,0%	8 216	+2,0%	35 867	+5,0%	12,2%	1 614	+1,1%	460	+0,5%	9 881	+6,5%	12 737	+5,0%
2006	29 524	+6,8%	8 364	+1,8%	37 888	+5,6%	11,3%	1 642	+1,7%	462	+0,6%	10 613	+7,4%	13 291	+4,3%
2007	31 308	+6,0%	8 523	+1,9%	39 831	+5,1%	11,6%	1 671	+1,8%	468	+1,2%	11 422	+7,6%	14 102	+6,1%
2008	33 104	+5,7%	8 660	+1,6%	41 764	+4,9%	12,0%	1 697	+1,6%	457	-2,3%	12 346	+8,1%	14 752	+4,6%
2009	34 717	+4,9%	8 798	+1,6%	43 515	+4,2%	11,8%	1 721	+1,4%	495	+8,2%	13 104	+6,1%	15 263	+3,5%
2010	36 043	+3,8%	8 915	+1,3%	44 958	+3,3%	10,8%	1 736	+0,9%	525	+6,0%	13 816	+5,4%	15 610	+2,3%
2011	37 888	+5,1%	9 181	+3,0%	47 069	+4,7%	12,3%	1 773	+2,2%	544	+3,7%	14 864	+7,6%	16 016	+2,6%
2012	39 471	+4,2%	9 383	+2,2%	48 854	+3,8%	12,6%	1 809	+2,0%	524	-3,7%	15 781	+6,2%	16 497	+3,0%
2013	40 664	+3,0%	9 533	+1,6%	50 197	+2,7%	12,9%	1 834	+1,4%	512	-2,4%	16 575	+5,0%	17 708	+7,3%
2014	41 411	+1,8%	9 564	+0,3%	50 975	+1,5%	13,1%	1 841	+0,4%	496	-3,1%	17 232	+4,0%	19 131	+8,0%
2015	41 975	+1,4%	9 570	+0,1%	51 545	+1,1%	13,3%	1 836	-0,3%	460	-7,2%	17 860	+3,6%	19 773	+3,4%
2016	42 543	+1,4%	9 589	+0,2%	52 132	+1,1%	12,9%	1 832	-0,3%	433	-5,8%	18 558	+3,9%	20 251	+2,4%
2017	43 155	+1,4%	9 611	+0,2%	52 766	+1,2%	12,8%	1 839	+0,4%	415	-4,3%	19 436	+4,7%	21 123	+4,3%
évolution 2017/1990		+247,1%		+71,2%		+192,4%			+75,4%		+46,5%		+433,5%		+288,5%
en moyenne annuelle		+4,7%		+2,0%		+4,1%			+2,1%		+1,4%		+6,4%		+5,2%

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (ACCT jusqu'en 2005, INDIA-LOLF 2006-2011, Chorus depuis 2012) ; CNRACL et FSPOEIE.

(1) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

(2) Poids des dépenses de pension prises en charge par l'État, au sein des dépenses du budget général nettes des remboursements et dégrèvements (données d'exécution). Depuis 2006, ce poids est limité à la contribution de l'État au CAS Pensions.

TABLEAU N°D-2

Taux de cotisation relatifs aux régimes des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et des ouvriers d'État

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
1 / Régime des pensions civiles et militaires de l'État																			
Taux de cotisation salarié (1)	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	8,12 %	8,41 %	8,76 %	9,14 %	9,54 %	9,94 %	10,29 %	
Taux de contribution employeur pour les pensions civiles (2)																			
Ministères (3)							49,90 %	50,74 %	55,71 %	58,47 %	62,14 %	65,39 %	68,59 %	71,78 %	74,28 %	74,28 %	74,28 %	74,28 %	
Opérateurs, établissements de l'État et autres organismes	33,00 %	33,00 %	33,00 %	33,00 %	33,00 %	33,00 %	33,00 %	39,50 %	50,00 %	60,14 %	62,14 %	65,39 %	68,59 %	74,28 %	74,28 %	74,28 %	74,28 %	74,28 %	
Taux de contribution employeur pour les pensions militaires (2)																			
							100,00 %	101,05 %	103,50 %	108,39 %	108,63 %	114,14 %	121,55 %	126,07 %	126,07 %	126,07 %	126,07 %	126,07 %	
Taux de contribution employeur pour l'ATI (4)																			
							0,30 %	0,31 %	0,31 %	0,32 %	0,33 %	0,33 %	0,33 %	0,32 %	0,32 %	0,32 %	0,32 %	0,32 %	
2 / Régime des ouvriers d'État																			
Taux de cotisation salarié (1)	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	8,12 %	8,41 %	8,76 %	9,14 %	9,54 %	9,94 %	10,29 %	
Taux de cotisation employeur (5)	24,00 %	24,00 %	24,00 %	24,00 %	24,00 %	24,00 %	24,00 %	24,00 %	24,00 %	27,00 %	30,00 %	33,00 %	33,04 %	33,23 %	33,87 %	34,28 %	34,51 %	34,63 %	
3 / Régime de la CNRACL																			
Taux de cotisation salarié (1)	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	8,12 %	8,41 %	8,76 %	9,14 %	9,54 %	9,94 %	10,29 %	
Taux de cotisation employeur (6)	25,60 %	26,10 %	26,10 %	26,50 %	26,90 %	27,30 %	27,30 %	27,30 %	27,30 %	27,30 %	27,30 %	27,30 %	27,32 %	28,85 %	30,40 %	30,50 %	30,60 %	30,65 %	

