

2017

ANNEXE AU PROJET DE LOI DE FINANCES POUR

RAPPORT SUR LES PENSIONS DE RETRAITE DE LA FONCTION PUBLIQUE



Table des matières

Partie I La retraite des agents publics en 2015 : un enjeu déterminant pour les finances publiques	5
I.1 Les retraites des agents publics représentent un quart des dépenses de la branche vieillesse.....	6
I.2 La situation financière des trois régimes complets de la fonction publique	9
I.2.a Les soldes des régimes de la fonction publique sont à l'équilibre	9
I.2.b Les assiettes de cotisations, moins dynamiques à la CNRACL, continuent à s'éroder au FSPOEIE	12
I.2.c Le poids des dépenses de retraite devient prépondérant dans la dynamique du budget de l'État	13
I.3 Les engagements de retraite de l'État : 1 535 Md€ à fin 2015	14
I.3.a Baisse de 26 Md€ des engagements de retraite au titre des fonctionnaires de l'État en 2015.....	14
I.3.b ...avec une forte diminution du besoin de financement actualisé	15
I.3.c 38 Md€ d'engagements et 40 Md€ de besoin de financement actualisé au titre des ouvriers d'État.....	16
Partie II Présentation des régimes de retraite des personnels de la fonction publique	19
II.1 Les personnels de la fonction publique cotisent à plusieurs régimes de retraite	20
II.1.a Panorama des régimes de retraite des agents publics	20
II.1.b Les régimes des agents publics ont initié une convergence sur les régimes de droit commun	21
II.1.c Une surreprésentation des polypensionnés dans les trois versants de la fonction publique	24
II.2 Le régime de retraite de la fonction publique d'État	27
II.2.a Un régime porté par le budget de l'État, géré par la Direction générale des finances publiques.....	27
II.2.b La modernisation de la gestion des retraites	33
II.3 Le régime de retraite des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux	36
II.3.a La Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).....	36
II.3.b Les comptes financiers : en déficit depuis 2010	37
II.3.c Les conséquences de la décentralisation	39
II.4 Le régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)	42
II.4.a Présentation et gouvernance.....	42
II.4.b Financement et évolution de la gestion financière.....	46
II.5 Le Fonds spécial des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE).....	49
II.5.a Présentation et gouvernance.....	49
II.5.b Financement et évolution des comptes	51
II.6 L'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec)	54
II.6.a Présentation du régime, financement et évolution de la gestion financière de l'Ircantec.....	54
II.6.b Une grande diversité de la population de cotisants et donc des allocations versées	57
Partie III Règles juridiques	63
III.1 Les réformes réalisées depuis 2003 ont défini un grand nombre de règles communes entre fonctionnaires et salariés	65
III.1.a Les grandes étapes du rapprochement des règles entre fonctionnaires et salariés	65
III.1.b La fermeture de dispositifs spécifiques à la fonction publique et le rapprochement des règles juridiques	65
III.1.c La mise en place de nouvelles règles communes, s'appliquant aux régimes de salariés comme aux régimes de fonctionnaires.....	72
III.2 Les règles juridiques dans la fonction publique conservent certaines spécificités par rapport au régime général	83
III.2.a Les règles d'âge et de durée d'assurance	83
III.2.b Les règles de calcul de la pension.....	85
III.2.c Le minimum garanti	86
III.2.d Les bonifications et majorations de durée d'assurance	88

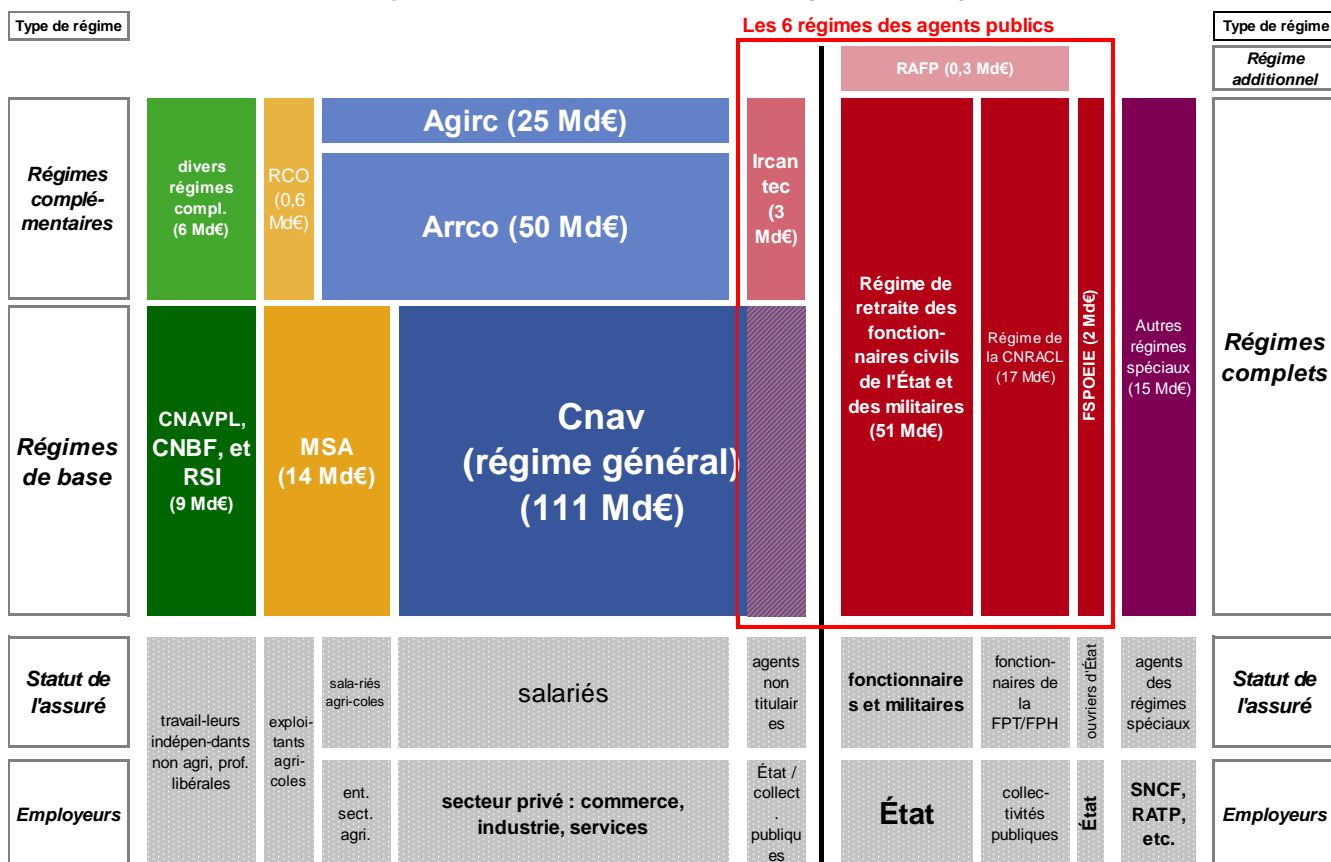
III.2.e Les majorations du montant de la pension	94
III.2.f Le cumul emploi-retraite	98
III.2.g La prise en charge des ayants cause : la pension de réversion	100
III.3 Des règles spécifiques à certains groupes	103
III.3.a La retraite des militaires	103
III.3.b Les départs anticipés dans de multiples situations.....	104
Partie IV Les principales données concernant les pensions des fonctionnaires	109
IV.1 Effectifs de pensionnés	110
IV.2 Nombre de départs en retraite	112
IV.3 Âge de radiation des cadres	116
IV.4 Montant moyen des pensions : progression supérieure à celle des prix	121
IV.4.a Évolution globale	121
IV.4.b Le minimum garanti dans les trois versants de la fonction publique.....	124
IV.5 Les pensions anciennement cristallisées.....	128
Partie V Zooms thématiques.....	131
V.1 Comportement de départs à la retraite et évolution des montants de pension dans la fonction publique : de nouveaux indicateurs	132
V.2 État des lieux des polypensionnés dans la fonction publique.....	141
V.3 Impact du protocole d'accord relatif aux Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) sur les régimes de retraite publics.....	147
V.4 Les indicateurs de coûts de gestion des pensions	155
Partie VI Perspectives démographiques et financières	159
VI.1 Le vieillissement des effectifs se poursuit dans les trois versants de la fonction publique, suite aux réformes des retraites	160
VI.1.a Le suivi des pyramides des âges selon le statut des agents permet d'affiner l'évaluation des flux de départs à la retraite à venir.....	161
VI.1.b Une structure par âge différente entre secteur public et secteur privé	166
VI.2 La poursuite de la montée en charge de la réforme de 2003, combinée aux premiers effets de la réforme de 2010.....	167
VI.2.a Rappel du contenu des deux réformes.....	167
VI.2.b Augmentation de la durée d'assurance requise pour le taux plein	168
VI.2.c Évolution de l'âge au départ au regard de la mesure d'âge de 2010	173
VI.2.d Dispositif de surcote / décote	175
VI.2.e Pourcentage de liquidation et montant de pension.....	178
VI.2.f Autres dispositifs modifiés par les réformes de 2003 et 2010	179
VI.2.g Impacts financiers de la réforme de 2010 et de l'élargissement du dispositif « carrières longues ».....	181
VI.3 Trajectoires démographiques et financières de long terme (rapport du COR de Juin 2015)	183
VI.4 La réforme des retraites de 2014	189
Annexes – données statistiques et glossaire	191
A/ Séries sur le stock de retraités en 2015	194
B/ Séries sur le flux de retraités en 2015 : effectifs, montant de pension, bonifications	199
C/ Séries sur le flux de départs anticipés hors invalidité en 2015	219
D/ Séries sur la situation financière et démographique des régimes de retraite en 2015	225
E/ Glossaire.....	228

Partie I La retraite des agents publics en 2015 : un enjeu déterminant pour les finances publiques

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

Les 5,4 millions d'agents publics, titulaires, militaires ou contractuels¹, qui représentent 20 % de l'emploi total (privé + public), sont couverts pour le risque vieillesse par **six régimes de retraite distincts** dont les dépenses se sont élevées à **environ 74,0 Md€ en 2015**. Hors régime général (au sein duquel on ne peut isoler les prestations servies aux anciens agents contractuels de la fonction publique), les cinq régimes « dédiés » aux agents publics ont versé 73,3 Md€ de prestations vieillesse en 2015 à 5,7 millions de pensionnés, soit 24,1 % des dépenses de l'ensemble des régimes de retraite. Le RAFP a de son côté versé 0,3 Md€.

Figure 1 : Prestations légales servies par la branche vieillesse en 2015 : 305 Md€ de dépenses, dont 220 Md€ pour les régimes de base ou complet et 85 Md€ pour les complémentaires



Champ : Prestations légales, y compris invalidité pour les régimes de la fonction publique (mais hors Ratoceem et ATIACL). En l'absence de publication des comptes de la sécurité sociale, les données présentées sont des prévisions de 2015 actualisées par la direction du budget, elles sont donc susceptibles d'être légèrement différentes des valeurs finales.

Nota : Pour des questions de lisibilité, la proportionnalité entre la dépense des régimes et la dimension des rectangles n'est pas respectée. Certains régimes ne sont pas représentés (membres des cultes / patrons pêcheurs embarqués / artistes / personnel navigant de l'aviation civile). Les six régimes de retraite qui concernent les agents publics sont entourés par un cadre de couleur rouge.

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 : Commissions des comptes de la sécurité sociale de septembre 2016, retraitements Direction du Budget.

¹ Hors contrats aidés, chiffre DGAFP à fin 2013 (issus du rapport annuel édition 2015).

Les agents publics sont affiliés à six régimes de retraite :

- Le **régime des fonctionnaires civils et des militaires de l'État**, porté par le budget de l'État, compte 2,4 millions de pensionnés au 31 décembre 2015 ; il a versé 51 Md€ de prestations sociales au titre de la branche vieillesse en 2015² ;
- Le **régime des agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière** compte 2,2 millions de cotisants et 1,2 million de pensionnés au 31 décembre 2015 ; la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) a versé 17,0 Md€ de pensions au titre des branches vieillesse et invalidité en 2015³ ;
- Le **régime des ouvriers d'État** (FSPOEIE) compte 0,03 million de cotisants et 0,1 million de pensionnés au 31 décembre 2015, pour 1,9 Md€ de prestations versées en 2015⁴ ;
- Le **régime général** assure la couverture des retraites des agents contractuels de la fonction publique (environ 1,3 million d'agents au 31 décembre 2014⁵) ;
- L'**institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques** (Ircantec) a versé 2,8 Md€ de prestations sociales en 2015 à 2,0 millions de pensionnés (au 31 décembre 2015) ;
- Le **régime de retraite additionnel de la fonction publique** (RAFP) a versé 0,3 Md€ de prestations en 2015 aux fonctionnaires retraités (fonctions publiques de l'État, territoriale et hospitalière), sous la forme d'une rente ou d'un versement unique en capital.

Les trois régimes de retraite complets⁶ 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 % des dépenses de l'ensemble des régimes de base, environ 14 % des pensions servies et 16,5 % de l'ensemble des cotisants. **Ils font partie des régimes spéciaux de retraite de la branche vieillesse**⁷ (les autres régimes spéciaux sont principalement les régimes de la SNCF, des IEG⁸, des mines, des marins, de la RATP).

Le reste de la branche vieillesse est constitué principalement du régime général, c'est-à-dire la Cnav, qui gère la retraite de base des salariés du secteur privé non agricole et des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques. Ces salariés affiliés à la Cnav sont également affiliés à un régime complémentaire⁹. Enfin, les travailleurs indépendants, selon leur secteur d'activité, sont affiliés pour le régime de base au RSI (artisans, commerçants et industriels), à la CNAVPL (professions libérales) ou à la MSA (exploitants agricoles), ainsi qu'à un régime complémentaire.

² Hors allocations temporaires d'invalidité.

³ Hors allocations temporaires d'invalidité, financées par le FATAIACL.

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

⁵ Il faut distinguer les agents non titulaires stricto sensu et les agents dont les contrats particuliers ne sont pas régis par les règles de droit commun des agents non titulaires (incluant les enseignants des établissements privés sous contrat, les ouvriers d'État, les médecins hospitaliers, les assistants maternels et familiaux,...) ;

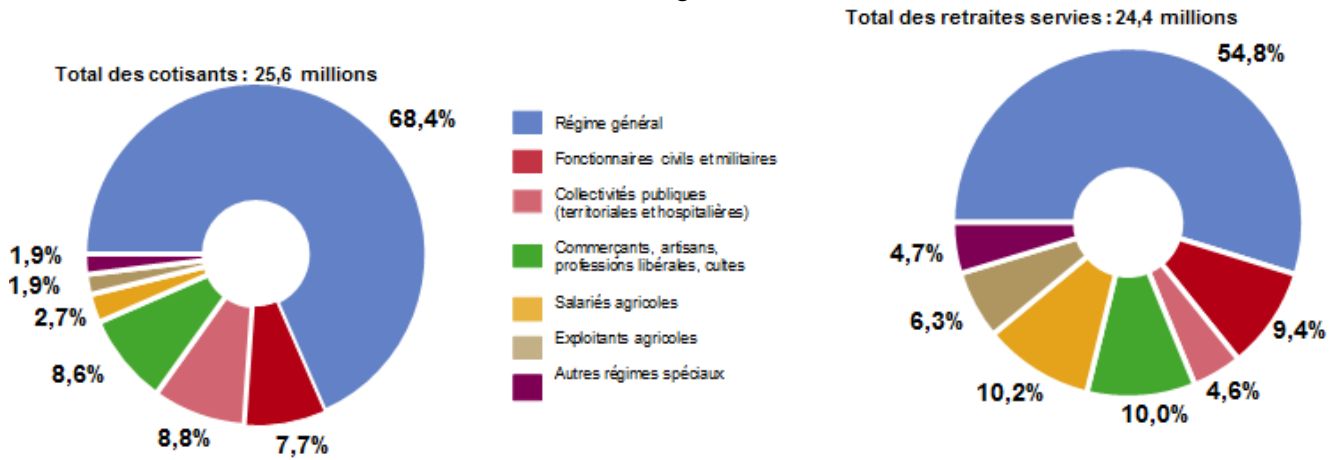
⁶ Ces régimes sont définis comme « complets » parce qu'ils ne sont pas associés à un régime de retraite complémentaire obligatoire. Dans la nomenclature de la DSS, ils sont comptabilisés avec les régimes de base.

⁷ Définis par l'article R. 711-1 du Code de la sécurité sociale.

⁸ Branche des industries électriques et gazières, c'est-à-dire EDF, GDF et les entreprises locales de distribution (ELD).

⁹ L'Ircantec pour les contractuels de l'État et des collectivités publiques, l'Arrco pour les salariés du secteur privé, les cadres étant en plus affiliés à l'Agirc.

Figure 2 : Nombre de cotisants et de retraites servies dans la branche vieillesse au 1^{er} juillet 2014, 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 servis en termes de montants financiers et de durée d'assurance acquise dans chaque régime. Source : Abrégé statistique de la CNAV 2015.

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

I.2.a Les soldes des régimes de la fonction publique sont à l'équilibre

1) L'année 2015 est marquée par une contribution en décélération de l'État à ses régimes de retraite et une amélioration, cette année encore, du résultat de la CNRACL.

Le régime de retraite des fonctionnaires civils et militaires de l'État présente un solde d'exécution excédentaire de 764 M€, légèrement supérieur à celui prévu en loi de finances initiale (693 M€) en raison de dépenses de pensions moindres que prévues (-0,2 Md€), équivalentes aux moindres recettes (-0,2 Md€). Le régime a reçu 53,3 Md€ de recettes en 2015 (+1,0% par rapport à 2014, en diminution de plus d'un point par rapport à la progression de l'année passée) dont 39,1 Md€ de contribution du budget général (+0,9%, après 2,8% en 2014). En ajoutant le régime des ouvriers d'État (pour lequel la subvention d'équilibre de l'État a augmenté de 10 %), **la dépense du budget général se monte à 40,2 Md€, soit +1,2 % par rapport à 2014**. Cette progression est en décélération par rapport à 2014 (+2,5%), 2013 (+3,8%) et 2012 (+4,3%). La progression de 2015 est aussi inférieure au rythme constaté depuis 2007 (+3,0 % par an en moyenne). Cette contribution représente désormais 13,3 % du budget général contre 11,3 % en 2006.

Le FSPOEIE est bénéficiaire (+54 M€, contre +34 M€ en LFI), en raison d'une dépense de pensions moins dynamique qu'anticipé (-23M€). Cette augmentation s'explique principalement par une surestimation, en loi de finances initiale, à la fois des prévisions des effectifs des pensionnés, de la mortalité et de la pension moyenne de l'ensemble des pensionnés.

Le résultat de la CNRACL s'est encore amélioré en 2015 (+296 M€¹⁰) après 2014 (+432 M€). L'évolution des dépenses de pensions a été légèrement moins dynamique qu'en 2014 (+3,5% entre 2015 et 2014 contre +3,9% entre 2014 et 2013). L'évolution du nombre moyen de pensionnés continue sa progression au même rythme qu'en 2014 (+3,3%) dans un contexte où le décalage de l'âge légal de départ en retraite se poursuit. L'évolution de la pension moyenne a en revanche été particulièrement limitée en 2015 (+0,3% contre +0,6% en 2014) en raison notamment d'une faible revalorisation des pensions. Enfin, le montant de la compensation démographique a rebondi (+7,3%) après la baisse de 2014 (-4,3%).

L'évolution des recettes en 2015 a également été soutenue, notamment en raison d'une progression des effectifs cotisants, de la masse salariale, d'une hausse des taux des cotisations salariales (+0,40 point) et des contributions employeurs (+0,10 point). Cependant ce phénomène reste exceptionnel car structurellement la CNRACL reste sur une tendance déficitaire qui s'explique en premier lieu par l'augmentation tendancielle des charges de pensions plus rapide que celle des cotisations du fait d'une dégradation de son ratio démographique. Cette tendance structurelle au déficit du régime s'explique en second lieu par les coûts induits depuis 2010 par le dispositif de neutralisation financière des transferts de personnels de l'État vers la fonction publique territoriale dans le cadre de la décentralisation (article 108 de la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales). Le solde de cet échange a été négatif pour la CNRACL en 2015 (-314 M€ après -350 M€ en 2014).

Si la branche vieillesse dans son ensemble a résorbé son déficit en réalisant un excédent de +0,2 Md€ en 2015 contre un déficit de -0,8 Md€ en 2014, les régimes des agents publics y ont contribué à hauteur de +0,83 Md€ (après 0,94 Md€ en 2014). Cette contribution ne provient pas de l'État car par convention, la commission des comptes de la sécurité sociale et la loi de financement de la sécurité sociale considèrent que l'État équilibre le régime des retraites des fonctionnaires de l'État. Les deux autres régimes de retraite de base des agents publics (CNRACL et FSPOEIE) sont excédentaires (+350 M€) en 2015 tout comme en 2014 (+388 M€), tandis que l'Ircantec connaît un nouvel exercice excédentaire (+477 M€ après +548 M€ en 2014). Les régimes de la fonction publique sont peu sensibles aux chocs conjoncturels qui gouvernent l'équilibre des régimes de retraite du secteur privé, via les variations de masse salariale.

2) Les dépenses de pensions décèlent depuis 2014 en raison de la faible inflation.

La croissance des dépenses de pensions des fonctionnaires civils et militaires, de +1,1 % en 2015, poursuit la baisse amorcée depuis 2011 (+1,5% en 2014, +2,7 % en 2013, +3,8 % en 2012 et +4,7 % en 2011). 51,4 Md€ de pensions ont été servies aux pensionnés de la fonction publique d'État en 2015, dont 41,8 Md€ pour les civils et 9,6 Md€ pour les militaires. La décélération depuis 2011 est notamment due à une

¹⁰ Les montants pour la CNRACL sont en comptabilité d'exercice (les montants dus au cours de l'année N au titre de l'année N-1 sont comptés dans l'année N-1) et non en comptabilité budgétaire (les montants dus en N sont comptés en N).

inflation régulièrement revue à la baisse sur la période : la revalorisation des pensions a été de 0,1 % au 1^{er} octobre 2015 contre 0,9 % prévu en LFI, et de même l'année précédente la revalorisation des pensions avait été de 0 % au 1^{er} octobre 2014 contre 0,9 % prévu en LFI, et de même en 2013 la revalorisation des pensions a été de + 1,3 % au 1^{er} avril 2013, contre +1,75 % prévu en LFI. Cette décélération vient en second lieu de départs à la retraite moins nombreux du fait des reports dus à la montée en charge de la mesure d'âge des réformes des retraites de 2010 et de 2003.

Les départs en retraite des fonctionnaires civils en 2015, autour de 51 100, se situent à un niveau proche de ceux de l'an passé (54 300, après 55 900 en 2013), à un niveau toutefois supérieur à celui de 2012 mais qui subissait le contrecoup de l'effet massif des départs anticipés pour parents de trois enfants de 2011. Les dépenses au titre des transferts État-CNRACL de neutralisation financière de la décentralisation, les dépenses de compensations démographiques et d'affiliations rétroactives des titulaires sans droit amènent les dépenses totales du régime à 52,5 Md€ (+0,4 Md€ de dépenses supplémentaires par rapport à 2014, soit +0,7 %).

Bien qu'en léger ralentissement, la croissance des dépenses de pension des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (vieillesse et invalidité) demeure à un niveau élevé, soit +3,6 % en 2015 après +3,9 % en 2014 et +5,0 % en 2013. En 2015, 17,9 Md€ de pensions ont été servies aux pensionnés de la CNRACL. Cette croissance persistante de la dépense de pension s'explique principalement par la croissance de l'effectif des pensionnés (+3,3 % entre 2015 et 2014, comme l'année précédente) et par le remplacement de pensions sortantes par des pensions plus élevées pour les entrants. En effet, la dégradation continue du ratio démographique en 2015 (1,87 après 1,92 en 2014) se traduit par une augmentation des prestations légales, et cette évolution des effectifs est aggravée sur les dernières années par une croissance inférieure du traitement indiciaire moyen des actifs par rapport au montant moyen de la pension.

Les dépenses de pensions du FSPOEIE ont diminué de -0,3 % en 2015 après +0,4 % en 2014 et +1,4 % en 2013, et s'établissent à 1,8 Md€. Cette baisse des dépenses de pension est notamment portée par la diminution du nombre de pensionnés (de droits directs et dérivés) qui continue de diminuer (-1,2 % au 31 décembre 2015, après -0,6 % au 31 décembre 2014), et malgré la progression de la pension moyenne à la liquidation (+0,9 %). Les dépenses totales du régime, hors RATOCEM, s'établissent à 1,9 Md€.

3) Les contributions des employeurs autres que l'État progressent toujours fortement.

Concernant le régime de l'État, les recettes de cotisations salariales, de contributions des employeurs autres que l'État et de transferts progressent de 1,2 % en 2015 par rapport à 2014 (14,2 Md€ contre 14,0 Md€). Cette progression légèrement moins dynamique qu'en 2014 (+1,5 %) s'explique principalement par la hausse des cotisations salariales (+220M€) et l'on note la stabilité des contributions des établissements publics qui étaient dynamiques les années précédentes. La progression des transferts reçus de la CNRACL au titre de la neutralisation des effets de la décentralisation est en partie compensée par les moindres transferts inter-régimes au titre des validations de services auxiliaires.

Pour la CNRACL, les recettes de cotisations et produits affectés restent dynamiques en 2015 (+3,4 % après une progression de +8,0 % en 2014). Cette augmentation résulte de l'effet combiné de la croissance des effectifs de cotisants, de l'évolution du traitement indiciaire brut moyen, mais aussi par l'augmentation des taux de cotisation salariale (+ 0,40 point) et employeur (+ 0,10 point).

En revanche, comme l'an passé, les recettes de cotisations et contributions du FSPOEIE, de 0,5 Md€, ont accéléré leur repli en 2015 (-7,2 % après -3,1 % en 2014). En effet, malgré l'augmentation tendancielle des taux de la contribution employeur et de la cotisation salariale, la diminution massive des effectifs de cotisants (30 900 au 31 décembre 2015 contre 93 100 au 31 décembre 1990, soit -4,3 % par an en moyenne) engendre 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 degré de maturité 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 sont légèrement plus dynamiques en 2015 (+1,7 % après +2,1 % en 2014) que celles de la branche vieillesse (+1,6% en 2015 après +1,9% en 2014¹¹).**

¹¹ Commission des comptes de la sécurité sociale de septembre 2016.

Depuis que les pensions des agents publics sont revalorisées selon les mêmes règles qu’au régime général, 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 les revalorisations des grilles d’indice et du point fonction publique pour les fonctionnaires, ou des salaires pratiqués dans l’industrie pour les ouvriers d’État. Les pensions des agents publics sont indexées sur les prix depuis 2003 (avant 2003, leur revalorisation était liée à celle du traitement indiciaire des actifs).

Figure 3 : Évolution des dépenses de pensions des trois versants de la fonction publique depuis 1990 (base 100 en 1990)

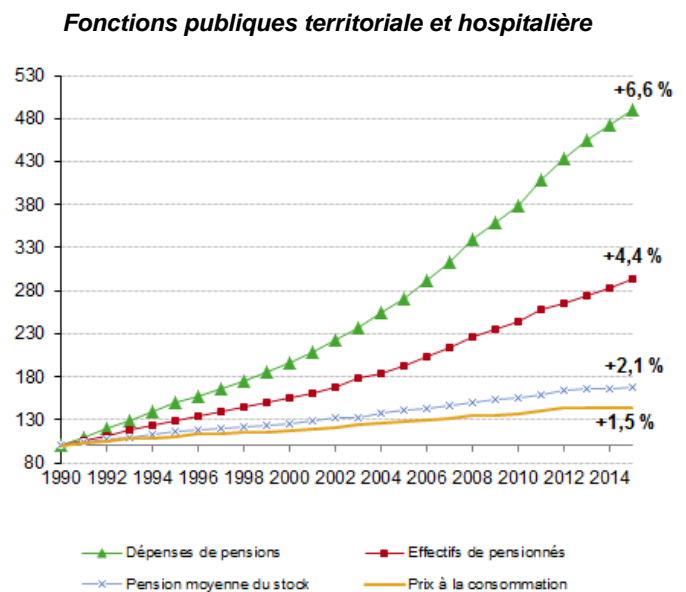
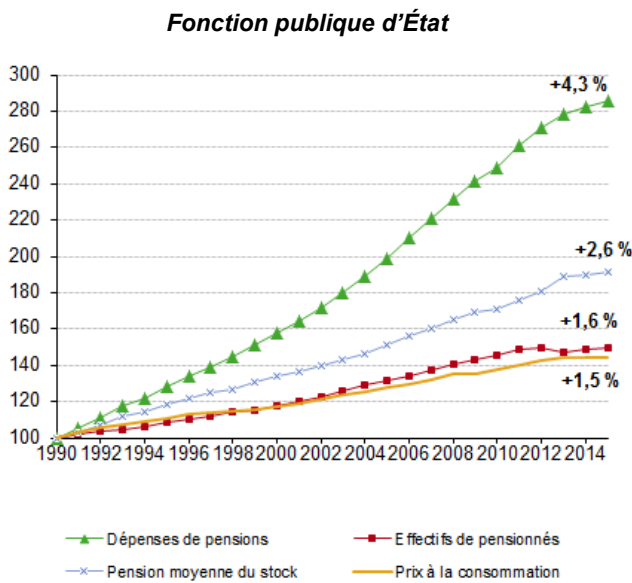


Figure 4 : Évolution des dépenses de pensions des ouvriers d’État (base 100 en 1990)

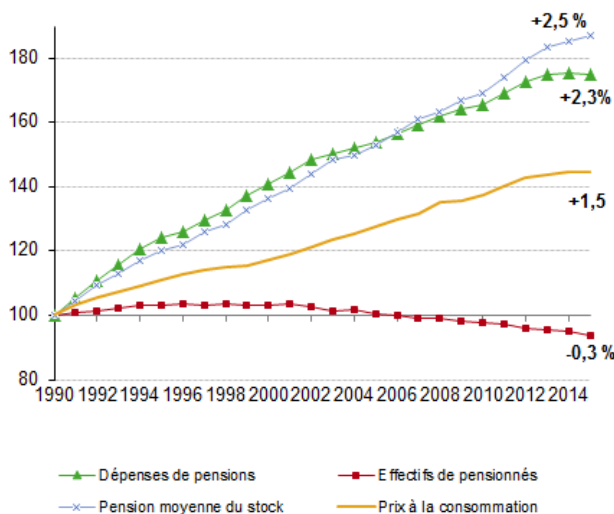
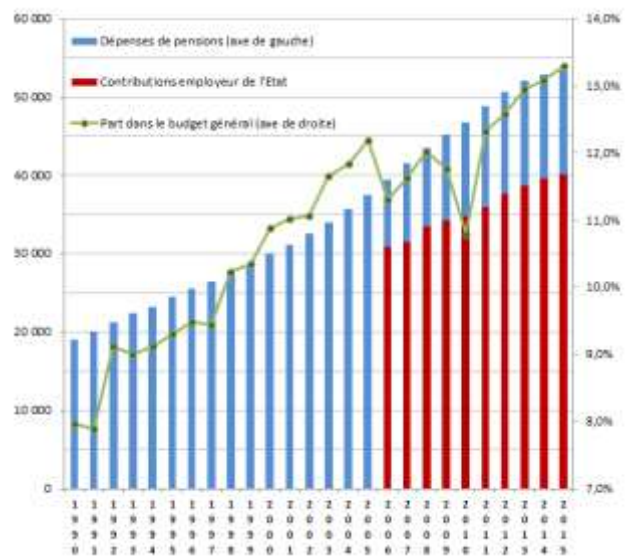


Figure 5 : Part des pensions des fonctionnaires et des ouvriers d’État dans le budget général de l’État



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.

N.B. : les graphiques sont construits à partir de montants en moyenne annuelle.

Les dépenses de pensions des fonctionnaires civils et militaires de l'État augmentent en moyenne de 4,3 % par an depuis 1990, soutenues principalement par le rythme de progression de la pension moyenne (+ 2,6 % par an depuis 2000, première année disponible), et celui des effectifs de pensionnés (+ 1,6 % par an depuis 2000). 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 suivi d'un ralentissement ; les progressions de 2015 et 2014 sont assez faibles (+0,9 % et +1,3 %). Globalement, après avoir connu une phase d'accélération au début des années 2000, la dépense de pension tend à ralentir légèrement.

Les dépenses de pensions des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers progressent de 6,6 % en moyenne par an depuis 1990, à mesure que les effectifs de pensionnés de ce régime encore peu mature progressent (+ 4,3 % depuis 2000). La pension moyenne est un peu moins dynamique que celle des fonctionnaires d'État (+ 1,9 % depuis 2000), ce qui s'explique par des indices de fin de carrière et une progression des grilles généralement plus faibles, du fait du moindre poids de la catégorie A. La pension moyenne progresse régulièrement, 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 (+ 2,3 % par an en moyenne depuis 1990), en raison de la faible décroissance des effectifs de pensionnés (-0,6 % 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 (+2,1 % par an en moyenne depuis 2000).

I.2.b Les assiettes de cotisations, moins dynamiques à la CNRACL, continuent à s'éroder au FSPOEIE.

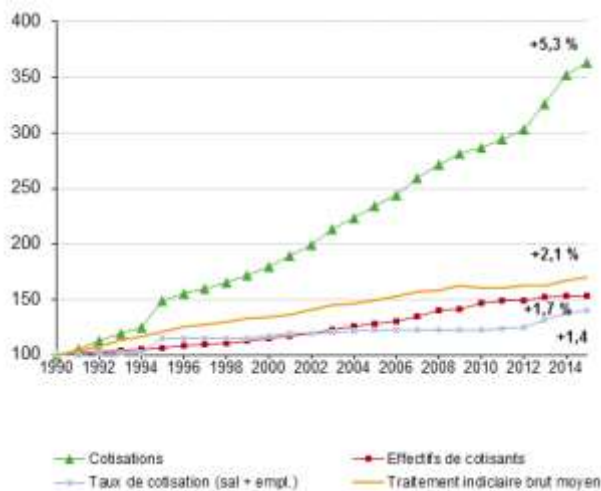
L'équilibre des régimes ne peut pas être déduit simplement des évolutions des dépenses. À des dépenses peu dynamiques sont en effet souvent associés des produits de cotisation atones, voire en régression, comme pour le FSPOEIE. À l'inverse, les recettes de cotisations de la CNRACL augmentent de 5,3 % en moyenne par an depuis 1990 (avec une progression modérée en 2015 : 3,4 % après une forte croissance en 2014 à 8,0 %), portées par la progression du traitement indiciaire moyen (glissement vieillesse-technicité, point fonction publique, grilles indiciaires) : + 1,7 % en 2015 (et +2,1 % en moyenne annuelle depuis 1990). Cette progression est aussi portée sur une longue période par la croissance des effectifs de cotisants (1,7 % 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 l'année 2009. Après une longue période de quasi-stabilité depuis 1995, les taux de cotisations à la CNRACL ont repris leur progression en 2011 et présentent une augmentation particulièrement marquée en 2013 et en 2014 (respectivement +1,89 point et +1,93 point de pourcentage ; cf. Section II.1.b) et une augmentation plus modérée en 2015 (+0,50 point). Cette augmentation importante en 2013 et 2014 correspond à l'effet de la réforme des retraites de 2010, au financement de l'élargissement du dispositif de départ anticipé pour carrière longue, ainsi qu'aux hausses du taux de la contribution employeur actées dans le cadre de la LFI 2013.

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 se déplace avec les grandes lois de transfert (agences régionales de santé et universités notamment) qui augmentent les recettes de cotisation extérieures au budget de l'État.

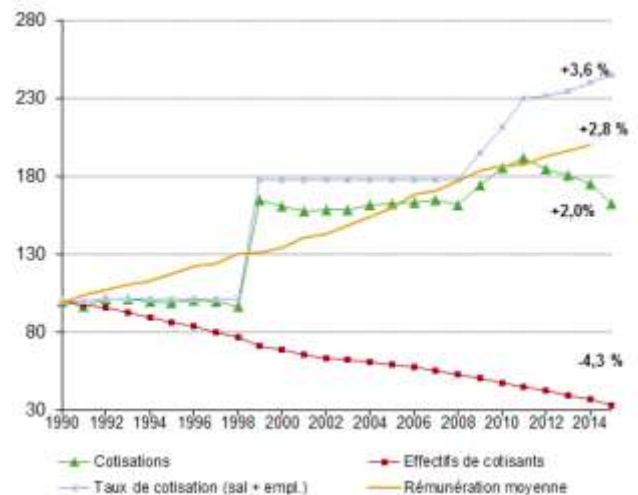
Les cotisations du FSPOEIE (+2,0 % par an depuis 1990) sont inférieures à l'augmentation de la rémunération moyenne (+2,8 %), l'augmentation du taux global de cotisation (salariale et employeur) compensant en partie l'érosion des effectifs de cotisants (- 4,3 % par an des effectifs en moyenne annuelle depuis 1990 avec une accélération depuis 2009 : -6,8 % par an en moyenne).

Figure 6 : 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 2015, il prend à sa charge 75 % 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 2006¹², 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 calculée chaque année de façon à équilibrer budgétairement le 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 %. À compter de 2006 et de la mise en place du CAS Pensions, c'est le rapport entre les contributions de l'État-employeur et les dépenses du budget général qui doit être regardé. Celui-ci est passé de 11,3 % à 12,0 % entre 2006 et 2008, a chuté 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 (cf. tableau n° D-1 de l'annexe statistique). Depuis la création du CAS Pensions, entre 2006 et 2015, la croissance moyenne des dépenses de pensions (+3,5 %) est plus de trois fois supérieure à celle du budget général dans son intégralité (+1,1 %).

Entre 2006 et 2015, 32 % de la progression des dépenses du budget général de l'État (+28,7 Md€) est dû à l'accroissement du besoin de financement des pensions des fonctionnaires de l'État (+9,2 Md€). Cette forte dynamique conduit, si elle n'est pas contrebalancée par autant d'économies sur les autres dépenses, à une aggravation de la dette publique.

¹² Cf. section II.2.

I.3 Les engagements de retraite de l'État : 1 535 Md€ à fin 2015

I.3.a Baisse de 26 Md€ des engagements de retraite au titre des fonctionnaires de l'État en 2015

Les engagements de retraite portés par l'État font l'objet d'une **publication annuelle dans le 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 2015, les engagements de retraites des fonctionnaires civils de l'État et des militaires se situent dans une fourchette de 1 196 à 1 535 Md€, selon le taux d'actualisation utilisé¹³. **Avec le taux d'actualisation de 0,18 %¹⁴ net d'inflation retenu pour le compte général de l'État 2015, le montant total des engagements directs de l'État en matière de retraite s'élève à 1 535 Md€ au 31 décembre 2015.** Ce chiffre marque une légère baisse de 26 Md€ par rapport à fin 2014 (les engagements s'élevaient en effet à 1 561 Md€ au 31 décembre 2014 avec un taux d'actualisation de 0,17 %) qui s'explique par une stabilité du taux d'actualisation retenu. Cette évaluation n'intègre pas les engagements de retraite des fonctionnaires de la Poste, dès lors que les négociations relatives à l'adossement au régime général du régime des fonctionnaires de la Poste n'ont pas abouti. Un calcul d'engagements au titre des 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 isolée : l'utilisation de la méthode des unités de crédit projetées conduit à un niveau des engagements d'environ 125 Md€, au taux d'actualisation de 0,18 %.

La valeur des engagements dépend de façon sensible du taux d'actualisation retenu, comme le montre la simulation ci-dessous (**tableau 1**) :

En Milliards d'euros	Taux d'actualisation			
	0,18 %	0,50 %	1,00 %	1,5 %
Engagements au 31/12/2015	1 535	1 439	1 309	1 196
<i>dont retraités</i>	1002	952	883	821
<i>dont actifs</i>	533	487	446	374

Source : Paragraphe 35.1.1 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2015.

¹³ Entre 0,18 % et 1,5 %, net de l'inflation.

¹⁴ Ce taux d'actualisation correspond au taux des OATÉi 2032 au 31 décembre 2015. Conformément aux recommandations de la Cour des Comptes, le référentiel du taux d'actualisation a été changé 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 31/12/2015 du rendement de l'OATÉi 2024, soit -0.35%. Dans le cas contraire, la référence du taux d'actualisation à prendre en compte est le taux spot au 31/12/2015 du rendement de l'OATÉi 2032, soit 0.18%. Pour rappel, la notion de durée correspond à l'estimation de la durée de vie moyenne pondérée des flux de l'engagement du régime.

Le montant de 1 535 Md€ correspond au taux d'actualisation de 0,18 % net d'inflation. Sur ce total, 65 % des engagements concernent les agents déjà à la retraite au 31 décembre 2015. L'impact des modifications réglementaires issues de la réforme de 2010 et celle plus récente de 2013 (loi du 20 janvier 2014) ne porte donc que sur les 35 % d'engagements restants, à savoir les droits acquis par les actifs. L'effet des modifications réglementaires est donc moins visible dans le cadre de la méthode des unités de crédit projetées que dans le cadre d'un calcul en 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 de l'ampleur des effectifs et des montants en jeu.

L'estimation présentée a, en effet, été réalisée sur une base générationnelle. Le développement de « comptes individuels de retraite » (CIR) pour les fonctionnaires, réalisé dans le cadre de la mise en œuvre du droit à l'information pourrait servir de fondement, à compter du CGE 2016, au calcul des engagements de retraite grâce à la mise en place d'un nouveau modèle de micro-simulation «PABLO» alimenté par les CIR.

I.3.b ...avec une forte diminution du besoin de financement actualisé.

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**. 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**.

L'évaluation du besoin de financement est déterminée sur la base de chroniques de besoins de financement similaires à celles réalisées dans le cadre des travaux du Conseil d'orientation des retraites (mais avec un horizon de projection fixé à 2115, plus élevé que celui retenu dans le cadre des travaux du COR de décembre 2014, soit 2060).

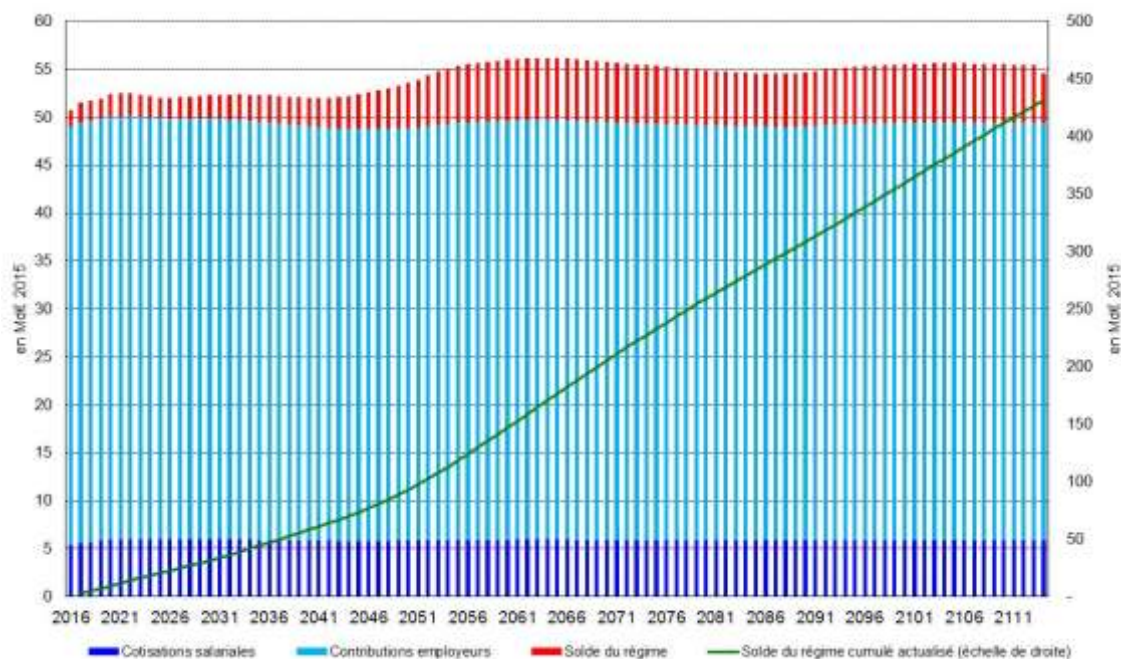
Compte tenu de la hausse significative des taux de contribution patronale en 2013 (maintenus constants en 2014 et 2015, et sur toute la durée de la projection), et ce, concomitamment à la montée en charge des réformes des retraites, le chiffre actualisé du besoin de financement au 31 décembre 2015 est négatif. Le montant indiqué ci-après correspond donc à un excédent de financement (les recettes des cotisations sont supérieures aux dépenses des pensions du régime). En effet, le besoin de financement cumulé actualisé au taux de 0,18 % à l'horizon 2115 s'élève à -437Md€, reflétant l'impact de l'augmentation des taux de cotisation salariale, ainsi que la montée en charge des autres mesures relatives aux réformes de retraite engagées depuis 2003.

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 2**) :

En Md€ 2015	Taux d'actualisation					
	0,18 %		1,00 %		1,50 %	
	besoin de financement actualisé à horizon 2115	besoin de financement actualisé à horizon 2050	besoin de financement actualisé à horizon 2115	besoin de financement actualisé à horizon 2050	besoin de financement actualisé à horizon 2115	besoin de financement actualisé à horizon 2050
Fonctionnaires de l'État	-437	-95	-281	-81	-220	-74

Source : Paragraphe 35.1.2 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2015

Figure 7 : 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) 2015

I.3.c 38 Md€ d'engagements et 40 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 13 pour le calcul d'engagements en groupe fermé, par unités de crédit projetées, et la norme 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 0,18 % (avec des variantes à 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 (cessation des nouvelles affiliations).

L'application de la méthode des unités de crédits projetées aux cotisants et pensionnés du FSPOEIE présents au 31 décembre 2015 aboutit à une évaluation des engagements de l'ordre de **38 Md€**, avec un taux d'actualisation réel de 0,18 %. Sur ce total, près de 74 % 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 (**tableau 3**) :

Engagements en Md€ 2015	Taux d'actualisation		
	0,18 %	1,00 %	1,05 %
	38 Md€	34 Md€	32 Md€
<i>dont retraités</i>	28 Md€	25 Md€	24 Md€
<i>dont actifs</i>	10 Md€	9 Md€	8 Md€

Source : Paragraphe 35.3 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2015

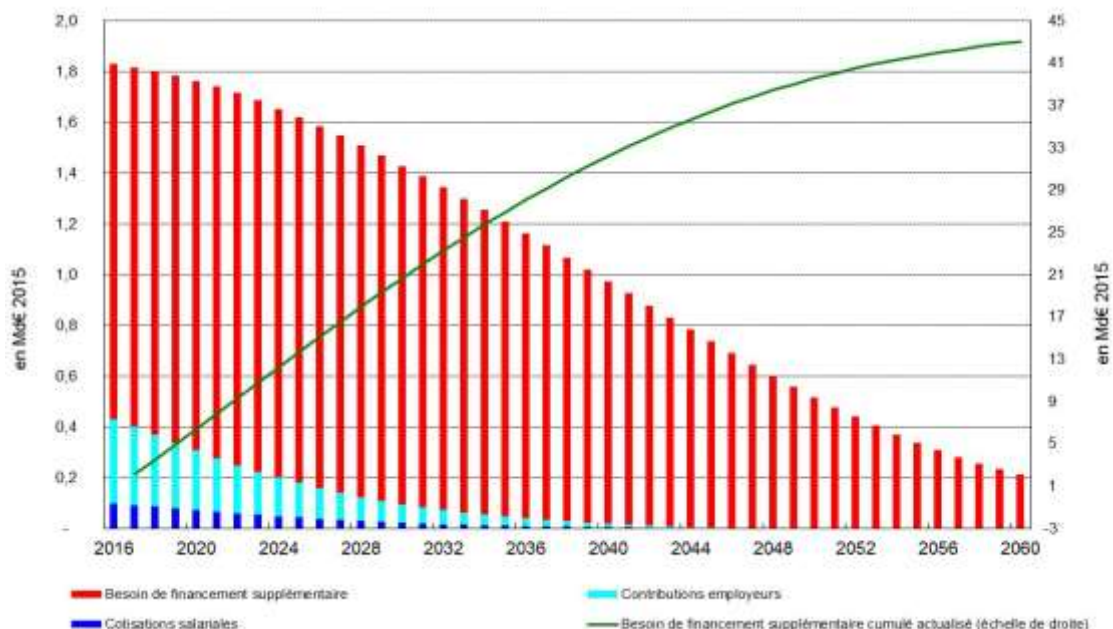
Le besoin de financement actualisé s'élève, quant à lui, à **40 Md€**, correspondant à l'hypothèse de taux d'actualisation égal à 0,18 % à l'horizon 2050 (**tableau 4**).

Besoin de financement actualisé en Md€ 2015	Taux d'actualisation		
	0,18 %	1,00 %	1,50 %
	40 Md€	35 Md€	33 Md€

Source : Paragraphe 35.3 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2015

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 8 : Besoin de financement du régime de retraite du FSPOEIE



Source : Paragraphe 35.3 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2015

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 2015 repose sur six régimes, auxquels sont affiliés les agents en fonction de leur statut.

Figure 9 : Panorama des régimes de retraite des agents publics en 2015

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 : 52,5 Md€, retracées par le CAS Pensions*. gestion : SRE. régi par le CPCMR.	régime de retraite des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux dépenses : 20,1 Md€, retracées par la CNRACL. gestion : CDC. régi par le CPCMR.	régime de retraite des ouvriers d'État dépenses : 1,9 Md€ (FSPOEIE) gestion : CDC. régi par décrets.	intégrés au régime général gestionnaire : Cnav assiette : salaire dans la limite du PSS.
Régime complémentaire	2,1 M de cotisants 2,4 M de pensionnés assiette : traitement indiciaire brut.	2,2 M de cotisants 1,2 M de pensionnés assiette : traitement indiciaire brut.	0,03 M de cotisants 0,10 M de pensionnés assiette : salaire	Ircantec dépenses : 2,9 Md€ 3,0 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 : 0,3 Md€, gestion par l'ERAFP. assiette : primes, dans la limite de 20% du TIB.			

Nota : les montants indiqués ci-dessus couvrent les dépenses de pensions ou d'allocations au titre des risques vieillesse et invalidité permanente, hors dépenses de transferts inter-régimes.

- 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 supplémentaire 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 9,14 % en 2014 et de 9,54 % en 2015 (le taux étant en phase de convergence entre 2011 et 2020 vers celui du régime général, conformément à la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010, cf. Partie III). Depuis l'entrée en vigueur de la loi organique relative aux lois de finances du 1er août 2001, il est également alimenté par une contribution versée par les employeurs de fonctionnaires civils (taux de 74,28 % en 2015) et de militaires (taux de 126,07 % en 2015).
- **Le régime des fonctions publiques territoriale et hospitalière** est porté par la caisse nationale de retraites 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 30,50 % fin 2015.

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 supplémentaire 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 part indemnitaire de la rémunération (les primes), 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 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 (34,28 % en 2015) évolue comme celui régime général à partir de 2012¹⁵, à partir d'un point de départ de 33 % en 2011.

3) Les agents publics non titulaires, dans un contrat de droit public ou de droit privé, sont rattachés, pour leur régime de base, au régime général des travailleurs salariés (CNAV-TS) et, pour leur complémentaire, à l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec).

Les cotisations versées à l'Ircantec, régime complémentaire obligatoire par points dont le pilotage est assuré par un conseil d'administration et la gestion 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 sociale¹⁶ et tranche B au-dessus. Les taux de cotisations applicables aux agents et aux employeurs diffèrent selon les tranches.

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 spéciaux 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.

¹⁵ 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.

¹⁶ Montant du plafond de la sécurité sociale 2014 : 3 129 € mensuels ou 37 548 € annuels.

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 prévoit une diminution progressive du rendement du régime, qui le rapproche de celui de l'Agirc-Arrco.

2) Les taux de cotisation salariale sont sensiblement inférieurs à ceux du secteur privé, avec toutefois une convergence programmée d'ici 2020.

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 aux salariés affiliés aux régimes de droit commun.

De surcroît, le décret n° 2012-847[1] du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse prévoit un relèvement supplémentaire 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 de 2010, s'ajoute une augmentation de 0,25 point à raison de 0,10 point dès le 1er novembre 2012 puis de 0,05 point par an entre de 2014 et 2017. Le taux de cotisation salariale des fonctionnaires et ouvriers d'État devrait s'établir à 10,80 % en 2020, avant prise en compte de la hausse liée à la réforme des retraites de 2014.

La dernière réforme des retraites (loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014) a prévu un relèvement de +0,06 point en 2014 du taux de la retenue pour pensions des fonctionnaires puis le décret n°2014-1531 du 17 décembre 2014 a introduit une augmentation de +0,08 point chaque année entre 2015 et 2017, amenant l'augmentation totale sur la période 2014-2017 à +0,30 point, comme dans le régime de droit commun. Le taux de la retenue pour pensions des fonctionnaires a donc été de 9,54 % au cours de l'année 2015, contre 9,40 % sinon.

Tableau 5 : 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
fonctionnaires	7,85%	8,12%	8,39%	8,49%	8,76%	9,14%	9,54%	9,94%	10,29%	10,56%	10,83%	11,10%
régimes de droit commun	10,55%	10,55%	10,55%	10,65%	10,65%	10,90%	11,05%	11,15%	11,20%	11,20%	11,20%	11,20%

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 9,20 % fin 2012, augmente progressivement pour atteindre 10,10 % en 2017.

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 au régime général ont été comparativement plus stables, malgré le relèvement progressif des taux en vigueur à l'Agirc et à l'Arcco.

- 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 ainsi rapidement depuis 2006 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. Le taux a connu une hausse de 0,10 point en novembre 2012 destinée au financement de l'élargissement du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue. 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 (porté à 30,40 %), et enfin plus modestement de 0,10 point en 2015 pour atteindre 30,50 %.
- 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 porté à 34,28 % en 2015.
- Les taux de contribution patronale au régime général ont été assez stables dans le temps : les taux de 8,2 % sur le salaire limité au plafond de la Sécurité sociale et de 1,6 % sur la totalité du salaire ont été en vigueur de 1991 à 2005. En 2006, le taux principal de 8,2 % a été porté à 8,3 %. Mais cette analyse ne peut être complète sans la prise en compte des taux en vigueur dans les régimes complémentaires de droit commun que sont l'Arcco et l'Agirc, qui ont beaucoup progressé (pour un non-cadre, le taux patronal 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-Arcco, il augmentera progressivement jusqu'à 4,20 %, en 2017.

Tableau 6 : 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 %

* 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.

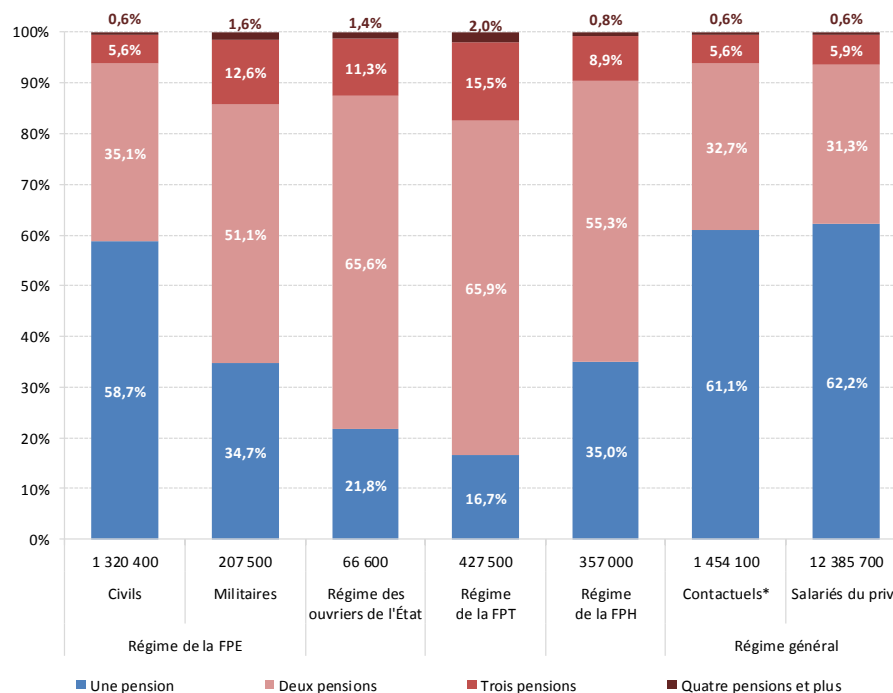
En 2012, d'après l'échantillon interrégimes de retraités (EIR), la proportion de polypensionnés, parmi les pensionnés âgés de 60 ans ou plus des différents régimes, varie de près de 39 % (pour l'Ircantec) à 78 % (pour le FSPOEIE) contre près de 38 % au sein du régime général.

Dans le détail, les pensionnés civils de la fonction publique de l'État 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. **figure 10**).

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.

Figure 10 : Répartitions 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).

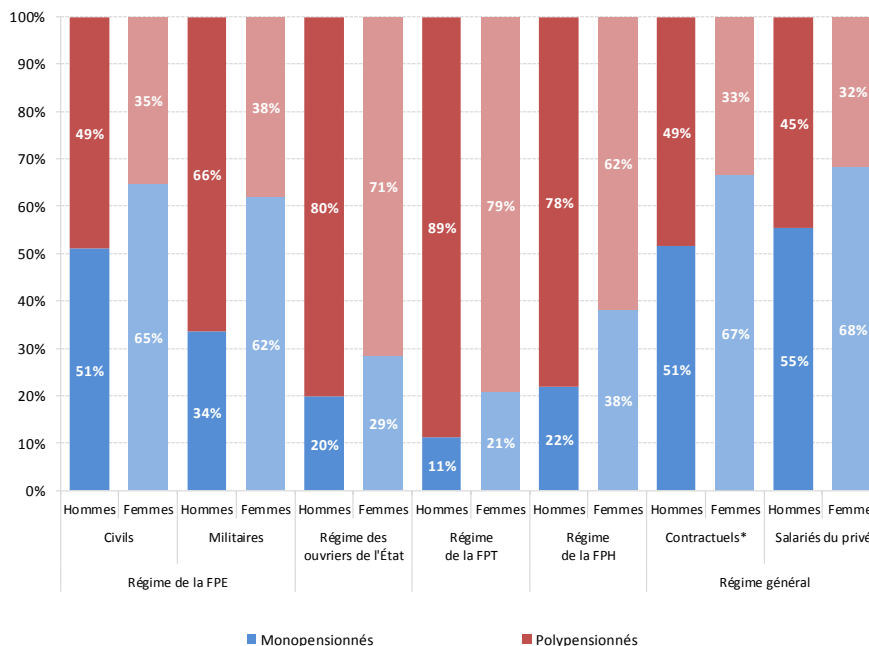
Champ : Pensionnés des différents régimes de retraite âgés de 60 ans ou plus.

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. figure 11).

Figure 11 : 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.

Certaines combinaisons de régimes sont plus fréquentes que d'autres parmi les polypensionnés. Ainsi, certains cumuls sont quasiment la règle : les pensionnés de l'Ircantec doivent nécessairement être affiliés à un régime de base (CNAV ou MSA) et ainsi près de 99 % perçoivent en parallèle une pension du régime général. À l'inverse, 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 cumule 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 principal programme budgétaire 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, un fonds de roulement, 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.

Figure 12 : Dépenses du compte d'affectation spéciale Pensions en 2015 (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 bilan¹⁷.

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.

¹⁷ 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. »

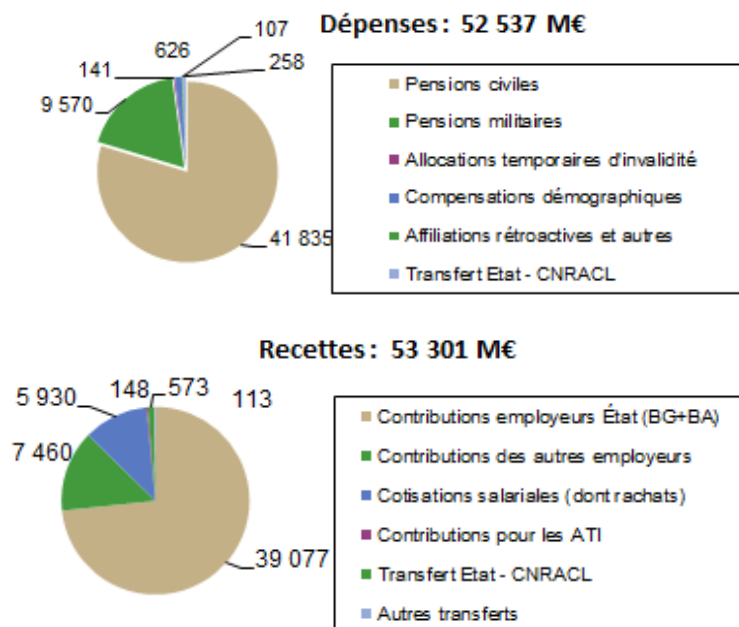
Le programme 741 comporte, en dépenses :

- 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 1^{er} janvier 2011 et par la loi n° 2014-040 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite pour les militaires engagés à partir du 1^{er} 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).

Figure 13 : Dépenses et recettes du programme 741 en 2015 (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 depuis son ouverture,
- 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 fixés¹⁸ à 74,28 % pour les civils, 126,07 % pour les militaires et 0,32 % pour les allocations temporaires d'invalidité. Les taux pour 2016 devraient y être identiques.

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 civils¹⁹. 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.

¹⁸ En application du décret n° 2012-1507 du 27 décembre 2012.

¹⁹ 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 7 : 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 – 2014)			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%

* 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 2.399 M€ en fin d'exercice 2015.

Tableau 8 : Solde cumulé du CAS Pensions au 31/12 de l'année (en M€)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Solde cumulé du CAS Pensions	1 231	426	800	1 146	1 253	1 012	777	987	1 621	2399

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, calcule les pensions de retraite (88 800 nouvelles pensions en 2015 de droits directs ou de droits dérivés) et d'invalidité, assure le suivi des actions correspondantes du compte d'affectation spéciale « Pensions » (54,6 milliards d'euros de dépenses en 2015) 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 2,69 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 3,9 millions de pensions sont payées.

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, dont la poursuite a été confirmée en 2012 dans le cadre de la modernisation de l'action publique. Cette réforme a déjà permis de mettre en place la tenue et la mise à niveau des comptes individuels de retraite (CIR), ouvert pour chaque assuré dès son début de carrière. Elle permet au fonctionnaire en activité d'avoir connaissance de ses droits à retraite à tout moment de sa carrière. Elle vise maintenant à industrialiser pour tous les employeurs l'utilisation du compte individuel de retraite afin de liquider les retraites et dispenser les services ministériels de la constitution des dossiers de retraite, suivant un calendrier confirmé au niveau interministériel en 2015.

En outre, une rationalisation du réseau des centres de paiement des pensions avait été entreprise en 2011 (passage de vingt-quatre à douze centres de gestion et de services retraite), deux centres assurant l'ensemble des relations téléphoniques et de messagerie avec les retraités, par un numéro d'appel unique permettant un meilleur accueil des usagers. Le service des retraites de l'État assure le pilotage des centres de gestion et de services retraite, travaille à l'uniformisation des pratiques, à la mise en œuvre de procédures de simplification et à la rénovation du contrôle interne.

Les objectifs poursuivis depuis plusieurs années sont de faciliter les démarches dans le domaine de la retraite tant pour les actifs que pour les retraités en privilégiant les accès multi-canal. Succédant au premier site internet « pensions.bercy.gouv.fr », ouvert en 2011 et permettant d'adresser des demandes dématérialisées au service des retraites de l'État par formuel, le site « retraitesdeletat.gouv.fr », adapté également aux appareils mobiles, a ouvert en juin 2016. Complément indispensable des services dématérialisés offerts dans le cadre de l'inter-régime retraite, le site verra ensuite l'ajout régulier de nouvelles fonctions les années suivantes : grâce à un accès authentifié dédié, les agents bénéficieront d'un espace numérique sécurisé, lieu d'échanges dématérialisés avec l'administration dans les domaines de la rémunération et de la retraite. Ce site offrira des services numériques et le stockage de documents dématérialisés (titre de pension, bulletins de pension, pièces justificatives pour les pensionnés, bulletins de rémunération paie/solde pour les actifs...).

La gouvernance interministérielle de cette réforme est assurée par le comité de coordination stratégique en matière de retraites de l'État (CCS) reconduit pour une durée de cinq ans à compter du 8 juin 2015, par le décret n° 2015-572 du 27 mai 2015 relatif à certaines commissions administratives à caractère consultatif relevant du ministère des finances et des comptes publics. Ce comité, animé par la direction générale des finances publiques, veille à la conduite et à l'avancement de la réforme et en arrête le calendrier et les modalités, notamment pour le déploiement du compte individuel de retraite et l'évolution des relations avec les fonctionnaires civils et militaires.

Les travaux engagés avec les ministères et établissements employeurs dès 2010, pour que les comptes soient enrichis des données manquantes et fiabilisés, ont été menés à bien. Ce niveau de complétude très positif permet un fonctionnement à parité avec les autres régimes notamment pour l'information retraite. La pleine industrialisation des processus au sein de l'État conduit cependant à mettre en place un suivi et des actions de fiabilisation ciblées sur certaines données pension, ainsi qu'au regard des évolutions de système d'information ressources humaines des employeurs prévues dans les prochaines années.

