

ANNEXE AU PROJET DE LOI DE FINANCES POUR

RAPPORT SUR LES PENSIONS
DE RETRAITE DE LA
FONCTION PUBLIQUE



Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique 2015

Table des matières

Partie I La retraite des agents publics en 2013 : un enjeu déterminant pour les finances publiques	7
I.1 Les retraites des agents publics représentent un quart des dépenses de la branche vieillesse.....	8
I.2 La situation financière des trois régimes complets de la fonction publique.....	11
I.2.a Les soldes des régimes de la fonction publique sont à l'équilibre	11
I.2.b Les assiettes de cotisations, moins dynamiques à la CNRACL, continuent à s'éroder au FSPOEIE.....	14
I.2.c Le poids des dépenses de retraite devient prépondérant dans la dynamique du budget de l'État.....	15
I.3 Les engagements de retraite de l'État : 1 302 Md€ à fin 2013.....	16
I.3.a Diminution de 196 Md€ des engagements de retraite au titre des fonctionnaires de l'État en 2013.....	16
I.3.b ...avec une forte diminution du besoin de financement actualisé.....	17
I.3.c 35 Md€ d'engagements et 39 Md€ de besoin de financement actualisé au titre des ouvriers d'État.....	18
Partie II Présentation des régimes de retraite des personnels de la fonction publique	21
II.1 Les personnels de la fonction publique cotisent à plusieurs régimes de retraite.....	22
II.1.a Panorama des régimes de retraite des agents publics.....	22
II.1.b Les régimes des agents publics ont initié une convergence avec le régime général.....	23
II.1.c Une surreprésentation des polypensionnés dans les trois versants de la fonction publique	26
II.2 Le régime de retraite de la fonction publique d'État.....	29
II.2.a Un régime porté par le budget de l'État, géré par la Direction générale des finances publiques	29
II.2.b La modernisation de la gestion des retraites.....	35
II.3 Le régime de retraite des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux	38
II.3.a La Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL)	38
II.3.b Les comptes financiers : en déficit depuis 2010	39
II.3.c Les conséquences de la décentralisation.....	40
II.4 Le régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).....	43
II.4.a Présentation et gouvernance.....	43
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)	50
II.5.a Présentation et gouvernance.....	50
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).....	55
II.6.a Présentation du régime, financement et évolution de la gestion financière de l'Ircantec.....	55
II.6.b Une grande diversité de la population de cotisants et donc des allocations versées.....	58
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 La loi du 21 août 2003 et le rendez-vous de 2008 : une volonté d'associer les fonctionnaires au rétablissement de l'équilibre des régimes de retraite par répartition à l'horizon 2020	65
III.1.b La loi du 9 novembre 2010 : une étape dans la convergence des régimes	74

III.1.c La loi du 20 janvier 2014 : la poursuite de la progression de la durée d'assurance de référence et une nouvelle augmentation des taux de cotisation.....	78
III.2 Les règles juridiques dans la fonction publique	81
III.2.a Les règles d'âge et de durée d'assurance	81
III.2.b Les règles de calcul de la pension.....	83
III.2.c Le minimum garanti	84
III.2.d Les bonifications et majorations de durée d'assurance.....	86
III.2.e Les majorations du montant de la pension.....	91
III.2.f Le cumul emploi-retraite	95
III.2.g La prise en charge des ayants cause : la pension de réversion	96
III.3 Des règles spécifiques à certains groupes	98
III.3.a La retraite des militaires	98
III.3.b Les départs anticipés dans de multiples situations.....	99
Partie IV Les principales données concernant les pensions des fonctionnaires	107
IV.1 Effectifs de pensionnés	108
IV.2 Nombre de départs en retraite	111
IV.2.a 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 2013.....	111
IV.2.b Maintien des liquidations dans la fonction publique d'État à un bas niveau.	113
IV.2.c Les départs en retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers progressent de 17,2 % et ont rattrapés le nombre de départs des fonctionnaires civils de la FPE.	114
IV.2.d Retour vers la tendance des départs en retraite d'ouvriers d'État (+12,7 % par rapport à 2012).	114
IV.3 Âge de radiation des cadres.....	115
IV.3.a L'âge moyen à la radiation des cadres augmente de 2 mois entre 2012 et 2013.	115
IV.3.b Pour les titulaires civils, les départs avant l'âge d'ouverture des droits de droit commun sont principalement dus aux catégories actives.....	116
IV.3.c Les agents partant à la retraite sont majoritairement en activité l'année précédant leur départ.	119
IV.4 Montant moyen des pensions : progression supérieure à celle des prix	120
IV.4.a Évolution globale.....	120
IV.4.b Le minimum garanti dans les trois versants de la fonction publique	123
IV.5 Les pensions anciennement cristallisées	127
Partie V Zooms thématiques	129
V.1 Des taux de remplacement à la liquidation dans la FPT-FPH hétérogènes	130
V.2 Une convergence progressive des régimes de retraite – comparaison entre les secteurs public et privé	132
V.3 Les spécificités de la retraite des militaires	135
Partie VI Perspectives démographiques et financières	141
VI.1 Le vieillissement des effectifs se poursuit dans les trois versants de la fonction publique	142
VI.2 La poursuite de la montée en charge de la réforme de 2003, combinée aux premiers effets de la réforme de 2010	150
VI.2.a Rappel du contenu des deux réformes.....	150
VI.2.b Augmentation de la durée d'assurance requise pour le taux plein	151
VI.2.c Évolution de l'âge au départ au regard de la mesure d'âge de 2010	156
VI.2.d Dispositif de surcote / décote	159
VI.2.e Pourcentage de liquidation et montant de pension.....	161
VI.2.f Autres dispositifs modifiés par les réformes de 2003 et 2010.....	162

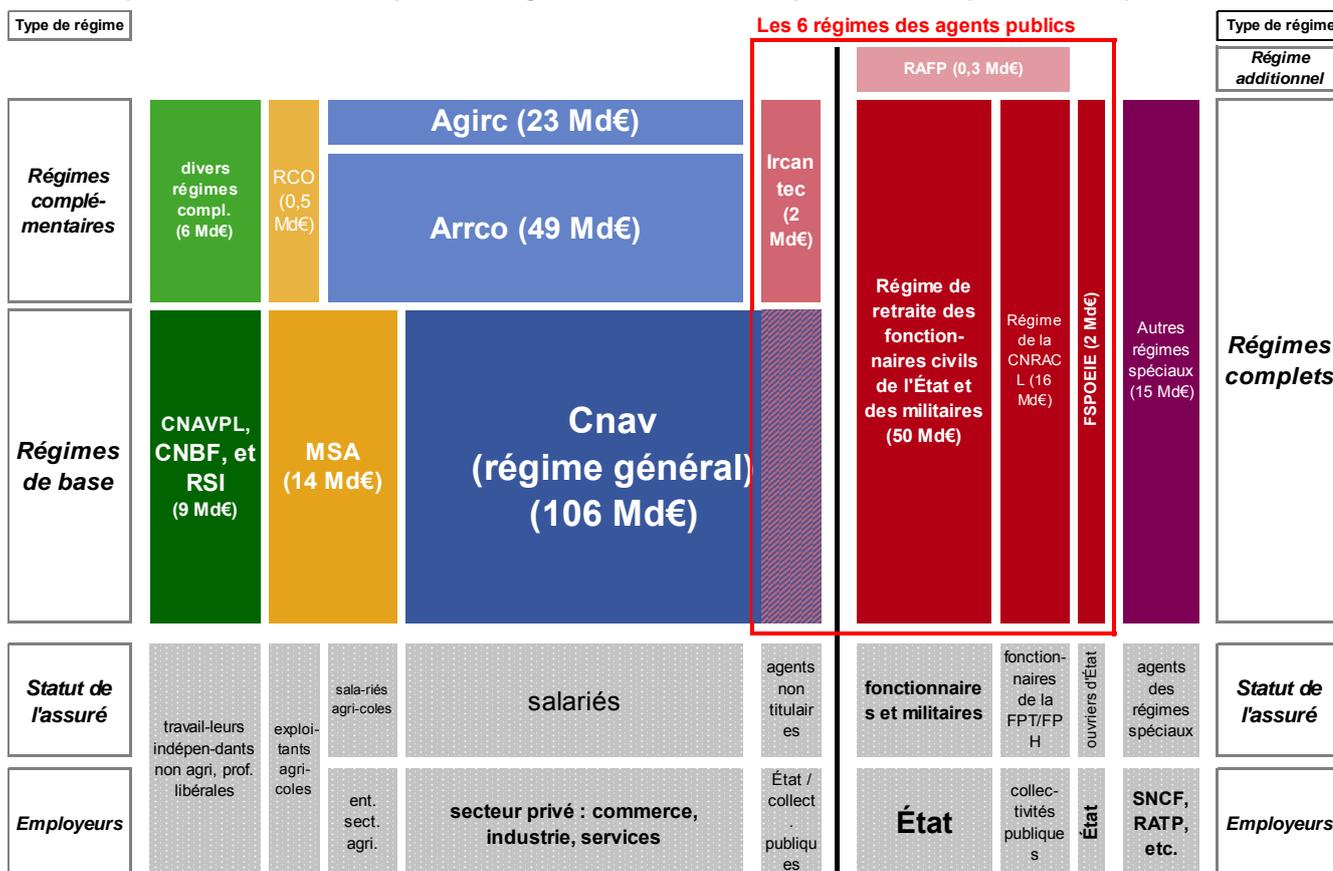
VI.2.g Impacts financiers de la réforme de 2010 et de l'élargissement du dispositif « carrières longues »	164
VI.3 Trajectoires démographiques et financières de long terme (rapport du COR de décembre 2012).....	166
VI.4 La réforme des retraites 2013	173
Annexes – données statistiques.....	175
A/ Séries sur le stock de retraités en 2013	176
B/ Séries sur le flux de retraités en 2013 : effectifs, montant de pension, bonifications.....	176
C/ Séries sur le flux de départs anticipés hors invalidité en 2013	177
D/ Séries sur la situation financière et démographique des régimes de retraite en 2013.....	178
Glossaire.....	214

Partie I La retraite des agents publics en 2013 : 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 74,8 Md€ en 2013. 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 70,8 Md€ de prestations vieillesse en 2013 à plus de 5 millions de pensionnés, soit 24 % 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 2013 : 294 Md€ de dépenses, dont 212 Md€ pour les régimes de base ou complet et 82 Md€ pour les complémentaires



Champ : Prestations légales, y compris invalidité pour les régimes de la fonction publique (mais hors Ratocem et ATIACL). En l'absence de publication des comptes de la sécurité sociale, les données présentées sont des prévisions de 2013 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 juillet 2013, retraitements Direction du Budget.

¹ Hors contrats aidés, chiffre DGAFP à fin 2012.

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 2,3 millions de pensionnés au 31 décembre 2013 ; il a versé 51,2 Md€ de prestations sociales au titre de la branche vieillesse en 2013² ;
- Le **régime des agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière** compte 2,2 millions de cotisants et 1,1 million de pensionnés au 31 décembre 2013 ; la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) a versé 16,6 Md€ de pensions au titre des branches vieillesse et invalidité en 2013³ ;
- Le **régime des ouvriers d'État** (FSPOEIE) compte 37 100 cotisants et 104 000 pensionnés au 31 décembre 2013, pour 1,8 Md€ de prestations versées en 2013⁴ ;
- Le **régime général** assure la couverture des retraites des agents contractuels de la fonction publique (1,3 millions d'agents au 31 décembre 2011⁵) ;
- L'**institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques** (Ircantec) a versé 2,5 Md€ de prestations sociales en 2013 à 1,8 million de pensionnés (au 31 décembre 2013) ;
- Le **régime de retraite additionnel de la fonction publique** (RAFP) a versé 305 M€ de prestations en 2013 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, 13,8 % des pensions servies, et 16,3 % 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 FATIACL.

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

⁵ Il faut distinguer les 914 131 agents non titulaires stricto sensu et les 355 728 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,...) ; chiffres DGAFP - *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* (Édition 2014).

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 ELD.

⁹ L'Ircantec pour les contractuels de l'État et des collectivités publiques, l'Arcco 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 31/12/2013, 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 2013.

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 2013 est marquée par une contribution en décélération de l'État à ses régimes de retraite et un creusement du déficit de la CNRACL.

Le régime de retraite des fonctionnaires civils et militaires de l'État présente un solde d'exécution excédentaire de 204 M€, inférieur à celui prévu en loi de finances initiale (689 M€) en raison de dépenses de pensions moindres que prévues (-0,5Md€) plus que compensées par de moindres recettes (-0,95Md€). Le régime a reçu 51,5 Md€ de recettes en 2012 (+3,4% par rapport à 2012, même progression que l'année passée) dont 37,4 Md€ de contribution du budget général (+2,4% après 4,6% en 2012). En ajoutant le régime des ouvriers d'État (pour lequel la subvention d'équilibre de l'État a progressé de +12,2 %), **la dépense du budget général se monte à 38,8 Md€, soit +2,7 % par rapport à 2012.** Cette progression est en décélération par rapport à 2012 (+4,6%) et 2011 (+3,3%). La progression de 2013 est aussi inférieure au rythme constaté depuis 2007 (+3,5 % par an en moyenne). Cette contribution représente désormais 12,9 % du budget général contre 11,3 % en 2006.

Le FSPOEIE est excédentaire (+48 M€, contre 0 M€ en LFI), en raison de l'effet combiné d'une baisse des dépenses (-17M€) et d'un accroissement des recettes (+31M€). La baisse des dépenses vient d'un nombre de départs en 2013 plus faible qu'anticipé en loi de finance initiale, et d'une dépense moindre que prévue concernant le RATOCEM sous l'effet conjugué de la baisse des effectifs (-2 % par rapport à 2012) et de la diminution de la rente moyenne (-3,8 % par rapport à 2012).

Le résultat 2013 de la CNRACL s'est détérioré (-105 M€¹⁰) par rapport à l'exercice 2012 (-14 M€), principalement dû au contrecoup de la comptabilisation en 2012 d'un produit exceptionnel de 690 M€ correspondant au transfert à son profit, fin 2012, des réserves du fonds ATIACL (450 M€) et du fonds FCCPA (240 M€) (fonds de compensation de la cessation progressive d'activité).

L'évolution des recettes en 2013 a été plus dynamique que celle des pensions en raison d'une augmentation du taux de la contribution employeur en 2013 : +1,53 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 2013 (-333 M€), du même ordre de grandeur qu'en 2012 (-364 M€).

Si la branche vieillesse dans son ensemble a réduit son déficit, à -3,1 Md€ en 2013 contre -4,8 Md€ en 2012, les régimes des agents publics n'y ont contribué qu'artificiellement (+0,3 Md€). 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 légèrement déficitaires en 2013 (-57 M€), tandis que l'Ircantec connaît un nouvel exercice excédentaire (+307 M€ après +379 M€ en 2012). 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 décélèrent en 2013 tout en restant toujours dynamiques.

La croissance des dépenses de pensions des fonctionnaires civils et militaires, de +2,7 % en 2013, poursuit la baisse amorcée depuis 2011 (+3,8 % en 2012 et +4,7 % en 2011). 50,0 Md€ de pensions ont été servies aux pensionnés de la fonction publique d'État, dont 40,5 Md€ pour les civils et 9,5 Md€ pour les militaires. La décélération depuis à 2011 est notamment due à une inflation plus faible que prévue en 2012 (la revalorisation des pensions a été de + 1,3 % au 1er avril 2013, contre + 1,75 % prévu en LFI). Cette décélération vient en second lieu de départs à la

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).

retraite moins nombreux du fait de 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 2013, autour de 55 900, se situent entre ceux des deux années précédentes (49 300 en 2012 et 74 700 en 2011), mais sont inférieurs à ceux de 2009 et 2010, en raison des montées en charge de la mesure d'âge (réforme de 2010) et de la réforme de 2003. Les dépenses au titre des transferts État-CNRACL de neutralisation financière de la décentralisation, les dépenses de compensations démographiques et d'affiliations rétroactives des personnels titulaires sans droits amènent les dépenses totales du régime à 51,3 Md€ (+1,2 Md€ de dépenses supplémentaires par rapport à 2012, soit +2,4 %).

La croissance des dépenses de pension des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (vieillesse et invalidité) se maintient à un niveau élevé à +5,0 % en 2013 après +6,1 % en 2012. En 2013, 16,6 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, par la revalorisation des pensions de 1,3 % au 1er avril 2013 et par le remplacement de pensions sortantes par des pensions plus élevées pour les entrants. En effet, la dégradation continue du ratio démographique en 2013 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 augmenté de 1,4 % en 2013, après 2,0% en 2012, et s'établissent à 1,8 Md€. Cette croissance des dépenses de pension est portée par la progression de la pension moyenne à la liquidation et malgré un nombre de pensionnés (de droits directs et dérivés) qui continue de diminuer (- 0,7 % au 31 décembre 2013). Les dépenses totales du régime, hors RATOCCEM, s'établissent à 1,84 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 2,9 % en 2013 par rapport à 2012 (13,9 Md€ contre 13,5 Md€). Cette progression s'explique surtout par le dynamisme des contributions des établissements publics (+ 10,7 %), lié à la loi relative aux libertés et responsabilités des universités, tandis que les recettes de cotisation et contribution en provenance de La Poste et d'Orange progressent de +0,8 % grâce à l'augmentation du taux de contribution d'Orange, et alors que les transferts de cotisations de la CNRACL vers l'État dans le cadre de la neutralisation financière des effets de la décentralisation diminuent de 1,8 %.

Pour la CNRACL, les recettes de cotisations et produits affectés sont en nette augmentation en 2013 (+7,2 %, atteignant 18 Md€). Cette augmentation résulte de la croissance des effectifs de cotisants, de l'augmentation des taux de cotisation salariale (+ 0,35 point) et employeur (+ 1,53 point) ainsi que de l'évolution du GVT (glissement vieillesse-technicité).

En revanche, les recettes de cotisations et contributions du FSPOEIE, de 0,5 Md€, se sont réduites en 2013 (-2,4 %). En effet, malgré l'augmentation tendancielle des taux de la contribution employeur et de la cotisation salariale, la diminution massive des effectifs de cotisants (37 108 au 31 décembre 2013 contre 93 147 au 31 décembre 1990, soit -3,9 % 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 moins dynamiques en 2013 (+3,3%) que celles de la branche vieillesse (+3,9% en 2013¹¹).** 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

¹¹ Commission des comptes de la sécurité sociale de juin 2014.

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 fonctions publiques depuis 1990 (base 100 en 1990)

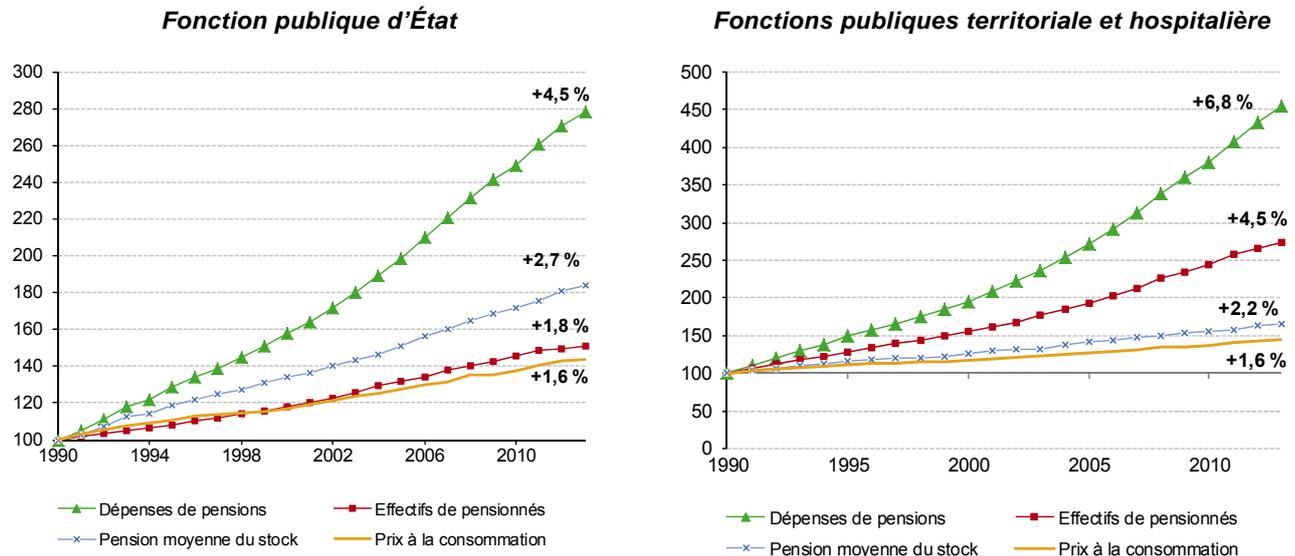


Figure 4 : Évolution des dépenses de pensions des ouvriers d'État (base 100 en 1990)

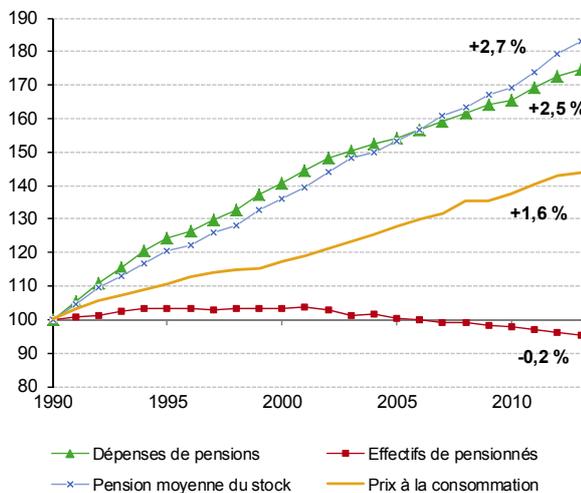
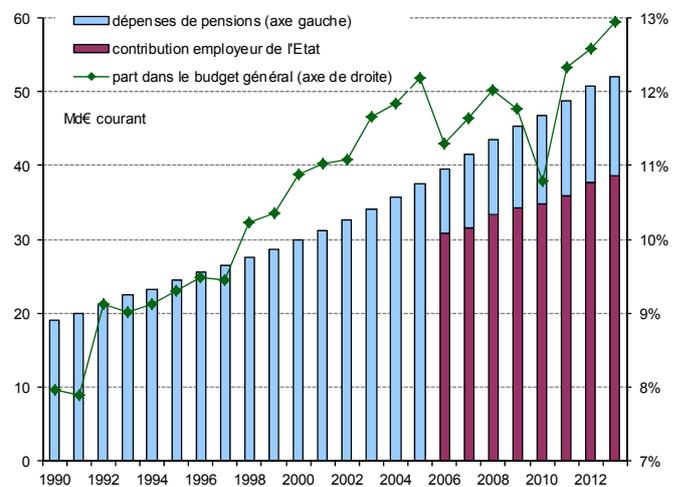


Figure 5 : Part des pensions des fonctionnaires et des ouvriers d'État dans le budget général de l'État



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 4,5 % par an depuis 1990, soutenues principalement par le rythme de progression de la pension moyenne (+ 2,7 % par an depuis 2000, première année disponible), et celui des effectifs de pensionnés (+ 1,9 % 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 2012 et 2013 sont particulièrement faibles (+0,7 % et +1,0 %). 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 6,8 % en moyenne par an depuis 1990, à mesure que les effectifs de pensionnés de ce régime encore peu mature progressent (+ 4,5 % depuis 2000, première année disponible). La pension moyenne est un peu moins dynamique que celle des fonctionnaires d'État (+ 2,1 % 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 (+ 2,5 % par an en moyenne depuis 1990), en raison de la faible décroissance des effectifs de pensionnés (- 0,6 % en moyenne par an depuis 2000, première année disponible), et alors que la dynamique de la pension moyenne des ouvriers d'État est aussi importante que celle des fonctionnaires de l'État (+2,4 % par an en moyenne depuis 2000).

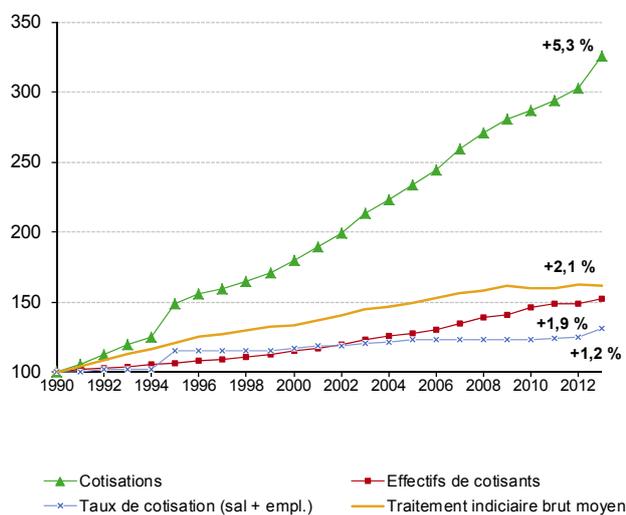
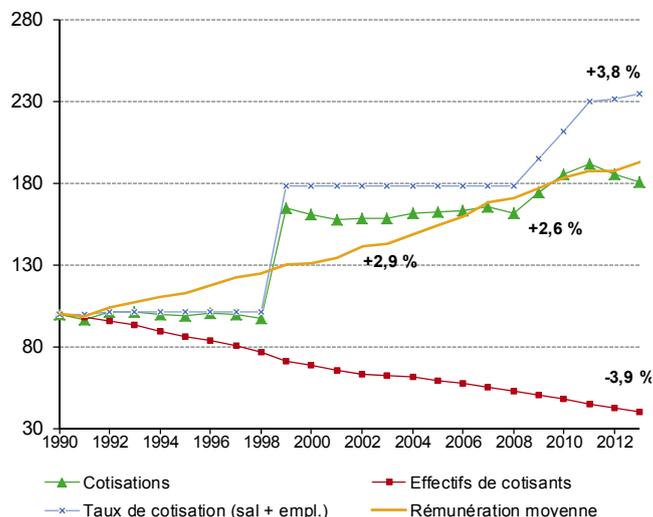
I.2.b Les assiettes de cotisations, moins dynamiques à la CNRACL, continuent à s'éroder au FSPOEIE.

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 très forte en 2013 : +7,3 %), portées par la hausse des effectifs de cotisants (+ 1,9 % par an en moyenne, 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) et du traitement indiciaire moyen (glissement vieillesse-technicité, point fonction publique, grilles indiciaires) (+2,1% par an depuis 1990), ce dernier s'étant toutefois stabilisé depuis 2009 principalement du fait du gel de valeur du point d'indice. Les taux de cotisations à la CNRACL, après une longue période de quasi-stabilité après 1995, ont repris leur progression en 2011 et présentent une augmentation particulièrement marquée en 2013 (+1,89 point de pourcentage) (cf. Section II.1.b), sous l'effet de la réforme des retraites de 2010, du financement de l'élargissement du dispositif de départ anticipé pour carrière longue et des 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 se réduit 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 (+2,2 % par an depuis 1990) suivent l'augmentation de la rémunération moyenne, l'augmentation du taux global de cotisation (salariale et employeur) compensant l'érosion des effectifs de cotisants (- 3,9 % par an des effectifs en moyenne annuelle depuis 1990 avec une accélération depuis 2009 : -5,8 % 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 2013, il prend à sa charge 73 % 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 12,9 % en 2013 (cf. tableau n° D-1 de l'annexe statistique).

Entre 2006 et 2013, 30 % de la progression des dépenses du budget général de l'État (+26 Md€) est dû à l'accroissement du besoin de financement des pensions des fonctionnaires de l'État (+8 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 : 1 302 Md€ à fin 2013

I.3.a Diminution de 196 Md€ des engagements de retraite au titre des fonctionnaires de l'État en 2013

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 2013, les engagements de retraites des fonctionnaires civils de l'État et des militaires se situent dans une fourchette de 1 204 à 1 457 Md€, selon le taux d'actualisation utilisé¹³. **Avec le taux d'actualisation de 1.08 %¹⁴ net d'inflation retenu pour le compte général de l'État 2013, le montant total des engagements directs de l'État en matière de retraite s'élève à 1 302 Md€ au 31 décembre 2013.** Ce chiffre marque une diminution de 196 Md€ par rapport à fin 2012 (les engagements s'élevaient en effet à 1 498 Md€ au 31 décembre 2012 avec un taux d'actualisation de 0.35 %) qui s'explique par la forte hausse 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'adossment 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 110 Md€, au taux d'actualisation de 1.08 %.

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

En Milliards d'euros	Taux d'actualisation			
	1,08 %	0,50 %	1,00 %	1,5 %
Engagements au 31/12/2013	1 302	1 457	1 321	1 204
<i>dont retraités</i>	871	952	881	818
<i>dont actifs</i>	431	505	440	386

Source : Paragraphe 6.3 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2013.

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

¹⁴ Ce taux d'actualisation correspond au taux des OAT€i 2032 au 31 décembre 2013. Conformément aux recommandations de la Cour des comptes, à compter du CGE 2013, une nouvelle obligation d'État, dont l'échéance est plus adaptée à la durée des engagements du régime de retraite des fonctionnaires civils de l'État et des militaires est retenue comme référence : il s'agit de l'OAT€i 2032 indexée sur l'inflation de la zone euro. Une étude menée par un actuaire indépendant mandaté par la Cour des comptes a montré que les deux inflations, française et zone euro, convergent sur le long terme. Par conséquent, à défaut d'existence d'une obligation d'État indexée sur l'inflation française de maturité proche de la durée du régime, l'utilisation comme référence de l'obligation OAT€i 2032 indexée sur l'inflation de la zone euro semble justifiée.

Le montant de 1 302 Md€ correspond au taux d'actualisation de 1.08 % net d'inflation. Sur ce total, 67 % des engagements concernent les agents déjà à la retraite au 31 décembre 2013. L'impact des modifications réglementaires issues de la réforme de 2010 ne porte donc que sur les 33 % 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 » pour les fonctionnaires, réalisé dans le cadre de la mise en œuvre du droit à l'information, pourrait servir de fondement à moyen terme au calcul des engagements de retraite.

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 2113, plus élevé que celui retenu dans le cadre des travaux du COR de décembre 2012, soit 2060).

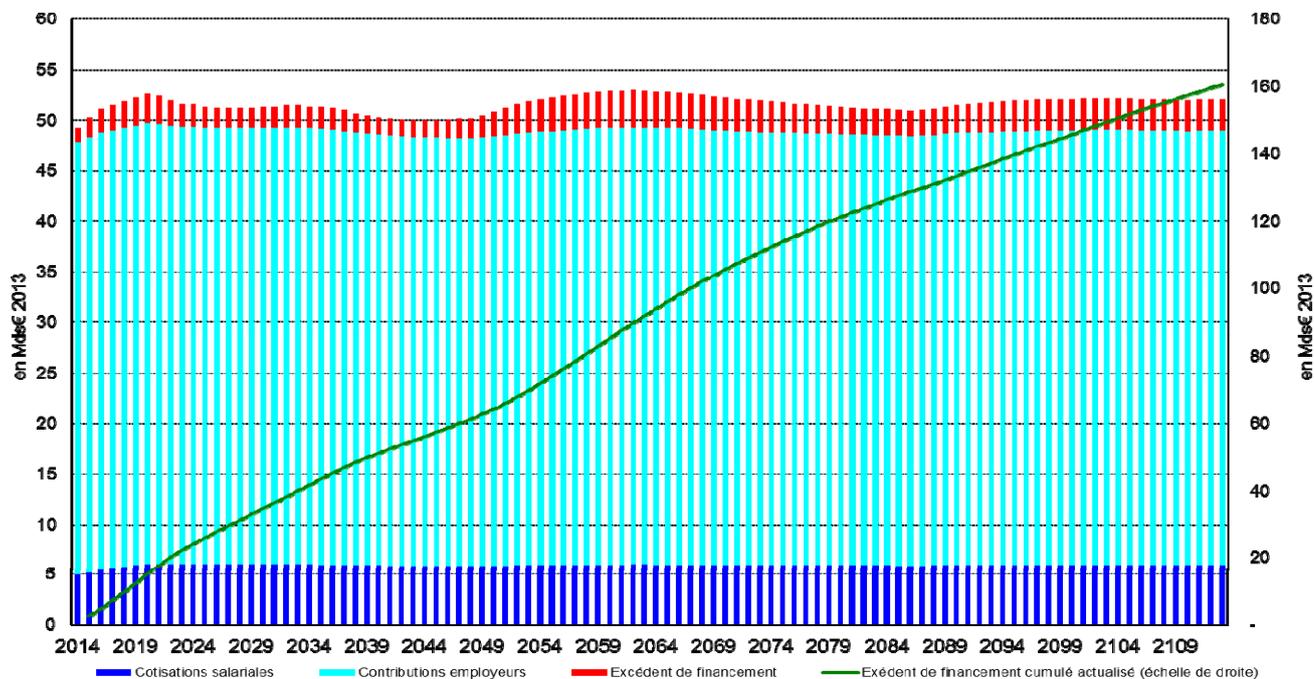
Compte tenu de la hausse significative des taux de contribution patronale en 2013 (maintenus constants sur toute la durée de la projection), et ce, concomitamment à la montée en charge des réformes des retraites, le chiffre actualisé du besoin de financement au 31 décembre 2013 est négatif. Le montant 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 1,08 % à l'horizon 2113 s'élève à - 161 Md€, 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 :

En Md€ 2013	Taux d'actualisation					
	1,08 %		1,00 %		1,50 %	
	besoin de financement actualisé à horizon 2113	besoin de financement actualisé à horizon 2050	besoin de financement actualisé à horizon 2113	besoin de financement actualisé à horizon 2050	besoin de financement actualisé à horizon 2113	besoin de financement actualisé à horizon 2050
Fonctionnaires de l'État	-161	-67	-167	-68	-134	-62

Source : Paragraphe 6.3 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2013

Figure 7 : Besoin de financement du régime de retraite des fonctionnaires civils et militaires de l'État



Source : Paragraphe 6.3 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2013

I.3.c 35 Md€ d'engagements et 39 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 1,08 % (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'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 2013 aboutit à une évaluation des engagements de l'ordre de **34,7 Md€**, avec un taux d'actualisation réel de 1,08 %. Sur ce total, près de 72 % concernent les agents déjà à la retraite.

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

Engagements en Md€ 2013	Taux d'actualisation		
	1,08 %	1,00 %	1,05 %
	34,7 Md€	35 Md€	32,8Md€
<i>dont retraités</i>	25,1Md€	25,3 Md€	24 Md€
<i>dont actifs</i>	9,6 Md€	9,7 Md€	8,8 Md€

Source : Paragraphe 6.3 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2013

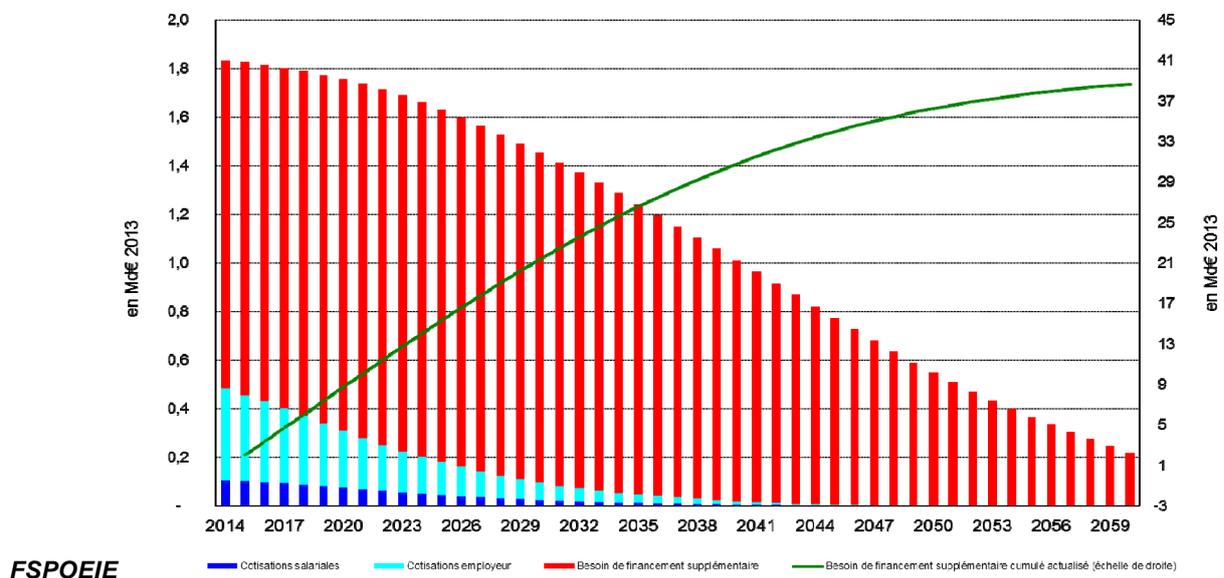
Le besoin de financement actualisé s'élève, quant à lui, à **44,3 Md€**, correspondant à l'hypothèse de taux d'actualisation égal à 0,35 % à l'horizon 2050.

Besoin de financement actualisé en Md€ 2013	Taux d'actualisation		
	1,08 %	1,00 %	1,05 %
	38,7 Md€	36,9 Md€	36,1 Md€

Source : Paragraphe 6.3 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2013

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



Source : Paragraphe 6.3 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2013

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 2013 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 2013

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 : 50,2 Md€, retracées par le CAS Pensions*. gestion : SRE.	régime de retraite des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux dépenses : 16,7 Md€, retracées par la CNRACL. gestion : CDC.	régime de retraite des ouvriers d'État dépenses : 1,8 Md€ (FSPOEIE) gestion : CDC.	intégrés au régime général gestionnaire : Cnav assiette : salaire dans la limite du PSS.
Régime complémentaire	régi par le CPCMR. 2,1 M de cotisants 2,4 M de pensionnés assiette : traitement indiciaire brut.	régi par le CPCMR. 2,2 M de cotisants 1,1 M de pensionnés assiette : traitement indiciaire brut.	régi par décrets. 0,04 M de cotisants 0,10 M de pensionnés assiette : salaire	Ircantec dépenses : 2,5 Md€ 2,8 M de cotisants 1,9 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 8,41 % en 2012 et de 8,76 % en 2013 (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), et, depuis l'entrée en vigueur de la loi organique relative aux lois de finances du 1er août 2001, par une contribution versée par les employeurs de fonctionnaires civils (taux de 71,78 % en 2013) et de militaires (taux de 126,07 % en 2013).
- **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 28,85 % fin 2013.

En outre, les pensions versées aux agents des trois fonctions publiques 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 des trois fonctions publiques, 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 (33,23 % en 2013) 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 avec le régime général.

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 seront identiques à celles en vigueur dans le secteur privé en 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 A 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 2012 : 3 031 € mensuels ou 36 372 € 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° 2012-847¹⁷ 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 1^{er} novembre 2012 puis de 0,05 point par an entre de 2014 et 2017. Au final, le taux de cotisation salariale des fonctionnaires et ouvriers d'État devrait s'établir à 10,80 % en 2020 (tableau 1), hors prise en compte de l'augmentation prévue par la réforme des retraites de 2013.

Tableau 1 : Taux de cotisation salariale des fonctionnaires et des ouvriers d'État (hors réforme 2013)

	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%	9,08%	9,40%	9,72%	9,99%	10,26%	10,53%	10,80%
régimes de droit commun	10,55%	10,55%	10,55%	10,65%	10,65%	10,70%	10,75%	10,80%	10,80%	10,80%	10,80%	10,80%

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 9,80 % en 2017.

¹⁷ Ce décret modifie les conditions de départ anticipé à la retraite au titre des carrières longues. Il permet l'ouverture du droit à la retraite anticipée à 60 ans pour les assurés justifiant de la durée d'assurance cotisée requise pour leur génération et ayant commencé à travailler avant l'âge de 20 ans. L'entrée en vigueur de ce dispositif est fixée au 1^{er} novembre 2012.

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'Arrco.

- Pour le régime de l'État, trois taux de contribution employeur coexistent : un taux pour les fonctionnaires civils et magistrats et les agents détachés, un taux pour les militaires, et un taux pour couvrir les dépenses d'allocation temporaire d'invalidité. Ces taux sont révisés chaque année de façon à équilibrer le régime, et ont donc progressé ainsi rapidement depuis 1990 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. 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 (porté à 28,85 %, 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). Enfin, 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.
- 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.
- 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'Arrco 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-Arrco, il augmentera progressivement jusqu'à 4,20 %, en 2017.

Tableau 2 : 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	74,28 % **	0,32 %	126,07 %	28,85 %	33,23 %	15,70 %

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

** hors réduction temporaire du taux le dernier mois de l'année.

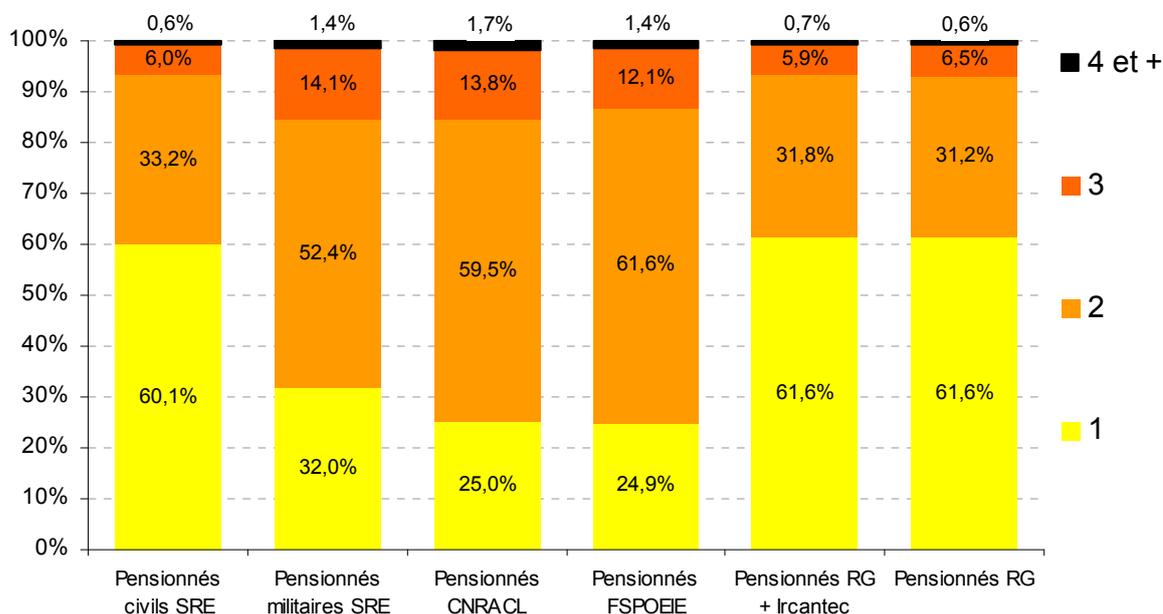
II.1.c Une surreprésentation des polypensionnés dans les trois versants de la fonction publique

Par définition, un individu est dit polypensionné lorsqu'il perçoit plusieurs pensions de différents régimes de retraite de base¹⁸.

En 2008, la proportion de polypensionnés, parmi les pensionnés âgés de 60 ans ou plus des différents régimes, est de 68 % dans le régime des pensions militaires de retraite, de 75 % à la CNRACL et au FSPOEIE, contre 40 % dans le régime des pensions civiles de retraite de l'État et 38 % à l'Ircantec. À titre de comparaison, la proportion de polypensionnés est de 38 % parmi les pensionnés du régime général.

Un agent non titulaire de la fonction publique est susceptible d'occuper différents emplois sous différents statuts durant sa carrière. Cependant, du fait du périmètre très large du régime général auquel est associé le régime Ircantec, un agent 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.

¹⁸ Les différences de régime complémentaire ne sont donc pas prises en compte ; en revanche, les données statistiques de ces régimes, en particulier l'Ircantec, sont utiles pour estimer le nombre de polypensionnés.

Figure 10 : Ventilation des pensionnés selon le nombre de pensions de retraite servies par les régimes de base

Source : EIR 2008, Drees. Traitements DGAFP, département des études et des statistiques.

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

SRE : service des retraites de l'État. RG : régime général.

Dans le tableau ci-après figure, pour chaque régime de retraite, la part des pensionnés de 60 ans ou plus bénéficiant également d'une pension de tel ou tel autre régime. Une proportion importante des pensionnés du SRE, de la CNRACL et du FSPOEIE cumule également une pension du régime général (36 % des pensionnés civils de l'État, 57 % des pensionnés militaires, et près de 70 % 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. Aucun pensionné ne cumule une pension civile de l'État et une pension CNRACL, étant donné qu'une pension unique est versée par le dernier des deux régimes auquel l'agent a été affilié.

Entre 6 % et 10 % des pensionnés des régimes de retraite des titulaires des trois fonctions publiques, des militaires et des ouvriers d'État perçoivent en parallèle une pension de l'Ircantec, malgré la possibilité de valider sous certaines conditions les services effectués en tant qu'agent non titulaire.

Une proportion non négligeable de pensionnés, allant de 7 % (parmi les pensionnés civils de l'État) à 18,7 % (parmi ceux de l'Ircantec) bénéficie également d'une pension auprès de la Mutualité sociale agricole (MSA).

Tableau 3 : Part des pensionnés des régimes de la fonction publique bénéficiant de différentes pensions

Part des pensionnés de chacun des régimes ayant :	Pensionnés civils de l'État	Pensionnés militaires de l'État	Pensionnés de la CNRACL	Pensionnés du FSPOEIE	Pensionnés de l'Ircantec
- une pension du régime général	36,1%	57,3%	71,2%	68,2%	100,0%
- une pension civile de l'État	100,0%	6,7%	0,0%	0,1%	5,7%
- une pension militaire de l'État	1,2%	100,0%	0,5%	4,1%	1,1%
- une pension de la CNRACL	0,0%	1,6%	100,0%	0,0%	4,4%
- une pension du FSPOEIE	0,0%	1,3%	0,0%	100,0%	0,5%
- une pension de la MSA	7,0%	9,6%	15,5%	13,2%	18,7%
- une pension d'un autre régime	2,8%	9,0%	5,5%	5,5%	15,6%
- une pension de l'Ircantec	6,3%	7,2%	9,2%	9,4%	100,0%

Source : EIR 2008, Drees. Traitements DGAFP, département des études et des statistiques.

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

Lecture : 36,1% des pensionnés civils de l'État de 60 ans ou plus perçoivent une pension du régime général.

Selon une étude de la Drees¹⁹ menée à partir de l'échantillon Inter Régimes de retraités 2008 (EIR), le montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct perçu par les fonctionnaires civils de l'État « uni pensionnés » est supérieur à celui des polypensionnés (2 012 euros, contre 1 840 euros). L'écart s'inverse en ce qui concerne les pensionnés de la CNRACL (1 402 euros pour les polypensionnés, contre 1 258 euros pour les monopensionnés), et se creuse pour les pensionnés militaires (2 415 euros pour les polypensionnés, contre 1 583 euros pour les autres). Enfin, les montants mensuels moyens des pensions perçus par les hommes sont supérieurs à ceux concédés aux femmes tous régimes de la fonction publique confondus.

¹⁹ DREES : direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques.

Les données de ce paragraphe portent sur l'ensemble des bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct dans un régime de base, nés en France ou à l'étranger, résidents en France entière ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2008.

Source : Drees, *Études et statistiques*, « Les retraités et les retraites en 2009 », juin 2011.

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.

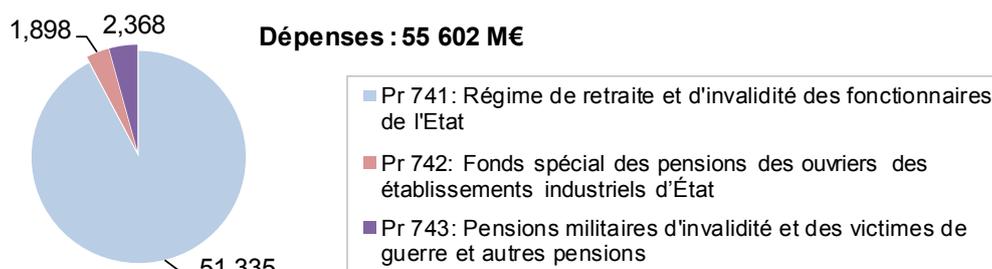
Le fonctionnement du régime est ainsi proche de celui d'une caisse de retraite, avec des taux de contribution salariaux et employeurs, un fonds de roulement, une charte de gestion et une documentation annuelle (PAP Pensions, RAP Pensions, recueil statistique du SRE, compte général de l'État, et le présent 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 111 : Dépenses du compte d'affectation spéciale Pensions en 2013 (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 bilan²⁰.

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.

²⁰ 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 1° 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. »

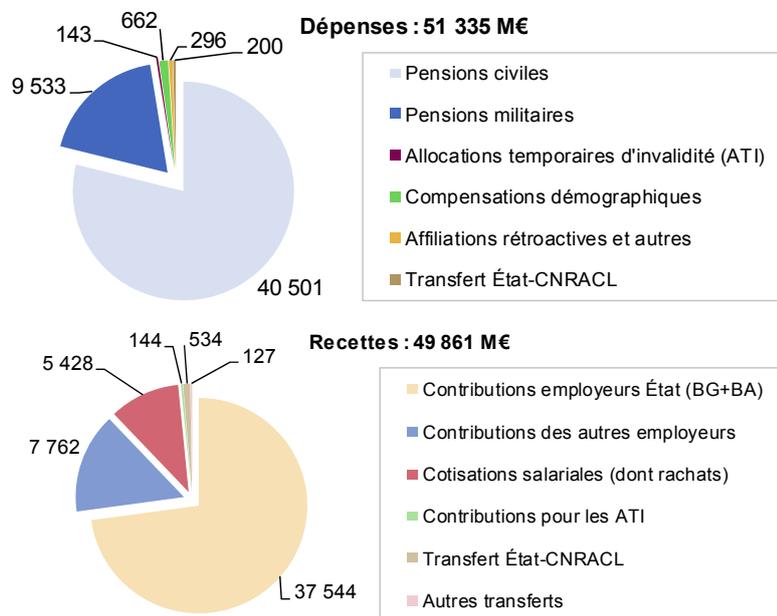
Le programme 741 comporte, en dépenses :

- 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 112 : Dépenses et recettes du programme 741 en 2013 (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. À partir du 1^{er} janvier 2014, ces taux sont fixés²¹ à 74,28 % pour les civils, 126,07 % pour les militaires et 0,32 % pour les allocations temporaires d'invalidité. Les taux pour 2015 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 civils²². 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.

²¹ En application du décret n° 2012-1507 du 27 décembre 2012.

²² 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 4 : Évolution des taux de cotisation employeur au régime de retraite 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%

* 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 987 M€ en fin d'exercice 2013 (Tableau)

Tableau 5 : Solde cumulé du CAS Pensions au 31/12 de l'année (en M€)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Solde cumulé du CAS Pensions en fin d'année	1 231	426	800	1 146	1 253	1 012	777	987

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, calcule les pensions de retraite (93 300 nouvelles pensions en 2013 d'ayants droit ou ayants cause) et d'invalidité, assure le suivi des actions correspondantes du compte d'affectation spéciale « Pensions » (53,7 Md€ de dépenses en 2013), et anime le droit à l'information des assurés. Le paiement des pensions et la relation avec les retraités sont assurés par les centres de gestion des retraites (CGR) du réseau territorial de la DGFIP.

Le régime des retraites de l'État représente 2,65 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 3,4 millions de pensionnés sont recensés.

La DGFIP conduit, à la demande du ministre du Budget, la réforme de la gestion des retraites de l'État, telle que décidée en décembre 2007. Cette réforme recouvre plusieurs actions :

- la mise à niveau des Comptes individuels retraite (CIR) des fonctionnaires permettant une connaissance de leurs droits à retraite au fur et à mesure de leur carrière ;
- l'utilisation du CIR pour liquider de façon automatisée les retraites et dispenser les services ministériels de la constitution des dossiers de retraite ;
- l'organisation spécialisée du contact téléphonique avec les retraités et la montée en charge de la relation avec les actifs ;
- la rationalisation des centres de gestion des retraites au sein du réseau de la DGFIP.