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État ; CNRACL.

(1) En 2012, le taux de cotisation salarié a été de 8,39 % de janvier à octobre et de 8,49 % en novembre et décembre.

(2) Les taux de contribution relatifs aux pensions de retraite des fonctionnaires civils de l'État et aux militaires sont calculés de manière à respecter les contraintes d'équilibre financier du programme 741 du CAS Pensions

(3) En 2009 (respectivement en 2013), le taux de contribution des ministères a été de 60,14 % (resp. 74,28 %) de janvier à novembre et de 40,14 % (resp. 44,28 %) en décembre.

(4) ATI : allocation temporaire d'invalidité. Cotisation s'appliquant pour les personnels civils des ministères et les personnels des EP pour lesquels le risque AT-MP n'est pas couvert par le régime général.

(5) En 2012, le taux de cotisation employeur a été de 33,0 % de janvier à octobre et de 33,23 % en novembre et décembre. La subvention d'équilibre n'est pas incluse.

(6) En 2012, le taux de cotisation employeur a été de 27,30 % de janvier à octobre et de 27,40 % en novembre et décembre.

TABLEAU N°D-3

Dépenses et recettes du régime des pensions civiles et militaires de l'État et au titre des allocations temporaires d'invalidité (ATI) (programme 741 du compte d'affectation spéciale Pensions)

Dépenses (en millions d'euros)	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Pensions civiles (1)	31 171	32 966	34 577	35 903	37 747	39 328	40 501	41 268	41 835	42 404	43 016
Pensions militaires	8 523	8 660	8 798	8 915	9 181	9 393	9 533	9 564	9 570	9 589	9 611
Allocations temporaires d'invalidité	137	138	140	140	141	143	143	143	141	139	139
Dépenses de compensation démographique (transferts inter-régimes)	1 729	1 376	1 125	1 295	889	678	662	628	626	506	540
Transferts à la Cnav et à l'Ircantec (affiliations rétroactives)	180	189	292	345	220	291	292	311	103	237	243
Transfert vers la CNRACL : neutralisation de la décentralisation	-	-	-	-	258	279	200	228	258	279	327
Autres dépenses (intérêts moratoires, remboursement trop-perçus)	59	6	5	5	5	4	4	5	4	3	5
Total dépenses	41 799	43 335	44 937	46 603	48 441	50 115	51 335	52 147	52 537	53 157	53 871
Recettes (en millions d'euros)											
Cotisations salariales (y compris rachats d'année d'étude)	4 749	4 711	4 708	4 989	5 096	5 241	5 428	5 660	5 930	6 205	6 589
Contributions de l'État-employeur (BG+BA), et ensemble des cotisations ATI	30 780	32 563	33 245	33 856	34 914	36 405	37 688	38 742	39 077	39 565	41 067
Contributions employeurs de La Poste et Orange (2)	3 488	3 521	3 307	2 130	1 975	2 013	2 029	1 901	1 805	1 644	1 562
Contributions Établissements publics et autres employeurs de fonctionnaires	993	1 967	2 879	4 140	4 735	5 180	5 734	5 803	5 803	5 826	5 938
Transferts inter-régimes : validations de services auxiliaires	267	287	282	247	184	110	92	69	61	65	102
Recettes de compensation démographique (transferts inter-régimes)	306	234	254	260	180	10	15	1	20	0	25
Transfert reçu de la CNRACL : neutralisation de la décentralisation	-	-	-	434	641	543	534	581	573	580	568
Autres recettes (dont subventions) (3)	409	450	593	657	476	358	19	28	32	23	24
Total recettes	40 992	43 733	45 268	46 713	48 201	49 861	51 540	52 785	53 301	53 908	55 875

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État et direction du Budget.

(1) Y compris les pensions des retraités de La Poste et Orange.

(2) Hors régularisation de l'échéance de décembre 2005.

(3) Y compris cotisations salariales des agents de La Poste jusqu'en 2009 et y compris contributions exceptionnelles.

(4) Y compris 1 milliard d'euros de fond de roulement en 2006.