Corrélativement, la répartition des rôles et responsabilités entre les employeurs et le service des retraites de l'État a fait l'objet de travaux interministériels, qui ont débouché sur la définition de processus cibles en termes de départ à la retraite et de relation à l'usager, avec comme perspective le transfert progressif au service des retraites de l'État de la réception des demandes de pensions déposées par les usagers. Ces actions permettront

au service des retraites de l'État d'en encore améliorer le service rendu aux fonctionnaires, par exemple en les renseignant, de manière immédiate et à tout âge, sur leurs droits à retraite, et en optimisant le traitement de leurs dossiers au moment où ils prendront leur retraite. Après une phase d'expérimentation de ces nouveaux modes d'organisation, avec douze employeurs représentant 11 % des comptes environ, le déploiement du modèle de fonctionnement en « demande directe de pension adressée au service des retraites de l'État » se poursuit selon le planning prévisionnel avec un terme prévu à 2020 (décision issue de la réunion interministérielle du 28 mai 2015) et selon une méthodologie alliant fiabilité des données des comptes et maîtrise des risques grâce à la mise en place d'un dispositif de contrôle interne.

Les évolutions juridiques nécessaires sont traduites dans les textes, par les décrets n° 2010-981 du 26 août 2010, n° 2011-616 du 30 mai 2011 et n° 2014-393 du 29 mars 2014. Ceux-ci créent le compte individuel de retraite dans son usage de liquidation des retraites, au-delà du seul droit à l'information, et rendent obligatoires la transmission des déclarations annuelles et de déclarations complémentaires des carrières de leurs agents par les employeurs.

L'article R. 65 du code des pensions civiles et militaires de retraite, qui conférait jusqu'à présent aux ministères la responsabilité de proposer les bases de la liquidation de la pension en constituant le dossier nécessaire au règlement des droits, consacre le compte individuel de retraite comme source des bases de liquidation. Le dispositif est traduit juridiquement par des arrêtés conjoints, signé avec chaque ministère ou administration disposant des comptes de leurs fonctionnaires réputés complets et étant techniquement déjà raccordé au portail PETREL. Il a été complètement généralisé fin 2015 après les passages du ministère de l'intérieur puis du ministère de la défense.

La réforme se traduit concrètement par l'utilisation d'un système de liquidation des pensions de retraite intégré et plus efficace, à partir d'un compte individuel de retraite ouvert au nom de chaque fonctionnaire en activité, avec des gains d'emplois importants sur le traitement global des pensions, en rendant inutile la reconstitution systématique des carrières au moment du départ à la retraite, et en améliorant la qualité des informations.

Le système de gestion des retraites doit également composer avec les modifications réglementaires introduites par les réformes des retraites, à la fois sur le site ouvert au public et dans les applicatifs utilisés par les gestionnaires pensions tant au service des retraites de l'État que chez les employeurs de l'État. L'objectif permanent est que les dispositifs soient mis en œuvre selon le calendrier fixé par les textes, sans rupture de revenu entre les rémunérations d'activité et les pensions de retraite.

En outre, l'information retraite donne lieu à des campagnes d'information inter-régimes dont chaque vague annuelle, par génération, conduit à l'envoi largement dématérialisé d'un relevé de leur carrière à plus de 400 000 fonctionnaires de l'État et, pour un tiers d'entre eux, d'une estimation indicative du montant de leur future retraite. L'accueil usagers du service des retraites de l'État s'est adapté aux nombreux contacts suscités par ces envois.

Le renforcement de ce dispositif d'information ouvre le droit à tout assuré de quarante-cinq ans et plus de bénéficier sur demande d'un entretien information retraite (EIR). L'utilisateur formule sa demande d'entretien information retraite auprès de son régime de retraite ou celui de son choix s'il relève de plusieurs régimes. Cet entretien personnalisé lui permet de faire le point sur sa carrière passée, d'obtenir des simulations du montant de sa future retraite et de s'informer sur la retraite au regard de sa situation professionnelle et personnelle.

En 2014, le service des retraites de l'État a complété cette offre réglementaire d'une offre de services adaptée et personnalisée pour les employeurs ayant décidé de lui transférer également le conseil en matière de retraite, offre qui a été certifiée ISO 9001/2015 à l'été 2016. Elle est ouverte aux agents ayant une intention affirmée de départ à moins de deux ans de la date d'ouverture des droits. Cette offre consiste à présenter, dans un délai maximum de trente jours (7 jours constatés en moyenne), plusieurs options de départ en fonction des scénarios proposés par le fonctionnaire et des droits ouverts.

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 (CPMCR). - 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, de 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 des retraites (CGR) 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	- 2,1 millions de fonctionnaires de l'État et militaires au 31/12/2014 (civils : 1,74 million. militaires : 0,32 million).
Nombre de pensionnés	- 2,39 M de pensionnés au 31/12/2015 (dont 1,92 M de droit direct). - 64 396 départs en retraite d'ayants droit en 2015. - Âge moyen des pensionnés (droit direct) : 71,6 ans (civils), 63,3 ans (militaires) - Âge moyen à la liquidation (droit direct) : 61,1 (civils), 45,4 ans (militaires).
Ratio démographique brut	- 0,94 cotisant pour un pensionné (ratio en 2014).

Répartition des départs en retraite 2015 par administration



III. Paramètres du régime et données financières

Âge d'ouverture des droits et conditions	- Pour la génération 1957 (qui atteint 60 ans 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. Il s'agit de la fin de la montée en charge, ces bornes d'âge ayant progressivement été relevées de 5 mois par génération, pour atteindre 62 ans et 57 ou 52 ans en 2017 pour les générations 1955, 1960 ou 1965 (loi du 9 novembre 2010 et LFSS pour 2012). - Le bénéficiaire d'une pension du régime est subordonné à une durée de services minimale, de 2 ans pour les civils et 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 (165 trimestres pour la génération 1955 qui a 60 ans en 2015). 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 de soixante ans 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 1955, 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 3 mois pour les sédentaires de la génération 1955, et de 61 ans et 3 mois pour les catégories actives des générations 1960 ; la limite d'âge étant progressivement relevée de 5 mois par an pour atteindre 67, 62 ou 57 ans en 2017 (loi du 9 novembre 2010 et LFSS pour 2012).	
Dépenses (2015)	52,5 Md€ de dépenses totales dont 51,5 Md€ de prestations.	Solde de l'exercice 2015 du régime : +0,8 Md€ (solde cumulé fin 2015 : 2,3 Md€) Dépenses du régime (2015, total de 52,5 Md€)
Recettes (2015)	53,3 Md€ de recettes, dont 52,6 Md€ de cotisations. - Assiette de cotisation : traitement indiciaire brut, plus éventuellement certaines primes de sujétions spéciales. - Taux de cotisation salariale : 9,54%. - Taux de contribution patronal : 74,60% (dont 0,32% au titre de l'ATI) pour les personnels civils en ministère ou en détachement), 126,07% pour les militaires (2015).	
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.	Recettes du régime (2015, total de 53,3 Md€)
Revalorisation des pensions	sur l'inflation, soit +0,0% au 1 ^{er} avril 2015 pour les pensions d'invalidité et +0,1% au 1 ^{er} octobre 2015 pour les pensions de retraite.	
Pension moyenne (par an)	- du stock : 25 024 € (civils) et 20 603 € (militaires) - du flux : 25 508 € (civils) et 19 881 € (militaires) (Champ : ayants droit, pension principale + accessoires).	

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 hebdomadaires²⁰. 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 rémunérations²¹.

Le régime fonctionne selon le principe de la répartition : les cotisations des actifs (au taux de 9,94 % en 2016)²² et des employeurs (30,60 % en 2016)²³ 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 de la sécurité sociale du ministère des affaires sociales et de la santé et par la direction du budget du ministère des finances et des comptes publics.

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 paritairement les salariés (8 sièges) et les employeurs (8 sièges). Plusieurs personnalités assistent 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 ministères intéressés au suivi du régime (Fonction publique, Santé et Intérieur).

²⁰ En dessous des 28 h hebdomadaires, les agents sont affiliés au régime général et à l'Ircantec.

²¹ 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).

²² 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.

²³ Fixé à 28,85 % fin 2013, ce taux a augmenté 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. A l'instar du taux de cotisation salariale, le taux de contribution employeur augmente de 0,05 point supplémentaire par an entre 2014 et 2016 conformément aux décrets n° 2013-1290 du 27 décembre 2013 et n° 2014-1531 du 17 décembre 2014.

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, avait été signée au cours de l'été 2010. Elle 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, consolide 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.

II.3.b Les comptes financiers : en déficit depuis 2010

Entre 2003 et 2009, la CNRACL a connu une situation financière excédentaire, sous les effets conjugués de :

- la baisse du taux de la surcompensation, entre 2002 à 2008 (30 % en 2002 contre 12 % à compter de 2008) ;
- du relèvement du taux de cotisation employeur, qui est progressivement passé 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 la décentralisation-Acte II (loi n° 2004-809 du 13 août 2004).

Depuis 2010, le régime connaît des résultats déficitaires. Les résultats nets en 2010, 2011, 2012 et 2013 se sont établis respectivement à -491 M€, -375 M€, -14 M€²⁴ et -105 M€. Cette situation s'explique essentiellement par :

- la baisse de la contribution au titre de la compensation inter-régimes qui s'est élevée à 2,2 Md€ en 2010, 1,7 Md€ en 2011 et 1,4 Md€ en 2012 et 2013 ;
- 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€) ;
- la dégradation continue du ratio démographique en 2012 qui se traduit par une augmentation des prestations légales (+ 6,1 % en 2012) supérieure à celles des cotisations (+ 2,8 %). Cette évolution des effectifs est aggravée, sur les dernières années, par une croissance inférieure du traitement indiciaire moyen des actifs par rapport au montant moyen de la pension. En 2013, l'évolution des recettes a toutefois été légèrement plus dynamique que celle des pensions (+ 7,2 % contre + 5%) notamment en raison d'une augmentation du taux de la contribution employeur en 2013 (+ 1,53 point).

²⁴ 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).

Pour la première fois depuis 2010, le résultat net du régime a toutefois été 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, 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 effet, en 2015, avec 2 235 615 cotisants et 1 210 489 retraités au 31 décembre (2 229 671 cotisants et 1 194 790 en moyenne annuelle), la CNRACL affiche une situation démographique encore relativement favorable, avec un rapport démographique brut égal à 1,87 cotisants pour 1 retraité contre 1,92 en 2014 et 1,97 en 2013. En moyenne annuelle, la croissance des effectifs de pensionnés (+ 3,4 %) continue d'être supérieure à celle de l'effectif des cotisants (+ 0,3 %).

Tableau 9 : 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
2015	2 229 671	45,5 ans	1 194 790	1 032 654	1,87

Source : Caisse des dépôts et consignations – CNRACL.

Nota : Les effectifs sont exprimés en moyenne annuelle.

Tableau 10 : 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€
2015	20 582 M€	19 986 M€	20 286 M€	17 967 M€	296 M€	1 903 M€

Source : Comptes de résultat de la CNRACL

* Prestations légales (vieillesse et invalidité)

Le montant des prestations vieillesse et invalidité s'établit à 18,0 Md€ en 2015, en progression de + 3,5 % par rapport à 2014, augmentation due principalement à la croissance de l'effectif des pensionnés et à l'évolution structurelle des pensions. La revalorisation des pensions a été relativement faible puisque les pensions vieillesse de droit direct et de droit dérivé n'ont été revalorisées que de +0,1 % au 1^{er} octobre 2015 tandis que les pensions d'invalidité n'ont pas été revalorisées au 1^{er} avril 2015 en raison de prévisions d'inflation faible ou nulle.

Pour mémoire, les pensions vieillesse n'avaient pas été revalorisées au 1^{er} octobre 2014 du fait d'une mesure de gel des pensions mensuelles inférieures à 1 200€²⁵, d'une inflation prévisionnelle 2014 plus faible que prévue en loi de finances initiale pour 2014 combinée aux règles de revalorisation alors en vigueur.

Le montant des cotisations et produits affectés s'élève à 20,0 Md€ pour 2015, en augmentation de 3,1 % par rapport à l'exercice 2014. Cette augmentation résulte principalement de la hausse des taux de la cotisation salariale (+ 0,40 point) et de la contribution employeur (+0,10 point). Elle s'explique également par la croissance des effectifs de cotisants ainsi que de l'évolution du GVT (glissement vieillesse-technicité).

Enfin, les dépenses au titre de la compensation démographique (1,5 Md€) restent stables par rapport à 2014²⁶.

²⁵ Article 9 de loi n° 2014-892 du 8 août 2014 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014.

²⁶ 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).

II.3.c Les conséquences de la décentralisation

La loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales a prévu le transfert aux collectivités locales de près de 130 000 postes de fonctionnaires de l'État. À chacun de ces fonctionnaires, elle a donné le choix entre l'intégration dans la fonction publique territoriale ou le détachement dans une collectivité territoriale. Les agents ayant opté pour l'intégration, **environ 85 000 personnes**, constituent un groupe dit « fermé » et sont désormais affiliés juridiquement à la Caisse de retraites des agents des collectivités locales et hospitalières (CNRACL).

En application du principe d'interpénétration des carrières et conformément au fonctionnement par répartition des régimes de retraite, la pension des intéressés est versée par la CNRACL pour la totalité de leur carrière dans la fonction publique (au sein de l'État et dans la fonction publique territoriale).

Afin de neutraliser l'incidence sur la CNRACL de l'affiliation des fonctionnaires ayant intégré la fonction publique territoriale, la loi n° 2009-1673 du 30 décembre 2009 de finances pour 2010, en son article 59, a prévu, à compter du 1er janvier 2010, un double transfert financier :

- rétrocession par la CNRACL à l'État des cotisations de retraite perçues au titre des agents décentralisés
- remboursement par l'État à la CNRACL des charges de pensions et de compensation démographique afférentes aux mêmes agents.

Ce dispositif de neutralisation financière donne lieu à un système d'acomptes et de régularisations dont les montants et la périodicité sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés du budget et de la sécurité sociale.

Le dispositif se traduit dans un premier temps par un transfert net de la CNRACL vers l'État, qui perdurera tant que la masse des cotisations liées au groupe fermé des agents concernés sera supérieure à celle des prestations, puis dans un 2nd temps par un transfert en faveur de la CNRACL. Le dispositif de neutralisation financière n'a aucun impact pour les affiliés : le versement des pensions est assuré par la CNRACL et l'État supporte cette charge par le biais des remboursements annuels.

Le tableau ci-après rappelle les transferts définitifs au titre de l'exercice 2014, ainsi que les transferts prévisionnels estimés au 31/12/2015.

Tableau 11 : Transferts définitifs au titre de l'exercice 2014 et transferts prévisionnels pour 2015 et 2016

En millions €	2014		2015		2016	
	Acompte versé	Régularisation définitive	Acompte versé	Régularisation provisoire	Acompte versé	Régularisation provisoire
Cotisations perçues par la CNRACL et reversées à l'Etat	559	13	559	9	564	-
Pensions versées par la CNRACL et remboursées par l'Etat	- 147	-1	-181	4	-205	-
Part de compensation démographique vieillesse remboursée par l'Etat	- 77	1	-76	2	-73	-
Transfert net à effectuer de la CNRACL à l'Etat	335	13	302	15	286	-

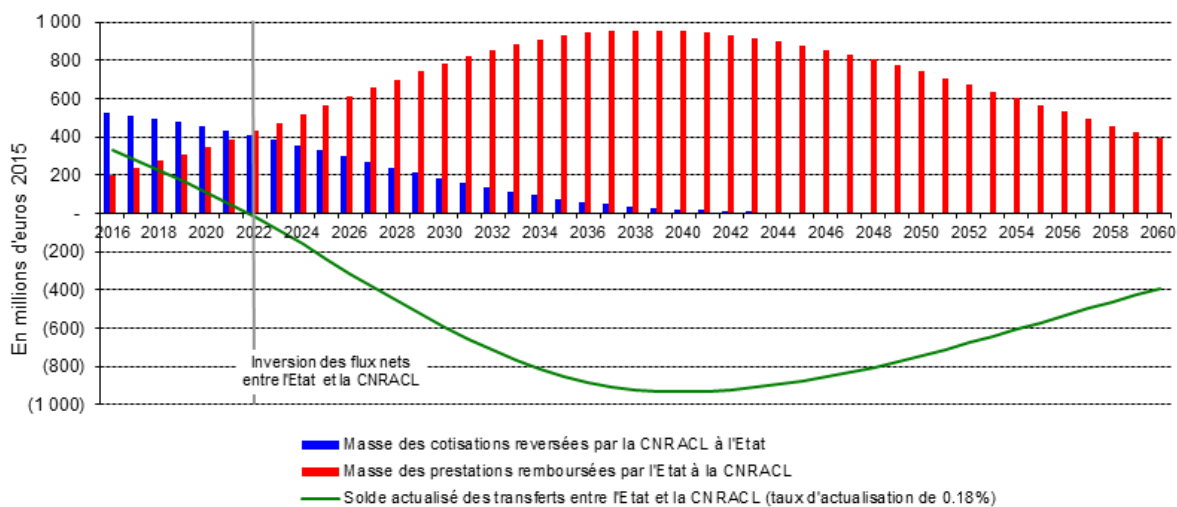
Lecture : signe (+), la CNRACL reverse à l'État ; signe (-), l'État rembourse la CNRACL

Source : Compte général de l'État (CGE) 2014.

Il convient de noter que la disparition de la compensation spécifique en 2012 a entraîné une diminution de la part de compensation démographique remboursée par l'État à la CNRACL (pour mémoire : - 99 M€ au titre de la régularisation définitive en 2011). Le montant net transféré de la CNRACL vers l'État suivra une pente décroissante au fur et à mesure de l'arrivée à la retraite des agents décentralisés.

Le graphique ci-après illustre l'évolution annuelle de la masse des cotisations que la CNRACL doit reverser à l'État, ainsi que la masse des prestations dont la charge incombe à l'État.

Figure 14 : Transferts financiers entre l'État et la CNRACL au titre du groupe fermé (en M€ 2015)



Source : Compte général de l'État (CGE) 2015

Nota : Projections de long terme sans la partie des transferts relative à la compensation démographique (les transferts de compensation démographique sont très sensibles à des règles et des paramètres difficilement prévisibles à long terme).

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

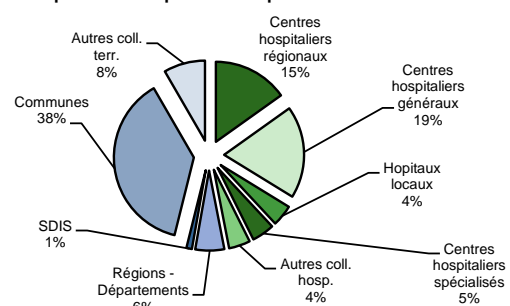
I. Données juridiques

Textes de référence	- Code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) - 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
Type de régime	- Régime de retraite de base par annuités, obligatoire, fonctionnant par répartition - Affiliés : agents civils des fonctions publiques territoriale et hospitalière
Gestion administrative	Caisse des dépôts et consignations (CDC) sous l'autorité et le contrôle d'un conseil d'administration élu
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 2015, dont 0,84 million d'hospitaliers et 1,39 million de territoriaux
Nombre de pensionnés	- 1,2 million de pensionnés au 31 décembre 2015 dont 0,56 million hospitaliers et 0,65 million territoriaux - 64 609 nouveaux pensionnés en 2015 dont 54 193 de droit direct - Âge moyen des pensionnés : 69,8 ans - Âge moyen à la liquidation (pensions de droits directs entrés en paiement en 2015) : 57,2 ans
Ratio démographique brut	- 1,87 cotisant pour un pensionné.

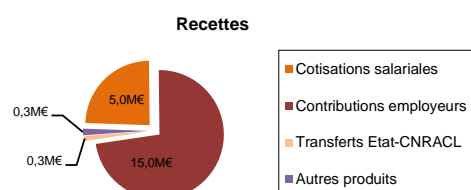
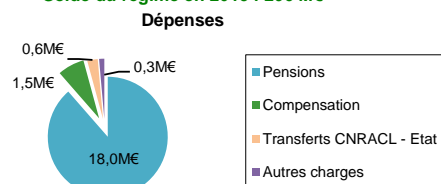
Répartition des pensionnés par collectivités en 2015



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 possible au plus tôt en 2019. - S'agissant des catégories actives concernées 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 possible au plus tôt en 2019. Pour ceux auparavant concernés par un départ dès 50 ans, l'âge d'ouverture des droits est de 52 ans pour la génération 1967 (qui a 50 ans en 2017), soit une ouverture des droits possible au plus tôt en 2019. - Ces bornes d'âge ont été relevées progressivement conformément à la réforme des retraites de 2010 (cf. loi du 9 novembre 2010 et LFSS pour 2012). - Le bénéfice d'une pension du régime est subordonné à une durée de services de 2 ans.
Durée de référence	- La durée de référence permettant d'obtenir le taux plein est identique à celle du régime général, depuis 2008 (166 trimestres pour la génération 1957 qui a 60 ans en 2017). - 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. - Depuis 2015, une décote de 1,25 % est appliquée à la pension par trimestre de durée d'assurance manquant (le dispositif de la décote est progressivement aligné sur celui du régime général, d'ici à 2020 : décote de 1,25 % depuis 2015 dans la limite de 15 trimestres en 2015 puis de 20 trimestres d'ici 2020). - Une surcote de 1,25 % est 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 9 mois pour les fonctionnaires sédentaires de la génération 1957, et de 61 ans et 9 mois pour les fonctions de catégorie active des générations 1962; la limite d'âge étant progressivement relevée pour atteindre 67 ou 62 ans en 2017 (loi du 9 novembre 2010 et LFSS pour 2012).
Dépenses (2015)	20,1 Md€ de dépenses totales dont 18,0 Md€ de prestations.
Recettes (2015)	20,6 Md€ de recettes, dont 20,0 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 : 9,54 % en 2015 ; 9,94 % en 2016 - Taux de contribution patronale : 30,50 % en 2015 ; 30,60 % en 2016
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 (+0% au 1 ^{er} avril 2015, 0,1 % au 1 ^{er} octobre 2015).
Pension moyenne (par an, 2015)	- du stock de droit direct : 15 304 € (territ.) et 16 845 € (hosp.) - du flux de droit direct : 15 180 € (territ.) et 17 978 € (hosp.) (Champ : ayants droit, pension principale + accessoires).

Solde du régime en 2015 : 296 M€



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.

Le régime de rémunération applicable dans la fonction publique de l'État et dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière est composé d'un traitement de base, auquel s'ajoutent, le cas échéant, des primes ou indemnités ainsi que des heures supplémentaires qui n'entrent pas dans l'assiette de calcul de la pension de retraite versée par le régime de retraite de l'État des pensions civiles et militaires et par la CNRACL.

C'est pourquoi, le régime additionnel de retraite, opérationnel depuis 2005, est assis sur les éléments de rémunération non pris en compte au titre de la retenue pour pension²⁷. Il permet ainsi d'améliorer le taux de remplacement des pensions des fonctionnaires de l'État (civils et militaires), territoriaux et hospitaliers.

Le RAFP, en tant que régime de retraite supplémentaire par répartition intégralement provisionnée et par points, constitue un acteur majeur de l'épargne retraite des fonctionnaires. La gestion du risque viager est mutualisée entre les pensionnés et les engagements de retraite sont provisionnés au passif de l'ERAFP et couverts par un montant d'actifs équivalent qui garantit le versement futur des prestations.

▪ L'assiette et les cotisations

L'assiette de cotisation est constituée par les éléments de rémunération de toute nature qui n'entrent pas dans le calcul de la pension principale. Elle ne peut toutefois excéder 20 % du traitement indiciaire brut total perçu par le fonctionnaire au cours d'une année civile (les primes dites de garantie individuelle de pouvoir d'achat mises en place en 2009 entrent également dans l'assiette de cotisation du RAFP sans être limitées par ce plafond de 20 %).

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 nombre de points limité (inférieur à 5 125 points), cette retraite est servie sous la forme d'un capital. A partir de l'âge légal de départ à la retraite et dès lors que le bénéficiaire est admis à la retraite dans le cadre de son régime de pension principale, il peut demander le bénéfice de sa retraite additionnelle. Au-delà de 60 ans, un coefficient de surcote croissant avec l'âge est appliqué pour le calcul de la rente ou du capital (préservant l'équité actuarielle en fonction de l'âge de départ).

Le régime additionnel est un régime entièrement contributif ; toutefois, les conjoints survivants ont droit à une prestation de réversion égale à 50 % de la prestation obtenue par le bénéficiaire²⁸, 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.

²⁷ Les éléments de rémunération actuellement pris en compte pour le calcul de la pension, ou d'un supplément de pension, et faisant l'objet d'un prélèvement à cette fin, sont le traitement indiciaire, les bonifications ou nouvelles bonifications indiciaires et certaines primes de sujétions versées à certains corps de fonctionnaires (policiers, gendarmes...).

²⁸ 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.

Différents comités spécialisés sont institués au sein du conseil d'administration (les trois premiers étant institués par le décret du 18 juin 2004) :

- un comité de pilotage actif-passif ;
- un comité d'audit ;
- un comité de recouvrement ;
- enfin, un comité de suivi de la politique de placement.

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 du budget 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.

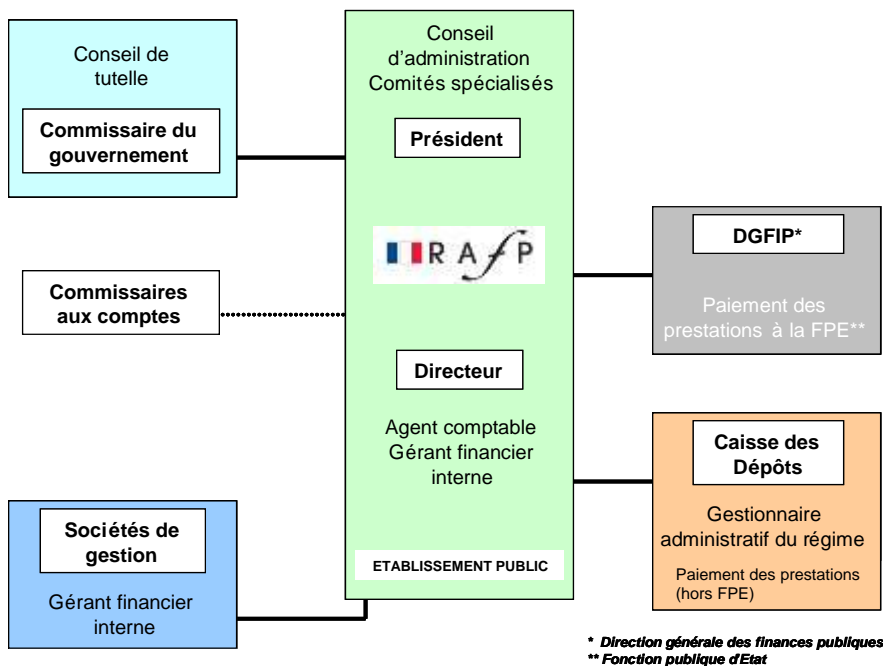
▪ La gestion administrative

La gestion administrative du régime est confiée à la Caisse des dépôts et consignations sous l'autorité et le contrôle du conseil d'administration. A 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 convention a été signée le 27 juin 2006 et une COG a été validée par le conseil d'administration le 29 novembre 2010, afin de couvrir la période 2011-2015. A noter que la nouvelle COG 2016-2020 sera signée par les deux parties courant 2016.

Le paiement de la prestation aux pensionnés du régime des pensions civiles et militaires de retraite de l'État est effectué par le service chargé du paiement de la pension, dans le cadre d'une convention signée entre l'État et le président de l'établissement.

Figure 75 : Le partage des responsabilités à l'ERAFF



Source : Rapport annuel de gestion – RAFF

▪ 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 RAFF 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 113 %. 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. 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. A la fin de l'année 2015, le besoin de sur-couverture économique s'élevait à 22 % des engagements.

- **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, conformes aux meilleures pratiques en vigueur.

Le taux net de frais utilisé pour l'évaluation de la provision mathématique au 31/12/2015 s'élève à 1%.

- **Le rendement technique et les valeurs du point**

Les valeurs de points, traduisant les droits acquis par les bénéficiaires du régime, 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 est appliquée au nombre total de points acquis pour calculer la prestation additionnelle.

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.

Lors de sa délibération en date du 5 février 2015, 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 une révision mesurée à la baisse du taux de rendement technique du régime à 3,9%, via l'augmentation de la valeur d'achat et le maintien stable la valeur de service du point. De plus, il a été décidé un alignement de l'âge ouvrant droit à la surcote sur l'âge légal de départ au régime général, soit 62 ans.

La valeur d'acquisition du point a été fixée à 1,1452 euro pour l'année 2015 et 1,1967 euro en 2016. A titre de rappel, la valeur d'acquisition du point avait été fixée en 2005 à 1 €. La valeur de service du point a été quant à elle revalorisée de 0,0400 € en 2005 à 0,04465 € en 2014 puis maintenue stable en 2015 et augmentée en 2016, pour une liquidation à l'âge de départ légal en retraite ; cela correspond à un rendement du point de 4,075 % entre 2008 et 2014, puis un rendement en légère baisse à 3.9% en 2015 et 3.7% en 2016 en lien avec la révision tarifaire décidée par le conseil d'administration en février 2015 (**tableau 12**).

Année	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Valeur d'acquisition	1,00 €	1,017 €	1,03022 €	1,03537 €	1,04572 €	1,05095 €	1,05620 €	1,07420 €	1,08500 €	1,09585 €	1,1452 €	1.1967 €
Valeur de service	0,04 €	0,04 €	0,04153 €	0,04219 €	0,04261 €	0,04283 €	0,04304 €	0,04378 €	0,04421 €	0,04465 €	0,04465 €	0.04474 €
Rendement technique	4,0 %	4,012 %	4,031 %	4,075 %	4,075 %	4,075 %	4,075 %	4,076 %	4,075 %	4,075%	3,899%	3.739%

Source : Rapport annuel 2015 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, obligation lui est faite de provisionner en permanence l'intégralité de ses engagements. Le montant de ces provisions dites mathématiques devrait être d'environ 17,5 Md€²⁹ à fin 2015. Le taux de couverture des provisions mathématiques par les actifs du régime s'élèverait à 113 % à fin 2015 (estimation au 31 décembre 2015) contre 110 % en 2014.

Malgré le contexte difficile de 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 élevé.

▪ La projection financière du régime sur le long terme

Dans le cadre du **rendez-vous 2013 sur les retraites**, le conseil d'orientation des retraites (COR) a actualisé ses précédentes projections, qui dataient de 2010, pour l'ensemble des régimes de retraite et en particulier pour le RAFFP.

L'ERAFP a projeté à horizon 2060 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 2011, la valeur du taux d'actualisation est de 1,40 %³⁰ (brut des frais de gestion). Cette valeur du taux d'actualisation est supposée constante en projection. 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 RAFFP s'accroîtrait tout au long de la période de projection. Égale à 10,3 Md€ en 2011, elle atteindrait 24,5 Md€ en 2020, et elle se situerait entre 98 et 100 Md€ en 2060 selon les scénarios³¹.

▪ La gestion du régime

La masse des cotisations encaissées au titre de l'année 2015 s'élève à 1,83 Md€. Environ 45 000 employeurs ont cotisé en 2015 au titre du RAFFP. Le nombre de bénéficiaires concernés est d'environ 4,5 millions de fonctionnaires, répartis à peu près également entre la fonction publique d'État et les affiliés de la CNRACL (fonctions publiques territoriale et hospitalière).

Les prestations versées en 2015, sous forme de capitaux principalement, s'élèvent à 268 M€, montant encore faible en raison de la jeunesse du régime, dont la gestion n'a débuté qu'à partir de 2005. Le montant des rentes versées en 2015 ne représente encore que 15 M€ pour 47 611 rentes en paiement au 31 décembre 2015. Chaque année, de plus en plus de bénéficiaires ont accumulé au cours de leur carrière un nombre global de points supérieur au seuil des 5 125 points nécessaires pour percevoir une rente (le montant des rentes versées aux bénéficiaires a été multiplié par onze par rapport à 2011).

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

Enfin, les charges de gestion du régime s'élèvent pour l'année 2015 à environ 28 M€, soit 1,6 % du montant des cotisations encaissées.

²⁹ Estimation à fin 2015 (source : rapport annuel de gestion du RAFFP)

³⁰ Au 31/12/2012, le taux d'actualisation du régime est de 1,50 % (brut de frais de gestion)

³¹ Source : exercice de projection du COR de décembre 2012 (en euros 2011). Onzième rapport : « Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060 ».

▪ Les placements

La politique d'investissement du régime s'inscrit dans le cadre de l'Investissement Socialement Responsable : un Comité de suivi de la politique des placements a notamment été institué.

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

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 2015, le portefeuille de l'ERAFP en valeur boursière représentant un actif financier de 23.4 Md€ est composé à 46,6 % d'obligations d'État, dont 10,2 % indexées sur l'inflation, à 14,6 % d'obligations d'entreprises (crédit Euro), à 25,2 % d'actions, à 2,1 % d'obligations convertibles, à 4,4 % d'immobilier et à 3,4 % répartis entre le portefeuille multi-actifs (capital-investissement et fonds NOVO à 1,6 %) et des liquidités (1 %).

▪ L'impact budgétaire

L'impact de la création du régime additionnel sur le budget de l'État est constitué des contributions employeur versées au taux de 5 % par les Ministères. À ce titre, les montants encaissés par le régime sont estimés à près de 0,3 Md€ annuels.

En ce qui concerne l'autre partie des versements au titre des fonctionnaires de l'État, i.e. la part salariale, celle-ci est prélevée sur le salaire brut versé à l'agent. Il n'y a donc pas d'impact budgétaire direct.

Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique

PARTIE II : PRÉSENTATION DES RÉGIMES

Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP)

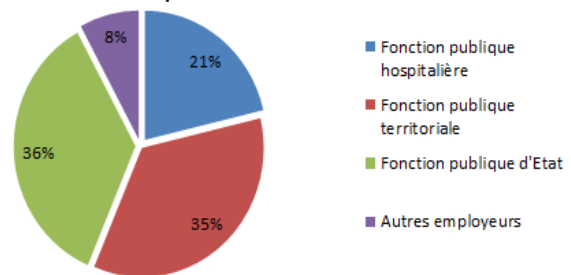
I. Données juridiques

Textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> - 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. - Arrêté du 10 mars 2015 modifiant l'arrêté du 26 novembre 2004 portant application du décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique.
Type de régime	<ul style="list-style-type: none"> - Régime supplémentaire de retraite par points, obligatoire, fonctionnant par répartition intégralement provisionnée. - 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	<p>Établissement public à caractère administratif placé sous la tutelle de l'État :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - Conseil d'administration : composé paritairement de représentants des employeurs publics et des fédérations syndicales, auxquels sont adjointes des personnalités qualifiées. Compétences du conseil d'administration : <ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 4,5 millions de cotisants présents au 31/12/2015. - Environ 45 000 employeurs en 2015.
Nombre de pensionnés	<ul style="list-style-type: none"> - 101 729 nouvelles liquidations et 512 935 révisions au cours de l'année 2015. - 47 611 rentes versées à fin 2015, contre 30 985 fin 2014 (si points < 5125, sortie en capital).
Ratio démographique brut	non pertinent (nombre élevé de sorties en capital, étant donné la création récente du régime).

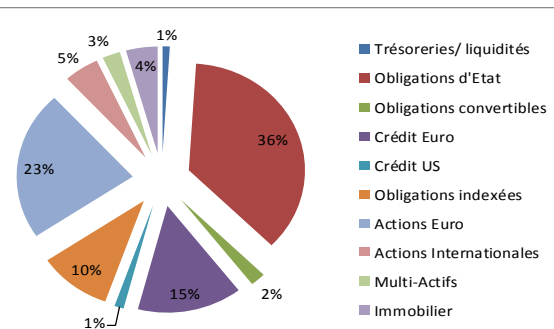
Répartition des cotisants en 2015



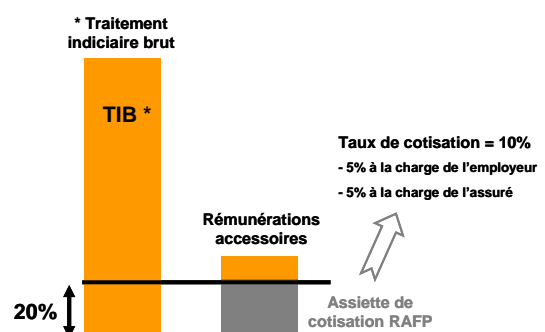
III. Paramètres du régime et données financières

Âge d'ouverture des droits et conditions	À partir du 1 ^{er} janvier 2012, l'âge d'ouverture des droits à une prestation au RAFF suit l'évolution de l'âge légal de départ et est progressivement relevé de 5 mois par génération pour atteindre 62 ans pour les fonctionnaires nés à compter du 1 ^{er} janvier 1955 (cf. loi du 9 novembre 2010 et mesure d'accélération de la LFSS pour 2012). L'ouverture des droits à prestation est conditionnée par l'admission à la retraite dans le régime principal.																												
Prestations (2015)	<p>268 M€ versés aux bénéficiaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Montant des rentes versées : 15 M€. - Montant des sorties en capital : 253 M€. 																												
Cotisations (2015)	<p>1,8 Md€ de cotisations collectées.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 1,196 € en 2016), les cotisations annuelles alimentent le compte individuel de retraite.																												
Formule de calcul de la pension	<p>Sortie en rente (> 5125 points) : nombre de points * valeur de service du point.</p> <p>Sortie en capital (< 5125 points) : nombre de points * valeur de service du point * coefficient de sortie en capital.</p>																												
Bilan du régime (2015)	<ul style="list-style-type: none"> - Provision mathématique de 17,5 Md€. - Taux d'actualisation de 1 % (net de frais de gestion). - Actif net de l'ordre de 19,8 Md€ (23,4 Md€ en valeur boursière) - Taux de couverture réglementaire de 113 %. <p>Évolution du rendement technique du régime</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Paramètres en €</th> <th>2011</th> <th>2012</th> <th>2013</th> <th>2014</th> <th>2015</th> <th>2016</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Valeur d'acquisition</td> <td>1,056</td> <td>1,074</td> <td>1,085</td> <td>1,095</td> <td>1,145</td> <td>1,196</td> </tr> <tr> <td>Valeur de service</td> <td>0,043</td> <td>0,043</td> <td>0,044</td> <td>0,044</td> <td>0,044</td> <td>0,044</td> </tr> <tr> <td>Rendement technique</td> <td>4,08 %</td> <td>4,08 %</td> <td>4,08 %</td> <td>4,08 %</td> <td>3,89 %</td> <td>3,74 %</td> </tr> </tbody> </table>	Paramètres en €	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Valeur d'acquisition	1,056	1,074	1,085	1,095	1,145	1,196	Valeur de service	0,043	0,043	0,044	0,044	0,044	0,044	Rendement technique	4,08 %	4,08 %	4,08 %	4,08 %	3,89 %	3,74 %
Paramètres en €	2011	2012	2013	2014	2015	2016																							
Valeur d'acquisition	1,056	1,074	1,085	1,095	1,145	1,196																							
Valeur de service	0,043	0,043	0,044	0,044	0,044	0,044																							
Rendement technique	4,08 %	4,08 %	4,08 %	4,08 %	3,89 %	3,74 %																							
Règles prudentielles en matière de gestion d'actifs	<ul style="list-style-type: none"> - 50% d'obligations au minimum. - 40% d'actifs de diversification au maximum. - 10% maximum d'actifs investis en immobilier. - 5% max. de valeurs émises par un même organisme. 																												

Répartition des actifs financiers de l'ERAFP (2015) en valeur boursière



Assiette et taux de cotisation RAFF



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 FSPOEIE³².

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)³³ – 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).

³²

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.

³³

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.

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'État³⁴.

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 inter-acteurs au sein du ministère de des finances 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.

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 majoration³⁵ 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 01/01/2009³⁶. 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.

³⁴ 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.

³⁵ 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 ».

³⁶ Entre le 1er janvier 2004 et le 31 décembre 2008, le taux était de + 0,75 %.

- 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 2015, le fonds comptait 101 160 pensionnés et 1 089 pensions payées sous avances.

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 % à compter du 1^{er} janvier 2015 puis à 9,94 % au 1^{er} janvier 2016.

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 puis à 34,51 % compte tenu notamment de l'impact 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 % au 20 janvier de l'exercice et les 40% restants au 20 juin de l'exercice ;
- le versement, depuis l'exercice 2006, des transferts au titre de la compensation généralisée vieillesse entre régimes de base de sécurité sociale.

Le rôle essentiel de l'État dans le financement des pensions des ouvriers a conduit à la constitution d'un programme spécifique, 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, y compris celles qui précédemment n'étaient pas retracées dans les comptes de l'État, telles les charges relatives au paiement des pensions elles-mêmes. En revanche, les dépenses directes de l'État à destination du FSPOEIE, comme la subvention versée par les ministères employant des ouvriers de l'État, étaient déjà retracées dans la comptabilité de l'État. 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 2015, le fonds comptait 102 249 pensionnés dont 3 628 nouvelles pensions (y compris pensions payées sous avances). L'effectif des pensionnés enregistre une légère baisse en 2015 de - 1,2 % (103 487 pensionnés au 31 décembre 2014).

Le fonds dénombre 68 734 pensions de droit direct et 33 515 pensions de droit dérivé. Ainsi, les pensionnés de droit direct occupent une place prépondérante dans cette population, puisqu'ils représentent 67,2 % de l'effectif total.

Ce régime se caractérise par la baisse progressive de l'effectif des cotisants (30 898 au 31 décembre 2015 contre 34 602 au 31 décembre 2014) 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 2015 à 0,30 cotisant pour 1 retraité contre 0,35 en 2014, soit l'un des plus faibles du champ des régimes spéciaux.

Le FSPOEIE compte, au 31 décembre 2015, 378 établissements immatriculés et en activité, qui se répartissent de la façon suivante :

- défense : 156 ;
- équipement, logement et transport : 170 ;
- anciens combattants : 10 ;
- intérieur : 15 ;
- industrie, éducation nationale, agriculture : 4 ;
- économie et finances : 16 ;
- autres : 7.

L'exécution du programme 742 fait apparaître, en 2015, un résultat positif de 54 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 13 : Exécution budgétaire du programme 742 en 2015 (en M€)

DEPENSES	1 903
Prestations vieillesse et invalidités	1 860
Autres dépenses spécifiques	1
Gestion du régime	7
RATOCEM	57
RECETTES	1 957
Cotisations salariales et patronales	460
Contribution au programme	1 444
- dont subvention de l'État au FSPOEIE	1 387
- dont versement RATOCEM	57
- financement NEXTER	0
Compensations inter-régimes	52
Recettes diverses	1
Autres financements	0
SOLDE	54

Source : rapport annuel de performance de la mission Pensions pour l'année 2015

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 conjointe de la direction du Budget (Ministère des finances et des comptes publics) et de la Direction de la sécurité sociale (Ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes).

II. Données démographiques

Nombre de cotisants	30 898 cotisants au 31 décembre 2015.
Nombre de pensionnés	- 102 249 pensionnés au 31/12/2015, (dont 68 734 droits directs) et 1 089 pensions payées sous avances. - Âge moyen des pensionnés (droits directs) : 73,0 ans - Âge moyen à la liquidation (droits directs) : 57,2 ans
Ratio démographique brut	- 0,30 cotisant pour un pensionné.

Répartition des pensionnés par ministère d'origine au 31 décembre 2015



III. Paramètres du régime et données financières

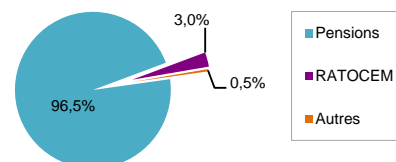
Âge d'ouverture des droits et conditions	- Pour la génération 1957 (qui a 60 ans en 2017), l'âge d'ouverture des droits est de 62 ans pour les catégories sédentaires soit une ouverture des droits au plus tôt en 2019. - S'agissant des ouvriers de catégorie insalubre (ayant effectué 17 ans ou plus de travaux 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 (2015)	1,9 Md€ de dépenses totales (dont 57 M€ au titre du fonds RATOCEM), dont 1,8 Md€ de prestations.
------------------------	---

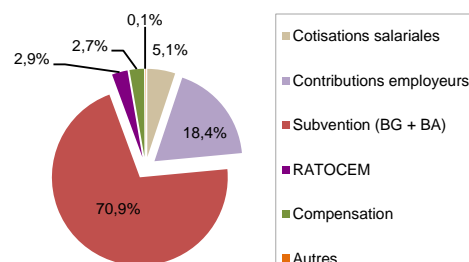
Solde du régime en 2015 : +54 M€ (solde cumulé fin 2015 : + 83 M€)

Dépenses du programme 742



Recettes (2015)	1,9 Md€ de recettes (dont 57 M€ au titre du fonds RATOCEM), dont 0,5 Md€ de cotisations.
------------------------	---

Recettes du programme 742



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 (9,54% en 2015).
---------------------------------------	--

Taux de cotisation patronale :	34,28% en 2015.
---------------------------------------	-----------------

Formule de calcul de la pension	<ul style="list-style-type: none"> 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% au 1 ^{er} avril 2015, +0,1% au 1 ^{er} octobre 2015).
------------------------------------	--

Pension moyenne annuelle (2015)	<table border="0"> <tr> <td>Pension de droit direct :</td> <td>Pension de droit dérivé :</td> </tr> <tr> <td>- du stock : 21 792 €</td> <td>- du stock : 9 744 €</td> </tr> <tr> <td>- du flux : 24 095 €</td> <td>- du flux : 10 763 €</td> </tr> </table>	Pension de droit direct :	Pension de droit dérivé :	- du stock : 21 792 €	- du stock : 9 744 €	- du flux : 24 095 €	- du flux : 10 763 €
Pension de droit direct :	Pension de droit dérivé :						
- du stock : 21 792 €	- du stock : 9 744 €						
- du flux : 24 095 €	- du flux : 10 763 €						

Champ :	principale + accessoires
----------------	--------------------------

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 des régimes général et agricole des assurances sociales, 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 correspond à diverses catégories d'agents :

- 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 à temps non complet des collectivités locales (travaillant moins de 28 H par semaine) qui ne relèvent 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 Poste³⁷, industries électriques et gazières, audiovisuel, Banque de France, Pôle emploi, ...) 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 emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auprès duquel ils étaient affiliés ;
- les élus locaux.

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. L'assiette est répartie en deux tranches : tranche A pour la partie d'un montant inférieur au plafond de la sécurité sociale, tranche B pour la partie au-dessus de ce plafond et jusqu'à huit plafonds.

Les taux de cotisation applicables sont fonction de la tranche et sont répartis entre l'employeur et l'agent :

³⁷ Uniquement salariés recrutés avant le 1^{er} janvier 2011, les nouveaux salariés étant affiliés à l'Agirc-Arrco, suite au changement de statut de La Poste.

Tableau14 : Taux de cotisation selon la tranche entre 1992 et 2016

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%

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.

Afin de calculer le montant de l'allocation versée par le régime lors de la liquidation de la pension, la valeur de service du point est appliquée au 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 composé de 34 membres :

- 16 administrateurs représentant les bénéficiaires du régime ;
- 16 administrateurs représentant les employeurs : l'État, les collectivités territoriales et la fonction publique hospitalière ;
- 2 administrateurs, personnalités qualifiées, dont un praticien hospitalier.

La tutelle sur le régime s'exerce après consultation d'un conseil de tutelle, comprenant notamment un commissaire du Gouvernement qui assiste aux séances du conseil d'administration sans droit de vote mais qui a la possibilité d'opposer son veto aux délibérations adoptées.

A compter de 2018, le conseil d'administration aura en charge le pilotage du régime à long terme. Il fixera, dans le cadre d'un plan quadriennal, les règles d'évolution des paramètres du régime, à savoir la valeur du point et le salaire de référence, et proposera au Gouvernement les taux de cotisation à appliquer sur la période considérée.

La fixation de ces paramètres devra permettre au régime de respecter les deux critères de solvabilité imposés réglementairement :

- 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. Le 10 avril 2013, la Convention d'objectifs et de gestion de l'Ircantec a été signée par le régime, le gestionnaire et l'État pour la période 2013 - 2016. Structurée autour d'objectifs de consolidation de la haute qualité de service, d'accompagnement de la gouvernance du régime, de performance et d'efficacité de la gestion, la COG traduit notamment la participation de l'Ircantec à l'effort de redressement des comptes publics à travers :

- une maîtrise de la masse salariale qui augmente de moins de 2% en moyenne annuelle (avec une baisse des effectifs en 2016 par rapport au niveau de 2012) ;
- un engagement de gains de productivité de 3% par an sur les liquidations et les contacts écrits ;
- un effort de réduction des frais généraux (de - 4% sur la période).

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

Au titre de l'année 2015, s'agissant des produits de gestion technique du régime, environ 60 000 employeurs ont versé 3 109 M€ de cotisations à l'institution, soit une progression de 5,7 % par rapport à 2014 (2 942 M€). 2 800 employeurs dits « grands contributeurs » versent 83 % du montant total de ces cotisations.

En 2014, 3 millions de non titulaires ont cotisé à l'Ircantec³⁸, soit une progression de 4,8% par rapport à 2013 (2,86 millions). Cette forte évolution s'explique par le renouvellement des conseils municipaux en 2014 qui engendre un accroissement artificiel du nombre de contrats, les élus sortants et les élus entrants étant comptabilisés dans le même exercice de cotisation. Au cours des dix dernières années (2004-2014), le nombre de cotisants a progressé d'environ 25 %.

La population cotisante est fortement féminisée (62,2 %), les femmes étant très présentes dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Les actifs sont jeunes : 21,6 % ont moins de 25 ans et quasiment la moitié des actifs ont moins de 37 ans. L'Île-de-France est de loin la première région d'affiliation avec 24 % 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 82 M€ de cotisations rétroactives en 2015, soit une baisse de 15,6 % par rapport à 2014 (97 M€). 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 militaires³⁹).

Enfin, les compensations reçues en 2015 se sont élevées à 142 M€ (137 M€ en 2014), dont 107 M€ versés par l'UNEDIC au titre des périodes de chômage des non titulaires.

En 2015, le total des produits de gestion technique s'établit à 3 352 M€, en hausse de 4,6 % par rapport à 2014 (3 204 M€).

Concernant les charges de gestion technique, le montant des allocations versées s'élève à 2 710 M€ en 2015, soit une hausse de 5,3 % par rapport à 2014 (2 573 M€). Cette augmentation provient principalement de l'effet combiné de la hausse du nombre moyen d'allocataires (+2,1 %) et du nombre moyen de points (+3,1 %).

Le nombre de dossiers liquidés en 2015 s'élève à 184 100 contre 189 100 en 2014 (-2,7 %). Cette baisse est le résultat de deux évolutions contraires : d'une part, la forte hausse des liquidations de dossiers salariés (+6,8 %) et d'autre part, la baisse de liquidations de comptes d'élus (-57 %). En 2014, ces liquidations avaient très fortement augmenté du fait des élections municipales.

Fin 2015, le nombre d'allocataires est de 2 004 700, soit une évolution de 1,6 % par rapport à fin 2014 (1 972 412). Les allocataires de droit direct sont au nombre de 1 714 200 (85,5 % du total) et ceux de droit dérivé 290 600 (14,5 %). Les femmes représentent 64 % de l'ensemble des allocataires, dont 60,0 % des droits directs et 86,8 % des droits dérivés. Au cours des dix dernières années (2005-2015), le nombre d'allocataires a progressé de près de 25 %.

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 18,6 M€, qui s'expliquent par un ajustement à la hausse de la provision pour transferts au titre des années antérieures, le solde comptable des opérations de transferts étant désormais proche de zéro à compter de 2013⁴⁰.

Le total des charges de gestion technique s'établit à 2 791 M€, soit une progression de 5,8 % par rapport à 2014 (2 637 M€).

Le solde de gestion technique⁴¹ s'établit ainsi à 562 M€ en 2015 contre 567 M€ en 2014. Le résultat net comptable du régime, agrégation de la gestion technique, administrative et financière fait ressortir un excédent de 476 M€.

³⁸ Il s'agit du nombre de contrats ayant cotisé dans l'exercice, qui diffère du nombre de non titulaires présents au 31 décembre.

³⁹ 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.

⁴⁰ La charge annuelle de transferts payés étant compensée par la reprise de la provision pour transferts

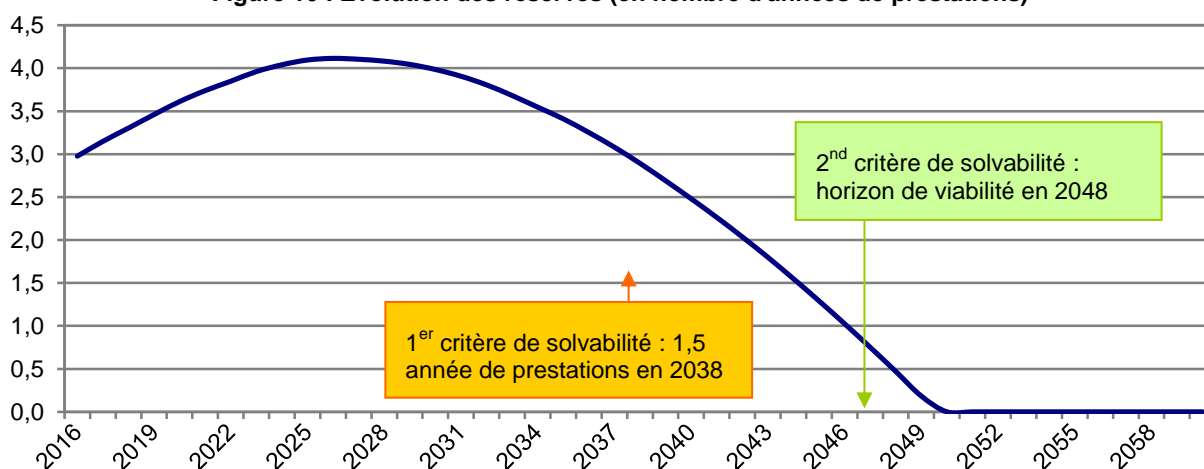
⁴¹ Produits de gestion technique – Charges de gestion technique

Les réserves⁴² de l'Ircantec au 31 décembre 2015, tenant compte du résultat de l'exercice, atteignent 7 074 M€, soit 2,6 années de prestations.

Le solde de gestion technique devrait continuer à être positif dans les années qui viennent, 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.

Les dernières projections font état de l'apparition d'un solde technique négatif à compter de 2033⁴³. Les réserves couvriraient ce déficit jusqu'en 2049. 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 2008 :

Figure 16 : Évolution des réserves (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 2014 un effectif de 3 millions d'actifs cotisants, dont 288 800 élus locaux. Les durées de cotisation y sont, dans de nombreux cas, relativement courtes : à peine 6 ans en moyenne pour les nouveaux retraités 2015 et moins de 3 ans pour la moitié 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 3 millions d'actifs cotisants qui y sont affiliés s'ajoutent environ 13 millions d'anciens salariés y ayant acquis des droits mais n'y cotisant plus. En 2014, 43,6 % des affiliés de 65 ans et plus n'avait pas liquidé leurs droits : ce sont majoritairement des affiliés qui ont accumulé peu de droits. Cependant l'amélioration de l'information apportée aux actifs fait diminuer ce taux à partir de la génération 1949 (65 ans en 2014).

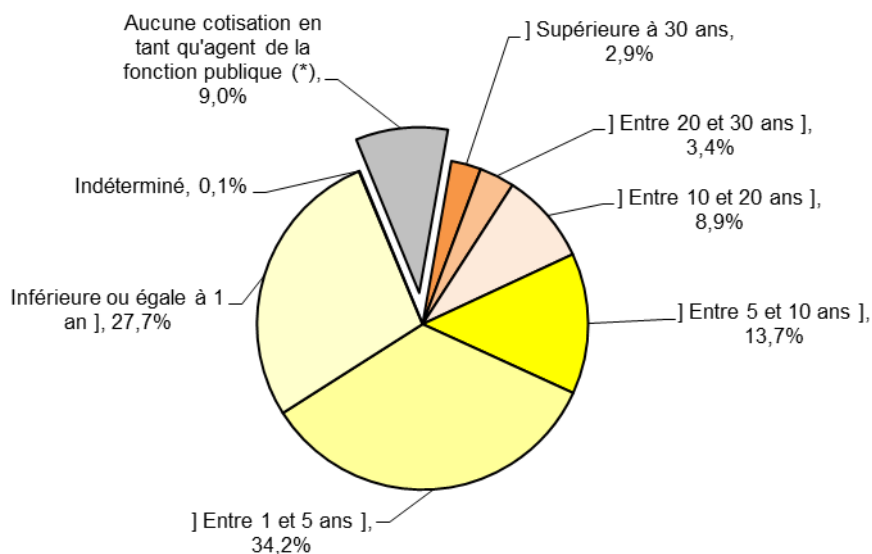
⁴² Hors provisions pour risques et charges.

⁴³ Scénario C du COR, source : rapport technique 2016 IRCANTEC.

91 % des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2015 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 publique⁴⁴. 43 % relevaient de la fonction publique d'État (FPE) pour leur dernière période de cotisation dans la fonction publique, 40 % de la fonction publique territoriale (FPT) et 17 % de la fonction publique hospitalière (FPH).

29 % des retraités de l'Ircantec ayant liquidé en 2015 ont cotisé dans le champ fonction publique plus de 5 ans, dont 8,9 % entre 10 et 20 ans, 3,4 % entre 20 et 30 ans et 2,9 % plus de 30 ans. 13 % des nouveaux retraités de l'Ircantec ont quitté la fonction publique depuis moins d'un an, tandis que 36,8 % l'ont quittée depuis plus de 30 ans.

Figure 17 : Répartition des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2015 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 2015 de droit direct à l'Ircantec, régime salariés (les élus sont exclus)

⁴⁴ 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.

Tableau 15 : Répartition des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2015 selon le statut et la fonction publique d'appartenance

	TOTAL		FPE	FPT	FPH
Retraités de droit direct entrés en jouissance de leurs droits en 2015 :	165 890	100,0%			
- dont encore en poste dans la fonction publique moins d'un an avant l'entrée en paiement de la pension :	21 549	13,0%	6 579	10 876	4 097
non-titulaire	18 389	11,1%	6 545	9 691	2 153
titulaire à temps incomplet	1 080	0,7%		1 080	3
titulaire sans droit à pension	110	0,1%	22	76	12
médecin (hospitalier ou hors établissement hospitalier)	1 970	1,2%	12	29	1 929
- 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 :	129 314	78,0%	57 451	49 140	22 723
non-titulaire ou titulaire à temps incomplet (1)	115 768	69,8%	51 775	47 085	16 908
titulaire sans droit à pension	10 113	6,1%	5 482	1 780	2 851
médecin (hospitalier ou hors établissement hospitalier)	3 433	2,1%	194	275	2 964
- dont retraités n'ayant jamais cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique (2)	14 900	9,0%			
- Indéterminé	127	0,1%			

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

Champ : liquidations 2015 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.

La répartition des effectifs en fonction des différentes périodicités est la suivante pour l'ensemble du stock des retraités et pour le flux de nouveaux retraités 2015 (**tableau 16**) :

Périodicité	Stock des retraités à fin 2015		Flux nouveaux retraités 2015*	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Mensuelle	473 166	23,6%	21 986	11,9%
Trimestrielle	755 575	37,7%	31 202	16,9%
Annuelle	775 985	38,7%	43 196	23,5%
Capital unique			87 739	47,7%
Total	2 004 726	100,0%	184 123	100,0%

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

En 2015, plus de 47,7 % des nouveaux retraités ont perçu un capital unique. La proportion de capitaux uniques 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 liquidèrent pas jusqu'à présents ayant peu de points.

La rente moyenne annuelle versée par l'Ircantec s'élève à 1 336 €, dont 1 435 € pour les droits propres et 752 € pour les droits dérivés (**tableau 17**) :

Catégorie	Effectifs	Nb moyen de points	Pension moy. annuelle 2015
Droits propres	1 714 154	3 021	1 435 €
Droits dérivés	290 572	1 583	752 €
Total	2 004 726	2 812	1 336 €

Cependant, ces montants cachent de profondes disparités puisque 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 8 mois pour les droits propres et 80 ans et 2 mois pour les droits dérivés. Parmi les bénéficiaires, 73,9 % des allocataires de droit propre ont moins de 80 ans contre 41,5 % des allocataires de droit dérivé.

Enfin, concernant les nouveaux retraités 2015, l'âge moyen de liquidation s'établit à 63 ans et 9 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).

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

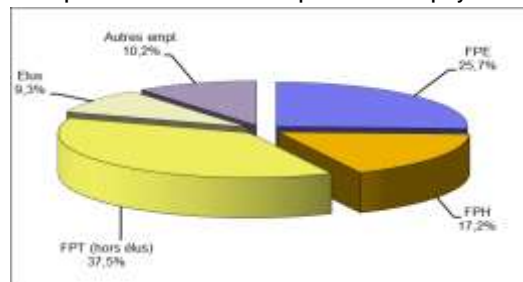
I. Données juridiques

Textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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 à temps non complet des collectivités territoriales.
Gestion	Gestion confiée à la Caisse des dépôts et consignations (CDC).
Gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> - Conseil d'administration : composé paritairement de représentants des employeurs publics (16) et des fédérations syndicales (16), auxquels sont adjointes deux personnalités qualifiées. Compétences : <ul style="list-style-type: none"> - délibère sur toutes les questions d'ordre général relatives à la gestion (prévisions techniques, vote du 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 afin d'assurer l'équilibre de long terme du régime et fixe la valeur du point et du salaire de référence. - Quatre commissions : commission du fonds social, commission des comptes et de l'audit, commission de pilotage technique et financier et commission de recours amiable. - Tutelle de l'État exercée par un commissaire du Gouvernement, après consultation d'un conseil de tutelle.

II. Données démographiques

Nombre de cotisants	- 3 millions d'actifs cotisants en 2014
Nombre de pensionnés	- 2 millions d'allocataires au 31/12/2015 dont 85,5% de droits propres - 184 100 nouveaux retraités en 2015 dont 87 700 en capital unique
Ratio démographique brut	- 1,52 cotisant pour un pensionné en 2014

Répartition des cotisants 2014 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 (2015)	2 901 M€ de dépenses totales dont 2 790 M€ de prestations, 98 M€ de charges de gestion administrative et 11 M€ de prestations au titre de l'action sociale
Recettes (2015)	3 378 M€ de recettes , dont 3 352 M€ de cotisations reçues, 82 M€ de cotisations rétroactives et 142 M€ de compensations. 2 800 employeurs grands contributeurs représentent 83% des cotisations.
Règles d'acquisition annuelle des points	Rémunération brute annuelle* X taux de cotisation (salarial + patronal) / taux d'appel / salaire de référence de l'année * à l'exclusion des éléments à caractère familial, des indemnités représentatives de frais et des prestations familiales et augmenté 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	Revalorisation de la valeur du point sur l'inflation au 01/10 (0,1% au 01/10/2015)
Pension moyenne (par an)	- du stock à fin 2015 : 1 336 € - du flux 2015 : 1 845 € (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 €	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Valeur d'acquisition	3,126	3,345	3,617	3,904	4,172	4,415	4,616
Valeur de service	0,44542	0,44943	0,45887	0,46851	0,4746	0,4746	0,47507
Rendement technique théorique	14,25%	13,44%	12,69%	12,00%	11,38%	10,75%	10,29%
Rendement technique réel*	11,40%	10,75%	10,15%	9,60%	9,10%	8,60%	8,23%

*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 Agent	tranche A Employeur	tranche B Agent	tranche B 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 %
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), tandis que les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers sont affiliés au régime de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), dont le mode de calcul de la pension est identique à celui des fonctionnaires de l'État.

Les premiers régimes de la fonction publique ont été créés sous l'Ancien Régime⁴⁵. Leur existence et leurs spécificités n'ont pas été remises en cause par la création de la Sécurité sociale en 1945.

Tableau 18 : 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	- 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	- 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	- 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	- 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 de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) : régime unique pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers
Loi du 20 septembre 1948	Extension de la pension de réversion aux veufs
Loi du 26 décembre 1964	- institution d'une pension unique après 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 réformes structurelles des régimes de retraite par répartition ont été engagées à compter de 2003 dans l'objectif de rétablir l'équilibre financier, compte tenu notamment des perspectives financières liées à l'allongement de l'espérance de vie et aux évolutions démographiques. Dans un souci d'équité, il a été décidé que les efforts demandés aux assurés porteraient sur tous les régimes de retraite, et par conséquent sur les régimes de retraite des fonctionnaires.