Sur ces deux derniers points, la rationalisation du réseau des centres de paiement des pensions s'est accompagnée d'une nouvelle organisation de la gestion des relations avec les retraités. Dans le courant de l'année 2011, les 24 centres régionaux des pensions métropolitains de la DGFIP assurant le paiement des pensions ont été regroupés en 12 centres de gestion des retraites qui continuent à traiter des contacts par correspondance, deux d'entre eux assurant l'ensemble des relations téléphoniques et de messagerie avec les retraités par un numéro d'appel unique pour le territoire métropolitain.

Les démarches des retraités sont ainsi facilitées. Certaines d'entre elles, comme les changements d'adresse, peuvent désormais être effectuées par téléphone ou par Internet. Le site Internet « pensions.bercy.gouv.fr », rénové en avril 2011, permet d'adresser des demandes au SRE par formuel. Un nouveau projet de portail internet destiné aux agents de l'État est en cours de conception ; il s'adressera tant aux assurés pensionnés qu'aux actifs et donnera accès à un espace numérique sécurisé, lieu d'échanges dématérialisés entre les assurés FPE et la DGFIP, offrant des services numériques et le stockage de documents dématérialisés (titre de pension, bulletins de pension, pièces justificatives pour les pensionnés, bulletins de paie pour les actifs...).

La gouvernance interministérielle de cette réforme est assurée par le comité de coordination stratégique (CCS) créé pour 5 ans par le décret du 26 août 2009 et prolongé jusqu'au 29 août 2015 par le décret n° 2014-592 du 6 juin 2014. 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 CIR 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 en majorité menés à bien. Au 30 juin 2014, 98 % des comptes ont été déclarés complets et fiables, dans des listes précises, par les administrations.

Corrélativement, la répartition des rôles et responsabilités entre les employeurs et le SRE a fait l'objet de travaux interministériels, qui ont débouché sur la définition des processus cibles en termes de relation à l'utilisateur. Ces actions permettront au service des retraites de l'État d'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. La mise en application réelle de ces objectifs fonctionne mais permet aussi d'en tirer des enseignements pour améliorer encore le dispositif et son mode de déploiement.

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 CIR comme source des bases de liquidation. Le dispositif a été mis en application pour la grande majorité des employeurs, par 17 arrêtés conjoints fin 2013 (un avec chaque ministère disposant des comptes de leurs fonctionnaires réputés complets, et étant techniquement déjà raccordé au portail PETREL). Début 2015, le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et le ministère de la défense ont rejoint le dispositif. Un délai complémentaire de quelques mois est nécessaire pour terminer les travaux de raccordement technique des ministères de l'intérieur et des outre-mer.

La réforme se traduit concrètement par l'utilisation dès 2013 d'un système de liquidation des pensions de retraite intégré et plus efficace, à partir d'un compte individuel retraite (CIR) 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 en 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. Dès janvier 2011, des informations sur les effets de la réforme définie par la loi du 9 novembre 2010 ont été mises en ligne sur le site internet « pensions.bercy.gouv.fr ». En avril 2012, un module de calcul de la pension a été ajouté, à jour par rapport aux modifications réglementaires introduites par la réforme (notamment de mise en extinction du dispositif de départ anticipé des parents de trois enfants), de façon à permettre aux assurés d'optimiser leur date de départ en fonction de leurs préférences personnelles. L'ensemble des dispositions de la réforme ont été mises 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, le droit à l'information sur la retraite donne lieu à des campagnes d'information inter-régimes dont chaque vague annuelle, par génération, donne lieu à l'envoi 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 au renforcement de ce dispositif d'information, qui ouvre le droit à tout assuré de 45 ans et plus de bénéficier sur demande d'un entretien information retraite gratuit.

L'utilisateur formule sa demande 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.

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

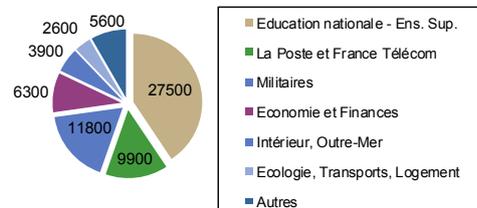
I. Données juridiques

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 France Télécom 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 31/12/2012 (civils : 1,75 millions. militaires : 0,31 million).
Nombre de pensionnés	- 2,35 M de pensionnés au 31/12/2013 (dont 1,88 M de droit direct). - 67 700 départs en retraite d'ayants droit en 2013. - Âge moyen des pensionnés (droit direct) : 70,3 ans (civils), 62,7 ans (militaires) - Âge moyen à la liquidation (droit direct) : 61,1 (civils), 47,4 ans (militaires).
Ratio démographique brut	- 0,90 cotisants pour un pensionné.

Répartition des départs en retraite 2013 par administration

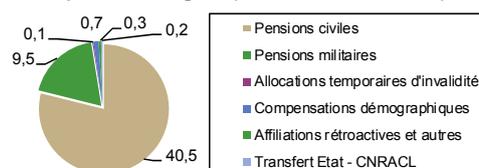


III. Paramètres du régime et données financières

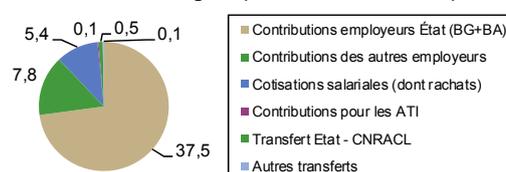
Âge d'ouverture des droits et conditions	- Pour la génération 1953 (qui atteint 60 ans en 2013), l'âge d'ouverture des droits est de 61,2 ans pour les catégories sédentaires et de 56,2 ou 51,2 ans pour les principales catégories actives. Ces bornes d'âge sont progressivement relevées de 5 mois par génération, 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 bénéfice d'une pension du régime est subordonné à une durée de services minimale, de 2 ans pour les civils et de 15 ans pour les militaires (2 ans pour les militaires engagés à compter du 1 ^{er} janvier 2015).
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 1953 qui a 60 ans en 2013). - 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 1953, une décote de 1,125% (nés avant le 01/04) ou de 1,25% (nés après le 01/04) 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 en 2020 (décote de 1,25% à partir de 2015 et dans la limite de 20 trimestres en 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 64,7 ans pour les sédentaires de la génération 1953 (64,9 ans pour ceux nés après le 01/04), et de 59,7 ou 54,7 ans pour les catégories actives des générations 1957 et 1962 (60 et 55 ans après le 01/04) ; cette borne d'âge est 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 (2013)	51,3 Md€ de dépenses totales dont 50,2 Md€ de prestations.
Recettes (2013)	51,5 Md€ de recettes, dont 50,9 Md€ de cotisations. - Assiette de cotisation : traitement indiciaire brut, plus éventuellement certaines primes de sujétions spéciales. - Taux de cotisation salariale : 8,76%. - Taux de contribution patronal : 72,10% (dont 0,32% au titre de l'ATI) pour les personnels civils en ministère ou en détachement), 126,07% pour les militaires (2013).
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 (+ 1,3% au 1 ^{er} avril 2013).
Pension moyenne (par an)	- du stock : 24 912 € (civils) et 20 892 € (militaires) - du flux : 25 356 € (civils) et 18 660 € (militaires) (Champ : ayants droit, pension principale + accessoires).

Solde de l'exercice 2013 du régime : +0,2 Md€ (solde cumulé fin 2013 : 0,9 Md€)

Dépenses du régime (2013, total de 51,3 Md€)



Recettes du régime (2013, total de 51,5 Md€)



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

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

À la différence des fonctionnaires de l'État et des ouvriers d'État, les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers sont affiliés à un régime de retraité 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 hebdomadaires²³. 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 rémunérations²⁴.

Le régime fonctionne selon le principe de la répartition : les cotisations des actifs (au taux de 9,14 % en 2014)²⁵ et des employeurs (30,40 % en 2014)²⁶ 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. Au 31 décembre 2012, la CNRACL comptait 2 387 078 affiliés actifs et 1 094 340 retraités.

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, de la Santé et des droits des femmes 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 paritairément 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).

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

²³ En dessous des 28 h hebdomadaires, les agents sont affiliés au régime général et à l'Ircantec.

²⁴ 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).

²⁵ 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° 2012-84725 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 du 30 décembre 2010, s'ajoute une augmentation de 0,05 point par an à compter de 2014. Enfin, le taux de cotisation salariale augmentera de 0,06 point à compter de 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

²⁶ 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 augmentera de 0,05 point supplémentaire par an entre 2014 et 2016 conformément au décret n° 2013-1290 du 27 décembre 2013 modifiant les taux de cotisations d'assurance vieillesse de divers régimes de sécurité sociale.

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 fixe 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 prévoit les moyens budgétaires afférents.

La COG couvrant les années 2014 à 2017 est actuellement en cours de négociation. Elle fixe des objectifs de qualité de service et de performance au service gestionnaire avec un objectif central de simplification des procédures et prévoit les moyens budgétaires afférents.

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€²⁷ 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 plus 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).

En 2013, avec 2 229 847 cotisants et 1 134 037 retraités au 31 décembre (2 203 562 cotisants et 1 116 877 en moyenne annuelle), la CNRACL affiche une situation démographique encore relativement favorable, avec un rapport démographique brut égal à 1,97 cotisants pour 1 retraité contre 2,01 en 2012. En 2013, La croissance des effectifs de pensionnés (+ 3,6 %) continue d'être supérieure à celle de l'effectif des cotisants (+ 2,4 %).

²⁷ Le résultat 2012, proche de l'équilibre, s'est amélioré par rapport aux exercices 2010 et 2011 principalement grâce à la comptabilisation d'un produit exceptionnel de 690 M€ correspondant au transfert à la CNRACL, fin 2012, des réserves du fonds ATIACL pour 450 M€ et du fonds FCCPA pour 240 M€ (fonds de compensation de la cessation progressive d'activité).

Tableau 4 : 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
2013	2.203.562	44,9 ans	1.116.877	929.014 ²⁸	1,97

Source : Caisse des dépôts et consignations – CNRACL.

Nota : Les effectifs sont exprimés en moyenne annuelle.

Tableau 5 : 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€
2013	18 764 M€	17 708 M€	17 18 869 M€	16 701 M€	-105 M€	1 175 M€

Source : Comptes de résultat de la CNRACL

* Prestations légales (vieillesse et invalidité)

Le montant des prestations vieillesse et invalidité s'établit à 16,7 Md€ en 2013, en progression de + 5 % par rapport à 2012, augmentation due principalement à la croissance de l'effectif des pensionnés, à la revalorisation des pensions de 1,3 % au 1^{er} avril 2013 et au remplacement des pensions sortants par des pensions plus élevées pour les entrants.

Le montant des cotisations et produits affectés s'élève à 18 Md€ pour 2013, en augmentation de 7,2 % par rapport à l'exercice 2012. Cette augmentation résulte de la croissance des effectifs de cotisants, de l'augmentation des taux de cotisation salariale (+ 0,35 point) et employeur (+ 1,53 point) ainsi que de l'évolution du GVT (glissement vieillesse-technicité).

Enfin, les dépenses au titre de la compensation démographique (1,4 Md€) restent stables par rapport à 2012, en raison de l'extinction de la compensation spécifique²⁹.

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.

²⁸ Donnée 2012.

²⁹ 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).

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 2012, ainsi que les transferts prévisionnels estimés au 31/12/2013.

Tableau 6 : Transferts définitifs au titre de l'exercice 2012 et transferts prévisionnels pour 2013 et 2014

En millions €	2012		2013		2014	
	Acompte versé	Régularisation définitive	Acompte versé	Régularisation provisoire	Acompte versé	Régularisation provisoire
Cotisations perçues par la CNRACL et reversées à l'Etat	517	8	526	16	559	-
Pensions versées par la CNRACL et remboursées par l'Etat	- 82	- 5	- 119	3	- 147	-
Part de compensation démographique vieillesse remboursée par l'Etat	- 72	- 5	- 72	-5	- 77	-
Transfert net à effectuer de la CNRACL à l'Etat	363	- 2	335	14	335	-

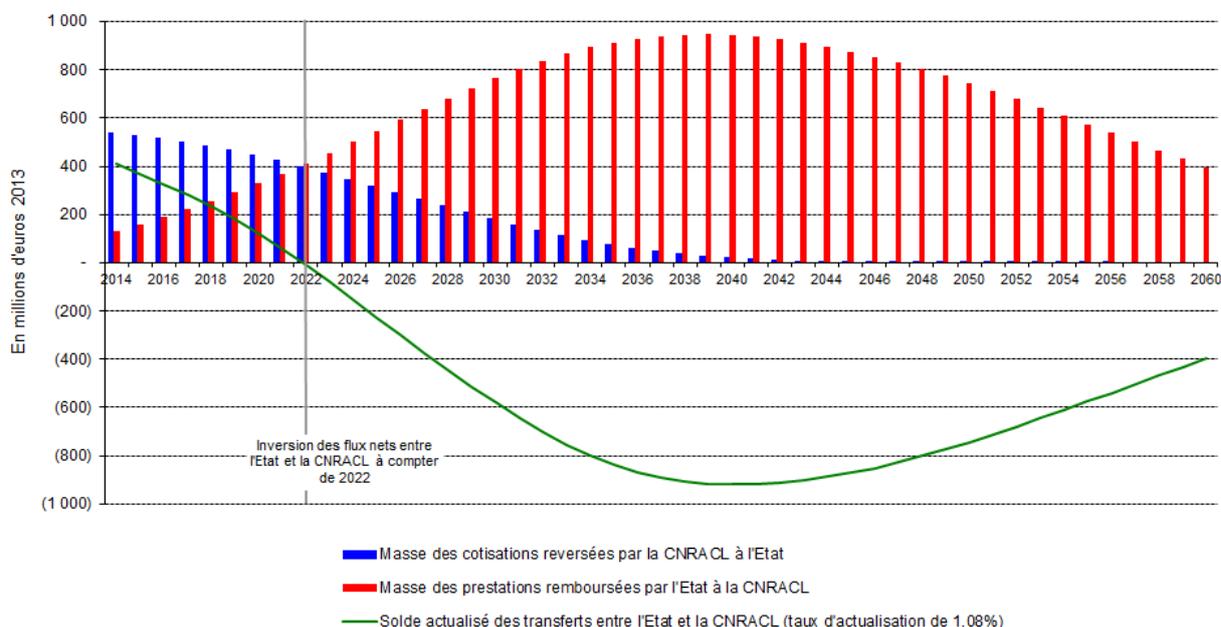
Lecture : signe (+), la CNRACL reverse à l'État ; signe (-), l'État rembourse la CNRACL

Source : Compte général de l'État (CGE) 2013.

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 13 : Transferts financiers entre l'État et la CNRACL au titre du groupe fermé (en M€ 2013)



Source : Compte général de l'État (CGE) 2013

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)

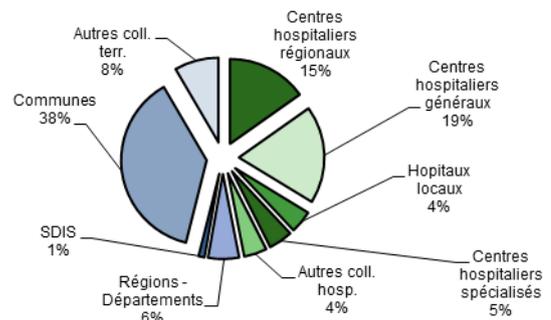
I. Données juridiques

Textes de référence	- Code des pensions civiles et militaires de retraite (CPMCR). - 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
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 au 31 décembre 2013, dont 0,83 million d'hospitaliers et 1,39 million de territoriaux
Nombre de pensionnés	- 1,13 million de pensionnés au 31 décembre 2013 dont 0,5 million hospitaliers et 0,6 million territoriaux - 63 874 nouveaux pensionnés en 2013 dont 54 148 de droit direct - Âge moyen des pensionnés : 69,2 ans - Âge moyen à la liquidation (pensions de droits directs entrés en paiement en 2013) : 59,9 ans
Ratio démographique brut	- 1,97 cotisants pour un pensionné.

Répartition des pensionnés par collectivités au 31 déc. 2013



III. Paramètres du régime et données financières

Âge d'ouverture des droits et conditions	- Pour la génération 1955 (qui a 60 ans en 2015), l'âge d'ouverture des droits est de 62 ans pour les catégories sédentaires, soit une ouverture des droits possible au plus tôt en 2017. - 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 1960 (qui a 55 ans en 2015), soit une ouverture des droits possible au plus tôt en 2017. Pour ceux auparavant concernés par un départ dès 50 ans, l'âge d'ouverture des droits est de 52 ans pour la génération 1965 (qui a 50 ans en 2015), soit une ouverture des droits possible au plus tôt en 2017. - 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 1955 qui a 60 ans en 2015). - 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. - En 2014, une décote de 1,125% 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% à partir de 2015 et dans la limite de 20 trimestres). - 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 3 mois pour les fonctionnaires sédentaires de la génération 1955, et de 60 ans et 4 mois ou 61 ans pour les fonctions de catégorie active des générations 1959 et 1964 nés avant le 01/06 (60 ans et 7 mois et 61 ans pour ceux nés après) ; ces bornes d'âge sont progressivement relevées de 3 mois par an pour atteindre 67 ou 62 ans en 2020 (loi du 9 novembre 2010 et LFSS pour 2012).	
Dépenses (2013)	18,87 Md€ de dépenses totales dont 16,7 Md€ de prestations.	Solde du régime en 2013 : -105 M€ Dépenses Recettes
Recettes (2013)	18,76 Md€ de recettes, dont 18 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 : 8,76 % en 2013, 9,14 % en 2014 (augmentation selon le décret n° 2013-1290 du 27 décembre 2013) - Taux de contribution patronale : 28,85 % en 2013, 30,40 % en 2014 (augmentation selon le décret n° 2013-1290).	
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 (+1,3% au 1 ^{er} avril 2013).	
Pension moyenne (par an)	- du stock de droit direct : 15 301 € (territ.) et 16 696 € (hosp.) - du flux de droit direct : 14 800 € (territ.) et 17 765 € (hosp.)	

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 pension³⁰. 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 (permettant de préserver 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 bénéficiaire³¹, 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.

³⁰ 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...).

³¹ 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.

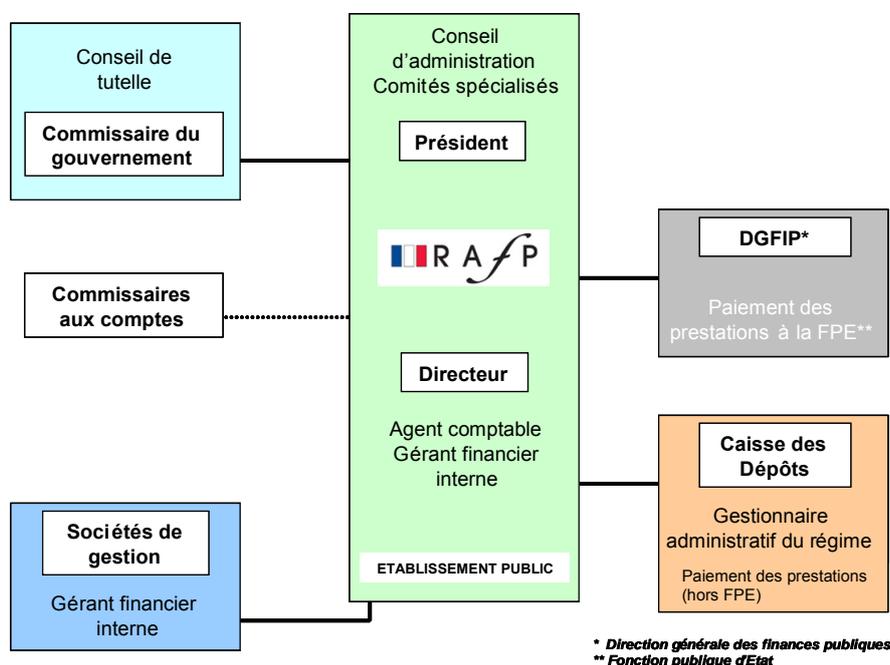
Les délibérations du conseil d'administration autres que celles relatives au budget et au compte financier deviennent exécutoires en l'absence d'opposition du commissaire du Gouvernement. Les délibérations relatives au budget et au compte financier ne deviennent en revanche exécutoires qu'après approbation 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. À compter de 2006, une convention d'objectifs et de gestion (COG), conclue pour une durée minimale de cinq ans, détermine les objectifs pluriannuels de la gestion administrative, les moyens dont le gestionnaire dispose pour les atteindre et les actions mises en œuvre à ces fins par les signataires. La convention a été signée le 27 juin 2006 et une nouvelle COG a été validée par le conseil d'administration le 29 novembre 2010, afin de couvrir la période 2011-2015.

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 14 : Le partage des responsabilités à l'ERAFP



Source : Rapport annuel de gestion – RAFP

▪ Les règles prudentielles

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

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

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

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

▪ La charte de pilotage des paramètres techniques du régime

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

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

▪ Le taux de couverture des engagements

L'obligation de couverture des engagements du régime nécessite de disposer à tout moment d'un taux de couverture comptable supérieur à 100 %. La politique de gestion prudente suivie par l'ERAFP lui permet d'afficher un taux d'environ 107 % après la revalorisation du point en fin d'année 2013. En complément de cette première approche, l'ERAFP a cherché à mieux définir sa capacité à revaloriser les droits des affiliés dans une perspective de long terme : un taux de couverture dit « économique » a été introduit, qui tient compte de la valeur latente de son actif, mais aussi des risques pour lesquels il doit constituer une marge de prudence. Cette marge est définie comme le « besoin de sur-couverture économique », en-deçà duquel, quel que soit le niveau du taux de la couverture comptable, la valeur de service du point ne peut être augmentée. A la fin de l'année 2013, le besoin de sur-couverture économique s'élevait à 12,1 % 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 (en remplacement des anciennes tables de mortalité générationnelles TPG93).

Le taux d'actualisation net de frais utilisé pour l'évaluation de la provision mathématique au 31 décembre 2013 s'élève à 1,2 %.

▪ 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.

Pour 2014, le conseil d'administration a maintenu le taux de rendement technique à 4,075 %, tout en revalorisant la valeur d'achat et la valeur de service du point de 1 %.

La valeur d'acquisition du point a été fixée à 1,09585 € pour l'année 2014. 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, pour une liquidation à l'âge de départ légal en retraite ; cela correspond à un rendement du point de 4,075 % en 2014, stable depuis l'exercice 2008.

Année	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Valeur d'acquisition	1,00 €	1,01700 €	1,03022 €	1,03537 €	1,04572 €	1,05095 €	1,05620 €	1,07420 €	1,08500 €	1,09585 €
Valeur de service	0,04 €	0,04080 €	0,04153 €	0,04219 €	0,04261 €	0,04283 €	0,04304 €	0,04378 €	0,04421 €	0,04465 €
Rendement technique	4,0 %	4,012 %	4,031 %	4,075 %	4,075 %	4,075 %	4,075 %	4,076 %	4,075 %	4,075 %

Source : Rapport annuel 2013 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 14,4 Md€³² à fin 2013. Le taux de couverture des provisions mathématiques par les actifs du régime s'élèverait à 107 % à fin 2013 (estimation provisoire au 31 décembre 2013) contre 106 % en 2012.

Malgré le contexte difficile de la crise des dettes souveraines européennes en 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 RAFP.

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 %³³ (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 RAFP 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 scénarios³⁴.

▪ La gestion du régime

La masse des cotisations encaissées au titre de l'année 2013 s'élève à 1,77 Md€. Environ 45 000 employeurs ont cotisé en 2013 au titre du RAFP. 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 2013, sous forme de capitaux principalement, s'élèvent à 289 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 2013 ne représente encore que 4,8 M€ pour 17 808 rentes en paiement au 31 décembre 2013. 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 quatre 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 2013 à environ 27,5 M€, soit 1,5 % du montant des cotisations encaissées.

▪ 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. A 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.

³² Estimation à fin 2013 (source : rapport annuel de gestion du RAFP)

³³ Au 31/12/2012, le taux d'actualisation du régime est de 1,50 % (brut de frais de gestion)

³⁴ Source : exercice de projection du COR de décembre 2012 (en euros 2011). Onzième rapport : « Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060 ».

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. L'établissement a dorénavant la possibilité de poursuivre la diversification de ses actifs par le biais d'investissements dans des actifs immobiliers ou fonciers 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 2013, le portefeuille de l'ERAFP en valeur boursière représentant un actif financier de 17,3 Md€ est composé à 68,27 % d'obligations d'État, dont 12,3 % indexées sur l'inflation, à 14,18 % d'obligations d'entreprises (crédit Euro), à 27 % d'actions, à 1,5 % d'obligations convertibles, à 0,36 % d'immobilier et à 2,9 % répartis entre le portefeuille multi-actifs (capital-investissement et fonds NOVO à 1,2 %) et des liquidités (1.7 %).

- **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.

Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP)

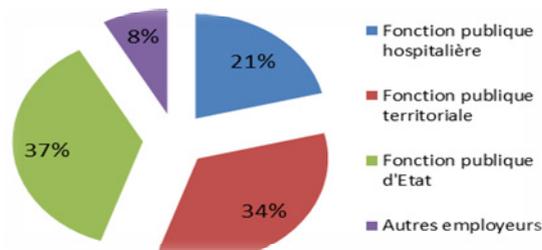
I. Données juridiques

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

II. Données démographiques

Nombre de cotisants	- 4,5 millions de cotisants présents au 31/12/2013. - Environ 45 000 employeurs en 2013.
Nombre de pensionnés	- 118 368 nouvelles liquidations et 222 129 révisions au cours de l'année 2013. - 17 808 rentes versées à fin 2013, contre 8 994 fin 2012 (si points < 5125, sortie en capital).
Ratio démographique brut	non pertinent (nombre élevé de sorties en capital, étant donné la création récente du régime).

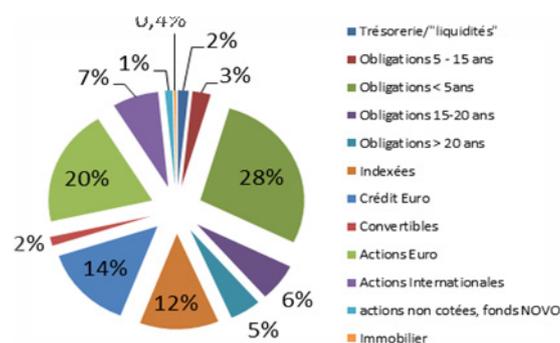
Répartition des cotisants en 2013



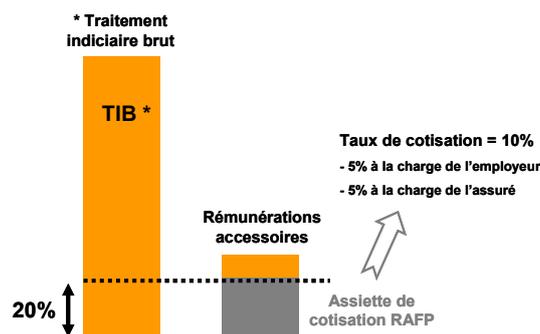
III. Paramètres du régime et données financières

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 (2013)	289 M€ versés aux bénéficiaires. - Montant des rentes versées : 4,8 M€. - Montant des sorties en capital : 283,8 M€.
Cotisations (2013)	1,77 Md€ de cotisations collectées. - Financement : cotisations salariales et patronales. - Assiette : primes et indemnités de toute nature, dans la limite de 20 % du TIB. - Taux : 5 % salarial 5 % patronal.
Règles d'acquisition des points	Converties en points (1 point RAFF ayant pour valeur 1,09585 € en 2014), les cotisations annuelles alimentent le compte individuel de retraite.
Formule de calcul de la pension	Sortie en rente (> 5125 points) : nombre de points * valeur de service du point. Sortie en capital (< 5125 points) : nombre de points * valeur de service du point * coefficient de sortie en capital.
Bilan du régime (2013)	- Provision mathématique de 14,4 Md€. - Taux d'actualisation de 1,20 % (net de frais de gestion). - Actif net de l'ordre de 17,3 Md€. - Taux de couverture réglementaire de 107 %.
Règles prudentielles en matière de gestion d'actifs	- 65 % d'obligations au minimum. - 35 % d'actifs de diversification au maximum (dont 25 % maximum sur les actions). - 10 % maximum d'actifs investis en immobilier.

Répartition des actifs financiers de l'ERAFP (2013)



Assiette et taux de cotisation RAFF



Évolution du rendement technique du régime

Paramètres en €	2011	2012	2013	2014
Valeur d'acquisition	1,056	1,074	1,085	1,095
Valeur de service	0,043	0,043	0,044	0,044
Rendement technique	4,08 %	4,08 %	4,08 %	4,08 %

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

II.5.a Présentation et gouvernance

Présentation du régime

Le fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) constitue un régime spécial de retraite.

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. 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.

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 2004-1057 ont été publiés au Journal officiel le 7 octobre 2004. L'article 54 du décret 2004-1056 a abrogé les décrets de 1965 et 1967 (à l'exception des annexes).

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.

Ainsi, un ouvrier de l'État est considéré comme un agent à qualification ouvrière ou technique dès lors qu'il est affilié au FSPOEIE ; 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.

Gestion et gouvernance du régime

Une charte de gestion du programme 742 a été signée le 19 mars 2013. Celle-ci 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 l'Économie et des Finances, s'agissant notamment de l'élaboration du budget, du recouvrement des recettes, de l'exécution de la dépense et de leur suivi.

La liquidation de la pension des ouvriers de l'État

Comme pour les fonctionnaires de l'État, la protection sociale dont bénéficient les ouvriers de l'État associe le service des prestations en nature du régime général de sécurité sociale pour la couverture des risques maladie, maternité et invalidité (soins) – 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).

En matière de retraite, 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.

Dans les deux cas, leur régime de maladie, maternité accident du travail est notamment issu du décret n° 47-293 du 28 juin 1947 relatif aux congés en cas de maladie, de maternité et d'accident du travail dont peuvent bénéficier certains personnels ouvriers de l'Etat.

- 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.

A 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.
- il est minoré de - 1,125 % (décote) en 2014 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 14 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 en 2020).

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. Enfin, 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 % à compter du 1^{er} janvier 2014.

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 1^{er} janvier 2004 et le 31 décembre 2008, le taux était de + 0,75 %.

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 sera porté à 33,87 % en 2014 compte tenu notamment de l'impact des décrets du 2 juillet 2012 et du 27 décembre 2013 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 2013, le fonds comptait 104 120 pensionnés dont 1 514 nouvelles pensions payées sous avances. L'effectif des pensionnés enregistre une légère baisse en 2013 de -0,7 % (104 869 pensionnés au 31 décembre 2012).

Le fonds dénombre 69 163 pensions de droit direct et 34 957 pensions de droit dérivé. Ainsi, les pensionnés de droit direct occupent une place prépondérante dans cette population, puisqu'ils représentent 66,4 % de l'effectif total.

Ce régime se caractérise par la baisse progressive de l'effectif des cotisants (37 108 au 31 décembre 2013 contre 39 761 au 31 décembre 2012) 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 fin 2013 à 0,37 cotisant pour 1 retraité, soit l'un des plus faibles du champ des régimes spéciaux.

Le FSPOEIE compte, au 31 décembre 2013, 380 établissements immatriculés et en activité, qui se répartissent de la façon suivante :

- défense : 168 ;
- équipement, logement et transport : 151 ;
- anciens combattants : 1 ;
- intérieur : 15 ;
- industrie, éducation nationale, agriculture : 15 ;
- économie et finances : 21 ;
- autres : 9.

L'exécution du programme 742 fait apparaître, en 2013, un résultat positif de 48 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 (RATOCM).

Tableau 7 : Exécution budgétaire du programme 742

<i>en M€</i>	2013
DEPENSES	1 898
Prestations vieillesse et invalidités	1 833
Autres dépenses spécifiques	1
Gestion du régime	8
RATOCEM	56
RECETTES	1 947
Cotisations salariales et patronales	512
Contribution au programme	1 386
- dont subvention de l'État au FSPOEIE	1 327
- dont versement RATOCEM	57
- financement NEXTER	2
Compensations inter-régimes	45
Recettes diverses	3
Autres financements	0
SOLDE	48

Source : rapport annuel de performance de la mission Pensions pour l'année 2013

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

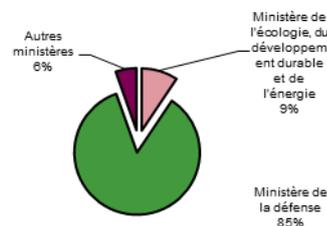
I. Données juridiques

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 et n° 2004-1056 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 de l'Économie et des Finances) et de la Direction de la sécurité sociale (Ministère des Affaires sociales et de la Santé).

II. Données démographiques

Nombre de cotisants	37 108 cotisants au 31 décembre 2013.
Nombre de pensionnés	- 104 120 pensionnés au 31/12/2013, (dont 69 163 droits directs) et 1 514 pensions payées sous avances. - Âge moyen des pensionnés (droits directs) : 72,5 ans - Âge moyen à la liquidation (droits directs) : 57 ans
Ratio démographique brut	- 0,37 cotisant pour un pensionné.

Répartition des pensionnés par ministère d'origine au 31 décembre 2013



III. Paramètres du régime et données financières

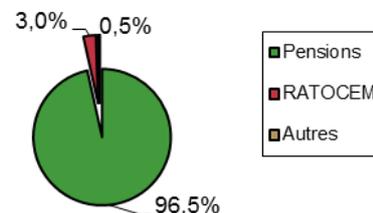
Âge d'ouverture des droits et conditions	- Pour la génération 1955 (qui a 60 ans en 2015), l'âge d'ouverture des droits est de 62 ans pour les catégories sédentaires soit une ouverture des droits au plus tôt en 2017. - S'agissant des ouvriers de catégorie insalubre (ayant effectué 17 ans ou plus de travaux insalubres) concernés auparavant par un départ dès 55 ans, l'âge d'ouverture des droits est de 57 ans pour la génération 1960 (qui a 55 ans en 2015), soit une ouverture des droits au plus tôt en 2017. - 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 (2013)	1,9 Md€ de dépenses totales (dont 560 M€ au titre du fonds RATOCEM), dont 1,8 Md€ de prestations.
------------------------	--

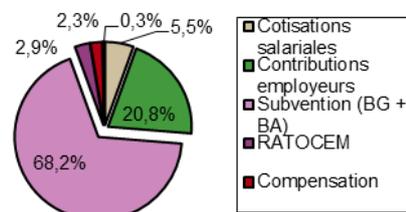
Solde du régime en 2013 : +48 M€ (solde cumulé fin 2013 : +73 M€)

Dépenses du programme 742



Recettes (2013)	1,9 Md€ de recettes (dont 57 M€ au titre du fonds RATOCEM), dont 0,5 M€ 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.
Taux de cotisation patronale :	33,23% en 2013.

Formule de calcul de la pension	- Pour les ouvriers rémunérés sur la base d'un salaire national : $75\% \times (\text{durée de services et bonifications} / \text{durée de référence}) \times \text{traitement indiciaire effectivement détenu au moins pendant 6 mois avant la radiation des contrôles}$. - Pour les ouvriers rémunérés en fonction des salaires pratiqués dans l'industrie : $75\% \times (\text{durée de services et bonifications} / \text{durée de référence}) \times 1.759 \times \text{salaire horaire à la date de radiation des contrôles} \times \text{coefficient de majoration (art. 14 du décret n° 2004-1056)}$.
--	---

Revalorisation des pensions	Sur l'inflation (+1,3% au 1 ^{er} avril 2013).
------------------------------------	--

Pension moyenne annuelle (2013)	Pension de droit direct : - du stock : 21 468 € - du flux : 20 520 € Champ : principale + accessoires	Pension de droit dérivé : - du stock : 9 672 € - du flux : 10 608 €
--	---	--

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 Poste, industries électriques et gazières, audiovisuel, Banque de France, ...) 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.

Les taux de cotisation applicables sont différents pour l'employeur et l'agent et diffèrent selon la tranche :

Tableau 80 : Taux de cotisation selon la tranche entre 1992 et 2014

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%

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 appelé 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.

À 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 2013-2016 a été signée par le régime, le gestionnaire et l'État. 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

S'agissant des produits de gestion technique du régime, au titre de l'année 2013, environ 62 200 employeurs ont versé 2 755 M€ de cotisations à l'institution, soit une progression de 7,6 % par rapport à 2012 (2 560 M€). 3 100 employeurs grands contributeurs versent 84 % du montant total de ces cotisations.

En 2012, 2,79 millions de non titulaires ont cotisé à l'Ircantec³⁷, soit une baisse de 0,3 % par rapport à 2011 (2,80 millions). Au cours des cinq dernières années (2007-2012), le nombre de cotisants a progressé de 6,0 %. La population cotisante est fortement féminisée (62,7 %), les femmes étant très présentes dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Les actifs sont jeunes : 22,7 % ont moins de 25 ans et quasiment la moitié des actifs ont moins de 36 ans. L'Île-de-France est de loin la première région d'affiliation avec 25% 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 97 M€ de cotisations rétroactives en 2013, soit une progression de 30,0 % par rapport à 2012 (74 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 militaires).

³⁷ Il s'agit du nombre de contrats ayant cotisé dans l'exercice, qui diffère du nombre de non titulaires présents au 31 décembre.

Enfin, les compensations reçues en 2013 se sont élevées à 164 M€ (152 M€ en 2012), dont 147 M€ versés par l'UNEDIC au titre des périodes de chômage des non titulaires.

Le total des produits de gestion technique s'établit à 3 052 M€ en 2013, en hausse de 9,1% par rapport à 2012 (2 798 M€).

Concernant les charges de gestion technique, le montant des allocations versées s'élève à 2 428 M€ en 2013, soit +6,1 % par rapport à 2012 (2 289 M€). Cette augmentation provient de l'effet combiné de la hausse du nombre moyen d'allocataires (+1,1 %), de la valeur moyenne du point (+1,5 %), du nombre moyen de points (+3,0 %) et d'un effet lié aux capitaux uniques (+0,3 %).

Le nombre de dossiers liquidés en 2013 s'élève à 161 500 contre 140 700 en 2012. Fin 2013, le nombre d'allocataires est de 1 923 900, soit une évolution de 1,2 % par rapport à fin 2012 (1 900 400). Les allocataires de droit direct sont au nombre de 1 624 500 (84,4 % du total) et ceux de droit dérivé 299 400 (15,6 %). Les femmes représentent 64,3 % de l'ensemble des allocataires, dont 60,1% des droits directs et 87,5 % des droits dérivés. Au cours de ces cinq dernières années (2008-2013), le nombre d'allocataires a progressé de 8,2 %.

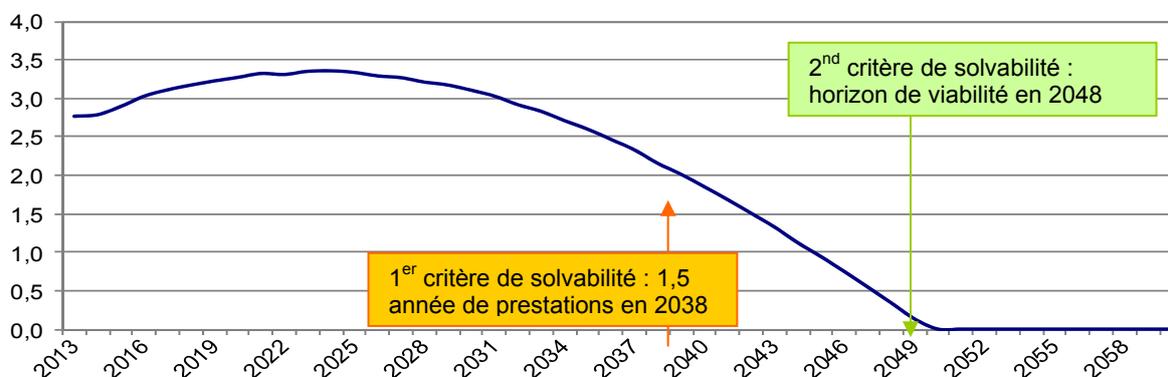
Les charges de transfert au titre des validations de services auxiliaires dans les régimes de titulaires de la fonction publique s'élèvent par ailleurs à - 44,5 M€, qui s'explique par un ajustement à la baisse de la provision pour transferts au titre des années antérieures, le solde comptable des opérations de transferts étant désormais proche de 0 à compter de 2013³⁸. Le total des charges de gestion technique s'établit à 2 451 M€, soit une baisse de 1,2 % par rapport à 2012 (2 482 M€).

La marge sur gestion technique s'établit ainsi à 601 M€ en 2013 contre 316 M€ en 2012. Le résultat net comptable du régime, agrégation de la gestion technique, administrative et financière fait ressortir un excédent de 582 M€. Les réserves³⁹ de l'Ircantec au 31 décembre 2013, tenant compte du résultat de l'exercice, atteignent 6 050 M€, soit 2,5 années de prestations.

La marge de gestion technique devrait continuer à progresser 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 vers 2031⁴⁰. Les réserves couvriraient les déficits 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 2 critères de solvabilité instaurés par la réforme de 2008 :

Figure 15 : Évolution des réserves (en nombre d'années de prestations)



³⁸ La charge annuelle de transferts payés étant compensée par la reprise de la provision pour transferts

³⁹ Hors provisions pour risques et charges.

⁴⁰ Scénario B du COR, source : rapport technique 2013 IRCANTEC.

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...

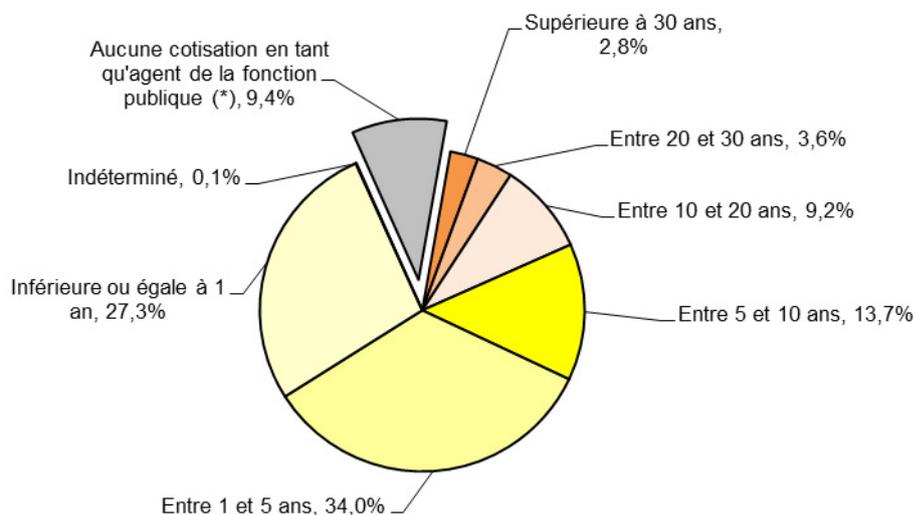
L'Ircantec a compté en 2012 un effectif de 2,79 millions d'actifs cotisants, dont 193 400 élus locaux. Les durées de cotisation à l'Ircantec sont dans de nombreux cas relativement courtes : 6 ans en moyenne pour les pensions attribuées en 2013 et moins de 3 ans dans la moitié des cas. Ces chiffres cachent toutefois une situation hétérogène. S'il s'agit d'un régime de passage pour la majorité de ses affiliés, essentiellement en début de carrière, l'Ircantec est aussi le régime principal pour certaines catégories d'agents publics qui y cotisent pendant une partie significative de leur carrière. C'est le cas notamment des praticiens hospitaliers, mais également de salariés de grands établissements publics comme Pôle emploi.

Aux 2,79 millions d'actifs cotisants qui y sont affiliés s'ajoutent environ 12,6 millions d'anciens salariés y ayant acquis des droits mais n'y cotisant plus. Actuellement, plus d'un affilié sur trois n'a pas liquidé ses droits à l'âge de 70 ans : ce sont pour la plupart des affiliés qui ont accumulé peu de droits. Cependant l'amélioration de l'information apportée aux actifs devrait progressivement faire diminuer ce taux.

91 % des nouveaux retraités de l'Ircantec ayant liquidé en 2013 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 publique⁴¹. 43% relevaient de la FPE pour leur dernière période de cotisation dans la fonction publique, 40% de la FPT et 17% de la FPH.

29 % des retraités de l'Ircantec ayant liquidé en 2013 ont cotisé dans le champ fonction publique plus de 5 ans, dont 9 % entre 10 et 20 ans, 4 % entre 20 et 30 ans et 3 % plus de 30 ans. 15 % des nouveaux retraités de l'Ircantec ont quitté la fonction publique depuis moins d'un an, tandis que 35 % l'ont quittée depuis plus de 30 ans.

Figure 16 : Répartition des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2013 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.

⁴¹ 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 11 : Répartition des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2013 selon le statut et la fonction publique d'appartenance

	TOTAL		FPE	FPT	FPH
Retraités de droit direct entrés en jouissance de leurs droits en 2013 :	151 595	100,0%			
- dont encore en poste dans la fonction publique moins d'un an avant l'entrée en paiement de la pension :	23 097	15,2%	7 097	11 911	4 089
non-titulaire	20 129	13,3%	7 043	10 644	2 442
titulaire à temps incomplet	1 127	0,7%		1 127	
titulaire sans droit à pension	140	0,1%	41	83	16
médecin (hospitalier ou hors établissement hospitalier)	1 701	1,1%	13	57	1 631
- 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 :	114 097	75,3%	51 607	43 427	19 063
non-titulaire ou titulaire à temps incomplet (1)	101 490	66,9%	45 715	41 501	14 274
titulaire sans droit à pension	10 142	6,7%	5 715	1 700	2 727
médecin (hospitalier ou hors établissement hospitalier)	2 465	1,6%	177	226	2 062
- dont retraités n'ayant jamais cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique (2)	14 288	9,4%			
- Indéterminé	113	0,1%			

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

(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 mensuelle (au moins 3 000 points), trimestrielle (entre 1 000 et 2 999 points) ou annuelle (entre 300 et 999 points). En-dessous de 300 points, l'Ircantec procède au versement d'un capital unique. La proportion des effectifs en fonction des différentes périodicités est la suivante pour l'ensemble du stock des retraités et pour le flux de nouveaux retraités 2013 :

Périodicité	Stock des retraités à fin 2013		Flux nouveaux retraités 2013*	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Mensuelle	451 379	23,5%	19 311	12,0%
Trimestrielle	741 509	38,5%	28 124	17,4%
Annuelle	730 974	38,0%	37 552	23,3%
Capital unique			76 468	47,4%
Total	1 923 862	100,0%	161 455	100,0%

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

En 2013, plus de 47 % des nouveaux retraités ont perçu un capital unique. La proportion de capitaux uniques a augmenté ces dernières années et devrait continuer à progresser grâce à une meilleure information des assurés (droit à l'information sur la retraite).

La rente moyenne annuelle versée par l'Ircantec s'élève à 1 357 € pour les droits propres et 705 € pour les droits dérivés :

Catégorie	Effectifs	Nb moyen de points	Pension moy. annuelle 2013
Droits propres	1 624 439	2 860	1 357 €
Droits dérivés	299 423	1 485	705 €
Total	1 923 862	2 646	1 256 €

Cependant, ces montants cachent de profondes disparités puisque les 5 % de retraités en haut de l'échelle 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 7 mois pour les droits propres et 79 ans et 9 mois pour les droits dérivés. Parmi les bénéficiaires, 73,3 % des allocataires de droit propre ont moins de 80 ans contre 42,2% des allocataires de droit dérivé.

Enfin, concernant les nouveaux retraités 2013, l'âge moyen de liquidation s'établit à 62,8 ans pour les droits propres hors capitaux uniques et à 62,6 ans si on inclut les capitaux uniques. L'âge moyen de liquidation a reculé de 62,4 ans en 2011 à 63 ans en 2012 et s'est stabilisé à 62,8 ans en 2013 du fait de la réforme des retraites 2010 et des effets des mesures « carrières longues » de fin 2012.

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

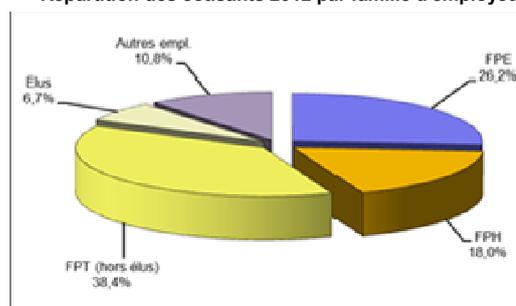
I. Données juridiques

Textes de référence	- Décret n°70-1277 du 23 décembre 1970 portant création d'un régime de retraites complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques. - Arrêté du 30 décembre 1970 relatif aux modalités de fonctionnement du régime de retraites complémentaire des assurances sociales institué par le décret du 23 décembre 1970.
Type de régime	- Régime de retraite complémentaire à points, obligatoire, fonctionnant par répartition. - Affiliés : agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques et des organismes publics ou d'intérêt public, élus locaux, agents titulaires à temps non complet des collectivités territoriales.
Gestion	Gestion confiée à la Caisse des dépôts et consignations (CDC).
Gouvernance	- Conseil d'administration : composé paritairement de représentants des employeurs publics (16) et des fédérations syndicales (16), auxquels sont adjointes deux personnalités qualifiées. Compétences : - 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	- 2,79 millions d'actifs cotisants en 2012
Nombre de pensionnés	- 1,92 millions d'allocataires au 31/12/2013 dont 84,4% de droits propres - 161 500 nouveaux retraités en 2013 dont 76 500 en capital unique
Ratio démographique brut	- 1,47 cotisant pour un pensionné en 2012

Répartition des cotisants 2012 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 (2013)	2 567 M€ de dépenses totales dont 2 428 M€ de prestations, 31 M€ de charges de compensation, 96 M€ de charges de gestion administrative et 9,0 M€ de prestations au titre de l'action sociale
Recettes (2013)	3 149 M€ de recettes , dont 2 755 M€ de cotisations reçues, 97 M€ de cotisations rétroactives et 164 M€ de compensations. 3 100 grands contributeurs représentent 84% des cotisations.
Règles d'acquisition annuelle des points	(Rémunération brute annuelle (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) * taux de cotisation (salarial + patronal) / taux d'appel) / salaire de référence de l'année
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 (+ 1,3% au 1 ^{er} avril 2013).
Pension moyenne (par an)	- du stock à fin 2013 : 1 256 € - du flux 2013 : 1 801 € (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

Évolution du rendement technique du régime

en € au 1 ^{er} avril	2009	2010	2011	2012	2013
Valeur d'acquisition	3,126	3,345	3,617	3,904	4,172
Valeur de service	0,44542	0,44943	0,45887	0,46851	0,4746
Rendement technique théorique	14,25%	13,44%	12,69%	12,00%	11,38%
Rendement technique réel *	11,40%	10,75%	10,15%	9,60%	9,10%

* 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 Régime⁴². Leur existence et leurs spécificités n'ont pas été remises en cause par la création de la Sécurité sociale en 1945.

Tableau 92 : 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 devront porter 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.

⁴² A 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

Deux textes fondamentaux ont permis la convergence des régimes de retraite : d'une part, la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, prolongée par le rendez-vous 2008, qui a notamment allongé les durées de cotisation, et d'autre part la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, modifiée par la loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012, qui a augmenté de deux ans les âges d'ouverture des droits et d'annulation de la décote. Enfin, la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a poursuivi l'allongement des durées de cotisation.

III.1.a La loi du 21 août 2003 et le rendez-vous de 2008 : une volonté d'associer les fonctionnaires au rétablissement de l'équilibre des régimes de retraite par répartition à l'horizon 2020

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 plein⁴³ 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. Par la suite, les durées d'assurance applicables à chaque génération ont vocation à évoluer de manière à maintenir constant, jusqu'en 2020, 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 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 13 : Durée d'assurance requise pour atteindre le taux plein par génération (hors départs anticipés)

Année des 60 ans		≤ 2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
année de naissance		≤ 1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957
Durée minimale	en annuités	37,5	38	38,5	39	39,5	40	40,25	40,5	40,75	41	41,25	41,25	41,5	41,5	41,5
	en trimestres	150	152	154	156	158	160	161	162	163	164	165	165	166	166	166

Pour les assurés qui bénéficient d'un âge d'ouverture des droits dérogatoire⁴⁴, 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.