NB : les dépenses et recettes du CAS Pensions de 2006 à 2010 ont été reventilées selon la nouvelle nomenclature adoptée pour l'exercice 2011.

TABLEAU N°D-4

Compte de résultat simplifié de la CNRACL

Charges (en millions d'euros)	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Prestations sociales	11 509,2	12 433,8	13 206,1	13 927,6	14 982,1	15 902,7	16 700,9	17 355,1	17 966,7	18 677,9	19 436,0
Compensations	2 453,6	2 453,7	2 554,4	2 190,2	1 690,0	1 375,6	1 423,4	1 362,8	1 462,0	1 371,0	1 393,1
Transferts CNRACL - article 59	-	-	-	615,0	670,0	514,3	533,7	578,2	572,1	581,9	570,3
Autres charges	170,7	163,0	189,5	209,2	116,1	95,4	106,8	153,5	184,9	164,4	194,3
Charges de gestion courante (dont frais de gestion)	83,8	87,9	90,4	93,7	98,0	99,5	103,1	106,3	100,2	98,2	99,9
Charges financières	0,2	0,1	0,0	0,0	0,2	1,5	1,3	0,1	0,0	0,1	2,3
Charges exceptionnelles	0,3	0,5	0,3	0,3	0,5	0,2	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1
Total charges	14 217,8	15 138,9	16 040,7	17 036,0	17 556,9	17 989,2	18 869,2	19 556,1	20 286,0	20 893,7	21 695,8

Produits (en millions d'euros)	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Cotisations et produits affectés	14 537,5	15 101,8	15 617,9	15 969,9	16 387,1	16 804,2	18 006,3	19 393,7	19 985,9	20 522,2	21 123,3
Compensations	-	-	108,6	63,4	49,5	0,5	0,0	31,1	0,0	16,4	0,0
Transferts CNRACL - article 59	-	-	-	181,0	386,9	150,3	200,5	228,4	258,1	281,2	329,5
Autres produits	117,6	311,3	329,0	323,7	351,9	328,3	356,2	333,4	337,0	347,0	258,0
Produits financiers	27,5	46,0	11,3	7,2	6,5	1,6	1,2	1,9	1,3	1,0	0,4
Produits exceptionnels (1)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	690,0	200,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total produits	14 682,6	15 459,1	16 066,8	16 545,2	17 181,9	17 974,9	18 764,2	19 988,5	20 582,3	21 167,8	21 711,2

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Résultat de l'exercice (en millions d'euros)	464,8	320,2	26,1	-490,8	-375,1	-14,3	-105,0	432,4	296,3	274,1	15,3

Sources : CNRACL

(1) Le produit exceptionnel de 690 M€ en 2012 correspond au transfert d'une partie des réserves de l'ATIACL pour 450 M€ et du FCCPA pour 240 M€ (ATIACL : Allocation Temporaire d'Invalidité des Agents des Collectivités Locales, FCCPA : Fonds de Compensation de la Cessation Progressive d'Activité des agents des collectivités locales).

TABLEAU N°D-5

Évolution démographique de la branche des pensions civiles de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE

	pensions civiles de la FPE			régime des ouvriers d'Etat (FSPOEIE)				CNRACL				
	Nombre de cotisants (au 31 décembre)	nombre de pensionnés (au 31 décembre) (1)	Ratio démographique (2)	Nombre de cotisants (au 31 décembre)	nombre de pensionnés total (au 31 décembre)	dont pensionnés en état d'avances (4)	Ratio démographique (2)	Nombre de cotisants (au 31 décembre) (3)		Nombre de pensionnés (au 31 décembre)		Ratio démographique (2)
								FPT	FPH	FPT	FPH	
1990	n.d.	954 387	n.d.	93 147	109 101		0,87	781 862	677 534	235 293	177 776	3,59
1991	n.d.	981 217	n.d.	91 050	110 057		0,84	796 363	686 180	247 616	190 757	3,45
1992	n.d.	1 008 743	n.d.	89 395	110 560		0,82	805 219	691 613	258 731	202 248	3,31
1993	n.d.	1 039 450	n.d.	86 610	111 662		0,79	817 390	698 410	270 006	215 634	3,17
1994	n.d.	1 065 960	n.d.	83 100	112 497		0,76	827 671	705 197	281 202	226 930	3,06
1995	n.d.	1 094 719	n.d.	80 355	112 545		0,73	848 828	707 200	292 084	237 807	2,97
1996	n.d.	1 125 800	n.d.	78 066	112 755		0,70	861 143	711 916	303 619	248 734	2,88
1997	n.d.	1 149 877	n.d.	74 771	112 438		0,68	877 826	711 858	315 180	259 241	2,80
1998	n.d.	1 185 161	n.d.	71 479	112 920		0,65	900 426	713 399	327 058	269 885	2,73
1999	n.d.	1 217 204	n.d.	66 406	112 739		0,61	923 724	714 168	338 670	281 162	2,67
2000	n.d.	1 254 005	n.d.	64 110	112 691		0,58	951 908	726 629	349 935	293 004	2,62
2001	n.d.	1 291 122	n.d.	61 376	113 156		0,56	976 515	731 038	360 654	306 236	2,59
2002	n.d.	1 327 188	n.d.	58 961	112 214		0,53	1 002 880	742 469	373 845	320 851	2,55
2003	n.d.	1 377 319	n.d.	58 193	110 478		0,53	1 031 100	761 500	390 952	344 119	2,50
2004	n.d.	1 432 435	n.d.	57 041	110 881	2 350	0,52	1 053 600	776 600	403 506	357 353	2,43
2005	2 130 000	1 468 543	1,45	55 129	109 659	2 432	0,50	1 079 052	783 590	418 723	374 517	2,37
2006	2 120 000	1 517 040	1,40	53 439	108 943	3 427	0,49	1 103 603	791 995	442 811	394 796	2,30
2007	2 030 000	1 573 382	1,29	51 468	107 995	2 627	0,48	1 171 443	795 926	464 998	415 164	2,27
2008	1 930 000	1 627 169	1,19	49 578	108 014	2 735	0,46	1 239 521	796 622	491 258	440 394	2,21
2009	1 890 000	1 667 437	1,13	47 100	107 250	1 623	0,44	1 259 773	797 094	509 475	457 810	2,15
2010 (5)	n.d.	1 709 594	n.d.	44 511	106 647	1 559	0,43	1 308 315	824 727	531 594	478 050	2,16
2011	1 766 000	1 755 839	1,01	41 643	106 007	2 064	0,41	1 333 723	832 003	559 045	504 012	2,06
2012	1 752 000	1 773 922	0,99	39 761	104 869	1 521	0,39	1 340 402	836 875	577 592	516 748	2,01
2013	1 735 000	1 798 756	0,96	37 108	104 120	2 336	0,37	1 380 325	841 378	601 860	532 177	1,97
2014	1 733 000	1 822 232	0,95	34 602	103 487	1 658	0,35	1 386 758	841 497	624 773	546 805	1,92
2015	1 726 500	1 839 478	0,94	30 898	102 249	1 089	0,30	1 398 287	825 972	649 102	561 387	1,87
2016	1 734 300	1 857 496	0,93	28 151	101 063	1 562	0,28	1 401 739	824 117	675 997	576 968	1,80
2017	1 718 800	1 891 911	0,91	25 605	100 402	2 349	0,26	1 397 669	816 827	706 608	594 684	1,70
évolution 2017/1990		+98,2%		-72,5%	-8,0%			+78,8%	+20,6%	+200,3%	+234,5%	
en moyenne annuelle		+2,6%		-4,7%	-0,3%			+2,2%	+0,7%	+4,2%	+4,6%	
évolution 2017/2007	-15,3%	+20,2%		-50,3%	-7,0%			+19,3%	+2,6%	+52,0%	+43,2%	
en moyenne annuelle	-1,7%	+1,9%		-6,7%	-0,7%			+1,8%	+0,3%	+4,3%	+3,7%	

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'Etat ; CNRACL et FSPOEIE.

(1) Y compris pensionnés La Poste et Orange, et hors bénéficiaires d'une ATI seule.

(2) Le ratio démographique est le rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de pensionnés de droits directs et de droits dérivés en moyenne annuelle, sauf pour les pensions civiles de l'État où il est calculé sur les données au 31 décembre.

(3) Concernant 2017, l'effectif des cotisants est provisoire, l'ensemble des déclarations individuelles n'ayant pas encore été traité à l'heure où est réalisé ce tableau.

(4) Les pensions en « état d'avances » du FSPOEIE sont des pensions dont le dossier est en cours. Les éléments de calcul sont provisoires, mais pour ne pas pénaliser le retraité, une avance sur pension est effectuée. Les données ne sont disponibles qu'à partir de 2004.

(5) Pour la CNRACL et le FSPOEIE : à partir de l'année 2010, il a été procédé à un changement de méthode pour déterminer le nombre des cotisants. Il est désormais obtenu grâce aux déclarations individuelles de cotisations transmises par les employeurs.

E/ Glossaire

A

Affiliation rétroactive

Procédure par laquelle les droits à pension d'un fonctionnaire ou militaire radié des cadres avant la durée minimale de services (2 ans pour les fonctionnaires civils) sont transférés au régime général et à l'Ircantec.

Âge légal de départ à la retraite

Âge à partir duquel un assuré est en droit de demander sa retraite, aussi appelé âge d'ouverture des droits (AOD). Cet âge d'ouverture des droits progresse de 60 à 62 ans du fait de la réforme des retraites de 2010. Des départs avant cet âge (appelés "départs anticipés") sont toutefois possibles sous certaines conditions.