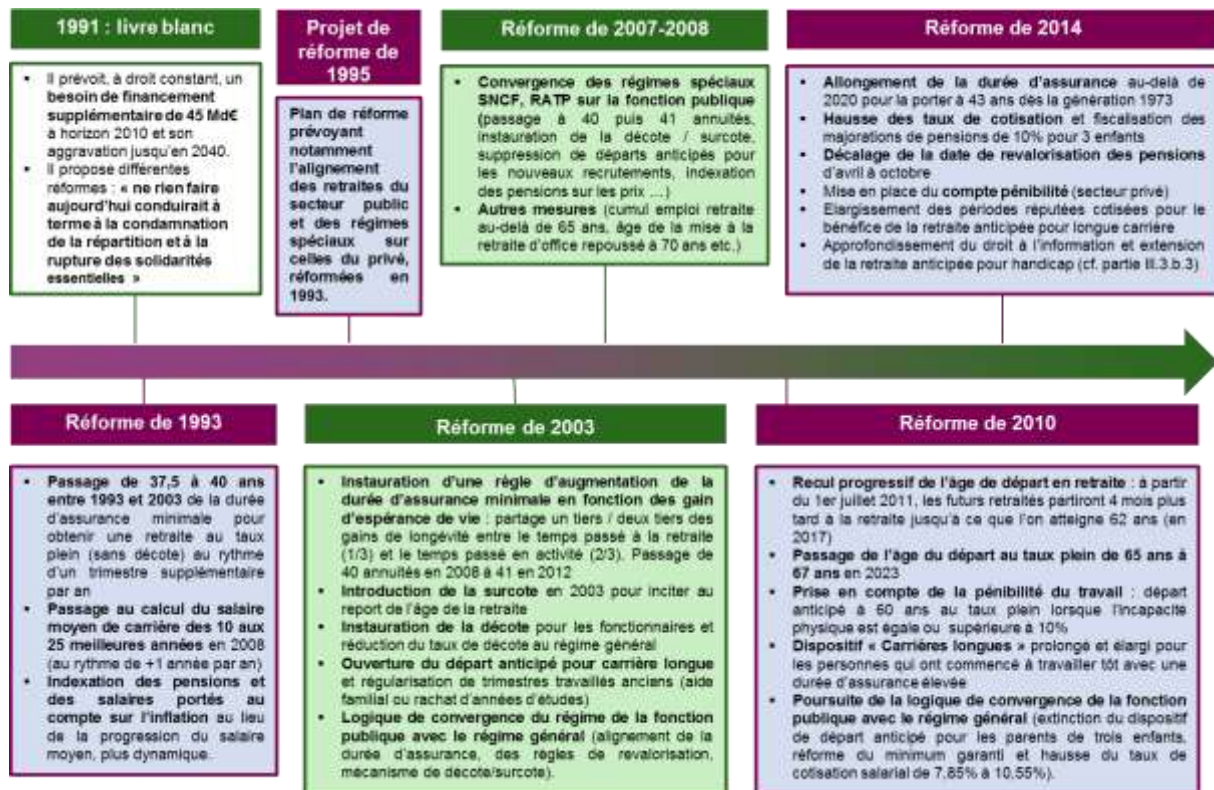
La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, à un moindre titre la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 et la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ont profondément réformé les régimes de retraite de la fonction publique, en faisant notamment converger leurs principaux paramètres vers ceux du régime général d'assurance vieillesse. Malgré ce rapprochement, les régimes de retraite de la fonction publique conservent encore certaines spécificités.

⁴⁵ À noter que la caisse de retraite des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux a été organisée par le décret n°47-1846 du 19 septembre 1947.

III.1 Les réformes réalisées depuis 2003 ont défini un grand nombre de règles communes entre fonctionnaires et salariés

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

Figure 18 - 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

1. L'allongement de la durée d'assurance exigible pour le versement d'une retraite à taux plein : alignement des régimes de la fonction publique sur le régime général d'assurance vieillesse

La loi du 21 août 2003 a aligné progressivement la durée d'assurance requise tous régimes confondus (DAR) pour avoir droit au taux plein⁴⁶ 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.

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

⁴⁶ C'est-à-dire, sans subir une décote sur le montant de la pension.

vocation à évoluer de manière à maintenir constant, jusqu'en 2020⁴⁷, 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 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 19 : Durée d'assurance requise pour atteindre le taux plein par génération née 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	40,3	40,5	40,8	41	41,3	41,3	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 dérogatoire⁴⁸, 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

L'article 2 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 a inscrit dans le code de la sécurité sociale (article L. 161-17-3) une progression de la durée de référence entre les générations 1958 et les générations 1973. Cette progression régulière (+ 1 trimestre toutes les trois générations) s'inscrit dans la démarche de recherche de la viabilité financière du système de retraite français à long terme et introduit de la lisibilité pour les assurés en inscrivant clairement dans la loi l'augmentation de la durée d'assurance requise par génération.

Tableau 20 : 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

▪ La revalorisation des pensions en fonction de l'évolution des prix

Fixées à l'article L. 16 du code des pensions civiles et militaires de retraite, les règles en matière de revalorisation ont été clarifiées et améliorées.

Avant 2004, les pensions étaient revalorisées selon différentes modalités⁴⁹ qui avaient pour principe général de lier l'évolution des pensions à diverses mesures salariales. Ce principe d'indexation permettait notamment, à 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.

⁴⁷ La loi du 20 janvier 2014 a ramené cette échéance à 2017.

⁴⁸ Pour les militaires et pour les départs civils pour services actifs, pour invalidité, pour longue carrière ou pour motifs familiaux (voir partie III.3)

⁴⁹ Augmentations générales des traitements, attributions de points d'indice, transposition de mesures statutaires.

Son coût financier et les iniquités en découlant (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 comptes⁵⁰, 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. Depuis cette date, 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

Dans le cadre de la réforme de 2010, la décision a été prise d'aligner progressivement le taux de cotisation acquitté par les fonctionnaires sur celui du secteur privé afin que l'effort contributif direct des salariés et des agents publics soit équivalent. Dans ce cadre, le décret n° 2010-1749 du 30 décembre 2010 avait prévu une montée progressive du taux de cotisation salariale de 0,27 point par an à compter de 2011. Le taux de cotisation était ainsi porté de 7,85 % en 2010 à 10,55 % d'ici à 2020 ; ce taux correspondant à la somme des cotisations salariales alors en vigueur dans le secteur privé, pour la partie de la rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale (régime général et régimes complémentaires AGIRC-ARRCO).

Par la suite, d'autres augmentations du taux de cotisation ont été décidées (en 2012 et en 2013), qui ne remettent pas en cause la convergence prévue car elles sont d'une ampleur identique sur les salariés de droit privé et sur les fonctionnaires.

Dans le cadre de la réforme de 2013-2014, une augmentation supplémentaire du taux de cotisation salariale de 0,30 point, entre 2014 et 2017, a été décidée pour l'ensemble des régimes de retraite, y compris les régimes de retraite des fonctionnaires. Le décret n° 2013-1290 du 27 décembre 2013 modifiant les taux des cotisations d'assurance vieillesse de divers régimes de sécurité sociale et des cotisations d'allocations familiales prévoit ainsi, au 1^{er} janvier 2014, une première augmentation de 0,06 point du taux de la retenue pour pension des fonctionnaires. Les augmentations suivantes, pour atteindre 0,30 point d'ici 2017, ont été mises en œuvre par le décret n° 2014-1531 du 17 décembre 2014, qui prévoit une augmentation de 0,08 point chaque année entre 2015 et 2017. En parallèle, le taux de cotisation employeur à la CNRACL augmente de 0,30 point entre 2014 et 2017 de manière identique au taux de contribution employeur à la CNAVTS.

En outre, afin de pouvoir financer l'élargissement des départs anticipés à la retraite pour carrières longues mis en œuvre en juillet 2012, le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse a procédé à une autre augmentation des cotisations vieillesse. Dans la fonction publique, la prolongation et l'élargissement du dispositif ont été financés par une hausse des cotisations salariales vieillesse identique à celle des salariés relevant du régime général, à savoir +0,1 point le 1^{er} novembre 2012, puis +0,05 point chaque année les 1^{er} janvier 2014, 2015 et 2016, ainsi que par une augmentation de la contribution (part employeur) concernant la FPT et la FPH de 0,1 point dès le 1^{er} novembre 2012, puis de 0,05 point à compter de 2014 et jusqu'en 2016 à l'instar de l'augmentation de la contribution des employeurs au régime général.

Pour ce qui concerne la FPE, ce système d'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 financièrement équilibré chaque année par l'ajustement de ces taux de contribution des employeurs de fonctionnaires de l'État (hors Orange et la Poste, qui bénéficient d'un taux d'équité concurrentielle).

⁵⁰ Cour des comptes, *Les pensions des fonctionnaires civils de l'État*, rapport public particulier, éditions du JO, avril 2003, pages 111 à 130.

Tableau 21 : Évolution du taux de cotisation salarial de la fonction publique entre 2013 et 2020

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Taux de cotisation	8,76%	9,14%	9,54%	9,94%	10,29%	10,56%	10,83%	11,10%
Augmentation		+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%
<i>dont décret RALC 2012</i>	+0,10%	+0,05%	+0,05%	+0,05%				
<i>dont réforme de 2013</i>		+0,06%	+0,08%	+0,08%	+0,08%			

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, sont affiliés rétroactivement au régime général et à l'Ircantec⁵¹, 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 des fonctionnaires civils radiés des cadres à compter du 1^{er} janvier 2011 à deux ans. L'article 42 de la loi du 20 janvier 2014 a étendu cette mesure aux militaires⁵², 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'effectuera à partir de l'âge de 62 ans, comme pour les salariés du privé et les fonctionnaires civils, s'ils ont effectué moins de 27 ans de services en qualité d'officier ou moins de 17 ans de services en qualité de non-officier.

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 a vocation à percevoir une retraite au titre du code des pensions civiles et militaires de retraite. Désormais, toute période cotisée⁵³ ouvre droit au versement d'une pension au titre du régime d'affiliation.

En miroir, la validation des services est fermée 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. En revanche, depuis la loi du 9 novembre 2010, les périodes validées ne permettent plus de parfaire la condition de fidélité.

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.

⁵¹ Régime de retraite complémentaire obligatoire, par points, pour les agents non titulaires de droit public

⁵² Cette mesure est applicable aux militaires recrutés à compter du 1^{er} janvier 2014.

⁵³ Si la clause de stage de 2 ans est respectée.

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 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 : les fonctionnaires âgés de plus de 57 ans et justifiant d'une durée d'assurance et de services dans la fonction publique suffisante 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 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.

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 quinze ans 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 met en péril 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. Deux exceptions néanmoins existent à cette dernière règle :

- 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 n°2010-1330.

L'encadré 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 22 : Nombre de départs au titre du dispositif de départ anticipé des parents de 3 enfants / effet sur la pension

	Pension article L. 24-3			Ensemble des civils (en 2015)		
	2013	2014	2015	pour ancienneté	pour motifs familiaux	pour invalidité
Ensemble des départs	3 372	3 372	3 116	44 374	3 382	3 311
<i>Hommes (en %)</i>	0,3%	0,5%	0,4%	52,1%	4,4%	41,0%
<i>Femmes (en %)</i>	99,7%	99,5%	99,6%	47,9%	95,6%	59,0%
Départ avec bénéfice d'une catégorie active	888	847	846	11 654	856	644
<i>Hommes (en %)</i>	0,6%	0,5%	0,2%	67,1%	1,2%	57,8%
<i>Femmes (en %)</i>	99,4%	99,5%	99,8%	32,9%	98,8%	42,2%
Âge moyen et durées moyennes acquises						
Âge moyen à la radiation des cadres	59,6	59,9	60,5	61,3	60,4	56,7
Durée de services acquis (en trimestres)	122,4	123,6	125,9	143,6	125,2	117,4
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	13,4	13,4	13,8	5,7	12,9	4,5
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	167,7	169,1	172,3	171,1	170,7	144,5
Décote et surcote						
Part des pensions avec décote	7,1%	8,9%	7,3%	14,5%	7,3%	.
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros)	-188,4	-224,3	-216,8	-137,8	-220,1	.
Taux moyen de décote	16,3%	18,9%	16,7%	8,0%	16,6%	.
Coût induit par la décote (en millions d'euros)	-0,5	-0,8	-0,6	-10,6	-0,6	.
Part des pensions avec surcote	33,2%	34,5%	36,6%	33,0%	33,9%	8,5%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros)	334,1	356,2	365,5	316,4	364,0	174,5
Taux moyen de surcote	13,7%	15,0%	15,1%	13,0%	15,0%	10,0%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros)	4,5	5,0	5,0	55,6	5,0	0,6
Taux de liquidation						
Taux moyen de liquidation	68,1	68,5	69,6	69,7	68,4	55,9
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	65,3	65,5	66,3	67,4	65,4	55,3
Part des pensions au taux plein (en %)	37,3%	38,9%	40,3%	30,8%	37,4%	7,9%
Pensions au taux de 80 % (hors surcote, décote et minimum garanti)	19,5%	22,5%	22,0%	3,5%	20,2%	1,4%
Indice moyen à la liquidation	621,0	621,0	634,4	638,3	623,1	517,1
Part des pensions au minimum garanti (%)	5,9%	4,1%	4,4%	4,6%	6,5%	24,1%
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant	222,3	225,4	231,0	255,4	230,0	162,4
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	92,8%	92,5%	93,8%	14,9%	87,4%	13,6%
Pension mensuelle moyenne						
Avantage principal (en euros)	2 005	2 000	2 079	2 112	2 018	1 434
Avantage principal et accessoire (en €)	2 221	2 219	2 307	2 161	2 247	1 527

Sources : 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 a rapproché les conditions d'attribution du minimum garanti, qui constitue le socle de retraite minimal attribué aux fonctionnaires, de celles du minimum contributif versé par le régime général.

Avant la réforme de 2010, le minimum garanti était attribué 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 sont appliquées aux fonctionnaires que dans le secteur privé : 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 (cf. tableau p.77 du Jaune 2015).

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'écrêtement du minimum garanti, initialement prévu par la loi retraite du 9 novembre 2010 pour entrer en vigueur le 1^{er} juillet 2012, a été reculé au 1^{er} juillet 2013 par la loi du 12 mars 2012 sur la fonction publique. Ce nouveau dispositif permettra 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. En cas de dépassement, le minimum sera réduit à due concurrence du dépassement.

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 pensions civiles liquidées 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 militaires, quelle que soit la date de la première liquidation, et les pensions civiles liquidées antérieurement à cette date.

La réforme tend à aligner les règles 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 (6 948,34 € au 1^{er} janvier 2016) ;
- 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.

Si les règles juridiques encadrant le cumul emploi retraite des fonctionnaires sont maintenant proches de celles applicables aux salariés, des spécificités demeurent (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 s'appliquent 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, est depuis le 1^{er} juillet 2011 progressivement relevé de deux ans. 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.

Ainsi, pour les assurés appartenant à la catégorie dite sédentaire, cet âge sera porté à 62 ans dès 2017 (au lieu de 2018 initialement prévu dans la loi du 9 novembre 2010), pour la génération née en 1955, selon les mêmes modalités que pour les salariés du secteur privé.

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 est décalé de deux ans dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires de la catégorie sédentaire. Les fonctionnaires dont l'âge d'ouverture des droits à la retraite était fixé à 50 ans verront cet âge porté à 52 ans en 2017 ; ceux dont l'âge d'ouverture des droits était fixé à 55 ans verront cet âge repoussé à 57 ans en 2017.

▪ 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.

S'agissant de la catégorie sédentaire, la limite d'âge est augmentée de 4 mois à compter de la génération née après le 1^{er} juillet 1951, puis de 5 mois chaque année à compter de la génération née après le 1^{er} janvier 1952 (depuis la LFSS pour 2012).

S'agissant de la catégorie active, la limite d'âge connaît la même évolution que l'âge d'ouverture des droits. Ainsi, 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, lorsque la limite d'âge était auparavant de 60 ans.

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

Par ailleurs, les durées de services effectifs exigées pour la catégorie active sont majorées dans les mêmes conditions suite à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 (4 mois pour les fonctionnaires qui atteignent la durée requise antérieurement (10, 15 ou 25 ans) entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2011, 5 mois pour les fonctionnaires qui atteignent cette durée à compter de 2012). Ainsi au 1^{er} janvier 2015, elles seront 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 (paragraphe 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 (165 trimestres en 2015), suivant 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 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 2020.

À titre d'exemple, un assuré à qui il manquerait 5 années de durée d'assurance par rapport au minimum requis pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein 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, la décote suivante :

Tableau 23 : 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, alors même que 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.

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 la période allant de 2005 à 2020.

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 les assurés 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 effectuent des carrières longues 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 code des pensions. La décote représente alors 1,25 % par trimestre manquant et est plafonnée à dix trimestres (soit un effet maximal de 12,5 %).

Tableau 24 : 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, 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 cumulables).

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 du calcul de la durée d'assurance permettant de déterminer si l'assuré peut bénéficier d'une surcote la plupart des bonifications de durée de service et majorations de durée d'assurance. 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. La revalorisation des pensions des fonctionnaires est alignée sur celle des salariés du régime général

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 intervienne non plus à compter de la mensualité de janvier mais à compter de la mensualité d'avril.

De 2009 à 2013, la revalorisation des pensions avait 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 l'écart constaté entre prévision et réalisation de l'année précédente. La réforme des retraites de 2014 a introduit un décalage de la date de revalorisation au 1^{er} octobre pour l'ensemble des pensions, à l'exception de toutes les pensions d'invalidité (ayants droit et ayants cause) et de l'ASPA dont la revalorisation est maintenue au 1^{er} avril. Conformément aux dispositions relatives à l'harmonisation des règles de revalorisation des prestations de sécurité sociale intégrées dans la loi de finances et la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016, le coefficient annuel de revalorisation des pensions de retraite est 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 concernées⁵⁴. 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.

Tableau 25 : Historique des revalorisations des pensions de retraite depuis 2004 (hors ASPA et pensions d'invalidité à partir de 2014)

Date	Revalorisation	Inflation Moyenne annuelle
1 ^{er} janvier 2004	1,50%	1,70%
1 ^{er} janvier 2005	2%	2%
1 ^{er} janvier 2006	1,80%	1,70%
1 ^{er} janvier 2007	1,80%	1,50%
1 ^{er} janvier 2008	1,10%	2,80%
1 ^{er} septembre 2008	0,80%	2,80%
1 ^{er} avril 2009	1,00%	0,10%
1 ^{er} avril 2010	1%	2%
1 ^{er} avril 2011	2,10%	2,10%
1 ^{er} avril 2012	2,10%	1,90%
1 ^{er} avril 2013	1,30%	0,70%
1 ^{er} octobre 2014	0%	0,40%
1 ^{er} octobre 2015	0,1%	0%
1 ^{er} octobre 2016	0%	%

⁵⁴ 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 26 : Historique des revalorisations de l'ASPA et des pensions d'invalidité depuis 2014

Date	Revalorisation	Inflation Moyenne annuelle
1 ^{er} avril 2014	0,60%	0,40%
1 ^{er} octobre 2014*	0,40%	0,40%
1 ^{er} avril 2015	0%	0%
1 ^{er} avril 2016	0,10%	%

*Uniquement pour l'ASPA, qui a été revalorisée exceptionnellement par décret en octobre 2014

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, sous réserve d'avoir validé une durée d'assurance cotisée suffisamment longue auprès des régimes d'assurance vieillesse.

Ce dispositif, introduit par l'article 23 de la loi du 21 août 2003, permettait de partir au plus tôt à 59 ans jusqu'au 1^{er} juillet 2006 et à 58 ans au cours du second semestre de 2006. À compter du 1^{er} janvier 2008, un départ à 56 ou 57 ans était possible si un certain nombre de conditions de durée de carrière étaient remplies, notamment une durée d'assurance majorée de huit trimestres.

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 ou 59 ans pour les assurés qui ont débuté leur carrière à 14 ou 15 ans ;
- 60 ans pour ceux qui ont débuté leur activité professionnelle à 16 ans, soit un décalage d'une année par rapport à la situation antérieure.

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 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 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 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 » 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 par la loi du 20 janvier 2014.

Tableau 27 : 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	A 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 maternités
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) ;
- une durée d'activité 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 prise 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 28 : 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
	Avant 20 ans	163	60 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	58 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

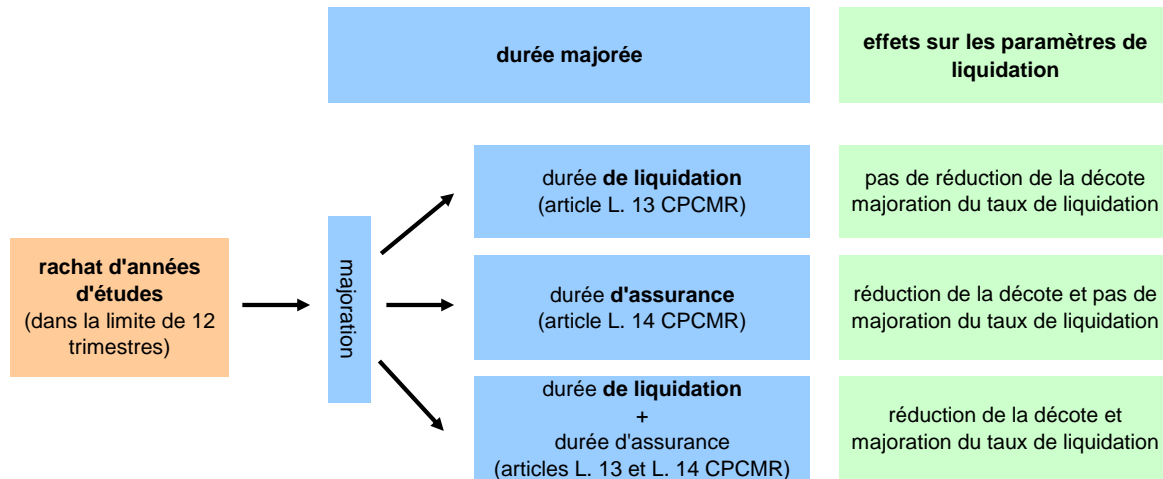
5. Le rachat des années d'études, dispositif commun au régime général et aux régimes de la fonction publique

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 89 : 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 actuarielle⁵⁵ 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.

⁵⁵ 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 62ans.

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, 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. 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, qui regroupe les organismes assurant la gestion des régimes de retraite légalement obligatoires (régimes de base et régimes complémentaires), soit 35 organismes, 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 des principaux projets de simplification du système de retraite. La conclusion de la convention d'objectifs entre l'État et le GIP au début de l'année 2015 a permis de définir une feuille de route jusqu'en 2018 pour 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 EVA, fondé sur les données de carrière réelles, dont la première version devrait être mise en ligne fin 2015.

▪ 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.

La date d'application de cette dernière mesure sera fixée par décret et au plus tard au 1^{er} janvier 2017.

○ 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, complété 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 règles juridiques 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 (cf. partie III.1) ont progressivement aligné les conditions d'âge d'ouverture des droits sur celles du régime général. Quelques spécificités demeurent pour certaines catégories de fonctionnaires qui peuvent bénéficier de départs à la retraite anticipés (cf. partie III.3).

A l'inverse des salariés affiliés au régime général, les fonctionnaires sont soumis à des limites d'âge.

▪ 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.

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 ans 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. C'est notamment le cas des fonctionnaires classés en catégorie active.

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 :

- 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 de 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 inférieure à celle nécessaire pour obtenir une pension à taux plein, de prolonger leur activité, dans la limite de 10 trimestres, sous réserve de l'intérêt du service et de leur aptitude physique ;

- Enfin, l'article 1-3 de la loi de 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, un maintien en activité jusqu'à l'âge de 67 ans, sous réserve de leur demande et de leur aptitude physique.

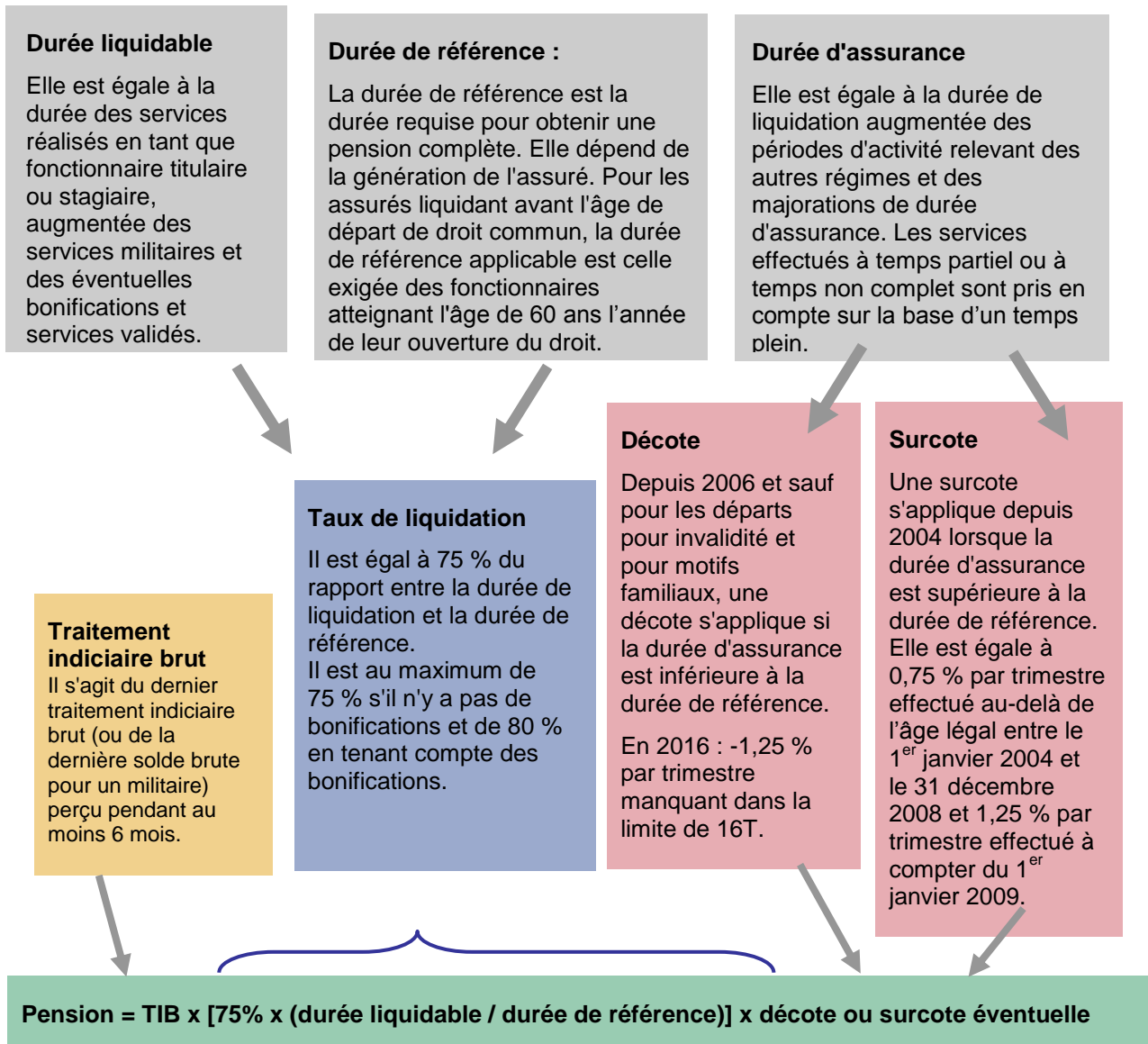
Tableau 29 : Les conditions d'âge et de durée d'assurance applicables aux fonctionnaires sédentaires

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

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 20 : 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.

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 %⁵⁶. 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.

⁵⁶ L'infériorité du taux au régime général s'explique par l'existence pour les salariés du privé d'un régime complémentaire (Agirc-Arrco), qui doit être prise en compte pour comparer les taux de remplacement entre fonctionnaires et salariés. Le régime des fonctionnaires est à la fois un régime de base et un régime complémentaire, ce qui explique le taux plus élevé.

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, un minimum garanti de pension, à l'instar de ce qui existe dans le secteur privé avec le minimum contributif. 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 la réforme de 2010, le droit au minimum garanti n'est ouvert qu'aux assurés ayant atteint leur âge d'ouverture des droits et dont la durée d'assurance est égale ou supérieure à la durée requise, et sinon aux assurés qui remplissent une condition d'âge progressivement alignée sur celle de l'annulation de la décote :

Tableau 30 : 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.

Le minimum garanti reste par contre 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 en cas de conjoint infirme ou atteint 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 tabac. 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 2013⁵⁷.

⁵⁷ 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 services⁵⁸. Il présente la particularité par rapport au minimum contributif applicable au régime général de ne pas être strictement proportionnel à la durée de services. 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 pentes différentes, qui sont fonction du 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, l'augmentation est ainsi de 2,4 % du montant maximal par an pour la génération 1952. Pour les assurés invalides, l'augmentation est significativement plus importante, de 3,8 % par an.
- entre 15 et 30 annuités, la pente est semblable à la précédente (augmentation de 2,5 % par an) mais 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). À son terme, on atteint ainsi 95 % du montant maximal du minimum garanti.
- au-delà de 30 annuités, la pente 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.

Tableau 31 : 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.

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

Tableau 32 : Montant mensuel du minimum garanti au 01/01/2016

Années de services :	Montant mensuel (au 31/12/2015) :
maximal (pour 40 annuités et plus)	1 158,06 €
30 annuités	1 100,16 €
20 annuités	810,64 €
15 annuités	665,88 €

⁵⁸ 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 bénéficiaires de campagne et des bonifications pour l'exécution d'un service aérien ou sous-marin.

Encart statistique 1 : Les bénéficiaires du minimum garanti (nouveaux retraités en 2015)**Tableau 33 : 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 année)	Montant mensuel moyen de pension avant calcul du minimum garanti	Montant mensuel moyen de pension après calcul du minimum garanti	Gain
FPE - civils	3 062	6,0%	22,1	756 €	861 €	105 € (+14%)
FPE - militaires	2 177	19,5%	10,4	432 €	472 €	40 € (+9%)
FPT	10 865	33,0%	81,9	664 €	795 €	131 € (+20%)
FPH	3 998	19,1%	89,3	715 €	853 €	138 € (+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, pour les titulaires civils ;
- bonification pour les enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} janvier 2004 ;
- bénéfices de campagne dans le cas de services militaires, notamment pour services à la mer et outre-mer ;
- bonification pour l'exécution d'un service aérien ou sous-marin commandé ;
- bonification du cinquième du temps de service accompli accordée aux militaires.

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.

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 particuliers⁵⁹ : policiers, ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne (ICNA), surveillants pénitentiaires et douaniers exerçant des fonctions de surveillance.

⁵⁹ 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.

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, 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 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.

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 communautés⁶⁰, 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) 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 aussi 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), 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).

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 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).

⁶⁰ 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/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 (article L. 12 a du CPCMR et 15-I-4° du décret n°2003-1306) s'ajoute aux services effectivement accomplis par le fonctionnaire civil qui en bénéficie. 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 34 : 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 accomplies 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 et 15-I-1° du décret n° 2003-1306) s'appliquent aux seuls services militaires. 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 guerre⁶¹ 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 encadrée⁶². Toutefois, le décret n°2011-1429 a étendu la possibilité d'accorder par décret le bénéfice de la campagne double à certaines opérations extérieures lorsque la nature des opérations le justifie⁶³.

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 35 : 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 du code des pensions civiles et militaires de retraite et 15-I-6° du décret n° 2003-1306 ; l'article R. 20 du CPCMR définit la nature des services qui ouvrent droit à cette bonification et précise son mode de calcul. La valeur des SASM est fixée par l'arrêté du 30 juin 1971.

La bonification pour SASM concerne tant les fonctionnaires civils que les militaires, avec un barème identique pour des services équivalents.

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.

NB : 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 (article 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.

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, dans la limite de 5 annuités, est accordée aux militaires qui ont accompli au moins dix-sept ans de services effectifs ou qui ont été rayés des cadres pour invalidité.

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.

⁶² 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.

⁶³ 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.

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. Elle consiste à accorder une annuité supplémentaire par période de cinq années de services effectifs. Elle est toujours plafonnée à cinq annuités.

▪ **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 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 2015)

Tableau 36 : 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	9,9%	40,1%	1,6%	0,4%	0,6%	0,0%	6,1%	53,4%
	Militaires	0,0%	3,6%	79,4%	64,7%	0,0%	99,5%	2,2%	100,0%
	FPT	2,2%	39,9%	1,3%	0,5%	/	/	/	42,9%
	FPH	2,3%	63,4%	0,7%	0,0%	/	/	/	65,1%
Gain en durée d'assurance	FPE Civils	18,8	7,3	3,2	11,7	11,8	n.s.	19,3	10,4
	Militaires	n.s.	6,9	12,2	11,6	n.s.	16,2	5,9	13,9
	FPT	33,5	7,0	3,1	9,3	/	/	/	8,2
	FPH	35,4	7,4	3,1	n.s.	/	/	/	8,3
Gain en montant mensuel de pension	FPE Civils	284 €	175 €	55 €	139 €	208 €	n.s.	246 €	171 €
	Militaires	n.s.	59 €	82 €	74 €	n.s.	132 €	56 €	289 €
	FPT	n.p	n.p	n.p	n.p		n.p	n.p	n.p
	FPH	n.p	n.p	n.p	n.p		n.p	n.p	n.p

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

Ces données sont extraites du tableau détaillé B-22 disponible dans l'annexe statistique. 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), 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 familiales⁶⁴. 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 37 : Bénéficiaires de la majoration de pension des parents d'au moins 3 enfants parmi les pensions civiles et militaires entrées en paiement en 2015

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	5 004	2 707	2 906	2 358	1 577	2 631	1 143	2 903	31	2 531
4	15	1 108	4 158	482	3 163	268	3 535	219	4 566	4	ns
5	20	262	5 467	118	4 023	54	4 644	63	7 150	1	ns
6	25	72	6 228	22	4 112	10	5 717	25	9 833		
7	30	23	9 267	7	ns	5	ns	1	ns		
8 et plus	35 et plus	6	ns	2	ns	2	ns	5	ns		
	Total	6 475	3 135	3 537	2 541	1 916	2 841	1 456	3 494	36	2 726

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2015

Champ : pensions civiles d'ayants droit entrées en paiement en 2015

Les montants figurant ci-dessus sont des montants annuels payés, tenant compte des règles d'écrêtement en vigueur.

Ns : secret statistique ou non significatif

⁶⁴

Cette condition d'éducation n'est pas exigée des parents d'enfants décédés par faits de guerre.

Tableau 38 : Bénéficiaires de la majoration de pension des parents d'au moins 3 enfants parmi les pensions civiles et militaires en paiement au 31/12/2015

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	142 829	2 682	165 982	2 041	86 741	2 464	68 123	2 398	2 417	1 640
4	15	40 706	3 962	36 352	2 862	18 211	3 501	19 606	3 797	453	2 433
5	20	12 771	5 082	9 246	3 567	4 023	4 543	6 186	5 160	80	3 455
6	25	4 303	5 880	2 914	4 208	1 105	5 589	2 139	6 402	24	4 464
7	30	1 719	6 751	1 105	4 755	328	6 436	741	7 562	6	ns
8 et plus	35	1 392	7 217	793	5 843	194	7 824	589	8 392	2	ns
	Total	203 720	3 221	216 392	2 301	110 602	2 763	97 384	3 018	2 982	1 840

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2015

Champ : pensions civiles d'ayants droit en paiement au 31/12/2015

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 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 en étant handicapés à 50 % (ou en tant que travailleur handicapé pour les périodes antérieures au 31 décembre 2015) et la durée de services et bonifications admises 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^{ème} 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 1 168,97 €).

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 2015)

Tableau 39 : 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	19,6%	0,5%	0,2%
	Militaires	13,3%	-	-
	FPT	25,0%	n.c	1,8%
	FPH	19,5%	n.c	1,9%
Gain en montant mensuel de pension	FPE Civils	244 €	254 €	1 164 €
	Militaires	290 €	-	-
	FPT	135 €	n.c	1 169 €
	FPH	150 €	n.c	1 169 €

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 40 : 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° 2008-1443⁶⁵ organise sa mise en extinction progressive à compter du 1^{er} janvier 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 2008⁶⁶, 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 :

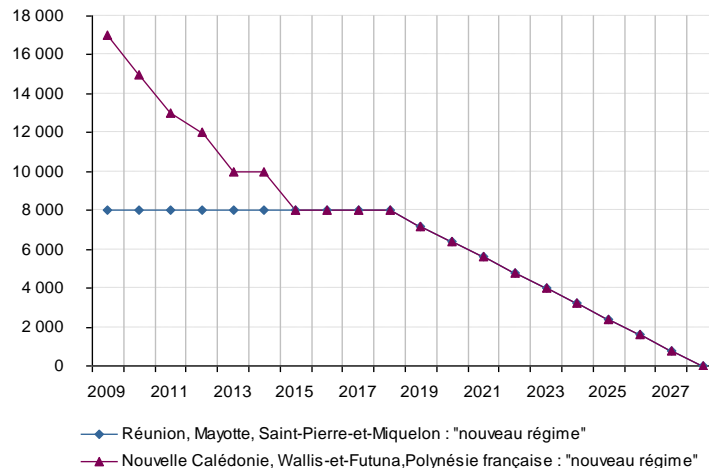
- un renforcement du lien avec le territoire : soit le bénéficiaire a exercé dans les territoires éligibles pendant une durée minimale de 15 ans ; soit il peut justifier de son attachement au territoire en remplissant les critères d'éligibilité retenus pour l'octroi des congés bonifiés ;
- une effectivité 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.

⁶⁵ Complété par les décrets n° 2009-114 du 30 janvier 2009 et n° 2009-290 du 13 mars 2009.

⁶⁶ Cette date, correspondant au moment du porter à connaissance de la réforme, 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 21 : 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

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. 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. 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) ;
- 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 CSS). Cette règle s'applique à l'ensemble des régimes légaux.

La spécificité du régime des fonctionnaires reste 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.

Les règles de cumul varient selon l'activité exercée par l'assuré :

- La reprise d'une activité effectuée dans le secteur privé (activité salariée, activité indépendante, etc.) ou dans le secteur public auprès d'un employeur public (hors EPIC) sur un emploi de non-titulaire emporte un plafonnement du cumul emploi retraite : 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 application d'un abattement égal à la moitié du minimum garanti maximal (soit un abattement de 6 948,34 € au 1^{er} janvier 2016). 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.

Toutefois, le cumul de la pension et des revenus d'activité sera intégral :

- Si le pensionné est âgé de plus de 62 ans et si sa durée d'assurance est au moins égale à la durée de référence, ou s'il est âgé de plus de 67 ans quelle que soit sa durée d'assurance (les âges indiqués s'appliquent à compter de la génération 1955, pour les générations antérieures, se référer à la montée en charge indiquée dans la section V.2.c). Ce cumul déplafonné nécessite néanmoins que l'assuré ait liquidé tous ses droits à pension auprès de tous les régimes légaux ;
- Si le pensionné exerce certaines activités intellectuelles ou artistiques limitativement énumérées à l'article L. 86 ;
- Si le pensionné est bénéficiaire d'une pension d'invalidité ;

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 pensions militaires quand l'assuré atteint la limite d'âge ou la limite de durée de services qui lui était applicable en activité.

- 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 civile : sa pension est annulée à compter de sa titularisation et il acquiert, au titre de son nouvel emploi, des droits à pension unique.
 - 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.

Encart statistique 4 : les retraités fonctionnaires ou militaires ayant cumulé leur pension avec les revenus d'une activité (ensemble des retraités en 2008)

Tableau 41 : 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%	/	/
	CNRA CL	10%	10%	11%
Age moyen de liquidation de la première retraite	FPE Civils	57,5	58,1	55,9
	Militaires	42,7	/	/
	CNRA CL	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 €	/	/
	CNRA CL	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 CNRA CL, 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 présentés 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 40 et suivants du décret n° 2003-1306).

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° 2013-775 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 42 : Comparaison des règles d'attribution d'une pension de réversion entre le régime général et le régime des fonctionnaires

	Régime général, 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, sauf si un ou plusieurs enfants sont issus du mariage	4 ans, ou 2 ans avant la cessation d'activité, sauf si un ou plusieurs enfants sont issus du mariage
Condition de ressources	Oui 1 676€/mois Pour apprécier cette condition de revenu, sont exclus : 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	- 55 ans (ARRCO) - 60 ans (AGIRC). 55 ans si réversion au régime de base. Entre 55 et 60 ans avec un abattement selon l'âge, sinon,	50 ans	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. 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 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 prorata 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, 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, représentés soit par le ou les conjoints survivant ou divorcés, soit par un ou plusieurs orphelins. La part revenant à chaque enfant variait ainsi en fonction du nombre d'orphelins présents par 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 Des règles spécifiques à certains groupes

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, 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 facilitent la reprise d'une seconde carrière.

1. La possibilité de liquider une pension à jouissance immédiate

Contrairement aux fonctionnaires civils, les militaires n'ont pas l'obligation d'atteindre un âge légal d'ouverture des droits pour liquider leur pension, mais seulement de justifier d'une certaine durée de services. La pension est ainsi appelée « à jouissance immédiate ». La durée de services requise, déterminée à l'article L. 24.II du CPCMR, varie en fonction du grade détenu :

- 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.

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'âge⁶⁷ et du grade détenu par le militaire :

- les militaires dont la limite d'âge est supérieure ou égale à 57 et qui partent à la retraite après 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 dont la limite d'âge est inférieure à 57 ans ou qui partent à la retraite avant 52 ans, dont la durée de services effectifs est inférieure à 118 trimestres pour les officiers et 78 trimestres pour les non officiers (soit la durée de services requise augmentée de 10 trimestres), se voient appliquer une décote de 1,25 % par trimestre, dans la limite de 10 trimestres.

Les militaires ne peuvent pas bénéficier du mécanisme de la surcote.

⁶⁷ Les limites d'âge de chaque grade sont fixées à l'article L. 4139-16 du code de la défense.

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° 2015-917 d'actualisation de la programmation militaire

La loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015 actualisant la programmation militaire pour les années 2015 à 2019 a modifié certaines règles relatives à la retraite des militaires.

La loi vise notamment à augmenter le nombre de personnes éligibles au dispositif PAGS (Pension Afférente au Grade Supérieur). Ce dispositif permet aux militaires de quitter l'institution en bénéficiant d'une pension militaire de retraite revalorisée, notamment par la prise en compte, pour son calcul, de l'indice de rémunération du grade supérieur à celui détenu lors de la radiation des cadres. Les conditions d'éligibilité au dispositif sont assouplies :

- Abaissement de la condition d'ancienneté dans le grade de 5 à 2 ans.
- Suppression du contingentement par corps des bénéficiaires (substitution de la répartition des PAGS par grade et par corps par une répartition par grade dans l'arrêté annuel de contingentement).

La loi du 28 juillet 2015 assouplit également les règles d'éligibilité pour bénéficier de la promotion fonctionnelle, en ouvrant le bénéfice de la promotion fonctionnelle aux militaires qui ont accompli quinze ans de services effectifs. Cette condition se substitue à celle du bénéfice d'une retraite à jouissance immédiate à la date de promotion au titre de la promotion fonctionnelle, ce qui impliquait, notamment pour les officiers, une durée de service pouvant aller jusqu'à 27 ans.

Parmi les autres dispositions relatives à la retraite, on peut noter l'élargissement des périodes prises en compte pour la constitution de la retraite des militaires, qui comprennent désormais les congés pour convenances personnelles pour élever un enfant de moins de 8 ans, dans la limite de trois ans par enfant né ou adopté à partir du 1^{er} janvier 2004.

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 (article L. 24 CPCMR) 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 1955, à savoir 166 trimestres.

Tableau 43 : Âges d'ouverture des droits et limites d'âge 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
Contrôleurs des affaires maritimes et syndics 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	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	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 2010-751 du 5 juillet 2010 (renoncement aux droits liés au classement dans la 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
Assistantes sociales 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) ⁽⁵⁾	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) 59 ans pour les commissaires et les commissaires principaux ; 60 ans pour les commissaires divisionnaires

(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.

Ce droit d'option était ouvert jusqu'au 30 mars 2011.

(5) Droit d'option ouvert pendant un durée de six mois à compter du 1^{er} janvier 2012.

Encart statistique 5 :**Tableau 44 - les départs anticipés dans la fonction publique (flux 2015)**

		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 avant âge légal des sédentaires (c)
Part parmi les liquidants	FPE Civils	25,8%	14,8%	5,2%	0,5%	4,4%	27,3%
	Militaires	non pertinent	non pertinent	14,2%	non pertinent	non significatif	
	FPT	6,3%	36,0%	11,6%	0,9%	5,5%	76,7%
	FPH	45,0%	16,9%	8,8%	0,8%	9,6%	88,0%
Age moyen à la liquidation	FPE Civils	58,4	60,3	56,8	58,5	61,5	59,1
	Militaires	non pertinent	non pertinent	28,5	non pertinent	non pertinent	27,8
	FPT	59,5	60,6	56,3	59,2	61,8	
	FPH	58,7	60,6	54,5	57,9	58,7	

Champ : y compris soldes de réserve pour les militaires.

(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. En cas de cumul, la catégorisation en catégorie active est l'option par défaut.

(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 agents de la fonction publique et pour les salariés relevant du régime général.

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 cadres.

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 39 du décret n° 2003-1306).

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.

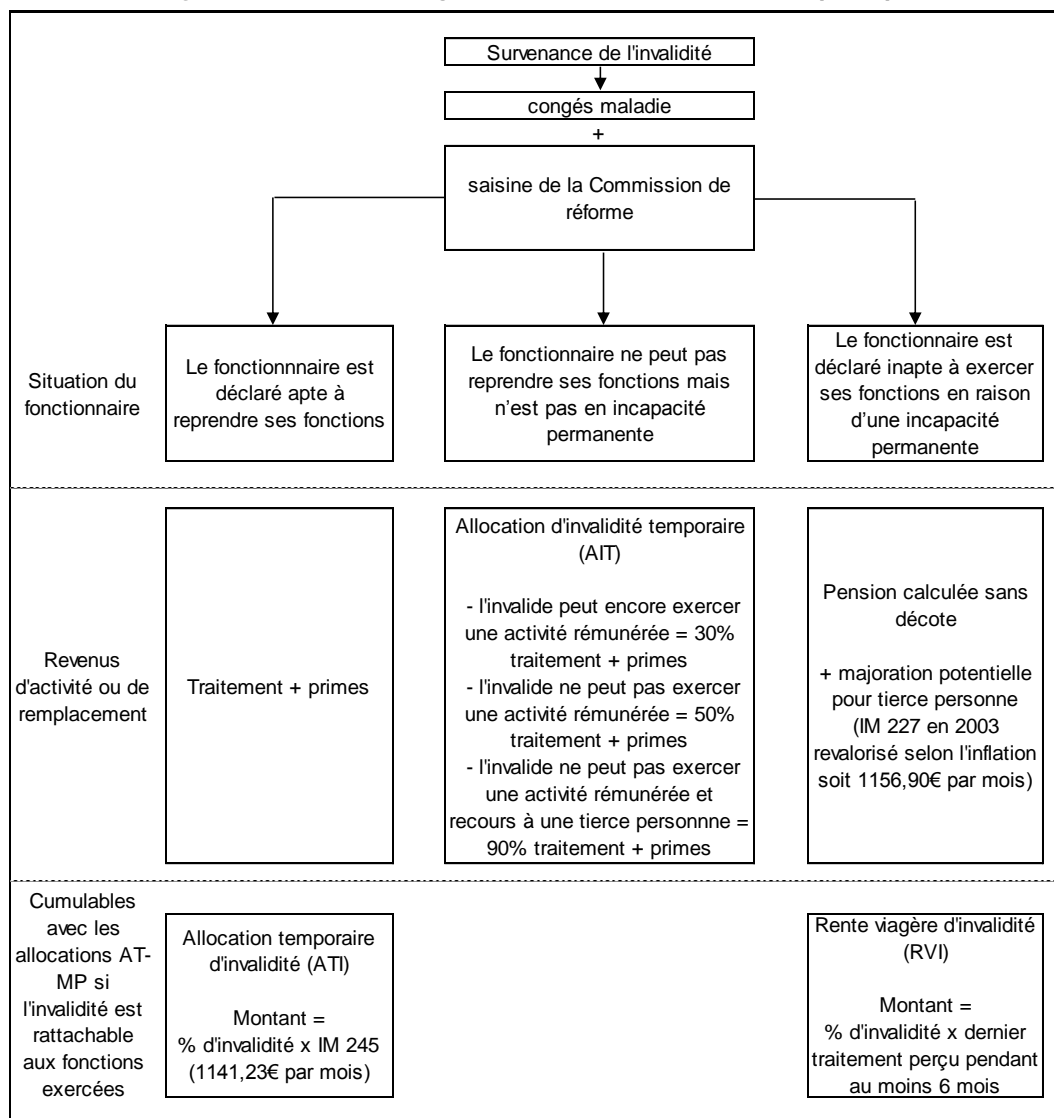
En outre, lorsque le fonctionnaire est dans l'obligation d'avoir recours d'une manière constante à l'assistance d'une tierce personne, il bénéficie d'une **majoration spéciale de sa pension**.

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 la personne est en capacité de reprendre ses fonctions ou peut être reclassée, elle retrouve ses revenus d'activité, éventuellement augmentés d'une **allocation temporaire d'invalidité (ATI)** si l'invalidité résulte de l'exercice des fonctions. 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.

Figure 22 : 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 réservé aux assurés handicapés atteint d'une incapacité permanente d'au moins 80 % ou reconnu 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 pensionnés

Au 31 décembre 2015, le nombre de pensionnés des régimes de retraite de la fonction publique était de 3,7 millions, dont 2,4 millions de pensionnés (civils et militaires) relevant du régime de la FPE et 1,2 million relevant de la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). Le fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) comptait 102 000 pensionnés.

Tableau 45 : 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 2015

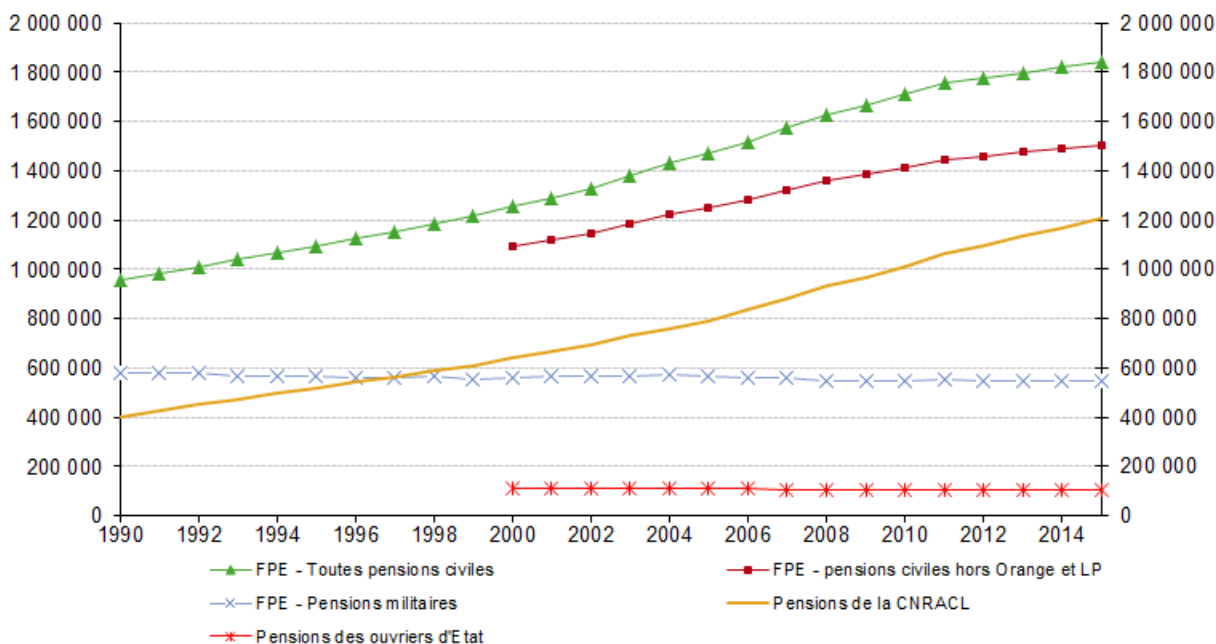
Année	civils de la FPE (y compris ATI)	civils de la FPE (y compris ATI) hors Orange SA et La Poste	militaires	CNRACL	TOTAL 3FP	FSPOEIE (*)
1990	1 011 225 (51%)	n.d.	585 108 (29%)	403 208 (20%)	1 999 541	n.d.
2000	1 318 548 (52%)	1 159 092 (46%)	562 933 (22%)	642 939 (25%)	2 524 420	112 691
2010	1 772 131 (53%)	1 478 096 (44%)	549 334 (16%)	1 009 644 (30%)	3 331 109	106 647
2015	1 839 478 (51%)	1 561 337 (43%)	547 313 (15%)	1 210 489 (34%)	3 597 280	102 249
Progression 2015/2000, en moyenne par an	2,2%	2,0%	-0,2%	4,3%	2,4%	-0,6%
Progression 2015/1990, en moyenne par an	2,4%	n.d.	-0,3%	4,5%	2,4%	n.d.

Sources : DGFIP (SRE), CNRACL, FSPOEIE.

Champ : Ayants droit et ayants cause. FPE : pensions de retraite civiles et militaires (y compris soldes de réserve) et allocations temporaires d'invalidité ; CNRACL : fonctions publiques territoriale et hospitalière. Pensions en paiement au 31 décembre de l'année.

(*) Pensions définitives uniquement.

Figure 23 : Nombre de pensionnés des régimes de retraite de la fonction publique de 1990 à 2015



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, anciens fonctionnaires ayant effectué plus de 15 années de services...).

Pour la CNRACL : Ensemble des pensionnés du régime (anciens stagiaires et titulaires affiliés à la CNRACL, avec une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures et ayant respecté la clause de stage).

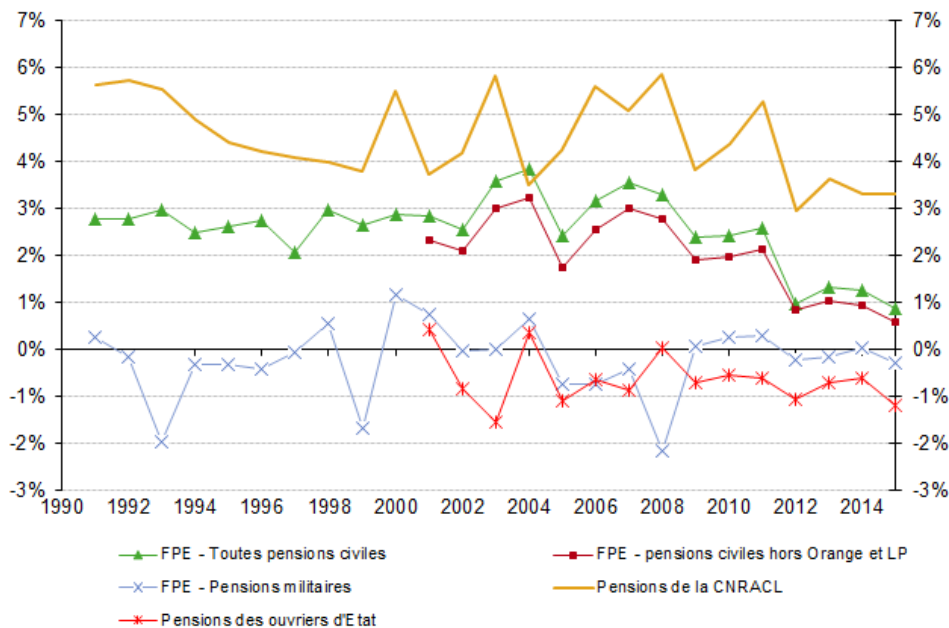
Le nombre de pensionnés suit une progression régulière, avec cependant des évolutions contrastées suivant les régimes. Depuis 1990, les effectifs des pensionnés ont augmenté respectivement de 856 000 pour l'État, et de 807 000 pour la CNRACL. Depuis 2000, le FSPOEIE a perdu 10 400 pensionnés⁶⁸.

Ces progressions proviennent essentiellement des pensions civiles de droit direct⁶⁹. En 2015, ces pensions représentent 81 % du stock de pensions civiles de l'État et 86 % des pensions de la CNRACL et leurs effectifs ont augmenté respectivement de +114 % et +236 % depuis 1990. La hausse est en revanche plus faible pour les pensions de droit dérivé : respectivement +28 % et +78 %. Les anciens agents de l'éducation nationale comptent pour environ la moitié des pensionnés civils de l'État. Les effectifs de pensionnés de la CNRACL connaissent une progression moyenne de +2,3 % par an depuis 1990 et les effectifs de pensions civiles de l'État une progression de +3,1 % par an.

Concernant les effectifs de pensionnés militaires, ils connaissent 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 en décroissance depuis 2000 (-0,6 % par an), avec une faible décroissance des droits directs (-0,3 %) et une réduction des effectifs de droits dérivés (-1,4 % par an).

Entre 2014 et 2015, les effectifs de pensionnés des trois versants de la fonction publique connaissent une croissance modérée de +1,5 %, soit un taux de croissance plus faible que le taux moyen constaté depuis 1990 (+ 2,5 %), en raison de la réduction des flux de départs depuis 2012 due aux effets de la réforme des retraites de 2010 et de 2014. Les effectifs de la CNRACL croissent de +3,3 % (+2,3 % par an depuis 1990), les pensions civiles de l'État de +0,9 % (+2,6 % par an depuis 1990), tandis que les effectifs de pensionnés militaires diminuent de -0,3 %, (contre -0,2 % par an depuis 1990). Les effectifs de pensionnés du FSPOEIE accusent un repli (-1,2 %).

Figure 24 : Taux de variation du stock de pensionnés entre 1990 à 2015



Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État) et Caisse des dépôts et consignations.

Champ : Ayants droit et ayants cause.

Lecture : En 2015, le stock de pensionnés de la CNRACL a progressé de +3,3 % (axe de gauche).

⁶⁸ Détails dans l'annexe statistique, tableau A-3.

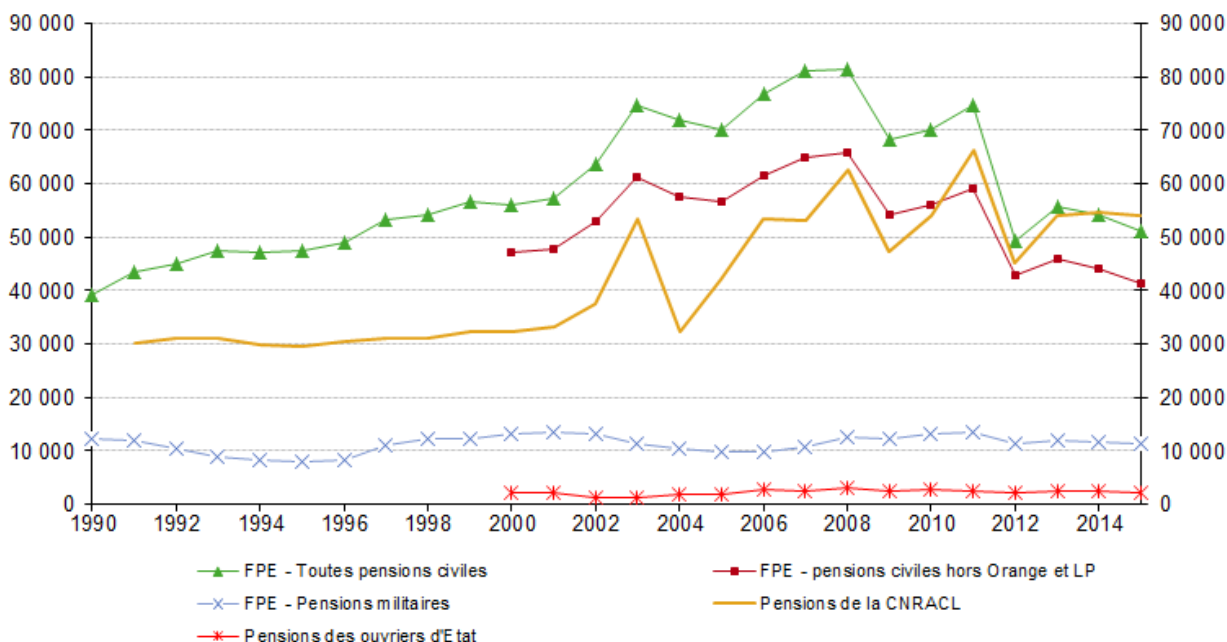
⁶⁹ Pensions versées à un agent du fait de son activité professionnelle, par opposition aux pensions de droit dérivé qui sont versées au conjoint ou aux enfants (orphelins) suite au décès du pensionné de droit direct y compris avant la liquidation de sa retraite.

IV.2 Nombre de départs en retraite

1) La faible augmentation du nombre de pensionnés constatée dans la section précédente provient de la faible quantité de départs à la retraite d'ayants droit dans la fonction publique en 2015.

Les liquidations de droit direct représentent 76 % du nombre total de liquidations de droits en 2015. Tous régimes confondus, 119 000 fonctionnaires et ouvriers d'État ont liquidé leur retraite⁷⁰ en 2015, contre 121 000 en 2014. Depuis 2003, le nombre de départs annuels se situe plutôt aux alentours de 133 000 départs dans les trois versants de la fonction publique (81 000 dans la fonction publique d'État, 52 000 pour la CNRACL), soit un niveau supérieur de 53% à celui constaté en 1990 ; cette progression tendancielle est marquée pour les fonctionnaires civils de l'État (+73%) et pour la CNRACL (+71%), tandis que le nombre de départs à la retraite des militaires est en léger repli (-7%). Le nombre de départs de droit direct d'ouvriers d'État en 2015 est légèrement supérieur (2 100 départs) à la moyenne depuis 2000 (2 000 départs), après un pic à 3 100 départs en 2008.

Figure 25 : Nombre d'entrées en paiement de pensions de droit direct entre 1990 et 2015

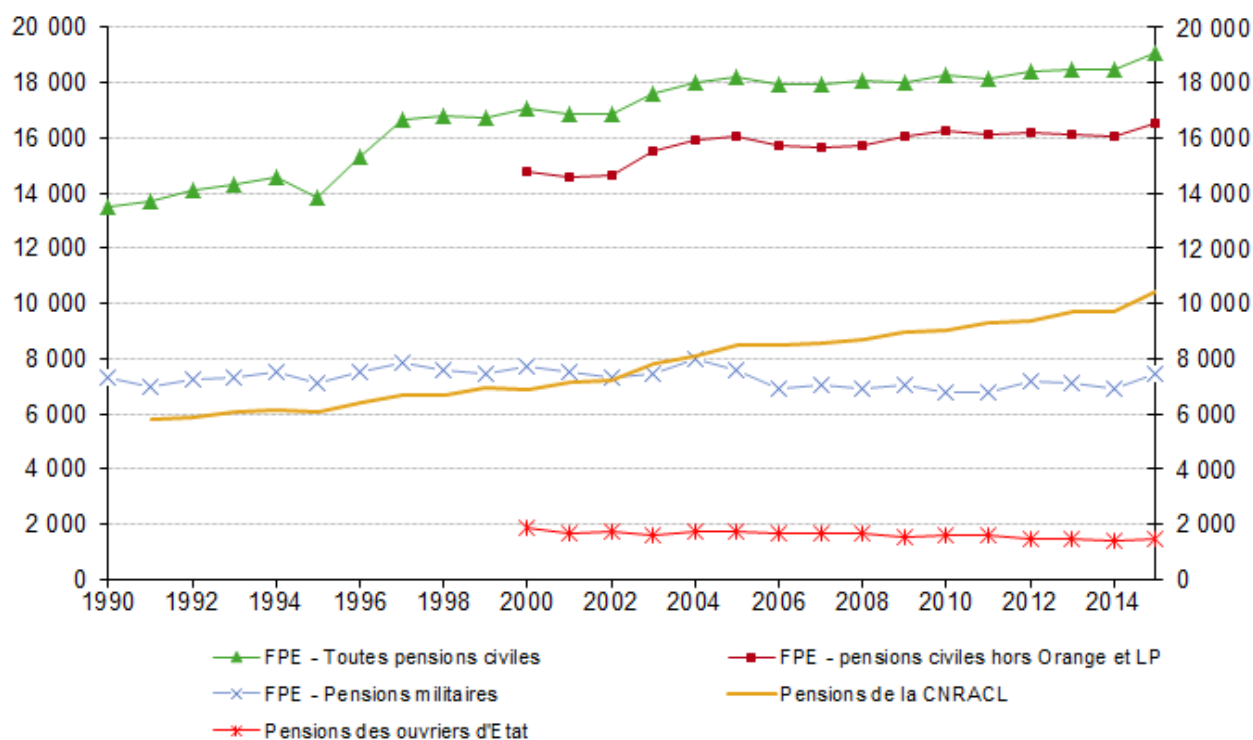


Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État) et Caisse des dépôts et consignations.

Champ : Ensemble des départs en retraite de fonctionnaires, quel que soit leur employeur (ministères, établissements publics, autres pour des personnes fonctionnaires ayant effectué plus de 15 années de services). Pour la CNRACL, les stagiaires et titulaires doivent accomplir une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures pour être affiliés.