⁴³ C'est-à-dire, à ne pas subir une décote sur le montant de la pension.

⁴⁴ Pour les militaires et pour les départs civils pour services actifs, pour invalidité, pour longue carrière ou pour motifs familiaux (voir partie III.3)

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

A 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 (166 trimestres en 2014), 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 de 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 14 : 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 15 : 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 ^o 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 ans 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 régime 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'âges plus basses que celles des fonctionnaires civils.

3) Le départ anticipé pour carrières longues

La retraite anticipée pour les « carrières longues » 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. A 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 ans pour les personnes qui atteignent 60 ans en 2012) 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 16 : 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 trimestres 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 trimestres de pénibilité	0 trimestres de pénibilité	Tous les trimestres de pénibilité

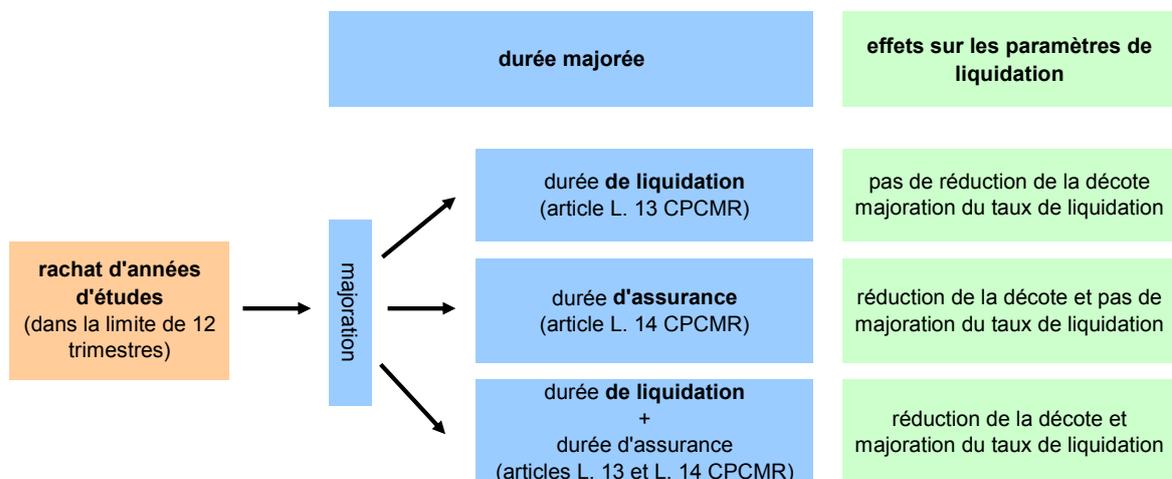
4) Le rachat des années d'études

L'article 45 de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, complété par les décrets n° 2003-1308 et n° 2003-1310 du 26 décembre 2003 a ouvert 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 157 : 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 actuarielle⁴⁵ 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 ;
- les trimestres rachetés ne peuvent en aucun cas correspondre à une activité professionnelle effective ;
- aucune demande de rachat ne peut intervenir après la date de mise à la retraite ou de radiation des cadres.

Le recul progressif de l'âge d'ouverture des droits à la retraite acté par la loi du 9 novembre 2010 a pu rendre moins intéressant voire inutile le rachat d'années d'étude effectué avant la réforme. Par conséquent, l'article 24 de la loi prévoit le remboursement des années d'étude rachetées, sous certaines conditions. Ainsi, les fonctionnaires nés après le 1^{er} juillet 1951 peuvent demander le remboursement des cotisations versées avant le 13 juillet 2010 à condition de n'avoir pas encore demandé leur retraite. Les demandes doivent être formulées avant le 11 novembre 2013. De plus, l'article 82 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 a ouvert la possibilité du remboursement des cotisations versées du 13 juillet 2010 au 31 décembre 2011 pour les fonctionnaires nés entre le 1^{er} janvier 1952 et le 31 décembre 1955 inclus et qui en font la demande entre le 17 décembre 2012 et le 17 décembre 2013 inclus. Le montant remboursé est calculé à partir des cotisations versées par le fonctionnaire auxquelles est appliqué un coefficient de revalorisation.

La loi du 20 janvier 2014 introduit quant à elle la possibilité de réduire le coût du rachat des années d'étude pour les personnes ayant terminé leurs études depuis moins de 10 ans. Les modalités de réduction du rachat des années d'étude seront précisées par décret.

5) 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.

⁴⁵ 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 60 ans.

6) 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 modalités⁴⁶ 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.

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 comptes⁴⁷, 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.

Par ailleurs, la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 a fixé une nouvelle échéance de revalorisation à compter de 2009, afin de prendre en compte l'évolution réelle des prix de la manière la plus fine possible.

Le coefficient annuel de revalorisation des pensions de vieillesse est fixé au 1^{er} avril de chaque année, et non plus au 1^{er} janvier, conformément à l'évolution prévisionnelle en moyenne annuelle des prix à la consommation hors tabac prévue, pour l'année considérée, par la commission économique de la nation.

Si l'évolution en moyenne annuelle des prix à la consommation hors tabac de l'année considérée établie à titre définitif par l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) est différente de celle qui avait été initialement prévue, il est procédé à un ajustement du coefficient fixé au 1^{er} avril de l'année suivante, égal à la différence entre cette évolution et celle initialement prévue.

Cette règle, plus claire pour les affiliés, permet ainsi de mieux tenir compte de l'inflation constatée pour l'année N-1 et d'une prévision plus fiable pour l'année N.

▪ La dé cristallisation 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 lois⁴⁸. Ces pensions cristallisées concernent des pensions civiles et militaires de retraite, des pensions militaires d'invalidité et des retraites du combattant. Cette cristallisation a consisté à geler la valeur 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 appliquées par la suite aux pensions et retraites servies aux ressortissants français ne leur étaient donc pas étendues. Par ailleurs, le droit applicable à ces pensionnés et leur situation de famille ont été figés à cette même date.

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 2002⁴⁹ prévoit 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 %.

⁴⁶ Augmentations générales des traitements, attributions de points d'indice, transposition de mesures statutaires.

⁴⁷ Cour des comptes, *Les pensions des fonctionnaires civils de l'État*, rapport public particulier, éditions du JO, avril 2003, pages 111 à 130.

⁴⁸ Art. 170 de l'ordonnance n° 58-1374 du 30 décembre 1958 ; art. 71 de la loi de finances pour 1960 n° 59-1454 du 26 décembre 1959 ; art. 26 de la loi de finances rectificative pour 1981 n° 81-734 du 3 août 1981 ; art. 14 de la loi de finances rectificative pour 1979 n° 79-1102 du 21 décembre 1979, modifié par l'art. 22 de la loi de finances rectificative pour 1981 n° 81-1179 du 31 décembre 1981.

⁴⁹ Loi n° 2002-1576 du 30 décembre 2002

En 2006⁵⁰, le législateur a voté une dé cristallisation totale des « prestations du feu », à savoir les pensions militaires d'invalidité et les retraites du combattant.

Malgré les diverses mesures de dé cristallisations partielles intervenues jusqu'alors, le Conseil constitutionnel, dans sa décision n° 2010-1 QPC du 28 mai 2010 considère que les dispositions législatives permettant la cristallisation en Algérie sont inconstitutionnelles et les abroge à compter du 1^{er} 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 celles des ressortissants français.

L'article 211 de la loi de finances pour 2011 tire toutes les conséquences de la décision du Conseil constitutionnel et de l'engagement présidentiel :

- La totalité des dispositions législatives de cristallisation sont abrogées à compter du 1^{er} janvier 2011 ;
- Les pensions civiles et militaires de retraite, les pensions militaires d'invalidité et les retraites du combattant sont révisées selon le dispositif envisagé lors de la dé cristallisation des prestations du feu de 2006 : la valeur du point de base est alignée automatiquement sur le niveau français dès le 1^{er} janvier et le niveau des indices servant au calcul des pensions est aligné sur demande expresse des intéressés dans un délai de 3 ans à compter de la publication du décret d'application ;
- Les indices servant au calcul des pensions servies aux conjoints survivants et aux orphelins sont alignés sur les valeurs françaises sur demande expresse des intéressés dans un délai de 3 ans à compter du 30 décembre 2010.

Le décret n° 2010-1691 du 30 décembre 2010 et son arrêté d'application fixent les modalités d'application des dispositions législatives, notamment d'information aux bénéficiaires et de présentation des demandes. Depuis le 1^{er} janvier 2011, les pensions servies à des ressortissants d'États anciennement placés sous souveraineté françaises sont donc portées au même niveau et suivent les mêmes règles de revalorisation que les pensions servies à des ressortissants français.

7) Le droit à l'information

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 Info Retraite : structure de coordination appelée à fusionner avec l'Union des institutions et services de retraites**

La mise en œuvre du droit à l'information retraite est coordonnée au sein d'un groupement d'intérêt public, le « GIP Info Retraite », qui regroupe la totalité des 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).

Le GIP Info Retraite est un outil de coordination, dont le fonctionnement repose sur plusieurs instances délibératives ou consultatives appuyées par une structure administrative très légère. Le GIP Info Retraite est appelé à être remplacé par l'Union des institutions et services de retraites créée par la loi du 20 janvier 2014. Ce groupement d'intérêt public aura vocation à reprendre les missions du droit à l'information exercée par le GIP Info Retraite ainsi qu'à assurer la mise en œuvre des échanges inter régimes, par le biais d'un répertoire permettant d'avoir la visibilité sur les montants de pensions tous régimes d'un assuré et du répertoire de gestion des carrières unique (RGCU) qui centralisera les carrières tous régimes des assurés.

⁵⁰ Articles 99 et 100 de la loi de finances pour 2007 n° 2006-1666 du 21 décembre 2006.

▪ 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).

A 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 l'assuré et créé 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.1.b La loi du 9 novembre 2010 : une étape dans la convergence des régimes

Comme la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a eu pour objectif d'assurer à long terme l'équilibre budgétaire des régimes de retraite par répartition. Les régimes de retraite des fonctionnaires ont été pleinement associés à cette nouvelle réforme : ils se voient appliquer l'ensemble des mesures de relèvement des âges. Par ailleurs, la loi procède à la poursuite de la convergence entre ces régimes et le régime général des salariés, en supprimant plusieurs dispositifs spécifiques aux régimes des 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 qui relèvent des 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 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 en 2017 à 52 ans ; ceux dont l'âge d'ouverture des droits était fixé à 55 ans verront cet âge repoussé en 2017 à 57.

▪ 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 des catégories sédentaires, 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 des catégories actives, 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 antérieure (10, 15 ou 25 ans) entre le 1er juillet et le 31 décembre 2011, 5 mois pour les fonctionnaires qui atteignent cette durée antérieure 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) Un 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 (cf. section I.1.c.2 dont tableau de progression du taux de cotisation).

3) 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 rayés 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 rayés des cadres à compter du 1er janvier 2011 à deux ans, sans modifier la durée de 15 ans de la clause de stage des militaires.

Les régimes de retraite de la fonction publique sont ainsi alignés sur la situation caractérisant la grande majorité des régimes. A l'exception des militaires et 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 cotisée ouvre droit à 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 ont pour leur part un délai maximal de 2 ans après leur titularisation pour demander la validation de leurs services. 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'agents non titularisés. 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 travaillés, 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 relevant d'employeurs publics (État, collectivités territoriales, établissements publics, etc.)

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

L'accès au dispositif permettant aux parents de 3 enfants ayant 15 ans de services effectifs de partir à la retraite à l'âge de leur choix est fermé pour les parents ne réunissant pas, au 1^{er} janvier 2012, ces conditions d'ancienneté et de parentalité⁵².

5) La suppression du « traitement continué »

La loi du 9 novembre 2010 a modifié l'article L. 90 du code des pensions civiles et militaires de retraite et le décret du 30 juin 2011 l'article 27 du décret n°2003-1306 pour prévoir 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.

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

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.

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 ou d'âge. Les paramètres du minimum garanti ont été révisés par la loi du 21 août 2003. Celle-ci 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. Ce montant sera ensuite 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, seront 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 2013⁵³.

⁵² Pour plus de détails, se reporter à la section III.3.d et au rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique 2013 (Jaune 2013) présentant des statistiques détaillées sur les bénéficiaires.

⁵³ 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.

Tableau 17 : Montée en charge progressive de la réforme

Pour les pensions liquidées en :	Lorsque la pension rémunère quinze années de services effectifs, son montant ne peut être inférieur à :	Du montant correspondant à la valeur, au 1 ^{er} janvier 2004 de l'indice majoré :	Cette fraction étant augmentée de :	Par année supplémentaire de services effectifs de quinze à :	Et, par année supplémentaire au-delà de cette dernière durée jusqu'à quarante années, de :
2003	60 %	216	4 points	Vingt-cinq ans	Sans objet
2004	59,70 %	217	3,8 points	Vingt-cinq ans et demi	0,04 point
2005	59,40 %	218	3,6 points	Vingt-six ans	0,08 point
2006	59,10 %	219	3,4 points	Vingt-six ans et demi	0,13 point
2007	58,80 %	220	3,2 points	Vingt-sept ans	0,21 point
2008	58,50 %	221	3,1 points	Vingt-sept ans et demi	0,22 point
2009	58,20 %	222	3 points	Vingt-huit ans	0,23 point
2010	57,90 %	223	2,85 points	Vingt-huit ans et demi	0,31 point
2011	57,60 %	224	2,75 points	Vingt-neuf ans	0,35 point
2012	57,50 %	225	2,65 points	Vingt-neuf ans et demi	0,38 point
2013	57,50 %	227	2,5 points	Trente ans	0,5 point

Le dispositif du minimum garanti présente un inconvénient notable : il fait obstacle à l'application de la décote et est par conséquent un obstacle à l'allongement de la durée d'activité affichée par la loi portant réforme des retraites de 2003.

La loi du 9 novembre 2010 a par conséquent modifié les conditions d'octroi du minimum garanti pour les aligner sur celle du minimum contributif du régime général. 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 sont néanmoins mises en œuvre de manière progressive par le décret n° 2010-1744 du 30 décembre 2010 relatif aux conditions d'attribution du minimum garanti dans les régimes de retraite des fonctionnaires et des ouvriers d'État : l'âge d'ouverture du droit au minimum garanti et l'âge d'annulation de la décote convergent par génération jusqu'à la génération 1954 pour laquelle l'alignement est complet.

La loi du 9 novembre 2010 a par ailleurs prévu un mécanisme de coordination entre le régime général et les régimes de la fonction publique. Après la publication du décret d'application, le minimum garanti sera, 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.

7) 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 fonctions publiques.

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, qui visait 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 des agents à allonger leur durée d'activité professionnelle. 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 conservent, à titre personnel, ce dispositif. Le III de l'article 54 précité prévoit que les agents admis au bénéfice de la CPA peuvent, à tout moment et sous réserve d'un délai de prévenance de trois mois, demander à renoncer à son bénéfice.

III.1.c La loi du 20 janvier 2014 : la poursuite de la progression de la durée d'assurance de référence et une nouvelle augmentation des taux de cotisation

La loi du 20 janvier 2014 prévoit un ensemble de mesures tous régimes qui s'appliquent à l'ensemble des affiliés. Outre l'élargissement des périodes réputées cotisées pour le bénéfice de la retraite anticipée pour longue carrière, l'approfondissement du droit à l'information (cf. partie I.1.a) et l'extension de la retraite anticipée pour handicap (cf. partie III.2.b.3), la loi met en place une augmentation de la durée de référence et un décalage de la date de revalorisation de pensions. Mise en œuvre par décret, cette réforme prévoit également une augmentation des taux de cotisations pour l'ensemble des cotisants. Enfin, la loi du 20 janvier 2014 modifie certaines dispositions propres à la fonction publique concernant la clause de stage des militaires et les règles de cumul emploi retraite des titulaires d'une pension de fonctionnaire.

1) 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 18 : Durée d'assurance requise pour atteindre le taux plein par génération (hors départs anticipés)

Année des 62 ans		2020 à 2022	2023 à 2025	2026 à 2028	2029 à 2031	2032 à 2034	> 2034
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) L'augmentation des taux de cotisation des fonctionnaires

Dans le cadre de la réforme de 2013-2014 une augmentation du taux de cotisation salariale de 0,30 point, entre 2014 et 2017, a été décidée pour l'ensemble des régimes de retraite, et donc en particulier aux 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 une première augmentation de 0,06 point au 1^{er} janvier 2014 du taux de la retenue pour pension des fonctionnaires. Les augmentations suivantes, pour atteindre 0,30 point d'ici 2017 seront mises en œuvre par des décrets ultérieurs et sont actuellement prévues à +0,08% chaque année entre 2015 et 2017. et sont donc susceptibles de révisions. En parallèle, le taux de cotisation employeur à la CNRACL augmentera 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 France Télécom et la Poste, qui bénéficient d'un taux d'équité concurrentielle).

Tableau 19 : 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%
Variation		+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%			

Nota : Les augmentations de 0,08% entre 2015 et 2017 liées à la réforme de 2013 ne sont pas encore actées par un décret.

3) Le décalage de la revalorisation des pensions de vieillesse et de réversion au 1^{er} octobre

Depuis la loi du 21 août 2003, la revalorisation des pensions de fonctionnaires est identique à celles des salariés affiliés au régime général. La revalorisation des pensions des fonctionnaires a ainsi été modifiée par la loi du 20 janvier 2014, puisque celle-ci prévoit que l'ensemble des pensions de vieillesse et de réversion ainsi que les suppléments et accessoires s'y rattachant font l'objet d'un décalage de 6 mois de la date de revalorisation, qui passe au 1^{er} octobre au lieu du 1^{er} avril. En revanche, les pensions d'invalidité ainsi que leurs suppléments et accessoires et les prestations liés aux accidents du travail et aux maladies professionnels restent revalorisées au 1^{er} avril.

La date de la revalorisation avait déjà évolué ces dernières années, et le niveau de norme est passé du niveau réglementaire au niveau législatif (article L.16 du code des pensions civiles et militaires de retraite).

Tableau 20 : Historique des revalorisations des pensions de retraite depuis 2004

Date	Revalorisation	Inflation Moyenne annuelle	Date	Revalorisation	Inflation Moyenne annuelle
1er janvier 2004	1,5 %	2,1 %	1er avril 2009	1 %	0,1 %
1er janvier 2005	2 %	1,8 %	1er avril 2010	0,9 %	1,5 %
1er janvier 2006	1,8 %	1,6 %	1er avril 2011	2,1 %	2,1 %
1er janvier 2007	1,8 %	1,5 %	1er avril 2012	2,1 %	2 %
1er janvier 2008	1,1 %	2,8 %	1er avril 2013	1,3 %	0,9%
1er septembre 2008	0,8 %	2,8 %	1er octobre 2014		

Nota : Suite à la loi du 20 janvier 2014, les pensions d'invalidité ont été revalorisées de 0,6 % en avril 2014 et ne seront pas revalorisées en octobre 2014.

4) L'abaissement de la condition de fidélité pour l'ouverture du droit à pension des militaires

À l'image de l'abaissement de 15 à 2 ans de la condition de fidélité pour les fonctionnaires civils réalisé dans le cadre de la réforme de 2010 (cf. partie I.1.b.3), une réduction similaire est réalisée par l'article 42 de la loi du 20 janvier 2014 pour les militaires, engagés à partir du 1^{er} janvier 2014.

Cette réforme a vocation à renforcer la cohésion entre les personnels des armées et à supprimer les rappels de cotisation adressés aux militaires qui sortent des armées avant la durée de services minimale. En effet, l'affiliation rétroactive des militaires au régime de droit commun (Cnavts et Ircantec) donne lieu à un transfert de cotisations, et à

un rappel de cotisation salariale, du fait de taux de cotisation plus élevés dans le droit commun que dans le régime de la fonction publique.

5) 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 retraites servies aux fonctionnaires avec des revenus d'activité. Ces modifications ne concernent toutefois que les pensions civiles dont la liquidation sera demandée à partir du 1^{er} janvier 2015, les pensions militaires, quelle que soit la date de la première liquidation, et les pensions civiles liquidées antérieurement à cette date demeurant régies par les règles applicables avant l'entrée en vigueur de la loi du 20 janvier 2014.

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 plafonné⁵⁴ selon les mêmes modalités applicables en cas de reprise d'un emploi en tant qu'agent 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 (6 941,14€ au titre de l'année 2014) ;
- D'autre part, la loi généralise le principe de cotisations non créatrices de droits : 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.

⁵⁴ Les militaires sont exclus de ce plafonnement, tout comme la reprise d'activité comme élu local ou pour des métiers artistiques.

III.2 Les règles juridiques dans la fonction publique

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).

Les fonctionnaires sont, en revanche, soumis à des règles de limite d'âge spécifiques.

▪ 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 compter de 1960 ou 52 ans pour les générations nées à partir de 1965) 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 21 : Les conditions d'âge et de durée d'assurance applicables aux fonctionnaires sédentaires

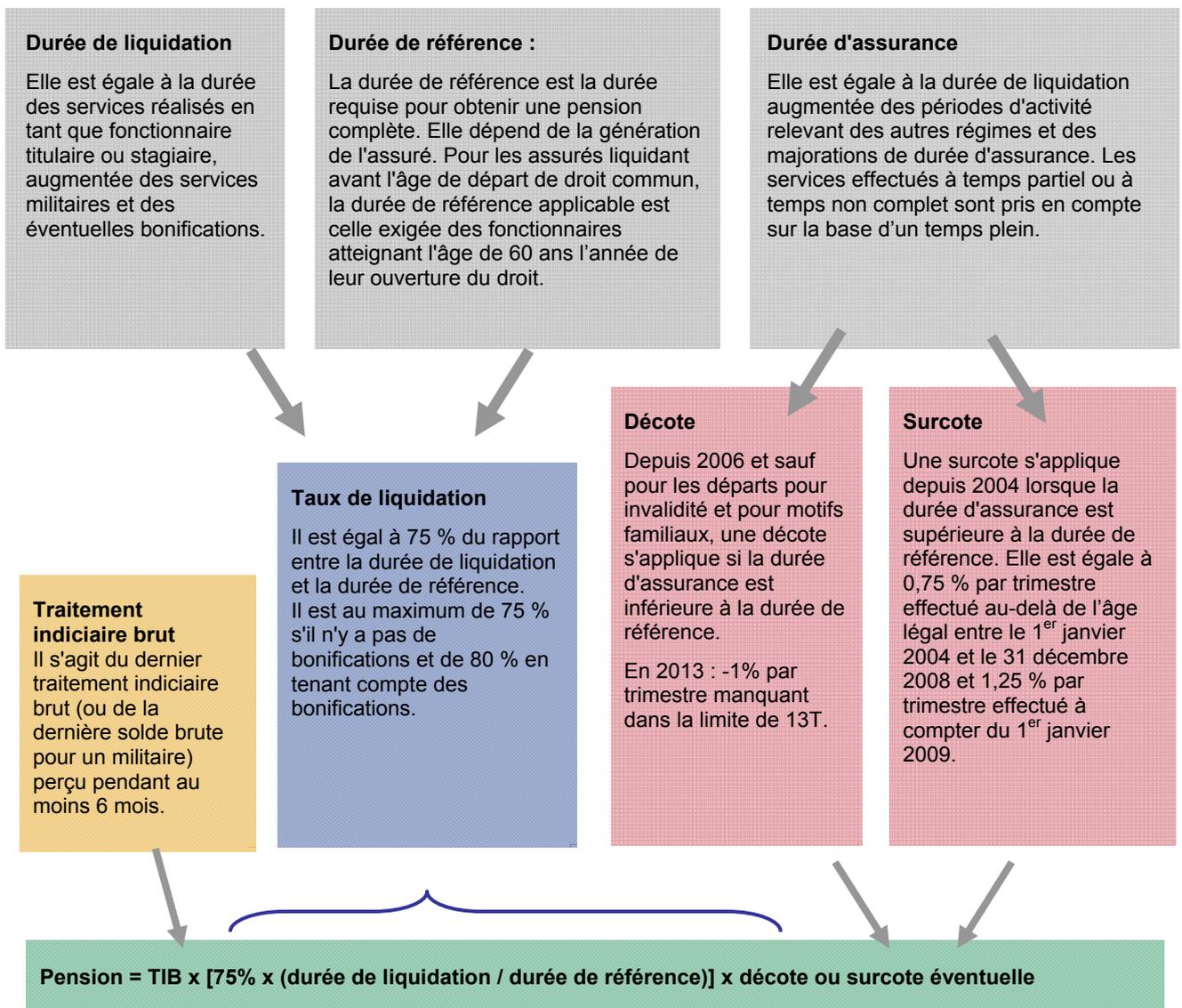
Année au cours de laquelle sont réunies les conditions d'âge d'ouverture des droits	Agents sédentaires nés :	Age d'ouverture des droits	Durée de référence (en T)	Age d'annulation de la décote	Limite d'âge
2011	Entre le 01/01/1951 et le 30/06/1951	60 ans	163	62 ans 9 mois	65 ans
2011	Entre le 01/07/1951 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 ans

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 la loi du 9 novembre 2010.

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 18 : 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 %. A 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.

III.2.c Le minimum garanti

Après application de la formule de calcul, la pension de l'assuré remplissant les conditions d'annulation de la décote est portée au minimum garanti si ce dernier est plus avantageux.

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 22 : 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 80 %), pour les fonctionnaires parents d'un enfant handicapé et en cas de conjoint infirme ou atteint d'une maladie incurable.

Le niveau de ce minimum dépend de la durée de services⁵⁵. 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

⁵⁵ La durée retenue pour le calcul inclut aussi quelques bonifications : en 2013, sont seules prises en compte les bénéfices de campagne et les bonifications pour l'exécution d'un service aérien ou sous-marin pour le décompte de la période comprise entre quinze et trente ans.

15 ans représente 57,5% du MG maximal contre 36,5% en cas d'application des règles de proratisation). A 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 0,5% par an.

Tableau 23 : 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 CPCR 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 24 : Montant mensuel du minimum garanti au 01/01/2014

Années de services :	Montant mensuel (au 31/12/2013) :
maximal (pour 40 annuités et plus)	1 157 €
30 annuités	1 099 €
20 annuités	810 €
15 annuités	661 €

Encart statistique 1 : Les bénéficiaires du minimum garanti (nouveaux retraités en 2013)**Tableau 25 : 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	3 551	7,2%	21,6	700	872	172 (+25%)
FPE - militaires	2 454	21,5%	10,4	413	476	66 (+16%)
FPT	8 881	33,7%	20,7	656	796	140 (+21%)
FPH	3 364	18,0%	22,4	706	854	148 (+21%)

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 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 particuliers⁵⁶ : policiers, ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne (ICNA), surveillants pénitentiaires et douaniers exerçant des fonctions de surveillance.

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

⁵⁶ 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.

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 1er 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 cotisée pour la durée d'assurance.

Les majorations de durée d'assurance et les bonifications réduisent l'éventuel coefficient de minoration de la pension (décote).

Alors que les majorations de durée d'assurance améliorent le coefficient de majoration (surcote), 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 prévoient 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 de liquidation).

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 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, outre de favoriser la natalité, d'augmenter les durées de carrières et d'améliorer les niveaux de pensions des femmes. En conséquence de la décision « Griesmar » du 29 novembre 2001 de la Cour de justice des communautés⁵⁷, 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.

⁵⁷ Pour des précisions, voir *Jaune Pensions 2013* page 77, section 3.2.4.

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 d'un an par enfant est aussi accordée par une réduction d'activité (article R.13 du C.P.C.M.R, modifié par Décret n°2010-1741 du 30 décembre 2010 - art. 5) si l'agent a réduit son activité pour s'occuper de l'enfant, la réduction devant s'inscrire dans le cadre d'un temps partiel de droit pour élever un enfant. 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).

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 26 : Taux de bonification de dépaysement acquise en fonction du territoire

Autres territoires	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.
Bonification du tiers	Bonification du quart	Bonification de la moitié

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 guerre, notion juridiquement très encadrée⁵⁸, 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. Le décret n°2011-1429 a néanmoins étendu la possibilité d'accorder par décret le bénéfice de la campagne double à certaines opérations extérieures lorsque la nature des opérations le justifie⁵⁹.

En dehors de la campagne double, le militaire peut prétendre à différents avantages en fonction du territoire et de la situation dans lesquels le militaire exerce ses fonctions :

Tableau 27 : 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

⁵⁸ D'un point de vue juridique, la guerre ne peut avoir lieu sans avoir été officiellement déclarée. Or, la France n'a plus déclaré de guerre depuis la Seconde Guerre mondiale et, même si le risque d'un conflit majeur ne doit être totalement écarté, la probabilité d'une déclaration de guerre par la France, à court ou moyen terme, paraît faible.

⁵⁹ 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.

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.

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 nécessairement 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.

Le fonctionnaire doit être titulaire, au moment de sa radiation des cadres, d'un emploi classé en catégorie active.

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 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 2012)**Tableau 28 : Pourcentage de retraité bénéficiaire 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	Du cinquième	Autres	Ensemble
Proportion dans les liquidants	FPE Civils	10,9%	40,1%	1,6%	0,4%	n.s.	6,5%	54,2%
	Militaires	0%	4,8%	76,8%	55,0%	99,2%	2,1%	99,9%
	FPT	1,3%	37,8%	1,4%	0,4%	/	/	40,9%
	FPH	1,0%	62,0%	0,8%	0,0%	/	/	63,9%
Gain en durée d'assurance	FPE Civils	18,2	7,4	3,2	8,3	n.s.	19,0	10,6
	Militaires	n.s.	6,6	12,9	12,8	16	4,8	26,8
	FPT	34,9	7,1	3,1	8,5	/	/	8,6
	FPH	33,6	7,6	3,2	n.s.	/	/	8,6
Gain en montant mensuel de pension	FPE Civils	222	116	38	n.s.	223	239	165
	Militaires	n.s.	50	80	75	n.s.	46	264
	FPT	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	FPH	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

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 durée d'assurance de pension est prévue, sauf pour ce qui concerne les enfants décédés par faits de guerre, au bénéfice des parents fonctionnaires qui ont élevé à leur domicile trois enfants pendant au moins 9 ans avant leur 16ème anniversaire, ou avant l'âge auquel ils ont cessé de donner droit aux prestations familiales. 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.

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 reconnu 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 selon une quotité 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, posée à l'article L.12 ter du C.P.C.M.R., est d'un trimestre par période d'éducation de 30 mois jusqu'au 20^e anniversaire de l'enfant, dans la limite de 4 trimestres.

c) Majoration pour tierce personne

Le titulaire d'une pension d'invalidité qui doit recourir de manière constante à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie, a droit à une majoration spéciale.

Son montant correspondant à la valeur de l'indice majoré 227 au 1er janvier 2004 revalorisé dans les conditions de l'article L. 16 du CPCMR (1 156,90 € mensuel).

La majoration spéciale est accordée pour une période de cinq ans. A 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.

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 29 : Taux de l'indemnité temporaire dans les DOM-TOM

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° 2008-1443⁶⁰ 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 2008⁶¹, 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 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 :

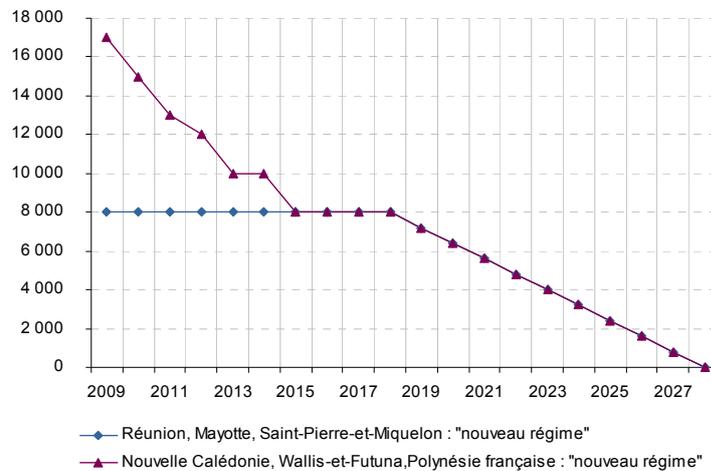
- un renforcement du lien avec le territoire : soit le bénéficiaire a exercé dans les territoires éligibles pendant une durée minimale de 15 ans ; soit il peut justifier de son attachement au territoire en remplissant les critères d'éligibilité retenus pour l'octroi des congés bonifiés ;
- une effectivité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

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 :

⁶⁰ Complété par les décrets n° 2009-114 du 30 janvier 2009 et n° 2009-290 du 13 mars 2009.

⁶¹ Cette date, correspondant au moment du porter à connaissance de la réforme, a été fixée afin d'éviter les effets d'aubaine.

Figure 19 : 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 1er 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 1er 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.

Encart statistique 3 : les bénéficiaires de majorations de pension (nouveaux retraités en 2013)

Tableau 30 : Pourcentage de retraité bénéficiaire 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	22,6%	0,3%	0,8%
	Militaires	26,6%	0,0%	0,0%
	FPT	25,9%	n.c.	2,0%
	FPH	20,2%	n.c.	1,6%
Gain en montant mensuel de pension	FPE Civils	240,0 €	237,0 €	1 147,08 €
	Militaires	124,0 €	n.s.	1 147,08 €
	FPT	127,6 €	n.c.	1 147,08 €
	FPH	151,0 €	n.c.	1 147,08 €

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

n.c. = non concerné

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.

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 6 941,14 € au titre de l'année 2014). 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 1er janvier 2015.

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

- Soit si l'assuré est âgé de plus de 62 ans et si sa durée d'assurance est au moins égale à la durée de référence, soit 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 l'assuré exerce certaines activités intellectuelles ou artistiques limitativement énumérées à l'article L.86 ;
- si l'assuré est bénéficiaire d'une pension d'invalidité ;
- un régime particulier est appliqué aux militaires : 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.

Enfin, pour les pensions de retraite liquidées à compter du 1^{er} janvier 2015 les cotisations vieillesse versées au titre des revenus d'activité ultérieurs ne seront pas créatrices de droits nouveaux à retraite, que le cumul emploi retraite soit total ou partiel. Cette modalité, introduite par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système des retraites, ne sera toutefois pas applicable aux pensionnés militaires. Pour ces derniers, la reprise d'activité générera des droits aux prestations vieillesse auprès des régimes de base et complémentaire.

- La reprise d'activité sur un emploi de fonctionnaire titulaire (reprise de service) est soumise à des règles spécifiques régies 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 évoquée 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 31 : Pourcentage de retraité ayant cumulé leur pension avec de l'activité et leurs caractéristiques, dans les 3 fonctions publiques

		Ensemble	Hommes	Femmes
Part parmi les retraités du régime	FPE Civils	5%	8%	3%
	Militaires	64%	/	/
	CNRACL	10%	10%	11%
Age moyen de liquidation de la première retraite	FPE Civils	57,5	58,1	55,9
	Militaires	42,7	/	/
	CNRACL	57,5	59,4	56,5
Montant moyen de retraite perçu lors du cumul (en € courant 2008)	FPE Civils	1 813 €	2 015 €	1 318 €
	Militaires	1 524 €	/	/
	CNRACL	1 154 €	1 306 €	1 072 €

Champ : retraités nés en 1942 ou avant, ayant liquidé un droit à retraite en 2007 ou avant, ayant cumulé une pension de droit direct du SRE (civils et militaires), de la CNRACL, du FSPOEIE, de la SNCF et de la RATP avec un emploi, en vie au 31/12/2008.

Source : DREES, EIR 2008.

Des données statistiques plus détaillées sont présentées dans le focus thématique sur le CER des fonctionnaires et militaires retraités dans le Jaune Pensions annexé au projet de loi de finances pour 2014 (partie V.3) : il présente les caractéristiques des pensionnés cumulants 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 :

- le total des pensions attribuées au conjoint survivant et aux orphelins ne peut excéder 100 % de la pension servie au fonctionnaire décédé ;
- les pensions d'orphelins ne sont pas cumulables avec les prestations familiales. Ces prestations sont payables par priorité, seule la part des pensions d'orphelins excédant le montant de ces prestations est versée.

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. Ainsi, les conjoints survivants de cette union comme les enfants orphelins adoptés par un couple de même sexe peuvent bénéficier d'une fraction de la pension de retraite revenant à un parent ou conjoint décédé.

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 institué par les articles L. 811-1 et L. 815-2 du code de la sécurité sociale

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 causes, 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) Une clause de stage abaissée à 2 ans pour les militaires engagés à compter de 2014

Le droit à une pension militaire de retraite est acquis aux militaires engagés avant 2014 qui ont accompli quinze ans de services militaires effectifs. En revanche, les militaires recrutés à compter de 2014 pourront bénéficier d'un droit à une pension militaire de retraite après l'accomplissement de deux ans de services militaires effectifs

Les militaires radiés des cadres par suite d'infirmités ont toutefois droit à une pension sans condition de durée de services.

Les militaires qui ne remplissent pas la clause de stage se retrouvent sans droit à pension au titre du régime des fonctionnaires de l'État et des militaires. Ils sont affiliés rétroactivement au régime général et à l'Ircantec dans le cadre d'une procédure de rétablissement des droits à retraite, comprenant à la fois le transfert des périodes d'assurances et les versement et reversement de cotisations rétroactives, part salariale et part employeur.

2) 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, à partir de 2015 (26 ans et 7 mois en 2014),
- 17 ans pour les non officiers à partir de 2015 (16 ans et 7 mois en 2014).

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.

3) 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'âge⁶² 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 augmenté de 10 trimestres), une décote de 1,25 % par trimestre s'applique, dans la limite de 10 trimestres.

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

Par ailleurs, les militaires ont droit à des bonifications spécifiques : bonifications du cinquième du temps de service, bonifications pour campagne, service à la mer et outre-mer, bonifications pour services aériens et sous-marins.

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 CNRA (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). Plus précisément, en 2014, la durée minimale de services actifs exigée pour partir en retraite anticipée est de 16 ans 7 mois ; elle sera de 17 ans à partir de 2015. 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.

⁶² Les limites d'âge de chaque grade sont fixées à l'article L. 4139-16 du code de la défense.

Tableau 32 : Âges d'ouverture des droits et limites d'âges 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 ⁽²⁾
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.

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 pour 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 pour invalidité est équivalente à la pension rémunérant les services, c'est-à-dire la pension de droit commun. 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) 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**.

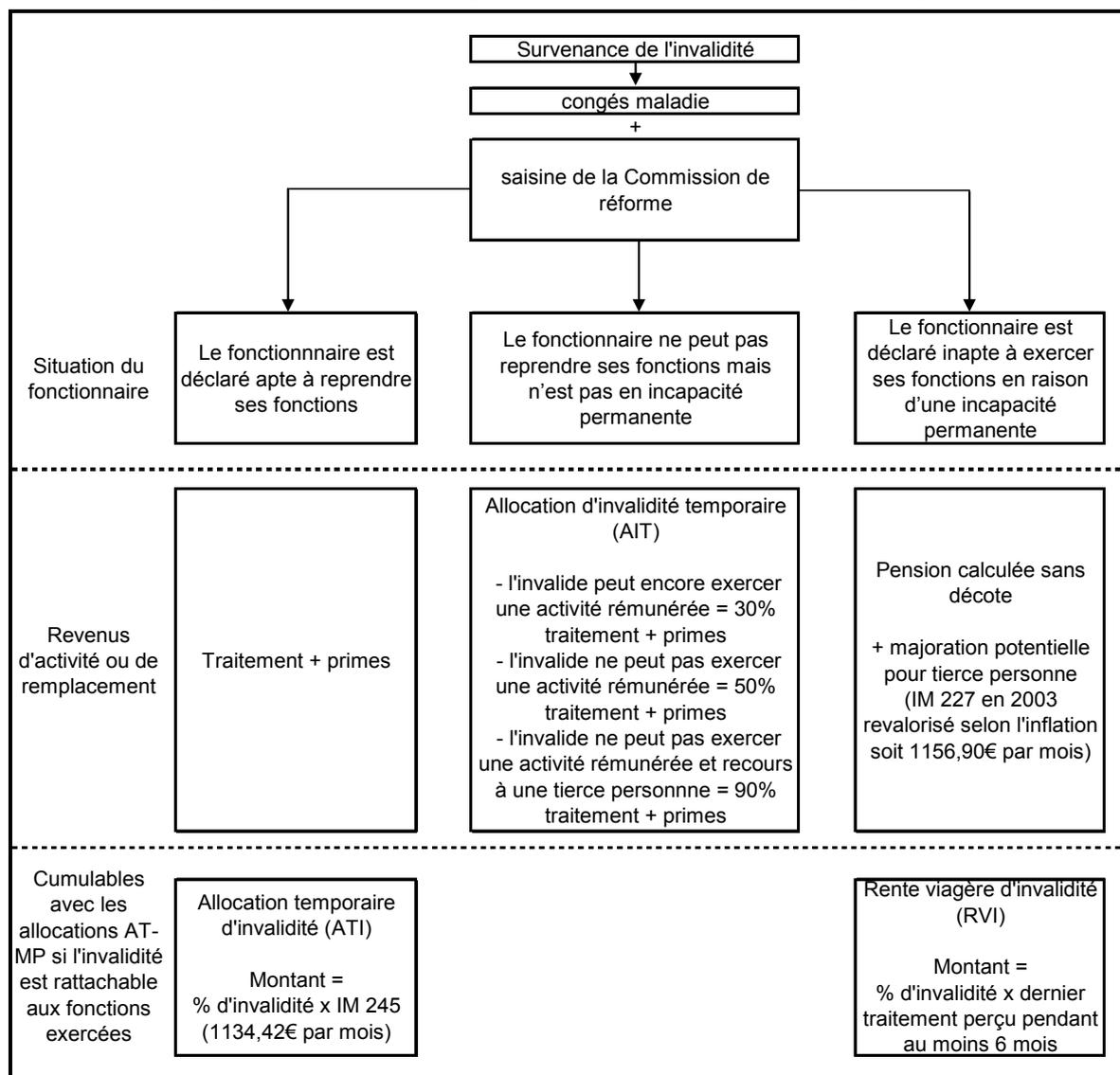
Dans le cas où l'invalidité résulte de l'exercice des fonctions, la pension civile d'invalidité peut être augmentée d'une **rente viagère d'invalidité (RVI)**. Le montant de cette rente correspond à la fraction du dernier traitement correspondant au pourcentage d'invalidité dont reste atteint le fonctionnaire 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 pour invalidité : si la personne est en capacité de reprendre ses fonctions ou peut être reclassée, elle retrouve ses revenus d'activités, 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 20 : 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 atteints 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 présentant une incapacité permanente de 50 %.

4) Le dispositif de départ anticipé des parents de trois enfants, en voie d'extinction

La loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 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 conservent 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, sont à moins de 5 années ou ont atteint l'âge d'ouverture des droits à pension applicable avant l'entrée en vigueur de la loi n°2010-1330.

5) Le dispositif de départ anticipé pour carrière longue

La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 a prolongé le dispositif de départ anticipé pour « carrières longues » créé en 2003, qui ouvre au bénéfice d'une pension de retraite à taux plein à un âge d'ouverture des droits anticipé pour les personnes ayant commencé à travailler avant 20 ans. Dans le régime général comme pour les fonctionnaires, le décret n°2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse a élargi les conditions cumulatives permettant un départ anticipé pour carrière longue entre 56 et 60 ans.

Les conditions actuelles sont donc :

- un âge précoce de début de carrière associé à une durée d'activité minimale accomplie en début de carrière (réunir au moins 5 trimestres de durée d'assurance à la fin de l'année du 16^e, 17^e ou 20^e anniversaire (ou 4 si la naissance est intervenue au cours du quatrième trimestre).
- 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. partie III.1.a.3 pour une présentation de ces périodes).
- Les nouvelles conditions ouvertes par le décret de juillet 2012 sont applicables à toute demande de départ pour retraite anticipé dont la date d'effet se situe 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 33 : 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

Encart statistique 5 : les départs anticipés dans la fonction publique (nouveaux retraités en 2013)**Tableau 34 : Pourcentage de liquidants de droit direct bénéficiaires ou potentiels bénéficiaires d'un départ anticipé, dans les trois fonctions publiques, et âge moyen à la liquidation**

		Pour services actifs (a) (b)	Pour carrières longues (b)	Pour invalidité (b)	Pour handicap (b)	Pour 3 Enfants (b)	Ensemble des départs anticipés effectifs (c)
		[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]
Part parmi les liquidants de droit direct	FPE Civils	21,7%	5,9%	6,9%	0,3%	7,3%	28,3%
	Militaires	/	/	13,6%	/	/	99,5%
	FPT	5,9%	15%	11,6%	0,5%	8,1%	33,1%
	FPH	47,6%	6,4%	8,8%	0,2%	12,8%	67,4%
Age moyen à la liquidation	FPE Civils	57,4	60,0	56,1	58,4	58,7	/
	Militaires	/	/	27,0	/	/	/
	FPT	58,5	59,8	55,8	58,1	60,1	/
	FPH	57,7	59,8	54,1	57,8	56,1	/

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.

Partie IV Les principales données concernant les pensions des fonctionnaires

IV.1 Effectifs de pensionnés

Au 31 décembre 2013, le nombre de pensionnés des régimes de retraite de la fonction publique était de 3,5 millions, dont 2,4 millions de pensionnés (civils et militaires) relevant du régime de la FPE et 1,1 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 104 000 pensionnés.

Tableau 35 : 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 2013

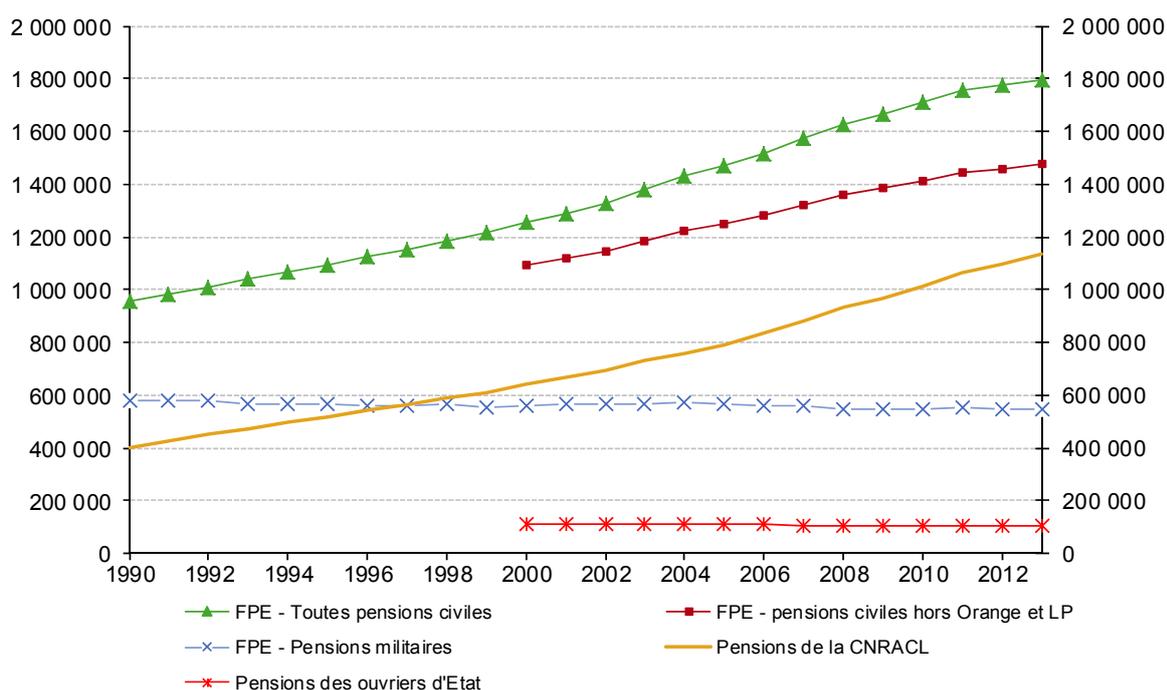
Année	civils de la FPE (y compris ATI)	civils de la FPE (y compris ATI) hors Orange SA et La Poste	militaires	CNRACL	TOTAL 3FP	FSPOEIE (*)
1990	1 011 225 (51%)	n.d.	585 108 (29%)	403 208 (20%)	1 999 541	n.d.
2000	1 318 548 (52%)	1 159 092 (46%)	562 933 (22%)	642 939 (25%)	2 524 420	112 691
2010	1 772 131 (53%)	1 478 096 (44%)	549 334 (16%)	1 009 644 (30%)	3 331 109	106 647
2013	1 860 288 (53%)	1 537 898 (43%)	548 884 (15%)	1 134 037 (32%)	3 543 209	104 120
Progression 2013/2000, en moyenne par an	+2,7%	+2,2%	-0,2%	+4,5%	+2,6%	-0,6%
Progression 2013/1990, en moyenne par an	2,7%	n.d.	-0,3%	4,6%	2,5%	n.d.

Source : 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 21 : Nombre de pensionnés des régimes de retraite de la fonction publique de 2000 et 2013



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 810 000 pour l'État, et de 730 000 pour la CNRACL. Depuis 2000, le FSPOEIE a perdu 8 600 pensionnés⁶³.

Ces progressions proviennent essentiellement des pensions civiles de droit direct⁶⁴. En 2013, ces pensions représentent 80 % du stock de pensions civiles de l'État et 86 % des pensions de la CNRACL et leurs effectifs ont augmenté respectivement de +109 % et +214 % depuis 1990. La hausse est en revanche plus faible pour les pensions de droit dérivé : respectivement + 27 % et + 71 %. Les anciens agents de l'éducation nationale comptent pour environ la moitié des pensionnés civils de l'État (environ 770 000 pensionnés). Les effectifs de pensionnés de la CNRACL connaissent une progression moyenne de +4,6 % par an depuis 1990 et les effectifs de pensions civiles de l'État une progression de 3,3 % par an.

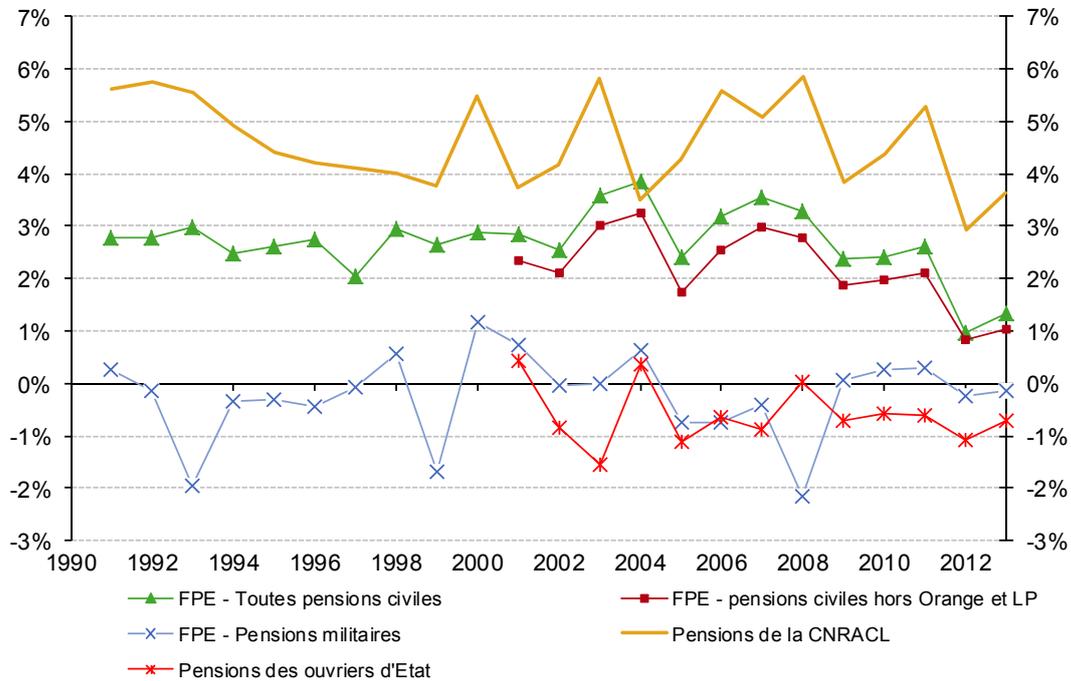
Concernant les effectifs de pensionnés militaires, ils connaissent une faible décroissance depuis 1990 (-0,2 % par an), aussi bien les pensions de droit direct (-0,1 %), que les pensions de droit dérivé (-0,5 %). Les effectifs de pensionnés anciens ouvriers d'État sont en décroissance depuis 2000 (-0,7 % par an), avec une stabilité des droits directs et une réduction des effectifs de droits dérivés (-2 % par an).