Cet âge légal coexiste avec deux autres âges définis légalement dans le système de retraite : l'âge maximum (ou limite d'âge pour les fonctionnaires), et l'âge d'annulation de la décote ou âge de la retraite à taux plein.

Allocation temporaire d'invalidité (ATI)

Allocation accordée au fonctionnaire invalide lorsque son invalidité n'empêche pas la reprise de l'activité, indemnisant les séquelles d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle.

Agirc-Arrco

Organisme fédérateur des institutions de retraite complémentaire des salariés et des cadres et assimilés.

Agirc : Association générale des institutions de retraite des cadres. Arrco : Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés.

Assiette

Ensemble des éléments servant de base au calcul des cotisations. Dans le cas des cotisations d'assurance vieillesse du régime général, l'assiette des cotisations est constituée par les salaires ou les revenus professionnels, éventuellement plafonnés. Pour les régimes de retraite de la fonction publique, l'assiette est constituée des traitements indiciaires bruts et de certaines primes ouvrant droit à pension.

Assuré

Personne affiliée à un régime de sécurité sociale (qui comprend l'assurance vieillesse). L'exercice d'une activité professionnelle déclarée entraîne obligatoirement l'affiliation à un régime de sécurité sociale. Il existe également des possibilités d'affiliation volontaire.

Ayant droit (ou pensionné de droit direct)

Au sein des régimes de retraite de la fonction publique, un ayant droit est un ancien fonctionnaire, militaire ou magistrat radié des cadres et titulaire d'une pension attribuée au titre du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Ayant cause (pensionné de droit dérivé)

Au sein des régimes de retraite de la fonction publique, un ayant cause est une veuve, un veuf, un orphelin ou encore un conjoint divorcé du fonctionnaire, militaire ou magistrat, en droit d'obtenir au décès de ce dernier la réversion de sa pension ou les droits à pension acquis par lui en cas de décès en activité.

B

Bonifications

Suppléments de durée liés à la situation et à la carrière personnelle des agents de la fonction publique, qui s'ajoutent aux services effectivement accomplis pour le calcul d'une pension. Les militaires sont particulièrement concernés par les bonifications.

C

Caisse de retraite

Organisme gérant un ou plusieurs régimes de retraite (ex. : caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav), caisses ARRCO ou AGIRC,...).

Capitalisation

Mode d'organisation des systèmes de retraite dans lequel les cotisations d'un assuré sont placées à son nom durant sa vie active (placements financiers et immobiliers, dont le rendement varie en fonction des taux d'intérêt), avant de lui être restituées sous forme de rente après l'arrêt de son activité professionnelle. La constitution du capital peut s'effectuer à titre individuel ou dans un cadre collectif (accord d'entreprise). En France, seuls les systèmes de retraite dits supplémentaires (ex. : le PERP, ou plan d'épargne retraite populaire) et le RAFP fonctionnent selon le principe de la capitalisation (voir aussi "Répartition").

Catégorie active

Catégorie de métiers de la fonction publique considérés comme pénibles, à risque ou dangereux permettant aux agents ayant effectué au moins 15 ans de services actifs de bénéficier de la mise en paiement de leur pension avant l'âge légal de départ en retraite.

Catégorie sédentaire

Ensemble des métiers de la fonction publique qui ne sont pas en catégorie active, et pour lesquels l'âge minimum de départ à la retraite est relevé progressivement de 60 à 62 ans.

CAS Pensions

Compte d'affectation spéciale « Pensions », prévu par la loi organique relative aux lois de finances de 2001 et créé par la loi de finances initiale pour 2006, afin de centraliser l'ensemble des opérations financières relatives aux pensions et aux avantages accessoires au sein du budget de l'État. En particulier, le suivi budgétaire du régime de retraite de la fonction publique d'État est présenté dans les documents budgétaires du CAS Pensions (projets annuels et performance et rapports annuels de performance) (voir partie II).

CIR

Compte individuel de retraite. Un CIR est constitué pour chaque fonctionnaire afin de permettre l'enregistrement de ses droits à retraite au fur et à mesure de leur carrière et de faciliter l'exercice du droit à l'information sur la retraite.

CNRACL

La Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) est la caisse de retraite des agents titulaires de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures (voir partie II)

Compensation démographique

Mécanisme de solidarité financière entre les différents régimes de retraite. Il a pour objectif de compenser les écarts relatifs aux capacités contributives et aux caractéristiques démographiques de l'ensemble des régimes de retraite de base.

COR

Conseil d'orientation des retraites. Organe de réflexion et de concertation entre les principaux acteurs du champ des retraites. Il suit l'évolution des régimes de retraite, présente des projections financières à long terme, et fait des propositions pour assurer la solidité financière et le fonctionnement solidaire des régimes.