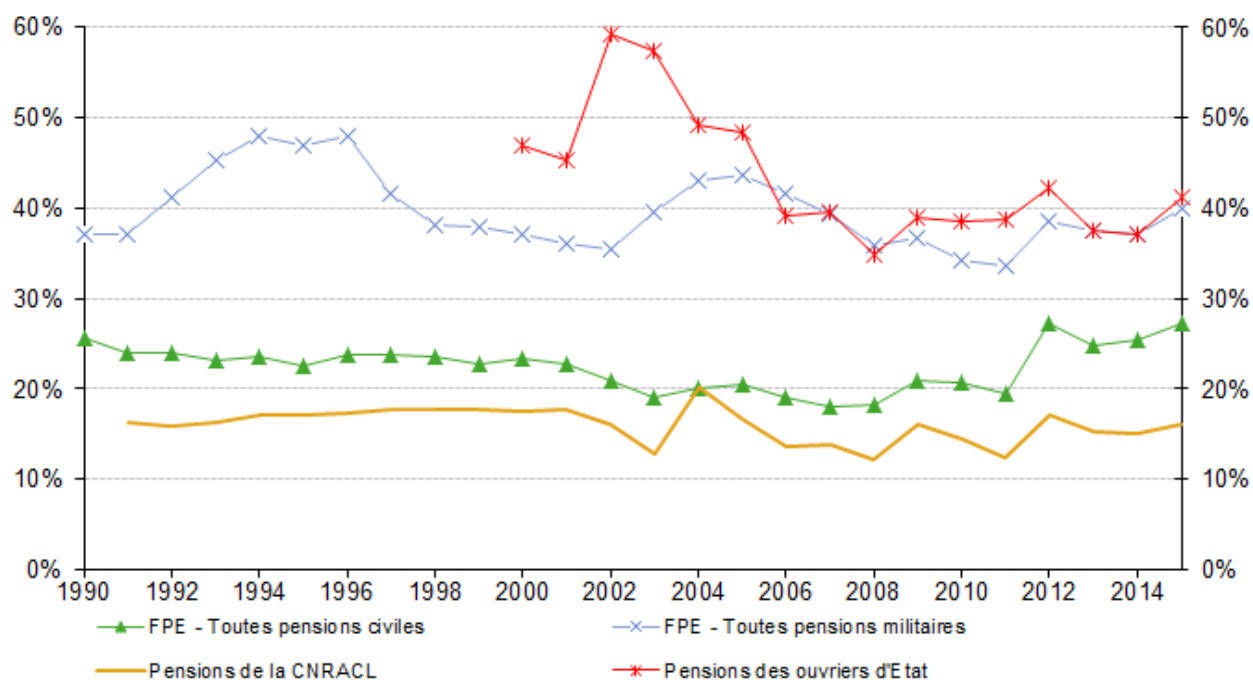
Malgré une forte progression en 2015 des droits dérivés (+12%, portée pour les 2/3 par la CNRACL) ; les liquidations de droits dérivés sont en général moins volatiles que pour les ayants droit ; depuis 2000, elles sont faiblement dynamiques (+1,0% par an en moyenne). En 2015, 38 500 pensions de droit dérivé ont été concédées dans la fonction publique (y compris ouvriers d'État), soit 24,5 % des nouvelles liquidations (le taux moyen depuis 2000 est de 21,8 %). La proportion de droits dérivés parmi le total des liquidations indique le degré de maturité des régimes. Dans la fonction publique d'État, les liquidations de droit dérivé représentent 27 % des liquidations de pensions civiles et 40 % des pensions militaires, contre 16 % pour les pensions de la CNRACL et 41 % pour les pensions des ouvriers d'État.

⁷⁰ Détails dans l'annexe statistique, tableau B-12.

Figure 26 : Nombre d'entrées en paiement de pensions de droit dérivé entre 1990 et 2015

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 (ministères, établissements publics, autres pour des personnes fonctionnaires ayant effectué plus de 15 années de services). Pour la CNRACL, les stagiaires et titulaires doivent accomplir une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures pour être affiliés.

Figure 27 : Pourcentage des ayants cause dans le total des liquidations de 1990 à 2015

Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État) et Caisse des dépôts et consignations.

Lecture : 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.

L'année 2015 est la quatrième année qui connaît un nombre de départs en retraite faible, en conséquence de la réforme des retraites de 2010 (cf. partie VI). Alors qu'entre 1990 et 2000 les départs suivaient une progression régulière, à partir de 2001/2002 les effectifs ont fortement augmenté et présentent une volatilité importante d'une année à l'autre. Le nombre de nouvelles pensions de droit direct concédées dans la fonction publique a ainsi connu une forte baisse en 2009 (-19 %), puis un rebond en 2010 et 2011 (+17% au total), avant de s'effondrer en 2012 (-31 %), avec 140 800 pensions de droit direct et dérivé concédées. En 2015, 153 000 pensions ont été concédées (116 000 droits directs et 37 000 droits dérivés). Pour les ouvriers d'État, 3 600 pensions ont été liquidées en 2015.

Les fluctuations de 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 (baisse ponctuelle de revenu du conjoint ou des enfants, « épargne » de précaution...), aux effets psychologiques produits par les réformes des retraites successives ou les annonces de futures réformes, et, pour certains agents, à des revalorisations salariales dans le cadre de refonte pluriannuelle de grilles indiciaires.

2) Maintien des liquidations dans la fonction publique d'État à un bas niveau.

Dans la fonction publique d'État, environ 88 800 pensions civiles ou militaires de droit direct ou de droit dérivé sont entrées en paiement en 2015, soit une baisse de -2,9 % par rapport à 2014 (après une baisse de -2,0% par rapport à 2013).

- Pour les ayants droit, 51 100 pensions civiles et 11 200 pensions militaires sont entrées en paiement en 2015, en baisse respectivement de -6 % et -5% par rapport à 2014. Ainsi, en 2015, 3 200 pensions d'ayants droit civils de moins sont entrées en paiement par rapport à 2014.
- Le nombre de nouvelles pensions civiles d'ayants cause augmente plus sensiblement que les années passées (+600 pensions de droit dérivé, soit +3,3%), de même pour celui des pensions militaires (+500 pensions de droit dérivé par rapport à 2014, soit +7,8%).

Tableau 46 : Départs en retraites en 2014 et 2015

		civils et ATI	civils et ATI hors et La Poste	militaires	TOTAL FPE	CNRACL	TOTAL 3FP	FSPOEIE
2014	total	72 763	60 220	18 704	91 467	64 255	155 722	3 812
	droits directs	54 306	44 148	11 770	66 076	54 529	120 605	2 396
	droits dérivés	18 457	16 072	6 934	25 391	9 726	35 117	1 416
2015	total	70 136	57 871	18 670	88 806	64 609	153 415	3 628
	droits directs	51 067	41 344	11 193	62 260	54 193	116 453	2 136
	droits dérivés	19 069	16 527	7 477	26 546	10 416	36 962	1 492
Progression 2015 / 2014	total	-3,6%	-3,9%	-0,2%	-2,9%	+0,6%	-1,5%	-4,8%
	droits directs	-6,0%	-6,4%	-4,9%	-5,8%	-0,6%	-3,4%	-10,9%
	droits dérivés	+3,3%	+2,8%	+7,8%	+4,5%	+7,1%	+5,3%	+5,4%

Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État) et Caisse des dépôts et consignations.

3) Les départs en retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers se stabilisent depuis 2013 (-0,6% après +0,6 % en 2014) après une progression de 17,2 % en 2013 et devancent depuis 2014 le nombre de départs des fonctionnaires civils de la FPE.

Les départs à la retraite de titulaires de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière connaissent en 2015 une stabilité (-0,6 %), comme en 2014 (+0,6%), après un rebond en 2013 (+17,2 %) et une forte chute (-31,8 %) entre 2011 et 2012. Ainsi, le nombre des départs dans la FPT-FPH est supérieur à celui de la FPE (54 200 contre 51 100). L'augmentation dans la FPT (+1,2 %) ne parvient pas à compenser la baisse dans la FPH (-3,3 %).

33 200 nouvelles pensions ont été attribuées à des titulaires de la fonction publique territoriale et 6 900 à des ayants cause. Dans la fonction publique hospitalière, 21 000 pensions de droit direct et 3 500 pensions de droit dérivé ont été concédées. Au total, ce sont environ 64 600 nouvelles pensions qui ont été liquidées par la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales en 2015, en légère augmentation de +0,6 % par rapport à l'année précédente, alors que la progression en moyenne annuelle est de +3,4 % depuis quinze ans. 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.

4) Baisse des départs en retraite d'ouvriers d'État (-10,9 % par rapport à 2014).

Les pensions concédées à des ouvriers d'État enregistrent une baisse de -10,9 %, suite à une stabilité en 2014 (qui faisait suite à une forte augmentation en 2013 (+21,7 %) et une forte diminution de -20,3 % de 2012), alors que la variation en moyenne annuelle depuis quinze ans est nulle. Les liquidations de pension d'ayants cause sont en hausse de +5,4 % par rapport à 2014, contre une tendance de -1,5 % depuis quinze ans.

IV.3 Âge de radiation des cadres

1) L'âge moyen à la radiation des cadres de la fonction publique augmente de 4 mois entre 2014 et 2015.

Tableau 47 : Âge moyen de départ en retraite en 2014 et 2015

		Fonctionnaires de l'État	Fonctionnaires de l'État hors Orange et la Poste	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers	Ouvriers d'État
2014	Âge à la radiation des cadres	60 ans et 8 mois	60 ans et 10 mois	44 ans et 9 mois	60 ans et 10 mois	58 ans et 10 mois	58 ans et 10 mois
	Âge à la liquidation	60 ans et 10 mois	61 ans et 1 mois	44 ans et 10 mois	61 ans	59 ans	60 ans et 1 mois
2015	Âge à la radiation des cadres	60 ans et 11 mois	61 ans et 2 mois	45 ans et 4 mois	61 ans et 1 mois	59 ans et 3 mois	59 ans
	Âge à la liquidation	61 ans et 1 mois	61 ans et 3 mois	45 ans et 5 mois	61 ans et 2 mois	59 ans et 4 mois	60 ans et 1 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 2014 et 2015, y compris soldes de réserve pour les militaires, y compris départs anticipés pour carrières longues, invalidité, handicap et motifs familiaux.

Tableau 48 : Âge moyen de départ en retraite pour les fonctionnaires civils, séparé entre catégories sédentaires et actives

		Fonctionnaires de l'État		Fonctionnaires territoriaux		Fonctionnaires hospitaliers	
		sédentaires	de catégorie active	sédentaires	de catégorie active	sédentaires	de catégorie active
2014	Âge à la radiation des cadres	62 ans et 7 mois	58 ans et 1 mois	62 ans et 8 mois	59 ans et 2 mois	61 ans et 7 mois	58 ans et 2 mois
	Âge à la liquidation	62 ans et 10 mois	58 ans et 2 mois	62 ans et 11 mois	59 ans et 4 mois	62 ans et 2 mois	58 ans et 4 mois
2015	Âge à la radiation des cadres	63 ans et 2 mois	58 ans et 3 mois	63 ans et 1 mois	59 ans et 6 mois	61 ans et 10 mois	58 ans et 6 mois
	Âge à la liquidation	63 ans et 5 mois	58 ans et 4 mois	63 ans et 3 mois	59 ans et 6 mois	62 ans et 3 mois	58 ans et 7 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 2014 et 2015, y compris soldes de réserve pour les militaires, hors départs anticipés pour invalidité, motifs familiaux et handicap, hors départs anticipés pour carrière longue.

Les âges de liquidation varient sensiblement selon la fonction publique et le statut civil, militaire ou ouvrier de l'agent. En 2015, l'âge moyen de liquidation de la pension des fonctionnaires se situait à **59 ans et 4 mois** pour les fonctionnaires hospitaliers (FPH), **60 ans et 1 mois** pour les ouvriers d'État, **61 ans et 1 mois** pour les fonctionnaires civils de l'État (FPE) et **61 ans et 2 mois** pour les fonctionnaires territoriaux (FPT). Les militaires ont un âge moyen très inférieur (**45 ans et 5 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 4.7 du Jaune Pensions 2013), l'âge moyen de départ a rebondi en 2012, 2013, et 2014. **En 2015, l'âge moyen de départ poursuit sa progression tendancielle en augmentant d'environ 4 mois** (+3 mois dans la FPE civils, + 7 mois pour les militaires, +2 mois pour la FPT, +4 mois pour la FPH, stable pour les ouvriers d'État).

En 2014 et 2015, les régimes des fonctionnaires dans leur ensemble, hors militaires, présentent la caractéristique d'avoir un âge moyen de départ en retraite proche de 60 ans. Cela s'explique par l'existence d'âges d'ouverture des droits avant 60 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 est de 61 ans et 1 mois.

Cette spécificité des 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 8 mois à celui des salariés du secteur privé en 2015. 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.

Tableau 49 : Comparaison de l'âge de départ en retraite public – privé

Année	Public État (*)	Privé (**)
1990	57 ans 5 mois	62 ans
1995	57 ans 9 mois	61 ans 7 mois
2000	57 ans 8 mois	61 ans 9 mois
2005	57 ans 8 mois	61 ans 2 mois
2010	59 ans et 4 mois	61 ans 6 mois
2011	58 ans et 4 mois	61 ans et 11 mois
2012	60 ans et 5 mois	62 ans et 2 mois
2013	60 ans et 7 mois	62 ans
2014	60 ans et 10 mois	62 ans et 4 mois
2015	60 ans et 10 mois	62 ans et 5 mois

(*) Âge moyen de liquidation des fonctionnaires civils de l'État, catégories actives et sédentaires confondues. Dans la FPE, l'année 2011 présente une baisse exceptionnelle en raison de la fermeture du dispositif de départ anticipé pour les parents de 3 enfants.

(**) 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 droits dans les régimes de la fonction publique⁷¹, est due aux départs d'agents de catégorie active dans la fonction publique d'État (45 % des départs anticipés) et la fonction publique hospitalière (56 %)⁷². Dans la fonction publique territoriale, cette part est plus faible (11 %) 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 (15 % des départs en 2015 pour les fonctionnaires de l'État, 36 % pour les fonctionnaires territoriaux) avec l'élargissement du dispositif prévu par le décret de juillet 2012 (cf. Partie III). Au global, près de 50 % des agents de la FPE et 40 % des agents de la FPT liquident dans les conditions de droit commun, cette part étant de seulement 18 % dans la FPH.

⁷¹ Par exemple, 60,75 ans pour les agents de catégorie sédentaire de la génération 1952, qui atteignent 60 ans en 2012, et 61,2 ans pour les agents de catégorie sédentaire de la génération 1953 qui atteignent 60 ans en 2013.

⁷² 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.

Tableau 50 : Nombre et répartition des départs par motifs en 2015, 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 de l'État	51 067	25 183	11 654	7 537	3 311	3 382
en %	100,0%	49,3%	22,8%	14,8%	6,5%	6,6%
Fonctionnaires territoriaux	33 167	13 250	2 126	11 945	3 853	1 993
en %	100,0%	39,9%	6,4%	36,0%	11,6%	6,0%
Fonctionnaires hospitaliers	21 026	3 780	9 683	3 555	1 845	2 163
en %	100,0%	18,0%	46,1%	16,9%	8,8%	10,3%

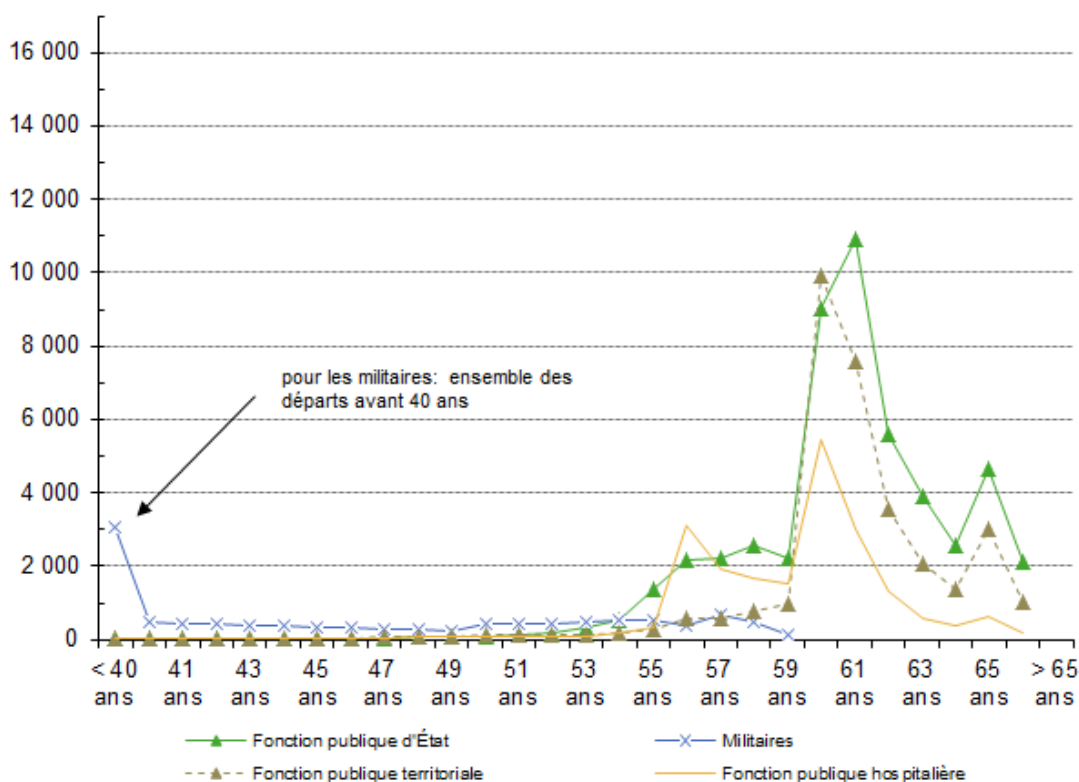
Source : DGFIP (Service des retraites de l'État) et Caisse des dépôts et consignations.

Champ : Pensions de retraite d'ayants droit entrées en paiement en 2015.

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 2015, les départs se produisent principalement à quelques âges clefs : à l'âge d'ouverture des droits de la catégorie sédentaire (60 à 62 ans), à l'âge limite d'activité des sédentaires (65-67 ans), et à l'âge d'ouverture des droits des catégories actives (55-57 ans). 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 avec un pic à 57 ans.

Figure 28 : Ventilation selon l'âge de liquidation des pensions de droit direct entrées en paiement en 2015



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 2015.

Concernant les départs de personnes ayant effectué des emplois classés en catégorie active, 26,3 % des départs pour ancienneté de la fonction publique d'État en 2015 concernaient des personnels comptant au moins 17 ans de services actifs (soit 22,8 % de l'ensemble des départs, c'est-à-dire y compris départs pour motifs familiaux et invalidité). Dans la fonction publique territoriale, les catégories actives représentaient 7,8 % des départs pour ancienneté (soit 6,4 % de l'ensemble des départs). Dans la fonction publique hospitalière, les catégories actives représentaient 56,9 % des départs pour ancienneté (soit 46,1 % de l'ensemble des départs).

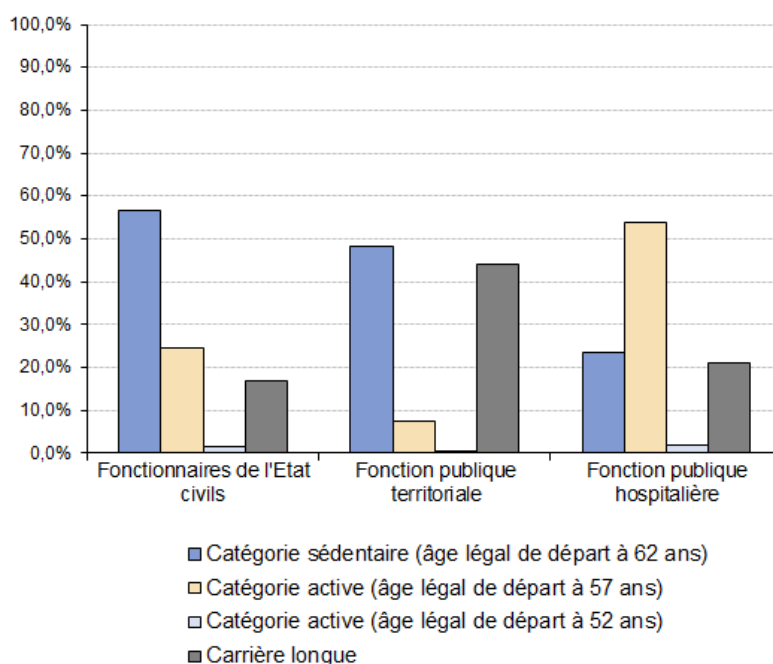
Dans la fonction publique de l'État, les agents civils de la catégorie dite « sédentaire » qui liquident leur pension au titre de l'ancienneté sans départ anticipé sont prépondérants (56,7 % de l'ensemble des départs pour ancienneté en 2015, et 49,3 % de l'ensemble des départs). Ils sont partis à l'âge moyen de 63,1 ans (âge de radiation des cadres). En outre, les départs pour ancienneté anticipés pour motif de carrière longue, partis à 60,4 ans en moyenne, représentent 16,9 % des départs pour ancienneté en 2015 (soit 14,8 % de l'ensemble des départs contre 13,5 % des départs en 2014), les effectifs ayant fortement progressé en lien avec l'élargissement des conditions d'accès au dispositif.

Dans la fonction publique territoriale, les agents de la catégorie sédentaire représentent 48,5 % des départs pour ancienneté (soit 39,9 % de l'ensemble des départs). L'âge moyen à la radiation de ces cadres est de 63,1 ans. La catégorie active concerne essentiellement les sapeurs-pompiers professionnels, les agents de salubrité et les agents de police municipale. Les départs des agents avec bénéfice de la catégorie active représentent 7,8 % des départs pour ancienneté (soit 6,4 % du total des départs). Les départs pour motif de carrière longue continuent d'augmenter en 2015 et représentent 43,7 % des départs pour ancienneté en 2015 (soit 36,0 % de l'ensemble des départs, après 31,8 % en 2014 et 23,7 % en 2013), avec un âge moyen de 60,6 ans.

Dans la fonction publique hospitalière, les agents de la catégorie « sédentaire » représentent 22,2 % des départs à la retraite pour ancienneté en 2015 (soit 18,0 % de l'ensemble des départs). L'âge moyen à la radiation des cadres de ces agents est de 61,9 ans. 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 agents classés en catégorie active représentent 56,9 % des départs pour ancienneté en 2015 (soit 46,1 % de l'ensemble des départs), avec un âge moyen de 58,5 ans. Les départs pour motif de carrière longue représentent 20,9 % des départs pour ancienneté (soit 16,9 % de l'ensemble des départs), avec un âge moyen de 60,6 ans.

Sur les trois versants de la fonction publique considérés ensemble, les agents titulaires qui disposent de plus de 17 ans de services actifs partent en moyenne à 59 ans et 2 mois, contre 63 ans et 3 mois pour les sédentaires sans départ anticipé, soit un écart moyen de 4 ans et 1 mois. Cet écart est de 5 ans et 1 mois dans la fonction publique d'État qui compte une quantité significative de « super-actifs » (dont l'âge d'ouverture des droits est de 52 ans, cf. Partie III), contre respectivement 3 ans et 9 mois et 3 ans et 8 mois dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Figure 29 : Répartition par type de départ du flux 2015 de droit direct (en %)



Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État) ; CNRACL.

Lecture : Parmi les agents civils de la FPE, 56,8% liquident une pension pour ancienneté, 24,7% liquident une pension pour catégorie active à l'âge de 57 ans, 17,0% liquident une pension pour carrière longue, et 1,6% 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 près d'un quart des ouvriers d'État. En comparaison à l'Ircantec, seulement 1 pensionné sur 8 (13%) ayant travaillé dans le champ de la fonction publique est encore en poste dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation de sa pension.

Tableau 51 : 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
97,9 %	99,5 %	77,4 %	99,0 %	98,7 %

(*) 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 2015.

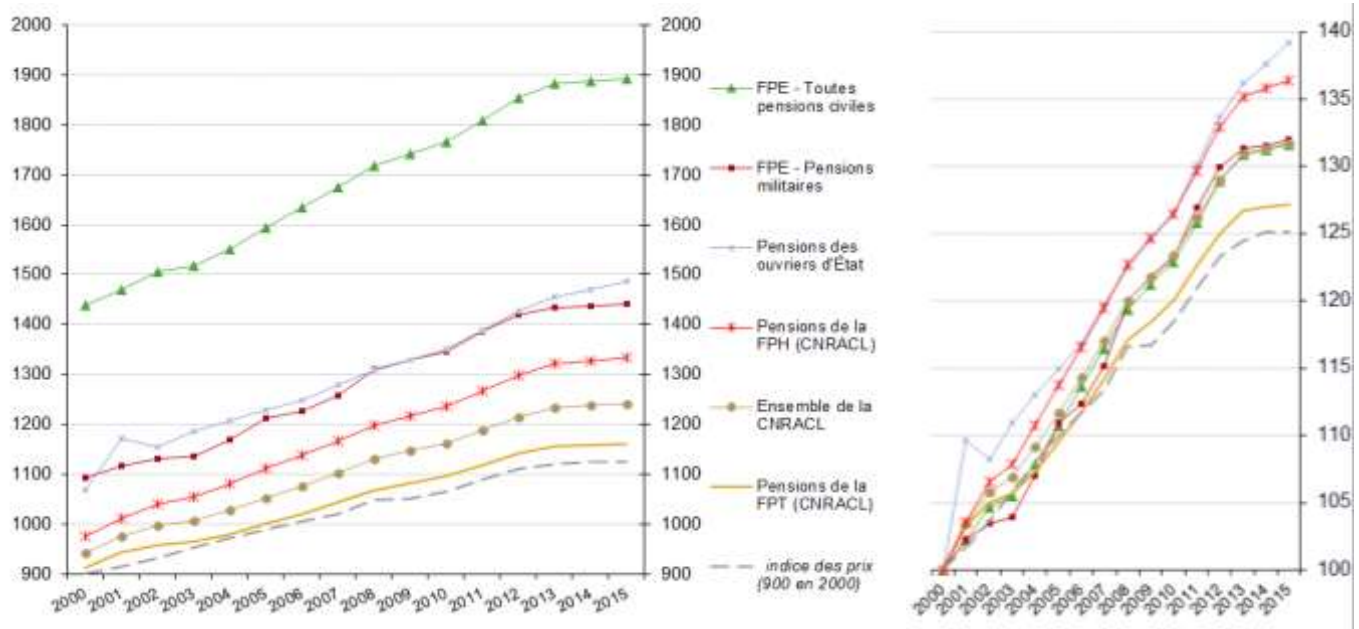
IV.4 Montant moyen des pensions : progression supérieure à celle des prix

IV.4.a Évolution globale

1) L'évolution de la pension moyenne du stock est supérieure à l'évolution des prix

En 2015, la pension mensuelle moyenne brute du stock des pensionnés (ayants droit et ayants cause) s'établissait à 1 241 € pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, à 1 893 € pour les fonctionnaires civils de l'État, à 1 442 € pour les militaires et à 1 487 € 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 2014 en raison de la très faible inflation qui a conduit à ne pas revaloriser les pensions (hors invalidité), et du léger effet de noria.

Figure 30 : Évolution de la pension mensuelle moyenne du stock, et des prix, entre 2000 et 2015 (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 2015, la pension moyenne en paiement pour la FPT est passée de 913 €/mois à 1161 €/mois, soit une progression de 27% en euros courants (en partant d'une base 100 en 2000, la pension vaut 127 en 2015). Sur la même période, l'inflation a détruit 25,1% du pouvoir d'achat de la monnaie concernant les biens à la consommation : après calculs, le pouvoir d'achat de la pension moyenne de la FPT a progressé de 2,5 % sur 15 ans.

Sur la période 2000-2015, 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 52 : Évolution de la pension moyenne du stock entre 2000 et 2015

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 € 2015)	1 799 €	1 366 €	1 142 €	1 222 €	1 178 €	1 337 €
2015	1 893 €	1 442 €	1 161 €	1 333 €	1 241 €	1 487 €
Progression 2015/2000 (en € 2015)	94 €	76 €	19 €	111 €	63 €	151 €
Progression annuelle 2015/2000 en euros courants	+1,9%	+1,9%	+1,6%	+2,1%	+1,9%	+2,2%
Progression annuelle au-dessus de l'inflation	+0,3%	+0,4%	+0,1%	+0,6%	+0,3%	+0,7%

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 629 en 2015, pour les fonctionnaires hospitaliers et territoriaux dont l'indice moyen est passé de 352 à 440 en 2010 puis 454 en 2015. Pour les militaires⁷³, l'indice de liquidation est passé de 467 en 1992 à 489 en 2010 puis 519 en 2015, mais de forts effets de composition ont pu intervenir.

Entre les années 2000 et 2015, 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 2015 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 2015 s'étale entre 1 265 € pour les fonctionnaires territoriaux à 2 126 € pour les fonctionnaires de l'État, en raison notamment de la composition en catégories A/B/C de chaque versant de la fonction publique. La pension des ouvriers d'État est élevée, relativement à la pension du stock, et a connu une forte progression depuis 2007 (+1,9% en moyenne par an en euros courants, contre +1,5% pour les fonctionnaires civils de l'État, +1,7% pour les militaires, et +1,5% pour les affiliés à la CNRACL, et alors que les prix ont progressé de +1,2%).

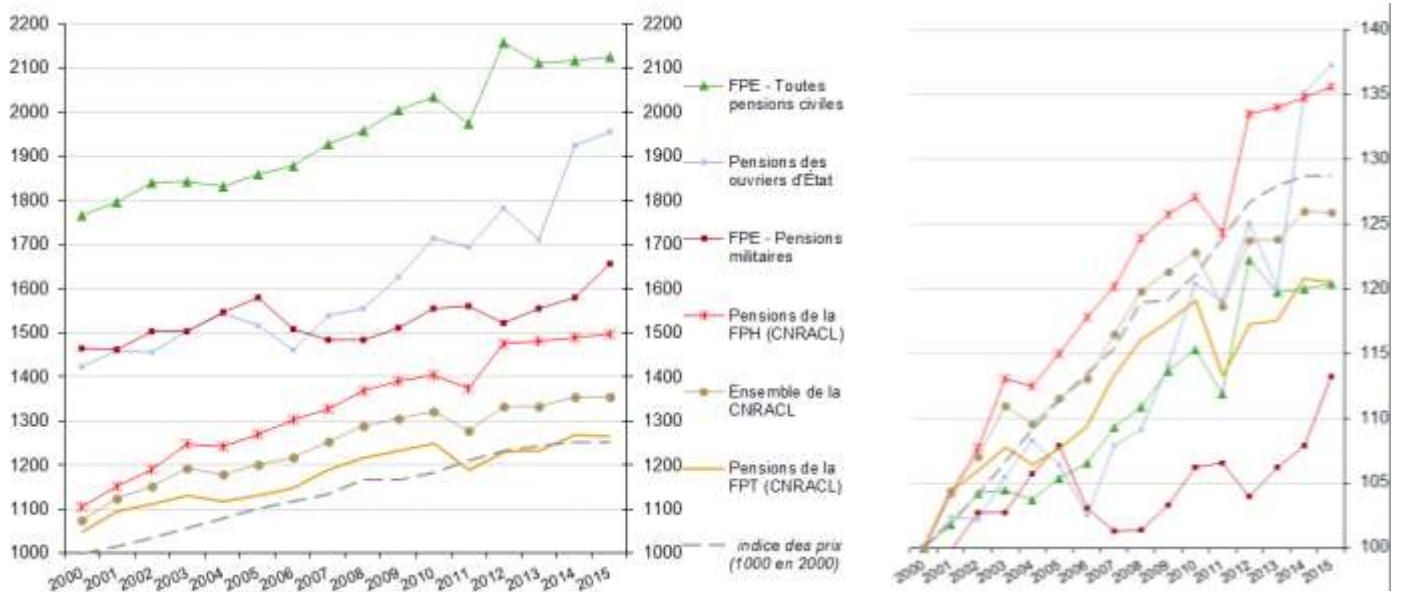
Tableau 53 : Pension moyenne des flux 2000, 2005, 2010 et 2015 (montant mensuel brut en € courants)

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 € 2015)	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
2015	2 126	1 657	1 265	1 498	1 355	1 955

Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État) ; Caisse des dépôts et consignations

⁷³ Y compris soldes de réserve.

Figure 31 : Évolution de la pension mensuelle moyenne des liquidants, et des prix, entre 2000 et 2015 (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 départements, 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 (1 867 € par mois en 2015), les départs pour invalidité des militaires donnant lieu à des pensions de retraite très faibles (381 € par mois)⁷⁴ du fait de leurs liquidations à un âge très faible (autour de 27 ans en moyenne). Hors militaires, les différences restent peu marquées (cf. tableaux B-3 et B-3bis).

Tableau 54 : Pension moyenne des départs pour ancienneté (montant mensuel brut en € courant)

Année	Fonctionnaires	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers	CNRACL	Ouvriers d'État
2013	2 105	1 708	1 225	1 439	1 310	n.d.
2014	2 160	1 794	1 292	1 504	1 376	n.d.
2015	2 161	1 867	1 289	1 516	1 376	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 2013 alors que cette proportion n'est que de la moitié pour la fonction publique hospitalière et de 1/5 pour la fonction publique de l'État, où les fonctionnaires de catégorie A représentent près de la moitié des nouveaux pensionnés ;
- la durée de carrière : à la CNRACL, où on compte 61 % de polypensionnés⁷⁵, les carrières sont courtes, représentant en moyenne 29 années et 1 mois de services en 2015, tandis que s'agissant de l'État, la durée moyenne des services est de 35 ans et 2 mois pour les fonctionnaires civils dont une proportion importante effectue une carrière complète. Les militaires ont des carrières courtes (24 ans et 11 mois) qui donnent lieu à des bonifications importantes (équivalentes à 9 années et 4 mois de services en moyenne).

⁷⁴ 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.

⁷⁵ D'après « Les retraités et la retraite » édition 2016 (page 23), publié par la DREES.

Tableau 55 : Durée validée sur le flux de liquidations 2015

En années	Fonctionnaires civils de l'État	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers	CNRA CL	Ouvriers d'État
Services effectifs	35,2	25,0	27,5	31,7	29,1	n.d.
Bonifications	1,5	9,3	1,0	1,4	1,2	n.d.
Durée totale validée dans le régime	36,7	34,3	28,5	33,1	30,3	n.d.

n.d. non disponible.

Champ : Ensemble des pensions liquidées.

Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État) ; Caisse des dépôts et consignations.

IV.4.b Le minimum garanti dans les trois versants de la fonction publique

Le **minimum garanti (MG)**, c'est-à-dire le minimum de pension dans la fonction publique, a fait l'objet d'un zoom thématique dans le rapport 2013⁷⁶. Ses règles juridiques sont présentées dans la section III.2.c du présent rapport.

En 2015, le taux de liquidants bénéficiant du MG est très variable selon les versants de la fonction publique. Alors qu'il est faible pour les titulaires civils de la FPE (6,0 %), ce taux est de 19,1 % dans la FPH et de 19,5 % pour les pensions militaires, et il atteint 33,0 % pour la FPT. 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 auquel l'indice est encore faible).

Le minimum garanti est légèrement plus féminin (6,8% contre 5,2% des hommes). En 2015 les catégories C (27,1%) sont les principales bénéficiaires du minimum garanti pour les civils, suivies par les catégories B (4,2%) et très peu de catégories A (0,2%). Près d'un quart des pensions militaires des non-officiers (23,4%) entrées en paiement en 2015 bénéficient quant à elles du minimum garanti.

Par comparaison, au régime général, 39,4 % des nouveaux retraités de 2015 bénéficient du minimum contributif (le minimum de pension, équivalent du MG) mais il est délicat de le comparer directement avec la fonction publique, en raison de la différence des règles d'attribution et des différences de seuils d'attribution.

Tableau 56 : Effectifs et durées de services des liquidants en 2015 bénéficiaires du minimum garanti

	Effectifs	Pourcentage des liquidations de droit direct	Durée de services des bénéficiaires
FPE - civils	3 062	6,0%	22 ans et 1 mois
FPE - militaires	2 177	19,5%	10 ans et 5 mois
FPT	10 865	33,0%	20 ans et 6 mois
FPH	3 998	19,1%	22 ans et 4 mois

Champ : Pensions civiles et militaires d'ayants droit entrées en paiement en 2015 et portées au minimum garanti.

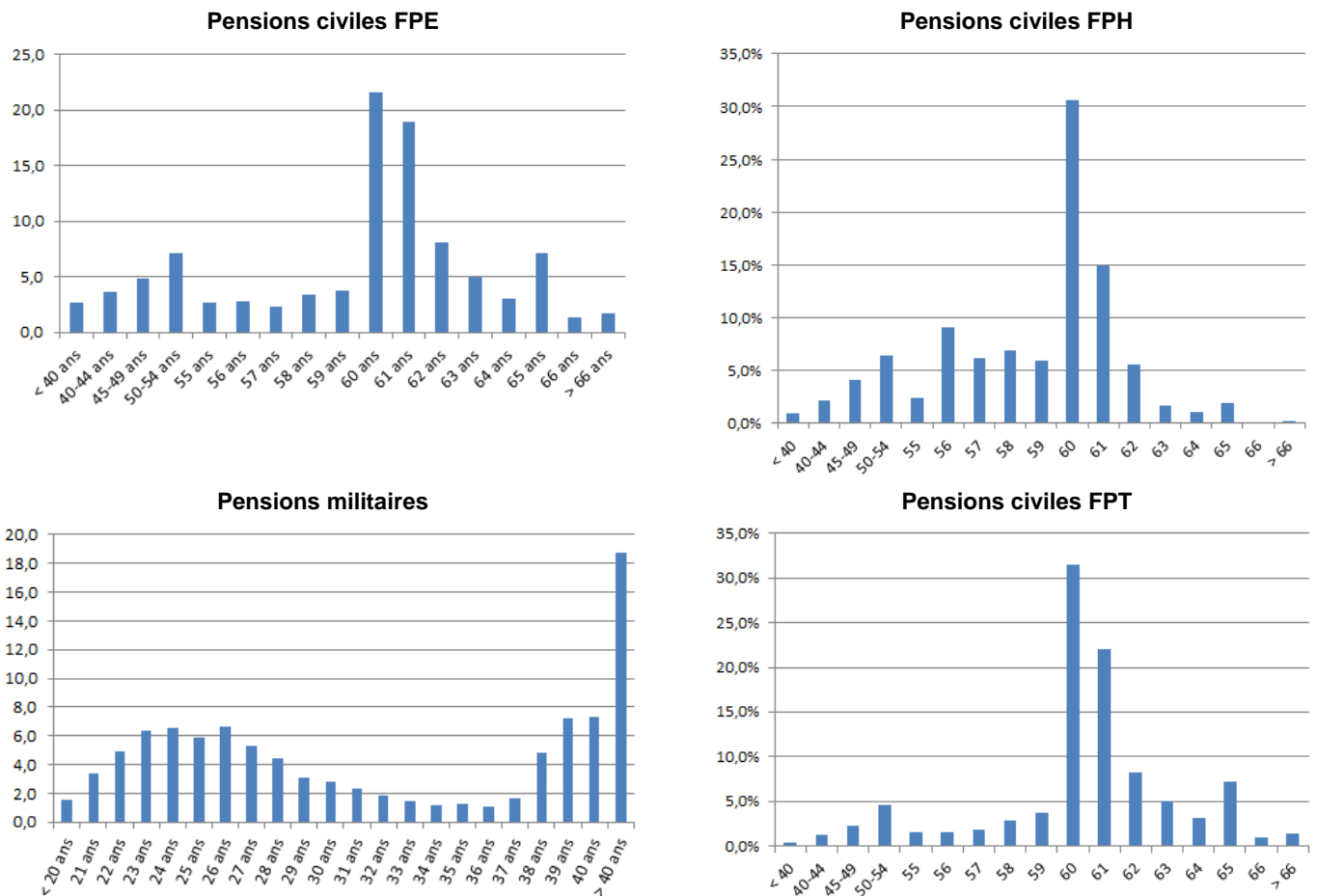
Source : Base des pensions de la DGFIP (Service des retraites de l'État) ; Caisse des dépôts et consignations.

1) Deux groupes de bénéficiaires du MG selon l'âge de liquidation

La majorité des personnes 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 la génération 1955 et au-delà). Hormis pour les pensions militaires, les pensions liquidées à des âges plus jeunes correspondent à des pensions d'invalidité.

⁷⁶ Cf. partie IV.5 du Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique 2013 (Jaune 2013).

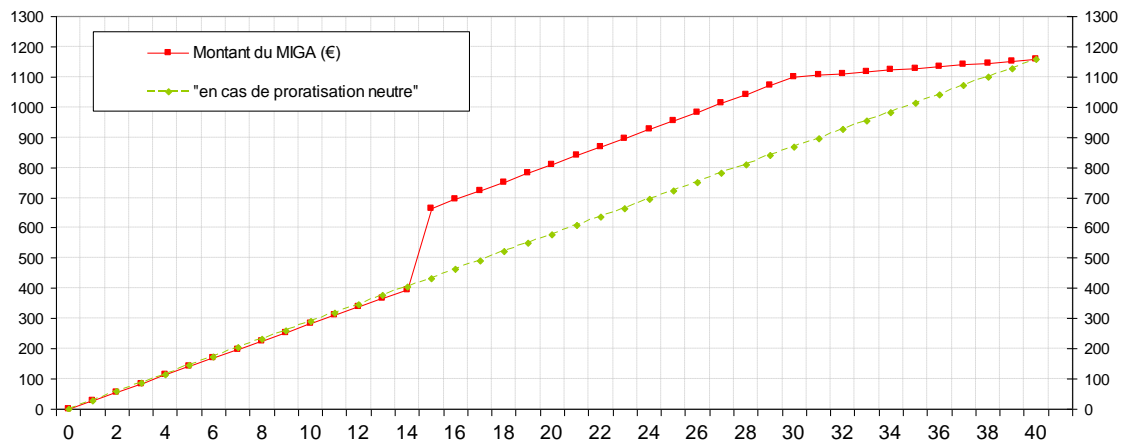
Figure 32 : Distribution des âges de radiation des cadres pour les pensions portées au minimum garanti parmi les pensions entrées en paiement en 2015



Champ : Pensions civiles des FPE, FPT et FPH et pensions militaires d'ayants droit entrées en paiement en 2015 et portées au minimum garanti.

Sources : Base des pensions de la DGFIP (Service des retraites de l'État) ; CNRACL.

Figure 33 : 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)



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 » dans le régime est supérieur au montant qui résulterait de la proratisation du montant maximal en fonction des annuités validées dans le régime.**

2) Les bénéficiaires sont des agents à durées de carrière courtes et indices faibles.

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 pension⁷⁷ 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 services⁷⁸.

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 garanti⁷⁹ : 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 « bas » 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.

Tableau 57 : Comparaison des durées de services et des indices moyens entre les bénéficiaires du minimum garanti et les autres liquidants

	Durées de services moyennes en 2015		Indices moyens en 2015	
	Pensions portées au MG	Autres pensions	Pensions portées au MG	Indice moyen
FPE - civils	22 ans et 1 mois	35 ans et 2 mois	372	629
FPE - militaires	10 ans et 5 mois	25 ans	337	519
FPT	20 ans et 6 mois	31 ans	359	442
FPH	22 ans et 4 mois	33 ans et 11 mois	355	472

n.d. : non disponible.

Champ : Pensions ayant droit entrées en paiement en 2015/2014.

Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, base des pensions 2015 - CNRACL

Les bénéficiaires civils du minimum garanti ont une durée moyenne similaire dans les trois fonctions publiques, 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 60 % 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.

⁷⁷ 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.

⁷⁸ cf. détails dans le zoom thématique du Jaune 2013.

⁷⁹ 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.

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 des bénéficiaires du minimum garanti ont une durée de services inférieure à 120 trimestres contre 1/6 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 58 : Part de pensions portées au minimum garanti en 2015 par motif de départs

	FPE civils	Militaires	FPT	FPH
Départ pour ancienneté	4,6 %	8,2 %	28,3 %	15,7 %
Départ pour motifs familiaux	6,5 %	n.s.	32,3 %	16,8 %
Départ pour invalidité	24,1 %	87,6 %	67,7 %	55,1 %

n.s. non significatif.

Champ : pensions ayants droit entrées en paiement en 2015.

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, base des pensions 2015- CNRACL.

b) Le bénéfice financier moyen est compris entre 40 et 138 € par mois selon les versants de la fonction publique.

Le gain financier apporté par le minimum garanti est de l'ordre de 15-20 %. En 2015, 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 105 € mensuels pour les civils de la FPE. Pour les militaires, le gain est plus faible (40 € par mois), en lien avec les indices et les durées très faibles des bénéficiaires militaires.

Tableau 59 : Gain financier procuré par le minimum garanti pour les bénéficiaires dans le flux 2015

	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 calcul du minimum garanti	Montant mensuel moyen de pension après calcul du minimum garanti	Gain
FPE Civils	372	41,6 *	756 €	861 €	105 € (14%)
FPE Militaires	337	25,7 *	432 €	472 €	40 € (9%)
FPT	359	38,7	664 €	795 €	131 € (20 %)
FPH	355	42,8	715 €	853 €	138 € (19 %)

* : valeurs pour 2012.

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

Champ : Pensions d'ayants droit entrées en paiement en 2015. 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 de 2003, 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 1er janvier 2011. Suite à 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 1er janvier 2011, l'ensemble des dispositions législatives conduisant à la « cristallisation ». Il aligne automatiquement, à compter du 1er 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 surcoût en année pleine, pour 2016, est estimé à partir des informations connues dans les applications de paiement en juin 2016.

- application PASTEL pour les pensions et émoluments décrystallisés uniquement du point : ce surcoût, en 2016, est estimé à 28 millions d'euros.
- application PEZ pour les pensions et émoluments intégralement décrystallisés. Le surcoût lié à la décrystallisation du point peut également être estimé pour les pensions cristallisées en 2010 et revalorisées de l'indice et du point depuis le 1^{er} janvier 2011. Ce surcoût, pour la partie liée à la décrystallisation du point est estimé, en 2016, à 12 millions d'euros.

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

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.

Au 30 juin 2016, le surcoût est estimé pour l'année 2016 à :

- 28 millions d'euros : pour les pensions cristallisées en 2010 et décrystallisées uniquement du point.
- 35 millions d'euros : pour les pensions cristallisées en 2010 et revalorisées de l'indice et du point depuis le 1^{er} janvier 2011
 - 12 millions pour la décrystallisation du point,
 - 10 millions d'euros pour la décrystallisation de l'indice,
 - 13 millions d'euros ; pour les pensions concédées depuis le 1^{er} janvier 2011 (nouveaux droits).

Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique

PARTIE IV : PRINCIPALES DONNÉES STATISTIQUES

Tableau 60 : Impact de la décrystallisation pour 2016 (bilan au 30 juin 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	6	183	20 690	433 376	3 193	12 362	8 898 701	19 110 876	15 744	28 463 643
Pensions cristallisées en 2010, décrystallisées du point et de l'indice										
Surcoût sur l'année 2016	2	10	ns	ns	1 653	2 869	10 941 269	10 721 218	4 534	21 728 340
lié à revalorisation du point			ns	ns			5 615 728	5 883 031	-	11 536 246
lié à revalorisation de l'indice			ns	ns			5 325 540	4 838 186	-	10 192 093
Pensions concédées en premier droit à partir du 1er janvier 2011										
Surcoût sur l'année 2016	-	14	-	103 046	94	3 451	871 083	12 431 511	3 559	13 405 640

* Montants en année pleine

ns. non significatif du fait du faible effectif concerné

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État.

Partie V Zooms thématiques

V.1 Comportement de départs à la retraite et évolution des montants de pension dans la fonction publique : de nouveaux indicateurs

Les réformes des retraites depuis 2003 ont introduit de nombreuses modifications sur le calcul de la pension de retraite, l'acquisition des droits et l'âge légal de départ à la retraite. Ces évolutions ont eu des incidences sur les comportements de départ des fonctionnaires d'État, territoriaux et hospitaliers, ainsi que sur leur montant de pension.

Afin de mieux appréhender l'impact des réformes sur les conditions de départ à la retraite des affiliés, cinq indicateurs sont présentés dans le cadre de cette étude : (1) la part d'une génération à être partie à la retraite à un âge donné ou « taux de retraités » ; (2) l'âge conjoncturel de départ à la retraite ; (3) la part de départs avant l'âge légal de droit commun ; (4) les proportions de pensions ayant une décote ou une surcote ; et enfin (5) le montant moyen de la pension. Dans un premier temps, afin de tenir compte des générations non entièrement parties à la retraite mais concernées par la réforme de 2010, l'étude présente les deux premiers indicateurs calculés par année d'observation. Une approche par génération est ensuite privilégiée pour les trois derniers indicateurs : celle-ci est la plus pertinente pour analyser du point de vue du retraité les évolutions des comportements face aux changements législatifs ; cependant, elle nécessite que la génération soit entièrement partie à la retraite.

Les résultats sont présentés selon les trois versants de la fonction publique : la fonction publique d'État (ci-après dénommée **FPE**), la fonction publique hospitalière (ci-après dénommée **FPH**) et la fonction publique territoriale (ci-après dénommée **FPT**). Les calculs portent sur l'ensemble des affiliés de la fonction publique, qu'ils soient retraités bénéficiant d'une pension de retraite de droit direct ou non retraités (en activité ou pas). Les affiliés percevant une pension d'invalidité sont considérés comme retraités à partir du moment où ils ont atteint l'âge d'ouverture des droits l'année considérée. Par ailleurs, les militaires sont exclus des calculs étant donnée leur législation particulière.

Taux de retraités et âge conjoncturel de départ à la retraite

La réforme de 2003 a introduit pour les fonctionnaires l'allongement progressif de la durée de référence ainsi que les mécanismes de décote et surcote dans le calcul de la pension. La réforme de 2010 a, quant à elle, reculé l'âge légal de départ à la retraite. Ces réformes ont contraint les affiliés à différer leur départ à la retraite, entraînant pour un âge donné une diminution d'année en année du taux de retraités. Alors qu'en 2010, à 60 ans, les deux tiers des fonctionnaires avaient liquidé leur pension, ils étaient moins de 40 % à l'avoir fait au même âge en 2015 (tableau 61). Les départs s'avèrent plus précoces dans la FPH avec, en 2015, plus de 60 % de retraités à 60 ans contre 25 % dans la FPT et 36 % dans la FPE. Ces différences s'expliquent par le poids des emplois relevant de la catégorie active selon le versant de la fonction publique. Par sexe, les différences sont plus marquées avant 60 ans : le taux de retraité avant 60 ans en 2015 est de 20 % pour les hommes et de 30 % pour les femmes.

Corroborant l'évolution constatée des taux de retraités par âge, l'âge conjoncturel de départ à la retraite augmente (tableau 62). Entre 2010 et 2015, pour l'ensemble des fonctionnaires (hors militaires), il passe de 59,4 ans à 60,7 ans.

Par versant de la fonction publique, l'âge conjoncturel de départ à la retraite est plus faible dans la FPH, avec 59,1 ans en 2015, que dans la FPE et la FPT, respectivement à 60,8 et 61,7 ans. Ce résultat s'explique par la proportion plus élevée de femmes et de fonctionnaires relevant de la catégorie active au sein de la FPH que dans les deux autres versants de la fonction publique.

Par sexe, l'âge conjoncturel de départ à la retraite des femmes est inférieur à celui des hommes. En 2015, il est de 61,2 ans pour les hommes et de 60,4 ans pour les femmes. Sur la période 2010 à 2015, il a progressé de façon assez semblable pour les femmes et les hommes. La différence d'âge conjoncturel entre les hommes et les femmes disparaît en excluant les départs pour motifs familiaux (qui sont pour l'essentiel des départs pour parents de trois enfants).

Par catégorie active et sédentaire, l'âge conjoncturel de départ à la retraite des fonctionnaires relevant de la catégorie active est inférieur de fait à celui des fonctionnaires relevant de la catégorie sédentaire. L'écart est globalement de 4 années, avec un écart sensiblement identique pour les hommes et les femmes dans l'ensemble de la fonction publique.

Tableau 61 - Taux de retraités par âge pour les années 2010 à 2015, ensemble de la fonction publique

Âge	Ensemble de la fonction publique (FPE, FPT et FPH), hors militaires					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
50	3,5%	4,5%	4,0%	3,6%	3,0%	2,4%
51	4,3%	4,9%	4,6%	4,1%	3,7%	3,0%
52	5,0%	5,9%	5,1%	4,7%	4,2%	3,7%
53	5,9%	6,8%	6,2%	5,4%	4,9%	4,3%
54	6,7%	7,9%	7,1%	6,5%	5,7%	5,1%
55	14,9%	13,5%	9,8%	8,0%	7,3%	6,5%
56	20,2%	19,9%	17,7%	15,4%	12,2%	9,1%
57	24,7%	24,2%	22,4%	20,3%	18,2%	15,7%
58	30,3%	28,0%	26,6%	25,0%	23,0%	20,7%
59	34,5%	33,5%	30,3%	28,8%	27,4%	25,5%
60	65,9%	57,7%	44,4%	41,8%	40,9%	38,9%
61	78,5%	77,5%	74,7%	69,5%	62,4%	53,7%
62	85,3%	84,1%	82,9%	80,9%	77,5%	75,0%
63	89,5%	89,0%	87,7%	86,9%	85,6%	82,9%
64	92,2%	91,7%	91,2%	90,3%	89,8%	88,9%
65	97,0%	97,1%	96,9%	96,6%	96,4%	96,2%
66	98,7%	98,5%	98,3%	98,2%	98,1%	97,9%
67	99,3%	99,3%	99,0%	98,9%	98,9%	98,8%
68	99,7%	99,7%	99,8%	99,6%	99,5%	99,4%
69	99,9%	99,9%	99,9%	100,0%	99,8%	99,6%
70	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	99,8%

Sources : Service des retraites de l'État (DGFIP) et Caisse des Dépôts, bases des pensions de 2005 à 2015 pour les retraités ; base des affiliés au 31/12/2014 issue des CIR pour les affiliés non retraités.

Champ : ensemble des pensionnés de droit direct retraite et invalidité de la fonction publique, hors militaires et pensions des agents anciennement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte, et affiliés non retraités de la fonction publique.

Note de lecture : en fin d'année 2015, un peu plus de la moitié des affiliés (53,7 %) de la fonction publique âgés de 61 ans (nés en 1954) étaient partis à la retraite.

Méthodologie de calcul de l'âge conjonctuel de départ à la retraite

L'âge conjonctuel de départ à la retraite est obtenu, pour une année donnée, par la différence entre l'âge maximal de liquidation (pris à 70 ans dans les calculs réalisés) et la somme des taux de retraités par âge, à partir de l'âge le plus jeune de départ constaté (50 ans dans les calculs réalisés). L'âge conjonctuel de départ à la retraite peut s'interpréter comme l'âge moyen de départ à la retraite d'une génération fictive qui, à chaque âge, aurait le comportement de départ à la retraite de la génération ayant cet âge l'année considérée⁸⁰. Pour l'année n , l'âge conjonctuel de départ à la retraite s'écrit :

$$AgeConj_n = (70 + 1) - \sum_{a=50}^{70} \frac{NbR_{a,n}}{NbR_{a,n} + NbNR_{a,n}}$$

où $NbR_{a,n}$ désigne le nombre de retraités à l'âge a de l'année n et $NbNR_{a,n}$ le nombre de personnes non retraitées à l'âge a de l'année n . Ainsi, le taux de retraités $TxR_{a,n}$ à l'âge a de l'année n est donné par :

$$TxR_{a,n} = \frac{NbR_{a,n}}{NbR_{a,n} + NbNR_{a,n}}$$

Il est également supposé que tous les affiliés sont partis à l'âge maximum de 70 ans, signifiant qu'il n'y a pas d'affiliés qui ne liquident jamais leur pension.

⁸⁰

Pour plus de détails sur cet indicateur, voir Conseil d'orientation des retraites (2014), « Construction d'indicateurs d'âges moyens de sortie d'activité et de départ à la retraite », séance du 13 février 2014, document n° 17 et Di Porto (2015), « Évolution de l'âge de départ à la retraite : interpréter les indicateurs », Cadr'@ge n°30, novembre.

Tableau 62 - Âges conjoncturels pour les années 2010 à 2015, ensemble de la fonction publique

Ensemble de la fonction publique, par sexe						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ensemble	59,4	59,6	59,9	60,2	60,4	60,7
Hommes	59,8	60,0	60,4	60,7	60,9	61,2
Femmes	59,2	59,3	59,6	59,8	60,1	60,4
Femmes hors parents de 3 enfants	60,2	60,3	60,7	60,9	61,2	61,5
Sédentaires	60,7	60,8	61,1	61,3	61,5	61,8
Sédentaires hommes	61,2	61,4	61,7	61,9	62,1	62,3
Sédentaires femmes	60,3	60,4	60,7	60,9	61,2	61,5
Sédentaires femmes hors parents de 3 enfants	61,3	61,4	61,8	61,9	62,2	62,4
Actifs	56,6	56,7	57,0	57,3	57,6	57,9
Actifs hommes	56,8	57,1	57,6	57,9	58,2	58,5
Actifs femmes	56,4	56,4	56,7	56,9	57,2	57,5
Actifs femmes hors parents de 3 enfants	57,3	57,4	57,8	58,0	58,4	58,7
Par versant de la fonction publique et par sexe						
Fonction publique d'Etat (FPE)						
Ensemble	59,4	59,5	59,9	60,2	60,5	60,8
Hommes	59,5	59,7	60,1	60,4	60,7	61,0
Femmes	59,4	59,4	59,8	60,1	60,3	60,7
Femmes hors parents de 3 enfants	60,2	60,4	60,8	60,9	61,3	61,6
Sédentaires	60,7	60,8	61,1	61,3	61,6	61,9
Sédentaires hommes	61,4	61,6	62,0	62,1	62,4	62,6
Sédentaires femmes	60,2	60,2	60,5	60,8	61,0	61,4
Sédentaires femmes hors parents de 3 enfants	61,1	61,3	61,7	61,7	62,1	62,4
Actifs	56,5	56,7	57,1	57,5	57,8	58,1
Actifs hommes	56,5	56,8	57,2	57,6	57,9	58,2
Actifs femmes	56,5	56,6	57,0	57,3	57,7	58,0
Actifs femmes hors parents de 3 enfants	57,1	57,3	57,8	57,9	58,5	58,8
Fonction publique hospitalière (FPH)						
Ensemble	57,8	57,9	58,2	58,5	58,7	59,1
Hommes	59,3	59,6	59,9	60,1	60,4	60,6
Femmes	57,4	57,5	57,8	58,1	58,4	58,7
Femmes hors parents de 3 enfants	58,7	58,8	59,2	59,5	59,7	60,0
Sédentaires	59,8	60,0	60,3	60,5	60,8	61,1
Sédentaires hommes	60,5	60,8	61,1	61,3	61,5	61,7
Sédentaires femmes	59,5	59,7	60,0	60,3	60,5	60,8
Sédentaires femmes hors parents de 3 enfants	61,0	61,3	61,6	61,7	61,9	62,2
Actifs	56,4	56,4	56,7	56,9	57,1	57,4
Actifs hommes	57,6	57,8	58,2	58,4	58,7	59,0
Actifs femmes	56,3	56,2	56,4	56,7	56,9	57,2
Actifs femmes hors parents de 3 enfants	57,3	57,5	57,8	58,0	58,3	58,6
Fonction publique territoriale (FPT)						
Ensemble	60,7	60,8	61,1	61,3	61,5	61,7
Hommes	60,5	60,8	61,1	61,3	61,4	61,6
Femmes	60,8	60,8	61,1	61,3	61,5	61,8
Femmes hors parents de 3 enfants	61,6	61,8	62,1	62,2	62,4	62,6
Sédentaires	60,9	61,0	61,3	61,4	61,6	61,9
Sédentaires hommes	60,9	61,2	61,5	61,6	61,8	62,0
Sédentaires femmes	60,8	60,8	61,1	61,3	61,5	61,8
Sédentaires femmes hors parents de 3 enfants	61,7	61,8	62,1	62,2	62,4	62,6
Actifs	58,2	58,4	58,8	59,0	59,2	59,4
Actifs hommes	58,2	58,4	58,8	59,0	59,2	59,4
Actifs femmes	58,4	58,4	58,6	58,9	59,1	59,3
Actifs femmes hors parents de 3 enfants	59,2	59,4	59,6	59,9	60,1	60,4

Sources : Service des retraites de l'État (DGFIP) et Caisse des Dépôts, bases des pensions de 2005 à 2015 pour les retraités ; base des affiliés au 31/12/2014 issue des CIR pour les affiliés non retraités.

Champ : ensemble des pensionnés de droit direct retraite et invalidité de la fonction publique, hors militaires et pensions des agents anciennement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte, et affiliés non retraités de la fonction publique.

Une approche par génération des évolutions de montant de pension

a. Composition de la population retenue : les générations 1943 à 1950

Les indicateurs par génération ont été calculés sur les générations 1943 à 1950, les générations suivantes n'étant pas encore parties entièrement à la retraite en fin d'année 2015. Le suivi des générations 1943 à 1950 permet de mettre en évidence les premiers effets de la réforme de 2003, notamment sur les catégories sédentaires, mais pas les effets de la réforme de 2010 ni de celle de 2014. Les résultats présentés ci-après pourraient donc différer sensiblement pour les générations suivantes concernées par les réformes récentes.

Chaque génération compte entre 100 000 et 150 000 retraités vivants ou décédés au 31 décembre 2015, dont globalement 62 % relèvent de la FPE, 22 % de la FPT et 16 % de la FPH (tableau 63). Les femmes représentent presque 60 % de l'effectif total et sont proportionnellement plus nombreuses au sein de la FPH (elles représentent 80 % des fonctionnaires hospitaliers).

Par catégorie hiérarchique, au sein de la FPT et de la FPH, les fonctionnaires relevant de la catégorie C sont majoritaires, alors qu'au sein de la FPE, ce sont les fonctionnaires relevant de la catégorie A. Toutefois, par génération, cette proportion majoritaire tend à diminuer. Ainsi, au sein de la FPH, la part de catégorie C baisse de 8 points entre la génération 1943 et la génération 1950, au profit de la catégorie A, jusqu'à la génération 1947, et surtout de la catégorie B. Au sein de la FPT, la part de la catégorie C diminue de 3 points en faveur de la catégorie A et de la catégorie B. Inversement pour la FPE, la proportion de fonctionnaires de catégorie A a diminué de presque 4 points en faveur des fonctionnaires de catégorie B et C et des autres catégories. Pour l'ensemble des trois versants de la fonction publique, la proportion des fonctionnaires de catégorie A a diminué alors que celle relevant de fonctionnaires relevant de la catégorie B et C s'est accrue.

b. Part des départs anticipés

Globalement, les départs avant l'âge légal de départ à la retraite de droit commun (60 ans pour les générations retenues) ont progressé entre les générations 1943 et 1950, passant de 48 % à 53 % des départs pour les fonctionnaires de la génération 1950 (tableau 4a et 4b).

Les départs à la retraite avant 55 ans portent sur 10 % des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique, principalement pour des raisons familiales, pour invalidité et pour des départs dans des dispositifs relevant de la catégorie dite « super active » (ou emplois présentant un risque particulier de dangerosité, d'insalubrité). Ces départs concernent plutôt les femmes : autour de 8 % des départs des fonctionnaires relevant de la catégorie A et 15 à 20 % des fonctionnaires relevant de la catégorie B et de la catégorie C. Seulement 5 % des hommes de catégorie C partent avant 55 ans. Ces départs précoces sont plus fréquents dans la FPH (15 % des départs avant 55 ans), notamment pour les femmes de catégorie B et C, que dans la FPE (autour de 10 % des départs) et la FPT (7 à 8 % des départs).

Les départs entre 55 et 59 ans, en plus des motifs de départ avant 55 ans, concernent également des départs liés à la catégorie active et aux carrières longues. Presque 44 % des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique nés en 1950 sont partis avant 60 ans. Cette proportion augmente par année de naissance : elle était de 38 % pour la génération 1943. Cette augmentation s'explique en partie par la montée en charge des départs pour carrière longue⁸¹, notamment pour les hommes et plus particulièrement ceux relevant de la catégorie C. À catégorie hiérarchique donnée, les départs avant 60 ans sont plus nombreux chez les femmes que chez les hommes. Les effets de structure (les femmes sont plus représentées dans la catégorie active) expliquent cet écart, de même que les départs anticipés pour parents de trois enfants, dispositif encore pleinement en vigueur pour ces générations.

⁸¹

Avant l'extension des conditions d'éligibilité aux dispositifs pour carrière longue introduite par le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012.

Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique

PARTIE V : ZOOMS THÉMATIQUES

Tableau 63 – Composition de la population retenue – générations 1943 à 1950

Ensemble de la fonction publique								
	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950
Effectif total de la fonction publique	97 100	99 200	100 200	139 300	149 300	150 400	151 100	148 200
Part des femmes	58,0%	57,8%	57,5%	57,7%	58,3%	58,6%	58,8%	59,6%
Part des départs pour invalidité	7,3%	7,3%	7,6%	7,1%	7,2%	7,2%	7,4%	7,4%
Part de catégorie A	38,6%	37,9%	36,6%	36,4%	36,7%	35,8%	34,9%	32,7%
Part de catégorie B	12,5%	12,6%	13,3%	13,9%	14,6%	15,0%	15,4%	15,9%
Part de catégorie C	33,6%	34,0%	35,5%	34,8%	34,1%	34,8%	35,4%	37,3%
Part des autres catégories (*)	15,2%	15,5%	14,6%	14,9%	14,6%	14,4%	14,3%	14,1%
Par versant de la fonction publique								
Fonction publique d'État (FPE)								
	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950
Effectif total de la FPE	65 200	65 700	63 900	88 300	93 800	92 300	90 500	84 900
Part des femmes	54,6%	53,9%	53,6%	53,5%	53,7%	53,6%	53,7%	54,5%
Part des départs pour invalidité	5,9%	6,0%	6,2%	5,8%	6,0%	6,0%	6,3%	6,3%
Part de catégorie A	51,3%	50,7%	50,0%	49,5%	50,0%	49,4%	49,3%	47,5%
Part de catégorie B	10,6%	10,1%	10,5%	10,7%	10,8%	11,1%	11,1%	11,6%
Part de catégorie C	15,5%	15,8%	16,7%	16,3%	16,0%	16,0%	15,8%	16,3%
Part des autres catégories (*)	22,6%	23,4%	22,8%	23,5%	23,3%	23,5%	23,8%	24,7%
Fonction publique hospitalière (FPH)								
	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950
Effectif total de la FPH	13 700	14 600	15 700	21 900	24 300	25 700	26 700	27 700
Part des femmes	77,8%	78,2%	77,5%	77,5%	77,9%	79,3%	79,2%	80,1%
Part des départs pour invalidité	9,8%	8,8%	9,6%	8,9%	8,7%	8,3%	8,2%	8,2%
Part de catégorie A	15,2%	15,0%	15,6%	15,7%	16,1%	15,4%	14,9%	13,9%
Part de catégorie B	22,0%	24,5%	24,7%	27,3%	28,9%	30,2%	31,1%	31,4%
Part de catégorie C	62,8%	60,5%	59,7%	57,1%	54,9%	54,4%	54,0%	54,7%
Fonction publique territoriale (FPT)								
	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950
Effectif total de la FPT	18 200	19 000	20 500	29 100	31 300	32 300	34 000	35 600
Part des femmes	55,5%	55,6%	54,6%	55,2%	56,8%	56,7%	56,6%	56,0%
Part des départs pour invalidité	10,3%	10,5%	10,4%	9,8%	9,9%	9,6%	9,7%	9,3%
Part de catégorie A	10,8%	10,9%	11,1%	12,2%	13,0%	12,9%	12,5%	12,0%
Part de catégorie B	12,3%	12,3%	13,4%	13,7%	14,7%	14,3%	14,4%	14,0%
Part de catégorie C	76,9%	76,8%	75,4%	74,1%	72,3%	72,8%	73,1%	74,0%

Sources : Service des retraites de l'État (DGFiP) et Caisse des Dépôts pour les affiliés de la CNRACL.

Champ : retraités de la fonction publique, vivants au 31/12/2015 ou décédés, nés entre 1943 et 1950, hors militaires et pensions des agents anciennement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte. (*) par exemple, les retraités des fonctionnaires de la Poste et d'Orange.

Tableau 64a – Part des retraités partis avant 55 et avant 60 ans - générations 1943 à 1950 ; Ens. FP

En %			1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950
Départ avant 55 ans	Ensemble		10,4%	10,1%	10,3%	10,0%	9,9%	10,1%	10,8%	10,9%
	Catégorie A	Ensemble	4,7%	4,2%	4,2%	4,1%	4,3%	4,4%	5,4%	5,9%
		Hommes	0,6%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,8%	1,0%	1,7%
		Femmes	7,8%	6,9%	6,9%	6,7%	6,9%	6,9%	8,2%	8,5%
	Catégorie B	Ensemble	13,9%	12,8%	11,6%	10,8%	10,4%	11,0%	11,6%	11,7%
		Hommes	2,6%	2,6%	2,3%	2,3%	2,0%	2,3%	2,5%	2,8%
		Femmes	19,2%	17,4%	16,2%	14,9%	14,2%	14,8%	15,5%	15,4%
	Catégorie C	Ensemble	12,6%	11,9%	11,9%	11,3%	11,1%	11,3%	12,0%	11,7%
		Hommes	4,6%	4,3%	4,6%	4,6%	4,3%	4,4%	4,9%	4,9%
		Femmes	16,7%	15,7%	15,8%	14,8%	14,7%	14,8%	15,7%	15,3%
Départ avant 60 ans	Ensemble		37,9%	37,9%	37,6%	37,8%	41,3%	43,1%	43,8%	43,5%
	Catégorie A	Ensemble	34,7%	33,8%	33,0%	33,2%	34,2%	35,8%	37,3%	38,0%
		Hommes	19,3%	18,8%	19,2%	19,3%	21,6%	22,8%	23,1%	23,1%
		Femmes	46,4%	45,5%	43,6%	43,7%	43,3%	44,8%	46,5%	47,0%
	Catégorie B	Ensemble	38,0%	37,2%	36,4%	36,7%	40,0%	41,2%	40,8%	40,0%
		Hommes	24,2%	25,3%	26,0%	28,7%	36,7%	36,7%	35,5%	33,2%
		Femmes	44,5%	42,6%	41,4%	40,5%	41,5%	43,1%	43,1%	42,8%
	Catégorie C	Ensemble	34,0%	34,6%	34,7%	35,4%	43,0%	45,1%	45,3%	44,0%
		Hommes	23,9%	25,0%	26,9%	30,3%	47,4%	50,7%	51,0%	48,3%
		Femmes	39,1%	39,5%	38,8%	38,0%	40,7%	42,2%	42,3%	41,7%

Sources : Service des retraites de l'État (DGFiP) et Caisse des Dépôts pour les affiliés de la CNRACL.

Champ : retraités de la fonction publique, vivants au 31/12/2015 ou décédés, nés entre 1943 et 1950, hors militaires et pensions des agents anciennement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte.

Tableau 64b – Part des retraités partis avant 55 et 60 ans - générations 1943 à 1950 ; Par versant

		Fonction publique d'État (FPE)								
En %		1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950	
Départ avant 55 ans	Ensemble	9,9%	9,6%	9,9%	9,7%	9,6%	10,0%	10,6%	11,0%	
	Catégorie A	Ensemble	4,5%	4,0%	3,9%	3,9%	4,0%	4,2%	5,2%	5,9%
		Hommes	0,6%	0,7%	0,8%	0,7%	0,7%	0,9%	1,1%	1,8%
		Femmes	7,6%	6,8%	6,4%	6,5%	6,5%	6,6%	7,9%	8,5%
	Catégorie B	Ensemble	17,2%	14,9%	13,3%	11,5%	11,0%	11,8%	12,1%	12,2%
		Hommes	3,0%	2,6%	2,5%	2,3%	2,2%	2,5%	2,8%	3,3%
		Femmes	23,3%	20,3%	18,7%	16,2%	15,6%	16,7%	16,8%	16,5%
	Catégorie C	Ensemble	11,5%	11,2%	11,0%	10,8%	10,3%	10,9%	11,8%	12,1%
		Hommes	4,0%	4,0%	3,8%	4,5%	4,2%	4,7%	5,4%	6,1%
		Femmes	14,8%	14,3%	14,1%	13,6%	13,0%	13,6%	14,7%	14,7%
Départ avant 60 ans	Ensemble	37,9%	37,5%	37,2%	37,1%	38,7%	40,5%	41,9%	42,0%	
	Catégorie A	Ensemble	34,6%	33,6%	32,6%	33,1%	34,0%	36,1%	38,0%	39,0%
		Hommes	19,2%	18,6%	19,1%	19,3%	21,5%	23,2%	23,7%	24,0%
		Femmes	46,9%	45,9%	43,6%	44,2%	43,5%	45,6%	47,7%	48,4%
	Catégorie B	Ensemble	34,9%	31,6%	30,2%	28,4%	29,5%	29,3%	28,9%	26,3%
		Hommes	22,9%	22,6%	24,1%	25,5%	29,4%	27,5%	28,3%	24,2%
		Femmes	40,2%	35,6%	33,3%	29,8%	29,6%	30,2%	29,2%	27,3%
	Catégorie C	Ensemble	26,4%	27,1%	27,8%	28,0%	34,2%	35,9%	37,2%	36,8%
		Hommes	29,4%	32,0%	34,8%	38,5%	49,8%	53,7%	55,1%	54,8%
		Femmes	25,0%	25,0%	24,6%	23,4%	27,4%	28,0%	29,3%	28,8%
Fonction publique hospitalière (FPH)										
En %		1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950	
Départ avant 55 ans	Ensemble	15,8%	14,7%	14,9%	14,2%	14,7%	14,5%	15,6%	15,5%	
	Catégorie A	Ensemble	9,0%	8,1%	9,1%	7,6%	9,6%	8,3%	9,5%	9,1%
		Hommes	1,0%	0,6%	0,7%	0,8%	1,1%	0,9%	0,4%	1,4%
		Femmes	11,4%	10,2%	11,5%	9,9%	12,1%	10,6%	12,1%	11,2%
	Catégorie B	Ensemble	13,7%	14,0%	14,2%	13,9%	13,7%	13,9%	15,3%	15,5%
		Hommes	3,9%	3,9%	3,7%	4,3%	3,0%	3,0%	4,0%	3,5%
		Femmes	16,4%	16,8%	17,0%	16,5%	16,2%	16,3%	17,7%	17,9%
	Catégorie C	Ensemble	18,1%	16,6%	16,7%	16,1%	16,7%	16,5%	17,5%	17,1%
		Hommes	5,1%	4,8%	5,0%	4,5%	4,8%	4,3%	4,9%	4,7%
		Femmes	21,9%	20,0%	20,3%	19,5%	20,3%	19,9%	21,1%	20,5%
Départ avant 60 ans	Ensemble	59,8%	60,6%	60,3%	61,0%	65,3%	66,7%	66,0%	66,1%	
	Catégorie A	Ensemble	58,4%	59,9%	60,0%	56,9%	59,1%	57,2%	56,6%	56,6%
		Hommes	49,3%	51,3%	46,8%	43,0%	46,5%	42,2%	38,3%	35,5%
		Femmes	61,1%	62,3%	63,8%	61,6%	62,9%	61,7%	62,0%	62,2%
	Catégorie B	Ensemble	65,0%	64,1%	64,5%	64,8%	66,8%	67,8%	66,6%	66,8%
		Hommes	60,3%	59,7%	59,8%	62,9%	67,4%	68,3%	62,7%	62,4%
		Femmes	66,3%	65,3%	65,8%	65,3%	66,6%	67,7%	67,5%	67,7%
	Catégorie C	Ensemble	58,3%	59,3%	58,7%	60,3%	66,3%	68,9%	68,3%	68,2%
		Hommes	28,6%	28,5%	31,5%	33,6%	55,8%	59,5%	58,9%	58,2%
		Femmes	66,9%	67,9%	66,9%	68,1%	69,5%	71,4%	71,0%	70,9%
Fonction publique territoriale (FPT)										
En %		1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950	
Départ avant 55 ans	Ensemble	8,6%	8,1%	8,1%	7,6%	7,1%	7,2%	7,6%	7,2%	
	Catégorie A	Ensemble	4,1%	2,7%	3,1%	3,4%	3,4%	3,1%	3,7%	3,7%
		Hommes	0,8%	0,9%	0,1%	0,4%	0,8%	0,4%	0,7%	1,0%
		Femmes	6,5%	4,1%	5,7%	5,9%	5,4%	5,0%	5,9%	5,6%
	Catégorie B	Ensemble	4,1%	4,8%	3,9%	4,4%	3,9%	4,4%	4,4%	4,4%
		Hommes	1,0%	1,6%	1,2%	0,9%	1,0%	1,5%	1,1%	1,7%
		Femmes	7,3%	7,8%	6,5%	7,4%	6,1%	6,5%	6,9%	6,5%
	Catégorie C	Ensemble	9,9%	9,4%	9,6%	8,8%	8,3%	8,4%	8,9%	8,4%
		Hommes	4,7%	4,2%	4,9%	4,7%	4,2%	4,3%	4,7%	4,6%
		Femmes	14,0%	13,5%	13,5%	12,1%	11,5%	11,6%	12,1%	11,4%
Départ avant 60 ans	Ensemble	21,5%	21,7%	21,5%	22,4%	30,2%	31,5%	31,4%	29,3%	
	Catégorie A	Ensemble	11,6%	9,8%	10,3%	10,8%	13,0%	12,4%	12,2%	12,0%
		Hommes	5,0%	5,2%	5,7%	6,1%	9,9%	8,9%	9,4%	8,9%
		Femmes	16,4%	13,5%	14,0%	14,8%	15,4%	14,9%	14,3%	14,2%
	Catégorie B	Ensemble	11,3%	11,8%	11,8%	14,3%	21,9%	22,6%	21,7%	20,2%
		Hommes	6,3%	6,5%	8,7%	11,4%	28,1%	30,6%	28,3%	26,7%
		Femmes	16,4%	16,9%	14,6%	16,9%	17,2%	16,8%	16,7%	15,4%
	Catégorie C	Ensemble	24,5%	24,9%	24,9%	25,8%	35,0%	36,7%	36,6%	33,9%
		Hommes	19,7%	20,4%	21,8%	25,6%	43,6%	46,7%	46,9%	43,2%
		Femmes	28,2%	28,4%	27,4%	26,0%	28,4%	28,8%	28,6%	26,3%

Sources : Service des retraites de l'État (DGFIP) et Caisse des Dépôts pour les affiliés de la CNRACL.

Champ : retraités de la fonction publique, vivants au 31/12/2015 ou décédés, nés entre 1943 et 1950, hors militaires et pensions des agents anciennement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte.

c. Évolution de la part des pensions par décote, surcote, ni décote/ni surcote pour les générations 1943 à 1950

Mise en place par la loi du 21 août 2003, la surcote est applicable à partir du 1^{er} janvier 2004. Elle concerne donc intégralement les générations à partir de 1944, et les agents des générations antérieures qui n'étaient pas encore partis à la retraite.

Ainsi, la part de retraités ayant de la surcote augmente tendanciellement pour les générations 1943 à 1947, passant de 15 % des pensions, hors pensions élevées au minimum garanti, à presque 40 % d'entre elles (tableau 5). Elle diminue ensuite pour les générations suivantes, surtout à partir de la génération 1949 pour atteindre 28 % des pensions, hors minimum garanti, pour la génération 1950. Cette baisse s'explique principalement par le changement de règle de détermination des trimestres de surcote dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 (un trimestre de surcote correspond à 90 jours de service, alors qu'avant 2009 s'appliquait la règle d'arrondi au trimestre supérieur). En outre, l'allongement de la durée d'assurance exigible pour le versement d'une retraite à taux plein, acté lors de la réforme de 2003 a pu également contribuer à cette baisse (la surcote étant attribuée si la condition de durée d'assurance est respectée et l'âge d'ouverture des droits dépassé).

La décote est, quant à elle, applicable à partir de 2006 et concerne ainsi la génération 1946 et les générations suivantes. La proportion de fonctionnaires à la retraite avec une décote augmente au fil des générations pour atteindre 7 % des pensions hors pensions élevées au minimum garanti pour la génération 1950 (9 % parmi les fonctionnaires de l'État et 4 % parmi les fonctionnaires des collectivités territoriales et hospitalières).

La part de pensions portées au minimum garanti est stable pour les générations 1943 à 1950, autour de 20 %. Par versant, elle est autour de 10 % des retraités de la FPE des générations considérées, contre 35 à 40 % des retraités de la FPH et de la FPT.

Tableau 65 – Répartition des retraités selon l'application d'une décote / surcote sur leur pension et selon le bénéfice d'une minimum garanti pour les générations 1943 à 1950

Ensemble de la fonction publique								
	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950
Part des pensions avec décote	0,0%	0,0%	0,0%	5,4%	6,2%	6,9%	6,7%	7,0%
Part des pensions avec surcote	14,9%	26,3%	31,4%	32,8%	38,6%	36,7%	28,2%	28,0%
Part des pensions sans surcote ni décote	85,1%	73,7%	68,6%	61,8%	55,2%	56,4%	65,1%	65,0%
Total hors pensions portées au minimum garanti	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Proportion de pensions portées au minimum garanti	19,7%	19,8%	20,5%	19,9%	19,0%	19,3%	19,5%	20,6%
Par versant de la fonction publique								
Ensemble de la fonction publique d'État								
	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950
Part des pensions avec décote	0,0%	0,0%	0,0%	6,4%	7,6%	8,5%	8,2%	8,6%
Part des pensions avec surcote	15,6%	27,3%	32,6%	33,8%	39,4%	37,1%	28,0%	27,6%
Part des pensions sans surcote ni décote	84,4%	72,7%	67,4%	59,8%	53,1%	54,4%	63,8%	63,8%
Total hors pensions portées au minimum garanti	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Proportion de pensions portées au minimum garanti	9,8%	9,9%	10,5%	10,0%	9,6%	9,5%	9,2%	9,8%
Ensemble de la fonction publique hospitalière et territoriale								
	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950
Part des pensions avec décote	0,0%	0,0%	0,0%	2,8%	3,0%	3,4%	3,5%	4,1%
Part des pensions avec surcote	12,9%	23,3%	28,4%	30,4%	37,0%	36,0%	28,7%	28,6%
Part des pensions sans surcote ni décote	87,1%	76,7%	71,6%	66,8%	60,0%	60,6%	67,9%	67,3%
Total hors pensions portées au minimum garanti	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Proportion de pensions portées au minimum garanti	40,0%	39,2%	38,2%	37,0%	34,9%	34,8%	34,8%	35,2%

Sources : Service des retraites de l'État (DGFIP) et Caisse des Dépôts pour les affiliés de la CNRACL.

Champ : retraités de la fonction publique, vivants au 31/12/2015 ou décédés, nés entre 1943 et 1950, hors militaires et pensions des agents anciennement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte. La répartition des pensions avec décote, avec surcote ou sans surcote ni décote est calculée hors pensions portées au minimum garanti. La proportion des pensions portées au minimum garanti est calculée sur l'ensemble des pensions versées par génération.

d. Montants moyens de pension pour les générations 1943 à 1950

La pension annuelle moyenne des fonctionnaires en euros de 2015 a baissé au fil des générations : elle s'élève à 21 400 euros pour un fonctionnaire né en 1950 contre 23 700 euros pour un fonctionnaire né en 1943 (tableau 6). Ce résultat est la conséquence de plusieurs facteurs imbriqués ayant des effets opposés : la déconnexion, entre 2004 et 2015, entre l'évolution de la revalorisation des pensions et l'évolution du point d'indice de la fonction publique⁸², la hausse de la durée d'assurance tous régimes nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein, la réforme du minimum garanti, l'évolution de l'indice majoré moyen de fin de carrière (lié à des dynamiques de carrière et à des revalorisations catégorielles et statutaires), et enfin des effets de composition par versant de fonction publique et catégorie hiérarchique.

Dans la FPE, la déconnexion, depuis 2004, entre l'évolution de la revalorisation des pensions et l'évolution du point d'indice de la fonction publique, est le principal facteur expliquant la baisse de la pension moyenne globale. L'augmentation de la durée d'assurance nécessaire pour le taux plein constitue un autre facteur, en engendrant au fil des générations une baisse du taux de liquidation moyen après décote et surcote, en particulier pour les agents de catégorie A. Le taux de liquidation après décote et surcote passe de 69,7 % pour la génération 1943 à 68 % pour la génération 1950 dans l'ensemble de la FPE. L'effet de l'indice moyen majoré est globalement négligeable dans la FPE. Il s'élève à 591 pour la génération 1943, à 600 pour la génération 1947 et atteint 589 pour la génération 1950. Il progresse toutefois de 20 points pour les agents de catégorie C, expliquant la stabilité de la pension moyenne pour cette catégorie.

Pour la FPT, la pension moyenne baisse également avec les générations mais dans une ampleur moindre que dans la FPE. Les facteurs explicatifs sont équivalents à ceux évoqués précédemment : un traitement de fin de carrière retenu pour le calcul de la pension qui progresse moins vite que l'inflation, malgré une légère progression de l'indice moyen majoré (424 pour la génération 1950 contre 403 pour la génération 1943) et une relative stagnation de la durée d'assurance validée dans un contexte d'augmentation de la durée nécessaire pour le taux plein. Lorsque la pension stagne en euros constants entre les générations 1943 et 1950, comme c'est le cas pour les femmes de catégorie A de la FPT et des hommes de catégorie B, cela s'explique par une progression un peu plus dynamique avec les générations de l'indice majoré moyen et de la durée d'assurance.

Ce phénomène se retrouve au sein de la FPH où la pension moyenne progresse entre la génération 1943 et celle de 1950 (respectivement 17 400 € et 18 100 €). Le poids croissant de la catégorie B explique une partie de ce résultat, mais il n'est pas le seul facteur puisque la pension augmente également pour chacune des catégories hiérarchiques. Cette évolution s'explique par une hausse de la durée d'assurance validée entre les générations 1943 et 1950 (5 trimestres de plus), ainsi qu'un indice majoré moyen dans la FPH qui augmente de plus de 30 points (indice majoré moyen de 447 pour la génération 1950 contre 415 pour la génération 1943).

⁸² Pour plus de détails sur l'impact de l'indexation des pensions sur les prix pour les fonctionnaires hospitaliers et territoriaux, voir le chapitre V.4 du Jaune Pensions 2016 ainsi que Paillé et Soulat (2015), « Évaluation du passage à une indexation sur les prix des retraites versées par la CNRACL », Questions retraite et solidarité, avril 2015.

Tableau 66 – Montants moyens annuels de pension, pour les générations 1943 à 1950 (en euros de 2015)

		Ensemble de la fonction publique							
		1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950
Ensemble		23 700	23 400	23 100	22 900	22 900	22 500	22 200	21 400
Catégorie A	Ensemble	33 100	32 900	32 800	32 400	32 100	31 500	31 100	30 300
	Hommes	36 800	36 500	36 400	35 800	35 400	34 500	34 100	33 000
	Femmes	30 400	30 100	30 100	29 800	29 800	29 400	29 200	28 700
Catégorie B	Ensemble	20 500	20 400	20 300	20 300	20 200	20 200	20 200	19 900
	Hommes	21 300	21 500	21 400	21 300	21 300	21 200	21 100	20 900
	Femmes	20 000	19 900	19 800	19 800	19 700	19 700	19 800	19 500
Catégorie C	Ensemble	14 300	14 300	14 200	14 000	14 200	14 200	14 100	13 900
	Hommes	15 000	15 100	15 000	14 800	15 000	14 900	14 700	14 400
	Femmes	14 000	13 800	13 800	13 600	13 700	13 800	13 700	13 600
		Par versant de la fonction publique							
		Fonction publique d'État (FPE)							
		1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950
Ensemble		27 100	26 800	26 600	26 400	26 400	25 900	25 700	25 000
Catégorie A	Ensemble	33 700	33 600	33 600	33 100	32 800	32 100	31 700	30 900
	Hommes	37 100	36 900	36 800	36 300	35 800	34 800	34 400	33 300
	Femmes	31 100	30 800	30 900	30 600	30 600	30 100	29 800	29 400
Catégorie B	Ensemble	21 000	20 900	20 800	20 800	20 600	20 500	20 600	20 300
	Hommes	21 800	21 800	21 800	21 600	21 400	21 000	21 300	20 900
	Femmes	20 700	20 500	20 300	20 300	20 200	20 200	20 300	20 000
Catégorie C	Ensemble	15 100	15 000	14 800	14 800	14 900	15 000	15 100	15 000
	Hommes	15 300	15 200	15 100	14 900	14 900	14 900	14 800	14 600
	Femmes	15 000	14 800	14 700	14 700	14 900	15 100	15 200	15 100
		Fonction publique hospitalière (FPH)							
		1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950
Ensemble		17 400	17 600	17 800	18 100	18 300	18 400	18 300	18 100
Catégorie A	Ensemble	26 500	26 300	26 900	27 000	27 300	27 500	27 200	27 000
	Hommes	30 200	29 500	30 800	30 800	31 200	31 300	31 600	31 100
	Femmes	25 400	25 500	25 700	25 800	26 100	26 300	25 900	25 900
Catégorie B	Ensemble	19 700	20 000	20 000	20 100	20 100	20 200	20 000	19 800
	Hommes	21 000	21 500	21 200	21 300	21 500	21 800	21 200	20 800
	Femmes	19 300	19 600	19 700	19 800	19 800	19 900	19 800	19 600
Catégorie C	Ensemble	14 400	14 400	14 500	14 600	14 800	14 900	14 800	14 800
	Hommes	15 200	15 300	15 500	15 400	15 600	15 700	15 500	15 400
	Femmes	14 100	14 200	14 200	14 400	14 500	14 700	14 700	14 700
		Fonction publique territoriale (FPT)							
		1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950
Ensemble		16 200	16 100	16 200	16 000	16 200	16 100	15 900	15 500
Catégorie A	Ensemble	29 100	29 300	29 400	29 000	28 900	28 800	28 800	28 000
	Hommes	34 200	33 900	33 800	32 800	32 500	32 200	32 000	30 900
	Femmes	25 400	25 700	25 800	25 700	26 100	26 300	26 400	25 900
Catégorie B	Ensemble	19 800	19 700	19 700	19 300	19 500	19 400	19 500	19 300
	Hommes	20 700	21 000	20 800	20 700	21 000	21 000	20 800	20 800
	Femmes	18 900	18 500	18 800	18 200	18 300	18 300	18 500	18 200
Catégorie C	Ensemble	13 800	13 700	13 500	13 200	13 300	13 200	13 000	12 800
	Hommes	14 900	15 000	14 800	14 600	14 800	14 700	14 400	14 100
	Femmes	12 900	12 600	12 500	12 200	12 200	12 100	12 000	11 700

Sources : Service des retraites de l'État (DGFiP) et Caisse des Dépôts pour les affiliés de la CNRACL.

Champ : retraités de la fonction publique, vivants au 31/12/2015 ou décédés, nés entre 1943 et 1950, hors militaires et pensions des agents anciennement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte.

V.2 État des lieux des polypensionnés dans la fonction publique

Une proportion importante de retraités ou futurs retraités est concernée par la « polypension ». Cela provient notamment de la complexité du système de retraites français où, au-delà des transitions classiques de type passage du secteur public au privé (ou l'inverse), la « polypension » peut aussi concerner un contractuel de la fonction publique qui sera plus tard titularisé comme fonctionnaire, ou encore l'agent public qui bénéficie de l'allocation vieillesse pour parent au foyer (AVPF) et est automatiquement affiliée au régime général (CNAV) par ce biais. De même, au sein du secteur privé, la « polypension » peut par exemple concerner un salarié agricole qui devient exploitant agricole, ou qui bénéficie de l'AVPF et est automatiquement affilié au régime général (CNAV), ou encore un salarié qui devient artisan ou profession libérale. Dans son neuvième rapport, le COR soulignait que selon les données de la CNAV, les personnes qui relèvent d'un ou de plusieurs régimes autres que le régime général, mais qui sont affiliées au régime général du seul fait qu'elles bénéficient de l'AVPF, représentaient 8 % des retraités du régime général nés en 1950 et partis à la retraite à 60 ans (13 % des femmes retraitées).

De fait, la structure et le mode de fonctionnement du système de retraite français « génère » des polypensionnés, c'est à dire des pensionnés percevant des pensions dans plusieurs régimes de base (donc hors RAFP en particulier). À ce titre, il faut noter qu'en application du principe d'interpénétration des carrières et conformément au fonctionnement par répartition des régimes de retraite, la pension des agents de la FPT-FPH est versée par la CNRACL pour la totalité de leur carrière dans la fonction publique (au sein de l'État et dans la fonction publique territoriale), et de même la pension des agents de la FPE est versée par le service des retraites de l'État (SRE) pour la totalité de leur carrière dans la fonction publique⁸³. Le principe d'« interpénétration des carrières » limite de fait le nombre de polypensionnés.

Les principales données sur les polypensionnés sont présentées en partie II. 1.c du Jaune Pensions 2017 : elles mettent en évidence la pluralité des situations et la forte part de polypensionnés au sein de certains régimes publics. Le phénomène de polypension n'est pas neutre sur les niveaux de pensions car les règles de calcul de la pension ne sont pas les mêmes dans tous les régimes, et la pension n'est pas strictement proportionnelle aux cotisations dans chacun des régimes, donc la polypension induit des conséquences sur le montant des pensions versées en fonction du nombre et de l'ordre chronologique des affiliations aux différents régimes.

Au-delà des effets démographiques ou de fonctionnement du marché du travail, la « polypension » est aussi affectée par des réformes juridiques, par exemple le développement de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF), mise en place en 1972 (qui n'a donc pas fini de monter en charge) et qui affine automatiquement ses bénéficiaires à la CNAV. De même la réduction de la « condition de fidélité » de 15 ans à 2 ans pour les fonctionnaires civils rayés des cadres à compter du 1^{er} janvier 2011, et la fin des possibilités de validations de services auxiliaires dans la fonction publique entraînent une hausse du nombre de polypensionnés régime général / régimes de la fonction publique.

Encadré : Échantillon interrégimes de retraités (EIR)

L'Échantillon interrégimes de retraités (EIR) permet de reconstituer le montant de la retraite globale pour un échantillon anonyme d'individus, en rapprochant les données des différents régimes français légalement obligatoires. L'EIR collecte également des informations sur les éléments de calcul du montant de pension : nombre de trimestres validés, taux et circonstances de liquidation, décote et surcote éventuelle, etc.

L'EIR 2012 portant sur les pensions au 31 décembre 2012 est la septième vague de cette opération statistique, après celles de 1988, 1992, 1996, 2000, 2004, 2008. L'EIR est un panel : les générations appartenant à l'échantillon d'une vague sont de nouveau sélectionnées lors de la vague suivante, ce qui permet d'observer finement l'évolution des retraites entre deux vagues, en distinguant l'effet de différents facteurs (revalorisations, acquisition de nouveaux droits, arrivée de nouveaux liquidants, disparition des décédés, etc.).

⁸³

Afin de neutraliser l'incidence sur la CNRACL de l'affiliation des fonctionnaires ayant intégré la fonction publique territoriale, la loi n° 2009-1673 du 30 décembre 2009 de finances pour 2010, en son article 59, a prévu, à compter du 1er janvier 2010, un double transfert financier entre le SRE et la CNRACL.

L'EIR comprend tous les individus de l'échantillon qui perçoivent une pension de droit direct ou de droit dérivé d'une caisse de retraite. La quasi-totalité des organismes de retraite obligatoire (régimes de base, régimes spéciaux et régimes complémentaires légalement obligatoires) sont interrogés. Les retraites issues de régimes supplémentaires non obligatoires sont en revanche exclues du champ de l'opération, ainsi que les revenus provenant de l'épargne individuelle volontaire. La sélection des individus de l'EIR se fait sur la base de la date de naissance. L'EIR est par ailleurs pondéré de manière à être représentatif de l'ensemble des retraités des régimes français.

La notion stricte de « polypension » peut conduire, pour quelques trimestres cotisés hors régime fonction publique (par exemple lors d'emploi saisonnier en début de carrière, ou par affiliation à l'AVPF) à considérer comme polypensionnés des agents publics ayant cotisé la très grande majorité de leur carrière à des régimes publics. Il est donc possible d'isoler, au sein des polypensionnés, deux groupes d'agents publics qui peuvent être considérés comme des « quasi-monopensionnés » :

Le périmètre n°1 correspond, parmi l'ensemble des polypensionnés, aux agents étant polypensionnés seulement au titre de l'AVPF et/ou d'une période marginale de cotisation. En effet, cette extension du périmètre d'analyse des polypensionnés permet d'une certaine manière de réintégrer des « faux polypensionnés » aux mono pensionnés.

Le périmètre n°2 correspond, pour les agents ne se trouvant pas dans ce premier périmètre, aux agents étant polypensionnés uniquement du secteur public, hors AVPF ou période marginale de cotisation. Il s'agit donc d'agents ne disposant que de pensions provenant de la sphère publique, donc ce périmètre correspond en pratique à des personnes n'ayant été salarié que sur des emplois publics, dans une acception large où l'on consoliderait les fonctions publiques d'Etat, territoriales et hospitalières ainsi que les ouvriers d'Etat⁸⁴.

Près de 10 % des polypensionnés de la FPE et moins de 5 % des polypensionnés de la CNRACL seraient reclassés en mono pensionnés en réduisant le périmètre du concept de « polypension »⁸⁵ (**tableau 67**)

	Régime de la FPE		Régime des ouvriers de l'État	Régime de la FPT	Régime de la FPH	Régime général	
	Civils	Militaires				Contractuels*	Salariés du privé
(Périmètre 1 + périmètre 2) parmi l'ensemble des polypensionnés	4,9%	7,7%	9,8%	4,6%	2,5%	5,6%	2,2%
Périmètre 1 : Agents étant polypensionnés seulement au titre de l'AVPF et/ou d'une période marginale de cotisation parmi l'ensemble des polypensionnés	1,0%	0,4%	0,9%	0,7%	0,6%	0,5%	1,6%
Périmètre 2 : Polypensionnés uniquement du secteur public (hors périmètre 1)	3,9%	7,3%	8,9%	3,9%	2,0%	5,1%	0,6%
Part au sein des polypensionnés des agents publics étant dans le périmètre 1	2,4%	0,6%	1,2%	0,9%	0,9%	1,4%	4,4%
Part au sein des polypensionnés des agents publics étant dans le périmètre 2	9,4%	11,1%	11,3%	4,7%	3,1%	13,0%	1,6%

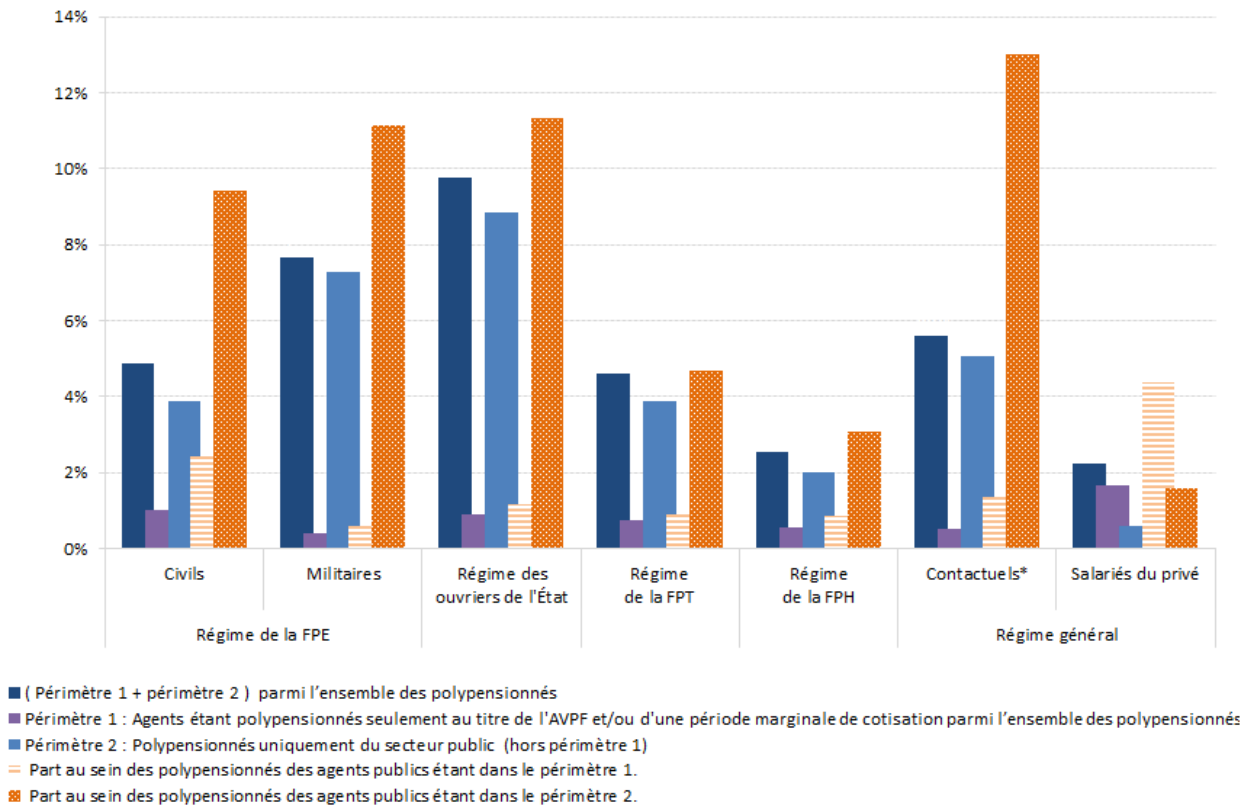
Source: EIR 2012 (DREES, traitement DGAFP/DESSI et direction du Budget)

Champ : pensionnés de 60 ans ou plus percevant un avantage principal de droit direct au 31/12/2012 (hors versement unique).

*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 certains salariés des entreprises publiques ou semi-publiques.

⁸⁴ Le périmètre des régimes publics correspond aux régimes suivants : SRE (civil et militaire) + FSPOEIE + CNRACL (PFT et FPH) + IRCANTEC + RAFF

⁸⁵ Afin d'avoir une vision réduite de la notion de polypensionnés qui consolide les régimes publics et qui neutralise les courtes périodes passées hors régimes (moins de un an) ou cotisées au régime général uniquement en raison de l'affiliation à l'AVPF, il convient donc dans les comparaisons présentes en partie II.1.c du jaune de soustraire les pourcentages présents dans le tableau ci-dessus.

Figure 34 : Part des retraités polypensionnés dans les régimes de base selon le périmètre retenu (en 2012)

Source : EIR 2012 (DREES, traitement DGAFP/DESSI et Direction du Budget)

Champ : pensionnés de 60 ans ou plus percevant un avantage principal de droit direct au 31/12/2012 (hors versement unique).

*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 certains salariés des entreprises publiques ou semi-publiques

Les polypensionnés du périmètre n°1 (seulement au titre de l'AVPF et/ou d'une période marginale de cotisation) : majoritairement des femmes avec des pensions secondaires faibles sauf pour l'Ircantec.

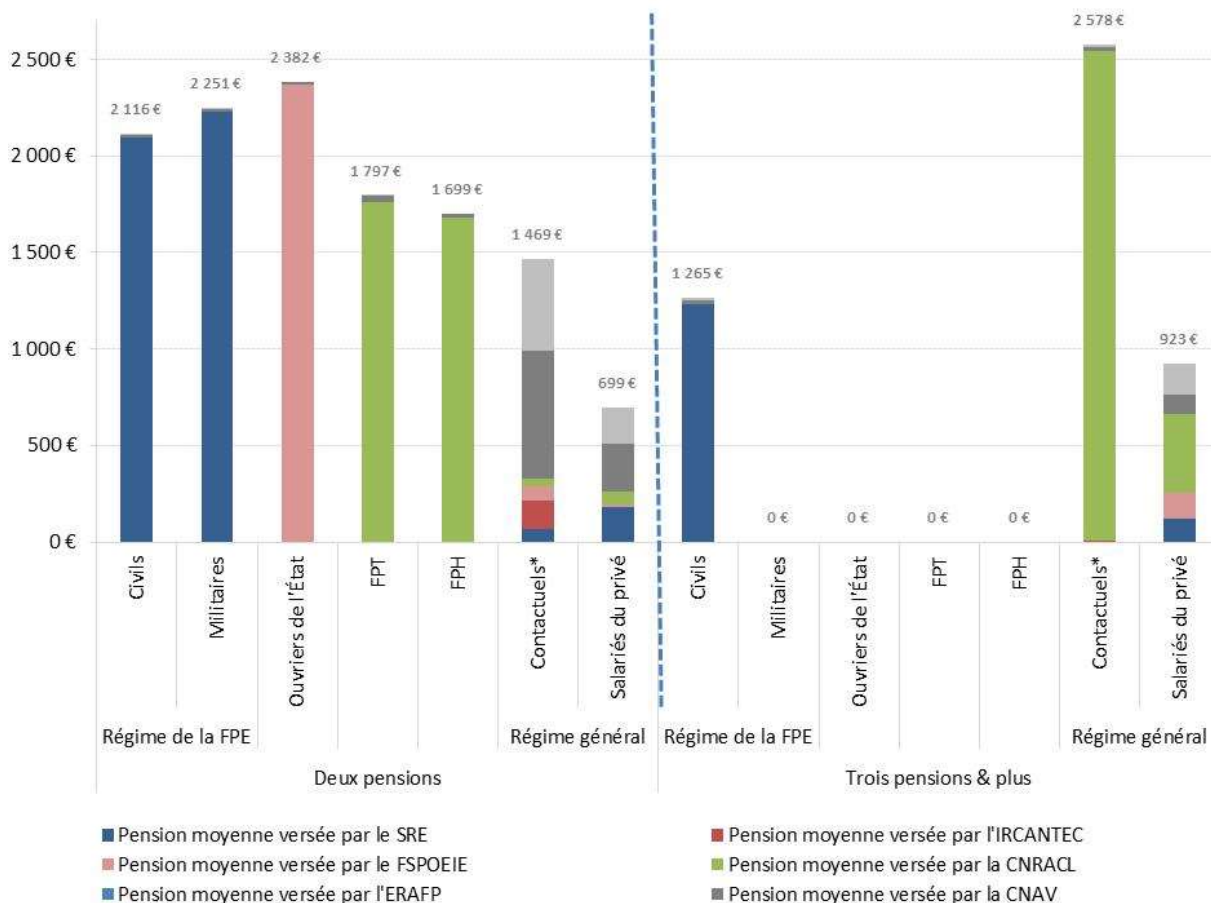
Les agents présents dans le périmètre n°1 disposent très majoritairement de deux pensions, ce sont plutôt des femmes pour les fonctionnaires civils (70%), territoriaux (77%) et hospitaliers (80%), bien que cette proportion soit inférieure, en proportion, à celle des salariées du privé se trouvant dans la même situation (82%).

Tableau 68 : Taux de féminisation des polypensionnés seulement au titre de l'AVPF et/ou d'une période marginale de cotisation (périmètre n°1)

		Pourcentage de femmes
Régime de la FPE	Civils	70%
	Militaires	13%
Régime général	Régime des ouvriers de l'État	17%
	Régime de la FPT	77%
	Régime de la FPH	80%
	Contractuels*	61%
	Salariés du privé	82%

La pension moyenne des régimes secondaires (autre régimes) versée par le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE sont faibles (23€ pour les civils dans le cas de deux pensions et 34€ dans le cas de trois pensions et plus), toutefois ce montant est beaucoup plus dispersé concernant les contractuels, à l'image de la situation des salariés du privé.

Graphique 35 : montants moyens de pension versés par les différents régimes en fonction du nombre de pensions dans des régimes de base en 2012 (périmètre n°1)



Source : EIR 2012 (DREES, traitement DGAFP/DESSI)

Champ : polypensionnés de 60 ans ou plus percevant un avantage principal de droit direct au 31/12/2012 (hors versement unique), polypensionnés seulement au titre de l'AVPF et/ou d'une période marginale de cotisation (inférieure ou égale à un an).

*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 certains salariés des entreprises publiques ou semi-publiques

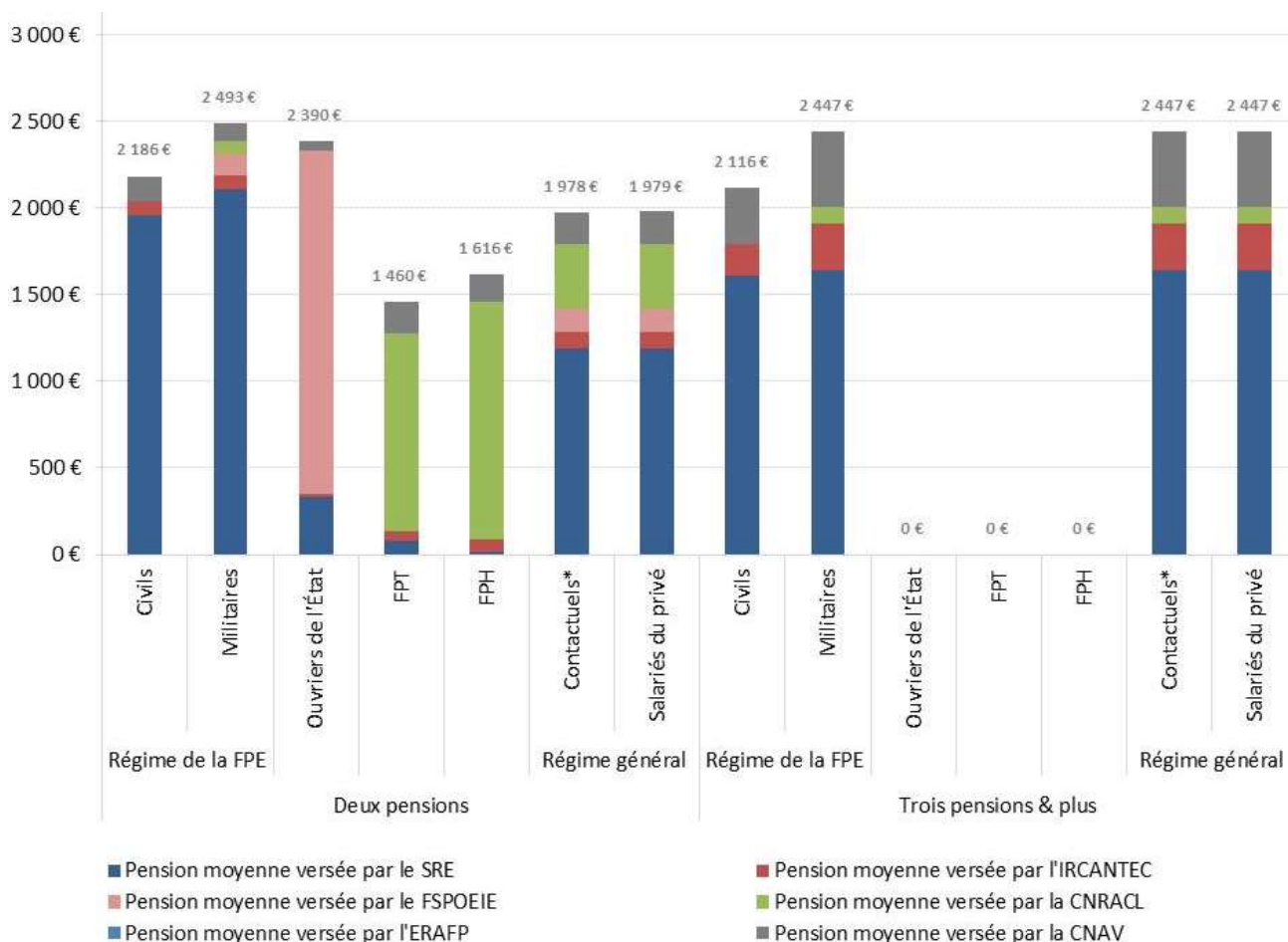
Les polypensionnés du périmètre n°2 (uniquement des régimes de la fonction publique hors AVPF ou période marginale de cotisation) : majoritairement des femmes pour la FPT et la FPH (quasi parité pour la FPE), avec des durées de cotisation croissantes en fonction du nombre de pensions perçues.

Ce périmètre concerne les agents polypensionnés mais ayant réalisé l'intégralité de leur carrière sur des postes dans la sphère publique. Il concerne quasiment à parité hommes et femmes dans la fonction publique d'Etat pour les civils mais est beaucoup plus féminisé pour la FPT et la FPH, à l'image du taux de féminisation de ces fonctions publiques.

Tableau 69 : taux de féminisation des polypensionnés du périmètre n°2

		Pourcentage de femmes
Régime de la FPE	Civils	52%
	Militaires	3%
Régime général	Régime des ouvriers de l'État	5%
	Régime de la FPT	81%
	Régime de la FPH	87%
	Contractuels*	63%
Régime général	Salariés du privé	63%

Figure 36 : montants moyens de pension versés par les différents régimes en fonction du nombre de pensions dans des régimes de base en 2012 (périmètre n°2)



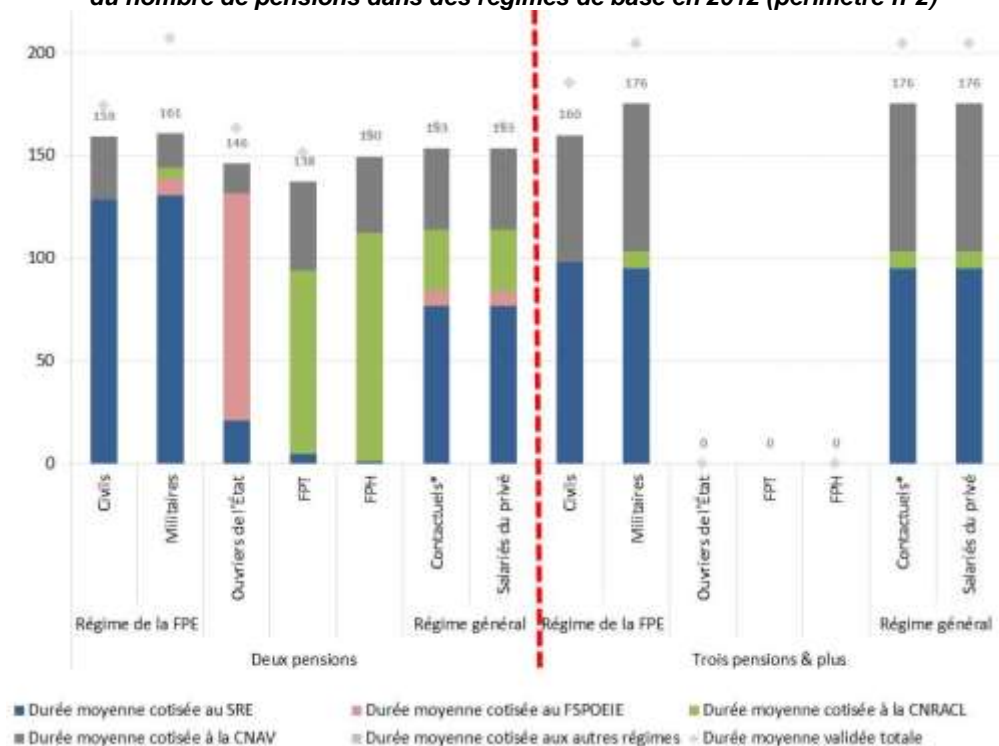
Source : EIR 2012 (DREES, traitement DGAFP/DESSI)

Champ : polypensionnés de 60 ans ou plus percevant un avantage principal de droit direct au 31/12/2012 (hors versement unique), polypensionnés uniquement des régimes de la fonction publique, hors AVPF ou période marginale de cotisation.

*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 certains salariés des entreprises publiques ou semi-publiques

Les durées moyennes de cotisation dans les différents régimes augmentent en fonction du nombre de pensions. Ainsi, les militaires ayant 3 pensions ont en moyenne 1 an et 3 mois de cotisation en plus que les militaires ayant 2 pensions. Les agents de la CNRACL ayant 2 pensions ont très majoritairement des durées cotisées au régime général (en tant que contractuels) et très peu dans la FPE, contrairement aux contractuels qui ont près de la moitié de leur durée cotisée à la FPE et 1/5 à la CNRACL.

Figure 37 : durées moyennes de cotisation dans les différents régimes en fonction du nombre de pensions dans des régimes de base en 2012 (périmètre n°2)



Source : EIR 2012 (DREES, traitement DGAFP/DESSI)

Champ : polypensionnés de 60 ans ou plus percevant un avantage principal de droit direct au 31/12/2012 (hors versement unique), polypensionnés uniquement des régimes de la fonction publique, hors AVPF ou période marginale de cotisation.

*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 certains salariés des entreprises publiques ou semi-publiques

Tableau 70 : fréquence des combinaisons de régimes des retraités polypensionnés en 2012 (périmètre P2)

	Régime de la FPE		Régime des ouvriers de l'État	Régime de la FPT	Régime de la FPH	Régime général	
	Civils	Militaires				Contactuels*	Salariés du privé
avec une pension civile de l'État	0,0%	55,0%	0,0%	0,0%	0,0%	58,6%	58,5%
avec une pension militaire de l'État	0,0%	100,0%	28,8%	7,2%	1,4%	5,6%	5,4%
avec une pension de l'IRCANTEC	100,0%	27,2%	71,2%	93,4%	98,6%	100,0%	100,0%
avec une pension du FSPOEIE	0,0%	11,3%	100,0%	0,0%	0,0%	5,7%	5,7%
avec une pension de la CNRACL	0,0%	8,6%	0,0%	100,0%	100,0%	30,4%	30,5%
avec une pension du RAFF	1,2%	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,7%	0,7%
avec une pension du régime général	99,8%	26,5%	71,2%	93,4%	98,6%	100,0%	100,0%
avec une pension de la MSA	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
avec une pension d'un autre régime	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Source : EIR 2012 (DREES, traitement DGAFP/DESSI)

Champ : polypensionnés de 60 ans ou plus percevant un avantage principal de droit direct au 31/12/2012 (hors versement unique), polypensionnés uniquement des régimes de la fonction publique, hors AVPF ou période marginale de cotisation.

*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 certains salariés des entreprises publiques ou semi-publiques

V.3 Impact du protocole d'accord relatif aux Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) sur les régimes de retraite publics

1°/ Historique de la négociation de l'accord PPCR

Ouverte le 7 octobre 2014, la négociation relative aux Parcours professionnels, carrières et rémunérations – Avenir de la fonction publique (PPCR) s'est donnée pour objectif de construire, par le dialogue social, la fonction publique de demain en confortant et modernisant les grands principes d'une fonction publique de carrière. Cette négociation s'est conclue le 17 juillet 2015, après la tenue de quarante réunions thématiques associant les organisations syndicales et les employeurs publics représentés au Conseil commun de la fonction publique, par la transmission d'un projet de protocole s'articulant autour de deux thématiques : la première regroupant les mesures d'adaptation de la fonction publique aux évolutions de l'action publique, la seconde concernant l'amélioration de la politique de rémunération.

Le protocole a recueilli l'approbation de six organisations syndicales (CFDT, UNSA, FSU, CFTC, FA-FP, CGC), rassemblant 49 % des suffrages exprimés par les organisations disposant d'au moins un siège au Conseil commun de la fonction publique. Trois organisations n'ont pas souhaité l'approuver (CGT, FO, Solidaires), estimant que les gains n'étaient pas à la hauteur de leurs revendications.

Au regard de ces résultats, proches du seuil de 50 % du nombre de voix nécessaire pour la validation d'un projet d'accord dans la fonction publique, le Premier ministre a pris la décision, le 30 septembre 2015, d'appliquer l'intégralité des mesures du protocole à l'ensemble des fonctionnaires.

Deux dispositions inscrites à l'article 148 de la loi de finances pour 2016, prévoient, à ce titre :

- une mesure de rééquilibrage de la rémunération des fonctionnaires en faveur du traitement indiciaire, par la mise en œuvre d'un dispositif de transformation d'une partie du régime indemnitaire en points d'indices. Le projet de décret d'application de cette mesure présenté devant les conseils supérieurs de chaque versant fera l'objet d'une présentation au prochain Conseil commun de la fonction publique ;
- une mesure d'harmonisation des modalités, jusqu'ici très disparates, d'avancement d'échelon entre agents des trois versants de la fonction publique avec la mise en place d'un cadencement unique d'avancement d'échelon à compter de la date de publication des décrets de revalorisation indiciaire. La loi a en outre prévu la possibilité de prendre en compte la valeur professionnelle de chaque agent dans l'avancement d'échelon : une concertation a été ouverte avec les organisations syndicales le 17 décembre 2015 sur ce sujet, ces travaux devant se poursuivre en 2016.

Les premiers textes réglementaires d'application du protocole PPCR ont été présentés, fin janvier et début février, dans chacun des conseils supérieurs. Ils concernent, conformément au calendrier annexé au protocole, les corps et cadres d'emplois de catégorie B, ainsi que les corps et cadres d'emplois à caractère paramédical et à caractère socio-éducatif de catégorie A. Le poids des organisations non signataires dans les versants territoriaux et hospitaliers a conduit à ce que les représentants des personnels émettent un avis défavorable sur ces projets de décret (avis favorable toutefois du CSFPT, après le vote du collège des employeurs territoriaux). Dans la fonction publique de l'État, où les organisations syndicales signataires ont recueilli 59 % des suffrages exprimés, plusieurs textes ont recueilli un avis favorable.

2°/ Périmètre et calendrier

Le protocole a pour champ d'application l'ensemble des agents de la fonction publique avec une mise en œuvre graduée par corps :

- au 1^{er} janvier 2016 pour la catégorie B et les personnels de catégorie A paramédicaux et sociaux ;
- au 1^{er} janvier 2017 pour les autres fonctionnaires de catégorie A, pour la catégorie C, pour les fonctionnaires sous statut spécial et pour les militaires ;
- au 1^{er} janvier 2018 pour les personnels sociaux, cette seconde étape de la revalorisation de ces personnels étant liée à la reconnaissance des diplômes du travail social au niveau licence.

Le protocole PPCR concerne la totalité des corps et cadres d'emplois des trois versants de la fonction publique soit :

- pour la fonction publique de l'État, environ 300 corps de fonctionnaires ;
- pour la fonction publique territoriale, 55 cadres d'emplois ;
- pour la fonction publique hospitalière, 50 corps.

Le ministère de la fonction publique est le coordonnateur des travaux réglementaires qui conduiront à la modification d'autant de statuts particuliers.

Les revalorisations prévues dans le cadre de la mise en œuvre du protocole PPCR présentent un caractère inédit, dans la mesure où les gains indiciaires résultant de ces revalorisations consisteront pour partie en un rééquilibrage de la structure des rémunérations des fonctionnaires, dans le cadre d'une transformation d'une partie des primes en points d'indices.

Cette opération dite de « transfert primes / points » est adaptée à la catégorie d'appartenance des agents et au montant indemnitaire minimum perçu. Les montants transférés au titre de la mesure et le calendrier des opérations de transfert sont fixés par le décret n° 2016-588 du 11 mai 2016.

En complément de cette opération, des revalorisations supplémentaires seront mises en œuvre pour l'ensemble des corps et cadres d'emplois des catégories C, B et A, ainsi que pour les corps sous statut spécial et pour les militaires.

Le montant moyen de ces revalorisations est fonction de la catégorie d'appartenance, selon le cadrage initial fixé en juillet 2015 à l'occasion de la présentation des trois grilles « types » (catégories C, B et A) annexées au protocole. Ces grilles, et les montants de revalorisation qui leur sont associées, servent de référence pour la revalorisation des agents relevant de corps ou cadres d'emplois non-type.

Les montants moyens par agent des revalorisations accordées dans le cadre du protocole s'établissent comme suit :

- Pour les agents de catégorie C : 10 points d'indice majoré, à l'issue de la montée en charge 2017 / 2020, soit 562 euros brut d'augmentation indiciaire annuelle en 2020 (valeur du point FP au 1/02/2017), desquels sont déduits 167 euros au titre de la mesure de transfert primes / points.
- Pour les agents de catégorie B : 13 points d'indice majoré, à l'issue de la montée en charge 2016 / 2018, soit 731 euros brut d'augmentation indiciaire annuelle en 2018 (valeur du point FP au 1/02/2017), desquels sont déduits 278 euros au titre de la mesure de transfert primes / points ;
- Pour les agents de catégorie A : 20 points d'indice majoré, à l'issue de la montée en charge 2017 / 2020, soit 1125 euros brut d'augmentation indiciaire annuelle en 2020 (valeur du point FP au 1/02/2017), desquels sont déduits 389 euros au titre de la mesure de transfert primes / points.

3°/ Simulations des effets de l'accord PPCR sur les différents régimes de pensions des fonctionnaires

I. Introduction

La direction du Budget (DB), le service des retraites de l'État (SRE) et la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) ont établi une première estimation de l'impact de l'accord dit « PPCR » sur les régimes de retraites des trois versants de la fonction publique (SRE et CNRACL) sur la période 2016-2020.

Ces chiffres reposent sur les données relatives à l'accord PPCR disponibles à cette date, ainsi que sur des hypothèses détaillées ci-après. Il convient de rappeler que la publication des textes réglementaires d'application de l'accord PPCR dans les trois versants de la fonction publique s'étale sur de nombreux mois et que de nombreuses dispositions sur l'évolution des grilles sont encore en voie de finalisation. Les résultats présentés ci-après doivent donc être appréciés au regard des hypothèses et de la méthodologie retenues : **il s'agit d'ordres de grandeur de l'impact de l'accord PPCR qui sont susceptibles d'évoluer.**

Une décomposition des effets de l'accord PPCR sous la forme d'indicateurs présentés par déciles ne peut être envisagée en l'absence de modèle de micro-simulation permettant d'extraire des indicateurs à des niveaux très fins. **Il a donc été privilégié une approche par cas-types qui présente l'avantage de reposer sur des caractéristiques réelles d'agents partis récemment en retraite** (analyse des derniers flux de départ en retraite dans les régimes) : ces données sont plus facilement interprétables que des moyennes et permettent de reconstituer l'ensemble du spectre de la dépense représentée par les derniers flux de pensions [Voir encadré méthodologique].

L'approche par cas-types repose sur une classification des agents issus des derniers flux de départ 2014-2015 sur la base de caractéristiques homogènes à la liquidation (catégorie d'agent, corps, indice de liquidation).

Par ailleurs, le protocole d'accord PPCR conduisant à créer de nouveaux grades qui n'existaient pas sur la période de constitution des cas-types, et notamment le nouveau « GRAF » pour les professeurs certifiés, il a été nécessaire de **procéder à la détermination de plusieurs scénarios d'évolution des indices à la liquidation sur la base d'hypothèses spécifiques.**

Il convient enfin de rappeler que la réforme PPCR s'inscrit dans le cadre d'un ensemble de réformes passées des carrières produisant également des impacts sur les régimes de retraite, mais qui ne sont pas imputables à l'accord PPCR. À titre d'exemple, des instituteurs ont préféré conserver leur statut initial, sans basculer en catégorie A pour devenir professeur des écoles. Ainsi, dans les flux de départ récents, on observe encore l'effet de la transition entre instituteurs et professeurs des écoles, dont la montée en charge se fait progressivement. L'augmentation en projection des indices à la liquidation de cette sous-population (qui est couplée à un recul des âges de départ en retraite) engendre ainsi un surcoût en matière de retraite qui n'est pas directement imputable au protocole PPCR.

II. Présentation des résultats

Encadré méthodologique : une estimation par cas-types – Exemple de la FPE

Impact en dépenses :

Le SRE a analysé les pics de fréquence des indices de départ observés lors de la liquidation des agents en 2014-2015 et en a déduit 22 cas-types dont la représentativité initiale est de 54 % des agents partis à cette période. Sur ces cas-types, environ 40 % seulement disposaient de nouvelles grilles connues suite au déploiement de l'accord PPCR : ce sont ces derniers qui ont été retenus pour réaliser les chiffrages.

Pour chaque couple grade/indice retenu, il a été évalué une progression des indices relevant à la fois de l'effet du transfert primes / points et des effets de reclassement. L'écart entre ces nouveaux indices et les indices avant application du protocole PPCR permet d'évaluer le gain individuel de pension par agent en supposant le taux de liquidation inchangé.

Enfin, **ces cas-types ont ensuite été « repondérés » de manière à pouvoir extrapoler un impact sur l'ensemble d'un flux de départ en retraite dans la FPE** (cette repondération respecte la répartition A/B/C des flux récents, la pension moyenne totale et le taux moyen de liquidation après décote/surcote⁸⁶).

Impact en recettes :

L'impact en recettes dû à l'accroissement des assiettes de rémunération soumises à cotisation au CAS Pensions (employeur et salarié) a été évalué par la direction du budget à partir de projections de la masse salariale de l'État. S'agissant de la FPE, seul l'impact sur les cotisations civiles a pu être évalué.

A/ Résultats agrégés pour un flux de départ en retraite annuel

Tableau 71 présentant l'ordre de grandeur des impacts « retraites » de l'accord PPCR

	Impact en dépenses	2016	2017	2018	2019	2020
FPE /FPT / FPH (SRE et CNRACL)	Gain moyen annuel par agent bénéficiaire	235 €	465 €	599 €	653 €	723 €
	Coût global dépenses de pensions	4 M€	25 M€	73 M€	137 M€	210 M€

Source : Calculs Direction du Budget.

⁸⁶

Avec cette repondération, on respecte également la part des pensions portées au minimum garanti. En revanche, cette repondération ne permet pas de retrouver la pension moyenne par catégorie A/B/C, ce qui limite l'estimation des impacts globaux par catégorie statutaire.

L'étude sur cas-types permet d'estimer un coût budgétaire annuel à l'horizon 2020 selon des hypothèses d'évolution des indices moyens à la liquidation pour les différents corps. Le coût budgétaire de la réforme sur la dépense de pensions des régimes publics s'élèverait à **210 M€ à l'horizon 2020, sans tenir compte de l'inflation et de la progression du point d'indice de la fonction publique** (chiffrage de l'accord PPCR toutes choses égales par ailleurs).

L'impact de l'accord PPCR sur la dépense de pension des régimes de retraite des trois versants de la fonction publique montera en charge progressivement au rythme des flux de départs en retraite des agents qui seront concernés par les augmentations indiciaires prévues par l'accord. Ce n'est qu'à partir des années 2040 que la dépense sera pleinement montée en charge, en raison du renouvellement global du stock de retraités qui auront tous été concernés par les mesures de l'accord PPCR.