Entre 2012 et 2013, les effectifs de pensionnés des trois versants de la fonction publique connaissent une croissance modérée de +1,9 %, soit un taux de croissance plus faible que le taux moyen constaté depuis 1990 (+ 2,6 %), en raison de la réduction des flux de départs depuis 2012 provoquée par la réforme des retraites de 2010. Les effectifs de la CNRACL croissent de 3,6 % (+4,6 % par an depuis 1990), les pensions civiles de l'État de 1,3 % (+2,7 % par an depuis 1990), tandis que les effectifs de pensionnés militaires stagnent (-0,1 %, contre -0,2 % par an depuis 1990). Les effectifs de pensionnés du FSPOEIE diminuent légèrement (- 0,7 %).

⁶³ Détails dans l'annexe statistique, tableau A-3.

⁶⁴ 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.

Figure 22 : Taux de variation du stock de pensionnés entre 1990 à 2013



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

Champ : Ayants droit et ayants cause.

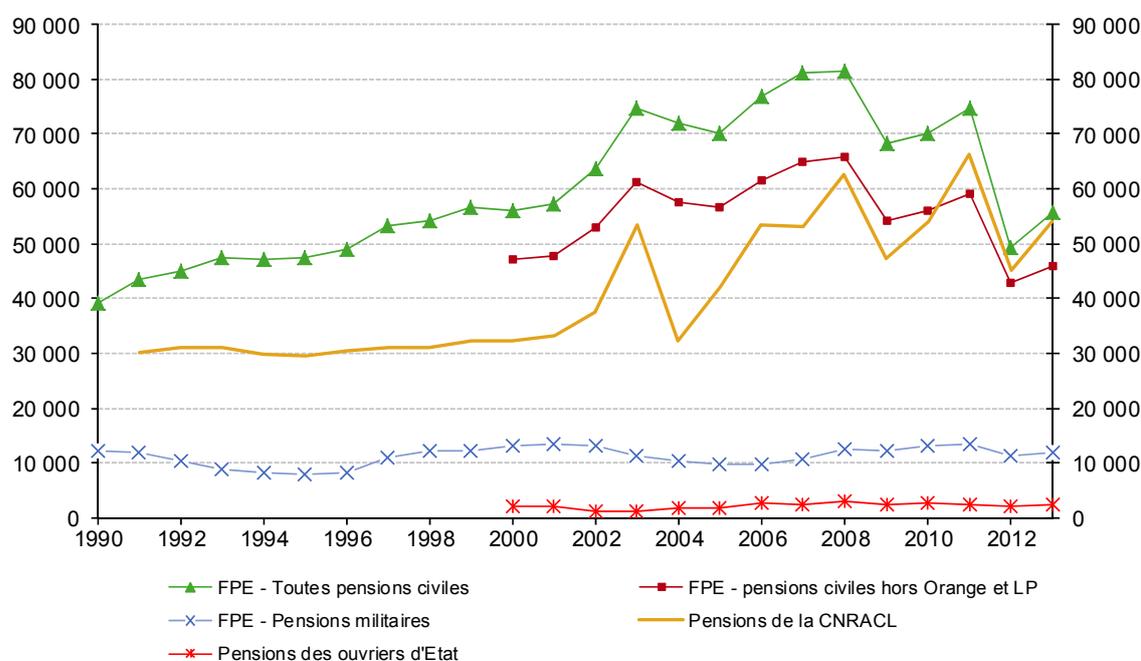
Lecture : en 2013, le stock de pensionnés de la CNRACL a progressé de +3,6 %.

IV.2 Nombre de départs en retraite

IV.2.a 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 2013.

Les liquidations de droit direct représentent 77 % du nombre total de liquidations de droits en 2013. Tous régimes confondus, 124 000 fonctionnaires et ouvriers d'État ont liquidé leur retraite⁶⁵ en 2013, contre 108 000 en 2012. Depuis 2003, le nombre de départs annuels se situe plutôt aux alentours de 133 000 départs dans les trois versants de la fonction publique (82 000 dans la fonction publique d'État, 51 000 pour la CNRACL), soit un niveau supérieur de 60 % à celui constaté en 1990 ; cette progression tendancielle est encore plus marquée pour les fonctionnaires civils de l'État (+80 %), pour la CNRACL (+70 %), tandis que le nombre de départs à la retraite des militaires est approximativement stable. De même, le nombre de départs de droit direct d'ouvriers d'État est stabilisé à 2 500 départs depuis 2006.

Figure 23 : Nombre d'entrées en paiement de pensions de droit direct entre 1990 et 2013



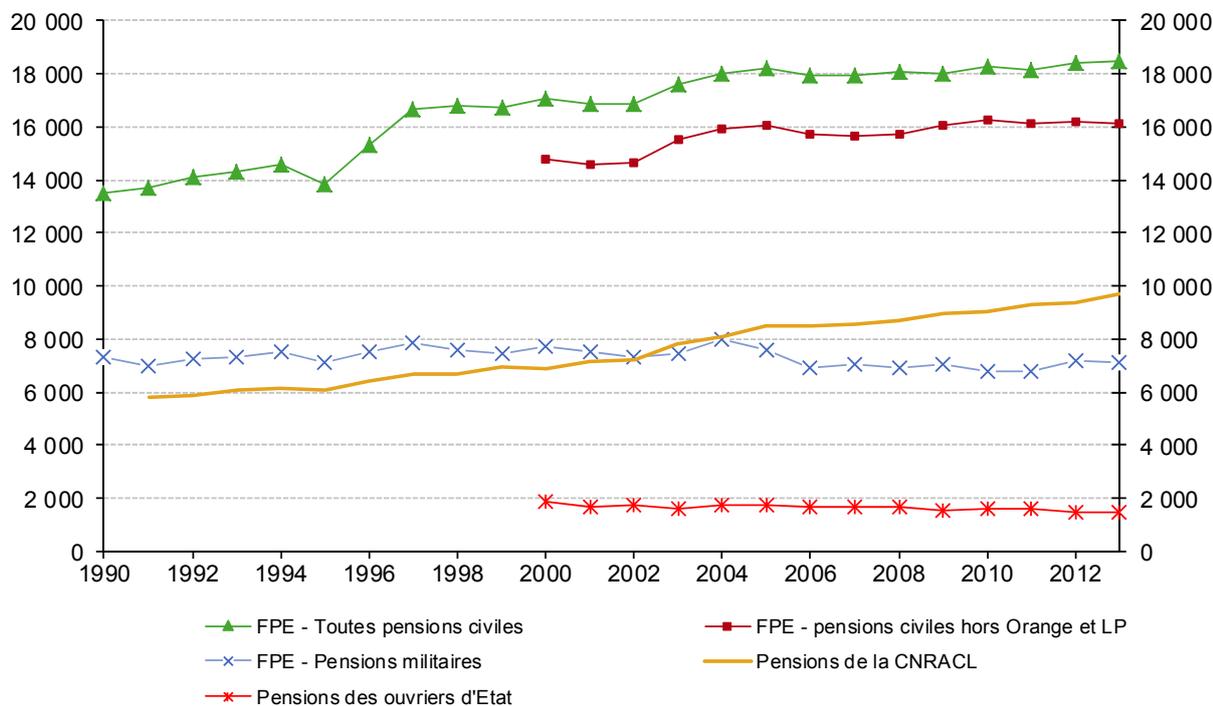
Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État) et Caisse des dépôts et consignations.

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.

Les liquidations de droit dérivé sont beaucoup moins volatiles que pour les ayants droit ; depuis 2000, elles sont faiblement dynamiques (+0,8 % par an en moyenne) et les effectifs seraient même stables sans la progression du régime de la CNRACL. En 2013, 36.800 pensions de droit dérivé ont été concédées dans la fonction publique (y compris ouvriers d'État), soit 23 % des nouvelles liquidations (le taux moyen depuis 2000 est de 21 %). 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 25 % des liquidations de pensions civiles et 38 % des pensions militaires, contre 15 % pour les pensions de la CNRACL et 38 % pour les pensions des ouvriers d'État.

⁶⁵ Détails dans l'annexe statistique, tableau B-12.

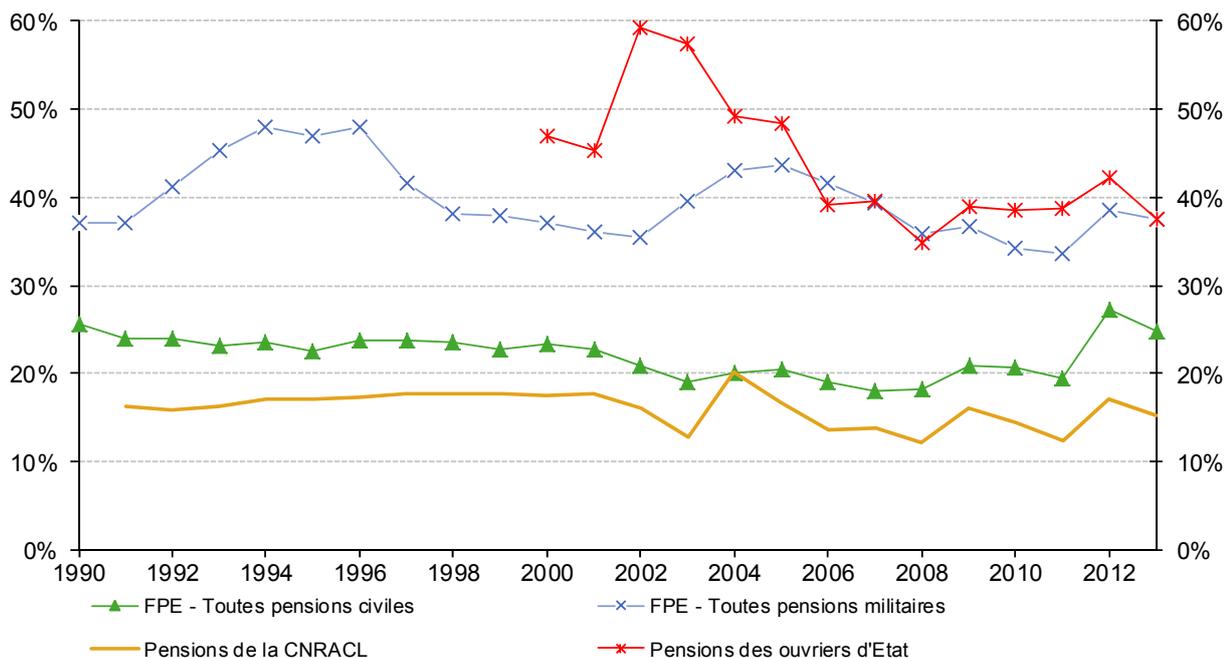
Figure 24 : Nombre d'entrées en paiement de pensions de droit dérivé entre 1990 et 2013



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 25 : Pourcentage des ayants cause dans le total des liquidations de 1990 à 2013



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 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 2013 est la deuxième 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 droits direct et dérivé concédés. En 2013, 157 000 pensions ont été concédés (122 000 droit direct et 35 000 droit dérivé). Pour les ouvriers d'État, 4 000 pensions ont été liquidées en 2013.

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 la montée en charge du dispositif de décote-surcote), qui ont permis 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.

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

Dans la fonction publique d'État, environ 93 300 pensions civiles ou militaires de droit direct ou de droit dérivé sont entrées en paiement en 2013, soit +8,1 % par rapport à 2012 mais un niveau inférieur de 17,5 % à celui de 2011. Cet écart par rapport à 2011 rompt nettement avec la tendance moyenne de progression du nombre de nouvelles liquidations entre 1990 et 2011 (+2,2 % par an moyenne).

- Pour les ayants droit, 55 900 pensions civiles et 11 800 pensions militaires sont entrées en paiement en 2013, soit 11,6 % de plus qu'en 2012. Parmi les nouvelles pensions d'ayants droit civils (+6 622, soit +13,4 %), la progression est répartie sur l'ensemble des ministères, avec une augmentation particulièrement forte pour le nombre de pensions entrées en paiement à partir d'Orange (ex-France Télécom) (+1 788, soit +116 %) et La Poste (+1 773 soit +37 %).
- Le nombre de nouvelles pensions d'ayants cause reste du même ordre de grandeur que celui observé les années précédentes : 18 500 pensions civiles et 7 100 pensions militaires sont entrées en paiement en 2013.

Tableau 36 : Départs en retraites en 2012 et 2013

		civils et ATI	civils et ATI hors et La Poste	militaires	TOTAL FPE	CNRACL	TOTAL 3FP	FSPOEIE (*)
2012	total	67 670	59 130	18 600	86 270	54 512	140 782	3 514
	droits directs	49 265	42 905	11 415	60 680	45 137	105 817	2 029
	droits dérivés	18 405	16 225	7 185	25 590	9 375	34 965	1 485
2013	total	74 367	62 058	18 932	93 299	63 874	157 173	3 959
	droits directs	55 887	45 966	11 830	67 717	54 148	121 865	2 470
	droits dérivés	18 480	16 092	7 102	25 582	9 726	35 308	1 489
Progression 2013 / 2012	total	+9,9%	+5,0%	+1,8%	+8,1%	+17,2%	+11,6%	+12,7%
	droits directs	+13,4%	+7,1%	+3,6%	+11,6%	+20,0%	+15,2%	+21,7%
	droits dérivés	+0,4%	-0,8%	-1,2%	-0,0%	+3,7%	+1,0%	+0,3%

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

IV.2.c Les départs en retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers progressent de 17,2 % et ont rattrapés 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 2013 un rebond (+20,0 %) plus marqué que pour les pensions civiles de la FPE, après une diminution en 2012 moins importante, ce qui amène le nombre de départs à un niveau quasi identique à celui de la FPE (54 100 contre 55 900). L'augmentation est bien plus forte pour la FPT (+23 %) que pour la FPH (+16 %).

32 500 nouvelles pensions ont été attribuées à des titulaires de la fonction publique territoriale et 6 400 à des ayants cause. Dans la fonction publique hospitalière, 21 700 pensions de droit direct et 3 300 pensions de droit dérivé ont été concédées. Au total, ce sont environ 63 900 nouvelles pensions qui ont été liquidées par la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales en 2013, en augmentation de 17,2 % par rapport à l'année précédente, alors que la progression en moyenne annuelle est de 3,8 % depuis 2000. 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.

IV.2.d Retour vers la tendance des départs en retraite d'ouvriers d'État (+12,7 % par rapport à 2012).

Les pensions concédées à des ouvriers d'État enregistrent une progression de 21,7 % en 2013 par rapport à 2012, contrecoup de la diminution de 20,3 % de 2012, et alors que la variation en moyenne annuelle depuis 2000 est de +1,2 %. Les liquidations de pension d'ayants cause sont stables, contre une tendance de -1,8 % depuis 2000.

IV.3 Âge de radiation des cadres

IV.3.a L'âge moyen à la radiation des cadres augmente de 2 mois entre 2012 et 2013.

Tableau 37 : Âge moyen de départ en retraite en 2012 et 2013

		Fonctionnaires de l'État	Fonctionnaires de l'État hors Orange et la Poste	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers	Ouvriers d'État
2012	Âge à la radiation des cadres	60 ans et 3 mois	60 ans et 5 mois	44 ans et 2 mois	60 ans et 6 mois	58 ans	59 ans et 5 mois
	Âge à la liquidation	60 ans et 5 mois	60 ans et 8 mois	44 ans et 2 mois	60 ans et 7 mois	58 ans et 2 mois	59 ans et 7 mois
2013	Âge à la radiation des cadres	60 ans et 5 mois	60 ans et 8 mois	44 ans et 5 mois	60 ans et 8 mois	58 ans et 5 mois	59 ans et 10 mois
	Âge à la liquidation	60 ans et 7 mois	60 ans et 10 mois	44 ans et 6 mois	60 ans et 10 mois	58 ans et 7 mois	59 ans et 11 mois

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

Champ : Pensions de retraite d'ayant-droit entrées en paiement en 2013, y compris soldes de réserve pour les militaires, y compris départs anticipés pour carrières longues, invalidité, handicap et motifs familiaux.

Tableau 38 : Âge moyen de départ en retraite pour les 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
2012	Âge à la radiation des cadres	62 ans	57 ans et 5 mois	61 ans et 11 mois	58 ans et 6 mois	60 ans et 11 mois	57 ans et 7 mois
	Âge à la liquidation	62 ans et 3 mois	57 ans et 6 mois	62 ans et 1 mois	58 ans et 7 mois	61 ans et 6 mois	57 ans et 8 mois
2013	Âge à la radiation des cadres	62 ans et 2 mois	57 ans et 7 mois	62 ans	59 ans	61 ans et 4 mois	57 ans et 8 mois
	Âge à la liquidation	62 ans et 5 mois	57 ans et 8 mois	62 ans et 2 mois	59 ans et 1 mois	61 ans et 8 mois	57 ans et 10 mois

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

Champ : Pensions de retraite d'ayant-droit entrées en paiement en 2013, 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 2013, l'âge moyen de liquidation de la pension des fonctionnaires se situait à **58 ans et 7 mois** pour les fonctionnaires hospitaliers (FPH), **59 ans et 11 mois** pour les ouvriers d'État, **60 ans et 7 mois** pour les fonctionnaires civils de l'État (FPE) et **60 ans et 10 mois** pour les fonctionnaires territoriaux (FPT). Les militaires ont un âge moyen très inférieur (**44 ans et 6 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 départs a rebondi en 2012, exception faite des militaires. **En 2013, l'âge moyen de départ reprend sa progression tendancielle en augmentant d'environ 3 mois** (+2 mois dans la FPE civils, + 4 mois pour les militaires, +3 mois pour la FPT, +5 mois pour la FPH, +4 mois pour les ouvriers d'État).

En 2012 et 2013, 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 (60 ans et 3 mois en 2013). 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 les emplois « en uniforme » (cf. section III.3). En excluant la fonction publique hospitalière où la proportion de catégorie active est importante, l'âge moyen de départ est de 60 ans et 8 mois.

Cette spécificité des régimes de retraite de la fonction publique font que l'âge de départ en retraite d'un fonctionnaire (toutes fonctions publiques, hors militaires) est en moyenne inférieur de 1,5 an à celui des salariés du secteur privé en 2013. 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 39 : 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

(*) Âge moyen de liquidation des fonctionnaires civils de l'État, catégories actives et sédentaires confondues. L'année 2012 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.

IV.3.b Pour les titulaires civils, les départs avant l'âge d'ouverture des droits de droit commun sont principalement dus aux catégories actives.

Une proportion importante des départs à la retraite avant l'âge d'ouverture des droits de droit commun⁶⁶, est due aux départs d'agents de catégorie active dans la fonction publique d'État (50 % des départs anticipés) et la fonction publique hospitalière (60 %)⁶⁷. Dans la fonction publique territoriale, cette part est plus faible (10 %) car il y a peu de services actifs, et les départs anticipés sont majoritairement dus à d'autres motifs (dans l'ordre : carrière longue, invalidité, motifs familiaux).

Les départs anticipés pour carrière longue prennent une ampleur croissante (11 % des départs en 2013 pour les fonctionnaires de l'État, 24 % pour les fonctionnaires territoriaux) avec l'élargissement des possibilités réalisé par le

⁶⁶ 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.

⁶⁷ 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.

décret de juillet 2012 (cf. Partie III). Au global, un peu plus de 50 % des agents de la FPE et de la FPE liquident dans les conditions de droit commun, cette part étant de 22 % dans la FPH.

Tableau 40 : Nombre et répartition des départs par motifs en 2013, 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	55 887	30 489	11 907	6 287	3 592	3 612
en %	100,0%	54,6%	21,3%	11,2%	6,4%	6,5%
Fonctionnaires territoriaux	32 452	17 132	1 964	7 685	3 239	2 432
en %	100,0%	52,8%	6,1%	23,7%	10,0%	7,5%
Fonctionnaires hospitaliers	21 696	4 788	10 304	2 350	1 720	2 534
en %	100,0%	22,1%	47,5%	10,8%	7,9%	11,7%

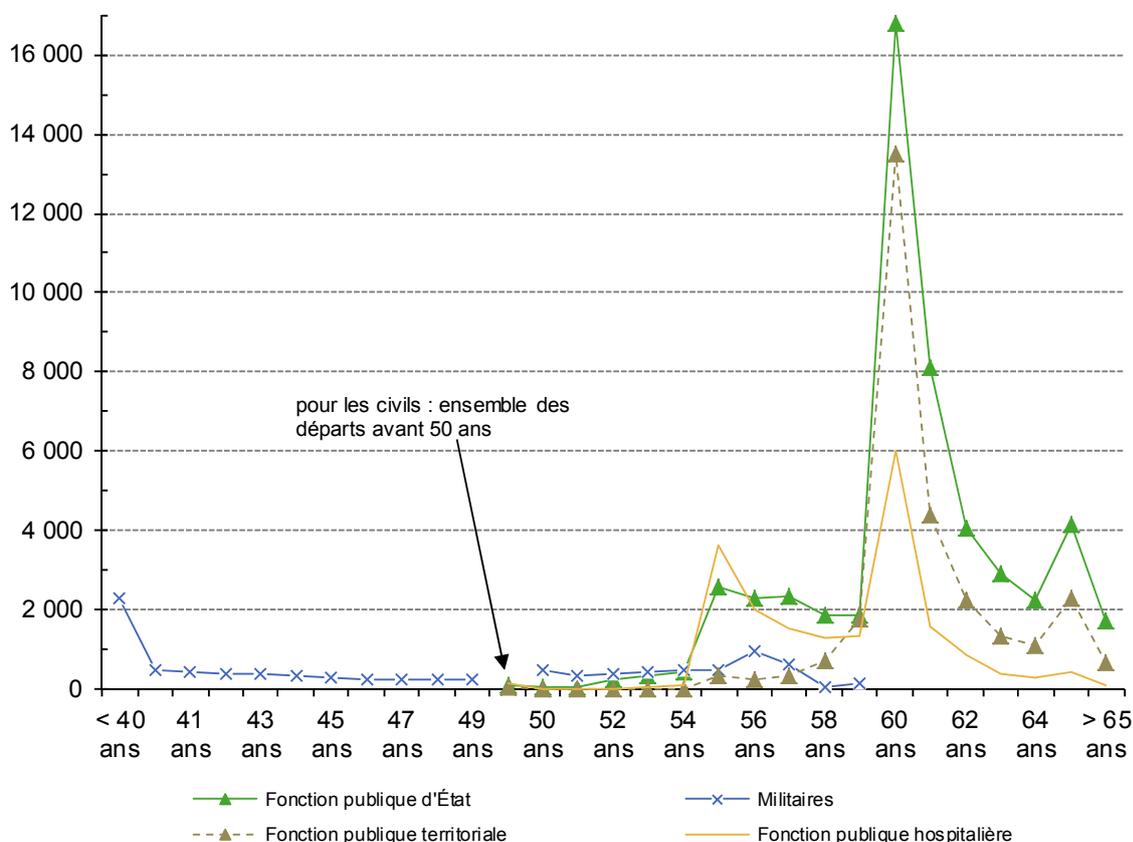
Source : DGFIP (Service des retraites de l'État) et Caisse des dépôts et consignations.

Champ : Pensions de retraite d'ayant-droit entrées en paiement en 2013.

Note : Environ 7% des départs comptés comme 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 2013, les départs se produisent principalement à quelques âges clefs : 60 ans (âge d'ouverture des droits, mais également 61 et 62 ans qui en sont proches, 65 ans (âge limite d'activité) et 55 ans (catégories actives). 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 56 ans (limite d'âge de nombreux grades d'officiers).

Figure 26 : Ventilation selon l'âge de liquidation des pensions de droit direct entrées en paiement en 2013



Source : 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 2013.

Concernant les départs de personnes ayant effectué des emplois classés en catégorie active, 24,4 % des départs pour ancienneté de la fonction publique d'État en 2013 concernaient des personnels comptant au moins 16,2 ans de services actifs (soit 21,3 % 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 7,3 % des départs pour ancienneté (soit 6,1 % de l'ensemble des départs). Dans la fonction publique hospitalière, les catégories actives représentaient 59,7 % des départs pour ancienneté (soit 48,1 % 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 (62,6 % de l'ensemble des départs pour ancienneté en 2013, et 54,5 % de l'ensemble des départs). Ils sont partis à l'âge moyen de 62,4 ans (âge de radiation des cadres). En outre, les départs pour ancienneté anticipés pour motif de carrière longue, à 60,1 ans en moyenne, représentent 12,9 % des départs pour ancienneté en 2013 (soit 11,2 % de l'ensemble des départs) contre 7 % des départs en 2012, 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 64,0 % des départs pour ancienneté (soit 52,8 % de l'ensemble des départs). Leur âge moyen à la radiation de ces cadres est de 62 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 7,3 % des départs pour ancienneté (soit 6,0 % du total des départs). Les départs pour motif de carrière longue représentent 28,7 % des départs pour ancienneté en 2013 (soit 23,7 % de l'ensemble des départs), avec un âge moyen de 60 ans.

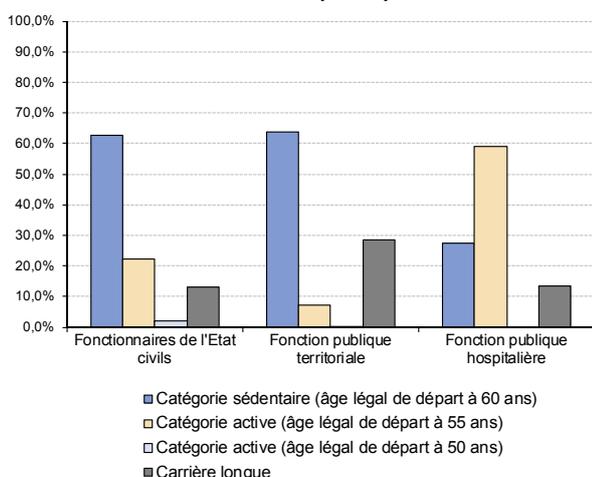
Dans la fonction publique hospitalière, les agents de la catégorie « sédentaire » représentent 27,5 % des départs à la retraite pour ancienneté en 2013 (soit 22,1 % de l'ensemble des départs). L'âge moyen à la radiation des cadres de ces agents est de 61,3 ans. L'essentiel des personnels hospitaliers et notamment les personnels des services de soins (infirmiers, aides-soignants, agents des services hospitaliers...) sont en effet classés en catégorie active. Les agents classés en catégorie active représentent 59,7 % des départs pour ancienneté en 2013 (soit 48,2 %

de l'ensemble des départs), avec un âge moyen de 57,7 ans. Les départs pour motif de carrière longue représentent 13,5 % des départs pour ancienneté (soit 10,8 % de l'ensemble des départs), avec un âge moyen de 60,0 ans.

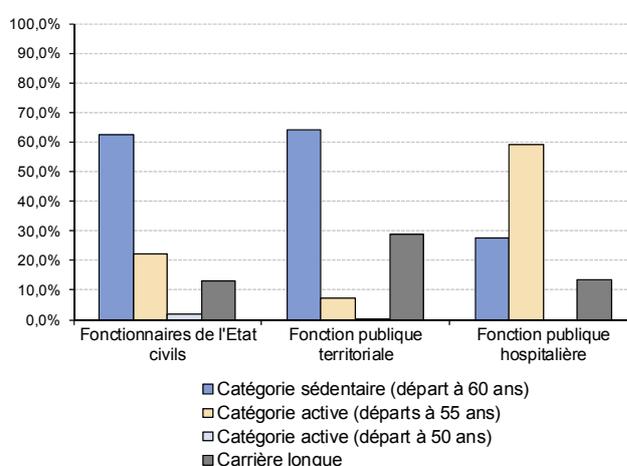
Sur les trois versants de la fonction publique considérés ensemble, les agents titulaires qui disposent de plus de 16,2 ans de services actifs partent en moyenne à 57,7 ans, contre 62,0 ans pour les sédentaires sans départ anticipé, soit un écart moyen de 4,3 ans. Cet écart est de 4,6 ans dans la fonction 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 3,0 et 3,6 ans dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Figure 27 : Évolution des dépenses de pensions des trois versants de la fonction publique (base 100 en 1990)

Répartition par type de départ du flux 2013 de droit direct (en %)



Répartition par type de départ pour ancienneté des départs du flux 2013 de droit direct (en %)



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

Lecture : 87 % des agents civils de la FPE liquident une pension pour ancienneté. Parmi ces départs pour ancienneté, 62,6 % sont réalisés dans le cadre de la catégorie sédentaire (hors départ pour carrière longue), 12,9 % sont réalisés avec un départ anticipé au titre de la carrière longue et les 24,5 % restants sont réalisés par des agents ayant un âge d'ouverture des droits abaissé au titre de la catégorie active.

IV.3.c 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 le cas que pour près de 54 % des ouvriers d'État. Concernant l'Ircantec, seulement 1 pensionné sur 6 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 41 : Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation

Fonction publique d'État			Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
Titulaires civils (*)	Militaires	Ouvriers d'État (**)	Titulaires	Titulaires
97,8 %	99,4 %	54,3 %	98,9 %	98,3 %

(*) Y compris anciens agents d'Orange et de La Poste. (**) Y compris pensions payées sous avance.

Source : 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 2013.

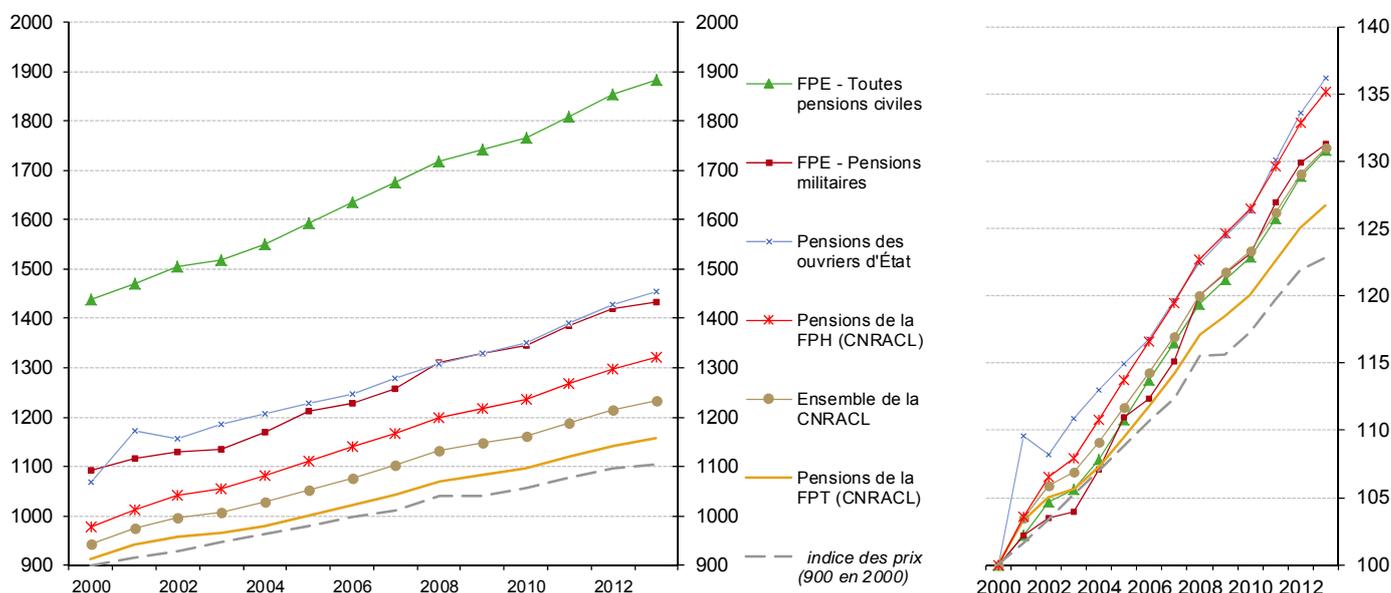
IV.4 Montant moyen des pensions : progression supérieure à celle des prix

IV.4.a Évolution globale

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

En 2013, la pension mensuelle moyenne brute du stock des pensionnés (ayants droit et ayants cause) s'établissait à 1 234 € pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, à 1 882 € pour les fonctionnaires civils de l'État, à 1 434 € pour les militaires et à 1 455 € pour les des 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.

**Figure 28 : Évolution de la pension mensuelle moyenne du stock, et des prix, entre 2000 et 2013
(montant mensuel brut en € courant / en base 100 en 2000)**



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

Lecture : Entre 2000 et 2013, la pension moyenne en paiement pour la FPT est passée de 913 €/mois à 1157 €/mois, soit une progression de 27% en euros courants (en partant d'une base 100 en 2000, la pension vaut 127 en 2013). Sur la même période, l'inflation a détruit 23% 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 3,2 % sur 10 ans.

Sur la période 2000-2013, 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 42 : Évolution de la pension moyenne du stock entre 2000 et 2013

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 € 2013)	1 767 €	1 341 €	1 122 €	1 200 €	1 157 €	1 313 €
2013	1 882 €	1 434 €	1 157 €	1 321 €	1 234 €	1 455 €
Progression 2013/2000 (en € 2013)	116 €	92 €	35 €	121 €	77 €	142 €
Progression annuelle 2013/2000 en euros courants	+2,1%	+2,1%	+1,8%	+2,3%	+2,1%	+2,4%
Progression annuelle au-dessus de l'inflation	+0,5%	+0,5%	+0,2%	+0,7%	+0,5%	+0,8%

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 sur le 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 (626 en 2013) et pour les fonctionnaires hospitaliers et territoriaux, dont l'indice moyen est passé de 352 à 440 (446 en 2013). Pour les militaires⁶⁸, l'indice de liquidation est passé de 467 en 1992 à 489 en 2010 (499 en 2013), mais de forts effets de composition ont pu intervenir (leur carrière n'a pas le déroulement habituel des civils).

Entre les années 2000 et 2013, 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 depuis 2010, 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 2013 s'étale entre 1 233 € pour les fonctionnaires territoriaux à 2 113 € pour les fonctionnaires de l'État. La pension des ouvriers d'État est très élevée, relativement à la pension du stock, et a connu une forte progression depuis 2007 (+2,3 % en moyenne par an en euros courants, contre + 1,7 % pour les fonctionnaires civils de l'État, +0,4 % pour les militaires, et +1,3 % pour les affiliés à la CNRACL, et alors que les prix ont progressé de +1,5 %).

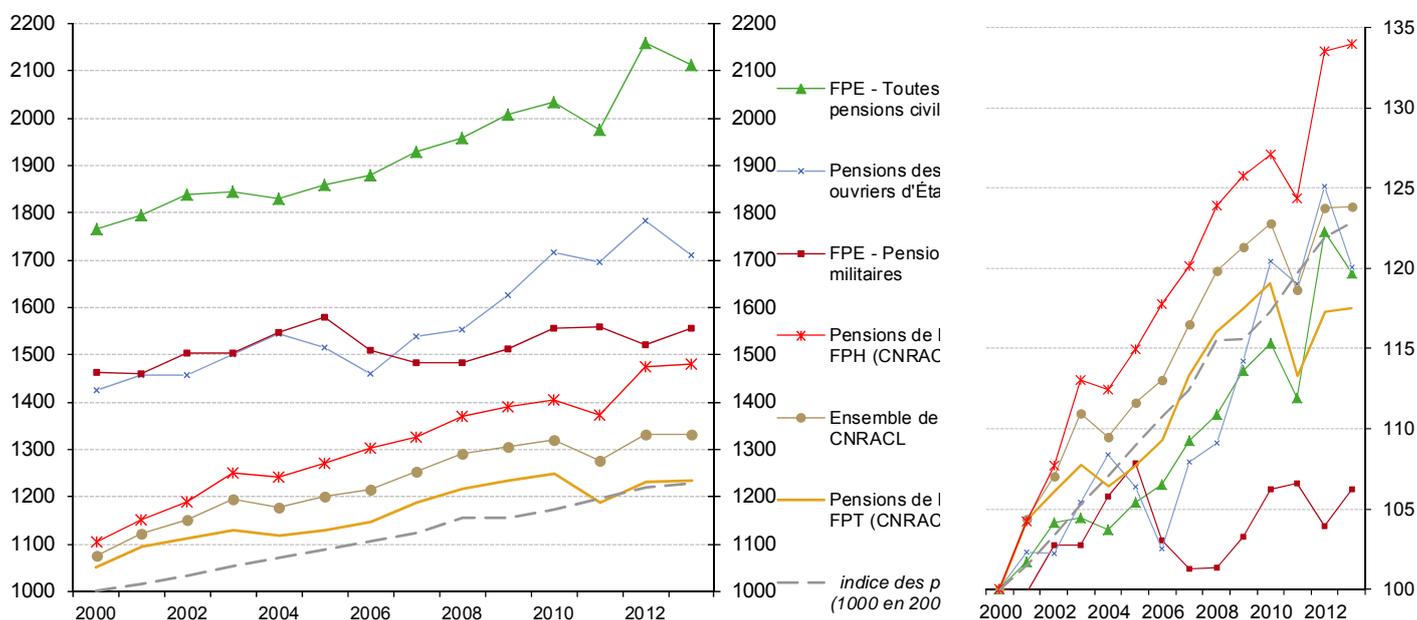
Tableau 43 : Pension moyenne des flux 2000, 2005, 2010 et 2013 (montant mensuel brut en € courant)

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 € 2013)	2 152	1 785	1 280	1 347	1 312	1 737
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
2013	2 113	1 555	1 233	1 480	1 332	1 710

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

⁶⁸ Y compris soldes de réserve.

Figure 29 : Évolution de la pension mensuelle moyenne des liquidants, et des prix, entre 2000 et 2013 (montant mensuel brut en € courant / 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 (1 766 € par mois en 2013), les départs pour invalidité des militaires donnant lieu à des pensions de retraite très faibles (300 € par mois)⁶⁹ parce que liquidées à un âge très faible (27 ans en moyenne). Hors militaires, les différences restent peu marquées (cf. tableaux B-3 et B-3bis).

Tableau 44 : Pension moyenne des départs pour ancienneté (montant mensuel brut en € courant)

Année	Fonctionnaires	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers	CNRACL	Ouvriers d'État
2011	2 121	1 687	1 234	1 481	1 342	1 699
2012	2 214	1 711	1 264	1 507	1 364	n.d.
2013	2 153	1 766	1 257	1 499	1 353	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, 76 % des emplois relèvent de la catégorie C fin 2009 alors que cette proportion n'est que de 49 % pour l'hospitalière et 21 % pour 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 polypensionnés⁷⁰, les carrières sont courtes, représentant en moyenne 29 années de services en 2013, tandis que s'agissant de l'État, la durée moyenne des services est de 34 ans et 10 mois pour les fonctionnaires civils dont une proportion importante effectue une carrière complète. Les militaires ont des carrières courtes (24 ans) qui donnent lieu à des bonifications considérables (équivalentes à plus de 8 années de services).

⁶⁹ 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.

⁷⁰ D'après « Les retraités et la retraite en 2010 », publié par la DREES.

Tableau 45 : Durée validée sur le flux de liquidations 2013

En années	Fonctionnaires civils de l'État	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers	CNRACL	Ouvriers d'État
Services effectifs	34,8	24,1	27,3	31,5	29,0	n.d.
Bonifications	1,5	8,2	1,0	1,4	1,2	n.d.
Durée totale validée dans le régime	36,3	32,3	28,4	32,9	30,2	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 2013⁷¹. Ses règles juridiques sont présentées dans la section III.2.c du présent rapport.

En 2013, 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 (6,6 %), ce taux est de 16,2 % dans la FPH et de 21,6 % pour les pensions militaires, et il atteint 31,6 % 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. Les militaires présentent également des spécificités (départs importants à un jeune âge auquel l'indice est encore faible).

Par comparaison, au régime général, 41,8 % des nouveaux retraités de 2013 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 46 : Effectifs et durées de services des liquidants en 2013 bénéficiaires du minimum garanti

	Effectifs	Pourcentage des liquidations de droit direct	Durée de services des bénéficiaires (en année)
FPE - civils	3 698	6,6%	22,2
FPE - militaires	2 555	21,6%	10,0
FPT	10 234	31,6%	20,6
FPH	3 497	16,2%	23,0

Champ : pensions civiles et militaires d'ayants droit entrées en paiement en 2013 et portées au minimum garanti.

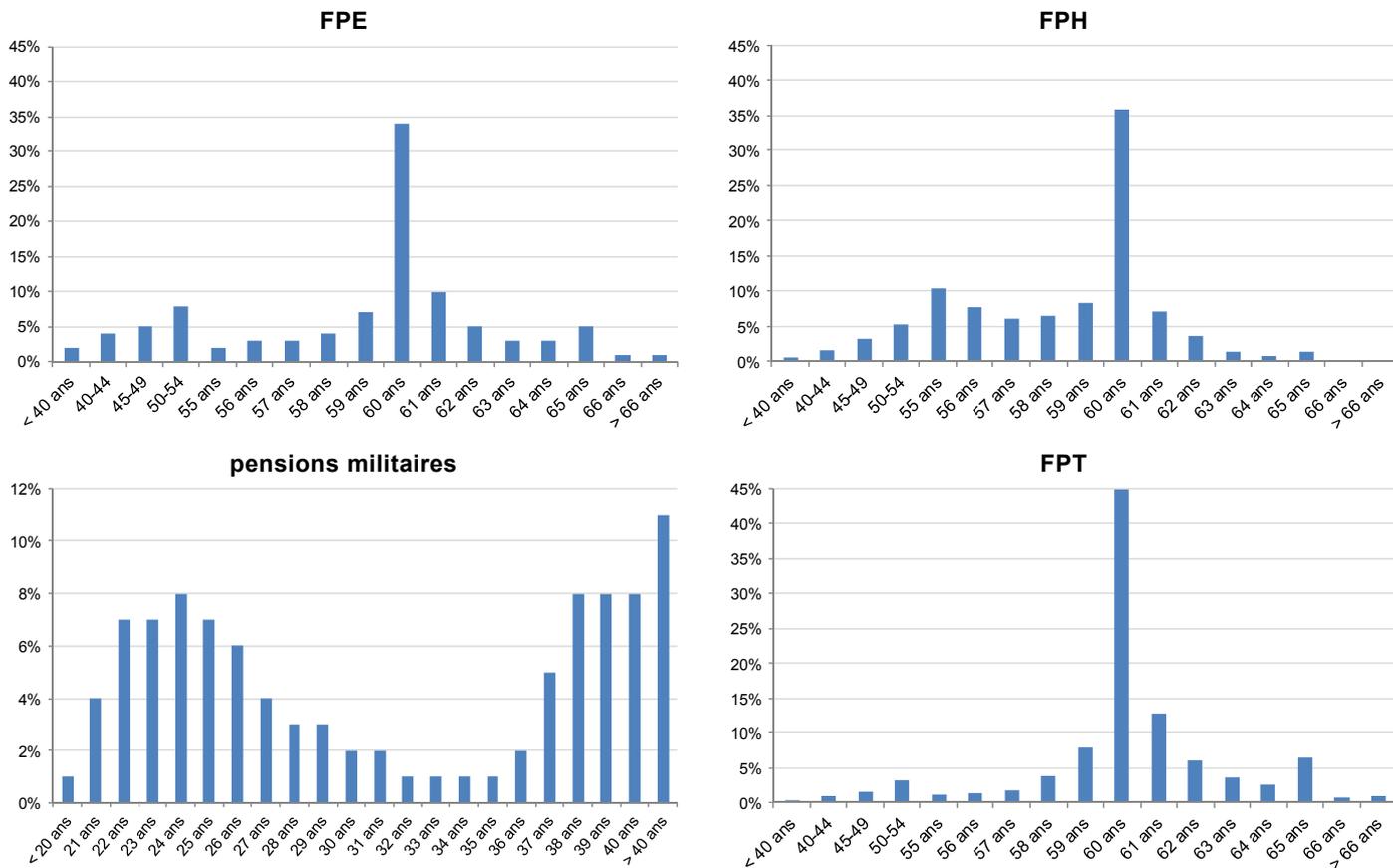
Source : base des pensions de la DGFIP (Service des retraites de l'État) ; Caisse des dépôts et consignations.

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). Hormis pour les pensions militaires, les pensions liquidées à des âges plus jeunes correspondent à des pensions d'invalidité.

⁷¹ Cf. partie IV.5 du Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique 2013 (Jaune 2013).

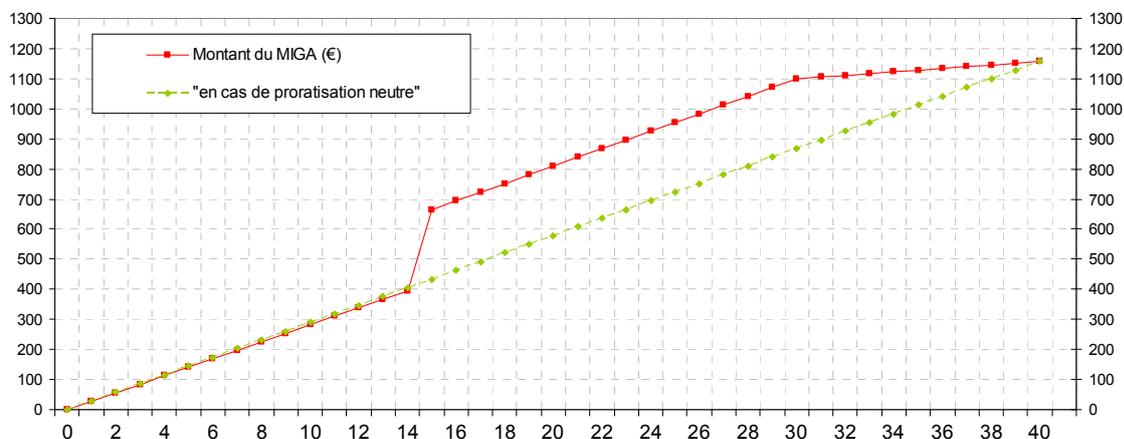
Figure 30 : Distribution des âges de radiation des cadres pour les pensions portées au minimum garanti parmi les pensions entrées en paiement en 2013



Champ : pensions civiles FPE, FPT et FPH et pensions militaires d'ayants droit entrées en paiement en 2013 et portées au minimum garanti.

Source : base des pensions de la DGFIP (Service des retraites de l'État) ; CNRACL

Figure 31 : Proratisation du minimum garanti en fonction de la durée de services effectifs (montant en euros par mois, à partir du 1^{er} avril 2013 et en 2014)



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 l'unique déterminant explicite du montant du minimum garanti. L'indice entrant en ligne de compte dans le calcul normal de la pension⁷² 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 services⁷³.

Il convient de noter qu'un fonctionnaire ayant effectué 40 années de services dans la fonction publique a généralement atteint un indice de traitement qui lui permet de bénéficier d'une pension supérieure au minimum garanti⁷⁴ : 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 pris en compte au prorata de sa durée à la fois pour le calcul de la pension normale et pour le calcul 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 47 : Comparaison des durées de services et des indices moyens entre les bénéficiaires du minimum garanti et les autres liquidants

	Durées de services moyennes en 2013		Indices moyens en 2012	
	Pensions portées au MG	Autres pensions	Pensions portées au MG	Autres pensions
FPE - civils	22,2	35,7	360	654
FPE - militaires	10,0	28,0	330	524
FPT	20,6	30,5	350,7	468,8
FPH	23,0	33,1	347,3	491,9

Champ : pensions ayants droit entrées en paiement en 2013/2012. n.d. : non disponible. * : valeurs pour 2011.

Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, base des pensions 2013 - 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 64 % à celle des autres pensionnés.

Les indices jouent un rôle très marqué pour distinguer les bénéficiaires du minimum garanti : quasiment tous les bénéficiaires du minimum garanti ont un indice inférieur à 400 alors que c'est le cas d'une minorité des autres pensionnés (moins de 10 % dans la fonction publique d'État et pour les militaires et de l'ordre de 25 % dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière). La durée a un impact également très net parmi les militaires. Parmi les civils des trois fonctions publiques, la distribution des durées des bénéficiaires du minimum garanti est davantage

⁷² Dernier indice détenu durant six mois par le fonctionnaire avant sa retraite. L'indice détermine le traitement indiciaire brut qui est le produit de l'indice par la valeur du point de la fonction publique.

⁷³ cf. détails dans le zoom thématique du Jaune 2013.

⁷⁴ 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.

répartie mais la différence avec les autres pensionnés reste très claire : 90 % des bénéficiaires ont une durée inférieure à 120 trimestres contre 16 % des 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 48 : Part de pensions portées au minimum garanti en 2013 par motif de départs

	FPE civils	Militaires	FPT	FPH
Départ pour ancienneté	5,1 %	9,9 %	29,2 %	14,2 %
Départ pour motifs familiaux	8,4 %	n.s.	36,3 %	17,8 %
Départ pour invalidité	25,4 %	91,2 %	49,0 %	34,0 %

Champ : pensions ayants droit entrées en paiement en 2013. *n.s. non significatif.*

Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État), base des pensions 2013 (définitive) – CNRACL

b) Le bénéfice financier moyen est compris entre 50 et 130 € 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 2013, il est un peu plus élevé dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière que dans la FPE. Il correspond à un supplément moyen de pension de 130 € mensuels pour les civils de la FPE. Pour les militaires, le gain est plus faible (55€ par mois), en lien avec les indices et les durées très faibles des bénéficiaires militaires.

Tableau 49 : Gain financier procuré par le minimum garanti pour les bénéficiaires dans le flux 2013

	Pensions portées au minimum garanti				Gain
	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	
FPE Civils	360 *	41,6 *	736 €	863 €	127 € (17,3%)
FPE Militaires	330 *	25,7 *	407 €	462 €	55 € (13,5%)
FPT	350,7	39,3	658 €	787 €	129 € (19,6%)
FPH	347,3	44,5	727 €	865 €	138 € (19,0%)

Sources : DGFIP, Service des retraites de l'État, base des pensions – CNRACL. * : valeurs pour 2012.

Champ : pensions ayants droit entrées en paiement en 2013. 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 a introduit une modification des règles de calcul, montée en charge entre 2004 et 2013, 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 du point, de l'indice et l'élargissement des droits

Lors de l'indépendance des pays ou territoires ayant appartenu à l'Union française ou à la Communauté ou ayant été placés sous le protectorat ou la tutelle de la France, les pensions servies aux nationaux des nouveaux États ont été « cristallisées » : la valeur du point et l'indice servant au calcul des pensions n'ont pas bénéficié des mêmes revalorisations que celles des pensions servies aux Français, et les situations de famille ont été « gelées ».

Deux dispositifs de « décrystallisation » sont intervenus en 2003, pour revaloriser sur la base des parités de pouvoir d'achat les prestations cristallisées, puis en 2007, pour aligner les « prestations du feu » (pensions militaires d'invalidité et retraites du combattant) sur celles servies aux Français.

Saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité, le Conseil constitutionnel a, le 28 mai 2010, déclaré ces dispositifs contraires au principe d'égalité et prescrit au législateur de les réformer avant le 1er janvier 2011.

L'article 211 de la loi de finances pour 2011 a abrogé l'ensemble des dispositions législatives conduisant à la « cristallisation ». Il aligne automatiquement, à compter du 1er janvier 2011, la valeur du 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 celle applicable aux prestations de même nature servies aux Français. Il faut toutefois noter que l'article 100 de la loi de finances pour 2007 créait déjà cet alignement pour les pensions militaires d'invalidité, retraites du combattant et les traitements au titre de la Légion d'honneur et de la médaille militaire. 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 pensions militaires d'invalidité et les retraites du combattant avaient été décrystallisées 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. 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. De plus, l'article 211 de la loi de finances pour 2011 élargit les cas de reconnaissance de nouveaux droits puisqu'il prévoit que les nouvelles demandes de pension sont instruites dans les conditions de droit commun.