Cotisation

Participation au financement des régimes de retraite, assise sur les salaires ou les revenus professionnels, due périodiquement par l'assuré et par son employeur. Les cotisations sociales permettent de financer les prestations sociales, dont font partie les retraites. Dans les régimes de la fonction publique, on distingue les retenues pour pension (ou cotisation salariale) et les contributions employeurs, dont s'acquitte tout employeur d'un fonctionnaire civil ou militaire.

CPCMR

Code des pensions civiles et militaires de retraite. Ce code définit les règles des pensions de retraite des agents des trois fonctions publiques (de l'État, territoriale et hospitalière) et des pensions civiles d'invalidité, notamment pour la constitution du droit, la liquidation, et le paiement des pensions.

CPMIVG

Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

Cumul emploi-retraite

Possibilité de reprendre une activité professionnelle après la liquidation de la pension de retraite et de cumuler, sous certaines conditions, la pension et les revenus d'activité.

D

Décote

Réduction définitive appliquée au montant de la pension d'un assuré qui choisit de partir en retraite avant d'avoir atteint les conditions d'une pension de retraite à taux plein (âge de liquidation à taux plein ou durée de cotisation requise pour le taux plein).

Durée d'assurance

Total des trimestres validés dans un régime de retraite ou dans l'ensemble des régimes (durée d'assurance totale). La durée d'assurance totale (c'est-à-dire tous régimes confondus) sert de base au calcul de la retraite pour le régime général et les régimes alignés (voir aussi "taux plein"), notamment pour déterminer les éventuelles décotes ou surcotes.

Durée de liquidation ou durée de services et bonifications

Elle est égale à la durée de services réalisés en tant que fonctionnaire, augmenté d'éventuelles bonifications. Pour bénéficier d'une retraite des régimes de la fonction publique, une condition minimale de 2 ans (15 ans pour les militaires) de durée de services effectifs est nécessaire pour les fonctionnaires civils de l'État. Si cette durée n'est pas atteinte, le fonctionnaire est réaffilié rétroactivement au régime général,

F

FSPOEIE

Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels d'État. Ce régime de retraite est présenté au sein du CAS Pensions (voir partie II).

I

Ircantec

Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques. Ce régime complémentaire est l'équivalent pour les agents contractuels de l'Agirc-Arrco (voir partie II).

L

Liquidation

Vérification des droits acquis et calcul du montant de la retraite d'un assuré, préalable à sa mise en paiement. La liquidation intervient après que l'assuré a formulé sa demande de retraite.

La liquidation de la pension intervient, pour les titulaires civils, dans les cas suivants :

- en cas de radiation des cadres par atteinte de la limite d'âge (65 ans (67 ans à terme) pour les catégories sédentaires, 60 ans (62 ans) pour un certain nombre de corps classés en catégorie active et 55 ans (57 ans) pour des corps particuliers) ;
- en cas d'admission à la retraite à la demande de l'agent sous condition de l'atteinte de l'âge d'ouverture des droits (60 ans pour les sédentaires et 55 ou 50 ans pour les agents ayant accomplis 15 ans de services actifs) ;
- en cas de **départ anticipé pour carrière longue**, avant soixante ans, possible lorsqu'un fonctionnaire justifie, dans ce régime et le cas échéant dans les autres régimes obligatoires, d'une durée cotisée égale à la durée d'assurance exigée pour atteindre le taux plein l'année de ses 60 ans, augmentée de 0 à 8 trimestres selon l'âge de l'agent ;
- en cas de **départ à la retraite anticipé pour cause d'invalidité**, possible lorsque le fonctionnaire n'a pas pu être reclassé dans un emploi compatible avec son état de santé ;
- en cas de départ anticipé, possible sous certaines conditions pour les fonctionnaires **handicapés** atteints d'une incapacité permanente d'au moins 50 % ;
- en cas de départ anticipé, possible lorsque le fonctionnaire civil est **parent de trois enfants vivants**, ou décédés par faits de guerre, ou d'un enfant vivant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, à condition qu'il ait, pour chaque enfant, interrompu son activité dans certaines conditions. Ce dispositif est fermé pour les titulaires ne respectant pas ces conditions au 1^{er} janvier 2012.

Limite d'âge

Dans la fonction publique, la limite d'âge est l'âge auquel le fonctionnaire est admis d'office à la retraite, sans décote. Il peut néanmoins poursuivre son activité dans certains cas. Pour les fonctionnaires de catégorie sédentaire, cet âge coïncide avec l'âge de la retraite à taux plein pour les salariés du privé, soit entre 65 et 67 ans (67 à partir de la génération née en 1955).

LOLF

Loi organique relative aux lois de finances. Puissant levier de réforme de l'État, la LOLF promulguée en 2001 enclenche un processus de transformation radicale des règles budgétaires et comptables de l'État, afin d'instaurer une gestion plus démocratique et plus efficace des dépenses publiques.