L'accord PPCR sur les recettes des régimes publics induit également une augmentation des cotisations versées par le stock des actifs. Du point de vue des finances publiques, il convient toutefois de distinguer, au sein de l'effet en recettes de l'accord PPCR, la part relative aux cotisations salariales, qui a un impact favorable sur le solde public, de celle relatives aux cotisations patronales qui induit, quant à elle, des transferts entre sous-secteurs des administrations publiques et reste neutre sur le solde :

Tableau 72 présentant l'ordre de grandeur des impacts « recettes » de l'accord PPCR

FPE /FPT / FPH (SRE et CNRACL)	Impact en recettes	2016	2017	2018	2019	2020
	Hausse des cotisations salariales	14 M€	110 M€	160 M€	197 M€	202 M€
Hausse des cotisations patronales	64 M€	567 M€	847 M€	1 069 M€	1 075 M€	

Source : Calculs Direction du Budget.

B°/ Résultats détaillés sur cas-types

B1°/ Impacts de l'accord PPCR sur la fonction publique d'État (FPE)

Compte tenu des spécificités liées à l'introduction du nouveau GRAF à l'éducation nationale (dont les effectifs pèsent sensiblement) et de l'absence d'informations à ce stade sur sa montée en charge (conditions de reclassement, etc...), deux scénarios ont été étudiés :

- **Scénario bas** : Les professeurs certifiés hors classe restent à l'échelon sommital jusqu'en 2019 puis un peu moins de la moitié sont basculés sur le nouveau GRAF en 2020.
- **Scénario haut** : Les professeurs certifiés hors classe basculent dès 2017 et jusqu'en 2019 sur un l'indice du nouveau GRAF (830 contre 783 auparavant) puis un peu moins de la moitié sont basculés sur le chevron 1 au bout de 3 ans, c'est-à-dire en 2020.

Tableau 73 présentant l'ordre de grandeur des impacts de l'accord PPCR dans la FPE

FPE (SRE)		Impact dépenses	2016	2017	2018	2019	2020
		Scénario bas	Gain moyen annuel par agent bénéficiaire	249 €	341 €	491 €	623 €
Coût global dépense de pensions	2 M€		10 M€	34 M€	60 M€	90 M€	
Scénario haut	Gain moyen annuel par agent bénéficiaire	249 €	607 €	722 €	799 €	944 €	
	Coût global dépenses de pensions	2 M€	14 M€	50 M€	85 M€	125 M€	

Source : Calculs DB, données DGFIP - Service des retraites de l'État ;

Champ : FPE hors La Poste et Orange.

Note : coût en dépenses par flux annuel de départs / coût en recettes annuel sur le stock de cotisants ; non-cumulé.

Périmètre : Recettes yc La Poste et Orange mais hors militaires. Dépenses : tous les agents.

En 2016, le coût associé à la réforme est estimé à environ 2 M€ et correspond au gain indiciaire (six points d'indice) des agents de catégorie B de la fonction publique. En 2017, la réforme s'étend aux autres catégories statutaires et le coût budgétaire devrait atteindre 10 à 14 M€ selon les règles de reclassement dans les différents échelons qui sont retenues.

Les cas-types analysés couvrent le périmètre des 3 catégories A/B/C :

- **Cat. A** : professeur des écoles de classe normale au dernier échelon (IM 658),
- **Cat. B** : agent de catégorie B au troisième grade au dernier échelon (IM 562),
- **Cat. C** : adjoint administratif principal de première classe au dernier échelon (IM 436).
- Pour évaluer l'impact du GRAF créé par l'accord PPCR, le cas-type d'un professeur des écoles hors classe / professeur certifié hors classe (cat. A) qui atteint le nouveau GRAF au chevron 1 en 2020 (en 2016 au dernier échelon à l'IM 741) a également été retenu.

Analyse détaillée des résultats produits à partir des cas-types :

Cas d'un **professeur des écoles de classe normale (cat. A)** au dernier échelon (IM 658) :

- o Ce cas-type est représentatif de 2,1 % des départs.
- o L'indice majoré est porté en 2020 à 673, soit un **gain de 15 points d'indice** et un **surplus annuel de pensions de 570 €** (+47 € mensuels).
- o Ce surplus lié au protocole PPCR représentera un montant de 14 245 € sur 25 ans⁸⁷ ; le surplus de cotisations salariales entre 2017 et 2020 génèrera 293 € de recettes.

Cas d'un **agent de catégorie B au troisième grade (cat. B)** au dernier échelon (IM 562) :

- o Ce cas-type est représentatif de 3,2 % des départs.
- o L'indice majoré est porté en 2020 à 569, soit un **gain de 7 points d'indice** et un **surplus annuel de pensions de 295 €** (+25 € mensuels).
- o Ce surplus lié au protocole PPCR représentera un montant de 7 385 € sur 25 ans ; le surplus de cotisations salariales entre 2017 et 2020 génèrera 212 € de recettes.

Cas d'un **adjoint administratif principal de 1^{ère} classe (cat. C)** au dernier échelon (IM 436) :

- o Ce cas-type est représentatif de 2,9 % des départs.
- o L'indice majoré est porté en 2020 à 450 soit un **gain de 14 points d'indice**, soit un **surplus annuel de pensions de 585 €** (+49 € mensuels).
- o Ce surplus lié au protocole PPCR représentera un montant de 14 585 € sur 25 ans ; le surplus de cotisations salariales entre 2017 et 2020 génèrera 318 € de recettes.

Cas particulier en 2020 d'un **professeur des écoles hors classe ou de manière similaire un professeur certifié hors classe (cat. A)** qui atteint le nouveau GRAF au chevron 1 :

- o Ce cas-type est représentatif de 3,7 % des départs en 2015.
- o Il est initialement en 2016 au dernier échelon à l'IM 741.
- o L'indice majoré est porté en 2020 à 881 soit un **gain de 140 points d'indice**, soit un **surplus annuel de pensions de 5 904 €** (+492 € mensuels).
- o Ce surplus lié au protocole PPCR représentera un montant de 147 600 € sur 25 ans par agent ; le surplus de cotisations salariales entre 2017 et 2020 génèrera 4 369 € de recettes par agent.

⁸⁷

Approximation de la durée de vie passée à la retraite ; Ordres de grandeur correspondant à un agent partant en retraite à l'horizon 2020

B°2/ Impacts PPCR sur la fonction publique hospitalière (FPH)

Tableau 74 présentant l'ordre de grandeur des impacts de l'accord PPCR dans la FPH

FPH (CNRACL)	Impact dépenses	2016	2017	2018	2019	2020
	Gain moyen annuel / agent bénéficiaire	229 €	324 €	469 €	506 €	508 €
Coût global dépense de pensions	1 M€	5 M€	12 M€	22 M€	34 M€	

Source : Calculs DB, données CDC - CNRACL

Note : coût en dépenses par flux annuel de départs / coût en recettes annuel sur le stock de cotisants ; non-cumulé.

Les cas-types qui ont été analysés couvrent le spectre des 3 catégories A/B/C, il s'agit pour la catégorie A d'une infirmière anesthésiste de classe supérieure qui est au dernier échelon (indice majoré 604), il s'agit pour la catégorie B d'une infirmière de classe supérieure qui est au dernier échelon (indice majoré 562), et enfin il s'agit pour la catégorie C d'un aide-soignant de classe exceptionnelle qui est au dernier échelon (indice majoré 436).

Analyse détaillée des résultats produits à partir des cas-types :

Cas d'une **infirmière anesthésiste de classe supérieure (cat. A)** au dernier échelon (IM 604) :

- Ce cas-type est représentatif de 0,8 % des départs.
- L'indice majoré est porté en 2020 à 627, soit un gain de 23 points d'indice et un surplus annuel de pensions de 958 € (+80 € mensuels).
- Ce surplus lié au protocole PPCR représentera un montant de 23 962 € sur 25 ans ; le surplus de cotisations salariales entre 2017 et 2020 génèrera 456 € de recettes.

Cas d'une **infirmière de classe supérieure (cat. B)** au dernier échelon (IM 562) :

- Ce cas-type est représentatif de 14,7 % des départs.
- L'indice majoré est porté en 2020 à 569, soit un gain de 7 points d'indice et un surplus annuel de pensions de 292 € (+24 € mensuels).
- Ce surplus lié au protocole PPCR représentera un montant de 7 293 € sur 25 ans ; le surplus de cotisations salariales entre 2017 et 2020 génèrera 212€ de recettes.

Cas d'un **aide-soignant de classe exceptionnelle (cat. C)** au dernier échelon (IM 436) :

- Ce cas-type est représentatif de 7,4 % des départs.
- L'indice majoré est porté en 2020 à 450 soit un gain de 14 points d'indice, soit un surplus annuel de pensions de 583 € (+49 € mensuels).
- Ce surplus lié au protocole PPCR représentera un montant de 14 585 € sur 25 ans ; le surplus de cotisations salariales entre 2017 et 2020 génèrera 318 € de recettes.

B°3/ Impacts PPCR sur la fonction publique territoriale (FPT)

Tableau 75 présentant l'ordre de grandeur des impacts de l'accord PPCR dans la FPT

FPT (CNRACL)	Impact dépenses	2016	2017	2018	2019	2020
	Gain moyen annuel / agent bénéficiaire	221	379	525	557	572
Coût global dépense de pensions	2 M€	8 M€	20 M€	37 M€	57 M€	

Source : Calculs DB, données CDC - CNRACL

Note : coût en dépenses par flux annuel de départs / coût en recettes annuel sur le stock de cotisants ; non-cumulé.

Les cas-types qui ont été analysés couvrent le spectre des 3 catégories A/B/C, il s'agit pour la catégorie A d'un attaché principal qui est au dernier échelon (indice majoré 783), il s'agit pour la catégorie B d'un rédacteur principal 1^{re} classe qui est au dernier échelon (indice majoré 540), et enfin il s'agit pour la catégorie C d'un adjoint technique 1^{re} classe qui est au dernier échelon (indice majoré 436).

Analyse détaillée des résultats produits à partir des cas-types :

Cas d'un **attaché principal (cat. A)** au dernier échelon (IM 783) :

- Ce cas-type est représentatif de 0,7 % des départs.
- L'indice majoré est porté en 2020 à 806, soit un gain de 23 points d'indice et un surplus annuel de pensions de 958 € (+80 € mensuels).
- Ce surplus lié au protocole PPCR représentera un montant de 23 962 € sur 25 ans ; le surplus de cotisations salariales entre 2017 et 2020 générera 443 € de recettes.

Cas d'un **rédacteur principal 1^{re} classe (cat. B)** qui est au dernier échelon (IM 540) :

- Ce cas-type est représentatif de 0,9 % des départs.
- L'indice majoré est porté en 2020 à 551, soit un gain de 11 points d'indice et un surplus annuel de pensions de 458 € (+38 € mensuels).
- Ce surplus lié au protocole PPCR représentera un montant de 11 460 € sur 25 ans ; le surplus de cotisations salariales entre 2017 et 2020 générera 293€ de recettes.

Cas d'un **adjoint technique 1^{re} classe (cat. C)** qui est au dernier échelon (IM 436) :

- Ce cas-type est représentatif de 3,4 % des départs.
- L'indice majoré est porté en 2020 à 450 soit un gain de 14 points d'indice, soit un surplus annuel de pensions de 583 € (+49 € mensuels).
- Ce surplus lié au protocole PPCR représentera un montant de 14 585 € sur 25 ans ; le surplus de cotisations salariales entre 2017 et 2020 générera 318 € de recettes.

B°4/ Montée en charge des mesures de l'accord PPCR dans les 3 fonctions publiques

Les règles de liquidation dans la fonction publique, notamment la condition des 6 mois de détention de l'échelon ou de l'emploi prévue par le L. 15 du code des pensions civiles et militaires de retraite, impliquent que, dans les années à venir, les pensions supplémentaires versées aux futurs liquidants au titre de l'accord PPCR seront supérieures aux cotisations salariales supplémentaires rattachées à PPCR.

L'utilisation de cas-types permet d'extraire des informations détaillées pour des catégories fines d'agents ayant des caractéristiques homogènes à la liquidation et de mesurer les effets de montée en charge à court terme des mesures de l'accord PPCR.

À titre d'exemple, les agents susceptibles de partir à la retraite dans les prochaines années vont bénéficier des mesures de l'accord PPCR (revalorisation des grilles indiciaires et bascule primes-points) sur toute leur durée de vie en retraite, en ayant peu cotisé sur la base de leur nouvel indice retenu pour la liquidation de leur pension.

Le tableau ci-dessous présente les impacts de l'accord PPCR en termes de surplus de pension et de gain de cotisation annuels par agent pour chacun des cas-types correspondants (liquidant leur pension au 31/12/2020 après avoir bénéficié des mesures de PPCR et cotisé sur leur nouvel indice de 2017 à 2020) :

- À titre d'exemple, un professeur certifié de classe normale bénéficierait d'un surplus de pension annuel d'environ 570 € sur toute sa durée de vie en retraite (ici fixée forfaitairement à 25 ans), soit un montant global de 14 245€. Entre 2017 et 2020, il n'aurait cotisé que 293 € sur son nouvel indice après application des dispositions de l'accord PPCR.
- Ce déséquilibre lié à la mise en œuvre de l'accord PPCR a vocation à décroître dans le temps progressivement, au rythme de l'augmentation de la durée de cotisation sur la base de l'indice résultant des dispositions de l'accord PPCR au sein de la carrière globale des agents.

Tableau 76 présentant les impacts PPCR au niveau individuel

Type de FP	Catégorie	Cas-types FPE / FPH / FPT	Surplus de pension annuel par agent	Surplus de pension mensuel par agent	Gain de cotisation pour les régimes de retraite sur 2017-2020 par agent	Gain de cotisation annuel pour les régimes de retraite à l'issue de la montée en charge
FPE	A	Professeurs des écoles de classe normale ou professeur certifié de classe normale	570	47	293	94
FPE	A	Graf ES chev. 1	5904	492	4369	874
FPE	B	Catégorie B troisième grade	295	25	212	44
FPE	C	Adjoint administratif principal de 1ère classe	585	49	318	87
FPH	A	infirmière anesthésiste de classe supérieure	958	80	456	144
FPH	B	infirmière de classe supérieure	292	24	212	44
FPH	C	aide soignant cl except (e06)	583	49	318	87
FPT	A	attache principal	958	80	443	144
FPT	B	redacteur principal 1ere classe (3eme grade)	458	38	293	69
FPT	C	adjoint technique principal de 1ere classe	583	49	318	87

Source : Calculs DB ; données DGFIP - Service des retraites de l'État - Champs FPE hors La Poste et Orange ; données CNRACL – champs FPT-FPH

Note : Compte tenu des règles de classement dans le nouveau troisième grade, la situation présentée pour le cas-type GRAF ES chev. 3 ne se présentera pas à court terme et correspond ici à la situation prévalant en 2025.

C°/ Résultats sur cas-types en coût actuariel

Dès 2017, un nouveau grade à accès fonctionnel donnera accès aux enseignants à la hors échelle A (IM 972 au dernier chevron). Celui-ci aura vocation à accueillir 10 % des effectifs du corps avec une montée en régime progressive du contingentement. Son échelon terminal sera doté de l'IM 830. Un échelon spécial, limité à 20 % des effectifs de ce grade et donc 2 % des effectifs du corps, sera doté de la hors échelle lettre A (IM 972). Un enseignant déroulant une carrière complète séjournerait ainsi une dizaine de mois en moyenne sur cet échelon spécial à la fin de sa carrière.

Cet échelon sommital aura un impact assez faible sur l'indice moyen des enseignants et donc sur la masse salariale du ministère, mais un impact beaucoup plus significatif sur les pensions de retraite⁸⁸.

Cette revalorisation aura un impact de l'ordre de 1 Md€ par an sur les pensions versées par l'État à terme (dans 40 ans). Ce surcoût pourrait s'aggraver et dépasser les 3 Md€ dans le cas d'un assouplissement des conditions d'accès à l'échelon spécial doté de la hors échelle A.

Pour compenser ce surcoût, on pourrait allonger la durée de détention requise de l'échelon retenu pour le calcul de la pension.

⁸⁸ La pension moyenne d'un enseignant retraité passerait de 96 % de la moyenne des traitements d'activité perçus au cours de la carrière à 102 % de celle-ci.

V.4 Les indicateurs de coûts de gestion des pensions

Les coûts de gestion administrative des pensions civiles et militaires de retraite (PCMR) exposés par la direction générale des finances publiques (DGFIP) couvrent les activités d'enregistrement et de contrôle des déclarations de carrière faites par les employeurs, de liquidation et de concession des pensions par le service des retraites de l'État (SRE), ainsi que la mise en paiement et la gestion des pensions effectuées par le réseau des centres de gestion des retraites (CGR) – animé par le service des retraites de l'État – ainsi que la relation avec tous les usagers concernés (accueil, information, conseil, simulation, etc.).

Conformément à l'article 21-1 de la LOLF, ces coûts de gestion ne sont pas inscrits sur la mission Pensions. Ils sont intégralement portés par l'action 06 du programme 156, « Gestion fiscale et financière de l'État et du secteur public local », relevant de la mission « Gestion des finances publiques et des ressources humaines » du budget général.

L'indicateur de « coût de gestion d'un ressortissant du régime des PCMR » a remplacé à partir de l'exercice 2014 l'indicateur de coût unitaire d'une primo-liquidation, présenté au projet annuel de performances (PAP) du programme 741 « Pensions civiles et militaires de retraite et allocations temporaires d'invalidité » de la mission Pensions, suivant une recommandation de la Cour des comptes. Outre la vision plus large de l'efficience du régime que cet indicateur permet, il présente également l'avantage de ne pas être influencé par des évolutions comportementales conjoncturelles de la part des futurs pensionnés.

Il rapporte, pour une année considérée, le coût complet de gestion du régime des PCMR au nombre de ses ressortissants : pensionnés et actifs affiliés. Il consolide les données des services concernés de la DGFIP, soit le SRE et les CGR, augmentés des coûts transverses afférents pour la centrale et le réseau territorial (fonctionnement, immobilier, systèmes d'information métier et support). Toutes les activités d'un régime de retraite sont bien couvertes : l'enregistrement des droits, leur contrôle, la relation avec les usagers en activité, la liquidation et concession de la pension, le paiement et la gestion des pensions et des pensionnés, la relation usagers avec ceux-ci. Le résultat correspond au coût moyen d'un ressortissant du régime, exprimé en euros.

L'indicateur de « coût de gestion des PCMR pour 100 € de pensions versés » a été introduit au PAP 2015 du programme 741. Il rapporte annuellement le même coût complet « DGFIP » de gestion du régime des PCMR au montant des PCMR (y compris les soldes de réserve) payées.

Conformément à la demande parlementaire, ces deux indicateurs ont chacun été complétés d'un sous-indicateur intégrant une évaluation des coûts exposés par les employeurs pour préparer les dossiers de retraite de leurs agents ou les accompagner, permettant d'obtenir une vision globale année après année des évolutions, notamment liées à la réforme de la gestion des retraites en cours. En effet cette réforme doit améliorer le service rendu aux fonctionnaires et aux pensionnés, tout en réalisant des gains d'effectif et de pilotage par une plus grande intégration de cette activité.

La réforme doit conduire ainsi à une forte diminution de l'effectif concerné au sein des employeurs et un léger renforcement des moyens du SRE pour concentrer l'accompagnement des départs en retraite, et le conseil et aide à la décision en matière de retraite pour les fonctionnaires en activité (conformément au dernier arbitrage interministériel de juillet 2015). Cet indicateur global vient ainsi donner une lecture d'ensemble de l'effet de la réforme, même s'il n'apporte pas de plus-value en termes de comparabilité avec les coûts exposés dans d'autres régimes, puisque ceux-ci n'intègrent jamais les charges administratives et déclaratives assumés par les employeurs de leurs affiliés. Très schématiquement, l'indicateur « coût de gestion DGFIP » est destiné à légèrement augmenter, tandis que l'indicateur global « DGFIP + employeurs » doit diminuer avec la réforme, traduisant l'économie globale pour l'État.

Les coûts employeurs prennent en compte les données d'effectifs dédiés dans chacun des ministères et organismes employeurs. Ces données sont obtenues chaque année par le SRE dans le cadre du comité de coordination stratégique en matière de retraites de l'État. S'agissant de données issues d'une enquête et non de lignes comptables, il est demandé la validation des valeurs à haut niveau au sein de chaque administration. La valorisation des actes de gestion amont s'effectue en assortissant ces données d'effectifs des coûts moyens directement issus des « documents prévisionnels de gestion des emplois et des crédits de personnel » (DPGEC) de la procédure budgétaire. Un coût global de la retraite PCMR au sein de l'État peut ainsi être déterminé.

Ces sous-indicateurs n'ont cependant pas directement de logique de performance, car les coûts amont ne relèvent ni du programme 741, ni du programme 156, et les responsables de ces programmes n'ont pas la maîtrise directe des effectifs concernés situés dans les ministères employeurs.

En ce qui concerne les dépenses de personnel, ces quatre indicateurs sont calculés selon une méthode constante, dans la logique d'indicateurs de performance. Avec un taux de contribution vieillesse des employeurs de fonctionnaires d'État et de militaires dit « Lépine », stabilisé à son niveau de 2005, soit 41,10 % pour les fonctionnaires civils, les indicateurs reflètent mieux les effets des actions du programme ou de la réforme.

Suivant une recommandation de la Cour des Comptes, les indicateurs ont été recalculés sur la période 2014 à 2016 en intégrant le taux en vigueur de contribution employeur au CAS Pensions.

Les résultats sont alors les suivants (*tableau 77*) :

	unité		exécution 2014	exécution 2015	prévision actualisée 2016
Coût de gestion d'un ressortissant du régime des pensions civiles et militaires de retraite	€	taux CAS Lépine	14,8	14,25	14,0
		taux réel CAS Pensions	16,99	16,47	16,17
Coût de gestion global (y compris les coûts des ministères employeurs) d'un ressortissant du régime des pensions civiles et militaires de retraite	€	taux CAS Lépine	27,2	24,26	22,5
		taux réel CAS Pensions	ND	28,07	26,01
Coût de gestion des pensions civiles et militaires de retraite pour 100 € de pensions versés	€	taux CAS Lépine	0,13	0,12	0,12
		taux réel CAS Pensions	0,14	0,14	0,13
Coût de gestion global (y compris les coûts des ministères employeurs) des pensions civiles et militaires de retraite pour 100 € de pensions versés	€	taux CAS Lépine	0,23	0,21	0,19
		taux réel CAS Pensions	ND	0,24	0,22

Sur la période présentée, la tendance à la baisse du coût de gestion est constatée pour l'ensemble des indicateurs, traduisant tant les économies globales déjà apportées par la réforme et destinées à se poursuivre, ainsi que les efforts de rationalisation menés au sein de la DGFIP tout en ouvrant de nouveaux services aux usagers.

Le taux de contribution employeurs au CAS pensions est stable sur la période 2013 à 2016, mais il a cru de 24,4 points entre 2006 et 2016, passant de 49,90 % à 74,28 %.

Or du fait de la prépondérance des dépenses de personnel dans la constitution des coûts complets de gestion, le recours au taux normalisé de 41,10 % permet de neutraliser le facteur exogène à la performance de gestion que peut constituer l'augmentation annuelle du taux de contribution employeur au CAS Pensions, et ainsi de pouvoir mesurer les évolutions de coûts réellement imputables à la DGFIP.

La comparaison avec des coûts de gestion qui seraient construits de manière similaire pour d'autres régimes de retraite aurait un intérêt évident. Cependant elle n'est pas forcément directement accessible par la seule valeur numérique de l'indicateur, eu égard aux différences de processus et de réglementation des régimes, de périmètre exact des activités prises en compte dans le champ de l'indicateur, et de taux facial de cotisations de retraite acquittées.

Des travaux pilotés par la direction de la Sécurité sociale, au sein d'un groupe de benchmarking réunissant une dizaine de régimes obligatoires de retraite de base, ont été initiés en 2011 dans le but de comparer les coûts de gestion des régimes gestionnaires de retraite.

En 2012, une mission conjointe de l'IGF et de l'IGAS a analysé ces travaux ainsi que les données de gestion de six régimes de retraite de base, représentant environ 95 % des pensions servies. L'objectif de cette mission était d'élaborer une méthodologie de construction d'indicateurs de coûts et de productivité, permettant d'apprécier la performance comparée des régimes de retraite gérés par l'État, la Caisse des dépôts et consignations et les organismes de Sécurité sociale. Des préconisations méthodologiques ont été émises en conclusion de cette mission.

L'indicateur « coût de gestion par ressortissant » ici exposé ressortait comme le plus accessible pour viser des comparaisons d'évolution, tout en nécessitant des précautions de champ et une transparence des données du calcul, comme celle que peut donner ici la comptabilité de l'État.

La définition d'indicateurs de comparaison de la productivité des régimes, par la mesure des coûts par activité, était l'autre recommandation principale. Elle n'a pas connu de développements depuis 2013 dans l'enceinte du groupe de benchmarking ; l'hétérogénéité des structures participant à la démarche, de leurs processus et de leurs usages comptables n'a pas permis d'aboutir à établir des bases de comparaison et d'analyses pertinentes sur ce champ.

Partie VI Perspectives démographiques et financières

VI.1 Le vieillissement des effectifs se poursuit dans les trois versants de la fonction publique, suite aux réformes des retraites

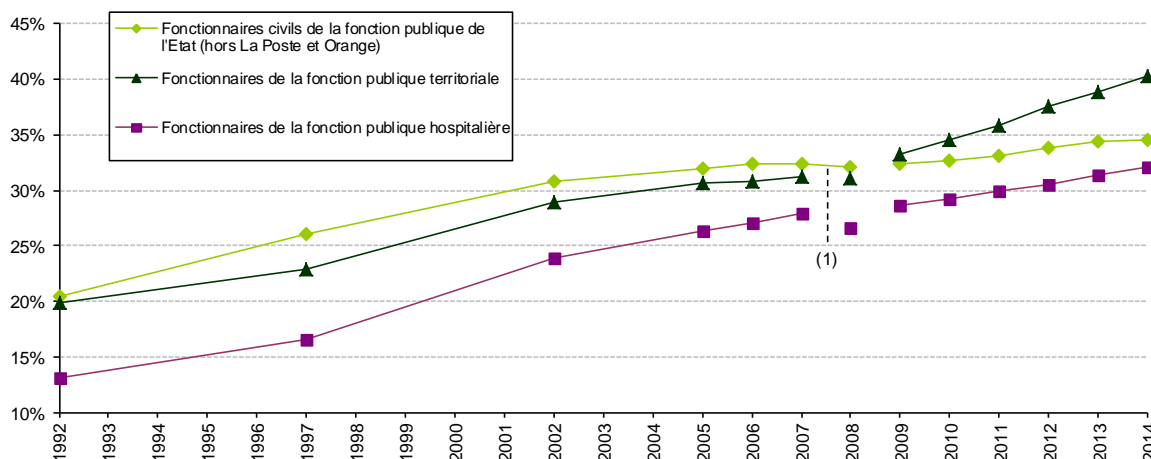
L'âge moyen dans la fonction publique recule de deux mois suite aux réformes des retraites, et la part des agents fonctionnaires de 50 ans et plus augmente dans les trois versants de la fonction publique

Entre décembre 2013 et décembre 2014, l'âge moyen des agents de la fonction publique a augmenté de 2,4 mois : 2,3 mois pour la FPE, 2,8 mois pour la FPT et 1,7 mois pour la FPH.

La part des fonctionnaires civils (hors La Poste et Orange) de 50 ans et plus n'a cessé d'augmenter depuis 1992, avec une hausse entre 1992 et 2014 de presque 14 points dans la FPE, de 19 points dans la FPH et de plus de 20 points dans la FPT. En 2014, elle augmente de 0,2 point chez les fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange), de 0,8 point pour les fonctionnaires hospitaliers ; et de 1,5 point pour les fonctionnaires territoriaux.

Plus d'un agent fonctionnaire civil sur trois est âgé de 50 ans ou plus en 2013 dans la fonction publique de l'État (hors La Poste et Orange) : 34,5 % en 2014, après 34,3 % en 2013, 33,9 % en 2012 et 33,2 % en 2011. La proportion est plus élevée encore pour les fonctionnaires territoriaux : en 2014, les agents de 50 ans ou plus représentent 40,3 %, après 38,8 % en 2013, 37,5 % en 2012 et 35,9 % en 2011. Elle est toutefois moindre chez les fonctionnaires hospitaliers : 32,1 % en 2014 après 31,4 % en 2013, 30,5 %⁸⁹ en 2012 et 30,0 % en 2011, principalement en raison d'un âge de départ à la retraite en moyenne plus précoce. En effet, près de 60 % des fonctionnaires hospitaliers sont classés en catégorie active fin 2014.

Figure 38 : 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 de 1992 à 2014



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).

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

Pour la FPE, la FPT et la FPH, le passage à SIASP en 2009 ne permet pas d'établir d'évolution entre 2008 et 2009.

⁸⁹ Les fonctionnaires à temps non-complet, les contractuels et les médecins hospitaliers ne sont pas affiliés à la CNRACL. En revanche, la totalité des élèves stagiaires de la FPH sont pris en compte parmi les affiliés de la CNRACL.

VI.1.a Le suivi des pyramides des âges selon le statut des agents permet d'affiner l'évaluation des flux de départs à la retraite à venir

L'utilisation, depuis 2013, d'une nouvelle nomenclature des statuts harmonisée sur les trois versants de la fonction publique permet de mieux illustrer le vieillissement des effectifs dans la fonction publique et les flux de départ en retraite passés et à venir. En effet, le statut des agents (fonctionnaires, contractuels etc.) détermine leur régime de retraite d'appartenance.

Fin 2014, la part des 50 ans et plus parmi les fonctionnaires de la fonction publique est de 36,2 %. Parmi les contractuels de la fonction publique, qui cotisent à l'Ircantec cette proportion est de 20,3 %

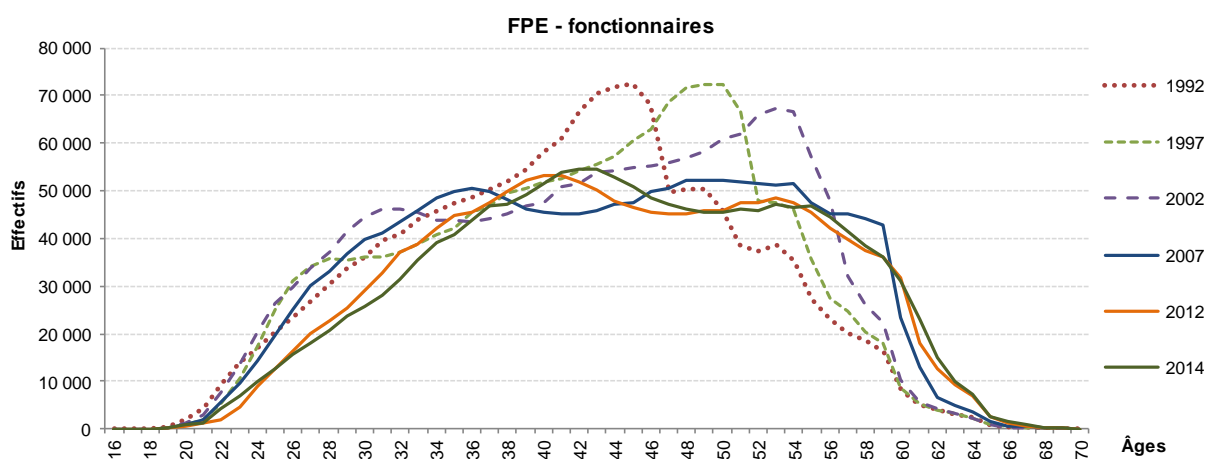
La pyramide des âges des fonctionnaires de l'État présente en 2014 une forme relativement aplatie, proche de celle des années précédentes. Les recrutements dans **la fonction publique de l'État (FPE)** ont en effet été massifs dans les années 1970, profitant aux générations du baby-boom, puis ont été réduits par la suite. Le nombre de fonctionnaires âgés de 60 ans poursuit son léger reflux en 2014 (- 0,6 % après - 1,7 %), après une nette progression en 2012 et 2011 (respectivement +15,8 % et +11,5 %).

La part des fonctionnaires quittant la FPE à l'âge de 60 ans parmi les fonctionnaires âgés de 59 ans l'année précédente⁹⁰, majoritairement pour partir à la retraite, demeure relativement stable depuis 2012 : elle est de 14,1 % en 2014, elle était de 13,6 % en 2013 et de 13,0 % en 2012, mais en nette diminution par rapport à son niveau de 2011 et 2010 (respectivement 26,3 % et 37,7 %). Cette forte contraction est à mettre en rapport avec la réforme des retraites.

Les pyramides des âges des agents contractuels de la fonction publique de l'État et des militaires présentent quant à elles une population bien plus jeune et bien plus stable dans le temps, avec un pic chez les 23-26 ans (respectivement 20,5 % et 8,5 % d'agents âgés de 50 ans et plus parmi ces populations fin 2014).

La pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts, qui prend notamment en compte les maîtres des établissements d'enseignement privé sous contrat ainsi que les ouvriers d'État, annonce des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années (avec 37,4 % d'agents âgés de 50 ans et plus fin 2014).

Figures 39 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique de l'État selon le statut

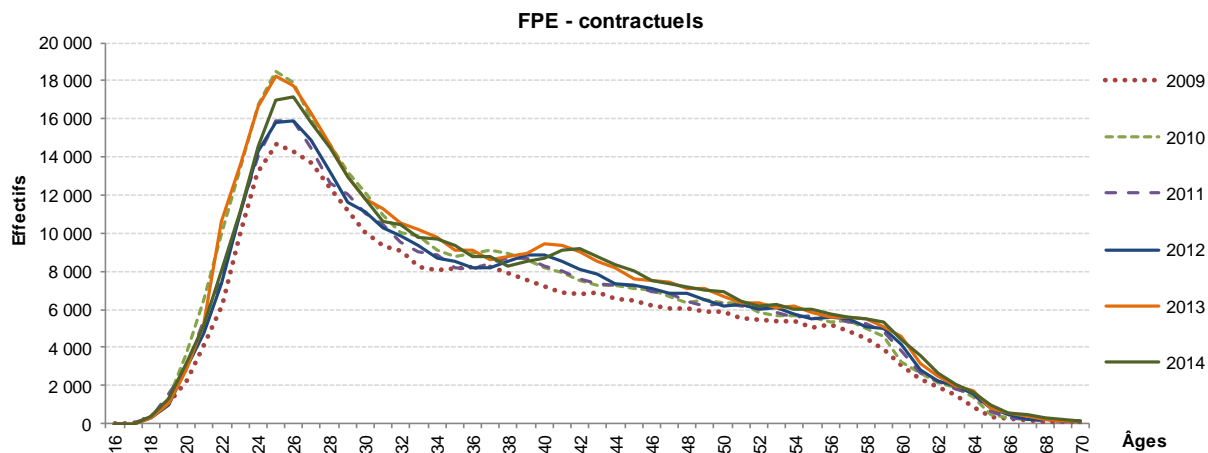


Source : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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).

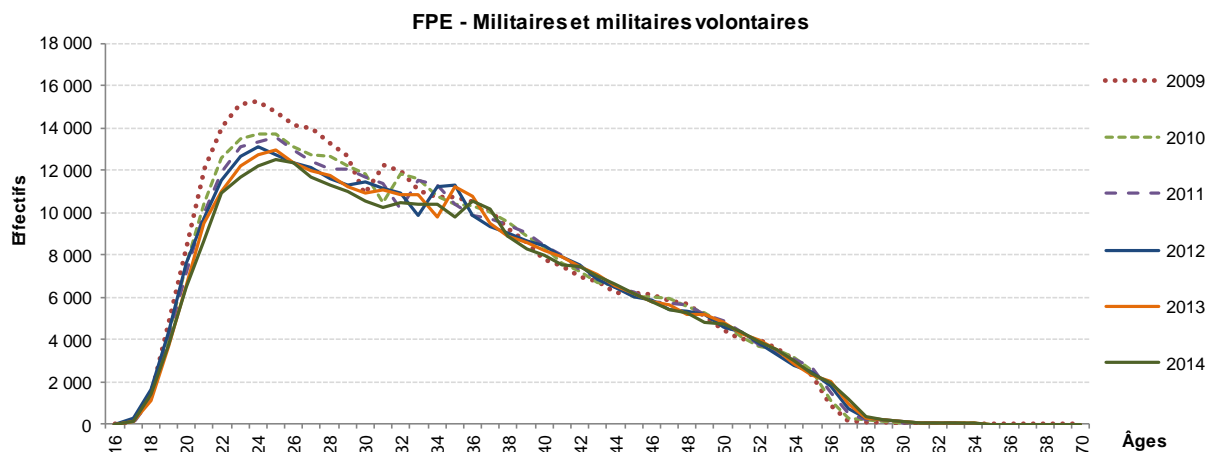
⁹⁰

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



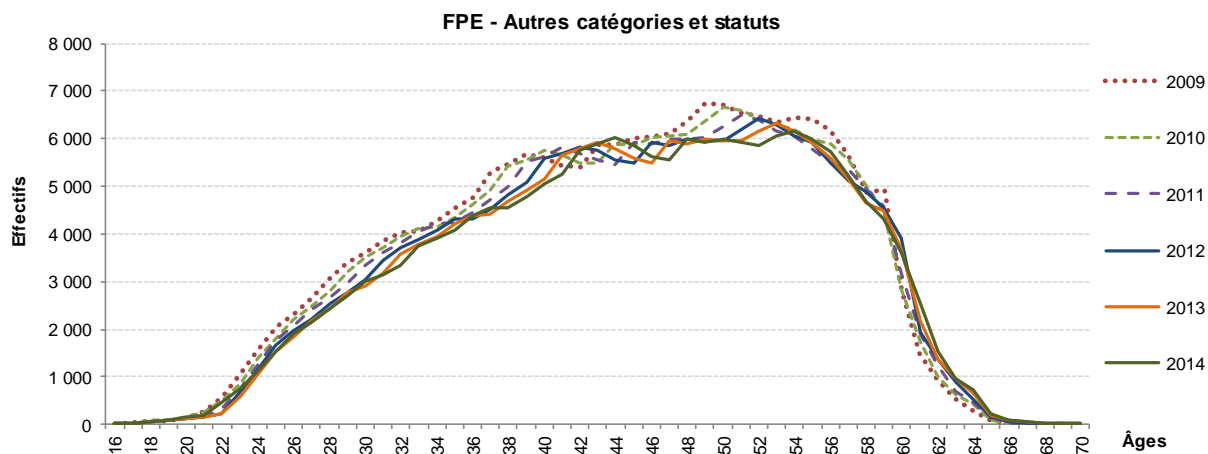
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France hors collectivités d'outre-mer, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents 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.

NB : La catégorie "Autres catégories et statuts" recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, des ouvriers d'État et des apprentis.

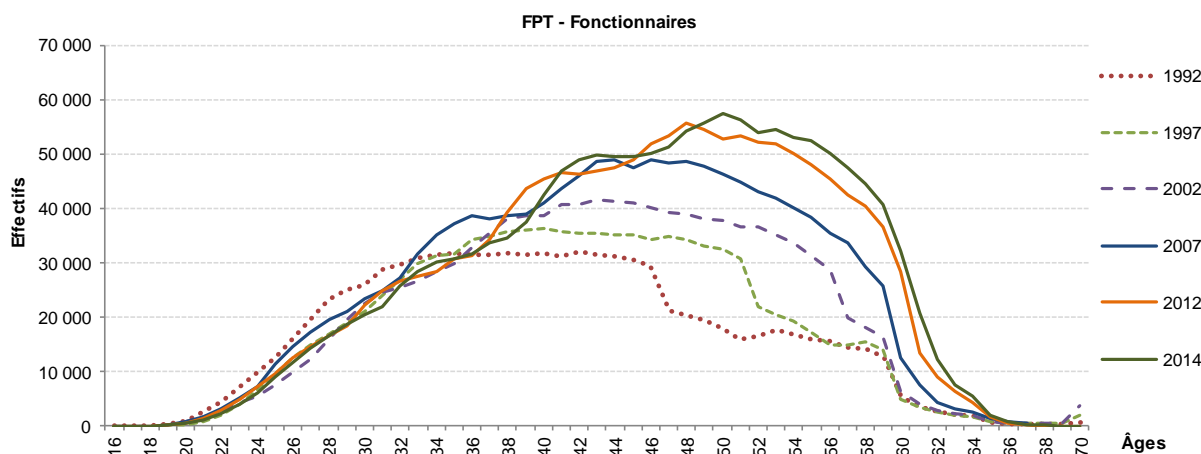
Dans la **fonction publique territoriale (FPT)**, la pyramide des âges des fonctionnaires (40,3 % des agents âgés de 50 ans et plus fin 2014), laisse aussi augurer des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années. Ce phénomène a été amplifié par les transferts d'agents⁹¹ issus des services de l'État. Le nombre de fonctionnaires âgés de 60 ans et plus dans la FPT est en très forte progression depuis 1992 : il a augmenté de 11,7 % en 2014 et a quasiment doublé depuis l'année 2009.

Le constat est le même pour la pyramide des âges des 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 (40,4 % fin 2014). Le nombre d'agents de plus de 60 ans continue par ailleurs d'augmenter en 2014, avec une évolution de + 7,8 %, après + 10,0 % en 2013, + 7,7 % en 2012 et + 14,9 % en 2011. Par ailleurs, après avoir connu une forte hausse en 2011 (+ 11,3 %) et en 2012 (+ 12,0 %), le nombre d'agents âgés de 60 ans s'accroît beaucoup plus faiblement depuis 2013 (avec + 1,7 % en 2013 et + 1,1 % en 2014).

La pyramide des âges des agents contractuels présente pour sa part une forme plus régulière, avec un léger pic autour de 25 ans. Seulement 23,3 % des agents contractuels de la FPT sont âgés de 50 ans et plus fin 2014.

La part des fonctionnaires quittant la FPT à l'âge de 60 ans parmi les fonctionnaires âgés de 59 ans l'année précédente⁹², majoritairement dû à des départs en retraite, est de 18,0 % en 2014. Cette part est relativement stable par rapport à 2013 (18,6 %), en légère augmentation par rapport à 2012 (15,0 %), mais en nette diminution par rapport à 2011 et 2010 (respectivement 29,8 % et 40,4 %). Cette forte contraction s'explique aussi par la réforme des retraites.

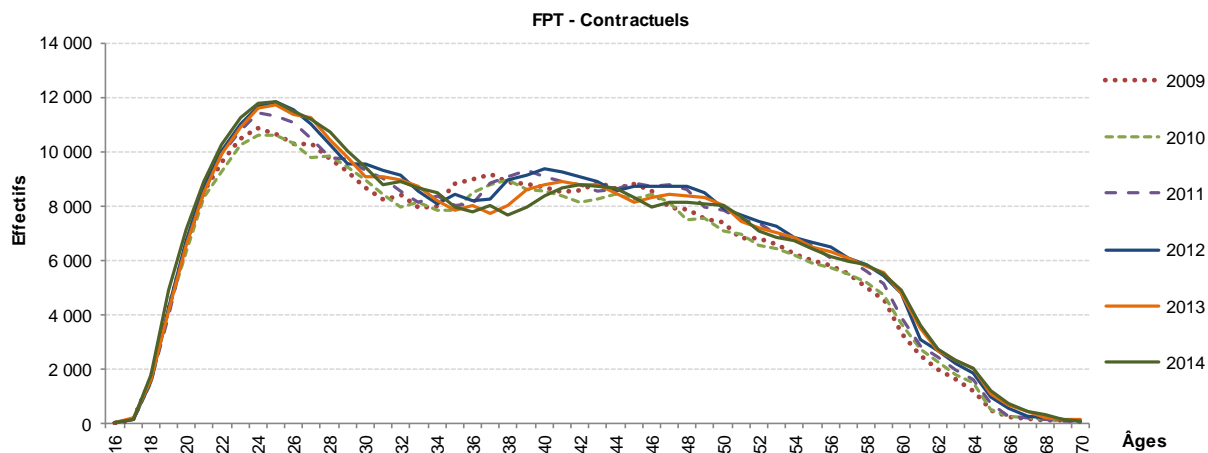
Figures 40 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique territoriale selon le statut



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).

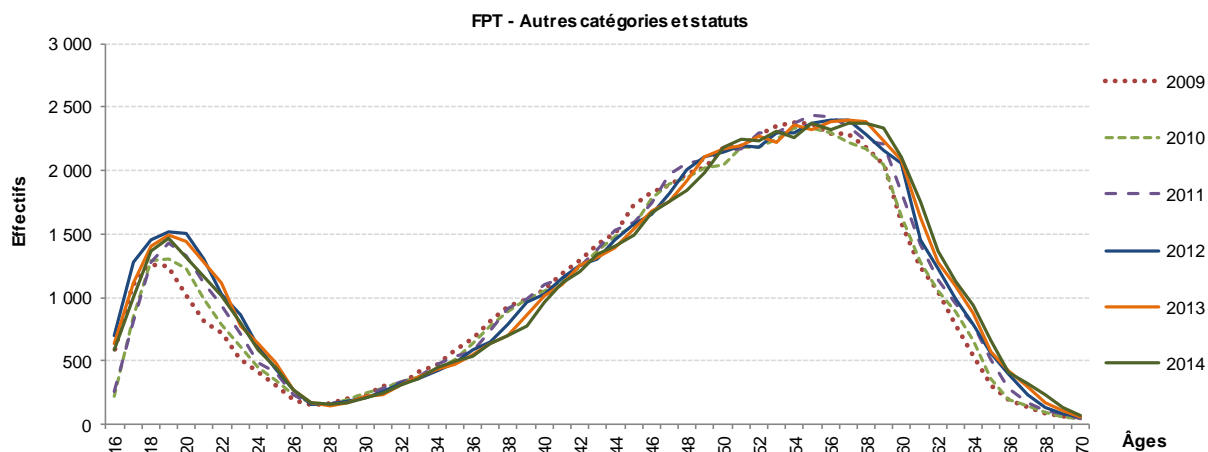
⁹¹ Les agents de 50 ans et plus sont plus nombreux parmi les agents directement transférés, aussi bien dans les départements que dans les régions. Au 1^{er} janvier 2009, la part des agents de 50 ans et plus chez les agents transférés était de 34 % dans les régions et de 38 % dans les départements.

⁹² C'est-à-dire la différence entre les effectifs de fonctionnaires de la FPT âgés de 59 ans l'année N-1 et ceux de fonctionnaires de la FPT âgés de 60 ans l'année N, rapportée aux effectifs de fonctionnaires de la FPT âgés de 59 ans de l'année N-1.



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFF - 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 DGAFF - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France hors collectivités d'outre-mer, hors élus, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents relevant des autres catégories et statuts au 31 décembre de l'année.

NB : La catégorie "Autres catégories et statuts" recouvre principalement des assistants maternels et familiaux, et des apprentis.

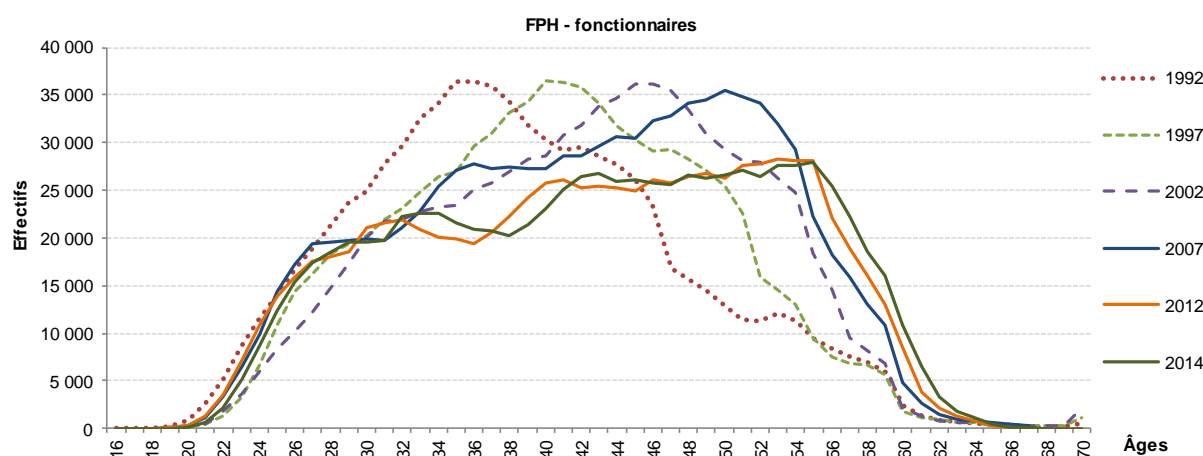
Dans la **fonction publique hospitalière (FPH)**, la succession des pyramides des âges des agents fonctionnaires ressemble à celle de la FPE, avec, au niveau des âges les plus élevés, une bosse liée aux embauches du baby-boom. En 2014, cette pyramide des âges des agents fonctionnaires présente une forme relativement aplatie, qui laisse augurer une progressive stabilisation du nombre des départs à la retraite dans les années à venir. Par ailleurs, le vieillissement des effectifs se poursuit (32,1 % des fonctionnaires sont âgés de 50 ans et plus fin 2014, contre 31,4 % en 2013).

La pyramide des âges des agents contractuels affiche une population nettement plus jeune, avec un pic autour de 24 ans (seulement 14,4 % des agents sont âgés de 50 ans et plus au 31 décembre 2014). 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 (32,6 % fin 2014).

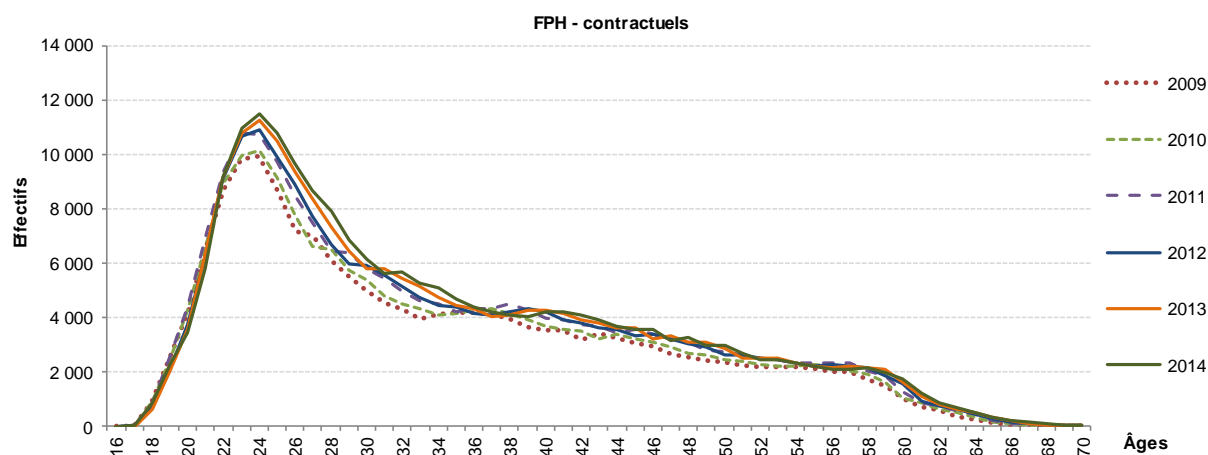
La part des fonctionnaires quittant la FPH à l'âge de 60 ans parmi les fonctionnaires âgés de 59 ans l'année précédente⁹³, majoritairement dû à des départs en retraite, est de 26,5 % en 2014. Cette part est globalement stable depuis 2012 (25,1 % en 2013 et 25,8 % en 2012), mais en nette diminution par rapport à 2011 et 2010 (respectivement à 30,2 % et 46,0 %). Cette forte contraction s'explique également par la réforme des retraites.

⁹³ 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 60 ans de l'année N-1.

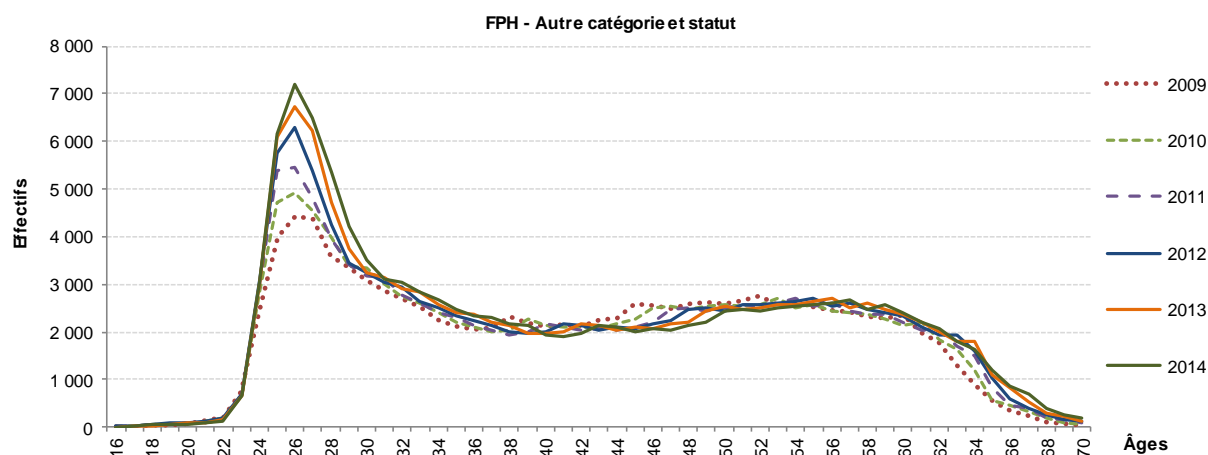
Figures 41 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique hospitalière selon le statut



Sources : Données CNRACL ; SIASP, Insee. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Champ : France hors collectivités d'outre-mer, hors élèves de la FPH, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. De 1992 à 1997, agents fonctionnaires de la FPH (y compris élèves stagiaires) affiliés au 31 décembre de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures (données CNRACL). À partir de 2009, agents fonctionnaires (hors élèves stagiaires) au 31 décembre de l'année (SIASP, Insee).



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Champ : France hors collectivités d'outre-mer, hors élèves de la FPH, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents contractuels au 31 décembre de l'année.



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Champ : France hors collectivités d'outre-mer, hors élèves de la FPH, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents relevant des autres catégories et statuts au 31 décembre de l'année.

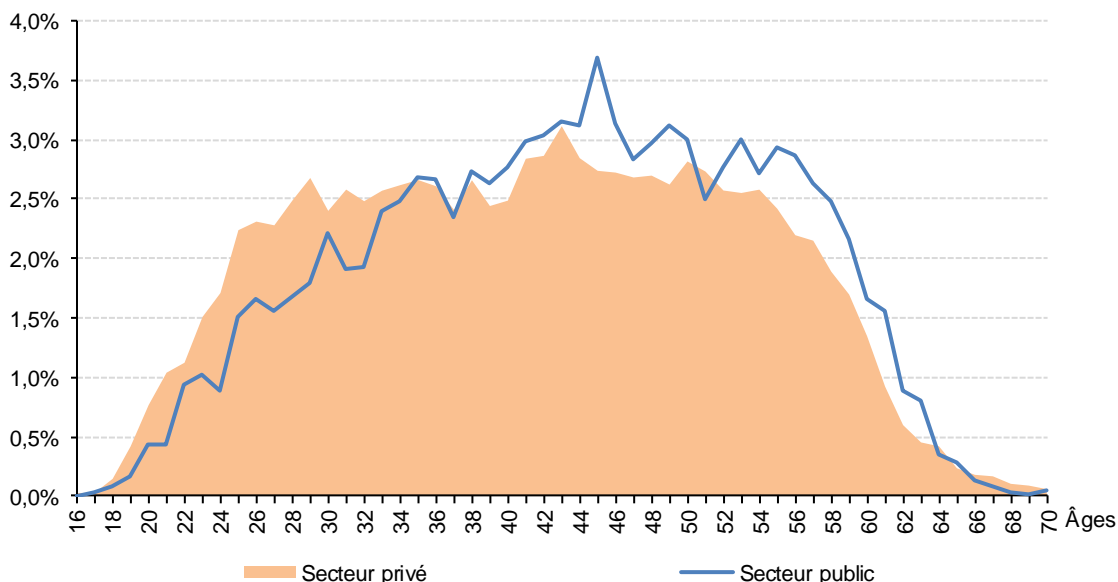
NB : La catégorie "Autres catégories et statuts" recouvre principalement des médecins et des apprentis.

VI.1.b Une structure par âge différente entre secteur public et secteur privé

La proportion des salariés de 50 ans et plus est supérieure dans la fonction publique à celle du secteur privé. Cette situation 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.

Figure 42 : Ventilation par âge des effectifs des secteurs public et privé au 4^e trimestre 2015



Source : enquête Emploi Insee, 4^{ème} 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 La poursuite de la montée en charge de la réforme de 2003, combinée aux premiers effets de la réforme de 2010

VI.2.a Rappel du contenu des deux réformes

L'objectif central des réformes des retraites des régimes de la fonction publique 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, avec une entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2004. Les principaux points sont notamment 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 ans en 2008 et 41 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, 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 60 ans pour les individus 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. 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 ;
- 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.

Cette réforme des retraites initiée en 2003, d'application progressive, doit 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.

Plus de dix ans après l'entrée en vigueur de la réforme des retraites de 2003, certains de ses effets peuvent être appréhendés. Il convient toutefois de rappeler que l'analyse de ces effets est rendue plus complexe par la montée en charge de la réforme des retraites de 2010, entrée en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2011.

En effet, la réforme de 2010 a conduit à modifier les paramètres du régime de retraite des agents de l'État : 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 d'attribution et de calcul du minimum garanti, à la mise en extinction progressive du 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 dernier ayant 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. 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 du report des bornes d'âge. Afin de réduire plus rapidement le déficit et d'assurer la pérennité des régimes de retraite, la phase transitoire a été raccourcie d'un an, la cible de 62 ans étant atteinte dès 2017.

VI.2.b Augmentation de la durée d'assurance requise pour le taux plein

La durée d'assurance requise pour une retraite « à taux plein » 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, le recul de l'âge 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 d'ici 2016 à 41,5 annuités, prévue dans le cadre de la loi de 2003, a été actée 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.

Tableau 78 : 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
année de naissance	≤ 1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956
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
en trimestres	150	152	154	156	158	160	161	162	163	164	165	165	166	166

1) Fonctionnaires civils de l'État

Pour chaque assuré, les paramètres appliqués à la liquidation de la pension sont ceux de l'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 devra 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 sont soumis aux paramètres de 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.

Tableau 79 : 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
150 trimestres	100 %	65 %	42 %	31 %	23 %	20 %	7 %	4 %	3 %	3 %	2 %	1 %	1 %
152 trimestres	-	35%	18 %	7 %	5 %	4 %	13 %	3 %	2 %	1 %	1 %	1 %	0%
154 trimestres	-	-	40 %	16 %	7 %	5 %	4 %	13 %	4 %	2 %	1 %	1 %	1 %
156 trimestres	-	-	-	46 %	20 %	10 %	6 %	5 %	18 %	5 %	2 %	2%	1%
158 trimestres	-	-	-	-	45 %	20 %	10 %	7 %	6 %	13 %	4 %	3%	2%
160 trimestres	-	-	-	-	-	41 %	20 %	11 %	9 %	7 %	12 %	5%	3%
161 trimestres	-	-	-	-	-	-	39 %	21 %	13 %	11 %	7 %	14%	5%
162 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	36 %	21 %	14 %	10 %	8%	16%
163 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	24 %	30 %	11 %	11%	8%
164 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15 %	36 %	14%	12%
165 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13 %	41%	39%
166 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	12%

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions 2003 à 2015.

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 moyenne progresse de deux mois chaque année.

Tableau 80 : 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
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
	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
	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
Sédentaires	Hommes	146,2	145,8	145,4	146,5	145,8	147,8	147,8	147,3	147,5	147,7	148,7	149,0
	Femmes	140,1	140,2	140,0	141,2	141,4	143,6	144,2	143,0	143,8	145,2	145,4	145,5
	Ensemble	142,9	142,7	142,4	143,5	143,4	145,6	145,8	145,0	145,5	146,3	146,9	147,1
Ensemble	Hommes	144,7	144,9	144,8	145,7	145,2	147,0	147,2	147,6	148,4	148,9	150,2	151,1
	Femmes	142,0	142,2	141,6	142,6	142,7	144,7	145,2	144,4	145,5	146,6	147,0	147,4
	Ensemble	143,4	143,6	143,3	144,1	144,0	145,9	146,2	146,1	147,0	147,8	148,6	149,3

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2004 à 2015.

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 (un 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 comparables.

Tableau 81 : 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
Services acquis	Actifs	136	137	137	137	137	138	140	141	142	144	145	147
	Sédentaires	137	137	137	138	139	141	141	141	141	142	142	143
Bonifications acquises	Actifs	8	8	8	8	9	9	8	8	9	8	9	9
	Sédentaires	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2004 à 2015.

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, après 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 82 : Effectifs de nouveaux retraités militaires

2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
10 556	9 753	9 720	10 832	12 420	12 152	13 081	13 503	11 415	11 830	11 770	11 193

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2004 à 2015

Champ : Flux des nouveaux militaires ayants droit dont la pension a commencé à être payée l'année considérée, y compris soldes de réserve

Tableau 83 : 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
150 trimestres	100 %	89 %	81 %	73 %	68 %	64 %	63 %	62 %	59 %	53 %	50 %	46%	43%
152 trimestres	-	11 %	6 %	4 %	5 %	4 %	4 %	3 %	4 %	4 %	4 %	5%	4%
154 trimestres	-	-	13 %	8 %	5 %	7 %	4 %	4 %	3 %	5 %	5 %	5%	6%
156 trimestres	-	-	-	15 %	8 %	5 %	7 %	3 %	4 %	5 %	5 %	4%	5%
158 trimestres	-	-	-	-	14 %	8 %	5 %	5 %	4 %	4 %	4 %	5%	5%
160 trimestres	-	-	-	-	-	12 %	6 %	5 %	6 %	4 %	3 %	4%	4%
161 trimestres	-	-	-	-	-	-	11 %	7 %	5 %	8 %	4 %	4%	4%
162 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	11 %	8 %	7 %	8 %	5%	5%
163 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	7 %	6 %	6 %	6%	4%
164 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5%	5 %	6%	5%
165 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6 %	10%	12%
166 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	0%

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2003 à 2015

Champ : Flux des nouveaux retraités militaires ayants droit non radiés pour invalidité (hors soldes de réserve et pensions anciennement cristallisées).

Les effets de la réforme des retraites de 2003 sur les départs des militaires commencent à être 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 et 43 % en 2015.

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 et 2015, 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 84 : 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	Indice moyen	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	145,2	47,1	65,75	512	19 644 €
Flux 2014	149,4	47,6	66,81	528	20 472 €
Flux 2015	152,9	48,0	68,4	540	21 323 €

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2003 à 2015

Champ : Flux des militaires ayants droit non radiés pour invalidité (hors soldes de réserve ou pensions anciennement cristallisées)

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 85 : 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
150 trimestres	100 %	52 %	44 %	32 %	23 %	20 %	15 %	13%	21%	8%	6 %	6%	5%
152 trimestres	-	47 %	14 %	5 %	4 %	3 %	5 %	2%	2%	1%	1 %	1%	0%
154 trimestres	-	-	41 %	13 %	6 %	5 %	4 %	5%	3%	2%	1 %	1%	1%
156 trimestres	-	-	-	49 %	18 %	8 %	5 %	4%	6%	3%	2 %	1%	1%
158 trimestres	-	-	-	-	48 %	18 %	8 %	5%	5%	8%	3 %	2%	1%
160 trimestres	-	-	-	-	-	46 %	20 %	8%	7%	5%	9 %	3%	2%
161 trimestres	-	-	-	-	-	-	43 %	19%	9%	7%	5 %	11%	4%
162 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	43%	17%	10%	7 %	6%	12%
163 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	31%	22%	9 %	7%	5%
164 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	35%	29 %	12%	8%
165 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	28 %	52%	35%
166 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1%	26%

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 d'ores et déjà 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.

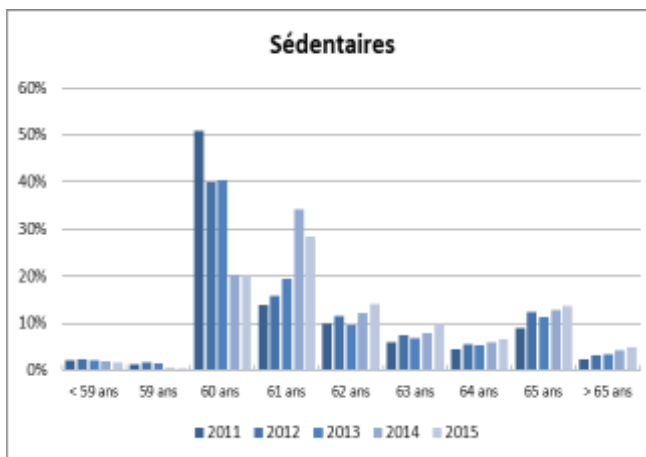
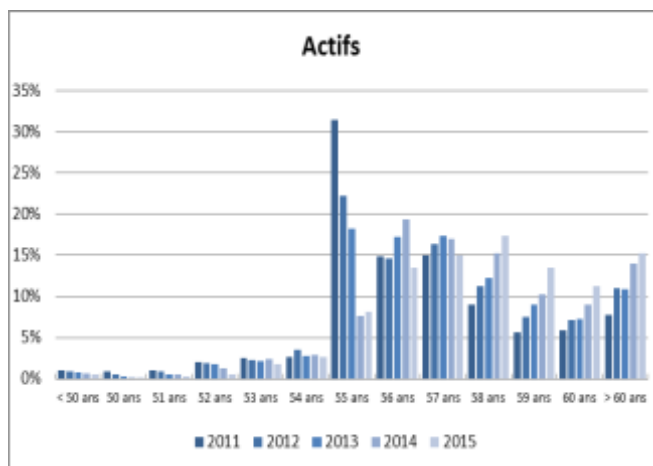
Les fonctionnaires civils de catégorie active continuent de repousser leur âge de départ : la part des agents de catégorie active partant en retraite après 55 ans est passée de 39 % en 2006 à plus de 68 % en 2012, à 73 % en 2013 et à 85 % en 2014 et 2015.