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

L'article 211 de la loi de finances pour 2011 prévoit la mise à parité, à compter du 1^{er} janvier 2011, de la valeur du point des pensions civiles et militaires de retraite allouées aux ressortissants des pays anciennement placés sous la souveraineté française sur la valeur du point des pensions servies aux ressortissants français.

La décrystallisation du point a été mise en œuvre automatiquement, par une adaptation de l'application de paiement des pensions anciennement cristallisées (application PASTEL). Depuis début août 2011, toutes les pensions concernées ont vu leur point décrystallisé avec effet rétroactif au 1er janvier 2011.

Si les paiements initiés à partir de l'application PEZ (application de paiement des pensions) ont lieu mensuellement à terme échu, les paiements à partir de l'application PASTEL, ont lieu trimestriellement à terme échu, avec des dates d'échéances différentes selon la nature de la pension. Le dernier trimestre des pensions militaires de retraite est payé en partie sur l'année suivante. C'est pourquoi, les dépenses de pensions effectivement payées l'année N ne coïncident pas au montant dû au titre de cette même année. Le surcoût en année pleine, pour 2014, est estimé à partir des informations connues dans les applications PEZ et PASTEL en août 2014. Ce surcoût, pour la décrystallisation du point, en 2014, est estimé à 40 millions d'euros. 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 2014, à 10 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. 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 31 août 2014, le surcoût estimé pour l'année 2014 est de 26 millions d'euros : pour les pensions cristallisées en 2010 et revalorisées de l'indice et du point depuis le 1er janvier 2011, le surcoût, estimé en 2014 est de 19 millions d'euros (10 millions pour la décrystallisation du point, 9 millions d'euros pour la décrystallisation de l'indice) ; quant aux pensions concédées depuis le 1^{er} janvier 2011, la dépense en 2014 est estimée à 7 millions d'euros.

Tableau 50 : Impact de la décrystallisation pour 2014 (bilan au 31 août 2014)

	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 2014	10	215	44 942	568 675	5 176	15 359	14 710 549	24 643 727	20 760	39 967 894
Pensions cristallisées en 2010, décrystallisées du point et de l'indice										
Surcoût sur l'année 2014	1	2	34 522	45 156	1 607	2 042	10 868 175	7 859 206	3 652	18 807 059
lié à revalorisation du point			ns	ns			5 795 684	4 365 703	-	10 191 804
lié à revalorisation de l'indice			ns	ns			5 072 491	3 493 504	-	8 615 255
Pensions concédées à partir du 1er janvier 2011										
Surcoût sur l'année 2014	1	14	ns	ns	81	1 610	779 390	5 886 718	1 706	6 797 547

* 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 Des taux de remplacement à la liquidation dans la FPT-FPH hétérogènes

Le rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique annexé au PLF 2014 présentait, dans sa partie V.1, une **analyse des taux de remplacement dans la fonction publique de l'État, sur la base d'une approche par cas-type** (cf. travaux du SRE, de la DGAFP et du SG-COR). Les éléments présentés dans le zoom thématique du rapport annexé au PLF 2015 sur le champ des fonctions publiques territoriale et hospitalière viennent en complément des premières analyses effectuées en 2013.

Afin de compléter cette approche sur le champ des trois versants de la fonction publique, la direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des dépôts et consignations a mené une étude sur le périmètre des retraités de la CNRACL, qui a fait l'objet d'une publication en 2014 : Bridenne I. et Leroy S. (2014), « Pension et taux de remplacement des retraités de la CNRACL : illustration par cas-type », Questions retraite & solidarité n°8 (https://www.cdc.retraites.fr/portail/spip.php?page=article&id_article=9317&cible=actif).

Les travaux relatifs aux calculs des pensions et des taux de remplacement des retraités de la CNRACL sur la base de cas-types, répondent à la demande du COR de compléter ceux initiés sur les cas-types de retraités de la CNAV et de la fonction publique d'État. Ils permettent d'apporter des informations sur la diversité des situations parmi les retraités de la CNRACL. Cette analyse pourra être progressivement complétée en relation avec le COR, afin d'enrichir les indicateurs de taux de remplacement notamment.

1) Définition des cas-types dans la FPT et la FPH

L'objectif est de caractériser les situations des agents titulaires de la fonction publique territoriale (FPT) ou hospitalière (FPH) arrivant en fin de carrière et ayant liquidé leur retraite de droit propre dans ce régime entre 55 et 65 ans. L'analyse de type générationnelle a été effectuée sur la génération 1948 dans la mesure où il s'agit de la génération la plus récente partie intégralement (ou quasiment) à la retraite fin 2013.

Après avoir défini les classes représentatives de la population affiliée à la CNRACL, un ou deux cas-types ont été déterminés pour illustrer chacune des classes. **Ainsi, huit cas-types ont été retenus.** À chacun est associé un niveau de rémunération de fin de carrière et une durée validée dans le régime permettant de calculer la pension versée par la CNRACL ainsi que son taux de remplacement.

La méthodologie mise en œuvre ainsi que les résultats détaillés sont présentés dans le « Questions retraite & solidarité » n° 8.

Liste des cas-types illustrant les situations des affiliés de la CNRACL arrivant à la retraite

Cas-type 1	Fonctionnaire de catégorie A, sédentaire, FPT, carrière complète à la CNRACL
Cas-type 2	Fonctionnaire de catégorie B, FPH, bénéficiant de la catégorie active, sexe féminin
Cas-type 3	Fonctionnaire de catégorie B, FPT, sédentaire ayant liquidé à 60,1 ans
Cas-type 4	Fonctionnaire de catégorie C, FPH, catégorie active, carrière incomplète à la CNRACL, sexe féminin, bénéficiaire du minimum garanti
Cas-type 5	Fonctionnaire de catégorie C, FPH, catégorie active ayant liquidé à 55,1 ans, sexe féminin
Cas-type 6	Fonctionnaire de catégorie C, FPT, sédentaire, carrière incomplète à la CNRACL, indice faible, sexe féminin, bénéficiaire du minimum garanti
Cas-type 7	Fonctionnaire de catégorie C, FPT, sédentaire ayant liquidé à 60,1 ans, carrière incomplète à la CNRACL, indice moyen, sexe féminin, bénéficiaire du minimum garanti
Cas-type 8	Fonctionnaire de catégorie C, FPT, sédentaire, indice élevé

Par rapport à la population initialement considérée, les huit cas-types retenus représentent globalement 42 % des situations identifiées parmi les affiliés de la génération 1948 ayant liquidé leur retraite entre 55 et 65 ans.

2) Des cas-types représentatifs qui ont vocation à être mobilisés pour différents types de travaux

Outre le fait de donner un aperçu relativement précis de la diversité des situations des affiliés de la CNRACL, **les cas-types peuvent être mobilisés pour différents exercices de simulation et d'évaluation mais également pour des travaux prospectifs**. L'exercice présenté ici est une première illustration de travaux pouvant être réalisés.

L'objectif a été de calculer les taux de remplacement sur la base de situations constatées de départ en retraite.

À chaque cas-type sont associés la pension de droit propre versée par la CNRACL ainsi que le taux de remplacement qui consiste à rapporter cette pension à la dernière rémunération perçue. Cet indicateur permet d'apprécier l'impact du passage à la retraite sur le niveau des ressources des individus. Attention toutefois, dans ce cas précis, le taux de remplacement obtenu ne permet pas d'évaluer la variation du niveau de vie puisque seule la pension de la CNRACL est prise en compte. Parmi les cas-types retenus, les taux de remplacement assurés par la pension versée par la CNRACL se répartissent entre 42 % et 62 %. Le taux de remplacement est d'autant plus élevé que l'affilié a une période de cotisation à la CNRACL importante. Cependant, le lien n'est pas strictement proportionnel du fait d'éléments de nature non contributive dans la pension (majoration pour enfant, minimum garanti, etc.) et de la présence plus ou moins importante des primes selon les situations. Ces dernières n'étant pas intégrées à l'assiette de cotisation de la CNRACL, elles n'ouvrent pas de droit à l'assurance vieillesse, induisant un taux de remplacement d'autant plus faible que la part des primes est importante.

Tableau 51 : Niveau de pension, taux de prime, pension et taux de remplacement attribués à chaque cas-type

Cas-type	1	2	3	4	5	6	7	8
cadre emploi	Attaché territorial principal	Infirmier diplômé d'Etat de service de soins	Rédacteur principal territorial	Agent des services hospitaliers	Aide soignante	Adjoint technique territorial	Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles	Adjoint technique territorial
Traitement hors prime, à la liquidation	3 443 €	2 670 €	2 408 €	1 759 €	1 945 €	1 527 €	1 741 €	2 034 €
Part des primes	26%	22%	22%	21%	21%	17%	17%	19%
Rémunération totale brute	4 339 €	3 258 €	2 937 €	2 128 €	2 354 €	1 787 €	2 037 €	2 420 €
Durée validée CNRACL	40 ans	35 ans	37 ans	27,5 ans	35,5 ans	17 ans	25,25 ans	36,5 ans
Pension brute totale de droit propre	2 709 €	1 878 €	1 693 €	1 112 €	1 381 €	746 €	1 022 €	1 462 €
Taux de liquidation	75%	70%	69%	55%	71%	32%	47%	68%
taux de remplacement de la pension versée par la CNRACL	62%	58%	58%	52%	59%	42%	50%	60%

Source : CNRACL, Direction des retraites et de la solidarité - Caisse des dépôts et consignations

Champ : retraités de droit direct risque vieillesse prenant leur retraite à partir de 55 ans, génération 1948

Pour les parts de primes déterminées pour les fonctionnaires hospitaliers : SIASP Insee, calcul DREES ;

Pour les parts de primes déterminées pour les fonctionnaires territoriaux : SIASP Insee, calcul DGCL ;

Il pourrait être envisagé d'apprécier la variation des niveaux de pension et taux de remplacement en faisant évoluer l'âge de départ en retraite ou bien en appliquant une modification de législation. De même, l'incidence sur le taux de remplacement de la retraite additionnelle de la fonction publique pourrait être étudiée en simulant une cotisation à l'ERAFP sur l'ensemble de la carrière.

V.2 Une convergence progressive des régimes de retraite – comparaison entre les secteurs public et privé

Les réformes des retraites passées ont été conçues et appliquées en intégrant des objectifs de convergence et d'harmonisation entre les différents régimes qui ont conduit à d'importants rapprochements des règles mises en œuvre, sans toutefois remettre en cause ni l'architecture générale du système, ni les logiques de fonctionnement propres à chacun d'entre eux. En effet, les réformes qui se sont succédé ont opéré une convergence forte des conditions de durée d'assurance et d'âge conditionnant le droit au départ à la retraite dans les différents régimes. De même, elles se sont traduites par la généralisation de l'indexation des pensions sur les prix. Toutefois, les modalités de calcul des pensions restent sensiblement différents et résultent de combinaisons variables selon les secteurs entre couvertures de base et complémentaire.

S'agissant du régime de la fonction publique d'État, la réforme de 2003 a rapproché certains de ses paramètres avec ceux du régime général : durée requise pour le taux plein, existence d'une surcote et d'une décote, revalorisation des pensions sur les prix. La réforme de 2008 a étendu cet alignement aux régimes spéciaux. Par la suite, la réforme de 2010 a mis en extinction le dispositif de retraite anticipée des parents de trois enfants et engagé le rapprochement des conditions d'ouverture du minimum contributif du régime général.

Néanmoins, la diversité des règles des régimes et la complexité de l'architecture des retraites dans son ensemble contribuent à rendre le pilotage du système de retraite plus complexe. C'est pourquoi l'objectif d'équité de traitement en matière de droit à retraite a notamment été réaffirmé dans le cadre de la réforme des retraites de 2014 : la loi du 20 janvier 2014, dispose que « *les assurés bénéficient d'un traitement équitable au regard de la durée de la retraite comme du montant de leur pension, quels que soient les régimes dont ils relèvent* ».

Le Conseil d'orientation des retraites a consacré sa séance de travail du 10 avril 2014 à l'étude des carrières salariales et des retraites dans les secteurs privé et public (<http://www.cor-retraites.fr/article268.html>). Le dossier du COR a fourni des données permettant d'apprécier les différences entre les deux secteurs et des informations spécifiques sur la carrière des fonctionnaires. Des analyses illustrant l'effet des règles de retraite à carrière salariale donnée ont également été produites sur la base de simulations de la DREES. Celles-ci consistent à appliquer à des carrières salariales de fonctionnaires les règles de calcul des retraites de la CNAV, de l'ARRCO et, le cas échéant, de l'AGIRC. Ces simulations actualisent celles qui avaient été réalisées par l'INSEE en 2009 sur des générations plus anciennes. Les éléments présentés dans ce zoom thématique présentent de manière synthétique les résultats de ces études.

1. Les périmètres couverts par les secteurs « public » et « privé »

Il convient de rappeler à titre liminaire que les exercices de comparaison entre les secteurs « public » et « privé » en matière de retraite, nécessitent de définir précisément les périmètres retenus. En effet, le périmètre des régimes de retraite ne recouvre pas tout à fait le périmètre des emplois : certains salariés du public sont affiliés au régime général (contractuels de la fonction publique, ainsi que certains fonctionnaires titulaires) et, à l'inverse, certains fonctionnaires travaillent en détachement dans le secteur privé.

En outre, les deux « blocs » ne sont pas homogènes en termes de pratiques d'employeur et de politiques de rémunération. Cela est particulièrement vrai au sein du secteur privé, où l'hétérogénéité est très grande d'une entreprise à l'autre, et notamment entre grands groupes, PME (petites et moyennes entreprises) et TPE (très petites entreprises). Mais c'est également vrai au sein de la fonction publique, entre l'État, les collectivités territoriales et les hôpitaux par exemple.

Aussi, force est de constater que les deux ensembles de « régimes de fonctionnaires » et de « régimes de salariés du privé » ne sont pas non plus totalement homogènes en matière de règles de retraite.

Parmi les fonctionnaires, les règles d'âge d'ouverture des droits, par exemple, sont distinctes entre les militaires, les fonctionnaires exerçant des métiers classés comme pénibles ou dangereux dits « actifs » et les fonctionnaires dits « sédentaires », pour lesquels les règles d'âge d'ouverture des droits sont identiques à celles des salariés du privé. Parallèlement, l'identité des règles de retraite entre salariés du privé ne prévaut que tant qu'on ne considère que la

partie de carrière postérieure à 1999⁷⁵, et que l'on raisonne hors protection sociale complémentaire offerte par certaines entreprises (régimes de retraite supplémentaire, d'indemnités de fins de carrière et de préretraite dites « maison »). En revanche, dans une perspective plus large englobant les régimes de retraite supplémentaire et de préretraite d'entreprise, les « règles de retraite » peuvent varier d'un employeur à l'autre, et ne sont donc pas homogènes au sein du secteur privé. Enfin, les assurés peuvent changer de régime en cours de carrière, et une partie des retraités anciens fonctionnaires, ont également effectué une partie de leur carrière dans le secteur privé, et sont en réalité des poly-pensionnés.

2. Simulation de l'application des règles du régime général sur les carrières des fonctionnaires

L'approche se fonde ici sur les deux principaux ensembles de régimes de retraite en termes d'effectifs : les régimes « des salariés du privé » (le régime général et les régimes complémentaires AGIRC et ARRCO) d'une part, et les régimes de fonctionnaires (régimes des fonctionnaires d'État, CNRACL pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, FSPOEIE pour les ouvriers de l'État, RAFFP) d'autre part.

Suite à une demande du secrétariat général du conseil d'orientation des retraites, la DREES⁷⁶ a récemment évalué l'impact sur la pension des agents du secteur public de l'application de la législation du régime général couplé avec les régimes complémentaires Agirc-Arrco, à niveaux de salaires nets inchangés.

La simulation est effectuée sur les générations 1954, 1958 et 1962 en retenant les hypothèses volontaristes suivantes :

- Le champ de l'étude concerne les individus des générations 1954, 1958 et 1962 ayant validé au moins un trimestre dans les régimes du secteur public. Les individus affiliés à la fonction publique d'État militaire sont exclus du champ, tout comme les individus ayant liquidé des droits dans un régime du secteur public avant 54 ans ;
- La comparaison devant se faire à carrière inchangée, la liquidation se fait dans tous les régimes à l'âge du taux plein dans le secteur public ;
- Les salaires sont revalorisés comme l'évolution du SMPT, selon les hypothèses du scénario B du COR de 55 ans à l'âge de liquidation, en supposant en outre le taux de prime constant à partir de cet âge.

Les résultats présentés sont à interpréter avec prudence dans la mesure où ils reposent sur des hypothèses volontaristes. Naturellement, des simulations sous d'autres hypothèses pourraient donner des résultats différents.

Analyse des typologies de fonctionnaires gagnants et perdants lors du passage aux règles du privé

Les résultats sont présentés ci-dessous par génération selon deux scénarios relatifs aux taux de cotisation dans les régimes complémentaires Agirc / Arrco :

- Un taux de cotisation égale au taux moyen pour les tranches 1 et 2 de l'Arrco et les taux des tranches B et C de l'Agirc ;
- Un taux de cotisation pour les années converties au régime du privé maximal pour les tranches 1 et 2 de l'Arrco et B et C de l'Agirc.

Dans la législation actuelle, les hommes de la génération 1954 dans le champ de l'étude ont une pension mensuelle moyenne de 1 753 € et les femmes de 1 519 €. Les pensions moyennes sont respectivement de 1 795 € et 1 502 € pour la génération 1958 et de 1 810 € et 1 557 € pour la génération 1962. Si, en ne modifiant pas l'âge de liquidation, les pensions étaient calculées avec les règles du privé, les pensions diminueraient en moyenne de 3 % pour les hommes et de 4 % pour les femmes pour la génération 1954⁷⁷, elles augmenteraient de 0,9 % et 4 % pour les hommes et les femmes de la génération 1958 et seraient quasiment équivalentes pour la génération 1962 pour les hommes comme pour les femmes. A noter que la prise en compte des taux maximum dans les régimes complémentaires entraîne une différence de l'ordre de 4 points sur les écarts de pension (par rapport à un taux de cotisation moyen, cf.

⁷⁵ Avant cette année de mise en place du régime complémentaire unique Arrco, les droits acquis peuvent varier selon les règles spécifiques à chaque caisse de retraite complémentaire.

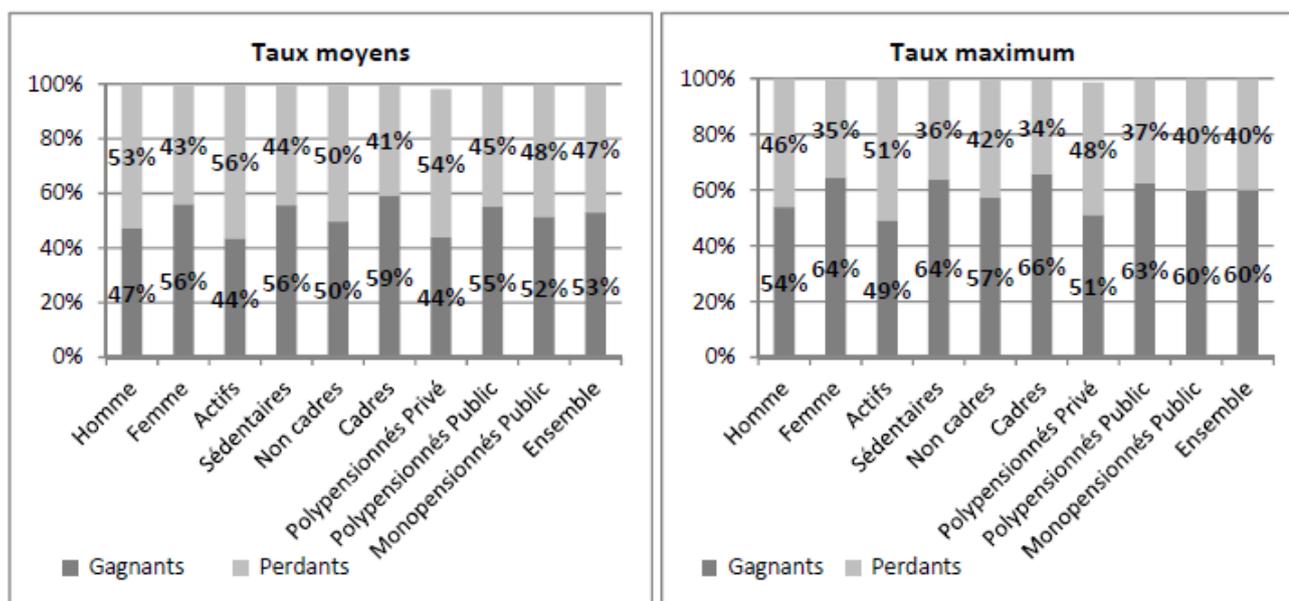
⁷⁶ Les différentes simulations sont faites en utilisant les carrières modélisées par le modèle de microsimulation Trajectoire de la DREES.

⁷⁷ Pour la génération 1954, les plus fortes baisses de pension concernent les actifs, notamment à cause de l'hypothèse de liquidation qui entraîne une forte décote lorsqu'on applique les règles du privé.

graphique ci-dessous). L'écart sur l'ensemble des individus du champ de l'étude étant alors légèrement positif en faveur des règles du privé pour la génération 1954.

Les deux graphiques suivants détaillent les résultats de la simulation des gagnants et perdants d'un passage aux règles du secteur privé de la génération 1958, selon les populations considérées et en fonction du taux de cotisation aux régimes complémentaires Agirc Arrco :

Simulation des gagnants et perdants d'un passage aux règles du secteur privé de la génération 1958



Champ : individus ayant validé au moins 1 trimestre dans la fonction publique (hors militaire et hors retraités avant 54 ans), génération 1958.

Sources : EIC2009, Trajectoire, CALIPER, DREES

Les agents de la catégorie active ont la proportion de perdants la plus importante avec près de 56 % des individus percevant une retraite moins élevée pour la génération 1958. Les cadres sont quant à eux l'une des catégories regroupant la plus forte proportion de gagnants (59 %), la deuxième catégorie avec le plus de gagnants est celle des sédentaires (56 %).

Ainsi, comme mentionné précédemment, l'impact de l'application des règles de retraite des régimes de salariés du privé, sur les fonctionnaires, n'est pas univoque : l'impact est différent selon la génération et selon les sous-populations considérées, et ce, en fonction des règles du privé retenues, notamment le taux de cotisation que l'on considère à l'Arrco et à l'Agirc. En d'autres termes, la comparaison des règles appliquées dans les divers régimes ou celle des situations des retraités de ces régimes, aussi poussée qu'elle soit, ne devrait pas être le seul élément à prendre en compte dans la réflexion sur les éventuelles convergences entre régimes.

Les différences de règles renvoient également aux problématiques de lisibilité et de transparence, ainsi qu'aux réflexions plus générales sur l'architecture du système de retraite. On se contentera donc ici de rappeler qu'en ce qui concerne deux thématiques pour lesquelles des différences de règles subsistent entre régimes des salariés du public et du privé – les droits familiaux et les réversions – la loi du 20 janvier 2014 prévoit la remise prochaine au Parlement de deux rapports étudiant les possibilités de faire évoluer les règles (de manière explicite, pour le cas des réversions, dans le sens « d'une harmonisation entre les régimes »).

V.3 Les spécificités de la retraite des militaires

1) Une pension de retraite qui peut être perçue dès 35 ans et jusqu'à 61 ans⁷⁸

Pour les militaires servant dans les armées, une pension de retraite ne leur est attribuée au titre du CPCMR qu'à la condition d'avoir rempli une durée de services minimale (respectivement 15 ans ou 2 ans de services civils et militaires effectifs selon que le premier engagement a été conclu avant ou après le 1^{er} janvier 2014).

En deçà de cette durée, les militaires sont affiliés rétroactivement au régime de droit commun (Cnav pour le régime de base, Ircantec pour le régime complémentaire). L'affiliation de ces personnels au régime général et à l'IRCANTEC leur ouvrira, le moment venu et dans les conditions de droit commun, droit aux retraites de leurs homologues civils. Les services en charge de la paye de chaque armée versent directement à l'IRCANTEC les parts patronale et salariée au vu des cotisations recalculées agent par agent.

En outre, une seconde condition de 17 ans de services (27 ans pour les officiers) s'applique et ouvre droit à une jouissance immédiate de leur pension, sans condition d'âge minimal de départ.

Tableau 52 : Ventilation des situations de sortie des armées et d'entrée en pension au cours de l'exercice 2013 (hors départs pour invalidité)

	Réaffiliation rétroactive	Pension à jouissance différée			Pension à jouissance immédiate		Total des pensions (y compris invalide)
		Effectif	Age moyen à la jouissance	Age à la radiation des cadres	Effectif	Age moyen à la jouissance	
Pour les engagés avant le 01/01/2014	La plupart des militaires du rang, et une partie des sous-officiers et officiers	une partie des sous-officiers et officiers			une partie des sous-officiers et officiers		
Effectifs	Réaffiliés en 2013 : 12 627	Effectif	Age moyen à la jouissance	Age à la radiation des cadres	Effectif	Age moyen à la jouissance	Liquidations en 2013 (âge moyen : 44,5 ans)
militaires du rang	12 358				1 398	39,1	2757 (32,2 ans)
sous-officiers					4 862	45,7	7194 (âge moyen : 46,9 ans)
officiers	269	61	50,4	39,6	1 113	51,8	1879 (âge moyen : 53,3 ans)
Pour les engagés après le 01/01/2014	Petite proportion des militaires	militaires du rang et majorité des sous-officiers			Majorité des officiers		

Source : MBCPFP - Service des pensions - Base des pensions au 31/12/2013 (définitive), et données issues des décisions d'affiliations rétroactives (Ministère de la défense).

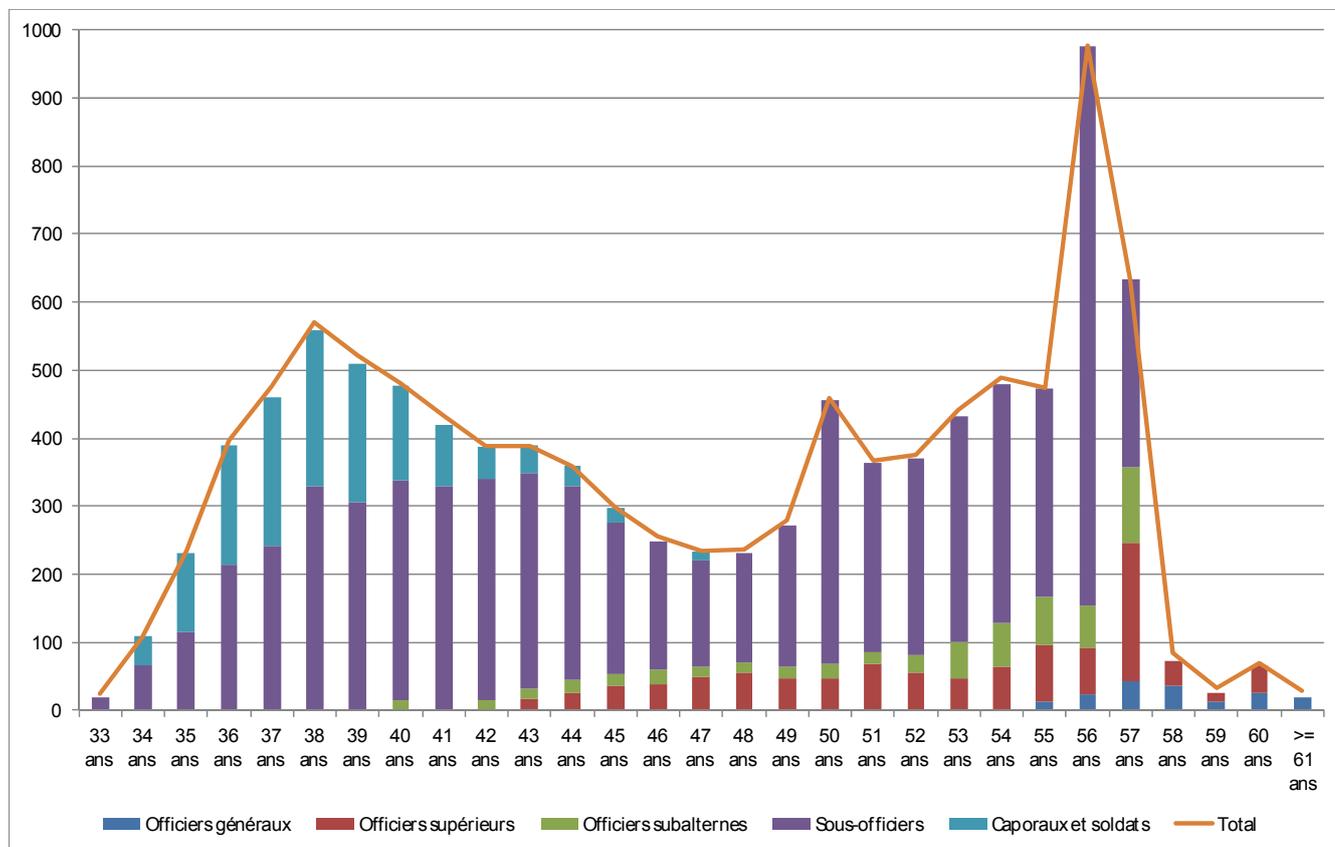
Champ retenu pour les pensions à jouissance immédiate et différée : pensions militaires d'ayants droit entrées en paiement en 2013, sont exclues les pensions d'invalidité et les soldes de réserve

Nota : ce tableau ne présente pas la situation des militaires du rang devenus sous-officiers, puis éventuellement officiers, et des sous-officiers passés officiers.

Pour les pensions à jouissance différée, la liquidation de la pension peut être décalée de plusieurs décennies avec la sortie des armées.

⁷⁸ Afin d'écartier les profils atypiques de pensionnés avec des grades spécifiques (aumônier militaire, médecin chef des services des armées...), le champ de l'étude a été volontairement restreint, mais il couvre tout de même 98,5 % des liquidations.

Figure 33 : Age au départ des militaires en 2013 pour motif d'ancienneté



Source : SRE - recueil statistique 2012.

Champ : Pensions militaires entrées en paiement en 2012 - Répartition des pensions d'ayants droit par âge à la radiation des cadres pour motif d'ancienneté

2) Les statistiques sur la mortalité au combat restent stables

Aujourd'hui la mortalité de militaires imputable au service, hors maladie et accident de trajet, est de 34 agents en 2011, à un niveau relativement stable depuis une dizaine d'années selon les statistiques du service des pensions des armées. Les décès survenus en opérations extérieures (138 pour les trois armées de 2004 à 2011) concernent principalement des militaires de l'armée de terre.

Tableau 53 : Décès des militaires imputable au service

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Décès de militaires imputables au service (*)	34	26	34	34	23	29	36	34
Décès en OPEX	13	7	16	17	15	15	27	28
Décès en opération pour faits de guerre (**)	9	1	7	3	10	8	14	21

Source : Service des pensions des armées

(*) Hors maladie et hors accidents de trajet ;

(**) Sont exclus les militaires décédés en OPEX par accident de la voie publique, suicide, autre type d'accident ou maladie.

3) L'origine du droit à la jouissance immédiate de la pension

Contrairement aux fonctionnaires civils, les militaires ne doivent pas atteindre un âge légal d'ouverture des droits pour pouvoir liquider leur pension, mais seulement justifier d'une certaine durée de services. La pension est alors dite « à jouissance immédiate ».

Historiquement, la pension de retraite à jouissance immédiate a été un outil de gestion des effectifs militaires, notamment pour réduire le format des armées après des épisodes de forte mobilisation (premier Empire, première guerre mondiale), le recours aux demi-soldes permettait de revenir à un format d'armée plus classique, tout en assurant aux anciens militaires des conditions décentes de subsistance afin notamment qu'ils puissent retrouver une activité dans de bonnes conditions.

Le système actuel de retraite des militaires avec possibilité de jouissance immédiate constitue, avec la bonification, un des principaux outils incitatifs pour maintenir une armée jeune et accompagner le départ de militaires après une première partie de carrière dans les armées. La possibilité de jouissance immédiate de la pension est un facteur d'attractivité aux métiers militaires, en garantissant la reconversion des militaires dans de bonnes conditions.

La durée de services requise pour obtenir une pension à jouissance immédiate est déterminée à l'article L. 24 du CPCMR et varie en fonction du grade détenu : 27 ans pour les officiers et 17 ans pour les non officiers (sous-officiers et hommes du rang). Jusqu'au 30 juin 2011, les droits s'ouvraient après avoir accompli 25 ans de services pour un officier et 15 ans de services pour un militaire non officier. Ces durées de services sont relevées progressivement entre 2011 et 2015, pour atteindre 27 ans de services pour les officiers et 17 ans de services pour les militaires non officiers. Par ailleurs, hors application des règles du L. 24, l'article L. 25 prévoit que la liquidation ne peut pas intervenir avant l'âge de 52 ans.

4) Un taux de reconversion professionnel variable, mais faible pour les sorties de l'armée à un âge élevé

64 % des bénéficiaires d'une pension militaire⁷⁹ nés avant 1943 et ayant liquidé un droit à retraite avant 2008 ont cumulé cette pension militaire avec un emploi. Compte-tenu du très faible nombre de femmes retraitées anciennes militaires, la distinction par genre n'est pas présentée.

En moyenne, les cumulants ont une durée cotisée en tant que militaire bien plus courte que les non-cumulants (respectivement 22 annuités contre 30) mais ont validé une durée d'assurance tous régimes comparable. Leur pension militaire a été liquidée à un âge plus jeune (42,7 contre 50,8 ans) et ils ont un indice de traitement pour la liquidation plus faible.

Ils touchent une pension de retraite militaire d'un montant nettement inférieur aux non cumulants mais le montant de leur pension tous régimes est plus élevé.

Tableau 54 : Cumul emploi-retraite des pensionnés du SRE – militaires, au 31 décembre 2008

	Effectifs (en milliers)	En %	Montant de la pension versée par le SRE - militaire (1)	Âge de liquidation au SRE - militaire	Durée validée au SRE- militaire (en annuités)	Durée cotisée au SRE-militaire (en annuités)	Indice majoré retenu pour la liquidation	Montant de la pension tous régimes (1)	Durée d'assurance tous régimes (en annuités)
Ensemble	144	100	1 721	45,6	34	25	507	2 363	40
- non cumulants	52	36	2 069	50,8	38	30	568	2 173	40
- cumulants	92	64	1 524	42,7	32	22	472	2 471	41

(1) : Montants mensuels bruts moyens de l'avantage principal de droit direct perçu au 31/12/2008 (en euros).

Champ : retraités nés en 1942 ou avant, ayant liquidé un droit à retraite en 2007 ou avant, ayant cumulé une pension militaire de droit direct du SRE avec un emploi, en vie au 31/12/2008.

Source : DREES, EIR 2008.

⁷⁹ Les militaires ayant été réaffilié rétroactivement au régime général car ayant effectué moins de 15 ans de services effectifs ne sont pas comptabilisés ici.

Plus de 80 % des situations sont des cumuls avec un emploi salarié du secteur privé.

En moyenne, ces cumulants ont commencé à percevoir leur pension militaire à 43 ans, soit 16 ans avant leur dernière année de cotisation au régime général. Ils ont cotisé en moyenne 18 annuités au régime général pour un montant de pension moyen de 440 euros.

Tableau 55 : Cumul d'une retraite de militaire au SRE avec un emploi salarié du privé donnant lieu à une pension CNAV, au 31 décembre 2008

	Effectifs (en milliers)	Montant pension versée par le SRE - militaire	Âge de liquidation au SRE - militaire	Durée cotisée au SRE - militaire (en annuités)	Montant pension versée par la CNAV	Montant de pension versée par le(s) régime(s) complémentaire(s)	Durée cotisée à la CNAV (en annuités)	Écart moyen entre la première et la dernière année cotisée à la CNAV	Âge de liquidation à la CNAV	Écart moyen entre la dernière année cotisée à la CNAV et l'année de liquidation au SRE militaire
Ensemble	75	1 553	43,1	23	440	449	18	29	61,7	16

Montants mensuels bruts moyens de l'avantage principal de droit direct perçu au 31/12/2008 (en euros).

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 (militaire) avec un emploi salarié du privé donnant lieu à une pension CNAV, en vie au 31/12/2008.

Source : DREES, EIR 2008.

Les 20 % restants concernent des situations de cumul avec un emploi dans la fonction publique civile.

5) Un système de bonifications qui a peu évolué depuis le XIXe siècle

Le code des pensions civiles et militaires prévoit un certain nombre de bonifications militaires : bonifications pour campagne, bonifications pour années d'études des officiers, bonification du 5ème, bonifications pour services aériens (article R.20 du CPCMR).

Le code des pensions civiles et militaires autorise le versement d'une bonification au titre des campagnes, notamment en temps de guerre, pour services outre-mer ou dans le cas d'opérations extérieures (OPEX). Le nombre d'OPEX ayant significativement augmenté depuis 15 ans, cette bonification touche un nombre encore croissant de militaires.

Le régime des bonifications pour campagne répond à un panel de situations très variées : multiplicité de taux, de situations donnant droit à bonification, de territoires donnant droit à bonification, possibilité de dérogations. Cette complexité doit permettre de refléter fidèlement et de manière actualisée les évolutions caractérisant les conditions de vie des militaires sur les différents territoires concernés.

Cependant, le régime actuel des bonifications pour campagne a peu évolué depuis le début des années 1960, ce qui se traduit par exemple par des références en partie obsolètes à certains territoires. Ces bonifications ont été créées à l'origine pour compenser des conditions particulières : temps de trajet de plusieurs mois pour rejoindre certains pays (contre quelques heures aujourd'hui en avion), insalubrité et insécurité de certains pays (paludisme, choléra, etc.). Le décret du 17 octobre 1969 qui recense les dates et taux des différentes campagnes depuis 1891, n'a pas été mis à jour depuis cette date, des décrets épars ayant été pris pour chaque cas nouveau depuis lors. Les critères de « degré d'insalubrité » ou de « conditions d'insécurité » du territoire permettent de distinguer les campagnes simples des demi-campagnes. Malgré l'évolution des conditions de vie, les différences de taux prévues actuellement entre certains territoires n'ont pas évolué depuis 1960.

Les bonifications pour campagne s'ajoutent aux services militaires accomplis, notamment durant la navigation à bord des bâtiments de la marine nationale ou dans le cadre des opérations extérieures. La valeur du bénéfice de campagne est variable. Elle peut être du double (opérations de guerre), simple ou de moitié et augmenter, respectivement, les services effectifs du double de leur durée (1 an de services compte pour 3 ans), de la totalité (1 an de services compte pour 2 ans) ou de la moitié de celle-ci (1 an de services compte pour 18 mois).

En pratique, la campagne double, soit 3 ans retenus pour un an de services militaires effectifs, octroyée « pour le service accompli en opérations de guerre » est attribuée pour la couverture des OPEX de combat. Ainsi, le bénéfice de la campagne double peut être attribué à titre individuel, pour la participation à une action de feu ou de combat ; mais aussi à titre collectif, pour l'appartenance à une unité combattante ; ou enfin à titre dérogatoire, en cas de blessure reçue au cours d'une action de feu ou de combat. À titre d'exemple, les militaires (militaires de carrière, militaires sous contrat, militaires liés par un engagement à servir dans la réserve, anciens militaires devenus fonctionnaires ou magistrats de l'ordre judiciaire) ayant servi durant la guerre du Golfe en janvier-février 1991 ou plus récemment en

Afghanistan en 2001, ont vocation à obtenir l'intégration de la campagne double dans le calcul de leur pension servie par l'État lorsqu'ils ont été exposés à une situation de combat.

Un parallèle peut-être fait avec les fonctionnaires ayant travaillé à l'outre-mer ou à l'étranger hors Europe qui bénéficient d'une bonification pour le calcul du montant de leur pension de retraite. Cette bonification, dite de dépaysement (article L. 12 a du Code des pensions civiles et militaires de retraite), est égale, outre-mer, au tiers des services effectués. Ces bonifications permettent aux fonctionnaires de limiter une éventuelle décote et d'augmenter le montant de leur pension.

Tableau 56 : Bonifications pour campagnes acquises en 2011, par type de bonifications, par catégorie de militaire et par armée

Campagne	Demie		Simple		Simple+Demie		Double		Total	
	nombre	durée*	nombre	durée	nombre	durée	nombre	durée	nombre	durée
Terre	1259	0,1	2123	0,7	13	0,1	3	0,9	3398	0,5
Marine	721	0,9	400	0,6	293	0,6			1414	0,7
Air	243	0,2	527	0,6	1	0,5			771	0,5
Total**	2294	0,4	3160	0,7	311	0,6	4	0,9	5769	0,5
Dont Off	270	0,2	373	0,7	19	0,4	1	1,9	663	0,5
Dont Sous-Off	1392	0,5	1703	0,7	288	0,6	2	0,5	3385	0,6
Dont MDRang	632	0,1	1084	0,6	4	0,1	1	0,8	1721	0,4

* Durée moyenne

** Y compris services communs

Source : ministère de la défense, retraitements Direction du Budget, données 2011

6) Le régime de la deuxième section pour les officiers généraux

D'après le code de la défense, « la deuxième section comprend les officiers généraux qui, n'appartenant pas à la première section, sont maintenus à la disposition du ministre de la défense » pour faire face à des situations exceptionnelles de conflit. Lorsqu'ils cessent leur activité, les officiers généraux sont admis en « deuxième section », et peuvent y rester jusqu'à l'âge de 67 ans. Certains colonels peuvent aussi être nommés directement en deuxième section sans passer par la première section. En deuxième section, les officiers généraux ne sont plus en activité, mais ils ne sont pas encore en retraite.

Les officiers généraux placés en deuxième section perçoivent une solde de réserve qui est calculée comme une pension de retraite mais n'est pas une pension de retraite (pas de radiation des cadres), notamment du point de vue fiscal. Elle est considérée comme un revenu d'activité qui donne droit à l'abattement de 10 % pour frais professionnel avec le plafond de 14 157 euros applicable aux revenus d'activité pour 2011 et non le plafond de 3 660 € applicable aux pensions. Par exemple, pour un revenu annuel d'activité de 60 000 €, l'abattement de 10 % atteint 6 000 €, inférieur au plafond prévu. En revanche, pour le prélèvement des cotisations sociales, ces soldes de réserves sont traités comme des pensions, ce qui est plus avantageux. Par ailleurs, les généraux en deuxième section continuent à bénéficier, comme tous les militaires non retraités, de la carte de circulation SNCF. L'avantage annuel par officier peut être estimé pour 2008 à 550 € (soit 3,1 M€ pour l'ensemble des officiers généraux).

7) Comparaisons internationales

La France a une position singulière parmi les armées occidentales en matière de retraite. Autant l'âge de départ des militaires Français reste assez proche de celui de ses voisins, autant le système de bonification dont ils bénéficient est très spécifique.

L'âge de départ des militaires français est plus élevé de deux ans par rapport à celui des retraités britanniques (principalement pour l'armée de terre et la marine) et quasiment égal à celui des allemands.

Tableau 57 : Comparaison des âges moyens de départ par armées

	Terre	Marine	Air	Ensemble
Royaume-Uni	26,9	29,5	35,0	29,0
France	29,3	33,0	35,0	30,9
Allemagne	nd	Nd	nd	31

Source : Retraitements Direction du Budget

Concernant le système de bonification, seule l'Italie parmi les autres armées occidentales a un système comparable dans son principe à celui de la France. Les taux des bonifications sont cependant bien inférieurs puisque le taux le plus élevé est de 33 % (pour les services maritimes et aériens), la campagne étant affectée d'un taux de 25 % (alors que les taux vont jusqu'à 200 % en France pour la campagne double ou les activités spécifiques).

Au sein des armées britanniques, américaines et espagnoles, il n'existe pas de système de bonifications. En Allemagne, deux types de bonifications sont prévus ; l'une se rapproche de la bonification pour campagne simple mais présente des caractéristiques plus restrictives (ne s'applique qu'aux séjours de plus d'un an (les OPEX sont donc exclues) dans des zones géographiques considérées comme dangereuses pour la santé), et l'autre s'éloigne du système de bonifications militaires françaises puisqu'elle vise ainsi à compenser les carrières plus courtes des militaires en prenant en compte l'écart existant entre la limite d'âge d'un corps militaire et 60 ans (par exemple, un sous-officier dont la limite d'âge est de 54 ans bénéficie de 6 années de bonifications).

En termes de taux de liquidation, par le simple jeu de la bonification du cinquième, un militaire français obtient un taux de liquidation de 75 % après 35 années de service. Les taux de liquidation des autres armées occidentales sont donc souvent inférieurs au système français dans les systèmes de retraite qui ne font pas intervenir de bonifications, à l'exception du système américain (75 % de liquidation atteint à 30 années de service). En Allemagne, un militaire doit réunir 40 annuités de service pour liquider sa pension, à un taux inférieur au taux plein français (environ 72 %). Au Royaume-Uni, le taux de liquidation est de 57 % après 40 années de service (50 % pour 30 années) mais un système de pécule compense en partie ce faible taux de liquidation.

Partie VI Perspectives démographiques et financières

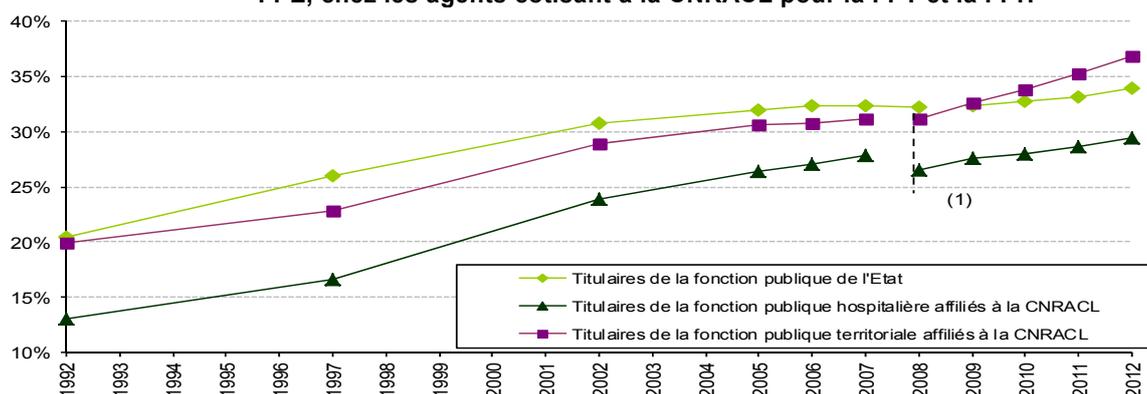
VI.1 Le vieillissement des effectifs se poursuit dans les trois versants de la fonction publique

À l'image de la population française, les effectifs des trois versants de la fonction publique ont vieilli en 2012 d'environ 3 mois. Fin 2012, l'âge moyen s'établit à 42,0 ans dans la fonction publique de l'État, 44,1 ans dans la fonction publique territoriale et 41,3 ans dans la fonction publique hospitalière. Sur le seul champ des agents titulaires civils, l'âge moyen est passé entre fin 1998 et fin 2012 de 42,6 ans à 43,9 ans sur le périmètre restreint des ministères de la fonction publique de l'État, et pour les affiliés à la CNRACL, de 42,9 à 45,7 ans dans la fonction publique territoriale et de 41,7 à 43 ans dans la fonction publique hospitalière⁸⁰. Il s'agit donc d'une accélération par rapport à la moyenne des 15 dernières années où le vieillissement était inférieur à 1,5 mois par an dans la FPE et la FPH et de l'ordre de 2,2 mois par an dans la FPT.

Aussi, la part des agents titulaires de 50 ans et plus, autre indicateur du vieillissement de la structure démographique, n'a cessé de progresser depuis 1992, avec une hausse de plus de 13 points entre 1992 et 2012. Depuis 2002, cette proportion augmentait à un rythme ralenti du fait de départs à la retraite relativement importants. En 2012, la part des seniors augmente de 0,7 point dans la fonction publique de l'État ainsi que dans la fonction publique hospitalière et de 1,7 points dans la fonction publique territoriale.

Près d'un agent titulaire sur trois est âgé de 50 ans ou plus en 2012 dans la fonction publique de l'État (33,9 %), comme chez les affiliés à la CNRACL de la fonction publique territoriale (36,9 %⁸¹) Chez les affiliés à la CNRACL de la fonction publique hospitalière, cette proportion est inférieure (29,4 %⁸²) principalement en raison d'un âge de départ à la retraite en moyenne plus précoce. En effet les deux tiers des titulaires de la fonction publique hospitalière (hors médecins) sont classés en catégorie active fin 2012, celle-ci ouvrant droit à un départ à la retraite à 57 ans⁸³. Il s'agit notamment des personnels infirmiers et des 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 et des autres personnels hospitaliers (aides-soignants, agents de service hospitaliers). Au 1^{er} décembre 2010, environ la moitié des agents infirmiers avaient choisi d'être reclassés en catégorie A, hors catégorie active.

Figure 34 : Évolution de la part des agents âgés de 50 ans et plus depuis 1992, chez les titulaires civils pour la FPE, chez les agents cotisant à la CNRACL pour la FPT et la FPH



Sources : Fichier Général de l'État (FGE), données SIASP (Insee) ; CNRACL. Traitement DGAFP, (département des études et des statistiques).

Champ FPE : agents titulaires civils des ministères jusqu'en 2008 (FGE, Insee) ; agents titulaires civils des ministères et EPA depuis 2009 (SIASP, Insee).

⁸⁰ Pour les agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière affiliés à la CNRACL.

⁸¹ Cette part est de 37,0 % (Siasp-Insee 2012) pour l'ensemble des titulaires de la fonction publique territoriale, avec une quotité de travail au moins égale à 80 %.

⁸² Cette part est de 30,3 % (Siasp-Insee 2012) pour l'ensemble des titulaires de la fonction publique hospitalière, avec une quotité de travail au moins égale à 80 %.

⁸³ L'écart est en partie dû au fait que la totalité des élèves stagiaires de la FPH sont pris en compte parmi les affiliés de la CNRACL.

⁸⁴ La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites relève progressivement, en les majorant de deux ans, l'ensemble des bornes d'âges.

Pour 2012, les titulaires doivent compter 15 ans et 9 mois de services actifs au moment de leur départ en retraite.

Champ FPT et FPH : agents titulaires affiliés à la CNRACL au 31/12 de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures. Un agent est affilié dès lors qu'il cotise ou a cotisé à la CNRACL jusqu'à sa radiation des cadres.