M

Majoration

Avantage supplémentaire en matière de retraite ouvert non pas du fait des cotisations, mais de la situation personnelle du bénéficiaire. La plupart des régimes prévoient des majorations - soumises à certaines conditions - portant soit sur la durée d'assurance (ex. : attribution de trimestres supplémentaires pour avoir élevé un enfant), soit sur le montant de la retraite (ex. : majoration pour aide constante d'une tierce personne).

Minimum garanti

Montant auquel est portée la retraite de base lorsque son montant calculé est inférieur à un seuil. Lors de la liquidation d'une pension, le service gestionnaire procède systématiquement à un double calcul. Il calcule le montant de la pension selon les règles en vigueur (durée de services, bonification, indice détenu, durée d'assurance), puis il compare le montant obtenu avec celui issu du calcul du minimum garanti. C'est alors le montant le plus favorable qui est retenu. Une prestation équivalente, appelée minimum contributif, existe au sein du régime général et des régimes alignés, avec des caractéristiques propres (voir partie III).

Minimum vieillesse

Garantie de ressources, financée par la solidarité nationale, pour les personnes âgées qui ne bénéficient pas d'une pension de retraite ou dont la retraite est inférieure à un plancher. L'attribution du minimum vieillesse est soumise à une condition de ressources. Depuis janvier 2006, le minimum vieillesse est remplacé par l'allocation de solidarité pour les personnes âgées (ASPA), mais l'expression subsiste.

P

Pension d'invalidité

Pension attribuée dans le cas d'une mise à la retraite par anticipation, pour cause d'incapacité permanente du fait de maladie ou de blessure. Les pensions civiles d'invalidité doivent être distinguées des pensions militaires d'invalidité.

Pension de retraite

Somme versée à un assuré en contrepartie de ses cotisations, après l'arrêt - au moins partiel - de son activité professionnelle. Par souci de simplification, le mot "retraite" remplace souvent celui de "pension de retraite".

Polypensionné(e)

Personne ayant cotisé, durant sa vie professionnelle, à plusieurs régimes différents et bénéficiant, de ce fait, de retraites versées par plusieurs caisses au prorata de la durée passée dans chaque régime.

Point

Unité de calcul de la retraite dans certains régimes. Les cotisations permettent d'acquérir des points. Le montant de la retraite sera égal à la somme des points acquis au cours de la vie professionnelle, multipliée par la valeur du point au moment du départ en retraite. La plupart des régimes complémentaires utilisent le système des points. Les régimes de base utilisent plutôt le système des trimestres.

R

Rachat

Possibilité donnée - sous conditions - de valider des trimestres n'ayant pas donné lieu à cotisations, en payant les cotisations correspondantes (ex. : rachat des trimestres correspondant aux études supérieures dans le cadre de la loi Fillon, rachats "Madelin" pour les non-salariés n'ayant pas validé quatre trimestres par année civile d'activité en raison de faibles revenus...).

Radiation des cadres

Décision administrative constatant qu'un fonctionnaire a cessé d'appartenir au corps dans lequel il était titulaire d'un grade ou d'un emploi. Elle découle soit de l'admission à la retraite, soit d'une démission régulièrement acceptée, soit d'un licenciement ou d'une révocation. La radiation des cadres n'entraîne donc pas obligatoirement la liquidation immédiate de la pension.

RAFP

Régime de retraite additionnelle de la fonction publique, fonctionnant en capitalisation (voir partie II).

Régime complémentaire

Deuxième niveau de retraite obligatoire, complétant le régime de base (par exemple, le régime Arrco pour tous les salariés et l'Agirc pour les salariés cadres, le régime Ircantec pour les agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques, le RCI pour les artisans-commerçants).

Régime de base

Premier niveau de retraite obligatoire (ex. : régime général, régime des salariés agricoles, régimes des professions non-salariés...).

Régime de retraite

Dispositif de retraite obéissant à des règles communes et couvrant une population spécifique (ex. : régime général, régime de retraite des fonctionnaires de l'État, régime des salariés agricoles...).

Régime général

Expression simplifiée utilisée pour désigner le régime de retraite de base des salariés du commerce, de l'industrie et des services du secteur privé. Au niveau national, le régime général est géré par la caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS).

Régimes alignés

Régimes ayant choisi, en 1973, de se rapprocher du régime général en adoptant les mêmes règles pour le calcul des droits à retraite. Les régimes alignés regroupent le régime général des salariés, le régime des artisans et des commerçants et le régime agricole (pour les salariés agricoles). Ces régimes ont mis en place une « demande unique de retraite » pour simplifier les démarches des assurés ayant relevé de plusieurs d'entre eux.