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 44 % pour le flux 2012 et 2013.

En 2014 et 2015, les départs des agents de catégorie sédentaire se font pour 82 % avant 65 ans et 14 % 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'engranger 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 43 : Répartition des départs en retraite par âge, catégories actives et catégories sédentaires, de 2011 à 2014



Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2011 à 2015

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 2015

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 2014 pour atteindre 61 ans. La progression (+ 2 mois), de même ordre que celle de 2013 (+1 mois) est nettement moins marquée que celles de 2012 (+ 6 mois) et de 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. En effet, les départs anticipés pour carrière longue intervenus en 2013 sont deux fois plus nombreux qu'en 2012 (6 300 contre 3 000). Outre ce contretemps, la progression tendancielle de l'âge moyen de départ à la retraite, constatée en 2011, 2012 et 2013, 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.

Les fortes progressions observées en 2013 et 2014 trouvent une explication commune 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 liquidait dès que possible auparavant.

Par rapport à 2014, l'âge moyen au départ observé en 2015 progresse respectivement de cinq mois pour les catégories actives et trois mois pour les catégories sédentaires. L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie sédentaire s'établit à 62 ans et 3 mois. L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie active n'est que de 58 ans et 5 mois, avec un âge moyen de 58 ans et 2 mois pour les hommes, 58 ans et 10 mois pour les femmes.

Toute catégorie confondue, l'âge moyen de départ des femmes reste supérieur à celui des hommes, de près de 6 mois en 2014 et 2015.

Tableau 86 : 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
Actifs	hommes	55,4	55,5	55,7	55,8	55,9	56,1	56,3	56,5	57,0	57,3	57,8	58,2
	femmes	56,1	56,2	56,4	56,6	56,9	57,2	57,3	57,6	58,0	58,1	58,5	58,9
	ensemble	55,7	55,8	55,9	56,1	56,2	56,5	56,6	56,9	57,4	57,6	58,0	58,4
Sédentaires	hommes	60,8	60,9	60,6	60,7	60,7	61,0	61,2	61,5	62,0	62,0	62,2	62,4
	femmes	60,5	60,6	60,4	60,5	60,6	60,7	60,8	60,3	61,6	61,7	61,9	62,2
	ensemble	60,6	60,7	60,5	60,6	60,7	60,8	61,0	61,4	61,8	61,8	62,1	62,3
Ensemble des civils	hommes	58,2	58,3	58,6	58,8	58,9	59,3	59,4	59,8	60,4	60,5	60,8	61,0
	femmes	59,1	59,2	59,4	59,6	59,8	60,1	60,2	60,6	61,0	61,1	61,3	61,6
	ensemble	58,7	58,7	59,0	59,2	59,4	59,7	59,8	60,2	60,7	60,8	61,0	61,3

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions 2004 à 2015

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 de 2 ans et demi entre 2004 et 2015, tandis que celui des catégories actives a progressé de presque 3 ans.

Au total, et compte tenu de la déformation de la structure du flux⁹⁴, l'âge moyen au départ du régime de la CNRACL progresse de 3 ans et 5 mois entre 2004 et 2015.

Tableau 87 : 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
Carrière longue	-	59,2	58,7	58,5	57,8	58,4	58,6	59,1	59,8	60,0	60,4	60,6
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
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
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
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
Handicapés	-	-	-	-	57,6	57,8	57,4	57,4	58,0	58,6	58,6	58,9
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

Source : CNRACL

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 %.

⁹⁴ La part des catégories actives dans le flux de départs et celle des parents de trois enfants diminuent entre 2002 et 2011.

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 5 %. 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 s'ouvrent 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

En 2015, comme en 2014 et 2013, la proportion du flux de nouveaux retraités civils bénéficiaires de la surcote est de 31 %, contre 36 % en 2012. Cette proportion présentait une forte augmentation en 2012 après la perturbation liée aux départs de parents de trois enfants en 2011 et la diminution de 2009 liée à la révision de la règle de calcul du trimestre de surcote.

En 2013, le nombre des surcotés baisse de 1 % par rapport à 2012 alors que l'effectif des nouveaux retraités augmente de 10 %, notamment sous l'effet des départs anticipés pour carrières longues. 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, malgré la progression de la part des surcotés, l'effectif de surcotés se réduisait à 16 910 concernés contre 21 000 en 2011.

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.

Comme en 2013, les hommes et les femmes sont à nouveau concernés par la surcote dans des proportions similaires, plus de 8 % des nouveaux bénéficiaires du dispositif dépassent vingt trimestres de 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.

Le coût global induit par la surcote est estimé à 61,2 M€ en 2015 en baisse par rapport aux 65,5 M€ en 2014, à cause notamment de la baisse du gain moyen.

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 88 : Fonctionnaires civils de l'État bénéficiaires de la surcote

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Part des agents bénéficiaires	14 %	21 %	25 %	33 %	35 %	28 %	29 %	28 %	36 %	31 %	31%	31%
Montant mensuel de surcote moyen	37 €	60 €	77 €	85 €	103 €	153 €	196 €	235 €	293 €	304 €	323 €	317 €

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions 2004 à 2015

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 2015, la part des agents concernés par la décote est de 13 %, contre 14 % en 2014. La part des hommes civils concernés par la décote baisse légèrement (elle passe de 14 % à 13,1 %), alors que celle des femmes civiles est stable à 13 % en lien avec l'extinction progressive des départs anticipés de parents de trois enfants, dispositif selon lequel les droits à pension des agents parents de trois enfants étaient ouverts dès lors qu'ils avaient accompli 15 ans de services et interrompu leur activité pendant une durée continue au moins égale à 2 mois. En effet, l'extinction progressive du dispositif a conduit les personnes à anticiper leur départ en 2012 et 2013 pour en bénéficier, augmentant ainsi le taux de décote sur ces deux années.

Après une diminution importante du nombre de pensions décotées en 2012 (7 500 en 2012 contre près de 12 000 en 2011), l'effectif poursuit son augmentation en 2013 et 2014 pour atteindre respectivement 8 800 pensions et 9 010 pensions décotées. En 2015 le nombre des pensions décotés accuse une nette baisse à 7750 pensions, notamment en raison de la baisse de la part des pensions militaires décotés (9,5% en 2015 contre 11,1% en 2014). La décote mensuelle moyenne pour les militaires est de 59 €.

La perte mensuelle moyenne de pension est de l'ordre de 141 € pour les retraités concernés en 2015. L'économie directe induite par la décote, hors effets des reports de départ, est estimée à 12 M€ en 2015, en baisse de 1,7 M€ par rapport à 2014.

Tableau 89 : Fonctionnaires civils de l'État concernés par la décote

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Part des agents atteints	-	-	12 %	14 %	16 %	17 %	17 %	16 %	15 %	16 %	14%	13%
Montant mensuel de décote moyen	-	-	- 7 €	- 19 €	- 34 €	-51 €	- 67 €	- 74 €	- 96 €	-121 €	-138 €	-141 €

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions 2004 à 2015

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'un peu plus de 189 € aux pensionnés du flux de liquidation 2015. 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 20 % du flux des pensionnés de droit direct en 2015.

Tableau 90 : Fonctionnaires hospitaliers et territoriaux bénéficiaires de la surcote

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
FPH	part des agents bénéficiaires	5 %	6 %	8 %	12 %	12 %	11 %	10 %	9 %	14 %	12 %	13%	13%
	montant mensuel de surcote moyen	23 €	38 €	46 €	46 €	55 €	89 €	116 €	144 €	177 €	202 €	205 €	199 €
FPT	part des agents bénéficiaires	12 %	15 %	15 %	24 %	24 %	20 %	21 %	22 %	27 %	23 %	24%	24%
	montant mensuel de surcote moyen	21 €	37 €	46 €	50 €	60 €	96 €	123 €	133 €	167 €	175 €	196 €	186 €
Ensemble	part des agents bénéficiaires	8 %	11 %	12 %	18 %	18 %	16 %	16 %	16 %	22 %	19 %	19%	20%
	montant mensuel de surcote moyen	22 €	38 €	46 €	49 €	59 €	94 €	121 €	136 €	169 €	182 €	198 €	189 €

Source : CNRACL

La perte moyenne occasionnée par la décote en 2015 s'établit à 97 € et concerne 6 % du flux 2015 des pensionnés vieillesse de droit direct.

Tableau 91 : Fonctionnaires hospitaliers et territoriaux concernés par la décote

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
FPH	part des agents concernés	10 %	14 %	12 %	10 %	10 %	11 %	11 %	10 %	8%	6%
	montant mensuel de décote moyen	- 7 €	- 17 €	-23 €	- 37 €	-51 €	-61 €	-84 €	-94 €	-109 €	-106 €
FPT	part des agents concernés	2 %	3 %	3 %	4 %	5 %	7 %	8 %	7 %	7%	6%
	montant mensuel de décote moyen	- 7 €	- 16 €	-27 €	-40 €	-52 €	-54 €	-70 €	-78 €	-89 €	-91 €
Ensemble	part des agents concernés	6 %	8 %	7 %	7 %	7 %	9 %	9 %	8 %	7%	6%
	montant mensuel de décote moyen	- 7 €	- 16 €	-24 €	- 38 €	-52 €	-59 €	-78 €	-86 €	-98 €	-97 €

Source : CNRACL

VI.2.e Pourcentage de liquidation et montant de pension

Le pourcentage moyen de liquidation est en diminution depuis la mise en œuvre de la loi portant réforme des retraites du 21 août 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) à 0,457 % en 2012, 2013 et 2014 (164 trimestres), la baisse du taux de rémunération par trimestre ne se répercute qu'en partie dans le pourcentage de liquidation observé.

En effet, les agents ne sont pas tous touchés par la baisse de taux et parmi ceux qui le sont, certains compensent en utilisant les durées de services et bonifications jusqu'alors non utilisées ; certains choisissent également de prolonger leur carrière.

Par ailleurs, la surcote permet de compenser en partie l'effet de la baisse de taux. Depuis 2005, l'écart entre pourcentage moyen de liquidation avec surcote ou décote et pourcentage moyen de liquidation sans surcote ou

décote s'accroît : 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. En 2014 et 2015 cet écart se resserre légèrement, il est d'un peu plus de 2 points.

Tableau 92 : 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
% 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	67,18	67,26	67,37
% 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	69,28	69,56	69,72
% de liquidation avec surcote				74,26	74,16	74,45	75,91	77,08	77,56	78,86	78,89	79,46	78,93
% de liquidation avec décote				66,23	65,19	64,40	63,70	62,80	61,37	59,60	58,35	57,72	58,11

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions 2004 à 2015

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 7 537 agents en 2015, 7 320 agents en 2014 contre 6 287 agents en 2013, 2 915 en 2012, 882 agents en 2011, 2 786 en 2008 et 772 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 points 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 et stabilité en 2014). 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). 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 en 2014 et 2015.

Tableau 93 : 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	75,24	10 441 €
Flux 2015	75,05	10 429 €

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions 2003 à 2015

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 décroché. 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 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 agents 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 et d'assurer la pérennité des régimes de retraite, la phase transitoire a ainsi été raccourcie d'un an, la cible de 62 ans (respectivement 67 ans pour l'âge d'annulation de la décote) 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 94 : 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
en Md€ courants							
FPE	0,05	0,41	0,87	1,26	1,72	2,20	2,70
Impacts en dépense	0,12	-0,09	-0,40	-0,62	-0,92	-1,23	-1,55
Mesure d'âge (accélérée par la LFSS 2012)	-0,05	-0,33	-0,57	-0,74	-0,97	-1,22	-1,47
Mesures de convergence public / privé	0,17	0,24	0,17	0,12	0,05	-0,01	-0,08
Impacts en recette	0,16	0,32	0,48	0,64	0,80	0,97	1,15
Alignement taux de cotisation	0,16	0,32	0,48	0,64	0,80	0,97	1,15
CNRACL (FPT - FPH)	0,05	0,28	0,71	1,05	1,44	1,87	2,37
Impacts en dépense	0,07	-0,03	-0,33	-0,61	-0,78	-1,06	-1,41
Mesure d'âge (accélérée par la LFSS 2012)	-0,01	-0,16	-0,38	-0,59	-0,68	-0,88	-1,15
Mesures de convergence public / privé	0,08	0,13	0,05	-0,02	-0,1	-0,18	-0,26
Impacts en recette	0,12	0,25	0,38	0,52	0,66	0,81	0,96
Alignement taux de cotisation	0,12	0,25	0,38	0,52	0,66	0,81	0,96
Total 3 FP	0,10	0,69	1,58	2,31	3,16	4,07	5,07

* 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 : Pour 2011, la réforme a contribué à la situation financière du régime de la FPE pour +0,05 Md€, dont +0,16 Md€ de recettes supplémentaires et -0,12 Md€ lié à des dépenses supplémentaires.

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 95 : 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
en Md€ courants						
FPE	0,00	-0,03	-0,08	-0,12	-0,13	-0,18
dépense supplémentaire liée aux départs anticipés	0,01	0,09	0,17	0,24	0,28	0,33
impact en recette - relèvement du taux de cotisation	0,01	0,06	0,09	0,12	0,15	0,15
CNRACL	0,01	0,03	0,02	-0,02	-0,04	-0,09
dépense supplémentaire liée aux départs anticipés	0,01	0,06	0,12	0,22	0,29	0,34
impact en recette - relèvement du taux de cotisation	0,02	0,09	0,14	0,20	0,25	0,25
Total 3 FP	0,01	0,00	-0,06	-0,14	-0,17	-0,27

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 environ 1 300 fonctionnaires de la fonction publique d'État d'anticiper leur départ dès 2012. Pour les années suivantes, l'impact net sur les effectifs d'entrées en paiement (départs anticipés au cours de l'année dont sont déduits ceux des années précédentes qui auraient eu lieu cette même année sans le dispositif) atteint 3900 départs en 2015, 2300 en 2016, puis devrait être nul dès 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 (5 M€). En 2013, la mesure a pris son plein effet, représentant 90 M€. En 2014, l'effet de ce dispositif a atteint 170 M€. Cet effet continuerait d'augmenter jusqu'en 2017 (330 M€).

S'agissant de la CNRACL, cette mesure a permis à environ 3 000 agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière d'anticiper leur départ en 2012. Cet effectif a augmenté progressivement à compter de 2013 pour se stabiliser autour de 8 500 nouveaux bénéficiaires de l'extension. A l'instar du régime de la FPE, l'impact sur les effectifs d'entrées en paiement serait également plus limité.

VI.3 Trajectoires démographiques et financières de long terme (rapport du COR de Juin 2015)

1) Le Conseil d'orientation des retraites (COR) a lancé au second semestre 2014 un exercice de projections à l'horizon 2060 des principaux régimes de retraite, qui a donné lieu à un rapport rendu public le 15 juin 2015.

Le rapport annuel du COR sur les évolutions et les perspectives des retraites en France s'inscrit dans le cadre de la loi du 20 Janvier 2014, qui confère au COR la nouvelle mission « de produire, au plus tard le 15 juin, un document annuel et public sur le système de retraite, fondé sur des indicateurs de suivi ». Ce rapport procède à une actualisation des projections à court, moyen et long terme du système de retraite, prenant notamment en compte la dernière loi de réforme des retraites du 20 janvier 2014. Les projections sont réalisées à législation inchangée et comme cela a été le cas pour les précédents exercices, ces travaux ont pris en compte les dernières projections de population totale et de population active de l'INSEE, ainsi que plusieurs scénarios économiques à moyen et long terme.

Cinq scénarios macroéconomiques, synthétisant les évolutions économiques et démographiques envisagées à moyen et long terme pour la France, ont ainsi été retenus pour l'ensemble des régimes (cf. tableau ci-après). Ils se distinguent notamment par les hypothèses à long terme en matière de taux de chômage et de progression annuelle de la productivité du travail. Ces hypothèses sont respectivement de 4,5% de taux de chômage et de 2% de productivité du travail pour le scénario A', de 4,5 % et de 1,8 % pour le scénario A, de 4,5 % et de 1,5 % pour le scénario B, de 7 % et de 1,3 % pour le scénario C et enfin de 7% et 1% pour le scénario C'.

Rappelons que les projections de la situation du système de retraite français réalisées par le COR, rassemblent deux ensembles d'indicateurs, qui permettent d'apprécier les deux grands objectifs de pérennité financière et d'équité entre les assurés : d'une part, des indicateurs macroéconomiques annuels, relatifs au solde financier du système de retraite, à ses termes comptables (masses des ressources et des prestations) et à ses déterminants économiques et démographiques (rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités, âge effectif moyen de départ à la retraite, taux de prélèvement global, etc.) ; d'autre part, des indicateurs par génération, sur cas types ou pour l'individu moyen de chaque génération, permettant d'apprécier les thématiques d'équité entre les assurés. Seuls les résultats pour les indicateurs du premier ensemble (ratios démographiques et soldes techniques) sont présentés ici, les indicateurs d'équité par génération sont disponibles dans le rapport annuel du COR de juin 2015⁹⁵.

Enfin, il convient de préciser que tous les régimes de retraite n'ont pas été mobilisés pour l'actualisation des perspectives financières du système de retraite en décembre 2014, mais uniquement les cinq plus grands : la CNAV, la CNRACL, le régime de la fonction publique d'État et les régimes complémentaires AGIRC et ARRCO (au total près de 85% de la totalité des prestations servies par le système de retraite français).

2) En projection, le ratio démographique dans les trois versants de la fonction publique se dégrade fortement

La méthodologie et le choix des scénarios s'inscrivent dans le prolongement des projections de décembre 2012, ce qui a conduit à retenir les cinq mêmes scénarios à long terme, fondés notamment sur un rythme annuel de croissance de la productivité du travail (donc des revenus d'activité) compris entre 1 % et 2 % par an selon les scénarios. Les hypothèses macroéconomiques à court et moyen terme ont toutefois été actualisées, en cohérence avec les hypothèses du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) et le projet de loi de programmation des finances publiques (PLPFP), de manière à tenir compte de l'évolution de la conjoncture économique à court terme.

⁹⁵ <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2828.pdf>

Tableau 96 : Hypothèses macroéconomiques retenues par le COR

Scénarios du COR	Taux de chômage cible à long terme	Évolution cible du salaire moyen par tête (en termes réels)
Scénario A'	4,5 % dès 2027	+2,0 % par an dès 2027
Scénario A	4,5 % dès 2027	+1,8 % par an dès 2026
Scénario B	4,5 % dès 2031	+1,5 % par an dès 2024
Scénario C	7,0 % dès 2025	+1,3 % par an dès 2023
Scénario C'	7,0 % dès 2025	+1,0 % par an dès 2023

Les principales hypothèses du scénario intermédiaire du COR (scénario B) sont les suivantes :

- La démographie suit les évolutions du scénario central des dernières projections de l'INSEE qui prolongent les grandes tendances démographiques et d'activité, avec une prise en compte spécifique des effets des réformes des retraites⁹⁶ ;
- Le taux de chômage diminue puis se stabilise à 4,5 % à partir de 2031 ;
- La productivité du travail et le salaire réel moyen par tête augmentent de 1,5 % par an en tendance ;
- Les réformes successives des retraites viennent impacter la réglementation des régimes : la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 (accélération de la montée en charge du calendrier initial de la réforme de 2010 s'agissant du report des bornes d'âges), le décret du 2 juillet 2012 (extension du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue), les accords AGIRC-ARRCO de mars 2013 et enfin les dispositions de la loi du 20 janvier 2014 portant réforme aux retraites.
- Par ailleurs, certaines dispositions introduites par la réforme des retraites du 21 août 2003 et plus récemment par celle du 20 janvier 2014, poursuivent leur montée en charge au-delà de la date de l'évaluation, notamment l'allongement de la durée d'assurance en fonction de la génération et l'évolution des paramètres relatifs à la décote et à la surcote dans les régimes des trois versants de la fonction publique. A titre de rappel, la loi portant réforme des retraites de 2003 a également fixé le principe de la revalorisation sur les prix des pensions et des salaires portés au compte au régime général, dans les régimes alignés, et dans les régimes de la fonction publique.

Les projections des régimes de la fonction publique reposent sur ces hypothèses générales, ainsi que sur des hypothèses spécifiques tenant compte des éléments de contexte connus à la date de l'exercice :

- La rémunération moyenne des fonctionnaires, avec l'hypothèse de taux de prime constant, est supposée évoluer à moyen terme et à long terme comme le salaire moyen des salariés du secteur privé, conformément aux hypothèses macroéconomiques de progression du salaire moyen par tête ;
- S'agissant des tables de mortalité utilisées pour les fonctionnaires, un décalage dans le temps est introduit par rapport aux tables de mortalité prospectives de l'Insee afin de tenir compte de la plus grande longévité observée des fonctionnaires.

S'agissant des régimes de la fonction publique, les projections du COR de décembre 2014 ont confirmé la dégradation de leur ratio démographique tout au long de la projection :

Tableau 97 : Évolution du ratio démographique des régimes de retraite de la fonction publique

Rapport démographique corrigé *	2020	2030	2040	2050	2060
Fonctionnaires civils et militaires de l'État	1,1	1,3	1,3	1,3	1,2
Fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (CNRACL)	0,5	0,7	0,8	0,8	0,8

Source : Calculs réalisés dans le cadre de l'exercice de projections du COR de décembre 2014

* Le rapport démographique corrigé est le rapport entre, d'une part, la somme du nombre de retraités de droits directs et de la moitié du nombre de retraités de droits dérivés et, d'autre part, le nombre de cotisants.

⁹⁶ Projections à l'horizon 2060 : des actifs plus nombreux et plus âgés, Insee Première, n°1345, avril

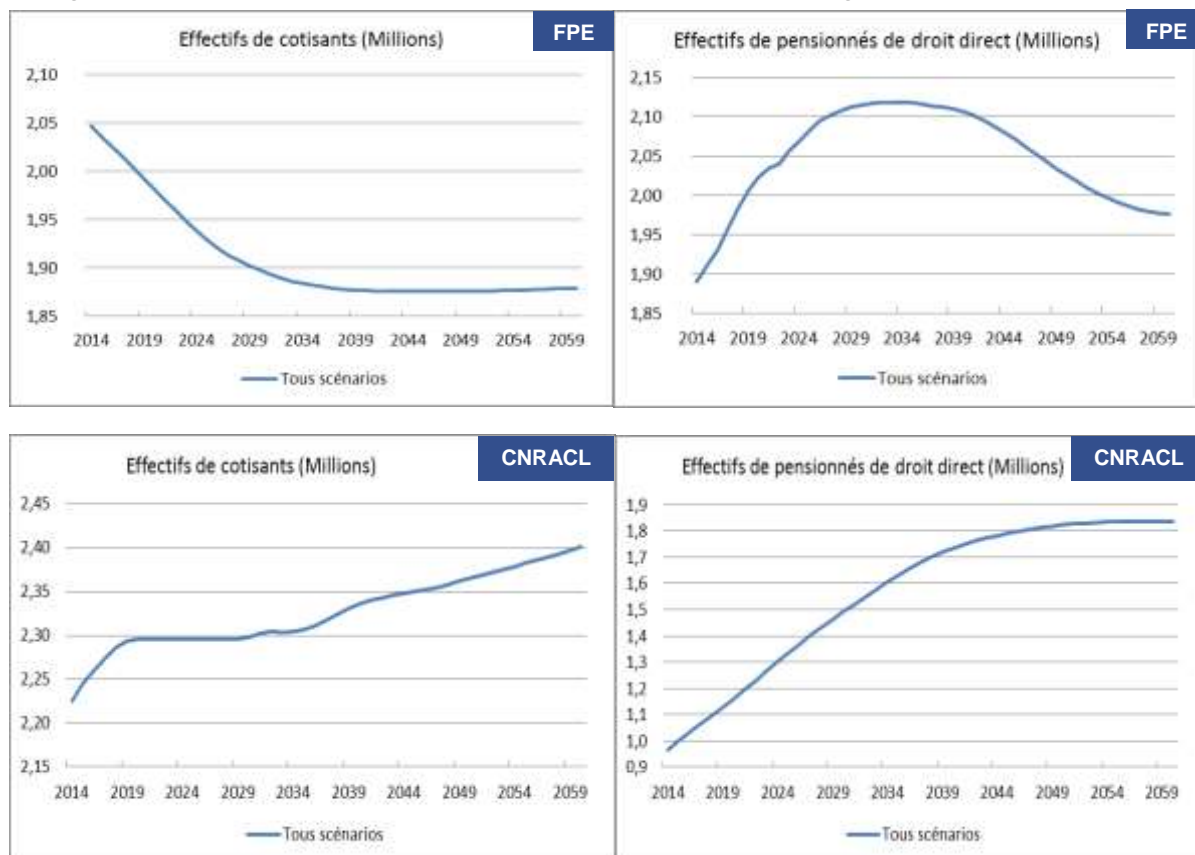
Concernant le **régime de la fonction publique d'État**, les effectifs cotisants diminueraient à un rythme accéléré jusqu'en 2030, passant ainsi de 2,05 millions en 2014 à un peu moins de 1,9 million en 2030 pour se stabiliser à 1,8 million vers 2035, en cohérence avec les hypothèses retenues pour les projections des actifs cotisants de la fonction publique de l'État. Quant au nombre de retraités de droit direct, il augmenterait jusqu'en 2035 environ en raison du départ à la retraite des générations nombreuses du baby-boom, passant de 1,9 à 2,1 millions, puis passerait en-dessous de 2 millions à horizon 2054. Cette inflexion proviendrait notamment des effets retardés de la diminution actuelle du nombre de cotisants et explique la légère augmentation du ratio démographique à horizon 2050.

Concernant la **CNRACL**, l'augmentation observée des effectifs de cotisants a été rapide au cours des années récentes (plus de 3 % par an entre 2006 et 2010), en partie du fait des transferts vers les collectivités publiques territoriales des personnels concernés par les mesures de décentralisation. Ces transferts ayant pris fin en 2011, l'augmentation des effectifs durant les premières années de projection (+0,6 % par an entre 2014 et 2027) reflète les évolutions récentes hors décentralisation. Il a ensuite été supposé que cette augmentation se ralentirait progressivement d'ici 2020, et que les effectifs seraient stabilisés entre 2020 et 2030.

Compte tenu de ces hypothèses, les effectifs cotisants de la CNRACL augmenteraient entre 2014 et 2020, passant de 2,22 à 2,29 millions ; puis ils se stabiliseraient entre 2020 et 2030 ; enfin ils augmenteraient après 2030 comme la population active, atteignant 2,4 millions en 2060.

Les graphiques ci-après donnent le profil de ces évolutions pour le régime de retraite de l'État et la CNRACL :

Figure 44 : Évolution du nombre de cotisants et de pensionnés des régimes de retraite de la fonction publique



Source : Calculs réalisés dans le cadre de l'exercice de projections du COR de décembre 2014

À titre de comparaison, l'évolution démographique devrait également peser sur les **régimes de droit commun**. Leur ratio démographique connaîtrait une dégradation à horizon 2050. Celui du régime de base passerait au-dessus du seuil de 1 à partir de 2040.

Les projections figurent dans le tableau ci-dessous :

Tableau 98 : Évolution du ratio démographique corrigé des régimes de droit commun

Ratio démographique corrigé *	2014	2020	2030	2040	2050	2060
Cnav (régime général de base)	0,8	0,9	0,9	1,0	1,0	1,1
Régime complémentaire ARRCO en rendements constants ⁹⁷	0,7	0,7	0,8	0,9	0,9	0,9
Régime complémentaire AGIRC en rendements constants	0,6	0,7	0,8	0,8	0,9	0,9

Source : Calculs réalisés dans le cadre de l'exercice de projections du COR de décembre 2014.

* Le rapport démographique corrigé est le rapport entre, d'une part, la somme du nombre de retraités de droits directs et de la moitié du nombre de retraités de droits dérivés et, d'autre part, le nombre de cotisants.

3) Projections du solde technique⁹⁸ des régimes de la fonction publique

La dégradation du rapport démographique a un impact négatif sur l'équilibre financier des régimes de retraite de la fonction publique. Par ailleurs, contrairement à l'exercice de projections de décembre 2012, ce nouvel exercice de projection des masses financières (ressources et pensions) a été fait en euros courants. Enfin, il convient de noter que les projections du solde technique du régime des retraites de l'État, présentées dans cette partie, sont fondées sur un taux de contribution des employeurs d'agents de l'État qui équilibre le solde technique en 2013. La convention du COR retient quant à elle, le taux de contribution employeur qui équilibre le solde élargi du régime (y compris les transferts de compensation démographique, etc.). Ainsi, les besoins de financement ou les excédents en projection s'interprètent, dans cette partie, comme le surcroît ou la réduction de la contribution permettant d'assurer l'équilibre financier, par rapport au taux d'effort qui permettait de l'équilibrer en 2013.

Pour le **régime de la fonction publique de l'État**, les perspectives d'équilibre du régime à long terme sont les suivantes :

- L'évolution des **ressources du régime** reflète les évolutions combinées des effectifs de cotisants (baisse en début de période puis stabilité), du taux de cotisation global à la charge des salariés et des employeurs de fonctionnaires de l'État (hausse de la part salariale jusqu'en 2020 puis stabilité) et du traitement moyen (progression lente puis plus rapide, en fonction des hypothèses de productivité). Ainsi les ressources du régime baisseraient en début de période avant de progresser plus ou moins rapidement selon les scénarios et variantes. Le rythme de progression correspondrait à long terme à l'hypothèse de productivité, comprise entre 1,0 % et 2,0 % par an. Dans le scénario B, les ressources, égales par construction à la masse des pensions en 2013 (soit 49,5 Md€), représenteraient en euros courants, 55,4 Md€ en 2020, puis atteindraient 189 Md€ à l'horizon 2060. Leur part dans le PIB diminuerait avant de se stabiliser : les ressources représenteraient environ 1,8 % du PIB en 2060 quel que soit le scénario, contre 2,4 % du PIB en 2013 et 2,2 % du PIB en 2020.
- La **masse des pensions de droit direct et dérivé** croîtrait tout au long de la période de projection, en raison de l'augmentation des effectifs de retraités puis, dans un second temps, de la progression de la pension moyenne (liée à l'hypothèse de productivité). Dans le scénario B, d'ici 2020, la masse de pension (en euros courants) croîtrait à un rythme moyen de +2,4% par an quel que soit le scénario, passant de 49,5 milliards d'euros en 2013 à environ 58 Md€ en 2020. Entre 2030 et 2060, le rythme moyen de hausse serait compris entre + 2,3 % et + 2,7 % par an selon les scénarios et variantes, et la masse des pensions de droit direct et dérivé atteindrait entre 144 et 171 milliards d'euros en 2060. Exprimée en part de PIB, la masse des pensions serait stable entre 2013 et 2020 (2,3 % du PIB), puis tendrait à diminuer d'autant plus que l'hypothèse de productivité serait élevée, pour se situer entre 1,4 % du PIB (variante A') et 1,7% du PIB (variante C') à l'horizon 2060.

⁹⁷ Rendements constants : les valeurs de service et d'achat du point évoluent comme les prix. Le COR a également étudié un scénario de rendements décroissants pour l'ARRCO et l'AGIRC, selon lequel la valeur de service du point évolue comme les prix et la valeur d'achat comme les salaires (résultats présentés dans le cadre de la séance du COR du 11 février 2015).

⁹⁸ La notion de « solde technique » correspond à la différence entre les cotisations encaissées et les prestations versées (hors transferts).

Le **solde technique** du régime, fixé à zéro en 2013 par convention, se dégraderait en début de période en lien avec la hausse du rapport démographique ; la masse des pensions augmenterait alors que celle des ressources diminuerait. Le solde technique se stabiliserait aux alentours de -2,6 Md€ (-0,1 % du PIB) vers 2020 quel que soit le scénario. A plus long terme, les ressources et la masse des pensions du régime augmenteraient tous deux, de sorte que le solde serait très dépendant de l'hypothèse de productivité retenue. Dans la variante C', le solde se dégraderait encore vers 2030 et ne deviendrait excédentaire qu'aux alentours de 2040, alors que pour tous les autres scénarios, le solde serait excédentaire et le resterait, à partir de 2030. À l'horizon 2060, le solde technique se situerait entre +12 Md€ (+0,1 % du PIB) et +54Md€ (+0,4 % du PIB) – **tableau 99**.

Solde technique en Md € (euros courants)	2013	2020	2030	2040	2050	2060
Régime de la fonction publique d'État	0,0	-2,6	0,1	7,4	18,3	31,5

Source : Calculs réalisés par la direction du budget dans le cadre de l'exercice de projections du COR de décembre 2014 ; résultats du scénario « B ».

Il convient de rappeler que les résultats obtenus selon cette méthodologie ne sont pas directement conciliables avec les projections budgétaires et comptables réelles du compte d'affectation spéciale (CAS) Pensions qui recouvrent un champ beaucoup plus large (intégrant des recettes et des dépenses supplémentaires : dépenses d'affiliations rétroactives, de compensations ; recettes de soultes, de transfert avec la CNRACL et de compensations).

Pour la **CNRACL**, les perspectives d'équilibre du régime à long terme sont les suivantes :

- L'évolution des **ressources du régime** reflète les évolutions combinées des effectifs de cotisants (augmentation surtout en début de période), du taux de cotisation global à la charge des salariés et de l'employeur (hausse de la part salariale en début de période puis stabilité) et du traitement moyen (progression en fonction des hypothèses de productivité, sauf en début de période). Ainsi les ressources du régime augmenteraient constamment, avec un rythme de progression de 3,16 % par an entre 2014 et 2020, et un rythme de progression à long terme légèrement supérieur à l'hypothèse de productivité. Les ressources de la CNRACL, égales à 17,1 Md€ en 2013 (0,9 % du PIB), atteindraient 22 Md€ en 2020 dans tous les scénarios et variantes, puis se situeraient entre 68 et 100 Md€ (en euros courants) à l'horizon 2060 selon les scénarios et variantes. Leur part dans le PIB se maintiendrait entre 0,8 % et 0,9% du PIB tout au long de la période de projection, quel que soit le scénario ou variante considéré.
- La **masse des pensions de droit direct et dérivé** croîtrait tout au long de la période de projection, en raison de l'augmentation des effectifs de retraités et, dans un second temps, de la progression de la pension moyenne. D'ici 2030 elle croîtrait à un rythme moyen de + 4,6 % par an quel que soient les scénarios ou variantes, passant de 15,7 Md€ en 2011 à environ 33,7 Md€ en 2030. Entre 2030 et 2060, le rythme moyen de hausse se ralentirait passant à 3,5% de progression annuelle, et la masse des pensions de droit direct et dérivé atteindrait entre 90 et 111 Md€ en 2060. Exprimée en part de PIB, la masse des pensions (0,9 % du PIB en 2013) tendrait à s'accroître avant de se stabiliser vers 2040 entre 0,9 % du PIB (variante A' et A) et 1,1 % du PIB (variante C et C').

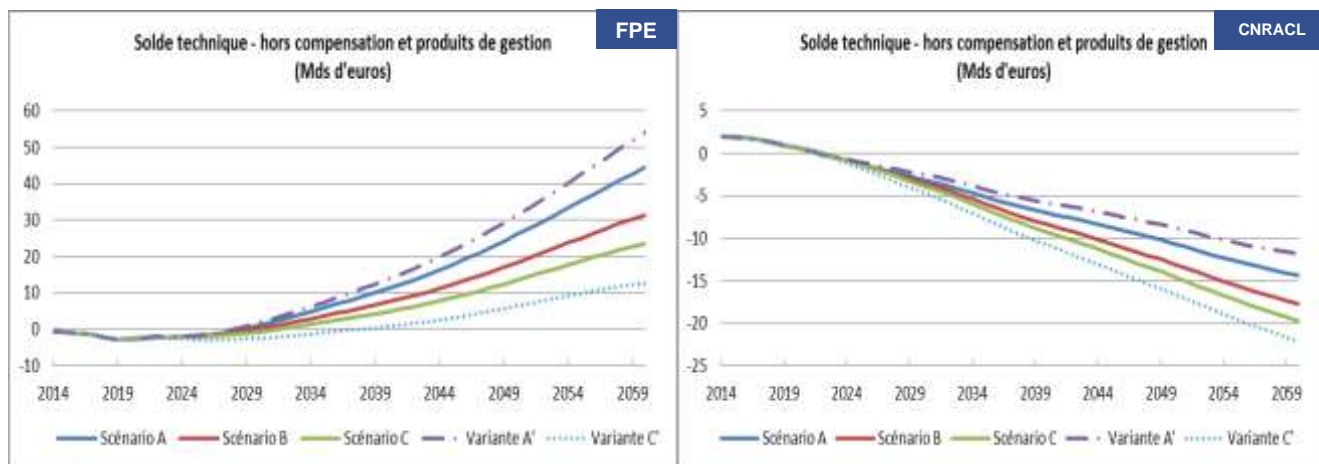
Le **solde technique** de la CNRACL, excédentaire en 2013 (+1,4 Md€), se dégraderait à partir de 2015 tout au long de la période de projection en lien avec la hausse du rapport démographique. Il deviendrait négatif à partir de 2023 et se dégraderait ensuite d'autant plus que l'hypothèse de productivité serait défavorable⁹⁹. À l'horizon 2060, le solde technique se situerait entre -11,8 Md€ (-0,1 % du PIB) dans la variante A' et -22,1 Md€ (-0,3 % du PIB) dans la variante C' – **tableau 100**.

Solde technique en Md€ (euros courants)	2013	2020	2030	2040	2050	2060
CNRACL	1,4	0,7	-3,4	-8,3	-12,9	-17,7

Source : Calculs réalisés par la CNRACL dans le cadre de l'exercice de projections du COR de décembre 2014 ; résultats du scénario « B ».

⁹⁹ À noter que le résultat net du régime (intégrant les transferts de compensation démographique et autres) sera négatif, dès 2017.

Figure 45 : Perspectives d'équilibre à long terme du régime de la fonction publique de l'État et de la CNRACL



Source : Calculs réalisés par la direction du budget (régime FPE) et la CNRACL, dans le cadre de l'exercice de projections du COR de décembre 2014.

À noter que les perspectives financières du système de retraite dans sa globalité, actualisées en décembre 2014, peuvent être considérées comme généralement meilleures que celles établies dans le cadre du 11^e rapport du COR de décembre 2012. En effet, même si les deux exercices ne sont pas directement comparables, le solde financier du système de retraite dans son ensemble serait meilleur que celui projeté en 2012 dans chacun des scénarios, d'environ 0,6 point de PIB en 2020 et 1 point de PIB à partir de 2030 – et ce malgré des hypothèses économiques moins favorables à court terme. L'amélioration résulterait notamment de la hausse des ressources – le taux de prélèvement global en 2020 passant d'environ 30 % à 30,8 % entre les deux exercices de projection – et de l'amélioration relative du rapport entre nombre de cotisants et nombre de retraités, sous l'effet de la poursuite de l'allongement de la durée requise pour une retraite à taux plein.

VI.4 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 (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 pour les militaires engagés à compter du 1^{er} janvier 2014. (4) la réforme du cumul emploi retraite.

- **l'augmentation de la durée d'assurance de référence (DAR)**. L'article 2 de la loi du 20 janvier 2014 inscrit la DAR dans le code de la sécurité sociale 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. La mesure engendre une économie de 210 M€ en 2014 et pourrait engendrer une économie de 320 M€ en 2017.

- 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 les dépenses d'affiliation rétroactive des militaires à la CNAV (régime de base) et l'IRCANTEC (régime complémentaire) à compter des dépenses relatives à l'exercice 2016 (paiement en 2017). À long terme, les dépenses de pension seront 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 101 : Amélioration de la situation financière des régimes de retraite la FPE et des ouvriers d'État apportée par la réforme 2013 entre 2014 et 2020

Impact de la réforme de 2013 en Md€ courants	Exécuté		Projections actualisées				
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
total	0,24	0,36	0,44	0,52	0,53	0,55	0,59
Impacts en dépense	-0,21	-0,28	-0,31	-0,34	-0,35	-0,37	-0,41
Décalage de la date de revalorisation	-0,21	-0,28	-0,3	-0,32	-0,31	-0,31	-0,33
Réduction de la clause de stage des militaires	-	-	< 0,01	-0,02	-0,04	-0,06	-0,08
Impacts en recette	0,03	0,08	0,13	0,18	0,18	0,18	0,18
Augmentation recette cotisation salariale P741	0,03	0,08	0,11	0,18	0,18	0,18	0,18
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 2017, la réforme contribuerait à l'amélioration de la situation financière du régime de la FPE pour +0,52 Md€, dont +0,18 Md€ de recettes supplémentaires et -0,34 Md€ de réductions de dépenses.

Annexes – données statistiques et glossaire

Tableaux statistiques sur les pensions de retraite de la fonction publique

A/ SÉRIES SUR LE STOCK DE RETRAITÉS EN 2015

- 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 2015
- 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 2015
- 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 2005 à 2015
- 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 2000 à 2015
- Tableau n°A-5 : Montant brut mensuel moyen des pensions de droit direct et de droit dérivé en paiement fin 2014 et fin 2015.
- 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 2015.
- 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 2015.

B/ SÉRIES SUR LE FLUX DE RETRAITÉS EN 2015 : EFFECTIFS, MONTANT DE PENSION, BONIFICATIONS

- Tableau n°B-1 : Pensions de droit direct entrées en paiement en 2015 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 2015 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 2015 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 2015 dans le régime de la CNRACL : détail par motif de départ.
- Tableau n°B-4 : Pensions de droit direct entrées en paiement en 2015 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 2015 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 2015.
- Tableau n°B-7 : Ventilation par âge des militaires dont la pension de retraite (premier droit) est entrée en paiement en 2015.
- 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 2015.
- 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 2015.
- 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 2015.
- Tableau n°B-11 : Pensions de droit dérivé (réversion) entrées en paiement en 2015 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 2000 à 2015.
- Tableau n°B-13 : Décès en 2015 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 2000 et 2015.

- Tableau n°B-15 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct et de droit dérivé entrées en paiement en 2014 et 2015 (flux).
- Tableau n°B-16 : Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement en 2015 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 2015 selon la catégorie hiérarchique et le sexe.
- Tableau n°B-18 : Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2015 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 2015 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 2015 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 2005 à 2015.
- 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 2015.

C/ SÉRIES SUR LE FLUX DE DÉPARTS ANTICIPÉS HORS INVALIDITÉ EN 2015

- Tableau n°C-1 : Ventilation des flux de départs anticipés, par motif et par âge, dans la fonction publique d'État, entre 2011 et 2015, 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 2011 et 2015, hors invalidité.
- Tableau n°C-3 : Ventilation des flux de départs anticipés en fonction de caractéristiques à la liquidation dans la FPE, entre 2011 et 2015, hors invalidité.
- Tableau n°C-4 : Ventilation des flux de départs anticipés, par motif et par âge, dans la fonction publique territoriale, entre 2011 et 2015, hors invalidité.
- Tableau n°C-5 : Ventilation des départs anticipés, par motif, catégorie statutaire et durée d'assurance, dans la fonction publique territoriale, entre 2011 et 2015, hors invalidité.
- Tableau n°C-6 : Ventilation des flux de départs anticipés en fonction de caractéristiques à la liquidation dans la FPT, entre 2011 et 2015, hors invalidité.
- Tableau n°C-7 : Ventilation des flux de départs anticipés, par motif et par âge, dans la fonction publique hospitalière, entre 2011 et 2015, hors invalidité.
- Tableau n°C-8 : Ventilation des départs anticipés, par motif, catégorie statutaire et durée d'assurance, dans la fonction publique hospitalière, entre 2011 et 2015, hors invalidité.
- Tableau n°C-9 : Ventilation des flux de départs anticipés en fonction de caractéristiques à la liquidation dans la FPH, entre 2011 et 2015, hors invalidité.

D/ SÉRIES SUR LA SITUATION FINANCIÈRE ET DÉMOGRAPHIQUE DES RÉGIMES DE RETRAITE EN 2015

- 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 2015

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 2015

	FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange (1)	FPE - Toutes pensions civiles (1)	FPE - Pensions militaires (1) (2)	Régime des ouvriers d'État (3)	Pensions de la FPT (CNRACL) (4)	Pensions de la FPH (CNRACL) (4)	Ensemble des pensions de la CNRACL (4)
Effectif	1 282 854	1 530 505	386 849	68 734	537 577	509 281	1 046 858
<i>Hommes</i>	524 994	669 666	360 219	54 701	224 001	87 537	311 538
<i>Femmes</i>	757 860	860 839	26 630	14 033	313 576	421 744	735 320
Âge moyen	72,2	71,6	63,3	73,0	69,9	68,4	69,2
Âge moyen de première mise en paiement	58,1	58,1	43,8	57,2	58,8	55,5	57,2
Durée moyenne en trimestres de services acquis (hors bonifications)	130,7	131,7	95,9	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>
Taux moyen de liquidation (en %)	67,5	67,5	63,1	64,0%	53,2%	57,7%	55,4%
Indice moyen à la liquidation	589	572	486	-	403	423	413
Pension mensuelle moyenne							
Avantage principal (en euros)	2 075	2 012	1 661	1 757	1 216	1 326	1 269
Avantage principal et accessoires (en euros) (5)	2 152	2 085	1 732	1 816	1 275	1 404	1 338

Pensions de droit dérivé

	FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom (1)	FPE - Toutes pensions civiles (1)	FPE - Pensions militaires (1) (2)	Régime des ouvriers d'État (3)	Pensions de la FPT (CNRACL) (4)	Pensions de la FPH (CNRACL) (4)	Ensemble des pensions de la CNRACL (4)
Effectif	278 483	308 973	160 464	33 515	111 525	52 106	163 631
<i>Hommes</i>	44 515	49 353	834	801	15 416	18 099	33 515
<i>Femmes</i>	228 125	253 206	157 485	32 182	94 360	33 124	127 484
<i>Orphelins (6)</i>	5 843	6 414	2 145	532	1 749	883	2 632
Âge moyen	79,3	78,3	80,0	81	74	74	74
Âge moyen de première mise en paiement	65,3	64,8	63,2	64	61	62	62
Pension mensuelle moyenne							
Avantage principal (en euros)	911	898	802	774	566	601	577
Avantage principal et accessoires (en euros) (5)	962	946	845	812	608	637	617

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs), CNRACL et FSPOEIE.

(1) Les effectifs incluent les pensions anciennement cristallisées (11 pour les pensions civiles de droit direct, et 322 pour les pensions civiles de droit dérivé, 4.622 pour les pensions militaires de droit direct, et 17.544 pour les pensions militaires de droit dérivé). Les indicateurs sont calculés hors pensions anciennement cristallisées et hors pensions d'orphelins.

(2) Y compris les soldes de réserve.

(3) 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.

(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) 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) SRE : pensions principales d'orphelins. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelin majeur infirme.

n.d. = non disponible.

TABLEAU N°A-5

Montant brut mensuel moyen des pensions de droit direct et de droit dérivé en paiement fin 2014 et fin 2015

Pensions de droit direct

	FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange (1)		FPE - Toutes pensions civiles (1)		FPE - Pensions militaires (1) (2)		régime des ouvriers d'État (FSPOEIE)		Pensions de la FPT (CNRACL) (3)		Pensions de la FPH (CNRACL) (3)		Ensemble des pensions de la CNRACL (3)	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Effectifs	1 273 429	1 282 854	1 514 724	1 530 505	385 880	386 849	69 172	68 734	515 523	537 577	496 000	509 281	1 011 523	1 046 858
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	2 067	2 075	2 006	2 012	1 662	1 661	1 741	1 757	1 215	1 216	1 321	1 326	1 267	1 269
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros)	2 145	2 152	2 080	2 085	1 734	1 732	1 801	1 816	1 275	1 275	1 397	1 404	1 335	1 338
Hommes	2 404	2 414	2 280	2 285	1 769	1 768	1 905	1 920	1 409	1 409	1 534	1 540	1 445	1 446
Femmes	1 963	1 971	1 923	1 930	1 254	1 252	1 402	1 414	1 179	1 180	1 369	1 375	1 289	1 292

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs), CNRACL et FSPOEIE. En euros courants.

(1) Ces effectifs comportent les bénéficiaires d'une pension anciennement cristallisée. Les montants sont calculés hors pensions anciennement cristallisées.

(2) Y compris soldes de réserves.

(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.

Pensions de droit dérivé

	FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange (1)		FPE - Toutes pensions civiles (1)		FPE - Pensions militaires (1)		régime des ouvriers d'État (FSPOEIE)		Pensions de la FPT (CNRACL) (2)		Pensions de la FPH (CNRACL) (2)		Ensemble des pensions de la CNRACL (2)	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Effectifs	278 946	278 483	307 508	308 973	163 117	160 464	34 319	33 515	109 250	111 525	50 805	52 106	160 055	163 631
Montant moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	908	911	895	898	800	802	770	774	566	566	599	601	577	577
Montant moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros)	959	962	944	946	843	845	808	812	609	608	636	637	617	617
Hommes	838	845	830	836	639	645	597	601	530	531	607	611	571	574
Femmes	982	985	966	968	845	847	815	819	622	621	651	651	629	629

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs), CNRACL et FSPOEIE. En euros courants.

(1) Ces effectifs comportent les bénéficiaires d'une pension anciennement cristallisée. Les montants sont calculés hors pensions anciennement cristallisées et hors pensions d'orphelins.

(2) Pour les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

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 2015

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 (1)	2013	2014	2015
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%
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%
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%	22,8%	23,1%	23,2%
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%
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%
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%
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%

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Les données 2000 à 2002 sont disponibles dans les rapports précédents.

Champ FPE : pensions civiles et militaires, ayants droit, en paiement en fin d'année, y compris pensions anciennement cristallisées

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 2015

<i>Pour les pensions de droits directs</i>		FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange (1)	FPE - Toutes pensions civiles (1)	FPE - Pensions militaires (1)	Pensions de la FPT (CNRACL) (2)	Pensions de la FPH (CNRACL) (2)
Effectif total du régime		1 282 854	1 530 505	382 294	537 577	509 281
bonifications pour services hors d'Europe ("de dépassement")	bénéficiaires	176 443	189 657	953	53 882	28 208
	<i>durée moyenne</i>	16,0	16,0	4,6	11,9	16,0
bonifications pour enfant	bénéficiaires	620 167	718 293	23 571	208 027	320 637
	<i>durée moyenne</i>	8,7	8,6	8,1	9,1	9,2
bonifications pour bénéfices de campagne ou du cinquième	bénéficiaires	120 226	153 435	379 204	3 051	1 271
	<i>durée moyenne</i>	5,6	5,5	29,7	3,1	3,1
bonifications pour services aériens ou sous-marins (SASM)	bénéficiaires	7 638	8 828	167 481	955	6
	<i>durée moyenne</i>	7,1	6,5	19,3	9,3	10,0
bonifications pour enseignement technique	bénéficiaires	16 939	16 939	26	-	-
	<i>durée moyenne</i>	17,0	17,0	12,6	-	-
bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR (3)	bénéficiaires	105 767	106 120	9 686	-	-
	<i>durée moyenne</i>	18,9	18,8	15,5	-	-

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs), CNRACL et FSPOEIE.

(1) Les effectifs sont hors soldes de réserve, les durées moyennes sont hors solde de réserve et hors pensions anciennement cristallisées.

(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) Principalement attribuées aux policiers et agents de l'administration pénitentiaire

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 2015 : effectifs, montant de pension, bonifications

TABLEAU N°B-1
Pensions de droit direct entrées en paiement en 2015 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 (2)	régime de la CNRACL		
	Pensions civiles hors La Poste et Orange	Pensions civiles	Pensions militaires (1)	pensions civiles et militaires de l'État		Fonction publique territoriale (3)	Fonction publique hospitalière (3)	total
Ensemble des départs	41 344	51 067	11 193	62 260	2 136	33 167	21 026	54 193
Hommes (en %)	44,1%	48,2%	90,3%	55,8%	86,1%	47,6%	22,6%	37,9%
Femmes (en %)	55,9%	51,8%	9,7%	44,2%	13,9%	52,4%	77,4%	62,1%
Départs pour invalidité	2 527	3 311	1 588	4 899	45	3 853	1 845	5 698
Hommes (en %)	35,8%	41,0%	84,4%	55,1%	73,3%	42,0%	21,8%	35,5%
Femmes (en %)	64,2%	59,0%	15,6%	44,9%	15,6%	58,0%	78,2%	64,5%
Départs pour carrières longues	5 634	7 537	.	7 537	561	11 945	3 555	15 500
Hommes (en %)	40,8%	46,2%	.	46,2%	89,5%	64,0%	48,0%	60,3%
Femmes (en %)	59,2%	53,8%	.	53,8%	10,5%	36,0%	52,0%	39,7%
Départs pour motifs familiaux (4)	3 146	3 382	2	3 384	6	1 993	2 163	4 156
Hommes (en %)	3,3%	4,4%	.	4,4%	0,0%	1,4%	0,5%	0,9%
Femmes (en %)	96,7%	95,6%	100,0%	95,6%	100,0%	98,6%	99,5%	99,1%
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (5)	9 900	13 154	.	13 154	n.d.	2 305	12 171	14 476
Hommes (en %)	54,4%	62,3%	.	62,3%		89,0%	15,1%	26,8%
Femmes (en %)	45,6%	37,7%	.	37,7%		11,0%	84,9%	73,2%
Âge moyen et durées moyennes acquises								
Âge moyen à la radiation des cadres	61,1	60,9	45,4		59,0	61,1	59,2	60,4
Âge moyen de première mise en paiement	61,3	61,1	45,4		60,1	61,2	59,3	60,4
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	97,7%	97,9%	99,5%		77,4%	99,0%	98,7%	98,9%
Durée de services acquis (en trimestres)	138,9	140,7	99,8		n.d.	109,9	126,8	116,5
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	6,9	6,1	37,2		n.d.	4,1	5,5	4,6
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	169,6	169,3	137,1		n.d.	170,4	171,0	170,6
Décote et surcote								
Part des pensions avec décote (6)	12,6%	13,1%	9,5%		6,0%	5,8%	6,3%	6,0%
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (6)	-144,3	-140,8	-58,9		-147,4	-91,4	-105,7	-97,2
Taux moyen de décote (6)	8,0%	8,3%	6,4%		9,6%	9,9%	9,3%	9,6%
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (7)	-9,0	-11,3	-0,8		-0,2	-2,1	-1,7	-3,8
Part des pensions avec surcote (6)	35,3%	31,5%	.		6,2%	23,6%	12,9%	19,5%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (6)	331,0	317,3	.		177,7	185,8	199,0	189,2
Taux moyen de surcote (6)	13%	13,1%	.		11,7%	12,9%	10,9%	12,4%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (7)	58,0	61,2	.		0,3	17,5	6,5	24,0
Taux de liquidation								
Taux moyen de liquidation	68,7	68,7	61,4		63,9%	53,8%	61,4%	56,7%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	66,0	66,5	61,6		63,8%	52,1%	60,7%	55,4%
Part des pensions au taux plein (8) (en %)	29,9%	29,8%	49,8%		11,3%	13,9%	17,8%	15,4%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti)	4,9%	4,4%	38,0%		0,5%	1,6%	2,7%	2,0%
Indice moyen à la liquidation	655	629	519		n.p. (11)	442	472	454
Part des pensions au minimum garanti (en %)	6,0%	6,0%	19,5%		1,2%	33,0%	19,1%	27,6%
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (9)	255,0	243,7	289,6		228,8	134,6	149,9	139,7
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	20,1%	19,6%	13,3%		22,2%	25,2%	19,6%	23,0%
Pension mensuelle moyenne								
Avantage principal (en euros)	2 151	2 062	1 611		1 955	1 217	1 413	1 293
Avantage principal et accessoire (en euros) (10)	2 219	2 126	1 657		2 008	1 265	1 498	1 355

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs), CNRACL et FSPOEIE.

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement sont : y compris soldes de réserve (133) et pensions anciennement cristallisées. Les indicateurs sont hors pensions anciennement cristallisées.

(2) 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.

(3) 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.

(4) Sur les 3 382 départs pour motifs familiaux de fonctionnaires civils de l'État en 2015, 1 918 correspondent réellement à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits d'un sédentaire. De même, sur les 4 156 départs pour motifs familiaux à la CNRACL, 2 501 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.

(5) Titulaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2014. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1957 : 55 ans et 9 mois ou 50 ans et 9 mois selon les professions) (cf. décret n° 2011-2103 du 30 décembre 2011 portant relèvement des bornes d'âge de la retraite des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers de l'État).

(6) 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.

(7) 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.

(8) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(9) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(10) 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.

(11) 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 2015 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 (2)		régime de la CNRACL					
	Pensions civiles hors La Poste et Orange		Pensions civiles		Pensions militaires (1)				Fonction publique territoriale (3)		Fonction publique hospitalière (3)		total	
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes
Ensemble des départs	18 240	23 104	24 638	26 429	10 105	1 088	1 840	296	15 780	17 387	4 745	16 281	20 525	33 668
Départs pour invalidité	904	1 623	1 358	1 953	1 340	248	33	7	1 618	2 235	402	1 443	2 020	3 678
Départs pour carrières longues	2 296	3 338	3 479	4 058	.	.	502	59	7 639	4 306	1 706	1 849	9 345	6 155
Départs pour motifs familiaux (4)	105	3 041	148	3 234	0	2	0	6	28	1 965	10	2 153	38	4 118
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (5)	5 389	4 511	8 201	4 953	.	.	n.d.	n.d.	2 051	254	1 832	10 339	3 883	10 593
Âge moyen et durées moyennes acquises														
Âge moyen à la radiation des cadres	61,0	61,2	60,8	61,1	45,7	42,3	58,9	59,3	60,7	61,4	60,0	59,0	60,5	60,3
Âge moyen de première mise en paiement	61,3	61,3	61,0	61,2	45,8	42,3	60,0	60,9	60,8	61,5	60,1	59,1	60,6	60,3
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	96,6%	98,7%	97,1%	98,7%	99,4%	99,9%	80,0%	59,5%	98,9%	99,2%	98,2%	98,8%	98,7%	99,0%
Durée de services acquis (en trimestres)	142,4	136,1	144,9	136,7	101,6	83,2	n.d.	n.d.	118,2	102,4	135,3	124,3	122,2	113,0
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	5,9	7,7	4,7	7,5	38,2	27,8	n.d.	n.d.	2,0	6,0	1,4	6,7	1,8	6,4
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	170,3	169,0	169,5	169,1	139,8	112,3	n.d.	n.d.	170,5	170,3	171,7	170,8	170,8	170,5
Décote et surcote														
Part des pensions avec décote (6)	11,7%	13,2%	13,1%	13,1%	8,6%	18,0%	5,5%	9,1%	4,0%	7,4%	5,7%	6,4%	4,4%	6,9%
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (6)	-151,1	-139,5	-143,6	-138,2	-60,8	-50,5	-144,9	-156,9	-95,2	-89,6	-104,2	-106,1	-97,9	-97,0
Taux moyen de décote (6)	7,1%	8,6%	7,7%	8,9%	6,4%	6,5%	8,9%	12,3%	7,8%	10,9%	7,1%	9,9%	7,6%	10,4%
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (7)	-3,9	-5,1	-5,6	-5,7	-0,6	-0,1	-0,2	-0,1	-0,7	-1,4	-0,3	-1,3	-1,1	-2,7
Part des pensions avec surcote (6)	35,2%	35,5%	29,8%	33,1%	.	.	5,8%	9,1%	20,8%	26,2%	16,5%	11,9%	19,8%	19,3%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (6)	398	279	371,8	271,5	.	.	171	205	205,4	171,6	230,1	186,3	210,2	176,0
Taux moyen de surcote (6)	14,3%	12,8%	13,8%	12,6%	.	.	10,9%	15,0%	12,8%	12,9%	11,5%	10,6%	12,5%	12,3%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (7)	30,6	27,4	32,8	28,5	.	.	0,2	0,1	8,1	9,4	2,2	4,3	10,3	13,7
Taux de liquidation														
Taux moyen de liquidation	69,8	67,9	69,7	67,8	62,5	51,1	64,3%	61,5%	56,2%	51,6%	63,2%	60,9%	57,8%	56,1%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	66,8	65,3	67,5	65,5	62,7	51,6	64,2%	61,2%	54,6%	49,8%	62,1%	60,3%	56,3%	54,9%
Part des pensions au taux plein (8) (en %)	27,9%	31,5%	28,2%	31,3%	52,3%	25,0%	11,3%	11,2%	14,3%	13,5%	14,6%	18,7%	14,4%	16,0%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti)	4,3%	5,4%	3,8%	5,0%	40,6%	13,6%	0,5%	0,4%	1,4%	1,8%	2,1%	2,8%	1,5%	2,3%
Indice moyen à la liquidation	706,2	615,1	658,4	602,5	526,5	453,9	n.p. (11)	n.p. (11)	456,5	429,2	480,6	469,8	462,1	448,8
Part des pensions au minimum garanti (en %)	5,3%	6,6%	5,2%	6,8%	19,0%	23,5%	1,1%	2,2%	32,1%	33,8%	20,6%	18,7%	29,4%	26,5%
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (9)	282,0	214,9	261,2	211,8	291,2	227,1	23212,0%	16260,0%	15716,8%	10691,2%	17441,4%	13673,4%	16129,3%	11935,4%
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	27,2%	14,4%	26,3%	13,4%	14,4%	3,3%	24,2%	8,1%	29,1%	21,6%	30,3%	16,5%	29,4%	19,1%
Pension mensuelle moyenne														
Avantage principal (en euros)	2 348	1 995	2 182	1 950	1 656	1 185	2 001	1 639	1 302	1 140	1 481	1 393	1 344	1 263
Avantage principal et accessoire (en euros) (10)	2 443	2 043	2 266	1 995	1 706	1 195	2 058	1 658	1 363	1 175	1 574	1 476	1 412	1 321

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs), CNRACL et FSPOEIE.

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement sont : y compris soldes de réserve (133) et pensions anciennement cristallisées. Les indicateurs sont hors pensions anciennement cristallisées.

(2) 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.

(3) 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.

(4) y compris départs pour handicap pour les pensions PCMR

(5) Titulaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2014. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1957 : 55 ans et 9 mois ou 50 ans et 9 mois selon les professions).

(6) 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.

(7) Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(8) 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.

(9) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(10) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(11) 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.

(12) 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 2015 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 (3)	pour motifs familiaux (4)	pour invalidité	pour ancienneté (3)	pour motifs familiaux (4)	pour invalidité	pour ancienneté (3)	pour motifs familiaux (4)	pour invalidité
Ensemble des départs	35 671	3 146	2 527	44 374	3 382	3 311	9 603	ns	1 588
Hommes (en %)	48,3%	3,3%	35,8%	52,1%	4,4%	41,0%	91,3%	ns	84,4%
Femmes (en %)	51,7%	96,7%	64,2%	47,9%	95,6%	59,0%	8,7%	ns	15,6%
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (5)	8 660	825	415	11 654	856	644			
Hommes (en %)	59,9%	0,6%	46,7%	67,1%	1,2%	57,8%			
Femmes (en %)	40,1%	99,4%	53,3%	32,9%	98,8%	42,2%			
Âge moyen et durées moyennes acquises									
Âge moyen à la radiation des cadres	61,5	60,5	56,5	61,3	60,4	56,7	48,2	ns	28,5
Âge moyen de première mise en paiement	61,7	60,5	56,5	61,5	60,4	56,7	48,2	ns	28,5
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	97,4%	99,5%	100,0%	97,7%	99,5%	100,0%	99,4%	ns	99,9%
Durée de services acquis (en trimestres)	141,9	125,3	112,9	143,6	125,2	117,4	111,4	ns	30,0
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	6,4	13,1	5,1	5,7	12,9	4,5	41,7	ns	9,6
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	171,3	171,0	143,0	171,1	170,7	144,5	153,4	ns	40,3
Décote et surcote								ns	
Part des pensions avec décote (6)	13,9%	7,2%		14,5%	7,3%		11,1%	ns	
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (6)	-140,6	-227,3		-137,8	-220,1		-58,6	ns	
Taux moyen de décote (6)	7,6%	16,7%		8,0%	16,6%		6,4%	ns	
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (7)	-8,4	-0,6		-10,6	-0,6		-0,7	ns	
Part des pensions avec surcote (6)	37,3%	34,9%	8,7%	33,0%	33,9%	8,5%			
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (6)	330,2	371,1	184,5	316,4	364,0	174,5			
Taux moyen de surcote (6)	13,4%	15,2%	10,3%	13,0%	15,0%	10,0%			
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (7)	52,7	4,9	0,5	55,6	5,0	0,6			
Taux de liquidation									
Taux moyen de liquidation	69,8	68,8	54,1	69,7	68,4	55,9	68,5	ns	18,1
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	66,9	65,6	53,5	67,4	65,4	55,3	68,8	ns	18,1
Part des pensions au taux plein (8) (en %)	30,7%	38,3%	7,6%	30,8%	37,4%	7,9%	57,3%	ns	3,2%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti)	3,7%	20,7%	1,5%	3,5%	20,2%	1,4%	43,9%	ns	2,1%
Indice moyen à la liquidation	665,7	633,4	535,5	638,3	623,1	517,1	548,9	ns	340,6
Part des pensions au minimum garanti (en %)	4,7%	6,2%	24,1%	4,6%	6,5%	24,1%	8,2%	ns	87,6%
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (9)	272,6	233,4	163,0	255,4	230,0	162,4	290,1	ns	215,6
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	14,5%	88,8%	13,2%	14,9%	87,4%	13,6%	15,4%	ns	0,6%
Pension mensuelle moyenne									
Avantage principal (en euros)	2 208	2 059	1 459	2 112	2 018	1 434	1 814	ns	378
Avantage principal et accessoire (en euros) (10)	2 260	2 292	1 549	2 161	2 247	1 527	1 867	ns	381

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs) ; n.s. = non significatif

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement sont : y compris soldes de réserve (133) et pensions anciennement cristallisées. Les indicateurs sont hors pensions anciennement cristallisées.