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

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

Les pyramides des âges des différents groupes d'agents publics fournissent une perspective relativement claire de la situation démographique de leurs régimes de retraite respectifs. Elles sont désormais affinées selon les caractéristiques statutaires des agents, en utilisant une nomenclature de référence relative aux statuts et situations d'emplois, harmonisée sur les trois versants de la fonction publique⁸⁴. Cette nouvelle nomenclature distingue, les agents titulaires (y compris élèves fonctionnaires et magistrats), les militaires (et militaires volontaires), 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. Ces derniers sont classés en « autres catégories et statuts », une catégorie qui recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

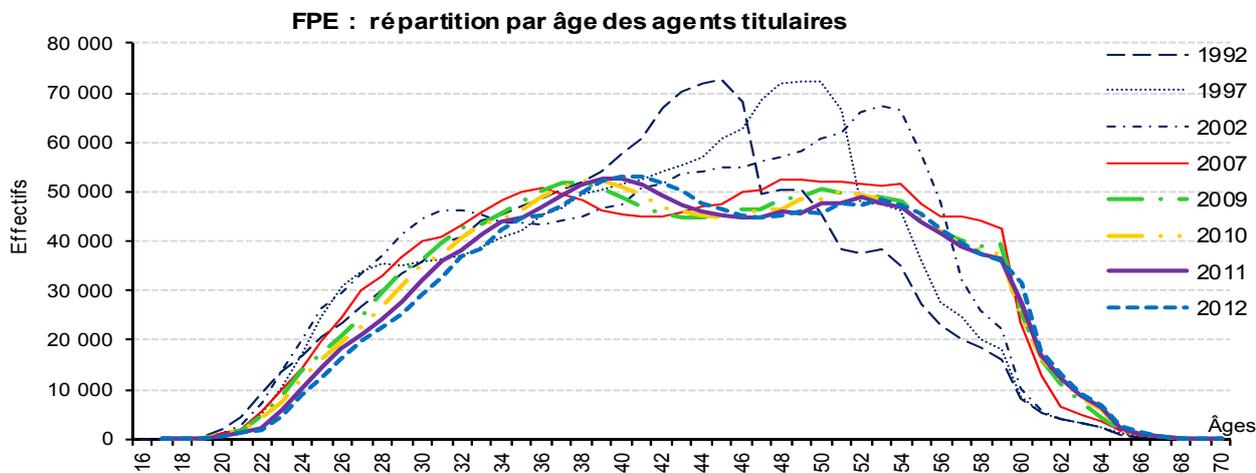
Le suivi des pyramides des âges des agents des trois versants de la fonction publique selon ces caractéristiques statutaires s'articule parfaitement avec celui des pyramides des âges des cotisants par régime de retraite. Ces pyramides des âges dans chacun des versants de la fonction publique illustrent clairement le vieillissement des effectifs de titulaires. Chez les autres catégories d'agents, tels les non-titulaires et ceux relevant des autres catégories et statuts, la structure démographique peut différer. Le suivi des pyramides des âges selon cette nouvelle nomenclature des statuts et situations d'emploi permet en particulier d'illustrer pour la première fois le phénomène de vieillissement chez les non-titulaires. Fin 2012, la part des 50 ans et plus est de 20,3% parmi eux au niveau global.

Les recrutements dans la **fonction publique de l'État** ont été massifs dans les années 1970, profitant aux générations du baby-boom, puis ont été réduits par la suite. La pyramide des âges des agents titulaires (dans les ministères et EPA) présente en 2012 une forme relativement aplatie, traduisant le phénomène des départs à la retraite depuis 2002 de ces générations du baby-boom (nées entre 1945 et 1960) qui étaient plus nombreuses. On constate désormais une stabilisation de l'âge moyen et de la part des agents titulaires de 50 ans et plus, tendance qui devrait se poursuivre.

Les titulaires âgés de 60 ans sont en nette progression depuis 2011 (+15,8 % en 2012 et +11,5 % en 2011) après la baisse constatée en 2010 (-2,6 %). La part des titulaires quittant la FPE à l'âge de 60 ans (parmi ceux âgés de 59 ans en 2011) est de 13 % en 2012, nettement moindre qu'en 2011 (26 % parmi ceux âgés de 59 ans en 2010) ou qu'en 2010 (38 % parmi ceux âgés en 2009). Cette forte contraction s'explique par la réforme des retraites. Les pyramides des âges des agents non-titulaires et des militaires présentent quant à elles une population bien plus jeune, avec un pic chez les 23-26 ans (respectivement 20,4 % et 7,9 % d'agents âgés de 50 ans et plus parmi ces populations fin 2012). 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, est plus arrondie, ce qui annonce des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années (36,9 % d'agents âgés de 50 ans et plus fin 2012). À noter cependant que la population des ouvriers d'État (35 500 personnes fin 2012) est plus âgée que celle des maîtres du privé (139 900 personnes fin 2012).

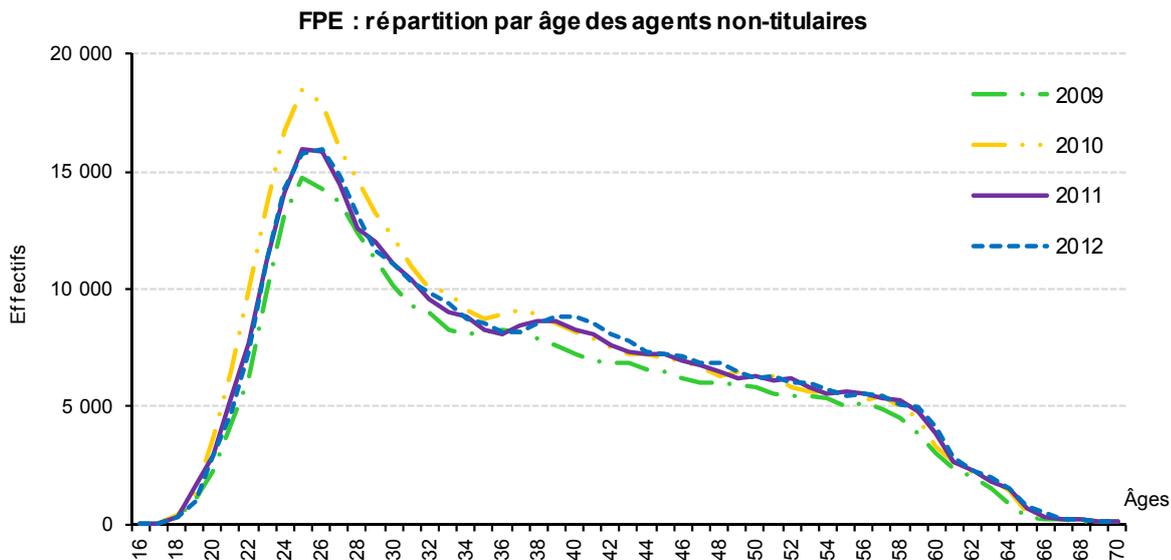
⁸⁴ Pour plus de détails, voir le Dossier 1 « Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, DGAFF, édition 2013.

Figures 35 : Evolution des pyramides des âges dans la fonction publique de l'État selon le statut



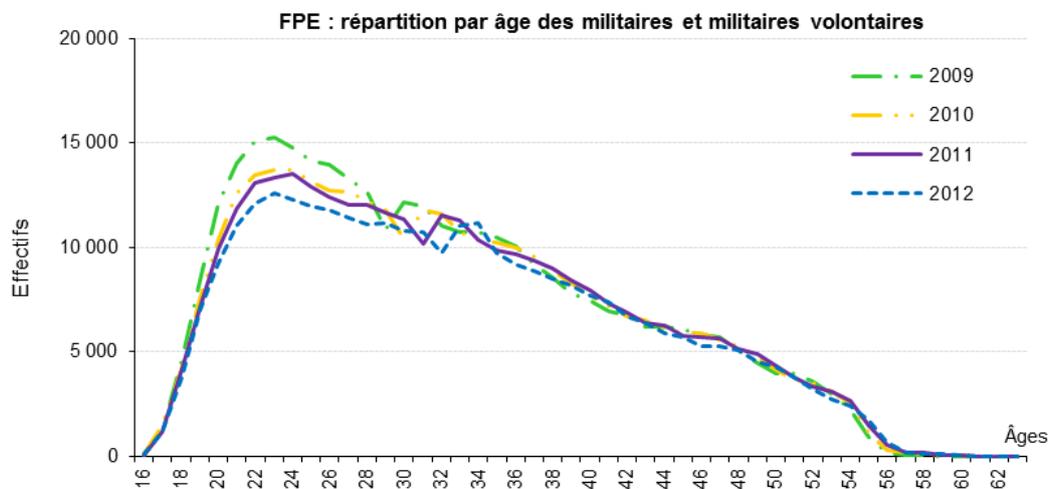
Sources : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères au 31 décembre de l'année de 1992 à 2007 (FGE, Insee), agents titulaires civils des ministères et EPA au 31 décembre de l'année à partir de 2009 (SIASP, Insee).



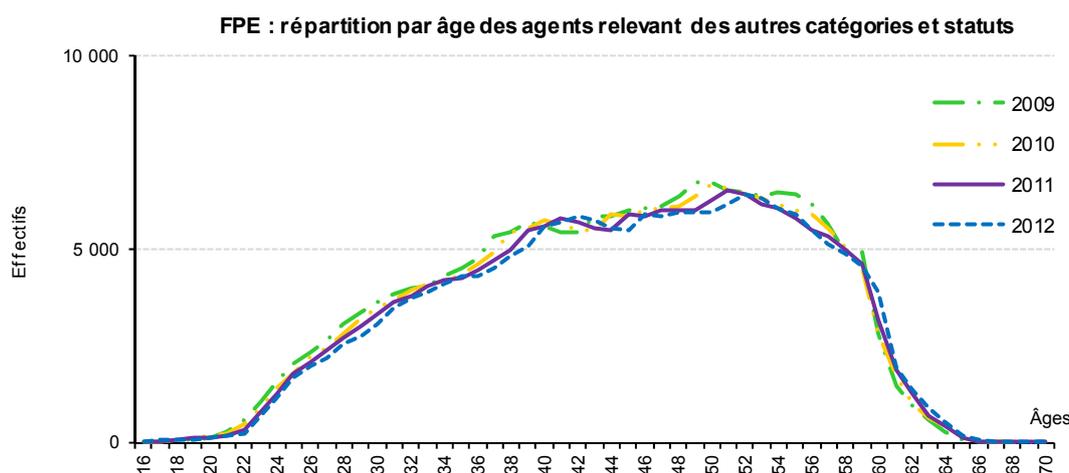
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents non titulaires des ministères et EPA au 31 décembre 2012.



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents non titulaires des ministères et EPA au 31 décembre 2012.



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents relevant des autres catégories et statuts des ministères et EPA au 31 décembre 2012.

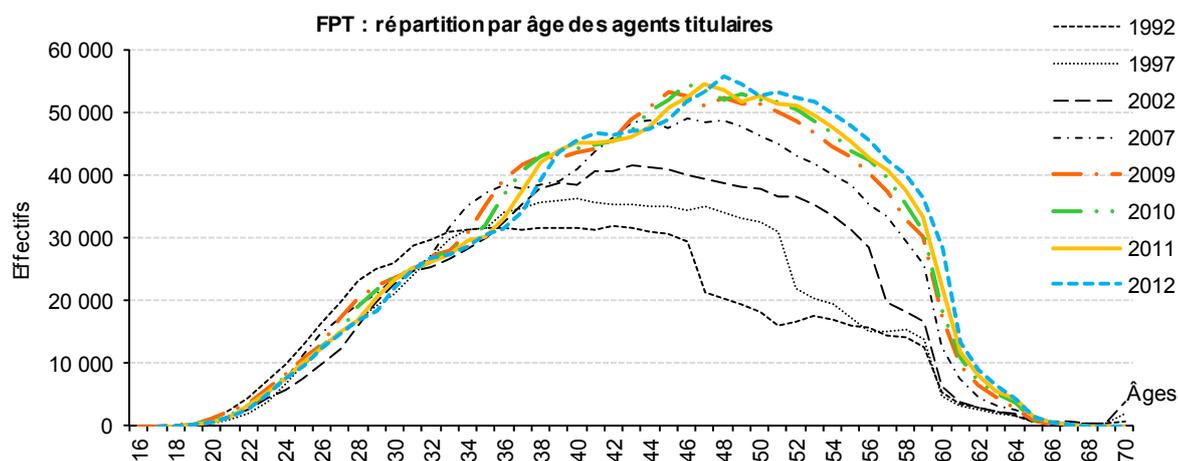
Note : La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

Dans la **fonction publique territoriale (FPT)**, la pyramide des âges des agents titulaires (37,7 % des agents âgés de 50 ans et plus fin 2012), avec une forme « arrondie », laisse aussi augurer des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années, phénomène qui aura été amplifié par les transferts d'agents⁸⁵ issus des services de l'État. Le nombre de titulaires âgés de 60 ans et plus dans la FPT est en nette progression depuis 1992 : il a augmenté de 29,4 % en 2012 (après 21,4 % en 2011 et 5,7 % en 2010). 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 (40,0 % fin 2012). La pyramide des âges des

⁸⁵ 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 et plus chez les agents transférés était de 34 % dans les régions et de 38 % dans les départements.

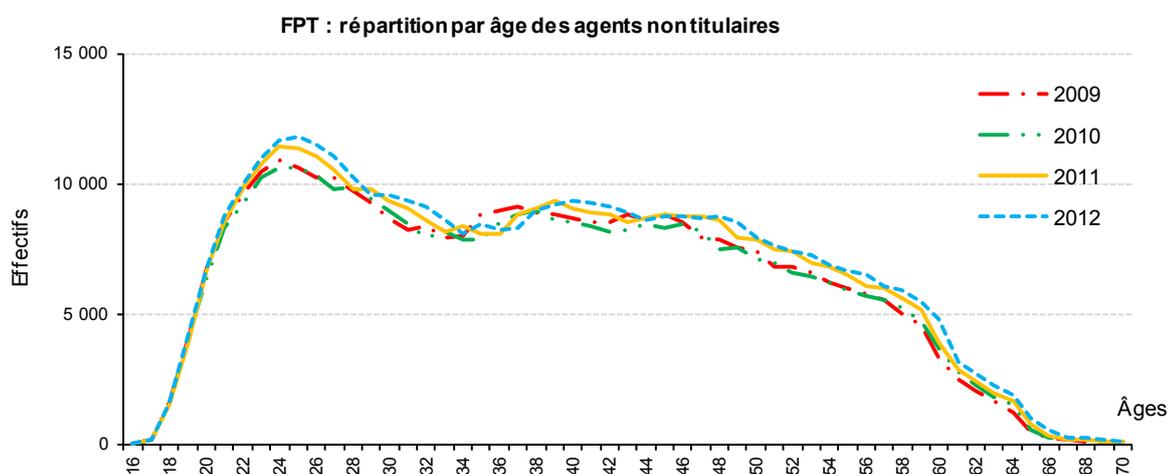
agents non titulaires présente pour sa part une forme plus régulière, avec un léger pic autour de 25 ans. 22,9 % seulement des agents sont âgés de 50 ans et plus fin 2012.

Figures 36 : Evolution des pyramides des âges dans la fonction publique territoriale selon le statut



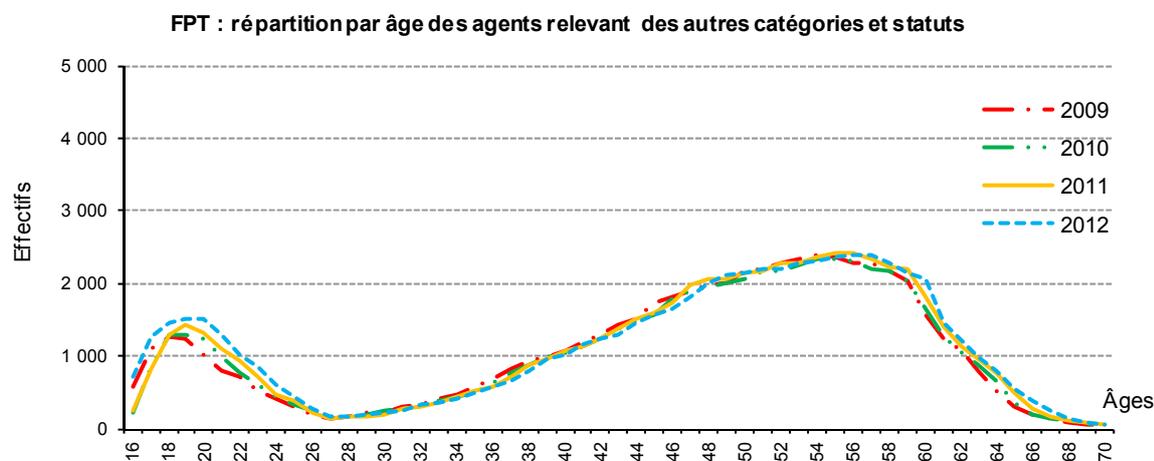
Sources : CNRACL jusqu'en 2007 ; SIASP, Insee à partir de 2009. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France entière. De 1992 à 1997, agents titulaires de la FPT affiliés au 31 décembre de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures (CNRACL). A partir de 2009, agents titulaires au 31 décembre de l'année (SIASP, Insee).



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents non titulaires au 31 décembre de l'année.



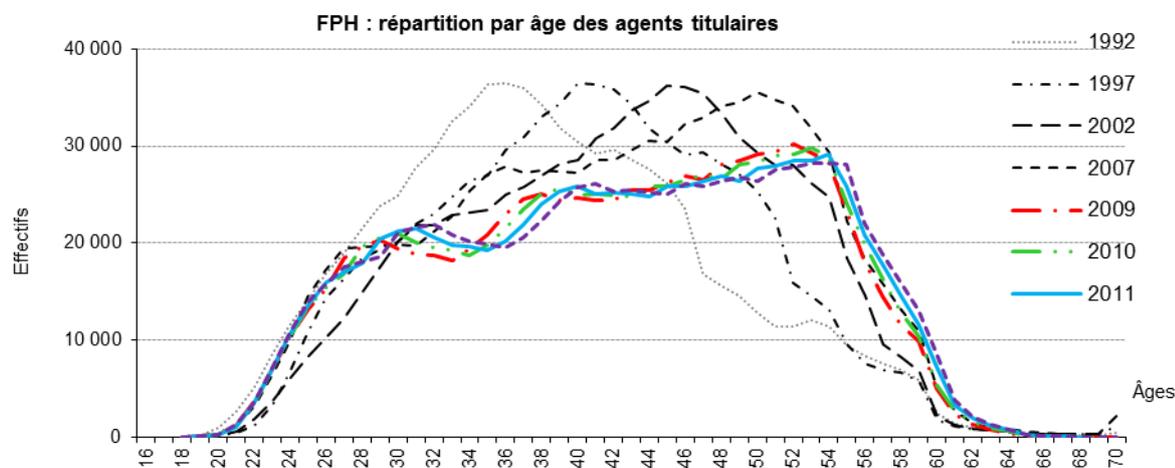
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents relevant des autres catégories et statuts au 31 décembre de l'année

Note : La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

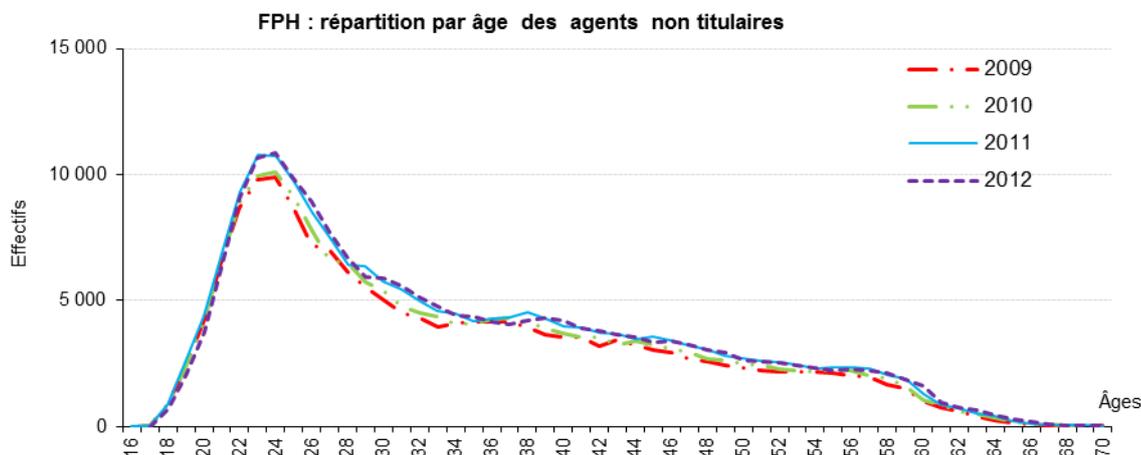
Dans la **fonction publique hospitalière (FPH)**, la pyramide des âges des agents titulaires présente une forme aplatie. Le pic correspondant à des générations nombreuses et âgées d'un peu plus de 50 ans (30,5 % des agents âgés de 50 ans et plus fin 2012) tend à se réduire, laissant augurer une progressive stabilisation du nombre des départs à la retraite dans les années à venir. La pyramide des âges des agents non titulaires affiche une population nettement plus jeune, avec un pic autour de 24 ans (seulement 14,7 % des agents sont âgés de 50 ans et plus fin 2012). 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 (33,2 % fin 2012).

Figures 37 : Evolution des pyramides des âges dans la fonction publique hospitalière selon le statut



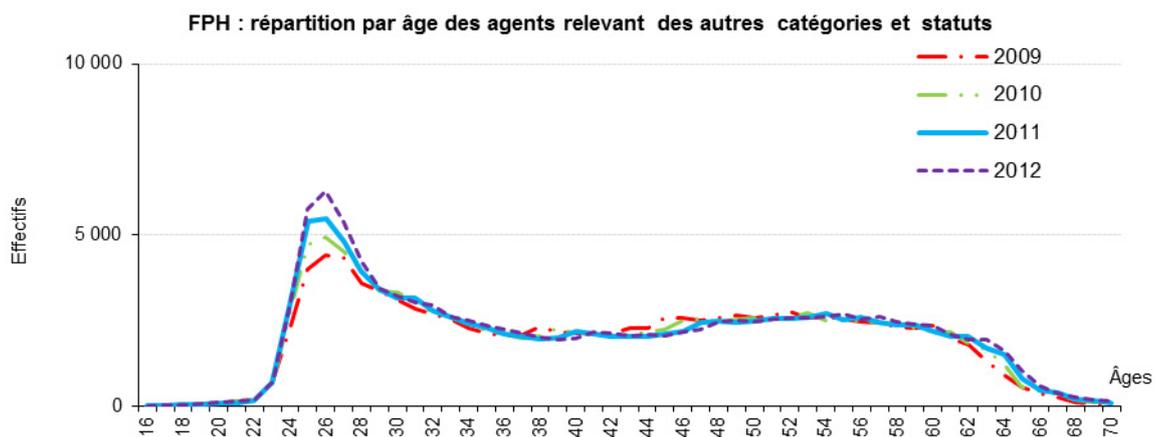
Sources : CNRACL jusqu'en 2007 ; SIASP, Insee à partir de 2009. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

Champ : France entière. De 1992 à 1997, agents titulaires 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 (CNRACL). A partir de 2009, agents titulaires (hors élèves stagiaires) au 31 décembre de l'année (SIASP, Insee).



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents non titulaires au 31 décembre de l'année.



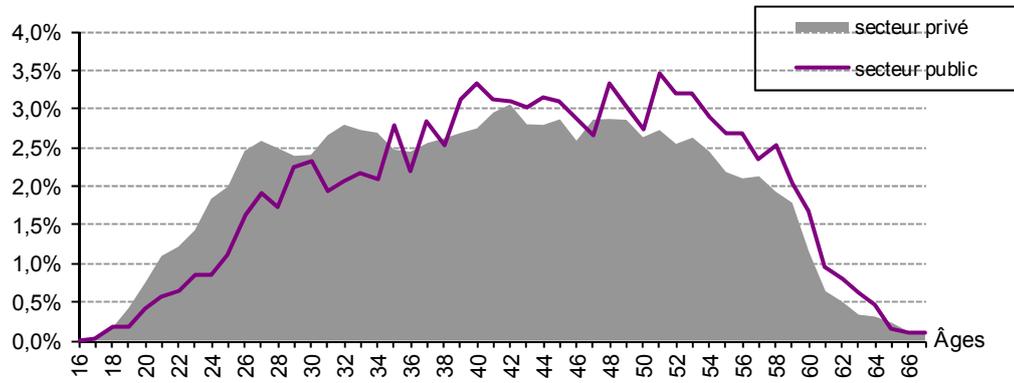
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents relevant des autres catégories et statuts au 31 décembre de l'année.

Note : La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

Le profil par âge des secteurs public et privé indique une proportion de salariés de moins de 35 ans supérieure dans le secteur privé, alors qu'inversement, la proportion des salariés de 50 ans et plus est supérieure dans la fonction publique. Cette situation résulte du rythme des recrutements et départs à la retraite passés. 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 principe même de la 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 (en 2013, 46 % des agents en emploi dans la fonction publique ont un diplôme du supérieur contre 32 % pour ceux en emploi dans le secteur privé), explique des entrées plus tardives dans la vie active, ce qui réduit d'autant le poids des jeunes.

Figures 38 : Ventilation par âge des effectifs du secteur privé et de la fonction publique à fin 2013

Source : enquête Emploi Insee, 4ème trimestre 2013. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : 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 neuf 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 paramétrique 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 2013. 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 58 : 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 au 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, près de 90 % des départs pour ancienneté ont une durée de référence de plus de 156 trimestres. En 2013, 90 % des départs pour ancienneté ont une durée de référence de plus de 158 trimestres.

Tableau 59 : 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
150 trimestres	100 %	65 %	42 %	31 %	23 %	20 %	7 %	4 %	3 %	3 %	2 %
152 trimestres	-	35 %	18 %	7 %	5 %	4 %	13 %	3 %	2 %	1 %	1 %
154 trimestres	-	-	40 %	16 %	7 %	5 %	4 %	13 %	4 %	2 %	1 %
156 trimestres	-	-	-	46 %	20 %	10 %	6 %	5 %	18 %	5 %	2 %
158 trimestres	-	-	-	-	45 %	20 %	10 %	7 %	6 %	13 %	4 %
160 trimestres	-	-	-	-	-	41 %	20 %	11 %	9 %	7 %	12 %
161 trimestres	-	-	-	-	-	-	39 %	21 %	13 %	11 %	7 %
162 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	36 %	21 %	14 %	10 %
163 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	24 %	30 %	11 %
164 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15 %	36 %
165 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13 %

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions 2003 à 2013.

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 par rapport à 2011. La durée d'assurance tous régimes progresse de 5 mois sur le même périmètre.

En 2013, la durée moyenne de services et bonifications des catégories sédentaires progresse d'un trimestre et celle des catégories actives de 2 mois. Contrairement à 2012, les durées de bonifications acquises évoluent à la baisse : -2 mois pour les actifs et quasi-stabilité pour les sédentaires. Les durées de service quant à elles, progressent aussi bien pour les actifs (+ 4 mois) que pour les sédentaires (près de 3 mois supplémentaires).

En 2013, 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 sur trois ans, les évolutions des durées des hommes et des femmes sont proches.

Tableau 60 : 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
Actifs	Hommes	143,0	143,8	143,9	144,4	144,2	145,4	146,2	148,3	150,4	151,6
	Femmes	146,3	146,4	147,0	147,6	147,8	149,7	149,7	150,6	153,4	153,5
	Ensemble	144,3	144,8	145,0	145,5	145,5	146,8	147,4	149,0	151,5	152,2
Sédentaires	Hommes	146,2	145,8	145,4	146,5	145,8	147,8	147,8	147,3	147,5	147,7
	Femmes	140,1	140,2	140,0	141,2	141,4	143,6	144,2	143,0	143,8	145,2
	Ensemble	142,9	142,7	142,4	143,5	143,4	145,6	145,8	145,0	145,5	146,3
Ensemble	Hommes	144,7	144,9	144,8	145,7	145,2	147,0	147,2	147,6	148,4	148,9
	Femmes	142,0	142,2	141,6	142,6	142,7	144,7	145,2	144,4	145,5	146,6
	Ensemble	143,4	143,6	143,3	144,1	144,0	145,9	146,2	146,1	147,0	147,8

Tableau 61 : 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
Services acquis	Actifs	136,2	136,5	136,8	137,1	137,0	138,3	139,6	140,7	142,5	143,9
	Sédentaires	137,2	137,4	137,2	138,4	138,6	141,1	141,3	140,7	140,7	141,6
Bonifications acquises	Actifs	8,1	8,3	8,3	8,4	8,5	8,5	7,8	8,4	9,0	8,4
	Sédentaires	5,7	5,4	5,2	5,1	4,8	4,4	4,5	4,3	4,8	4,7

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2004 à 2013.

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 62 : Effectifs de nouveaux retraités militaires

2002	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
13 288	10 556	9 753	9 720	10 832	12 420	12 152	13 081	13 503	11 415	11 830

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2002 à 2013

Champ : Flux des nouveaux militaires ayants droit dont la pension a commencé à être payée l'année considérée, y compris soldes de réserve

Tableau 63 : 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
150 trimestres	100 %	89 %	81 %	73 %	68 %	64 %	63 %	62 %	59 %	53 %	50 %
152 trimestres	-	11 %	6 %	4 %	5 %	4 %	4 %	3 %	4 %	4 %	4 %
154 trimestres	-	-	13 %	8 %	5 %	7 %	4 %	4 %	3 %	5 %	5 %
156 trimestres	-	-	-	15 %	8 %	5 %	7 %	3 %	4 %	5 %	5 %
158 trimestres	-	-	-	-	14 %	8 %	5 %	5 %	4 %	4 %	4 %
160 trimestres	-	-	-	-	-	12 %	6 %	5 %	6 %	4 %	3 %
161 trimestres	-	-	-	-	-	-	11 %	7 %	5 %	8 %	4 %
162 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	11 %	8 %	7 %	8 %
163 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	7 %	6 %	6 %
164 trimestres										5 %	5 %
165 trimestres											6 %

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2003 à 2013

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 73 % pour les départs 2006, à 59 % pour 2011, 53 % en 2012 et 50 % en 2013. Il convient de noter que les militaires ne peuvent pas prétendre à la surcote.

La modification du statut des militaires intervenue en 2005 élargissant l'ouverture du droit à une pension militaire de retraite avant 15 ans de service à tous les militaires atteints d'une infirmité a eu des conséquences perceptibles sur les caractéristiques du flux des départs constatés en 2006, impactant à la baisse la plupart des indicateurs : âge de départ moyen, durées moyennes de services et bonifications, indice moyen de liquidation et, par voie de conséquence, pourcentage de liquidation et montant de pension moyens.

Si on ne prend en compte que les pensions militaires non radiées pour invalidité (tableau 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.

Tableau 64 : 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	65,8	512	19 644 €

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2003 à 2013

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 65 : Flux selon la durée acquise pour les fonctionnaires hospitaliers et territoriaux

Durée de référence	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
150 trimestres	100 %	52 %	44 %	32 %	23 %	20 %	15 %	13%	21%	8%	6 %
152 trimestres	-	47 %	14 %	5 %	4 %	3 %	5 %	2%	2%	1%	1 %
154 trimestres	-	-	41 %	13 %	6 %	5 %	4 %	5%	3%	2%	1 %
156 trimestres	-	-	-	49 %	18 %	8 %	5 %	4%	6%	3%	2 %
158 trimestres	-	-	-	-	48 %	18 %	8 %	5%	5%	8%	3 %
160 trimestres	-	-	-	-	-	46 %	20 %	8%	7%	5%	9 %
161 trimestres	-	-	-	-	-	-	43 %	19%	9%	7%	5 %
162 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	43%	17%	10%	7 %
163 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	31%	22%	9 %
164 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	35%	29 %
165 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	28 %

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.

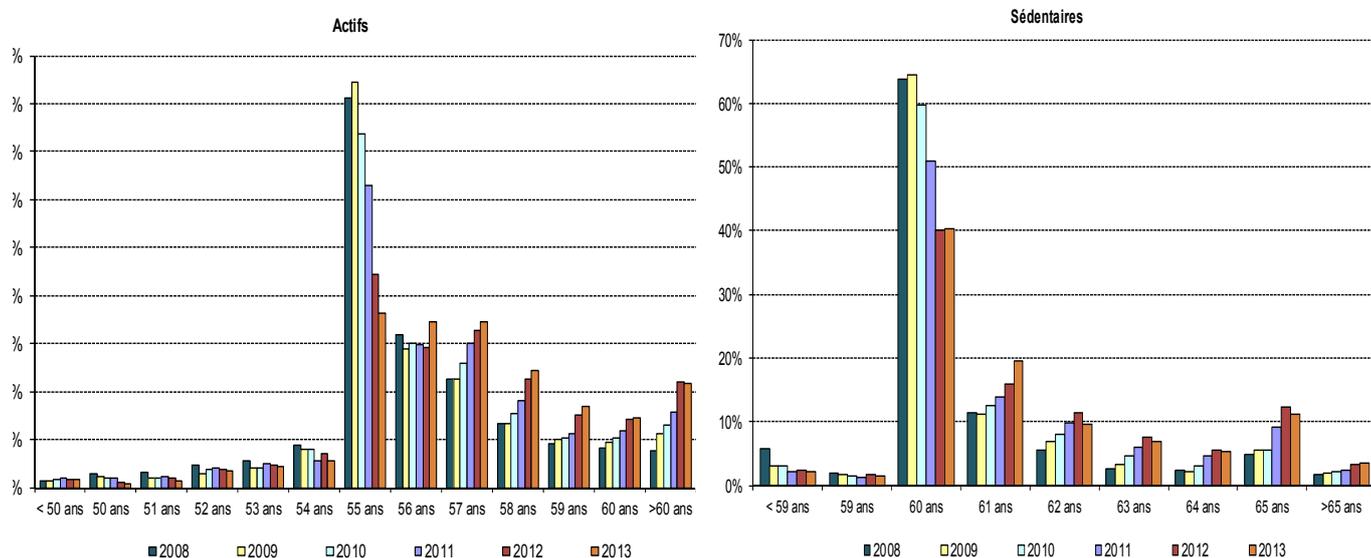
Les fonctionnaires civils de catégorie active continuent de repousser leur âge de départ : la part des agents de catégorie active partant en retraite après 55 ans est passée de 39 % en 2006 à 53 % en 2010, à plus de 58 % en 2011, 68 % en 2012 et à 73 % en 2013.

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.

En 2013, les départs des agents de catégorie sédentaire se font pour 85 % avant 65 ans et 11 % au 65^e anniversaire.

Il est difficile de distinguer les effets dus aux réformes des retraites de 2003 et de 2010, ceux dus aux mesures catégorielles (qui peuvent inciter les agents à différer leurs départs afin que leurs pensions intègrent les revalorisations indiciaires correspondantes) et ceux liés à la conjoncture économique. Il est en effet possible que ce report résulte pour partie de la mise en œuvre de mesures catégorielles, et notamment la création d'échelons terminaux supplémentaires incitant les agents à différer leurs départs afin d'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 38 : Répartition des départs en retraite par âge, catégories actives et catégories sédentaires, de 2008 à 2013



Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2008 à 2013

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 15 ans et 9 mois dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ à la retraite peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce.

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 2013 pour atteindre 60 ans 9. La progression (+ 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 2012 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 liquidaient dès que possible auparavant.

Par rapport à 2012, l'âge observé en 2013 progresse de deux mois pour les catégories actives et est stable pour les catégories sédentaires. L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie sédentaire s'établit à 61 ans 10 mois et dépasse même 62 ans pour les hommes sédentaires (l'âge moyen est de 61 ans et 8 mois pour les femmes). L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie active n'est que de 57 ans et 7 mois, avec un âge moyen de 57 ans et 3 mois pour les hommes, 58 ans et 2 mois pour les femmes.

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2008 à 2013

Champ : Flux de nouveaux retraités civils ayants droit liquidant pour ancienneté, dont la pension a commencé à être payée l'année considérée.

Tout confondu, l'âge moyen de départ des femmes reste supérieur à celui des hommes, de près de 7 mois en 2013.

Tableau 66 : Age moyen au départ, par année et par sexe dans la fonction publique de l'État (civils)

		2002	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Actifs	hommes	55,3	55,4	55,5	55,7	55,8	55,9	56,1	56,3	56,5	57,0	57,3
	femmes	56,1	56,1	56,2	56,4	56,6	56,9	57,2	57,3	57,6	58,0	58,1
	ensemble	55,6	55,7	55,8	55,9	56,1	56,2	56,5	56,6	56,9	57,4	57,6
Sédentaires	hommes	60,8	60,8	60,9	60,6	60,7	60,7	61,0	61,2	61,5	62,0	62,0
	femmes	60,6	60,5	60,6	60,4	60,5	60,6	60,7	60,8	60,3	61,6	61,7
	ensemble	60,7	60,6	60,7	60,5	60,6	60,7	60,8	61,0	61,4	61,8	61,8
Ensemble des civils	hommes	58,1	58,2	58,3	58,6	58,8	58,9	59,3	59,4	59,8	60,4	60,5
	femmes	59,1	59,1	59,2	59,4	59,6	59,8	60,1	60,2	60,6	61,0	61,1
	ensemble	58,6	58,7	58,7	59,0	59,2	59,4	59,7	59,8	60,2	60,7	60,8

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions 2002 à 2013

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 16 mois entre 2002 et 2013, tandis que celui des catégories actives a progressé de 2 ans.

Au total, et compte tenu de la déformation de la structure du flux⁸⁶, l'âge moyen au départ du régime de la CNRACL progresse de trois ans entre 2002 et 2013.

Tableau 67 : Age moyen au départ, par année et par type de départ à la CNRACL

Type de départs	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Carrière longue	-	-	-	59,2	58,7	58,5	57,8	58,4	58,6	59,1	59,8	60,0
Sédentaires	60,7	60,8	60,6	60,7	60,6	60,8	60,9	60,9	61,0	61,4	62,0	62,1
Actifs	56,0	56,1	56,0	56,2	56,4	56,5	56,5	56,9	56,9	57,2	57,8	58,0
Insalubres	53,0	52,3	52,4	52,6	53,0	53,3	52,8	53,2	53,6	54,7	55,3	55,9
Parents de 3 enfants	49,2	49,3	49,9	50,1	50,8	51,1	52,0	54,3	54,3	51,8	57,9	58,8
Handicapés	-	-	-	-	-	-	57,6	57,8	57,4	57,4	58,0	58,6
Total vieillesse	57,1	56,2	57,6	57,4	58,0	57,9	57,8	58,4	58,4	57,0	60,1	60,3

Source : CNRACL

⁸⁶ La part des catégories actives dans le flux de départs et celle des parents de trois enfants diminuent entre 2002 et 2011.

VI.2.d Dispositif de surcote / décote

Comme pour le régime général, les fonctionnaires bénéficient de mesures incitatives afin de favoriser la prolongation d'activité. Ces mesures sont conçues pour assurer une liberté de choix individuel de la date de départ en retraite qui soit neutre financièrement pour le régime de retraite.

La **surcote** est une majoration de la pension appliquée dans les régimes de fonctionnaires depuis le 1^{er} janvier 2004. Elle porte sur chaque trimestre supplémentaire effectué, après le 1^{er} janvier 2004, au-delà de l'âge d'ouverture du droit à pension et de la durée de services nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de la pension (les trois conditions sont cumulatives). Le taux de majoration est de 0,75 % par trimestre supplémentaire pour les périodes antérieures à fin 2008. Les périodes de surcote postérieures au 1^{er} janvier 2009 bénéficient d'un taux de surcote trimestriel de 1,25 %.

Les règles concernant la surcote ont été modifiées par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 : il faut désormais 90 jours de service pour valider un trimestre de surcote, alors que précédemment s'appliquait la règle d'arrondi au trimestre supérieur. Le nombre de bénéficiaires potentiels de la surcote a ainsi sensiblement baissé en 2009. De plus, les trimestres de surcote postérieurs au 1^{er} janvier 2009 bénéficient d'un taux de surcote de 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 2013 (nées entre le 1^{er} avril 1952 et le 31 décembre 1952), le taux de minoration est de 1 % par trimestre manquant.

1) Fonction publique de l'État

Surcote :

En 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 (17 000) 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 18 000 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 2012, 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 20 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 20 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, le montant moyen mensuel de la surcote poursuit sa progression pour atteindre 304 € par mois.

Le coût global induit par la surcote est estimé à 63,7 M€ en 2013, il est proche de celui de 2012 (61,1 M€), la hausse du gain moyen n'étant pas compensée par la réduction de l'effectif concerné.

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 68 : Fonctionnaires civils de l'État bénéficiaires de la surcote

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Part des agents bénéficiaires	14 %	21 %	25 %	33 %	35 %	28 %	29 %	28 %	36 %	31 %
Montant mensuel de surcote moyen	37 €	60 €	77 €	85 €	103 €	153 €	196 €	235 €	293 €	304 €

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions 2004 à 2013

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 2013, la part des agents concernés par la décote est de 16 %, contre 15 % en 2012. La part des hommes concernés par la décote augmente (elle passe de 16 % à 17 %), alors que celle des femmes est stable à 15 %. 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 pour en bénéficier, augmentant ainsi le taux de décote.

Après une diminution importante du nombre de pensions décotées en 2012 (7 500 en 2012 contre près de 12 000 en 2011), l'effectif augmente en 2013 pour atteindre 8 800 pensions

La perte mensuelle moyenne de pension est de l'ordre de 121 € pour les retraités concernés. L'économie directe induite par la décote, hors effets des reports de départ, est estimée à 13 M€ en 2013, en régression par rapport au 8,6 M€ en 2012.

Tableau 69 : Fonctionnaires civils de l'État concernés par la décote

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Part des agents atteints	-	-	12 %	14 %	16 %	17 %	17 %	16 %	15 %	16 %
Montant mensuel de décote moyen	-	-	- 7 €	- 19 €	- 34 €	-51 €	- 67 €	- 74 €	- 96 €	-121 €

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions 2004 à 2013

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.

Par ailleurs, en 2012, 9,6 % des pensions militaires d'ayants droit entrées en paiement sont concernées par la décote, soit une augmentation de 1,5 point par rapport à 2011. La décote moyenne est de 46 €.

2) Fonctions publiques territoriale et hospitalière

La surcote procure un gain moyen d'un peu plus de 182 € aux pensionnés du flux de liquidation 2013. 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 19 % du flux des pensionnés de droit direct en 2013.

Tableau 70 : Fonctionnaires hospitaliers et territoriaux bénéficiaires de la surcote

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
FPH	part des agents bénéficiaires	5 %	6 %	8 %	12 %	12 %	11 %	10 %	9 %	14 %	12 %
	montant mensuel de surcote moyen	23 €	38 €	46 €	46 €	55 €	89 €	116 €	144 €	177 €	202 €
FPT	part des agents bénéficiaires	12 %	15 %	15 %	24 %	24 %	20 %	21 %	22 %	27 %	23 %
	montant mensuel de surcote moyen	21 €	37 €	46 €	50 €	60 €	96 €	123 €	133 €	167 €	175 €
Ensemble	part des agents bénéficiaires	8 %	11 %	12 %	18 %	18 %	16 %	16 %	16 %	22 %	19 %
	montant mensuel de surcote moyen	22 €	38 €	46 €	49 €	59 €	94 €	121 €	136 €	169 €	182 €

Source : CNRACL

La perte moyenne occasionnée par la décote en 2013 s'établit à 86 € et concerne 8 % du flux des pensionnés vieillesse de droit direct.

Tableau 71 : Fonctionnaires hospitaliers et territoriaux concernés par la décote

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
FPH	part des agents concernés	10 %	14 %	12 %	10 %	10 %	11 %	11 %	10 %
	montant mensuel de décote moyen	- 7 €	- 17 €	-23 €	- 37 €	-51 €	-61 €	-84 €	-94 €
FPT	part des agents concernés	2 %	3 %	3 %	4 %	5 %	7 %	8 %	7 %
	montant mensuel de décote moyen	- 7 €	- 16 €	-27 €	-40 €	-52 €	-54 €	-70 €	-78 €
Ensemble	part des agents concernés	6 %	8 %	7 %	7 %	7 %	9 %	9 %	8 %
	montant mensuel de décote moyen	- 7 €	- 16 €	-24 €	- 38 €	-52 €	-59 €	-78 €	-86 €

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 0,48 % en 2003 (150 trimestres) à 0,460 % en 2011 (163 trimestres) à 0,457 % en 2012 et 2013 (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 2013 cet écart se resserre légèrement, il est d'un peu plus de 2 points.

Tableau 72 : Pourcentage de liquidation des nouveaux retraités civils radiés des cadres pour ancienneté

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
% 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
% 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

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions 2004 à 2013

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. Les départs pour carrière longue sont trois fois plus nombreux qu'en 2011, les effectifs de départs anticipés pour carrières longues ont concerné 6 287 agents en 2013 contre 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 10 points entre 2003 et 2010).

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 5 % en 2013. Le pourcentage de liquidation, qui baissait d'environ 1 point par an entre 2005 et 2010, il diminue de 5 points entre 2010 et 2013 (-4,5 points en 2011, - 0,5 en 2012 et + 0,4 en 2013). Quant au montant principal moyen, il augmente de 1,2 % entre 2010 et 2013 (- 3,3 % en 2011, + 2 % en 2012 et + 2,6 % en 2013). Toutefois, les effets du durcissement d'accès au minimum garanti sont délicats à mesurer. À peine 21 nouveaux retraités de 2013 ne bénéficient plus du minimum garanti du fait de la modification de cette règle (27 en 2012).

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 2013.

Tableau 73 : 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 €

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions 2003 à 2013

Champ : Flux de nouveaux retraités civils ayants droit liquidant pour ancienneté et portées au minimum garanti, dont la pension 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 décru. Dans le flux 2012, on comptait 569 pensions de veufs de moins de 60 ans. En 2013, le nombre de pensions concédées à des veufs de moins de 60 ans est stable, avec 576 pensions, pour un coût annuel estimé à 4,5 millions d'euros (en année pleine). Au cours des six dernières années, le nombre de pensions civiles de veufs, tous âges confondus, entrées en paiement est relativement stable (entre 4 000 et 4 400 pensions par an).

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 un peu plus de 10 500 € annuels en 2013.

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 par pas de 5 mois (et non plus 4) par génération, à compter de 2012.

Tableau 74 : 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	1,32	1,81	2,32	2,73
Impacts en dépense	0,12	-0,09	-0,40	-0,64	-1,01	-1,36	-1,77
Mesure d'âge (accélérée par la LFSS 2012)	-0,05	-0,33	-0,57	-0,76	-1,05	-1,31	-1,63
Mesures de convergence public / privé	0,17	0,24	0,17	0,12	0,04	-0,05	-0,14
Impacts en recette	0,16	0,32	0,48	0,64	0,81	0,97	0,96
Alignement taux de cotisation	0,16	0,32	0,48	0,65	0,81	0,97	0,96
CNRACL (FPT - FPH)	0,05	0,28	0,71	0,98	1,61	2,23	2,67
Impacts en dépense	0,07	-0,04	-0,33	-0,47	-0,95	-1,42	-1,71
Mesure d'âge (accélérée par la LFSS 2012)	-0,01	-0,16	-0,38	-0,44	-0,85	-1,23	-1,41
Mesures de convergence public / privé	0,08	0,13	0,05	-0,02	-0,11	-0,20	-0,30
Impacts en recette	0,12	0,25	0,38	0,52	0,66	0,80	0,96
Alignement taux de cotisation	0,12	0,25	0,38	0,52	0,66	0,80	0,96
Total 3 FP	0,10	0,68	1,58	2,30	3,42	4,55	5,40

* 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.c cette extension pour la CNRACL (voir présentation détaillée ci-après).

Source : Service des retraites de l'État de la DGFIP 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 -0,11 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 ira ainsi en s'estompant 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 75 : 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	-0,05	-0,06	-0,12
dépense supplémentaire liée aux départs anticipés	0,01	0,09	0,17	0,17	0,21	0,27
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	-0,01	-0,02	0,02	0,03
dépense supplémentaire liée aux départs anticipés	0,01	0,06	0,15	0,22	0,23	0,22
impact en recette - relèvement du taux de cotisation	0,02	0,09	0,14	0,19	0,25	0,25
Total 3 FP	0,01	0,00	-0,09	-0,07	-0,04	-0,09

Source : FPE : DGFIP – Service des retraites de l'État 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 supplémentaires au cours de l'année dont on déduit les moindres départs des personnes qui ont anticipé leur départ aux années précédentes du fait du dispositif) devrait tourner autour de +1 500 fonctionnaires, atteignant +2 000 fonctionnaires en 2015, puis diminuerait ensuite pour devenir nul vers 2018.

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 et 2015, l'effet de ce dispositif atteindrait 170 M€ chaque année et continuerait d'augmenter jusqu'en 2017 (270 M€) puis se stabiliserait.

S'agissant de la CNRACL, cette mesure permettrait à environ 3 000 agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière d'anticiper leur départ en 2012. Cet effectif augmenterait 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 décembre 2012)

1) Le Conseil d'orientation des retraites (COR) a lancé au second semestre 2012 un exercice de projections à l'horizon 2060 de l'ensemble des régimes de retraite, qui a donné lieu à un rapport rendu public le 19 décembre 2012.

Au cours de la séance du conseil du 11 juillet 2012, le COR a procédé à un examen approfondi des scénarios macroéconomiques sur lesquels se sont appuyés les travaux de projection. Comme cela a été le cas pour les précédents exercices, ces travaux ont notamment 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.

Trois 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 % et de 1,8 % pour le scénario A, de 4,5 % et de 1,5 % pour le scénario B et de 7 % et de 1,3 % pour le scénario C. Par ailleurs, deux variantes plus contrastées seront examinées pour les régimes de retraite les plus importants : d'une part, 4,5 % de taux de chômage et 2 % de gains annuels de productivité, d'autre part, 7 % de taux de chômage et 1 % de gains annuels de productivité.

2) En projection, le ratio démographique dans les trois versants de la fonction publique se dégrade fortement

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

Le rapport du COR du 19 décembre 2012, « Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060 », repose sur de nouvelles hypothèses conventionnelles d'emploi et de revalorisation des salaires année par année, selon différents scénarios détaillés ci-dessous (hypothèses actualisées par rapport aux projections de 2010 pour tenir compte de l'évolution du contexte macroéconomique actuel, impactant l'équilibre financier des régimes de retraite).

Scénarios du COR de décembre 2012	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 2024	+1,3 % par an dès 2025
Scénario C'	7,0 % dès 2024	+1,0 % par an dès 2025

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 retraites⁸⁷ ;
- le taux de chômage diminue puis se stabilise à 4,5 % à partir de 2031 (Pour mémoire : 4,5 % en 2024 dans le scénario B du COR de 2010) ;
- la productivité du travail et le salaire réel moyen par tête augmentent de 1,5 % par an en tendance ;
- enfin, les différentes réformes des retraites viennent impacter la réglementation des régimes : prise en compte de l'ensemble des évolutions réglementaires survenues depuis les dernières projections du COR d'avril 2010 : loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010, loi de financement de la sécurité sociale pour 2012

⁸⁷ Projections à l'horizon 2060 : des actifs plus nombreux et plus âgés, Insee Première, n°1345, avril

(accélération de la montée en charge du calendrier initial de la réforme de 2010 s'agissant du report des bornes d'âges), décret du 2 juillet 2012 (extension du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue).

- Par ailleurs, certaines dispositions introduites par la réforme des retraites du 21 août 2003 poursuivent leur montée en charge au-delà de la date de l'évaluation, notamment l'allongement de la durée d'assurance en fonction des gains d'espérance de vie à 60 ans 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.

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 :

- s'agissant des effectifs de fonctionnaires de l'État, l'actualisation des projections tient compte des mesures de décentralisation (transfert d'agents de la fonction publique de l'État vers la CNRACL) et du changement de statut des nouveaux employés à La Poste et à France Telecom. Elle intègre également la règle de non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite jusqu'en 2012. Au-delà de 2012, une hypothèse conventionnelle de stabilité des effectifs de fonctionnaires en activité est retenue, hors l'impact du changement de statut des nouveaux employés à La Poste et à France Telecom ;
- 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 2012 ont confirmé la dégradation de leur ratio démographique tout au long de la projection :

Tableau 76 : Évolution du ratio démographique des régimes de retraite de la fonction publique

Rapport démographique corrigé *	2011	2020	2030	2040	2050	2060
Fonctionnaires civils et militaires de l'État	1,0	1,2	1,3	1,4	1,3	1,3
Ouvriers des établissements industriels d'État (FSPOEIE)	2,0	3,4	8,9	29	923	Infini
Fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (CNRACL)	0,4	0,6	0,7	0,9	0,9	0,9
Régime complémentaire des agents non titulaires (IRCANTEC)	0,6	0,7	0,7	0,9	0,9	1,0

Source : Projections réalisées dans le cadre du 11^e rapport du COR du 19 décembre 2012 : « Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060 ».

* 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.