Régimes spéciaux

Ensemble des régimes de retraite couvrant certaines catégories particulières de salariés du secteur public (régime de retraite des fonctionnaires civils et militaires de l'État et CNRACL) ou para-public (ex. : régimes de la SNCF, de la RATP, des clercs et employés de notaire, des ouvriers de l'État, de l'Opéra de Paris, de la Banque de France...).

Rendement

Rapport entre le montant des pensions perçues au cours de la retraite et le montant des cotisations versées au cours de la vie active.

Rente viagère d'invalidité (RVI)

Allocation s'ajoutant à la pension rémunérant les services, attribuée au fonctionnaire mis à la retraite pour invalidité lorsque la blessure ou maladie à l'origine de l'incapacité est reconnue imputable au service.

Répartition

Mode d'organisation des systèmes de retraite fondé sur la solidarité entre générations. Les cotisations versées par les actifs au titre de l'assurance vieillesse servent immédiatement à payer les retraites. L'équilibre financier des systèmes de retraite par répartition est fonction du rapport entre le nombre de cotisants (population active taux de croissance de ses revenus) et celui des retraités. Le système français de retraite est fondé sur le principe de la répartition (voir aussi "Capitalisation").

Retenue pour pension

Cotisation salariale dont s'acquitte tout fonctionnaire pour la constitution de ses droits à pension. L'assiette est constituée du traitement indiciaire brut, majoré éventuellement de la NBI ou de certaines primes spécifiques.

Revalorisation

Augmentation périodique du montant des pensions de retraite ou de la valeur du point, pour tenir compte de l'évolution des prix, des salaires et de l'activité économique générale.

Réversion

Attribution au conjoint et aux orphelins de moins de 21 ans d'un assuré décédé (avant ou après son départ en retraite) d'une partie de sa pension de retraite. Dans le régime général des salariés et les régimes alignés, la pension de réversion est fonction des ressources du conjoint survivant.

S

Salaires annuel moyen (SAM)

Dans les régimes de salariés, montant - appelé également "salaire de référence" - servant de base au calcul de la retraite de base. Ce montant correspond à la moyenne des salaires (revalorisés à la date de la retraite) des 25 meilleures années. Le nombre d'années retenues est fixé dans chaque régime en proportion du temps passé dans celui-ci.

SRE

Service des retraites de l'État. Service à compétence nationale rattaché à la direction générale des finances publiques (DGFIP), chargé de liquider les pensions sur la base des informations fournies par les ministères employeurs et de coordonner les acteurs de la chaîne des pensions.

Surcote

Majoration appliquée au montant de la future pension d'un assuré qui choisit de continuer à travailler après l'atteinte de l'âge d'ouverture des droits et alors qu'il a atteint la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Surcotisation

Fait de cotiser volontairement sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué, pour les salariés à temps partiel.

T**Taux de remplacement**

Rapport entre le montant de la retraite (base et complémentaire) et celui du salaire de fin de carrière (dernier traitement, rémunération ou revenu perçu).

Taux plein

Taux maximum de calcul d'une retraite, pour un assuré justifiant de la durée d'assurance nécessaire, tous régimes confondus. Pour le régime de base des salariés du privé et les régimes alignés, par exemple, le taux plein est de 50%. Peuvent aussi obtenir une retraite au taux plein (quelle que soit leur durée d'assurance) : les personnes ayant atteint un âge limite (65 ans pour les salariés du privé et les non-salariés relevé progressivement à 67 ans, 60 ou 65 ans selon les cas pour les fonctionnaires relevés progressivement à 62 et 67 ans) et les personnes se trouvant dans une situation particulière (reconnues inaptes au travail, invalides, anciens combattants, anciens prisonniers de guerre, anciens déportés ou internés politiques...).

Trimestre

Unité de base de calcul de la durée d'assurance, utilisée dans la plupart des régimes de retraite de base.

Trimestre assimilé

Trimestre n'ayant pas donné lieu à cotisations, mais néanmoins pris en compte, sous certaines conditions, pour le calcul de la durée d'assurance (ex. : périodes assimilées de chômage indemnisé, périodes d'arrêts du travail...).

Trimestre cotisé

Trimestre ayant donné lieu à versement de cotisations, calculées sur les revenus d'activité.

Trimestre équivalent

Trimestre correspondant principalement aux périodes travaillées en qualité d'aide familial dans les régimes de l'agriculture, du commerce et de l'artisanat. Les Français (ou les apatrides et réfugiés) peuvent également faire valider des trimestres équivalents pour une activité à l'étranger. Les trimestres équivalents ont moins de valeur que les trimestres cotisés ou assimilés, dans la mesure où ils ne jouent pas sur tous les paramètres de la retraite.

Trimestres validés

Ensemble des trimestres - cotisés, assimilés ou équivalents - pris en compte pour le calcul de la durée d'assurance.