(3) Y compris carrières longues, hors départs anticipés pour motifs familiaux et pour handicap.

"(4) Inclut les départs pour handicap. Les départs anticipés pour motifs familiaux ou handicap sont ouverts dans 4 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. Pour le régime de la CNRACL, dans les tableaux de la série B, les départs pour handicap sont classés parmi les départs pour ancienneté et non pas avec les départs pour motifs familiaux."

(5) Titulaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2014. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1957 : 55 ans et 9 mois ou 50 ans et 9 mois selon les professions).

"(6) 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."

(7) 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.

(8) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(9) Le montant de ce supplément est calculé sur les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(10) 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-3BIS

Pensions de droit direct entrées en paiement en 2015 dans le régime de la CNRACL : détail par motif de départ

	régime de la CNRACL								
	Fonction publique territoriale (2)			Fonction publique hospitalière (2)			total		
	pour ancien- neté (3)	pour motifs familiaux (4)	pour invalidité	pour ancien- neté (3)	pour motifs familiaux (4)	pour invalidité	pour ancien- neté (3)	pour motifs familiaux (4)	pour invalidité
Ensemble des départs	27 321	1 993	3 853	17 018	2 163	1 845	44 339	4 156	5 698
<i>Hommes (en %)</i>	51,7%	1,4%	42,0%	25,5%	0,5%	21,8%	41,6%	0,9%	35,5%
<i>Femmes (en %)</i>	48,3%	98,6%	58,0%	74,5%	99,5%	78,2%	58,4%	99,1%	64,5%
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (5)	2 126	37	142	9 683	1 646	842	11 809	1 683	984
<i>Hommes (en %)</i>	90,8%	5,4%	83,8%	17,6%	0,2%	14,5%	30,8%	0,3%	24,5%
<i>Femmes (en %)</i>	9,2%	94,6%	16,2%	82,4%	99,8%	85,5%	69,2%	99,7%	75,5%
Âge moyen et durées moyennes acquises									
Âge moyen à la radiation des cadres	61,7	61,6	56,3	59,8	58,638969	54,48259	61,0	60,052613	55,7
Âge moyen de première mise en paiement	61,8	61,6	56,3	60,0	58,639649	54,486075	61,1	60,059679	55,7
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	98,9%	99,8%	99,9%	98,4%	100,0%	99,8%	98,7%	99,9%	99,9%
Durée de services acquis (en trimestres)	113,2	109,3	87,1	130,7	119,20835	99,26564	119,9	114,45769	91,009346
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	3,7837162	10,464442	2,9	4,819116	12,245916	4,3	4,1811188	11,391615	3,3
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	173,0525	180,35789	146,4	173,68946	170,05718	147,1	173,29698	174,99686	146,6
Décote et surcote									
Part des pensions avec décote (6)	6,6%	5,0%	-	7,1%	5,2%	-	6,8%	5,1%	-
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (6)	-88,8	-138,9	-	-98,8	-178,7	-	-92,8	-160,0	-
Taux moyen de décote (6)	9,7%	13,8%	-	8,5%	18,1%	-	9,2%	16,0%	-
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (7)	-1,9	-0,2	-	-1,4	-0,2	-	-3,4	-0,4	-
Part des pensions avec surcote (6)	25,6%	34,9%	3,6%	14,4%	11,1%	1,0%	21,3%	22,5%	2,8%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (6)	181,0	242,0	145,9	196,0	229,8	188,9	184,9	238,9	151,0
Taux moyen de surcote (6)	12,6%	15,7%	10,9%	10,7%	12,5%	10,5%	12,2%	14,9%	9,6%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (7)	15,2	2	0,2	5,8	0,7	0,0	21	2,7	0,3
Taux de liquidation									
Taux moyen de liquidation (en %)	54,8%	60,5%	43,6%	62,4%	64,2%	48,7%	57,7%	62,5%	45,3%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (en %)	53,0%	57,1%	43,2%	61,6%	63,7%	48,7%	56,3%	60,5%	45,0%
Part des pensions au taux plein (en %) (8)	15,3%	16,5%	2,6%	17,9%	29,4%	2,7%	16,3%	23,2%	2,7%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti) (en %)	1,2%	9,5%	0,1%	1,4%	14,8%	0,6%	1,3%	12,3%	0,3%
Indice moyen à la liquidation	451,6	445,4	373,7	480,6	465,8	402,8	462,7	456,0	383,1
Part des pensions au minimum garanti (en %)	28,3%	32,3%	67,7%	15,7%	16,8%	55,1%	23,5%	24,2%	63,6%
Majoration de pension pour enfant (en euros) (9)	134,6	150,9	100,1	148,2	158,5	106,9	137,9	154,9	102,0
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	20,6%	90,9%	23,4%	10,6%	91,5%	18,0%	16,8%	91,2%	21,7%
Pension mensuelle moyenne									
Avantage principal (en euros)	1 255	1 312	892	1 452	1 423	1 022	1 330	1 370	934
Avantage principal et accessoires (en euros) (10)	1 289	1 458	979	1 516	1 628	1 170	1 376	1 546	1 041

Sources : CNRACL. n.s. = non significatif

(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

(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 carrières longues et départs pour handicap, hors motifs familiaux.

(4) 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.

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.

(5) Titulaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2014. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1957 : 55 ans et 9 mois ou 50 ans et 9 mois selon les professions).

(6) 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.

(7) 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 présentés.

(8) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(9) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(10) 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 2015 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 (1) : tous motifs de départ			
	Catégorie sédentaire (2)	Catégorie active (3)		Carrières longues	Catégorie sédentaire (2)	Catégorie active (3)		Carrières longues	Terre, Mer et Air		Gendarmerie	
		Départ à 55 ans	Départ à 50 ans			Départ à 55 ans	Départ à 50 ans		Non officiers	Officiers	Non officiers	Officiers
Ensemble des départs	21 377	7 997	663	5 634	25 183	10 963	691	7 537	6 930	1 505	2 390	368
<i>Hommes (en %)</i>	45,6%	57,2%	93,2%	40,8%	47,0%	65,4%	93,3%	46,2%	86,6%	94,8%	96,6%	99,5%
<i>Femmes (en %)</i>	54,4%	42,8%	6,8%	59,2%	53,0%	34,6%	6,7%	53,8%	13,4%	5,2%	3,4%	0,5%
Âge moyen et durées moyennes acquises												
Âge moyen à la radiation des cadres	63,1	58,7	53,0	60,4	62,9	58,8	52,7	60,3	40,9	52,0	52,5	56,5
Âge moyen de première mise en paiement	63,4	58,7	54,0	60,4	63,2	58,8	54,1	60,3	40,9	52,3	52,5	56,6
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	96,2%	99,8%	90,8%	99,6%	96,4%	99,9%	87,1%	99,6%	100,0%	96,5%	100,0%	99,5%
Durée de services acquis (en trimestres)	139,8	146,0	128,7	145,8	140,7	147,9	127,1	148,4	82,0	126,6	127,8	145,4
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	5,1	10,4	21,0	4,4	4,9	8,1	20,2	3,9	36,4	56,3	28,5	29,8
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	171,7	168,0	162,0	175,6	171,7	167,4	161,6	175,1	118,8	185,6	156,9	176,3
Décote et surcote												
Part des pensions avec décote (4)	13,8%	23,8%	16,4%		13,9%	25,6%	17,2%		12,8%	7,7%	2,5%	1,9%
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (4)	-145,1	-133,2	-145,9		-142,6	-131,4	-146,1		-45,4	-161,7	-46,1	-173,0
Taux moyen de décote (4)	8,4%	6,4%	7,7%		8,5%	7,3%	8,6%		6,2%	8,0%	6,5%	8,4%
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (5)	-5,1	-3,0	-0,2		-6,0	-4,4	-0,2		-0,5	-0,2	0,0	0,0
Part des pensions avec surcote (4)	58,0%	11,1%	0,0%		53,3%	11,2%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (4)	330,1	330,7	0,0		318,7	292,2
Taux moyen de surcote (4)	13,4%	13,1%	0,0%		13,1%	12,6%	0,0%		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (5)	49,1	3,5	0,0		51,3	4,3
Taux de liquidation												
Taux moyen de liquidation	69,9	71,0	67,9	67,7	69,7	70,6	66,8	68,6	53,0	75,4	74,2	78,8
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	65,1	70,9	68,7	67,7	65,5	70,8	67,7	68,6	53,3	75,8	74,3	78,9
Part des pensions au taux plein (6) (en %)	27,8%	35,4%	19,9%	36,6%	27,7%	33,8%	19,1%	38,0%	31,2%	82,3%	75,6%	93,8%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti)	3,9%	4,6%	3,2%	1,7%	3,8%	4,0%	3,0%	1,4%	22,0%	62,9%	61,8%	81,3%
Indice moyen à la liquidation	688,6	678,2	626,8	565,6	669,8	619,2	615,5	562,9	418,6	801,0	586,4	830,6
Part des pensions au minimum garanti (en %)	5,1%	1,7%	1,4%	8,4%	5,1%	1,8%	3,6%	7,2%	31,0%	0,0%	1,3%	0,0%
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (7)	301	243	231	212	289	220	226	211	203	404	243	352
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	14,2%	16,1%	29,6%	11,3%	13,9%	17,7%	29,2%	12,7%	5,8%	29,6%	21,8%	34,2%
Pension mensuelle moyenne												
Avantage principal (en euros)	2301	2251	1999	1814	2231	2046	1953	1824	1120	2829	2045	3037
Avantage principal et accessoire (en euros) (8)	2359	2297	2070	1856	2284	2090	2021	1865	1138	2965	2102	3171

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs).

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement sont : y compris soldes de réserve (133) et pensions anciennement cristallisées. Les indicateurs sont hors pensions anciennement cristallisées.

(2) Pour les départs pour ancienneté uniquement, hors carrières longues.

(3) Titulaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2014. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1957 : 55 ans et 9 mois ou 50 ans et 9 mois selon les professions).

(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.

(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 présentés.

(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.

TABLEAU N°B-5

Pensions de droit direct entrées en paiement en 2015 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	13 092	2 097	11 945	3 961	9 455	3 555	17 053	11 552	15 500
<i>Hommes (en %)</i>	33,9%	91,1%	64,0%	23,6%	17,6%	48,0%	31,5%	31,0%	60,3%
<i>Femmes (en %)</i>	66,1%	8,9%	36,0%	76,4%	82,4%	52,0%	68,5%	69,0%	39,7%
Âge moyen et durées moyennes acquises									
Âge moyen à la radiation des cadres	63,1	59,5	60,6	61,9	58,5	60,6	62,8	58,8	60,6
Âge moyen de première mise en paiement	63,3	59,5	60,6	62,2	58,6	60,6	63,1	58,8	60,6
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	98,2%	99,7%	99,4%	95,5%	99,2%	99,5%	97,6%	99,3%	99,5%
Durée de services acquis (en trimestres)	100,9	136,3	122,8	103,8	134,8	141,3	103,0	135,8	126,8
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	4,3	9,7	2,2	5,9	6,0	5,9	4,5	6,1	2,4
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	169,7	176,3	176,4	166,5	175,4	178,2	169,2	175,5	176,4
Décote et surcote									
Part des pensions avec décote (4)	12,6%	7,5%	-	11,9%	7,7%	-	12,4%	7,7%	-
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (4)	-88	-100	-	-102	-97	-	-91	-98	-
Taux moyen de décote (4)	9,9%	7,4%	-	9,3%	7,9%	-	9,8%	7,8%	-
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (5)	-1,7	-0,2	-	-0,6	-0,9	-	-2,3	-1,0	-
Part des pensions avec surcote (4)	40,7%	12,7%	11,8%	36,7%	6,1%	11,6%	39,8%	7,3%	11,7%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (4)	203,3	204,4	92,2	227,7	185,1	100,7	208,5	191,1	94,2
Taux moyen de surcote (4)	14,5%	12,0%	5,8%	12,3%	10,4%	0,1	14,0%	10,9%	0,1
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (5)	13,0	0,7	1,6	4,0	1,3	0,5	17,0	1,9	2,1
Taux de liquidation									
Taux moyen de liquidation (en %)	50,9%	66,6%	56,9%	54,7%	64,6%	65,2%	51,8%	65,0%	58,9%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (en %)	47,7%	65,9%	56,5%	52,1%	64,4%	64,8%	48,8%	64,7%	58,4%
Part des pensions au taux plein (6) (en %)	12,0%	32,2%	16,1%	19,7%	14,0%	26,4%	13,8%	17,3%	18,5%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti) (en %)	1,6%	5,0%	0,2%	2,4%	1,3%	0,3%	1,8%	2,0%	0,2%
Indice moyen à la liquidation	453,4	492,3	443,1	493,7	479,0	470,5	462,8	481,4	449,4
Part des pensions au minimum garanti (en %)	28,0%	14,9%	30,6%	20,0%	14,5%	14,0%	26,2%	14,6%	26,8%
Majoration de pension pour enfant (en euros) (7)	116,5	192,3	140,8	124,8	169,4	155,9	118,2	181,0	143,5
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	20,7%	28,6%	19,2%	17,8%	6,2%	14,3%	20,1%	10,2%	18,1%
Pension mensuelle moyenne									
Avantage principal (en euros)	1206,3	1568,6	1256,1	1401,8	1467,0	1473,1	1251,6	1485,4	1305,9
Avantage principal et accessoires (en euros) (8)	1237,2	1630,6	1290,0	1433,5	1556,3	1502,5	1282,7	1569,8	1338,7

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 (156 nouveaux pensionnés pour la FPT et 49 pour la FPH en 2013). 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) Titulaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2014. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1957 : 55 ans et 9 mois ou 50 ans et 9 mois selon les professions).

(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 présentés.

(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.

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 2015

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	38 817	17 336	21 481	5 634	3 146	9 485	2 527	994	1 623	415	47 756	23 260	24 476	7 537	3 382	12 510	3 311	1 368	1 953	644	51 067
< 40 ans	0	0	0	0	0	0	50	17	33	0	0	0	0	0	0	0	52	18	34	0	52
40 ans	0	0	0	0	0	0	13	4	9	3	0	0	0	0	0	0	13	4	9	3	13
41 ans	0	0	0	0	0	0	19	6	13	2	0	0	0	0	0	0	20	8	14	2	20
42 ans	2	0	2	0	2	0	20	8	12	3	3	1	2	0	3	0	21	9	12	3	24
43 ans	1	0	1	0	1	0	40	12	28	5	3	0	3	0	3	0	42	12	30	5	45
44 ans	7	0	7	0	7	0	26	11	15	2	7	0	7	0	7	0	30	13	17	2	37
45 ans	4	0	4	0	4	0	24	10	14	2	5	0	5	0	5	0	28	11	17	3	33
46 ans	7	0	7	0	7	0	28	11	17	2	7	0	7	0	7	0	33	13	20	3	40
47 ans	3	0	3	0	3	0	39	12	27	2	3	0	3	0	3	0	46	17	31	4	51
48 ans	12	0	12	0	12	2	50	18	32	7	13	0	13	0	13	2	64	25	39	9	77
49 ans	10	0	10	0	10	3	47	9	38	13	11	0	11	0	11	3	59	18	43	14	70
50 ans	4	0	4	0	4	0	60	15	45	11	5	0	5	0	5	0	71	19	52	13	76
51 ans	43	28	15	0	13	37	75	31	44	16	43	26	15	0	13	37	97	41	56	21	140
52 ans	72	53	19	0	10	65	86	37	59	25	72	53	19	0	10	65	120	45	75	30	192
53 ans	215	191	24	0	14	209	89	31	58	23	217	192	25	0	16	209	119	48	71	32	336
54 ans	380	299	70	0	58	348	125	37	88	44	375	300	75	0	65	350	152	52	100	52	527
55 ans	1 133	886	247	0	183	1 052	153	65	88	56	1 166	907	259	0	203	1 079	214	106	108	72	1 380
56 ans	1 330	802	706	0	208	1 233	156	43	113	57	1 530	1 071	859	0	233	1 808	230	93	137	93	2 160
57 ans	1 647	890	957	1	201	1 567	149	46	103	49	1 963	956	1 035	1	223	1 894	228	91	138	83	2 222
58 ans	1 691	761	930	15	214	1 543	174	72	102	44	2 306	1 296	1 056	19	240	2 124	260	123	137	74	2 666
59 ans	1 309	616	693	42	246	1 068	208	77	131	17	1 914	1 144	770	58	267	1 637	290	128	162	39	2 204
60 ans	6 373	2 501	3 772	4 848	418	541	290	117	173	12	8 640	4 141	4 499	6 574	445	1 382	375	163	212	35	9 015
61 ans	7 636	2 805	4 831	728	432	493	259	97	162	9	10 588	4 423	6 175	885	469	689	324	135	189	27	10 922
62 ans	4 714	1 935	2 779	0	314	342	146	61	84	7	6 420	2 390	3 030	0	329	493	182	85	97	15	6 602
63 ans	3 453	1 484	1 969	0	243	220	89	32	57	2	3 811	1 717	2 094	0	256	280	109	44	65	6	3 920
64 ans	2 346	1 077	1 269	0	159	137	68	17	51	1	2 507	1 198	1 321	0	164	183	81	23	58	3	2 588
65 ans	4 389	1 999	2 390	0	227	188	44	18	26	1	4 607	2 142	2 465	0	234	240	47	18	29	1	4 654
> 65 ans	2 067	1 309	758	0	153	27	1	0	1	0	2 100	1 329	771	0	154	35	1	0	1	0	2 101
Âge moyen	61,6	61,5	61,7	60,4	60,5	58,3	56,5	56,7	56,4	55,2	61,4	61,2	61,6	60,3	60,4	58,5	56,7	57,0	56,5	56,0	61,1

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs).

(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) Titulaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2014. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1957 : 55 ans et 9 mois ou 50 ans et 9 mois selon les professions).

TABLEAU N°B-7

Ventilation par âge des militaires dont la pension de retraite (premier droit) est entrée en paiement en 2015

Âge à la date d'effet de la pension	Total des pensions	Caporaux et soldats	Sous-officiers	Officiers	dont départs pour invalidité
Total	11 193	2 459	6 861	1 873	1 588
< 30 ans	1 131	1003	121	7	1 131
30 ans	60	34	23	3	60
31 ans	47	28	17	2	47
32 ans	40	19	18	3	40
33 ans	31	12	19	0	27
34 ans	53	18	35	0	30
35 ans	116	31	85	0	20
36 ans	243	100	141	2	16
37 ans	414	159	252	3	22
38 ans	444	200	239	5	21
39 ans	507	215	285	7	18
40 ans	466	182	275	9	17
41 ans	447	136	304	7	13
42 ans	406	115	278	13	11
43 ans	385	73	297	15	10
44 ans	383	48	308	27	10
45 ans	332	25	260	47	7
46 ans	306	16	246	44	10
47 ans	263	15	175	73	8
48 ans	289	8	192	89	10
49 ans	232	8	156	68	6
50 ans	426	4	294	128	6
51 ans	449	0	313	136	11
52 ans	452	2	317	133	5
53 ans	496	2	368	126	7
54 ans	538	0	403	135	6
55 ans	553	2	357	194	6
56 ans	367	0	250	117	5
57 ans	685	0	592	93	2
58 ans	497	0	228	269	0
> 58 ans	135	4	13	118	6
Âge moyen	45,4	33,4	47,6	53,2	28,5

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs).

Champ : Pensions militaires ayants droit entrées en paiement en 2014, y compris soldes de réserve.

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement sont : y compris soldes de réserve (133) et pensions anciennement cristallisées.

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 2015

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	29 314	14 162	15 152	11 945	1 993	2 162	3 853	1 618	2 235	142	33 167
< 40 ans	0						51	24	27		51
40 ans	1		1			1	19	6	13		20
41 ans	0						35	14	21		35
42 ans	1		1			1	34	13	21		35
43 ans	3		3			3	47	18	29	2	50
44 ans	2		2			2	36	16	20	1	38
45 ans	4		4			4	52	18	34	2	56
46 ans	8	1	7			8	45	22	23	1	53
47 ans	4	1	3			4	74	25	49	2	78
48 ans	2		2			2	74	34	40	2	76
49 ans	5		5			5	77	34	43	2	82
50 ans	6	1	5			6	127	66	61	5	133
51 ans	8	3	5			5	123	38	85	2	131
52 ans	7	1	6			6	117	43	74	3	124
53 ans	14	7	7			9	141	59	82	8	155
54 ans	10	3	7			8	177	69	108	7	187
55 ans	57	28	29			24	229	99	130	16	286
56 ans	372	312	60			34	220	113	107	23	592
57 ans	319	247	72	9		42	259	122	137	19	578
58 ans	435	334	101	113		61	347	158	189	20	782
59 ans	646	485	161	270		101	347	150	197	13	993
60 ans	9 488	6 110	3 378	8 327		347	449	205	244	8	9 937
61 ans	7 266	2 574	4 692	2 151		486	333	133	200	1	7 599
62 ans	3 380	1 348	2 032	867		248	202	68	134	3	3 582
63 ans	1 932	705	1 227	208		159	116	37	79	1	2 048
64 ans	1 323	530	793			116	69	20	49	1	1 392
65 ans	2 981	1 117	1 864			202	50	12	38		3 031
> 65 ans	1 040	355	685			109	3	2	1		1 043
Âge moyen	61,8	61,3	62,2	60,6	61,6	59,6	56,3	56,2	56,4	56,1	61,2

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) Titulaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2014. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1957 : 55 ans et 9 mois ou 50 ans et 9 mois selon les professions).

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 2015

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	19 181	4 343	14 838	3 555	2 163	11 315	1 845	402	1 443	842	21 026
< 40 ans	2		2		2		54	9	45	1	56
40 ans	5		5		5	2	15	2	13	3	20
41 ans	4		4		4	2	17	2	15	3	21
42 ans	4		4		4	3	15	5	10	8	19
43 ans	9		9		9	7	21	4	17	10	30
44 ans	3		3		3	3	37	3	34	21	40
45 ans	2		2		2	2	25	5	20	10	27
46 ans	9		9		9	6	45	7	38	18	54
47 ans	5	1	4		5	2	32	7	25	15	37
48 ans	11	1	10		11	8	53	16	37	24	64
49 ans	6		6		6	4	63	10	53	36	69
50 ans	4		4		4	3	56	8	48	26	60
51 ans	7		7		7	3	65	8	57	43	72
52 ans	10		10		10	7	80	13	67	43	90
53 ans	8	1	7		8	4	82	14	68	50	90
54 ans	58	1	57		58	52	111	13	98	78	169
55 ans	192	4	188		181	175	161	32	129	109	353
56 ans	2 956	329	2 627		309	2 943	161	33	128	98	3 117
57 ans	1 767	240	1 527	3	221	1 738	144	29	115	72	1 911
58 ans	1 519	253	1 266	37	205	1 443	156	41	115	67	1 675
59 ans	1 369	269	1 100	73	219	1 245	150	37	113	47	1 519
60 ans	5 248	1 662	3 586	2 558	384	2 057	183	58	125	47	5 431
61 ans	2 960	718	2 242	587	238	787	74	33	41	7	3 034
62 ans	1 316	333	983	254	114	453	25	7	18	4	1 341
63 ans	557	146	411	43	44	125	9	4	5	1	566
64 ans	367	127	240		41	97	6	2	4		373
65 ans	621	203	418		42	129	5		5	1	626
> 65 ans	162	55	107		18	15	0			0	162
Âge moyen	59,8	60,5	59,6	60,6	58,6	58,4	54,5	55,7	54,1	54,3	59,3

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) Titulaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2014. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1957 : 55 ans et 9 mois ou 50 ans et 9 mois selon les professions).

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 2015

	Administrations / macro-grades des militaires	Catégorie hiérarchique										Total
		A		B		C		Hors catégories (1)		Indétaché (2)		
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
	Pensions civiles	10 906	12 972	2 555	4 229	2 271	5 622	2 555	291	6 351	3 315	51 967
	Pensions civiles hors La Poste et Orange	10 852	12 960	2 555	4 229	2 270	5 622	2 555	291	6	2	41 264
	Affaires étrangères et européennes	40	21	21	12	21	76	0	0	0	0	191
	Agriculture et pêche	325	115	303	155	40	165	0	0	0	0	1 909
	Culture et communication	75	81	38	37	51	72	0	0	0	0	325
	Défense (civils) et anciens combattants	194	33	124	191	121	445	0	0	0	0	1 108
	Écologie, développement durable, transports, logement	333	109	570	230	652	489	6	0	0	0	2 389
	dont aviation civile et Météo France	88	38	85	6	0	4	3	0	0	0	212
	Économie, finances et industrie - budget, comptes publics, fonction publique	995	961	888	1 742	444	1 345	0	0	2	2	5 960
	Éducation nationale - enseignement supérieur	7 726	11 192	316	1 010	568	1 769	0	0	0	0	22 583
	Établissements publics de recherche (y compris IRIA)	480	325	79	122	20	17	0	0	0	0	1 943
	Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales, immigration	155	110	113	284	224	639	2 120	225	1	0	3 871
	Justice	280	242	48	295	59	355	429	95	0	0	1 683
	Services du premier ministre	7	5	5	3	5	18	0	0	0	0	43
	Travail, emploi, santé	240	188	80	237	58	232	0	0	0	0	1 834
	La Poste	23	6	0	0	1	0	0	0	4 017	2 078	6 125
	Orange	31	6	0	0	0	0	0	0	2 331	1 235	3 603
	Militaires							10 185	1 088			11 193
	Officiers généraux							1 283	88			1 371
	Officiers supérieurs							590	12			602
	Officiers subalternes							6 126	735			6 861
	Sous-officiers							2 186	273			2 459
	Caporaux et soldats							2 675	83			2 758
	Ministère de l'Intérieur (gendarmes)							7 430	1 065			8 435
	Ministère de la Défense											
	Fonctions publique territoriale et hospitalière	2 382	4 026	3 437	8 577	14 669	21 025			37	40	54 193
	Pensions des affiliés de la FPT à la CNRACL (3)	1 788	2 235	2 186	2 872	11 795	12 255			30	25	33 167
	Régions	55	50	19	34	560	777					1 495
	Départements	347	779	439	1 089	1 330	1 585			4	8	5 501
	Métropole	76	52	73	55	344	134			2		736
	SDIS (4)	91	15	210	16	486	55			1		800
	Communes	895	1 019	1 042	1 293	7 241	7 569			17	12	18 548
	Centres d'action sociale	35	96	40	177	164	1 123			1	2	1 638
	Communautés urbaines, districts	30	11	35	12	183	29			1		201
	Syndicats	46	24	51	34	331	191			1	2	682
	Communauté de communes, de ville	48	38	53	88	338	212					741
	Offices publics d'habitation	37	17	86	62	295	175					654
	Autres collectivités territoriales	199	136	140	134	565	460			3	1	1 671
	Pensions des affiliés de la FPH à la CNRACL (3)	613	1 791	1 251	5 795	2 874	8 770			7	15	21 826
	Centres hospitaliers régionaux	163	593	389	1 873	987	2 498			2	7	8 400
	Centres hospitaliers généraux	267	866	555	2 766	1 388	4 230			1	8	10 902
	Hôpitaux locaux	11	41	30	172	100	552			1		915
	Centres hospitaliers spécialisés	73	123	145	491	145	380			1		1 168
	Centres de soins avec ou sans hébergement	10	7	12	43	27	43					142
	Établissements publics à caractère sanitaire et social	36	32	47	134	85	218					552
	Centre d'hébergement de personnes âgées	23	74	30	125	139	883					1 244
	Autres collectivités hospitalières	30	55	85	191	82	178			2		603

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs) ; CNRACL.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de 2012.

(1) Pour les civils : principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

(2) Pensions de La Poste et Orange pour l'essentiel.

(3) 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. Pour la CNRACL, concerne les agents de Catégorie hiérarchique A+ issus d'une liste transmise par la DGAFP.

(4) Service départemental d'incendie et de secours.

TABLEAU N°B-13

Décès en 2015 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 (1)	35 173	18 876	16 297	16 571	2 895	13 676
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	23,9	22,1	26,0	17,2	9,5	18,8
Pensionnés décédés de la FPE militaires (1)	9 153	8 854	299	8 425	34	8 391
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	36,8	36,8	35,7	21,4	11,4	21,4
Pensionnés décédés du régime des ouvriers d'État (FSPOEIE)	2 439	2 059	380	2 047	81	1 966
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	25,2	24,7	28,4	19,5	12,6	19,8
Pensionnés décédés de la FPT affiliés à la CNRACL	12 018	6 907	5 111	4 858	835	4 023
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	19,4	17,9	21,3	17,3	9,0	19,0
Pensionnés décédés de la FPH affiliés à la CNRACL	8 648	2 390	6 258	2 278	913	1 365
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	22,7	18,9	24,2	14,6	9,1	18,3
Pensionnés décédés affiliés à la CNRACL	20 666	9 297	11 369	7 136	1 748	5 388
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	20,8	18,2	22,9	16,4	9,0	18,8

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

(1) y compris solde de réserve, hors pensions anciennement cristallisées et hors pensions d'orphelins

TABLEAU N°B-15

**Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct et de droit dérivé
entrées en paiement en 2014 et 2015 (flux)**

Pensions de droit direct												
	FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange		FPE - Toutes pensions civiles		FPE - Pensions militaires (1)		régime des ouvriers d'Etat (FSPOEIE) (2)		régime de la FPT (CNRACL) (3)		régime de la FPH (CNRACL) (3)	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Effectifs	44 148	41 344	54 306	51 067	11 770	11 193	2 396	2 136	32 702	33 167	21 747	21 026
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	2 151	2 151	2 065	2 082	1 533	1 611	1 877	1 955	1 220	1 217	1 405	1 413
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros) (4)	2 218	2 219	2 118	2 128	1 579	1 657	1 926	2 005	1 267	1 265	1 489	1 498
Hommes	2 464	2 443	2 280	2 266	1 628	1 706	1 981	2 058	1 374	1 363	1 567	1 574
Femmes	2 022	2 043	1 968	1 995	1 117	1 195	1 573	1 658	1 174	1 175	1 466	1 476
Gain mensuel moyen procuré par la surcote (en euros) (5)	334,7	331,0	322,6	317,3	-	-	155,1	177,7	196,2	185,6	204,5	199,0
Perte mensuelle moyenne occasionnée par la décote (en euros) (5)	-145,0	-144,3	-138,4	-140,8	-56,4	-58,9	-108,7	-147,4	-89,2	-91,4	-109,2	-105,7
Pensions de droit dérivé												
	FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange		FPE - Toutes pensions civiles		FPE - Pensions militaires (1)		régime des ouvriers d'Etat (FSPOEIE) (2)		régime de la FPT (CNRACL) (3)		régime de la FPH (CNRACL) (3)	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Effectifs	16 072	16 527	18 457	19 069	6 934	7 477	1 416	1 955	6 439	6 889	3 287	3 527
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	983	985	959	963	865	886	852	861	584	587	624	626
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros)	1 028	1 028	1 002	1 005	913	911	891	897	617	622	660	661
Hommes	904	909	887	895	667	693	698	711	543	535	628	640
Femmes	1 070	1 070	1 039	1 041	916	914	901	907	639	641	692	681

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs), CNRACL et FSPOEIE. En euros courants.

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement sont : y compris les pensions anciennement cristallisées et soldes de réserve. Les indicateurs sont hors pensions anciennement cristallisées.

(2) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

(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.

(4) Y compris accessoires de pension (majorations de pension pour enfants et pour tierce personne, IMT, NBI et rente viagère d'invalidité).

(5) 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 2015 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	38 817	2 263	47 756	2 167	29 314	1 300,6	19 181	1 528,3	48 495	1 390,6
Hommes	17 336	2 481	23 280	2 303	14 162	1 213,2	4 343	1 505,8	18 505	1 357,9
Femmes	21 481	2 087	24 476	2 038	15 152	1 394,1	14 838	1 605,4	29 990	1 443,7
Catégorie A	22 600	2 720	22 666	2 722	3 401	2 300,2	2 119	2 119,2	5 520	2 230,8
Hommes	10 394	2 941	10 448	2 943	1 412	2 477,3	458	2 321,9	1 870	2 439,2
Femmes	12 206	2 532	12 218	2 533	1 989	2 174,3	1 661	2 063,2	3 650	2 123,8
Catégorie B	6 471	1 732	6 471	1 732	4 822	1 600,5	6 579	1 685,6	11 401	1 649,6
Hommes	2 448	1 765	2 448	1 765	2 117	1 656,7	1 203	1 728,8	3 320	1 682,8
Femmes	4 023	1 712	4 023	1 712	2 705	1 556,6	5 376	1 675,9	8 081	1 635,9
Catégorie C	7 002	1 282	7 003	1 281	20 565	1 021,4	10 259	1 264,0	30 824	1 102,1
Hommes	2 010	1 251	2 011	1 250	10 295	1 132,2	2 535	1 298,4	12 830	1 165,0
Femmes	4 992	1 294	4 992	1 294	10 270	910,3	7 724	1 252,7	17 994	1 057,3
Hors catégorie (3)	2 735	2 256	2 735	2 256	486	3 086	204	3 582	690	3 233
Hommes	2 476	2 260	2 476	2 260	315	3 269	140	3 729	455	3 411
Femmes	259	2 219	259	2 219	171	2 751	64	3 256	235	2 887
Indéterminé (4)	9	1 242	8 881	1 740	40	1 972,6	20	1 995,0	60	1 980,1
Hommes	8	ns	5 897	1 770	23	2 269,6	7	2 088,2	30	2 227,3
Femmes	1	ns	2 984	1 681	17	1 571	13	1 945	30	1 733

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs) 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.

(3) Concerne principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire. Pour la CNRACL. Concerne les agents de Catégorie hiérarchique A+ issus d'une liste transmise par la DGAFP

(4) Pensions de La Poste et Orange pour l'essentiel.

n.s. : non significatif

TABLEAU N°B-17

Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement pour invalidité en 2015 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	Pension moyenne totale (en euros)	Effectif	Pension moyenne totale (en euros)
Ensemble	2 527	1 549	3 311	1 527	3 853	979	1 845	1 170	5 698	1 041
Hommes	904	1 705	1 358	1 633	1 618	1 077	402	1 221	2 020	1 106
Femmes	1 623	1 462	1 953	1 454	2 235	908	1 443	1 156	3 678	1 005
Catégorie A	1 212	1 899	1 212	1 899	111	1 883	80	1 564	191	1 750
Hommes	458	2 073	458	2 073	38	2 227	14	1 643	52	2 072
Femmes	754	1 793	754	1 793	73	1 708	66	1 548	139	1 633
Catégorie B	313	1 424	313	1 424	236	1 409	377	1 399	613	1 403
Hommes	107	1 597	107	1 597	69	1 702	48	1 578	117	1 652
Femmes	206	1 334	206	1 334	167	1 289	329	1 374	496	1 346
Catégorie C	890	1 087	890	1 087	3 485	916	1 385	1 082	4 870	963
Hommes	260	1 091	260	1 091	1 500	1 013	339	1 148	1 839	1 038
Femmes	630	1 086	630	1 086	1 985	842	1 046	1 060	3 031	917
Hors catégorie (3)	111	1 786	111	1 786	6	2 809	1	3 363	7	2 888
Hommes	79	1 746	79	1 746	4	3 041	1	3 363	5	3 105
Femmes	32	1 884	32	1 884	2	2 347	0	0	2	2 347
Indéterminé (4)	1	ns	785	1 458	15	1 318	2	1 581	17	1 349
Hommes	1	ns	454	1 487	7	1 440	0	0	7	1 440
Femmes	0	0	331	1 417	8	1 212	2	1 581	10	1 286

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs) et CNRACL, n.s. : non significatif

(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.

(3) Concerne principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire. Pour la CNRACL. Concerne les agents de Catégorie hiérarchique A+ issus d'une liste transmise par la DGAFP

(4) Pensions de La Poste et Orange pour l'essentiel

TABLEAU N°B-18

**Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2015
selon le grade et le sexe (hors pensions d'invalidité)**

	Pensions militaires (1)		
	Effectif	Avantage principal moyen (en euros par mois)	Pension totale moyenne (en euros par mois)
Ensemble	9 605	1 814	1 867
Officiers généraux	170	4 426	4 773
Officiers supérieurs	1 089	2 950	3 090
Officiers subalternes	582	2 353	2 427
Sous-officiers	6 494	1 692	1 730
Caporaux et soldats	1 269	866	876
Hommes	8 765	1 853	1 910
Officiers généraux et supérieurs	1 195	3 169	3 342
Officiers subalternes	575	2 356	2 431
Sous-officiers	5 854	1 725	1 765
Caporaux et soldats	1 141	878	889
Femmes	840	1 407	1 420
Officiers généraux et supérieurs	64	2 783	2 845
Officiers subalternes	7	ns	ns
Sous-officiers	641	1 391	1 401
Caporaux et soldats	128	760	763

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs).
Les indicateurs sont hors pensions anciennement cristallisées

TABLEAU N°B-19

**Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement pour invalidité en 2015
selon le grade et le sexe**

	Pensions militaires (1)		
	Effectif	Avantage principal moyen (en euros par mois)	Pension totale moyenne (en euros par mois)
Ensemble	1 588	378	381
Officiers généraux	0	0	0
Officiers supérieurs	12	1 842	1 869
Officiers subalternes	20	924	936
Sous-officiers	366	775	780
Caporaux et soldats	1 190	232	234
Hommes	1 340	368	371
Officiers généraux et supérieurs	8	ns	ns
Officiers subalternes	15	1 014	1 030
Sous-officiers	272	829	836
Caporaux et soldats	1 045	225	227
Femmes	248	432	434
Officiers généraux et supérieurs	4	ns	ns
Officiers subalternes	5	ns	ns
Sous-officiers	94	617	618
Caporaux et soldats	145	281	282

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs).
(1) Les indicateurs sont hors pensions anciennement cristallisées
n.s. : non significatif

TABLEAU N°B-20

Répartition par décile des montants mensuels de pension (avantage principal) de droit direct entrées en paiement en 2015 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 (1)			Pensions de la FPT (CNRACL) (2)			Pensions de la FPH (CNRACL) (2)			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	38 817	17 336	21 481	47 756	23 280	24 476	9 604	8 764	840	29 314	14 162	15 152	19 181	4 343	14 838	48 495	18 505	29 990
1 ^{er} décile	1 100	1 204	1 018	1 105	1 185	1 016	803	818	624	375	420	350	782	890	753	473	673	441
2 ^e décile	1 436	1 591	1 361	1 405	1 464	1 347	1 006	1 046	775	724	825	666	1 032	1 110	997	818	883	775
3 ^e décile	1 660	1 885	1 540	1 602	1 707	1 530	1 337	1 394	943	883	999	789	1 199	1 231	1 184	997	1 067	948
4 ^e décile	1 906	2 050	1 740	1 804	1 892	1 714	1 630	1 681	1 180	1 042	1 139	927	1 327	1 334	1 326	1 159	1 200	1 128
5 ^e décile	2 106	2 269	1 965	1 971	2 046	1 899	1 806	1 863	1 391	1 193	1 286	1 100	1 430	1 423	1 431	1 315	1 328	1 304
6 ^e décile	2 346	2 489	2 226	2 210	2 287	2 124	1 936	2 047	1 574	1 354	1 411	1 272	1 546	1 534	1 548	1 442	1 442	1 441
7 ^e décile	2 576	2 716	2 454	2 454	2 538	2 386	2 151	2 151	1 773	1 509	1 543	1 467	1 705	1 681	1 712	1 591	1 584	1 597
8 ^e décile	2 811	3 045	2 703	2 722	2 805	2 639	2 373	2 403	1 891	1 748	1 798	1 703	1 860	1 847	1 866	1 815	1 818	1 812
9 ^e décile	3 348	3 640	3 046	3 209	3 389	2 970	2 850	2 874	2 058	2 110	2 150	2 052	2 036	2 109	2 024	2 065	2 140	2 034

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs) et CNRACL.

(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

(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°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 2005 à 2015

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Pensions civiles de la FPE hors La Poste et FT	9,9%	9,4%	10,0%	9,9%	10,3%	10,5%	11,7%	10,5%	10,4%	9,1%	8,4%	6,3%	6,8%	6,5%	6,3%	6,0%
Toutes pensions civiles de la FPE	10,5%	10,0%	10,6%	10,4%	11,0%	11,1%	11,6%	10,7%	10,7%	9,6%	9,0%	6,4%	7,2%	6,6%	6,4%	6,0%
Pensions militaires de la FPE	19,5%	20,2%	24,2%	25,6%	24,0%	24,9%	30,3%	30,6%	29,1%	26,7%	25,1%	20,6%	21,7%	21,6%	20,6%	19,7%
Pensions des ouvriers d'Etat (FSPOEIE) (1)	8,1%	8,1%	9,2%	9,8%	6,8%	7,4%	6,9%	6,8%	6,4%	5,0%	4,8%	3,0%	1,7%	0,9%	1,7%	1,2%
Pensions de la FPT (CNRACL)	50,9%	52,6%	52,7%	53,0%	50,8%	52,3%	50,9%	48,5%	46,9%	47,7%	45,3%	39,1%	33,7%	31,6%	34,3%	33,0%
Pensions de la FPH (CNRACL)	37,9%	36,6%	34,7%	31,9%	32,1%	32,2%	30,7%	29,7%	26,3%	25,7%	24,6%	22,6%	18,0%	16,2%	19,0%	19,1%
Ensemble des pensions de la CNRACL	44,7%	44,6%	43,6%	41,7%	41,7%	42,2%	41,8%	39,8%	37,1%	37,3%	35,6%	31,3%	27,2%	25,4%	28,2%	27,6%

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Les données 2000 à 2003 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.

(1) Proportion 2012 provisoire car calculée uniquement sur les titres définitifs.

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 2015

<i>Pour les pensions de droits directs</i>		Pensions civiles de la FPE hors La Poste et Orange (1)	Ensemble des pensions civiles de la FPE (1)	Pensions militaires de la FPE (1)	Pensions de la FPT (CNRACL) (2)	Pensions de la FPH (CNRACL) (2)
Effectif de pensions de droit direct entrées en paiement		41 344	51 067	11 060	33 167	21 026
bonifications pour services hors d'Europe ("de dépaysement")	bénéficiaires	4 613	5 036	0	738	474
	<i>durée moyenne</i>	18,5	18,8	0,0	33,5	35,4
bonifications pour enfant	bénéficiaires	17 774	20 480	400	13 232	13 330
	<i>durée moyenne</i>	7,4	7,3	6,9	7,0	7,4
bonifications pour bénéfices de campagne	bénéficiaires	600	827	8 783	416	150
	<i>durée moyenne</i>	3,4	3,2	12,2	3,1	3,1
bonifications pour services aériens ou sous-marins (SASM)	bénéficiaires	200	218	6 425	155	1
	<i>durée moyenne</i>	12,7	11,7	11,6	9,3	19,1
bonifications pour enseignement technique	bénéficiaires	283	283	0	0	0
	<i>durée moyenne</i>	12	11,8	0,0	-	-
bonifications du cinquième militaire	bénéficiaires	0	0	9 879	-	-
	<i>durée moyenne</i>	0	0	16,2	-	-
bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR (3)	bénéficiaires	3 101	3 101	221	-	-
	<i>durée moyenne</i>	19,3	19,3	5,9	-	-

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs), CNRACL.

(1) Les effectifs sont hors soldes de réserve, les durées moyennes sont hors solde de réserve et hors pensions anciennement cristallisées.

(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) Dans la FPE, attribuées aux policiers, agents de l'administration pénitentiaire, agents des douanes, ingénieurs du contrôle aérien.

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

C/ Séries sur le flux de départs anticipés hors invalidité en 2015

TABLEAU N°C-1

Ventilation des flux de départs anticipés, par motif et par âge, dans la fonction publique d'État, entre 2011 et 2015, hors invalidité

	départs anticipés pour parents de trois enfants					départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants					départs anticipés pour carrière longue				
	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015
Effectifs	15 290	1 833	1 433	1 455	1 205	180	145	195	221	235	583	2 909	6 268	7 314	7 533
Âges d'effet de la pension															
< 35 ans	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
36	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
37	31	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
38	41	4	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
39	89	4	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40	119	8	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
41	190	10	6	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
42	217	14	7	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
43	252	14	5	11	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
44	304	10	8	14	7	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
45	382	4	13	10	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
46	564	9	5	8	7	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
47	816	12	8	13	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
48	962	20	14	14	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
49	1 093	11	16	19	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
50	1 198	17	12	21	5	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
51	1 179	42	12	30	11	2	2	1	2	2	0	0	0	0	0
52	1 380	115	39	11	10	3	0	1	3	0	0	0	0	0	0
53	1 486	153	90	46	16	1	2	3	0	0	0	0	0	0	0
54	1 597	175	144	106	62	3	4	2	1	3	0	0	0	0	0
55	970	152	151	174	158	51	32	39	36	45	0	0	0	0	0
56	663	130	44	78	122	29	18	32	33	32	1	0	0	0	0
57	610	253	106	76	56	27	18	19	36	21	26	14	9	6	1
58	565	271	239	157	102	32	25	22	37	42	135	92	83	34	19
59	546	234	232	235	156	30	25	46	41	46	415	439	496	63	58
60	19	168	275	376	351	1	17	29	28	35	6	2 364	5 680	6 951	6 574
61	0	0	0	38	104	0	0	0	2	9	0	0	0	260	881

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. Les départs pour motif de catégorie active avant l'âge légal des sédentaires ne sont pas considérés ici comme des départs anticipés. Certaines personnes liquidant pour les motifs présentés dans ce tableau avaient également le droit au départ précoce au titre de la catégorie active.

Nota bene : Ce tableau ne présente pas l'effectif complet des personnes liquidant leur retraite au titre des dispositifs de départ anticipé de parents de trois enfants et pour autres motifs, mais seulement ceux dont l'âge de départ est inférieur à l'âge légal des sédentaires (60/61 ans).

(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 2011 et 2015, hors invalidité

	départs anticipés pour parents de trois enfants					départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants					départs anticipés pour carrière longue				
	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015
Catégorie statutaire															
A	7 364	1 284	955	885	750	50	27	30	37	42	113	896	1 702	1 962	1 900
B	1 630	208	175	218	157	30	23	22	29	35	118	589	1 380	1 702	1 639
C	2 513	253	209	201	179	84	76	106	108	103	252	1 034	1 952	2 049	2 079
Hors catégorie	98	29	27	32	30	0	1	0	4	2	4	23	15	21	19
Indéterminé	3 685	59	67	119	89	16	18	37	43	53	96	367	1 219	1 580	1 896
Durée d'assurance															
150 trim.	11 873	1 408	1 049	953	717	7	2	1	3	1	0	6	17	16	11
151 à 160 trim.	2 465	148	129	141	128	37	20	15	4	1	11	3	1	0	0
>160 trim.	952	277	255	361	360	136	123	179	214	233	572	2 900	6 250	7 298	7 522

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. Les départs pour motif de catégorie active avant l'âge légal des sédentaires ne sont pas considérés ici comme des départs anticipés. Certaines personnes liquidant pour les motifs présentés dans ce tableau avaient également le droit au départ précoce au titre de la catégorie active. Nota bene : Ce tableau ne présente pas l'effectif complet des personnes liquidant leur retraite au titre des dispositifs de départ anticipé de parents de trois enfants et pour autres motifs, mais seulement ceux dont l'âge de départ est inférieur à l'âge légal des sédentaires (60/61 ans).

(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-3

Ventilation des flux de départs anticipés en fonction de caractéristiques à la liquidation dans la FPE, entre 2011 et 2015, hors invalidité

	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015
Proportion de liquidants avec décote	7,1%	5,0%	2,9%	3,3%	2,6%
<i>Proportion de liquidants avec décote parmi les autres départs</i>	19,1%	17,6%	19,3%	17,8%	16,6%
Durée moyenne de services (1)	103,3	133,5	141,0	141,6	143,8
<i>Durée moyenne de services pour les autres départs</i>	139,9	140,2	140,7	141,4	141,9
Indice majoré de liquidation moyen	531,6	568,0	557,4	564,4	566,9
<i>Indice majoré de liquidation moyen pour les autres départs</i>	625,8	652,5	648,4	652,2	653,5
Proportion des pensions portées au minimum garanti	12,3%	10,0%	9,3%	8,9%	7,3%
<i>Proportion des pensions portées au minimum garanti parmi les autres départs</i>	6,0%	5,2%	4,6%	4,3%	4,1%
Montant moyen de de la pension (euros par an)	18 649	22 473	22 140	22 250	22 484
<i>Montant moyen de de la pension (euros par an) pour les autres départs</i>	25 585	26 998	26 508	26 719	26 821

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, c'est-à-dire : les départs pour longues carrières, les départs de parents de 3 enfants, les départs pour handicap, les départs pour conjoint invalide, et les départs pour enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité.

Les départs pour motif de catégorie active avant l'âge légal des sédentaires ne sont pas considérés ici comme des départs anticipés. Certaines personnes liquidant pour les motifs présentés dans ce tableau avaient également le droit au départ précoce au titre de la catégorie active. En euros courants."

Nota bene : Ce tableau ne présente pas l'effectif complet des personnes liquidant leur retraite au titre des dispositifs de départ anticipé de parents de trois enfants et pour autres motifs, mais seulement ceux dont l'âge de départ est inférieur à l'âge légal des sédentaires (60/61 ans).

(1) Durée de services hors bonifications.

TABLEAU N°C-4

Ventilation des flux de départs anticipés, par motif et par âge, dans la fonction publique territoriale, entre 2011 et 2015, hors invalidité

	départs anticipés pour parents de trois enfants					départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants					départs anticipés pour carrière longue				
	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015
Effectifs	8 734	2 135	2 122	1 964	1 830	313	291	310	357	350	2 129	3 973	7 685	10 410	11 945
Âge à l'entrée en jouissance de la pension															
< 35 ans	4														
35	9								1						
36	20						1								
37	30			1											
38	50	5	3			1									
39	87	5	1			1	1								
40	92	3	5		1	1	1	1							
41	127	10	1	3		4	1	1	1						
42	127	5	6	4	1		5	0							
43	172	10	5	3	2	2		1		1					
44	171	6	5	5	2		1	0							
45	215	4	6	5	3		2	0		1					
46	264	11	6	5	5	2	4	0		3					
47	292	5	3	7	2	2		1	1	2					
48	304	9	6	3	2	3	2	0	3						
49	377	10	12	10	4	2		0	4	1					
50	462	9	7	8	5	4	3	3	2	1					
51	478	16	9	10	4	6	3	3	1	1					
52	540	14	8	10	5	7	4	2	2	1					
53	613	12	14	6	6	7	5	2	5	3					
54	623	20	16	19	6	11	4	6	8	2					
55	530	29	25	22	18	43	45	36	46	29					
56	374	83	25	27	27	31	25	28	24	28	4	1			
57	378	135	79	29	31	21	25	21	34	34	105	66	32	20	9
58	344	134	127	98	47	39	23	30	50	36	558	425	367	174	113
59	332	145	154	133	91	26	42	48	37	43	970	1 141	1 336	323	270
60	857	632	654	307	312	56	53	70	65	69	492	2 340	5 928	7 956	8 327
61	251	246	307	518	459	11	15	21	43	39			21	1 640	2 151
62	199	158	178	207	237	10	7	13	8	19			1	297	867
63	113	107	124	124	152	6	7	8	8	9					208
64	96	78	86	112	109	2	7	2	2	10					
65	150	182	191	197	193	11	3	10	7	14					
66	29	30	41	61	61	1	2	0	1	3					
67	18	14	14	22	32	3		3	3	1					
68	6	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.

TABLEAU N°C-5

Ventilation des départs anticipés, par motif, catégorie statutaire et durée d'assurance, dans la fonction publique territoriale, entre 2011 et 2015, hors invalidité

	départs anticipés pour parents de trois enfants					départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants					départs anticipés pour carrière longue				
	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015
Catégorie statutaire															
A + (1)				37	42				0	1				48	70
A	1 000	249	298	277	254	26	26	24	30	27	59	161	482	875	1 013
B	1 767	346	338	317	315	50	41	38	51	34	191	472	1 176	1 761	2 069
C	5 953	1 535	1 486	1 332	1 217	237	223	247	275	288	1 877	3 332	6 016	7 715	8 783
Indéterminé	14	5	0	1	2		1	1	1	0	2	8	11	11	10
Durée d'assurance															
150 trim.	4 916	1 160	1 025	965	859	93	59	52	66	52	1	0	0	0	0
151 à 160 trim.	2 534	658	651	557	498	97	62	49	38	38	88	27	4	0	0
>160 trim.	1 284	317	446	442	473	123	170	209	253	260	2 040	3 946	7 681	10 410	11 945

Source : CNRACL

(1) Pour la CNRACL. Concerne les agents de Catégorie hiérarchique A+ issus 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 2011 et 2015, hors invalidité

	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015
Proportion de liquidants avec décote	2,2%	3,0%	1,6%	1,2%	0,8%
<i>Proportion de liquidants avec décote parmi les autres départs</i>	8,8%	9,1%	11,3%	12,3%	11,9%
Durée moyenne de services (1)	97,8	111,6	116,5	120,6	120,1
<i>Durée moyenne de services pour les autres départs</i>	110,1	109,9	108,5	107,0	105,0
Indice majoré de liquidation moyen	407,6	408,4	422,1	435,9	443,0
<i>Indice majoré de liquidation moyen pour les autres départs</i>	435,7	444,8	447,7	457,1	458,8
Proportion des pensions portées au minimum garanti	47,4%	37,8%	34,4%	33,9%	31,1%
<i>Proportion des pensions portées au minimum garanti parmi les autres départs</i>	31,1%	26,5%	27,3%	26,9%	26,2%
Montant moyen de la pension (euros par an)	13 777	14 408	14 891	15 603	15 724
<i>Montant moyen de la pension (euros par an) pour les autres départs</i>	14 963	15 481	15 309	15 639	15 498

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.

TABLEAU N°C-7

Ventilation des flux de départs anticipés, par motif et par âge, dans la fonction publique hospitalière, entre 2011 et 2015, hors invalidité

	départs anticipés pour parents de trois enfants					départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants					départs anticipés pour carrière longue				
	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015
Effectifs	11 953	2 389	2 357	2 269	2 026	279	197	177	219	184	564	1 192	2 350	3 203	3 555
Âge à l'entrée en jouissance de la pension															
< 35 ans	18	1													
35	39	4													
36	77	5	2					1							
37	131	12		3		2									
38	214	13	7	2		1		1	1						
39	283	15	15	6	2	3		0	0						
40	349	21	16	11	4	2		0	0	1					
41	377	27	12	18	4	2	1	2	1						
42	364	13	21	12	3	3		1	2	1					
43	361	16	12	19	8	1	2	0	0	1					
44	391	18	10	23	3	4	2	0	2						
45	429	17	13	11	2	8	1	1	1						
46	469	17	14	13	6	5	4	1	1	3					
47	540	16	9	13	4	2	3	1	2	1					
48	568	19	11	10	8	10	1	1	4	3					
49	637	10	10	13	5	5	4	1	0	1					
50	651	13	19	7	3	6		0	2	1					
51	589	53	12	13	6	9	2	3	2	1					
52	643	105	30	11	10	12	2	8	7						
53	709	124	74	43	6	18	8	4	7	2					
54	741	149	110	93	52	22	14	5	7	6					
55	1 049	382	365	237	173	57	46	41	22	15					
56	531	219	241	346	286	21	21	21	39	28	5	1			
57	410	197	235	213	209	18	18	12	13	20	33	34	29	17	3
58	330	155	194	192	191	14	16	11	23	21	167	123	110	78	37
59	276	159	157	175	208	11	19	22	28	17	245	329	359	100	73
60	435	321	431	325	358	24	15	24	35	31	114	705	1 846	2 518	2 558
61	156	111	139	224	225	4	6	7	10	15			6	434	587
62	83	81	88	106	109	5	6	6	1	7				56	254
63	34	23	41	41	43	4	1	2	4	3					43
64	22	30	28	32	41		1	0	3						
65	38	34	31	38	39	6	3	1	2	6					
66	6	7	7	17	8		1	0							
67	2	2	2	1	6			0							
68			1	1	4			0							
69	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.

TABLEAU N°C-8

Ventilation des départs anticipés, par motif, catégorie statutaire et durée d'assurance, dans la fonction publique hospitalière, entre 2011 et 2015, hors invalidité

	départs anticipés pour parents de trois enfants					départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants					départs anticipés pour carrière longue				
	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015
Catégorie statutaire															
A + (1)				13	5				0	1				28	36
A	1 978	307	311	316	217	33	19	15	18	21	16	42	120	223	254
B	4 562	757	752	744	660	109	67	55	70	52	86	279	645	949	1 153
C	5 403	1 322	1 294	1 196	1 143	137	111	106	131	110	461	867	1 581	1 997	2 109
Indéterminé	10	3	0	0	1			1	0	0	1	4	4	6	3
Durée d'assurance															
150 trim.	7 669	1 749	1 689	1 585	1 448	144	88	70	72	57	0	0	0	0	
151 à 160 trim.	2 889	377	316	316	301	65	35	29	43	32	22	8	2	0	
>160 trim.	1 395	263	352	368	277	70	74	78	104	95	542	1 184	2 348	3 203	3 555

Source : CNRACL

(1) Pour la CNRACL. Concerne les agents de Catégorie hiérarchique A+ issus 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 2011 et 2015, hors invalidité

	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015
Proportion de liquidants avec décote	7,2%	7,9%	4,8%	4,3%	2,0%
<i>Proportion de liquidants avec décote parmi les autres départs</i>	14,5%	11,8%	12,9%	11,0%	9,0%
Durée moyenne de services (1)	98,2	119,2	125,9	129,0	131,5
<i>Durée moyenne de services pour les autres départs</i>	128,6	128,4	127,8	127,5	127,7
Indice majoré de liquidation moyen	444,1	444,8	451,1	462,6	468,6
<i>Indice majoré de liquidation moyen pour les autres départs</i>	472,0	480,0	481,6	483,2	483,3
Proportion des pensions portées au minimum garanti	29,3%	17,5%	16,9%	16,8%	15,1%
<i>Proportion des pensions portées au minimum garanti parmi les autres départs</i>	15,1%	14,2%	13,9%	15,9%	16,1%
Montant moyen de de la pension (euros par an)	14 993	17 279	17 760	18 143	18 570
<i>Montant moyen de de la pension (euros par an) pour les autres départs</i>	17 856	18 247	18 156	18 176	18 241

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 2015

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 %	Dépense 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%
évolution 2015/1990		+237,6%		+70,5%		+185,6%			+75,1%		+62,5%		+390,3%		+263,7%
en moyenne annuelle		+5,0%		+2,2%		+4,3%			+2,3%		+2,0%		+6,6%		+5,3%

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 programme 741 du 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
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%	8,70%	9,14%	9,54%
Taux de contribution employeur pour les pensions civiles (2)																
Ministères (3)							49,90%	50,74%	55,71%	58,47%	62,14%	65,38%	68,59%	71,78%	74,28%	74,28%
Opérateurs, établissements de l'État et autres organismes	33,00%	33,00%	33,00%	33,00%	33,00%	33,00%	36,50%	50,80%	60,14%	62,14%	65,38%	68,59%	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%
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%
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%	8,70%	9,14%	9,54%
Taux de cotisation employeur (5)	24,00%	24,00%	24,00%	24,00%	24,00%	24,00%	24,00%	24,00%	24,00%	24,00%	27,00%	30,00%	33,00%	33,23%	33,67%	34,28%
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%	8,70%	9,14%	9,54%
Taux de cotisation employeur (6)	25,00%	26,10%	26,10%	26,50%	26,90%	27,38%	27,30%	27,30%	27,30%	27,30%	27,30%	27,30%	27,32%	28,85%	30,49%	30,50%

(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)	2006 (2)	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Pensions civiles (1)	29 390	31 171	32 966	34 577	35 903	37 747	39 328	40 501	41 268	41 835
Pensions militaires	8 364	8 523	8 660	8 798	8 915	9 181	9 393	9 533	9 564	9 570
Allocations temporaires d'invalidité	134	137	138	140	140	141	143	143	143	141
Dépenses de compensation démographique (transferts inter-régimes)	2 387	1 729	1 376	1 125	1 295	889	678	662	628	626
Transferts à la Cnav et à l'Ircantec (affiliations rétroactives)	141	180	189	292	345	220	291	292	311	103
Transfert vers la CNRACL : neutralisation de la décentralisation	-	-	-	-	-	258	279	200	228	258
Autres dépenses (intérêts moratoires, remboursement trop-perçus)	2	59	6	5	5	5	4	4	5	4
Total dépenses	40 418	41 799	43 335	44 937	46 603	48 441	50 115	51 335	52 147	52 537

Recettes (en millions d'euros)	2006 (2)	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Cotisations salariales (y compris rachats d'année d'étude)	4 968	4 749	4 711	4 708	4 989	5 096	5 241	5 428	5 660	5 930
Contributions de l'État-employeur (BG+BA), et ensemble des cotisations A	30 101	30 780	32 563	33 245	33 856	34 914	36 405	37 688	38 742	39 077
Contributions employeurs de La Poste et Orange (3)	3 883	3 488	3 521	3 307	2 130	1 975	2 013	2 029	1 901	1 805
Contributions Établissements publics et autres employeurs de fonctionnai	798	993	1 967	2 879	4 140	4 735	5 180	5 734	5 803	5 803
Transferts inter-régimes : validations de services auxiliaires	101	267	287	282	247	184	110	92	69	61
Recettes de compensation démographique (transferts inter-régimes)	349	306	234	254	260	180	10	15	1	20
Transfert reçu de la CNRACL : neutralisation de la décentralisation	-	-	-	-	434	641	543	534	581	573
Autres recettes (dont subventions) (4)	1 372	409	450	593	657	476	358	19	28	32
Total recettes	41 572	40 992	43 733	45 268	46 713	48 201	49 861	51 540	52 785	53 301

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.

Note : 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)	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Prestations sociales	10 713,2	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
Compensations	2 449,2	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
Transferts CNRACL - article 59	-	-	-	-	615,0	670,0	514,3	533,7	578,2	572,1
Autres charges	181,3	170,7	163,0	189,5	209,2	116,1	95,4	106,8	153,5	184,9
Charges de gestion courante (dont frais de gestion)	83,4	83,8	87,9	90,4	93,7	98,0	99,5	103,1	106,3	100,2
Charges financières	0,4	0,2	0,1	0,0	0,0	0,2	1,5	1,3	0,1	0,0
Charges exceptionnelles	0,3	0,3	0,5	0,3	0,3	0,5	0,2	0,0	0,1	0,1
Total charges	13 427,8	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

Produits (en millions d'euros)	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Cotisations et produits affectés	13 507,9	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
Compensations	-	-	-	108,6	63,4	49,5	0,5	0,0	31,1	0,0
Transferts CNRACL - article 59	-	-	-	-	181,0	386,9	150,3	200,5	228,4	258,1
Autres produits	275,9	117,6	311,3	329,0	323,7	351,9	328,3	356,2	333,4	337,0
Produits financiers	12,5	27,5	46,0	11,3	7,2	6,5	1,6	1,2	1,9	1,3
Produits exceptionnels (1)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	690,0	200,0	0,0	0,0
Total produits	13 796,2	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

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Résultat de l'exercice	368,4	464,8	320,2	26,1	-490,8	-375,1	-14,3	-105,0	432,4	296,2

Source : 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	0,95	37 108	104 120	2 336,00	0,37	1 380 325	841 378	601 860	532 177	1,97
2014	1 733 000	1 822 232	0,94	34 602	103 487	1 658,00	0,35	1 386 758	841 497	624 773	546 805	1,92
2015	n.d.	1 839 478	n.d.	30 898	102 249	1 089,00	0,30	1 392 572	843 043	649 102	561 387	1,87
évolution 2015/1990		+92,7%		-66,8%	-6,3%			+78,1%	+24,4%	+175,9%	+215,8%	
en moyenne annuelle		+2,7%		-4,3%	-0,3%			+2,3%	+0,9%	+4,1%	+4,7%	
évolution 2015/2005		+25,3%		-44,0%	-6,8%			+29,1%	+7,6%	+55,0%	+49,9%	
en moyenne annuelle		+2,3%		-5,6%	-0,7%			+2,6%	+0,7%	+4,5%	+4,1%	

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 2012, 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 sur-complémentaires (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'acquittent 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 Nouveau Régime Complémentaire Obligatoire (NRCO) pour les commerçants depuis le 1^{er} janvier 2004...).

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) et le nombre de retraités (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 annuels moyens (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 inaptées 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.