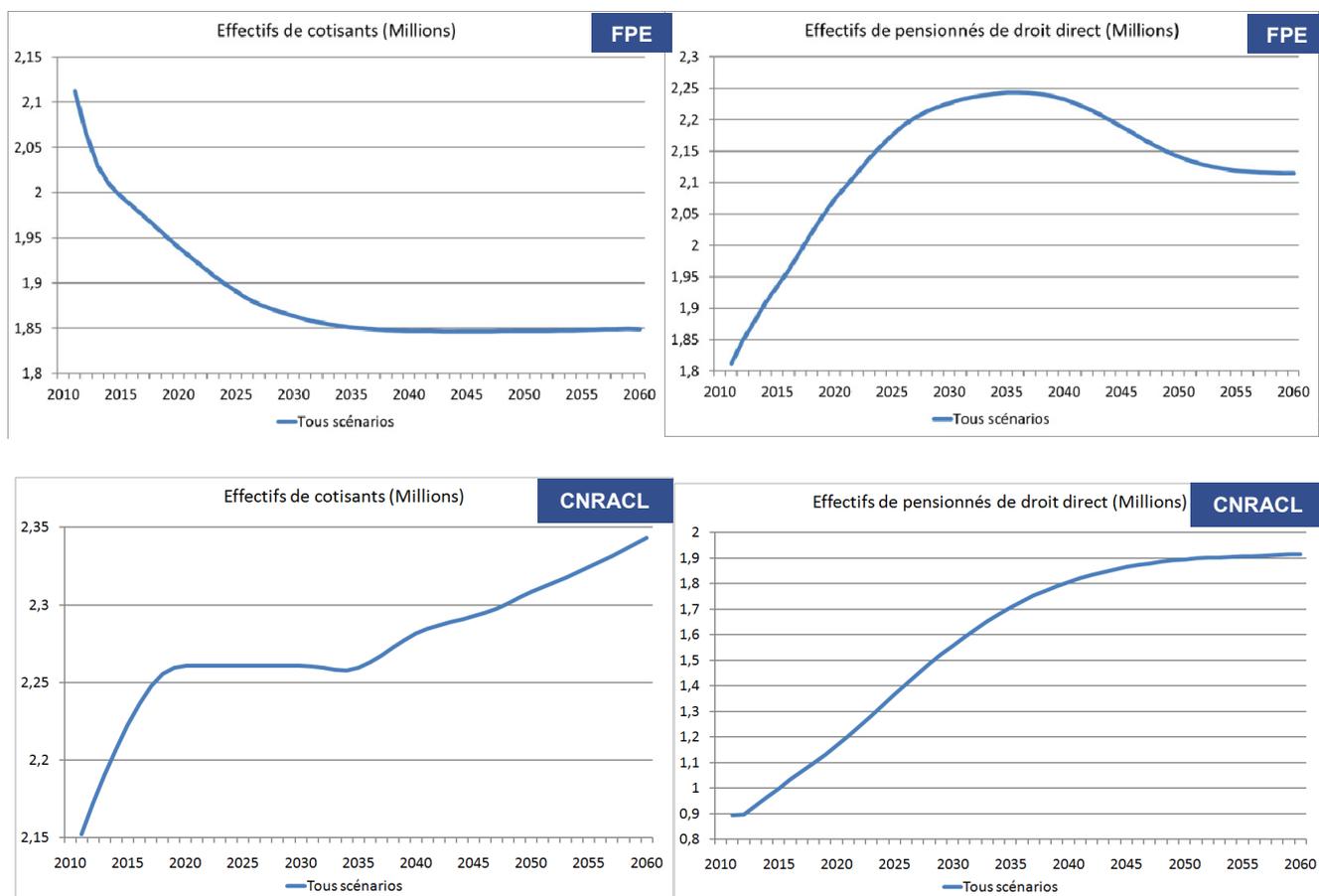
Concernant le **régime de la fonction publique d'État**, les effectifs cotisants diminueraient rapidement jusqu'en 2012 suite aux effets conjugués des mesures de décentralisation, de la diminution progressive du nombre de fonctionnaires encore en activité à La Poste et à Orange SA, ainsi que de l'application de la règle de non remplacement d'un départ à la retraite sur deux. Les effectifs de fonctionnaires affiliés au régime de retraite de l'État passeraient ainsi de 2,3 millions en 2008 à un peu moins de 2,1 millions en 2013. Les effectifs continueraient ensuite de se réduire progressivement pour se stabiliser à un peu plus de 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 1,7 à 2,2 millions, puis diminuerait un peu (2,1 millions en 2050). 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 (+0,8 % par an entre 2010 et 2014) 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 2011 et 2020, passant de 2,15 à 2,25 millions ; puis ils se stabiliseraient entre 2020 et 2030 ; enfin ils augmenteraient après 2030 comme la population active, atteignant 2,35 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 39 : Évolution du nombre de cotisants et de pensionnés des régimes de retraite de la fonction publique



Source : Projections réalisées dans le cadre du 11^e rapport du COR du 19 décembre 2012 : « Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060 ».

À titre de comparaison, l'évolution démographique devrait également peser sur les **régimes de droit commun**. Son ratio démographique connaîtrait une dégradation à horizon 2050. Celui du régime de base passerait au-dessus du seuil de 1 à partir de 2030.

Les projections figurent dans le tableau ci-dessous :

Tableau 77 : Évolution du ratio démographique des régimes de droit commun

Ratio démographique	2011	2020	2030	2040	2050	2060
Cnav (régime général de base)	0,8	0,9	1,0	1,1	1,1	1,2
Régime complémentaire ARRCO en rendements constants ⁸⁸	0,6	0,7	0,8	0,9	0,9	0,9
Régime complémentaire AGIRC en rendements constants	0,6	0,7	0,7	0,8	0,9	1,0

Source : Projections réalisées dans le cadre du 11^e rapport du COR du 19 décembre 2012 : « Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060 ».

3) Projections du solde technique⁸⁹ 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.

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 (légère 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. Les ressources, égales par construction à la masse des pensions en 2011 (soit 46,5 Md€), ne représenteraient plus que 45,5 Md€ en 2020, puis atteindraient entre 65 et 95 Md€ à l'horizon 2060. Leur part dans le PIB diminuerait avant de se stabiliser : les ressources représenteraient environ 1,8 % du PIB à partir de 2030 quel que soit le scénario, contre 2,3 % du PIB en 2011 et 2,0 % 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). D'ici 2030, elle croîtrait à un rythme moyen de +1,1 % par an quel que soit le scénario, passant de 46,5 milliards d'euros en 2011 à environ 57,5 milliards d'euros en 2030. Entre 2030 et 2060, le rythme moyen de hausse serait compris entre +0,6 % et +1,2 % par an selon les scénarios et variantes, et la masse des pensions de droit direct et dérivé atteindrait entre 68 et 82 milliards d'euros en 2060. Exprimée en part de PIB, elle serait stable entre 2011 et 2020 (2,3 % du PIB), puis tendrait à diminuer d'autant plus que l'hypothèse de productivité serait élevée, pour se situer entre 1,5 % du PIB (variante A') et 1,9 % du PIB (variante C') à l'horizon 2060.

Le **solde technique** du régime, fixé à zéro en 2011 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 -6,8 Md€ (-0,3 % du PIB) vers 2020 quel que soit le scénario. À 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 les scénarios les plus favorables et la variante A', le régime deviendrait excédentaire à long terme, alors que dans la variante C' le solde se dégraderait encore vers 2030 et resterait déficitaire tout au long de la période de projection. À l'horizon 2060, le solde technique se situerait entre -3,3 Md€ (-0,1 % du PIB) et +12,3 Md€ (+0,2 % du PIB).

⁸⁸ Rendements constants : la valeur de service du point évolue comme les prix et la valeur d'achat du point comme les salaires. Le COR a également étudié un scénario de rendements décroissants pour l'ARRCO et l'AGIRC, selon lequel les valeurs d'achat et de service du point évoluent comme les prix.

⁸⁹ La notion de « solde technique » correspond à la différence entre les cotisations encaissées et les prestations versées (hors transferts).

Solde technique en Md€ 2011	2011	2020	2030	2040	2050	2060
Régime de la fonction publique d'État	0,0	-6,9	-6,7	-3,5	1,4	3,7

Source : Projections réalisées dans le cadre du 11^e rapport du COR du 19 décembre 2012 : « Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060 » ; 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).

Par ailleurs, les projections du solde technique du régime des retraites de l'État sont fondées sur un taux de contribution implicite des employeurs d'agents de l'État qui équilibre ce solde à une date de référence. Le COR a décidé de retenir, pour l'exercice de projections de décembre 2012, le taux d'équilibre constaté en 2011 (année de base de la projection) comme niveau de référence pour les taux de cotisation implicite des employeurs de fonctionnaires de l'État. Ainsi, les besoins de financement ou les excédents en projection s'interprètent 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 2011.

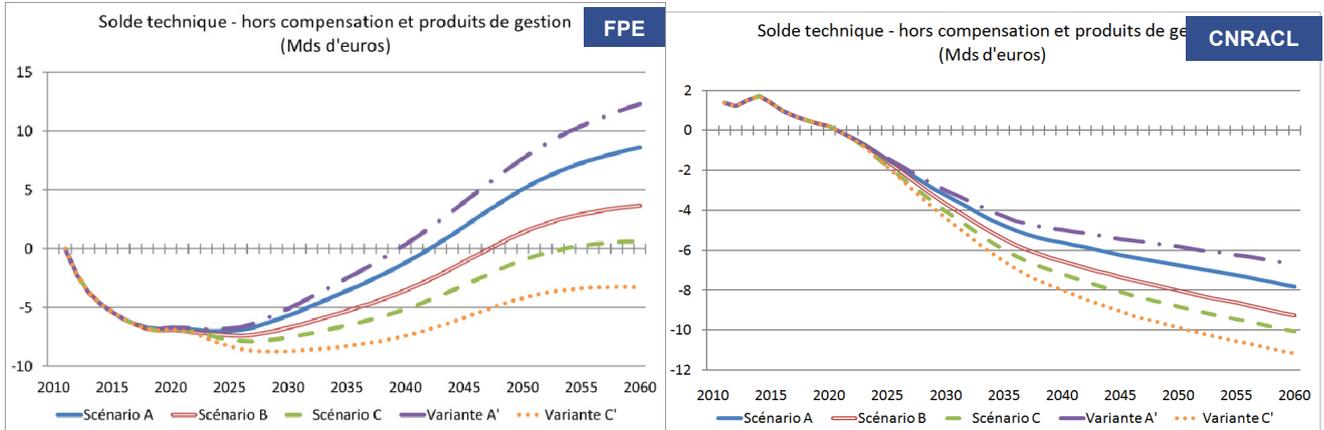
Pour la **CNRACL**, les perspectives d'équilibre du régime à long terme sont les suivantes :

- 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 2,2 % par an entre 2011 et 2020, et un rythme de progression à long terme légèrement supérieur à l'hypothèse de productivité. Les ressources de la CNRACL, égales à 16 Md€ en 2011 (0,8 % du PIB), atteindraient 19,5 Md€ en 2020 dans tous les scénarios et variantes, puis se situeraient entre 30 et 44 Md€ à l'horizon 2060 selon les scénarios et variantes. Leur part dans le PIB se maintiendrait à 0,8 % 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 + 3,2 % par an quel que soient les scénarios ou variantes, passant de 14,6 Md€ en 2011 à environ 26,4 Md€ en 2030. Entre 2030 et 2060, le rythme moyen de hausse se ralentirait pour rejoindre vers 2060 celui de la productivité, et la masse des pensions de droit direct et dérivé atteindrait entre 41 et 51 Md€ en 2060. Exprimée en part de PIB, la masse des pensions (0,7 % du PIB en 2011) tendrait à s'accroître avant de se stabiliser vers 2040 entre 0,9 % du PIB (variante A') et 1,1 % du PIB (variante C').

Le **solde technique** de la CNRACL, excédentaire en 2011 (+1,4 Md€ soit +0,1 % du PIB), se dégraderait tout au long de la période de projection en lien avec la hausse du rapport démographique, sauf entre 2012 et 2014 à cause de la hausse des cotisations patronales. Il deviendrait négatif à partir de 2021 et se dégraderait ensuite d'autant plus que l'hypothèse de productivité serait défavorable. À l'horizon 2060, le solde technique se situerait entre -11,2 Md€ (-0,3 % du PIB) dans la variante C' et -6,7 Md€ (-0,1 % du PIB) dans la variante A'. La part du solde technique dans le PIB se stabiliserait vers 2050, comme le rapport démographique.

Solde technique en Md€ 2011	2011	2020	2030	2040	2050	2060
CNRACL	1,4	0,2	-3,7	-6,5	-8,0	-9,3

Source : Projections réalisées dans le cadre du 11^e rapport du COR du 19 décembre 2012 : « Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060 » ; résultats du scénario « B ».

Figure 16 : Perspectives d'équilibre à long terme du régime de la fonction publique de l'État et de la CNRACL

Source : Projections réalisées dans le cadre du 11^e rapport du COR du 19 décembre 2012 : « Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060 ».

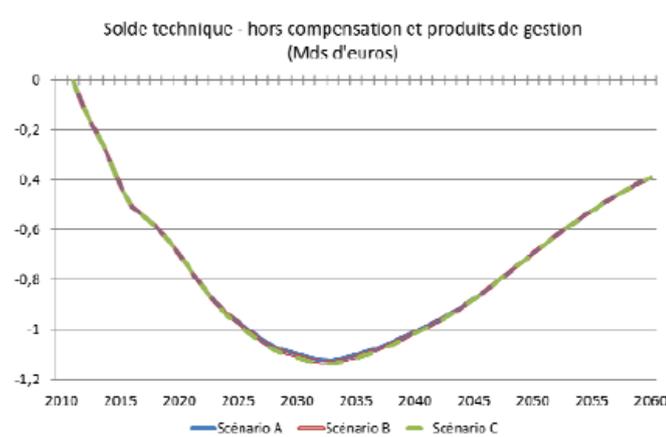
Pour le **régime des ouvriers de l'État** (FSPOEIE), les perspectives d'équilibre du régime à long terme sont les suivantes :

- Les besoins de financement du FSPOEIE sont couverts d'une part par les cotisations à la charge des ouvriers et des établissements employeurs, d'autre part par la subvention de l'État qui assure l'équilibre du régime.
- Dans les projections du COR, il est retenu une convention de traitement homogène des régimes bénéficiant d'une subvention de l'État : il est supposé que le taux de cette subvention est stable en projection, de sorte que son montant évolue chaque année proportionnellement à la masse des salaires bruts. Il ne s'agit donc pas en projection d'une subvention d'équilibre.

S'agissant du FSPOEIE, dont les dépenses et les recettes sont retracées dans le programme 742 du CAS Pensions, le **solde technique** du régime, fixé à zéro en 2011 par convention, se dégraderait d'abord avec la diminution du nombre de cotisants, puis s'améliorerait avec la diminution du nombre de retraités, et tendrait finalement vers zéro à très long terme avec l'extinction complète du régime (au-delà de 2060). Le solde technique passerait par un minimum à $-1,1$ Md€ vers 2030-2035, avant de revenir à $-0,4$ Md€ en 2060.

Solde technique en Md€ 2011	2011	2020	2030	2040	2050	2060
FSPOEIE	0,0	-0,7	-1,1	-1,0	-0,7	-0,4

Source : Projections réalisées dans le cadre du 11^e rapport du COR du 19 décembre 2012 : « Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060 » ; résultats du scénario « B ».

Figure 17 : Perspectives d'équilibre à long terme du FSPOEIE

Source : Projections réalisées dans le cadre du 11^e rapport du COR du 19 décembre 2012 : « Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060 » ; résultats du scénario « B ».

Pour le **régime complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales** (Ircantec), les perspectives d'équilibre du régime à long terme sont les suivantes :

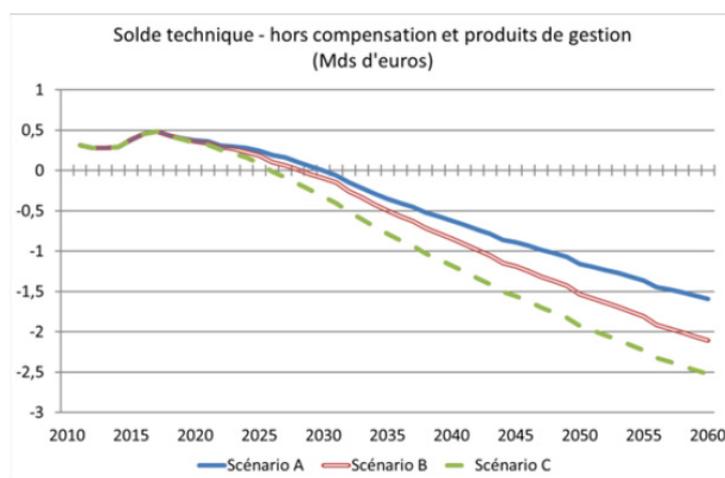
- Compte tenu des hypothèses d'évolution des effectifs de cotisants (supposés évoluer comme les effectifs de cotisants de la CNAV) et de salaire moyen par tête (calées sur les hypothèses d'évolution du salaire moyen par tête de chacun des scénarios), ainsi que de la hausse des cotisations suite à la réforme de 2008 du régime qui induit une hausse plus rapide des ressources dans les premières années de l'exercice jusqu'en 2017, la **masse des ressources** augmenterait sur l'ensemble de la période de projection, passant de 2,5 Md€ en 2011 (0,1 % du PIB) à, en 2060, 8 Md€ dans le scénario A, 7,2 Md€ dans le scénario B et 64 Md€ dans le scénario C (0,2 % de PIB dans chacun des scénarios).
- Dans le cadre de ces projections, le nombre de départs à la retraite connaîtrait une forte croissance⁹⁰ sur la période : il passerait de 140 000 en 2012 à environ 450 000 en 2060. Il est en effet supposé que les taux de départ à la retraite (proportion de personnes faisant valoir leurs droits à retraite à l'Ircantec au sein de chaque génération de cotisants au régime) passeraient progressivement d'environ 60 % (valeur historique) à 100 % à l'horizon 2025, suite à la mise en œuvre du droit à l'information, notamment, qui conduirait à diminuer la proportion d'anciens cotisants ne liquidant jamais leur droit au régime. La **masse de pensions** de droit direct et de droit dérivé, servies par l'Ircantec, serait ainsi multipliée par un coefficient compris entre 4,1 et 4,4 sur la période de projection et atteindrait en 2060 entre 9 et 9,5 Md€ selon les scénarios.

Comme la masse des pensions servies par l'Ircantec augmenterait plus vite que les ressources du régime, le **solde technique** de l'Ircantec se dégraderait sur l'ensemble de la période de projection : après une légère amélioration en début de période jusqu'en 2017 grâce à l'augmentation des cotisations et à celle de l'âge d'ouverture des droits, il deviendrait négatif à la fin des années 2020 (2026 pour le scénario C, 2029 pour le scénario B et 2030 pour le scénario A) et le besoin de financement en 2060 représenterait respectivement 1,6, 2,1 et 2,5 Md€ dans les scénarios A, B et C.

Solde technique en Md€ 2011	2011	2020	2030	2040	2050	2060
Ircantec	0,3	0,4	-0,1	-0,8	-1,5	-2,1

Source : Projections réalisées dans le cadre du 11^e rapport du COR du 19 décembre 2012 : « Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060 » ; résultats du scénario « B ».

Figure 18 : Perspectives d'équilibre à long terme de l'Ircantec



Source : Projections réalisées dans le cadre du 11^e rapport du COR du 19 décembre 2012 : « Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060 » ; résultats du scénario « B ».

⁹⁰ Il convient de rappeler que l'Ircantec est un régime de passage pour la majorité de ses affiliés.

VI.4 La réforme des retraites 2013

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, dont : (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)**, c'est-à-dire la durée requise pour partir à la retraite avec le taux plein (sans décote) et, au sein de chaque régime, liquider sa pension au taux de proratisation maximal. L'article 2 de la loi du 20 janvier 2014 inscrit dans le code de la sécurité sociale la DAR pour les générations nées à partir de 1960, en instaurant une augmentation d'un trimestre toutes les trois générations. Cette mesure améliore fortement la situation financière du régime à long terme, avec un impact à compter de 2020.

- le **décalage de 6 mois de la date de revalorisation**. Au lieu d'une revalorisation des pensions de retraite de 0,6 % au 1^{er} avril 2014, de 0,3 % au 1^{er} avril 2015, puis de 1,75 % 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) et une revalorisation de 0,9 % en octobre 2015, puis de 1,75 % au 1^{er} avril de chaque année suivante. La mesure engendre une économie de 140 M€ en 2014 et pourrait engendrer une économie de 380 M€ en 2015.

- 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 étant modifiées 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 78 : 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	Projections actualisées						
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
en Md€ courants							
total	0,17	0,45	0,56	0,64	0,67	0,70	0,72
Impacts en dépense	-0,14	-0,30	-0,46	-0,49	-0,52	-0,55	-0,57
Décalage de la date de revalorisation	-0,14	-0,38	-0,46	-0,47	-0,48	-0,49	-0,49
Réduction de la clause de stage des militaires	-	-	< 0,01	-0,02	-0,04	-0,06	-0,08
Impacts en recette	0,03	0,07	0,11	0,15	0,15	0,15	0,15
Augmentation recette cotisation salariale P741	0,03	0,07	0,11	0,14	0,15	0,15	0,15
Augmentation recette cotisation salariale P742	< 0,01	< 0,01	< 0,01	< 0,01	< 0,01	< 0,01	< 0,01

Source : Direction du budget et Service des retraites de l'État (SRE) de la DGFIP.

Lecture : En 2017, la réforme contribuerait à l'amélioration de la situation financière du régime de la FPE pour +0,64 Md€, dont +0,15 Md€ de recettes supplémentaires et -0,49 Md€ de réductions de dépenses.

Nota : L'impact en dépenses de la mesure de décalage de la date de revalorisation est estimé à partir des hypothèses d'inflation sous-jacentes au PLF 2015, puis une hypothèse inflation de 1,75% est retenue à partir de 2016.

Annexes – données statistiques

Tableaux statistiques sur les pensions de retraite de la fonction publique

A/ Séries sur le stock de retraités en 2013

- 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 2013
- 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 2013
- 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 2003 à 2013
- 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 2013
- Tableau n°A-5 : Montant brut mensuel moyen des pensions de droit direct et de droit dérivé en paiement fin 2012 et fin 2013.
- 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 2013.
- 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 2013.

B/ Séries sur le flux de retraités en 2013 : effectifs, montant de pension, bonifications

- Tableau n°B-1 : Pensions de droit direct entrées en paiement en 2013 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 2013 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 2013 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 2013 dans le régime de la CNRACL : détail par motif de départ.
- Tableau n°B-4 : Pensions de droit direct entrées en paiement en 2013 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 2013 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 2013.
- Tableau n°B-7 : Ventilation par âge des militaires dont la pension de retraite (premier droit) est entrée en paiement en 2013.
- 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 2013.
- 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 2013.
- Tableau n°B-10 : Ventilation par administration d'origine, catégorie hiérarchique et sexe, des agents titulaires des trois fonctions publiques dont la pension de droit direct est entrée en paiement en 2013.
- Tableau n°B-11 : Pensions de droit dérivé (réversion) entrées en paiement en 2013 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 2013.
- Tableau n°B-13 : Décès en 2013 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 2013.
- Tableau n°B-15 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct et de droit dérivé entrées en paiement en 2012 et 2013 (flux).
- Tableau n°B-16 : Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement en 2013 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 2013 selon la catégorie hiérarchique et le sexe.
- Tableau n°B-18 : Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2013 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 2013 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 2013 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 2003 à 2013.
- 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 2013.

C/ Séries sur le flux de départs anticipés hors invalidité en 2013

- Tableau n°C-1 : Ventilation des flux de départs anticipés, par motif et par âge, dans la fonction publique d'État, entre 2011 et 2013, hors invalidité et catégories actives.
- 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 2013, hors invalidité et catégories actives.
- Tableau n°C-3 : Ventilation des flux de départs anticipés en fonction de caractéristiques à la liquidation dans la FPE, entre 2011 et 2013, hors invalidité et catégories actives.
- Tableau n°C-4 : Ventilation des flux de départs anticipés, par motif et par âge, dans la fonction publique territoriale, entre 2011 et 2013, hors invalidité et catégories actives.
- Tableau n°C-5 : Ventilation des départs anticipés, par motif, catégorie statutaire et durée d'assurance, dans la fonction publique territoriale, entre 2011 et 2013, hors invalidité et catégories actives.
- Tableau n°C-6 : Ventilation des flux de départs anticipés en fonction de caractéristiques à la liquidation dans la FPT, entre 2011 et 2013, hors invalidité et catégories actives.
- Tableau n°C-7 : Ventilation des flux de départs anticipés, par motif et par âge, dans la fonction publique hospitalière, entre 2011 et 2013, hors invalidité et catégories actives .
- Tableau n°C-8 : Ventilation des départs anticipés, par motif, catégorie statutaire et durée d'assurance, dans la fonction publique hospitalière, entre 2011 et 2013, hors invalidité et catégories actives.
- Tableau n°C-9 : Ventilation des flux de départs anticipés en fonction de caractéristiques à la liquidation dans la FPH, entre 2011 et 2013, hors invalidité et catégories actives.

D/ Séries sur la situation financière et démographique des régimes de retraite en 2013

- Tableau n°D-1 : Dépenses de pension et recettes de cotisations des régimes des trois fonctions publiques 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.

TABLEAU N°A-1

Effectifs de retraités des régimes des pensions civiles et militaires de retraite de l'Etat, du FSPOEIE et de la CNRACL percevant une pension au 31 décembre 2013
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 (3)	Pensions de la FPT (CNRACL) (4)	Pensions de la FPH (CNRACL) (4)	Ensemble des pensions de la CNRACL (4)
Effectif	1 259 333	1 493 463	383 847	69 163	494 153	482 424	976 577
<i>Hommes</i>	519 585	655 968	358 845	54 983	206 138	82 473	288 611
<i>Femmes</i>	739 748	837 495	25 002	14 180	288 015	399 951	687 966
Âge moyen	70,9	70,3	62,7	72,5	69,4	67,6	68,5
Âge moyen de première mise en paiement	57,9	57,9	43,8	57,0	58,5	55,2	56,9
Durée moyenne en trimestres de services acquis (hors bonifications)	130,2	131,0	95,7	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>
Taux moyen de liquidation (en %)	67,4%	67,4%	63,5%	64,0%	53,5%	57,5%	55,4%
Indice moyen à la liquidation	582	566	484	-	397	417	407
Pension mensuelle moyenne							
Avantage principal (en euros)	2 061	2 001	1 668	1 728	1 214	1 316	1 264
Avantage principal et accessoires (en euros) (5)	2 139	2 076	1 741	1 789	1 275	1 391	1 333

Pensions de droit dérivé

	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	278 565	305 297	165 037	34 957	107 707	49 753	157 460
<i>Hommes</i>	41 782	45 958	775	810	13 849	16 589	30 438
<i>Femmes</i>	230 638	252 490	162 021	33 582	92 139	32 334	124 473
<i>Orphelins (6)</i>	6 145	6 849	2 241	565	1 719	830	2 549
Âge moyen	78,3	77,3	79,0	80,0	73,9	73,2	73,7
Âge moyen de première mise en paiement	65,0	64,5	62,8	64,3	60,8	61,5	61,1
Pension mensuelle moyenne							
Avantage principal (en euros)	903	891	798	767	567	599	577
Avantage principal et accessoires (en euros) (5)	955	941	841	806	610	635	618

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs), CNRACL et FSPOEIE.

(1) Les effectifs incluent les pensions cristallisées (13 pour les pensions civiles de droit direct, 270 pour les pensions civiles de droit dérivé, 8 118 pour les pensions militaires de droit direct et 18 354 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-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 2013

Tranches d'âge (en années)		< 35	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-79	80-84	85-89	90-94	> 94	Total
FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange (1)	Droit direct	31	160	1 468	4 841	15 777	63 671	243 741	316 395	213 644	157 580	112 842	80 518	40 097	8 568	1 259 333
	Hommes	12	58	222	519	3 053	26 418	98 399	135 038	88 163	68 651	49 422	31 582	15 357	2 691	519 585
	Femmes	19	102	1 246	4 322	12 724	37 253	145 342	181 357	125 481	88 929	63 420	48 936	24 740	5 877	739 748
	<i>dont pensions d'invalidité</i>	30	124	561	1 373	3 450	8 271	16 008	16 607	11 691	10 061	8 224	6 270	3 092	579	86 341
	Droit dérivé	3 917	371	954	2 037	4 766	10 054	19 166	27 588	29 109	37 422	46 935	50 717	36 332	9 197	278 565
	Hommes	8	67	191	404	844	1 779	3 862	5 811	5 935	6 617	6 385	5 658	3 465	756	41 782
	Femmes	91	256	667	1 469	3 711	7 976	14 928	21 380	22 962	30 585	40 406	44 966	32 812	8 429	230 638
Orphelins (3)	3 818	48	96	164	211	299	376	397	212	220	144	93	55	12	6 145	
FPE - Toutes pensions civiles (1)	Droit direct	32	185	1 808	6 304	21 190	84 308	305 085	380 375	253 037	189 728	121 895	80 850	40 098	8 568	1 493 463
	Hommes	13	68	291	758	3 960	38 579	139 216	171 999	111 537	85 991	53 787	31 720	15 358	2 691	655 968
	Femmes	19	117	1 517	5 546	17 230	45 729	165 869	208 376	141 500	103 737	68 108	49 130	24 740	5 877	837 495
	<i>dont pensions d'invalidité</i>	31	142	672	1 778	4 903	12 182	20 525	20 142	13 678	11 660	8 631	6 289	3 092	579	104 304
	Droit dérivé	4 592	409	1 108	2 532	6 439	13 307	23 727	33 179	33 705	41 376	48 405	50 954	36 365	9 199	305 297
	Hommes	8	69	208	459	1 021	2 148	4 449	6 588	6 684	7 454	6 890	5 745	3 479	756	45 958
	Femmes	104	285	795	1 899	5 200	10 857	18 900	26 192	26 809	33 702	41 370	45 116	32 830	8 431	252 490
Orphelins (3)	4 480	55	105	174	218	302	378	399	212	220	145	93	56	12	6 849	
FPE - Pensions militaires (2)	Droit direct	8 089	8 875	23 047	29 576	41 351	52 926	49 689	43 578	29 019	32 577	35 313	19 710	7 865	2 232	383 847
	Hommes	6 866	8 111	20 910	26 571	37 305	48 963	46 972	41 891	27 874	31 339	33 671	18 789	7 447	2 136	358 845
	Femmes	1 223	764	2 137	3 005	4 046	3 963	2 717	1 687	1 145	1 238	1 642	921	418	96	25 002
	<i>dont pensions d'invalidité</i>	7 995	939	467	421	458	496	379	329	544	1 984	6 550	2 899	1 185	319	24 965
	Droit dérivé	1 369	271	724	1 345	2 729	5 120	7 967	11 837	16 773	28 082	33 360	29 402	20 121	5 937	165 037
	Hommes	13	7	14	30	41	49	84	76	61	97	157	102	37	7	775
	Femmes	167	248	670	1 265	2 586	4 937	7 721	11 593	16 601	27 870	33 134	29 248	20 060	5 921	162 021
Orphelins (3)	1 189	16	40	50	102	134	162	168	111	115	69	52	24	9	2 241	
Régime des ouvriers d'État	Droit direct	2	13	54	177	403	2 738	14 174	15 098	9 708	9 739	8 867	5 401	2 326	463	69 163
	Hommes	1	7	14	65	187	2 272	11 840	12 045	7 763	7 680	6 994	4 149	1 678	288	54 983
	Femmes	1	6	40	112	216	466	2 334	3 053	1 945	2 059	1 873	1 252	648	175	14 180
	<i>dont pensions d'invalidité</i>	2	8	16	84	204	502	911	865	598	736	778	555	216	32	5 507
	Droit dérivé (4)	15	32	72	198	524	1 049	1 917	2 694	2 936	5 099	7 407	7 278	4 523	1 213	34 957
	Hommes	7	9	20	38	51	60	94	127	114	139	182	148	73	17	1 079
	Femmes	8	23	52	160	473	989	1 823	2 567	2 822	4 960	7 225	7 130	4 450	1 196	33 878
Pensions de la FPT (CNRACL) (5)	Droit direct	31	192	1 660	5 076	11 309	24 648	127 556	123 427	72 143	59 108	40 119	20 397	7 273	1 214	494 153
	Hommes	17	70	304	849	1 972	8 689	58 001	52 849	30 795	25 146	16 542	7 990	2 530	384	206 138
	Femmes	14	122	1 356	4 227	9 337	15 959	69 555	70 578	41 348	33 962	23 577	12 407	4 743	830	288 015
	<i>dont pensions d'invalidité</i>	31	139	685	1 955	4 228	8 729	14 469	11 456	6 954	5 763	4 171	2 258	864	116	61 818
	Droit dérivé (4)	265	379	952	2 176	4 481	7 646	11 247	12 820	12 343	15 846	17 322	13 375	7 021	1 834	107 707
	Hommes	129	115	259	428	803	1 224	1 984	2 088	1 772	2 089	1 951	1 311	524	92	14 769
	Femmes	136	264	693	1 748	3 678	6 422	9 263	10 732	10 571	13 757	15 371	12 064	6 497	1 742	92 938
Pensions de la FPH (CNRACL) (5)	Droit direct	22	428	4 024	8 784	18 022	66 898	121 240	97 378	55 025	48 559	35 310	18 858	6 695	1 181	482 424
	Hommes	5	24	83	202	657	6 579	22 773	20 492	11 718	9 713	6 215	2 999	884	129	82 473
	Femmes	17	404	3 941	8 582	17 365	60 319	98 467	76 886	43 307	38 846	29 095	15 859	5 811	1 052	399 951
	<i>dont pensions d'invalidité</i>	22	110	511	1 319	3 182	7 970	10 369	8 080	5 079	4 800	4 007	2 333	755	125	48 662
	Droit dérivé (4)	135	178	449	977	1 938	3 769	5 755	6 514	5 925	7 290	7 659	5 828	2 705	631	49 753
	Hommes	79	100	207	431	762	1 413	2 500	2 617	2 124	2 372	2 278	1 475	583	109	17 050
	Femmes	56	78	242	546	1 176	2 356	3 255	3 897	3 801	4 918	5 381	4 353	2 122	522	32 703
Ensemble des pensions de la CNRACL (5)	Droit direct	53	620	5 684	13 860	29 331	91 546	248 796	220 805	127 168	107 667	75 429	39 255	13 968	2 395	976 577
	Hommes	22	94	387	1 051	2 629	15 268	80 774	73 341	42 513	34 859	22 757	10 989	3 414	513	288 611
	Femmes	31	526	5 297	12 809	26 702	76 278	168 022	147 464	84 655	72 808	52 672	28 266	10 554	1 882	687 966
	<i>dont pensions d'invalidité</i>	53	249	1 196	3 274	7 410	16 699	24 838	19 536	12 033	10 563	8 178	4 591	1 619	241	110 480
	Droit dérivé (4)	400	557	1 401	3 153	6 419	11 415	17 002	19 334	18 268	23 136	24 981	19 203	9 726	2 465	157 460
	Hommes	208	215	466	859	1 565	2 637	4 484	4 705	3 896	4 461	4 229	2 786	1 107	201	31 819
	Femmes	192	342	935	2 294	4 854	8 778	12 518	14 629	14 372	18 675	20 752	16 417	8 619	2 264	125 641

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs), CNRACL et FSPOEIE.

(1) Y compris les pensions anciennement cristallisées.

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

(3) Pensions principales d'orphelins.

(4) Concernant les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont incluses.

(5) 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'rcantec ne sont pas pris en compte.

TABLEAU N°A-3

Effectifs de retraités des régimes des pensions civiles et militaires de l'État, du FSPOEIE et de la CNRACL ayant une pension en paiement au 31 décembre, de 2003 à 2013

		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	évolution 2013/2003	en moyenne annuelle
FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange (1)	Total	1 247 541	1 287 910	1 310 322	1 343 854	1 383 981	1 422 536	1 449 388	1 478 096	1 509 467	1 522 064	1 537 898	+23,27%	+2,11%
	Droit direct	975 265	1 010 243	1 036 218	1 069 401	1 107 746	1 146 277	1 172 539	1 200 244	1 230 883	1 243 648	1 259 333	+29,13%	+2,59%
	Droit dérivé (2)	272 276	277 667	274 104	274 453	276 235	276 259	276 849	277 852	278 584	278 416	278 565	+2,31%	+0,23%
FPE - Toutes pensions civiles (1)	Total	1 440 186	1 495 536	1 531 597	1 580 216	1 636 299	1 689 955	1 730 177	1 772 131	1 818 123	1 835 859	1 860 288	+29,17%	+2,59%
	Droit direct	1 093 894	1 142 218	1 180 492	1 227 285	1 280 402	1 332 655	1 370 788	1 410 278	1 454 167	1 470 709	1 493 463	+36,53%	+3,16%
	ATI	62 867	63 101	63 054	63 176	62 917	62 786	62 740	62 537	62 284	61 937	61 528	-2,13%	-0,22%
FPE - Pensions militaires (3)	Total	566 832	570 492	566 323	562 080	559 794	547 699	547 977	549 334	550 956	549 706	548 884	-3,17%	-0,32%
	Droit direct	382 217	383 407	383 606	381 264	378 274	373 207	375 003	377 938	381 468	382 635	383 847	+0,43%	+0,04%
	dont soldes de réserve	5 971	6 111	6 235	6 311	6 204	6 189	6 241	6 261	6 202	6 001	5 032	-15,73%	-1,70%
Régime des ouvriers d'État (FSPOEIE)	Total	110 479	110 881	109 659	108 944	107 995	108 014	107 250	106 647	106 007	104 869	104 120	-5,76%	-0,59%
	Droit direct	71 198	71 356	70 653	70 115	69 794	70 185	69 962	69 815	69 732	69 167	69 163	-2,86%	-0,29%
	Droit dérivé (4)	39 281	39 525	39 006	38 829	38 201	37 829	37 288	36 832	36 275	35 702	34 957	-11,01%	-1,16%
Pensions de la FPT (CNRACL) (5)	Total	390 952	403 506	418 723	442 811	464 998	491 258	509 475	531 594	559 045	577 592	601 860	+53,95%	+4,41%
	Droit direct	303 957	314 179	327 327	349 370	369 530	393 930	409 954	429 934	455 188	471 683	494 153	+62,57%	+4,98%
	Droit dérivé (4)	86 995	89 327	91 396	93 441	95 468	97 328	99 521	101 660	103 857	105 909	107 707	+23,81%	+2,16%
Pensions de la FPH (CNRACL) (5)	Total	344 119	357 353	374 517	394 796	415 164	440 394	457 810	478 050	504 012	516 748	532 177	+54,65%	+4,46%
	Droit direct	309 433	320 946	336 583	355 292	374 207	397 912	413 771	432 446	456 884	468 207	482 424	+55,91%	+4,54%
	Droit dérivé (4)	34 686	36 407	37 934	39 504	40 957	42 482	44 039	45 604	47 128	48 541	49 753	+43,44%	+3,67%
Ensemble des pensions de la CNRACL (5)	Total	735 071	760 859	793 240	837 607	880 162	931 652	967 285	1 009 644	1 063 057	1 094 340	1 134 037	+54,28%	+4,43%
	Droit direct	613 390	635 125	663 910	704 662	743 737	791 842	823 725	862 380	912 072	939 890	976 577	+59,21%	+4,76%
	Droit dérivé (4)	121 681	125 734	129 330	132 945	136 425	139 810	143 560	147 264	150 985	154 450	157 460	+29,40%	+2,61%

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs), CNRACL et FSPOEIE. Les données 2000 à 2002 sont disponibles dans les rapports précédents.

(1) Y compris pensions anciennement cristallisées.

(2) Hors pensions temporaires d'orphelins.

(3) Y compris soldes de réserve et pensions anciennement cristallisées.

(4) Concernant les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont incluses.

(5) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

TABLEAU N°A-4

Montant mensuel moyen des pensions de droit direct et de droit dérivé civiles et militaires de retraite de l'État, du FSPOEIE et de la CNRACL en paiement au 31 décembre, de 2000 à 2013

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	évolution 2013/2003	en moyenne annuelle	
FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange		1 442	1 476	1 515	1 533	1 567	1 612	1 654	1 696	1 742	1 771	1 797	1 843	1 891	1 923	+25,5%	+2,3%
	droit direct	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	1 824	1 865	1 908	1 952	1 980	2 007	2 054	2 105	2 139	n.d.	
	droit dérivé	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	812	831	849	871	883	894	914	935	950	n.d.	
FPE - Toutes pensions civiles		1 438	1 470	1 505	1 518	1 551	1 593	1 635	1 675	1 717	1 743	1 767	1 809	1 853	1 882	+24,0%	+2,2%
	droit direct	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	1 827	1 866	1 907	1 931	1 955	1 997	2 046	2 076	n.d.		
	droit dérivé	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	834	851	868	872	882	902	922	935	n.d.		
FPE - Pensions militaires		1 092	1 116	1 130	1 135	1 169	1 212	1 227	1 257	1 311	1 329	1 345	1 386	1 419	1 434	+26,3%	+2,4%
	droit direct	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	1 601	1 628	1 652	1 620	1 635	1 674	1 707	1 719	n.d.		
	droit dérivé	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	742	756	773	697	705	739	758	771	n.d.		
Pensions des ouvriers d'État (FSPOEIE)		1 069	1 171	1 156	1 185	1 207	1 228	1 248	1 279	1 308	1 330	1 350	1 390	1 428	1 455	+22,8%	+2,1%
	droit direct	1 351	1 451	1 442	1 477	1 502	1 535	1 562	1 594	1 626	1 647	1 669	1 713	1 760	1 789	+21,1%	+1,9%
	droit dérivé	574	646	635	652	665	683	692	717	733	744	754	776	791	806	+23,6%	+2,1%
Pensions de la FPT (CNRACL)		913	943	959	965	980	1 000	1 021	1 043	1 069	1 082	1 096	1 119	1 141	1 157	+19,9%	+1,8%
	droit direct	1 034	1 066	1 082	1 086	1 103	1 125	1 144	1 166	1 191	1 204	1 217	1 239	1 262	1 275	+17,4%	+1,6%
	droit dérivé	522	534	541	540	544	552	560	567	575	580	583	593	603	610	+13,0%	+1,2%
Pensions de la FPH (CNRACL)		977	1 012	1 041	1 054	1 082	1 111	1 139	1 167	1 199	1 218	1 236	1 267	1 299	1 321	+25,3%	+2,3%
	droit direct	1 033	1 069	1 100	1 113	1 143	1 173	1 202	1 232	1 265	1 284	1 303	1 335	1 368	1 391	+25,0%	+2,3%
	droit dérivé	513	526	534	535	544	556	566	576	587	593	599	612	625	635	+18,7%	+1,7%
Ensemble des pensions de la CNRACL		942	975	997	1 007	1 028	1 052	1 077	1 102	1 131	1 147	1 162	1 189	1 216	1 234	+22,5%	+2,1%
	droit direct	1 033	1 068	1 091	1 100	1 123	1 149	1 173	1 199	1 228	1 244	1 260	1 287	1 315	1 333	+21,1%	+1,9%
	droit dérivé	519	532	539	539	544	553	561	570	579	584	588	599	610	618	+14,7%	+1,4%

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs), CNRACL et FSPOEIE.

Champ FPE : pensions civiles et militaires, ayants droit et ayants cause, en paiement au 31 décembre de l'année, y compris pensions anciennement cristallisées et soldes de réserves et hors pensions temporaires d'orphelins. En euros courants.

TABLEAU N°A-5

Montant brut mensuel moyen des pensions de droit direct et de droit dérivé en paiement fin 2012 et fin 2013

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)	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Effectifs	1 243 648	1 259 333	1 470 709	1 493 463	382 635	383 847	69 167	69 163	471 683	494 153	468 207	482 424	939 890	976 577
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	2 028	2 061	1 972	2 001	1 659	1 668	1 699	1 728	1 200	1 214	1 295	1 316	1 247	1 264
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros)	2 105	2 139	2 046	2 076	1 732	1 741	1 760	1 789	1 262	1 275	1 368	1 391	1 315	1 333
<i>Hommes</i>	2 357	2 396	2 244	2 276	1 765	1 775	1 863	1 893	1 396	1 409	1 510	1 531	1 429	1 444
<i>Femmes</i>	1 927	1 958	1 890	1 919	1 253	1 260	1 368	1 391	1 166	1 179	1 339	1 362	1 267	1 285

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs), CNRACL et FSPOEIE.

(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)	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Effectifs	278 416	278 565	303 213	305 297	167 071	165 037	35 702	34 957	105 909	107 707	48 541	49 753	154 450	157 460
Montant moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	889	903	878	891	786	798	753	767	560	567	589	599	569	577
Montant moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros)	940	955	927	941	828	841	791	806	603	610	625	635	610	618
<i>Hommes</i>	813	830	806	822	631	640	577	586	520	528	594	606	560	570
<i>Femmes</i>	963	978	949	962	829	843	797	812	616	623	640	650	622	630

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs), CNRACL et FSPOEIE.

(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 2013

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange	15,3%	15,0%	14,8%	14,6%	14,4%	14,1%	13,9%	13,6%	13,2%	13,0%	12,7%
FPE - Toutes pensions civiles	15,3%	15,1%	14,8%	14,6%	14,4%	14,1%	13,9%	13,6%	13,3%	13,0%	12,7%
FPE - Pensions militaires	18,1%	18,6%	18,9%	19,4%	20,0%	20,9%	21,4%	21,8%	22,1%	22,5%	22,8%
Pensions des ouvriers d'État (FSPOEIE)	16,1%	14,1%	14,0%	13,8%	13,5%	13,2%	12,8%	12,4%	12,0%	11,3%	10,9%
Pensions de la FPT (CNRACL)	53,6%	53,5%	53,5%	53,4%	53,1%	52,7%	52,4%	52,0%	51,1%	49,9%	48,1%
Pensions de la FPH (CNRACL)	48,9%	47,9%	47,0%	45,9%	44,9%	43,5%	42,5%	41,4%	40,2%	39,0%	37,6%
Ensemble des pensions de la CNRACL	51,4%	50,9%	50,4%	49,9%	49,2%	48,3%	47,7%	47,0%	45,9%	44,8%	43,2%

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2013 définitifs), CNRACL (chiffres 2013 provisoires) 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 2013

<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		1 259 333	1 493 463	378 815	494 153	482 424
bonifications pour services hors d'Europe ("de dépassement")	bénéficiaires	177 302	190 134	1 064	57 061	28 972
	<i>durée moyenne</i>	15,8	15,8	4,7	11,2	15,0
bonifications pour enfant	bénéficiaires	605 581	699 866	23 259	187 094	298 967
	<i>durée moyenne</i>	8,8	8,7	8,1	9,4	9,4
bonifications pour bénéfices de campagne ou du cinquième	bénéficiaires	133 262	167 635	375 624	2 265	991
	<i>durée moyenne</i>	5,8	5,7	30,5	3,1	3,1
bonifications pour services aériens ou sous-marins (SASM)	bénéficiaires	7 605	8 780	159 627	639	4
	<i>durée moyenne</i>	7,1	6,4	19,8	9,3	8,5
bonifications pour enseignement technique	bénéficiaires	17 100	17 100	26	0	0
	<i>durée moyenne</i>	17,3	17,3	12,6	0,0	0,0
bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR (3)	bénéficiaires	105 126	105 494	8 261	-	-
	<i>durée moyenne</i>	18,8	18,8	7,0	-	-

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.

TABLEAU N°B-1

Pensions de droit direct entrées en paiement en 2013 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	45 966	55 887	11 830	67 717	2 470	32 452	21 696	54 148
Femmes (en %)	56,1%	52,5%	8,9%	44,9%	14,4%	54,0%	78,2%	63,7%
Départs pour invalidité	2 663	3 592	1 706	5 298	19	3 239	1 720	4 959
Femmes (en %)	63,2%	57,7%	14,1%	43,6%	15,8%	55,5%	76,6%	62,9%
Départs pour carrières longues	5 059	6 287	-	6 287	251	7 685	2 350	10 035
Femmes (en %)	59,4%	55,6%	-	55,6%	6,8%	34,7%	47,3%	37,6%
Départs pour motifs familiaux (4)	3 412	3 612	0	3 612	4	2 276	2 485	4 761
Femmes (en %)	96,6%	96,1%	-	96,1%	100,0%	98,5%	99,5%	99,0%
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (5)	10 106	13 556	-	13 556	n.d.	2 138	13 102	15 240
Femmes (en %)	47,3%	38,3%	-	38,3%		9,8%	85,1%	74,5%
Âge moyen et durées moyennes acquises								
Âge moyen à la radiation des cadres	60,6	60,4	44,4		57,6	60,7	58,4	59,8
Âge moyen de première mise en paiement	60,8	60,6	44,5		59,8	60,8	58,6	59,9
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	97,7%	97,8%	99,4%		54,3%	98,9%	98,3%	98,6%
Durée de services acquis (en trimestres)	138,1	139,3	96,6		n.d.	109,3	125,9	116,0
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	6,7	6,0	32,7		n.d.	4,1	5,7	4,7
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	167,8	167,4	128,6		n.d.	169,8	168,0	169,1
Décote et surcote								
Part des pensions avec décote (6)	13,7%	15,7%	10,7%		4,9%	7,1%	10,1%	8,3%
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (6)	-123,7	-120,7	-58,8		-116,3	-77,9	-93,9	-85,6
Taux moyen de décote (6)	7,0%	7,3%	6,9%		8,2%	8,2%	8,5%	8,3%
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (7)	-9,3	-12,7	-0,9		0,2	-2,2	-2,5	-4,6
Part des pensions avec surcote (6)	35,7%	31,2%			3,1%	22,9%	12,0%	18,5%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (6)	312,0	304,0			130,5	174,7	201,7	181,7
Taux moyen de surcote (6)	12%	12,1%			10,3%	12,1%	10,5%	11,7%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (7)	61,5	63,7			0,1	15,6	6,3	21,9
Taux de liquidation								
Taux moyen de liquidation (en %)	68,6%	68,3%	58,7%		59,7%	53,7%	61,3%	56,8%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (en %)	66,0%	66,3%	59,0%		59,5%	52,2%	60,8%	55,6%
Part des pensions au taux plein (en %) (8)	30,2%	29,1%	43,2%		4,0%	13,6%	15,9%	14,5%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti) (en %)	4,5%	4,0%	35,2%		0,4%	1,4%	2,6%	1,9%
Indice moyen à la liquidation	652	626	499		n.p. (11)	431	468	446
Part des pensions au minimum garanti (en %)	6,5%	6,6%	21,6%		0,9%	31,6%	16,2%	25,4%
Majoration de pension pour enfant (en euros) (9)	253,2	242,0	291,9		183,5	130,5	150,2	137,2
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	19,5%	19,0%	14,5%		24,1%	25,1%	19,4%	22,8%
Pension mensuelle moyenne								
Avantage principal (en euros)	2 146	2 052	1 505		1 666	1 189	1 400	1 274
Avantage principal et accessoires (en euros) (10)	2 212	2 113	1 555		1 710	1 233	1 480	1 332

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs), CNRACL et FSPOEIE.

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement comprennent les soldes de réserve (250) et les pensions anciennement cristallisées. Les autres indicateurs sont présentés 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) Inclut les départs pour handicap pour la FPT. Sur les 3 612 départs pour motifs familiaux ou handicap de fonctionnaires civils de l'État en 2013, 1 628 correspondaient réellement à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge légal des sédentaires (60 ans). Les départs anticipés pour motifs familiaux ou handicap 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. 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 2 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2013. 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 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.

(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 2013 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	
Ensemble des départs	20 180	25 786	26 535	29 352	10 779	1 051	2 114	356	14 932	17 520	4 736	16 960	19 668	34 480
Départs pour invalidité	980	1 683	1 521	2 071	1 466	240	16	3	1 440	1 799	402	1 318	1 842	3 117
Départs pour carrières longues	2 054	3 005	2 790	3 497	-	-	234	17	5 022	2 663	1 238	1 112	6 260	3 775
Départs pour motifs familiaux (4)	116	3 296	142	3 470	-	-	0	4	34	2 242	12	2 473	46	4 715
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (5)	5 322	4 784	8 358	5 198	-	-	n.d.	n.d.	1 928	210	1 956	11 146	3 884	11 356
Âge moyen et durées moyennes acquises														
Âge moyen à la radiation des cadres	60,7	60,6	60,3	60,6	44,7	41,2	57,7	57,0	60,3	61,0	59,3	58,2	60,1	59,6
Âge moyen de première mise en paiement	60,9	60,7	60,5	60,7	44,8	41,3	59,7	60,7	60,4	61,1	59,5	58,3	60,2	59,7
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	96,4%	98,6%	97,0%	98,6%	99,4%	99,8%	57,7%	32,8%	98,7%	99,0%	98,0%	98,3%	98,6%	98,7%
Durée de services acquis (en trimestres)	141,2	135,6	143,0	136,0	98,2	79,3	n.d.	n.d.	118,0	101,9	134,3	123,6	121,9	112,6
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	5,5	7,6	4,4	7,4	33,7	22,0	n.d.	n.d.	1,9	5,9	1,3	6,9	1,8	6,4
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	168,8	167,1	167,5	167,3	131,2	102,4	n.d.	n.d.	170,2	169,4	169,2	167,7	170,0	168,5
Décote et surcote														
Part des pensions avec décote (6)	12,9%	14,3%	16,9%	14,6%	10,2%	16,4%	4,2%	9,2%	5,0%	8,9%	8,3%	10,5%	5,8%	9,7%
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en €) (6)	-127,2	-121,2	-122,2	-119,1	-60,1	-50,0	-125,1	-92,8	-86,4	-73,8	-89,7	-94,8	-87,5	-85,0
Taux moyen de décote (6)	6,2%	7,6%	6,9%	7,7%	6,9%	7,1%	8,3%	8,1%	6,4%	9,1%	6,5%	9,0%	6,4%	9,0%
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (7)	-4,0	-5,4	-6,6	-6,1	-0,8	-0,1	-0,1	0,0	-0,8	-1,4	-0,4	-2,0	-1,2	-3,4
Part des pensions avec surcote (6)	37,8%	34,1%	31,1%	31,4%			3,2%	2,5%	20,9%	24,7%	15,5%	11,0%	19,6%	17,9%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en €) (6)	380	253	365	249			127	159	192	162	236	188	207	176
Taux moyen de surcote (6)	13,3%	11,4%	13,0%	11,4%			9,9%	13,2%	12,0%	12,2%	11,4%	10,2%	11,9%	11,6%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (7)	34,8	26,7	36,2	27,6			0,1	0,0	7,2	8,4	2,1	4,2	9,3	12,6
Taux de liquidation														
Taux moyen de liquidation (en %)	69,7%	67,8%	69,1%	67,6%	59,8%	47,3%	60,4%	55,2%	56,4%	51,5%	63,1%	60,8%	58,0%	56,1%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (en %)	66,6%	65,6%	67,0%	65,6%	60,1%	47,8%	60,3%	54,5%	54,9%	49,8%	62,1%	60,4%	56,6%	55,1%
Part des pensions au taux plein (en %) (8)	28,0%	32,0%	26,6%	31,4%	45,6%	18,2%	4,0%	2,6%	13,9%	13,3%	13,0%	16,7%	13,7%	15,0%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti) (en %)	3,9%	5,0%	3,4%	4,6%	37,3%	13,2%	0,4%	0,3%	1,3%	1,5%	2,0%	2,8%	1,5%	2,1%
Indice moyen à la liquidation	707,7	607,6	661,5	594,5	505,6	428,1	n.p. (11)	n.p. (11)	446,8	418,0	472,6	467,2	453,0	442,2
Part des pensions au minimum garanti (en %)	5,9%	7,1%	5,9%	7,3%	20,9%	28,6%	0,7%	2,0%	31,7%	31,6%	18,4%	15,5%	28,5%	23,7%
Majoration de pension pour enfant (en euros) (9)	282,7	208,6	261,7	205,9	293,7	217,3	185,1	159,3	153,2	104,8	172,4	138,4	158,0	118,8
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	26,8%	13,8%	25,9%	12,8%	15,5%	4,0%	26,5%	9,7%	28,9%	21,8%	31,0%	16,2%	29,4%	19,0%
Pension mensuelle moyenne														
Avantage principal (en euros)	2 368	1 972	2 193	1 923	1 550	1 043	1 705	1 434	1 280	1 112	1 457	1 384	1 323	1 246
Avantage principal et accessoires (en euros) (10)	2 460	2 018	2 276	1 965	1 604	1 054	1 754	1 450	1 337	1 145	1 544	1 463	1 387	1 301

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs), CNRACL et FSPOEIE.

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement comprennent les soldes de réserve (250) et les pensions anciennement cristallisées. Les autres indicateurs sont présentés 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 FFH 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 ; hors départs pour handicap pour la CNRACL.

(5) Titulaires comptant au moins 16 ans et 2 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2013. 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 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 : 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 2013 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 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	39 891	3 412	2 663	48 683	3 612	3 592	10 124	0	1 706
<i>Femmes (en %)</i>	52,2%	96,6%	63,2%	48,9%	96,1%	57,7%	8,0%	-	14,1%
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (5)	8 770	876	460	11 907	896	753	-	-	-
<i>Femmes (en %)</i>	41,9%	99,2%	52,8%	33,7%	98,8%	39,6%	-	-	-
Âge moyen et durées moyennes acquises									
Âge moyen à la radiation des cadres	61,0	59,5	56,3	60,8	59,5	56,4	47,4	-	26,9
Âge moyen de première mise en paiement	61,2	59,6	56,3	61,0	59,6	56,4	47,4	-	26,9
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	97,4%	99,4%	100,0%	97,6%	99,4%	100,0%	99,3%	-	99,9%
Durée de services acquis (en trimestres)	141,1	122,2	113,5	142,2	122,0	117,9	108,7	-	24,5
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	6,3	12,8	4,9	5,6	12,6	4,2	36,9	-	7,4
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	169,7	166,3	142,6	169,2	166,4	144,1	145,3	-	32,1
Décote et surcote									
Part des pensions avec décote (6)	15,2%	7,2%	-	17,5%	7,2%	-	12,5%	-	-
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (6)	-121,1	-188,2	-	-118,7	-186,1	-	-58,8	-	-
Taux moyen de décote (6)	6,6%	16,0%	-	7,0%	15,8%	-	6,9%	-	-
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (7)	-8,8	-0,6	-	-12,1	-0,6	-	-0,9	-	-
Part des pensions avec surcote (6)	37,8%	31,6%	9,5%	32,9%	31,3%	8,7%			
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (6)	312,2	339,0	187,0	304,6	333,0	171,2			
Taux moyen de surcote (6)	12,2%	13,8%	10,3%	12,1%	13,8%	9,7%			
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (7)	56,6	4,4	0,6	58,6	4,5	0,6			
Taux de liquidation									
Taux moyen de liquidation (en %)	69,7%	67,4%	54,9%	69,3%	67,1%	56,5%	66,1%	-	14,7%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (en %)	67,0%	64,8%	54,2%	67,2%	64,6%	55,9%	66,5%	-	14,7%
Part des pensions au taux plein (en %) (8)	31,1%	35,7%	9,2%	30,2%	35,1%	8,6%	50,2%	-	1,8%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti) (en %)	3,5%	18,4%	1,4%	3,2%	18,2%	1,1%	40,9%	-	1,1%
Indice moyen à la liquidation	662,9	618,3	523,4	636,4	610,5	504,9	527,5	-	327,4
Part des pensions au minimum garanti (en %)	5,2%	7,7%	25,6%	5,1%	8,4%	25,4%	9,9%	-	91,2%
Majoration de pension pour enfant (en euros) (9)	274,6	224,3	164,3	257,0	221,7	160,3	292,2	-	251,1
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	14,0%	88,2%	13,9%	14,3%	87,4%	13,7%	16,8%	-	0,8%
Pension mensuelle moyenne									
Avantage principal (en euros)	2 206	1 986	1 452	2 105	1 956	1 420	1 708	-	296
Avantage principal et accessoires (en euros) (10)	2 257	2 207	1 550	2 153	2 174	1 515	1 766	-	300

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs) ; CNRACL. n.s. = non significatif

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement comprennent les soldes de réserve (250) et les pensions anciennement cristallisées. Les autres indicateurs sont présentés hors pensions anciennement cristallisées.

(3) Y compris carrières longues, hors départs anticipés pour motifs familiaux et pour handicap.

(4) Inclut les départs pour handicap. Sur les 3 612 départs pour motifs familiaux ou handicap de fonctionnaires civils de l'État en 2013, 1 628 correspondent réellement à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge légal des sédentaires (60 ans). 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 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. 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 2 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2013. 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 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-3BIS

Pensions de droit direct entrées en paiement en 2013 dans le régime de la CNRACL : détail par motif de départ

	régime de la CNRACL								
	Fonction publique territoriale (1)			Fonction publique hospitalière (1)			total		
	pour ancien- neté (2)	pour motifs familiaux (3)	pour invalidité	pour ancien- neté (2)	pour motifs familiaux (3)	pour invalidité	pour ancien- neté (2)	pour motifs familiaux (3)	pour invalidité
Ensemble des départs	26 937	2 276	3 239	17 491	2 485	1 720	44 428	4 761	4 959
<i>Femmes (en %)</i>	50,0%	98,5%	55,5%	75,3%	99,5%	76,6%	60,1%	99,0%	62,8%
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (4)	1 967	43	128	10 449	1 834	819	12 416	1 877	947
<i>Femmes (en %)</i>	8,1%	97,7%	6,3%	82,4%	99,8%	85,6%	70,7%	99,8%	74,9%
Âge moyen et durées moyennes acquises									
Âge moyen à la radiation des cadres	61,2	60,6	56,1	59,0	57,2	54,4	60,4	58,8	55,5
Âge moyen de première mise en paiement	61,4	60,6	56,1	59,2	57,2	54,4	60,5	58,8	55,5
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	98,7%	99,8%	99,9%	97,9%	99,9%	99,9%	98,3%	99,9%	99,9%
Durée de services acquis (en trimestres)	112,6	102,8	86,2	129,9	114,2	102,5	119,4	108,7	91,8
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	3,7	10,1	2,7	4,8	12,4	4,4	4,2	11,3	3,3
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	172,1	176,5	145,6	170,5	164,6	148,1	171,5	170,3	146,4
Décote et surcote									
Part des pensions avec décote (5)	8,0%	6,6%	-	11,1%	9,4%	-	8,1%	8,1%	-
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (5)	-72,3	-157,3	-	-84,5	-171,9	-	-166,2	-166,2	-
Taux moyen de décote (5)	7,5%	17,7%	-	7,1%	20,7%	-	19,5%	19,5%	-
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (6)	-1,9	-0,3	-	-2	-0,5	-	-0,8	-0,8	-
Part des pensions avec surcote (5)	24,6%	29,0%	5,0%	13,2%	10,2%	2,3%	19,2%	19,2%	4,1%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (5)	169,6	235,2	138,8	201,3	217,1	126,6	230,2	230,2	136,4
Taux moyen de surcote (5)	11,8%	15,1%	10,8%	10,4%	11,7%	8,1%	14,2%	14,2%	10,3%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (6)	13,5	1,9	0,3	5,6	0,7	0,1	2,5	2,5	0,3
Taux de liquidation									
Taux moyen de liquidation (en %)	54,7%	56,9%	43,3%	62,3%	61,5%	50,7%	57,7%	59,3%	45,9%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (en %)	53,1%	54,3%	43,3%	61,7%	61,5%	50,7%	56,5%	58,1%	45,9%
Part des pensions au taux plein (en %) (7)	15,0%	13,7%	2,0%	15,7%	26,5%	3,0%	15,3%	20,4%	2,3%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti) (en %)	1,1%	7,3%	0,2%	1,3%	13,2%	0,4%	1,2%	10,4%	0,2%
Indice moyen à la liquidation	439,8	427,3	363,1	476,7	456,4	400,8	454,5	442,5	376,2
Part des pensions au minimum garanti (en %)	29,2%	36,3%	49,0%	14,2%	17,8%	34,0%	23,3%	26,6%	43,8%
Majoration de pension pour enfant (en euros) (8)	130,9	141,3	98,5	150,7	155,0	108,6	135,8	148,3	101,1
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	19,6%	90,9%	24,4%	9,9%	88,7%	16,2%	15,8%	89,7%	21,6%
Pension mensuelle moyenne									
Avantage principal (en euros)	1 225	1 214	869	1 439	1 358	1 055	1 310	1 289	934
Avantage principal et accessoires (en euros) (9)	1 257	1 349	953	1 499	1 546	1 190	1 353	1 451	1 035

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs) ; CNRACL. n.s. = non significatif

(1) Titulaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(2) Y compris carrières longues et départs pour handicap (personnes qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap entraînant une incapacité permanente d'au moins 80%, les durées d'assurance et de trimestres cotisés fixées par décret).

(3) Les 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.

(4) Titulaires comptant au moins 16 ans et 2 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2013. 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).

(5) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(6) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.

(7) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(8) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(9) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

TABLEAU N°B-4

Pensions de droit direct entrées en paiement en 2013 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	26 062	7 808	962	5 059	30 489	10 907	1 000	6 287	7 880	1 425	2 071	454
Femmes (en %)	54,2%	45,8%	9,7%	59,4%	53,5%	35,9%	9,4%	55,6%	11,5%	5,0%	3,4%	0,2%
Âge moyen et durées moyennes acquises												
Âge moyen à la radiation des cadres	62,4	58,1	52,7	60,1	62,2	58,1	52,4	60,1	40,5	52,0	51,6	55,7
Âge moyen de première mise en paiement	62,6	58,1	53,6	60,1	62,4	58,1	53,7	60,1	40,5	52,6	51,6	55,8
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	96,4%	99,9%	89,9%	99,7%	96,7%	99,9%	86,6%	99,7%	99,9%	95,4%	100,0%	99,6%
Durée de services acquis (en trimestres)	139,7	144,5	126,5	145,7	140,4	145,6	125,1	147,3	81,2	127,3	123,7	142,3
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	5,1	9,7	20,7	4,5	4,9	7,3	19,9	4,1	31,0	50,3	27,7	28,4
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	170,2	165,1	159,8	175,9	170,1	163,9	159,5	175,6	112,3	181,5	151,9	171,1
Décote et surcote												
Part des pensions avec décote (4)	14,5%	26,7%	18,9%	-	15,4%	33,4%	19,3%	-	13,6%	9,5%	2,5%	3,1%
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en €) (4)	-119,0	-125,2	-116,9	-	-116,2	-121,9	-118,6	-	-47,5	-147,9	-39,2	-126,3
Taux moyen de décote (4)	6,8%	6,3%	6,6%	-	6,8%	7,2%	7,1%	-	7,0%	7,0%	5,7%	5,6%
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (5)	-5,4	-3,1	-0,3	-	-6,5	-5,3	-0,3	-	-0,6	-0,2	0,0	0,0
Part des pensions avec surcote (4)	54,4%	11,6%	0,0%	-	48,7%	10,7%	0,0%	-				
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en €) (4)	311,6	322,1	0,0	-	305,2	297,4	0,0	-				
Taux moyen de surcote (4)	12,2%	12,6%	0,0%	-	12,0%	12,5%	0,0%	-				
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (5)	53,1	3,5	0,0	-	54,4	4,2	0,0	-				
Taux de liquidation												
Taux moyen de liquidation (en %)	69,8%	70,5%	67,4%	67,9%	69,5%	69,4%	66,4%	68,5%	50,9%	75,1%	72,4%	78,8%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (en %)	65,6%	70,5%	68,1%	67,9%	65,9%	70,0%	67,2%	68,5%	51,3%	75,5%	72,5%	78,9%
Part des pensions au taux plein (en %) (6)	28,9%	35,3%	22,8%	38,1%	28,7%	30,2%	21,9%	38,5%	27,7%	78,3%	67,4%	92,3%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti) (en %)	3,5%	4,6%	3,1%	1,8%	3,3%	3,7%	3,0%	1,6%	22,2%	67,9%	51,6%	82,4%
Indice moyen à la liquidation	686	666	609	552	667	606	600	550	408	814	561	799
Part des pensions au minimum garanti (en %)	5,3%	2,0%	1,7%	10,0%	5,3%	2,3%	4,2%	9,1%	32,0%	0,1%	1,4%	0,0%
Majoration de pension pour enfant (en euros) (7)	300,1	242,4	223,7	214,5	289,2	213,7	220,7	213,9	197,2	437,9	233,7	347,5
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	11,5%	13,4%	15,9%	28,3%	12,2%	13,0%	18,0%	27,9%	7,2%	35,2%	34,6%	23,3%
Pension mensuelle moyenne												
Avantage principal (en euros)	2 299	2 201	1 935	1 784	2 223	1 979	1 896	1 785	1 058	2 916	1 921	2 938
Avantage principal et accessoires (en euros) (8)	2 353	2 246	2 000	1 827	2 273	2 022	1 959	1 826	1 079	3 089	1 979	3 071

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs).

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement comprennent les soldes de réserve (250) et les pensions anciennement cristallisées. Les autres indicateurs sont présentés hors pensions anciennement cristallisées.

(2) Hors départs anticipés pour motifs familiaux, départs anticipés pour handicap et départs anticipés pour carrière longue.

(3) Titulaires comptant au moins 16 ans et 2 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2013. 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 présentées.

(6) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(7) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(8) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

TABLEAU N°B-5

Pensions de droit direct entrées en paiement en 2013 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
Départ à 55 ans		Départ à 50 ans	Départ à 55 ans			Départ à 50 ans	Départ à 55 ans			Départ à 50 ans		
Ensemble des départs	17 132	1 929	35	7 685	4 788	10 304	0	2 350	21 920	12 233	35	10 035
Femmes (en %)	61,9%	8,0%	0,0%	34,7%	74,0%	82,4%	-	47,3%	64,5%	70,7%	0,0%	37,7%
Âge moyen et durées moyennes acquises												
Âge moyen à la radiation des cadres	62,0	59,0	55,9	60,0	61,3	57,7	-	60,0	61,9	57,9	55,9	60,0
Âge moyen de première mise en paiement	62,2	59,1	55,9	60,0	61,7	57,8	-	60,0	62,1	58,0	55,9	60,0
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	98,2%	99,6%	100,0%	99,4%	96,0%	98,4%	-	99,3%	97,7%	98,6%	100,0%	99,4%
Durée de services acquis (en trimestres)	106,5	133,7	131,9	121,0	118,7	132,9	-	139,4	109,2	133,1	131,9	125,3
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	3,7	9,6	34,4	2,1	4,8	5,3	-	2,9	4,0	6,0	34,4	2,3
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	170,5	174,4	189,1	175,2	167,4	170,9	-	175,2	169,9	171,4	189,1	175,2
Décote et surcote												
Part des pensions avec décote (4)	11,4%	9,6%	-	-	12,5%	13,1%	-	-	11,7%	12,5%	-	-
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (4)	-70	-94	-	-	-81	-86	-	-	-73	-87	-	-
Taux moyen de décote (4)	7,5%	7,5%	-	-	7,3%	7,0%	-	-	7,5%	7,0%	-	-
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (5)	-1,7	-0,2	-	-	-0,6	-1,4	-	-	-2,2	-1,6	-	-
Part des pensions avec surcote (4)	36,9%	13,8%	8,6%	-	35,0%	6,0%	-	-	36,5%	7,3%	8,6%	-
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (4)	169,9	171,1	38,3	-	209,6	180,6	-	-	178,2	177,7	38,3	-
Taux moyen de surcote (4)	11,9%	10,5%	2,1%	-	10,7%	9,9%	-	-	11,6%	10,0%	2,1%	-
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (5)	12,9	0,5	0,0	-	4,2	1,3	-	-	17,1	1,9	0,0	-
Taux de liquidation												
Taux moyen de liquidation (en %)	52,9%	66,0%	75,3%	56,0%	58,4%	63,6%	-	64,7%	54,1%	64,0%	75,3%	58,0%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (en %)	50,4%	65,4%	75,1%	56,0%	56,2%	63,6%	-	64,7%	51,7%	63,9%	75,1%	58,0%
Part des pensions au taux plein (6) (en %)	14,0%	32,0%	62,9%	13,0%	23,0%	10,9%	-	21,8%	15,9%	14,2%	62,9%	15,0%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti) (en %)	1,0%	4,3%	40,0%	0,2%	1,8%	1,4%	-	0,2%	1,2%	1,8%	40,0%	0,2%
Indice moyen à la liquidation	444,1	479,8	437,8	421,1	492,7	476,5	-	445,7	454,7	477,0	437,8	426,9
Part des pensions au minimum garanti (en %)	28,6%	16,0%	2,9%	33,7%	16,0%	13,0%	-	16,0%	25,9%	13,5%	2,9%	29,6%
Majoration de pension pour enfant (en euros) (7)	121,8	188,7	193,6	127,8	136,2	168,9	-	145,2	124,4	178,2	193,6	131,3
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	18,5%	29,8%	45,7%	19,7%	14,3%	6,3%	-	16,3%	17,6%	10,0%	45,7%	18,9%
Pension mensuelle moyenne												
Avantage principal (en euros)	1212,2	1521,0	1533,0	1181,9	1461,9	1442,4	-	1385,6	1266,7	1454,8	1533,0	1229,6
Avantage principal et accessoires (en euros) (8)	1240,8	1582,5	1624,8	1212,6	1489,3	1524,5	-	1414,5	1295,0	1533,7	1624,8	1259,9

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 motifs familiaux, départs anticipés pour handicap et départs anticipés pour carrière longue.

(3) Titulaires comptant au moins 16 ans et 2 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2013. 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.

Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(5) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.

(6) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(7) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(8) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

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 2013

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, familiaux ou handicap (1)						départs pour motif d'invalidité				départs pour motifs d'ancienneté, familiaux ou handicap (1)						départs pour motif d'invalidité				
	Total	hommes	femmes	départs pour carrière longue	départs pour motifs familiaux x (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 carrière longue	départs pour motifs familiaux (1)	départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	Total	hommes	femmes	départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	
Total	43 303	19 200	24 103	5 059	3 412	9 646	2 663	980	1 683	460	52 295	25 014	27 281	6 287	3 612	12 803	3 592	1 521	2 071	753	55 887
< 40 ans	1	0	1	0	1	0	59	21	38	2	2	0	2	0	2	0	61	23	38	2	63
40 ans	5	0	5	0	5	0	17	8	9	2	5	0	5	0	5	0	17	8	9	2	22
41 ans	5	0	5	0	5	0	25	10	15	3	6	0	6	0	6	0	30	13	17	3	36
42 ans	7	0	7	0	7	0	22	8	14	2	7	0	7	0	7	0	26	11	15	2	33
43 ans	5	0	5	0	5	0	21	7	14	2	5	0	5	0	5	0	22	7	15	2	27
44 ans	9	0	9	0	9	3	22	10	12	4	9	0	9	0	9	3	25	12	13	4	34
45 ans	13	0	13	0	13	1	28	9	19	4	13	0	13	0	13	1	34	12	22	5	47
46 ans	5	0	5	0	5	2	40	12	28	3	5	0	5	0	5	2	49	16	33	4	54
47 ans	8	0	8	0	8	0	33	10	23	8	8	0	8	0	8	0	41	14	27	9	49
48 ans	14	0	14	0	14	4	56	14	42	9	14	0	14	0	14	4	67	20	47	10	81
49 ans	15	0	15	0	15	3	45	21	24	16	16	0	16	0	16	3	61	27	34	19	77
50 ans	47	31	16	0	12	39	63	25	38	14	47	31	16	0	12	39	85	38	47	20	132
51 ans	78	59	19	0	13	69	82	33	49	27	78	59	19	0	13	69	114	57	57	35	192
52 ans	244	193	51	0	38	238	85	28	57	33	246	193	53	0	40	238	120	49	71	49	366
53 ans	328	222	106	0	89	300	91	33	58	25	332	223	109	0	93	302	133	54	79	39	465
54 ans	450	295	155	0	141	421	146	54	92	59	455	297	158	0	146	423	206	92	114	79	661
55 ans	1 708	1 080	628	0	208	1 621	156	63	93	61	2 573	1 787	786	0	222	2 447	230	111	119	93	2 803
56 ans	1 773	780	993	0	185	1 692	182	59	123	53	2 306	1 212	1 094	0	199	2 191	277	120	157	94	2 583
57 ans	1 730	798	932	5	212	1 594	182	74	108	47	2 328	1 344	984	9	227	2 169	275	125	150	85	2 603
58 ans	1 453	596	857	72	312	1 123	217	74	143	26	1 884	972	912	83	328	1 522	313	132	181	63	2 197
59 ans	1 397	566	831	384	319	741	259	87	172	20	1 852	944	908	496	334	1 061	354	146	208	47	2 206
60 ans	12 121	4 353	7 768	4 597	499	673	326	141	185	21	16 805	6 864	9 941	5 697	550	922	447	204	243	48	17 252
61 ans	7 352	2 932	4 420	1	417	427	182	70	112	7	8 131	3 429	4 702	2	444	544	249	106	143	22	8 380
62 ans	3 826	1 743	2 083	0	262	229	126	37	89	5	4 057	1 877	2 180	0	273	290	139	41	98	8	4 196
63 ans	2 791	1 306	1 485	0	181	178	85	33	52	5	2 927	1 383	1 544	0	189	211	96	37	59	7	3 023
64 ans	2 133	1 015	1 118	0	148	102	65	22	43	0	2 256	1 099	1 157	0	153	144	69	25	44	0	2 325
65 ans	4 058	2 073	1 985	0	166	155	47	16	31	2	4 180	2 131	2 049	0	175	185	51	20	31	2	4 231
> 65 ans	1 727	1 158	569	0	123	31	1	1	0	0	1 748	1 169	579	0	124	33	1	1	0	0	1 749
Âge moyen	61,1	61,1	61,1	60,1	59,6	57,6	56,3	56,4	56,3	54,7	60,9	60,7	61,0	60,1	59,6	57,6	56,4	56,5	56,4	55,5	60,6

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 2 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2013. 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-7

Ventilation par âge des militaires dont la pension de retraite (premier droit) est entrée en paiement en 2013

Âge à la date d'effet de la pension	Total des pensions	Caporaux et soldats	Sous-officiers	Officiers	dont départs pour invalidité
Total	11 830	2 757	7 194	1 879	1 706
< 30 ans	1 346	1206	134	6	1 346
30 ans	41	25	16	0	41
31 ans	43	18	23	2	43
32 ans	41	24	16	1	33
33 ans	53	17	34	2	28
34 ans	126	51	75	0	21
35 ans	247	124	123	0	21
36 ans	402	180	221	1	18
37 ans	482	232	246	4	15
38 ans	573	231	338	4	12
39 ans	527	211	312	4	15
40 ans	495	145	338	12	17
41 ans	446	96	341	9	12
42 ans	394	51	330	13	8
43 ans	391	45	316	30	8
44 ans	362	30	290	42	7
45 ans	311	25	231	55	11
46 ans	260	7	192	61	3
47 ans	239	13	160	66	3
48 ans	244	6	166	72	8
49 ans	281	7	207	67	4
50 ans	516	3	389	124	3
51 ans	372	1	289	82	5
52 ans	386	2	294	90	6
53 ans	445	1	333	111	1
54 ans	495	3	355	137	5
55 ans	475	0	312	163	6
56 ans	983	1	826	156	3
57 ans	633	0	275	358	1
58 ans	80	0	6	74	0
> 58 ans	141	2	6	133	2
Âge moyen	44,5	32,2	46,9	53,3	26,9

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs).

Champ : Pensions militaires ayants droit entrées en paiement en 2013, y compris soldes de réserve.

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 2013

Âge à l'entrée en jouissance de la pension	Départs pour motifs d'ancienneté, familiaux ou pour handicap						Départs pour motif d'invalidité				Total
	Total	hommes	femmes	départs pour carrières longues	départs pour motifs familiaux	départs avec bénéfice d'une catégorie active (1)	Total	hommes	femmes	départs avec bénéfice d'une catégorie active (1)	
Total	29 213	13 492	15 721	7 685	2 276	2 009	3 239	1 440	1 799	128	32 452
< 40 ans	4	0	4			4	50	23	27		54
40 ans	6	0	6			6	20	9	11		26
41 ans	2	0	2			2	18	7	11	1	20
42 ans	6	1	5			6	32	15	17		38
43 ans	6	1	5			6	45	19	26	1	51
44 ans	5	0	5			5	46	21	25	2	51
45 ans	6	0	6			6	34	17	17		40
46 ans	6	0	6			6	53	19	34	2	59
47 ans	4	0	4			4	50	24	26	4	54
48 ans	6	0	6			6	69	26	43	1	75
49 ans	12	0	12			12	81	33	48	4	93
50 ans	12	2	10			10	95	46	49	3	107
51 ans	18	6	12			12	95	39	56	5	113
52 ans	11	3	8			10	114	53	61	6	125
53 ans	20	5	15			16	124	53	71	8	144
54 ans	24	5	19			21	141	64	77	14	165
55 ans	355	294	61			35	179	94	85	13	534
56 ans	274	225	49			37	211	105	106	11	485
57 ans	330	232	98	32	86	196	235	114	121	8	565
58 ans	721	527	194	367	138	188	312	158	154	21	1 033
59 ans	1 785	1 212	573	1 336	174	220	329	163	166	7	2 114
60 ans	13 513	6 382	7 131	5 928	694	515	378	172	206	9	13 891
61 ans	4 397	1 698	2 699	21	321	174	213	71	142	3	4 610
62 ans	2 270	920	1 350	1	187	93	117	40	77	4	2 387
63 ans	1 350	519	831		130	39	87	27	60	1	1 437
64 ans	1 097	411	686		86	23	56	15	41		1 153
65 ans	2 291	808	1 483		195	39	53	12	41		2 344
> 65 ans	682	241	441		61	8	2	1	1		684
Âge moyen	61,3	60,9	61,6	60,0	60,6	59,1	56,1	55,9	56,3	56,3	60,8

Source : CNRACL.

Champ : Titulaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures.

(1) Titulaires comptant au moins 16 ans et 2 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2013. 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 2013

Âge à l'entrée en jouissance de la pension	Départs pour motifs d'ancienneté, familiaux ou pour handicap						Départs pour motif d'invalidité				total
	Total	hommes	femmes	départs pour carrières longues	départs pour motifs familiaux	départs avec bénéfice d'une catégorie active (1)	Total	hommes	femmes	départs avec bénéfice d'une catégorie active (1)	
Total	19 976	4 334	15 642	2 350	2 485	12 266	1 720	402	1 318	819	21 696
< 40 ans	26	0	26			26	44	8	36	1	70
40 ans	16	0	16			16	11	0	11	3	27
41 ans	14	0	14			14	18	2	16	3	32
42 ans	22	0	22			22	19	2	17	8	41
43 ans	12	0	12			12	23	4	19	10	35
44 ans	10	0	10			10	28	3	25	10	38
45 ans	14	0	14			14	30	4	26	15	44
46 ans	15	0	15			15	33	6	27	13	48
47 ans	10	0	10			10	34	7	27	18	44
48 ans	12	0	12			12	46	8	38	20	58
49 ans	11	0	11			11	41	8	33	22	52
50 ans	19	0	19			19	50	11	39	31	69
51 ans	15	0	15			15	62	11	51	34	77
52 ans	38	0	38			38	72	20	52	46	110
53 ans	78	0	78			78	93	20	73	50	171
54 ans	115	1	114			115	136	23	113	100	251
55 ans	3 635	417	3 218			392	169	35	134	123	3 804
56 ans	2 005	279	1 726			255	149	26	123	94	2 154
57 ans	1 563	277	1 286	29	244	1 483	145	35	110	73	1 708
58 ans	1 289	318	971	110	200	1 097	142	45	97	50	1 431
59 ans	1 357	444	913	359	170	924	157	52	105	46	1 514
60 ans	6 030	1 633	4 397	1 846	446	1 719	151	45	106	44	6 181
61 ans	1 581	375	1 206	6	145	535	40	16	24	3	1 621
62 ans	862	208	654			93	12	6	6	1	874
63 ans	391	118	273			43	4	2	2		395
64 ans	294	83	211			28	4	1	3		298
65 ans	442	150	292			32	6	2	4	1	448
> 65 ans	100	31	69			10	1	0	1		101
Âge moyen	58,9	59,8	58,7	60,0	57,2	57,7	54,4	55,7	54,0	54,4	58,6

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) Titulaires comptant au moins 16 ans et 2 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2013. 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).

Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique

ANNEXES

TABLEAU N°B-10

Ventilation par administration d'origine, catégorie hiérarchique et sexe, des agents titulaires des trois fonctions publiques dont la pension de droit direct est entrée en paiement en 2013

	Administrations / macro-grades des militaires	Catégorie hiérarchique										Total
		A		B		C		Hors catégories (1)		Indéterminé (2)		
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
pensions civiles de la FPE	Pensions civiles	12 742	14 744	2 610	4 437	2 457	6 358	2 427	258	6 299	3 555	55 887
	Pensions civiles hors La Poste et Orange	12 679	14 733	2 610	4 435	2 457	6 358	2 427	257	7	3	45 966
	Affaires étrangères et européennes	53	23	19	19	30	94	0	0	0	0	238
	Agriculture et pêche	361	136	276	151	64	186	0	0	0	0	1 174
	Culture et communication	113	67	40	35	72	67	0	0	0	0	394
	Défense (civils) et anciens combattants	186	48	153	148	119	504	0	0	0	0	1 158
	Écologie, développement durable, transports, logement	347	98	708	277	656	556	4	0	0	0	2 646
	<i>dont aviation civile et Météo France</i>	143	25	65	9	3	23	3	0	0	0	271
	Économie, finances et industrie ; budget, comptes publics, fonction publique	1 175	522	726	1 700	475	1 681	0	0	2	2	6 283
	Éducation nationale - enseignement supérieur	9 123	12 947	317	1 216	656	1 973	0	0	0	0	26 232
	Établissements publics de recherche (y compris INRA)	623	385	94	144	24	22	0	0	0	0	1 292
	Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales, immigration	174	143	131	269	218	697	2 049	198	0	0	3 879
	Justice	292	211	69	267	65	356	374	59	0	0	1 693
	Services du premier ministre	3	10	1	6	5	12	0	0	0	0	37
	Travail, emploi, santé	228	143	76	203	73	210	0	0	0	1	934
	Autres (ex-PTT)	1	0	0	0	0	0	0	0	5	0	6
	La Poste	36	6	0	1	0	0	0	0	4 246	2 298	6 587
Orange (ex-France Télécom)	27	5	0	1	0	0	0	1	2 046	1 254	3 334	
pensions militaires	Militaires							10 779	1 051			11 830
	Officiers généraux							1 183	46			194
	Officiers supérieurs											1 035
	Officiers subalternes							624	26			650
	Sous-officiers							6 506	688			7 194
	Caporaux et soldats							2 466	291			2 757
	Ministère de l'Intérieur (gendarmes)							2 453	72			2 525
Ministère de la Défense							8 326	979			9 305	
Fonctions publique territoriale et hospitalière		2 366	4 230	3 216	8 955	14 022	21 262	0	0	64	33	54 148
fonction publique territoriale	Pensions des affiliés de la FPT à la CNRACL (3)	1 708	2 166	2 019	2 840	11 151	12 490	0	0	54	24	32 452
	Régions	52	56	10	23	505	665			0	1	1 312
	Départements	324	701	325	1 074	1 079	1 468			3	3	4 977
	SDIS (4)	93	11	226	13	460	43			0	0	846
	Communes	819	1 010	1 075	1 213	7 035	7 964			39	18	19 173
	Centres d'action sociale	26	100	35	154	139	1 160			2	0	1 616
	Communautés urbaines, districts	96	48	87	72	514	179			0	0	996
	Syndicats	51	28	47	38	317	199			3	0	683
	Communauté de communes, de ville	56	54	51	53	330	225			1	1	771
	Offices publics d'habitation	31	29	64	57	286	221			1	0	689
Autres collectivités territoriales	160	129	99	143	486	366			5	1	1 389	
fonction publique hospitalière	Pensions des affiliés de la FPH à la CNRACL (3)	658	2 064	1 197	6 115	2 871	8 772	0	0	10	9	21 696
	Centres hospitaliers régionaux	187	767	359	2 118	1 054	2 571			8	5	7 069
	Centre hospitaliers généraux	248	818	406	2 585	1 128	3 627			0	2	8 814
	Hôpitaux locaux	45	130	66	338	200	979			1	1	1 760
	Centres hospitaliers spécialisés	102	182	238	617	171	390			1	0	1 701
	Centres de soin avec ou sans hébergement	9	13	10	51	39	111			0	0	233
	Établissements publics à caractère sanitaire et social	23	38	55	120	65	164			0	0	465
	Centre d'hébergement de personnes âgées	23	67	20	141	138	757			0	1	1 147
Autres collectivités hospitalières	21	49	43	145	76	173			0	0	507	

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.

(4) Service départemental d'incendie et de secours.

TABLEAU N°B-11

Pensions de droit dérivé (réversion) entrées en paiement en 2013 dans les régimes des FP et des ouvriers d'Etat : principales caractéristiques

	régime des PCMR de la fonction publique de l'État								régime des ouvriers d'État		Fonction publique territoriale (2)		Fonction publique hospitalière (2)		Ensemble du régime de la CNRACL (2)	
	Pensions civiles hors La Poste et Orange (1)		Pensions civiles (1)		Pensions militaires (1)		Ensemble du régime des pensions civiles et militaires de l'État									
	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite
Effectifs	1 595	14 497	1 996	16 484	209	6 893	2 205	23 377	62	1 427	1 309	5 093	545	2 779	1 854	7 872
Hommes	530	3 498	606	3 877	10	72	616	3 949	4	56	423	1 002	323	1 263	746	2 265
Femmes	783	10 905	1 073	12 501	161	6 750	1 234	19 251	57	1 365	865	4 051	211	1 500	1 076	5 551
Orphelins (3)	282	94	317	106	38	71	355	177	1	6	21	40	11	16	32	56
Âge moyen de première mise en paiement	53,3	76,6	53,3	75,6	43,5	75,1			54,0	76,3	53,5	73,0	53,5	72,6	53,5	72,9
Pension mensuelle moyenne																
Avantage principal (en euros)	743	995	724	974	731	869			709	854	481	607	540	641	499	619
Avantage principal et accessoires (en euros)	771	1 039	751	1 016	750	914			724	891	503	645	570	675	523	656

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

(1) Effectifs hors pensions cristallisées. Indicateurs calculés hors pensions d'orphelins.

(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) SRE : pensions principales d'orphelins. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelin majeur infirme.

Note : Les pensions de droit dérivé (ou pensions de réversion) sont attribués suite à un décès d'un agent titulaire affilié au régime, qu'il l'ait déjà liquidé sa retraite ou non.

TABLEAU N°B-12

Effectifs de pensions des régimes des pensions civiles et militaires de l'État, du FSPOEIE et de la CNRACL entrées en paiement, de 2000 à 2013

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	évolution 2013/2003	moyenne annuelle
régime des PCMR de la fonction publique d'Etat	Pensions civiles hors La Poste et Orange	61 803	62 286	67 683	76 706	73 550	72 663	77 432	80 565	81 691	70 381	56 157	75 189	59 130	62 058	-19,1%	-2,1%
	Pensions de droit direct	47 033	47 674	53 025	61 215	57 608	56 617	61 682	64 930	65 939	54 296	56 160	59 081	42 905	45 966	-24,9%	-2,8%
	Pensions de droit dérivé (1)	14 770	14 612	14 658	15 491	15 942	16 046	15 750	15 635	15 752	16 085	16 278	16 108	16 225	16 092	+3,9%	+0,4%
	Pensions civiles	73 280	74 269	80 689	92 316	90 002	88 483	94 737	99 237	99 508	86 199	88 401	92 810	67 670	74 367	-19,4%	-2,1%
	Pensions de droit direct	56 207	57 393	63 801	74 728	72 003	70 284	76 775	81 287	81 456	68 167	70 095	74 654	49 265	55 887	-25,2%	-2,9%
	Pensions de droit dérivé (2)	17 073	16 876	16 888	17 588	17 999	18 199	17 962	17 950	18 052	18 032	18 306	18 156	18 405	18 480	+5,1%	+0,5%
	Pensions militaires (3)	20 749	20 895	20 607	18 920	18 534	17 344	16 631	17 864	19 349	19 170	19 869	20 314	18 600	18 932	+0,1%	+0,0%
	Pensions de droit direct	13 060	13 376	13 288	11 453	10 556	9 753	9 720	10 832	12 420	12 152	13 077	13 503	11 415	11 830	+3,3%	+0,3%
	Pensions de droit dérivé (2)	7 689	7 519	7 319	7 467	7 978	7 591	6 911	7 032	6 929	7 018	6 792	6 811	7 185	7 102	-4,9%	-0,5%
	Ensemble du régime de la FPE (3)	94 029	95 164	101 296	111 236	108 536	105 827	111 368	117 101	118 857	105 369	108 270	113 124	86 270	93 299	-16,1%	-1,7%
Pensions de droit direct	69 267	70 769	77 089	86 181	82 559	80 037	86 495	92 119	93 876	80 319	83 172	88 157	60 680	67 717	-21,4%	-2,4%	
Pensions de droit dérivé (2)	24 762	24 395	24 207	25 055	25 977	25 790	24 873	24 982	24 981	25 050	25 098	24 967	25 590	25 582	+2,1%	+0,2%	
régime des Ouvriers d'Etat	Ouvriers d'Etat (4)	3 988	3 623	2 955	2 764	3 571	3 540	4 288	4 146	4 744	3 968	4 220	4 154	3 514	3 959	+43,2%	+3,7%
Pensions de droit direct	2 112	1 979	1 202	1 180	1 816	1 825	2 612	2 503	3 095	2 425	2 591	2 547	2 029	2 470	+109,3%	+7,7%	
Pensions de droit dérivé (4)	1 876	1 644	1 753	1 584	1 755	1 715	1 676	1 643	1 649	1 543	1 629	1 607	1 485	1 489	-6,0%	-0,6%	
FPT et FPH	Fonction publique territoriale (5)	21 627	21 419	23 449	30 207	21 787	26 571	35 015	33 977	38 312	30 822	34 695	40 859	32 564	38 854	+28,6%	+2,5%
	Pensions de droit direct	16 801	16 532	18 568	24 989	16 435	20 996	29 460	28 377	32 718	24 911	28 799	34 751	26 418	32 452	+29,9%	+2,6%
	Pensions de droit dérivé (6)	4 826	4 887	4 881	5 218	5 352	5 575	5 555	5 600	5 594	5 911	5 896	6 108	6 146	6 402	+22,7%	+2,1%
	Fonction publique hospitalière (5)	17 567	18 982	21 361	31 199	18 520	24 083	26 989	27 698	32 960	25 365	28 268	34 600	21 948	25 020	-19,8%	-2,2%
	Pensions de droit direct	15 499	16 736	19 057	28 569	15 747	21 196	24 051	24 734	29 874	22 289	25 128	31 432	18 719	21 696	-24,1%	-2,7%
	Pensions de droit dérivé (6)	2 068	2 246	2 304	2 630	2 773	2 887	2 938	2 964	3 086	3 076	3 140	3 168	3 229	3 324	+26,4%	+2,4%
	FPT et FPH (5)	39 194	40 401	44 810	61 406	40 307	50 654	62 004	61 675	71 272	56 187	62 963	75 459	54 512	63 874	+4,0%	+0,4%
Pensions de droit direct	32 300	33 268	37 625	53 558	32 182	42 192	53 511	53 111	62 592	47 200	53 927	66 183	45 137	54 148	+1,1%	+0,1%	
Pensions de droit dérivé (6)	6 894	7 133	7 185	7 848	8 125	8 462	8 493	8 564	8 680	8 987	9 036	9 276	9 375	9 726	+23,9%	+2,2%	

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

(1) Hors pensions d'orphelins (principales et temporaires) jusqu'en 2009 ; y compris pensions principales d'orphelins en 2010 (388), en 2011 (422) en 2012 (391) et en 2013 (532).

(2) Hors pensions temporaires d'orphelins.

(3) Y compris soldes de réserve et hors pensions cristallisées.

(4) Pensionnés en titre définitif + avances depuis 2004.

(5) 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.

(6) Seules les pensions principales d'orphelin majeur infirme sont incluses.

TABLEAU N°B-13

Décès en 2013 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)	33 081	18 010	15 071	15 458	2 538	12 920
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	23,4	21,9	25,3	17,2	9,5	18,8
Pensionnés décédés de la FPE militaires (1)	9 069	8 805	264	8 216	33	8 183
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	36,2	36,3	35,5	21,7	8,8	21,8
Pensionnés décédés du régime des ouvriers d'État (FSPOEIE)	2 538	2 141	397	2 271	77	2 194
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	24,9	24,0	29,2	19,6	10,8	20,0
Pensionnés décédés de la FPT affiliés à la CNRACL	10 665	6 239	4 426	4 531	700	3 831
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	19,0	17,7	20,9	17,0	8,7	18,6
Pensionnés décédés de la FPH affiliés à la CNRACL	7 857	2 209	5 648	2 033	778	1 255
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	22,2	18,6	23,6	14,5	8,6	18,3
Pensionnés décédés affiliés à la CNRACL	18 522	8 448	10 074	6 564	1 478	5 086
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	20,4	17,9	22,4	16,3	8,6	18,5

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

(1) Y compris soldes de réserve et pensions anciennement cristallisées. Hors pensions d'orphelins.

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 2013

Années d'admission à la retraite		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Pensions civiles de la FPE hors La Poste et Orange	Flux droit direct															
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 826	1 855	1 905	1 922	1 917	1 950	1 956	2 016	2 042	2 103	2 135	2 079	2 240	2 212	
	Indice de liquidation	590	595	600	604	601	606	605	618	622	635	639	627	654	652	
	Taux de liquidation (en %)	68,2%	68,5%	68,6%	68,5%	68,0%	67,8%	67,5%	67,5%	67,2%	67,6%	67,6%	66,2%	68,9%	68,6%	
	Flux droit dérivé (2)															
Pension mensuelle moyenne (1)	798	805	829	828	821	836	880	899	921	941	952	970	992	1 017		
Ensemble des pensions civiles de la FPE	Flux droit direct															
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 765	1 796	1 839	1 843	1 831	1 860	1 880	1 929	1 957	2 006	2 035	1 975	2 158	2 113	
	Indice de liquidation	568	571	577	579	575	580	582	593	598	608	612	599	633	626	
	Taux de liquidation (en %)	68,1%	68,3%	68,5%	68,4%	67,9%	67,7%	67,6%	67,5%	67,1%	67,5%	67,4%	65,9%	68,6%	68,3%	
	Flux droit dérivé (2)															
Pension mensuelle moyenne (1)	787	796	814	811	808	823	864	881	904	923	932	949	971	992		
Pensions militaires de la FPE	Flux droit direct (3)															
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 464	1 461	1 504	1 504	1 548	1 579	1 509	1 483	1 484	1 512	1 555	1 560	1 522	1 555	
	Indice de liquidation	480	479	483	482	489	492	482	477	478	481	489	491	489	499	
	Taux de liquidation (en %)	66,9%	66,5%	66,4%	66,3%	66,4%	66,1%	61,7%	60,3%	60,1%	60,8%	61,3%	61,0%	59,0%	58,7%	
	Flux droit dérivé (2)															
Pension mensuelle moyenne (1)	719	735	744	742	743	765	775	798	820	816	846	869	891	910		
régime des ouvriers d'État (FSPOEIE) (4)	Flux droit direct															
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 425	1 458	1 456	1 502	1 544	1 516	1 461	1 537	1 555	1 627	1 715	1 696	1 782	1 710	
	Indice de liquidation	n.s.	n.s.	n.s.												
	Taux de liquidation (en %)							64,8%	61,3%	65,6%	60,3%	60,6%	62,8%	61,9%	59,7%	
	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	66,0%	65,2%	64,1%	63,1%	62,8%	62,6%	61,7%	61,1%	60,4%	61,0%	61,2%	62,2%	61,0%	59,5%	
	Flux droit dérivé (5)															
Pension mensuelle moyenne (1)	632	695	719	739	764	777	779	803	811	818	832	849	865	886		
FPT - Pensions CNRACL (6)	Flux droit direct															
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 049	1 095	1 113	1 131	1 117	1 130	1 147	1 189	1 217	1 233	1 250	1 189	1 231	1 233	
	Indice de liquidation	381	387	389	392	400	401	402	413	420	423	426	424	426	431	
	Taux de liquidation (en %)					54,8%	54,9%	54,9%	55,0%	55,0%	54,7%	55,2%	52,0%	53,7%	53,7%	
	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	55,2%	55,3%	55,5%	55,3%	54,7%	54,6%	54,6%	54,4%	54,4%	53,9%	54,2%	50,8%	51,9%	52,2%	
	Flux droit dérivé (5)															
Pension mensuelle moyenne (1)	530	552	553	546	552	562	570	572	587	582	582	596	614	616		
FPH - Pensions CNRACL (6)	Flux droit direct															
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 105	1 152	1 190	1 249	1 243	1 270	1 301	1 327	1 369	1 390	1 404	1 374	1 475	1 480	
	Indice de liquidation	399	405	415	429	429	432	435	441	446	454	457	450	465	468	
	Taux de liquidation (en %)					59,9%	60,3%	59,9%	59,5%	59,9%	59,7%	59,6%	59,4%	57,6%	61,1%	61,3%
	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	58,4%	59,3%	59,8%	59,8%	59,9%	60,2%	59,8%	59,4%	59,7%	59,6%	59,4%	57,5%	60,5%	60,8%	
	Flux droit dérivé (5)															
Pension mensuelle moyenne (1)	534	541	553	548	565	577	584	594	603	604	610	635	648	658		
Ensemble - Pensions CNRACL (6)	Flux droit direct															
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 076	1 124	1 152	1 194	1 178	1 201	1 217	1 254	1 290	1 306	1 322	1 277	1 332	1 332	
	Indice de liquidation	389	396	404	412	415	417	417	426	432	438	440	437	443	446	
	Taux de liquidation (en %)					57,4%	57,6%	57,2%	57,1%	57,3%	57,1%	57,2%	54,6%	56,8%	56,8%	
	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	56,7%	57,4%	57,7%	57,7%	57,3%	57,4%	56,9%	56,7%	56,9%	56,6%	56,6%	54,0%	55,4%	55,6%	
	Flux droit dérivé (5)															
Pension mensuelle moyenne (1)	531	549	553	547	557	567	575	579	593	590	592	609	626	631		
Valeur annuelle moyenne du point d'indice		50,96	51,43	52,11	52,49	52,76	53,20	53,85	54,38	54,68	55,03	55,40	55,5635	55,5635	55,5635	

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (base des pensions au 31 décembre de chaque année), CNRACL et FSPOEIE.

(1) Montant moyen de pension y compris accessoires.

(2) Hors pensions d'orphelins (principales et temporaires).

(3) Hors pensions cristallisées et y compris soldes de réserve. En 2006, l'élargissement des conditions d'accès à une pension civile et militaire de retraite aux sous-officiers atteint d'une infirmité avant 15 ans de services a entraîné la baisse de l'indice et du taux de liquidation des pensions.

(4) Les données sont issues des titres définitifs uniquement. Les pensions en état d'avances ne sont pas prises en compte.

(5) Pour les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

(6) 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.

n.s = non significatif; seul 1% de la population des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.

NB : La détermination du montant de la pension pour le premier mois (avantage principal) se calcule en multipliant la valeur du point par l'indice de liquidation et par le taux de liquidation lorsque la pension n'est pas soumise au minimum garanti.

TABLEAU N°B-15

**Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct et de droit dérivé
entrées en paiement en 2012 et 2013 (flux)**

	FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange		FPE - Toutes pensions civiles		FPE - Pensions militaires (1)		régime des ouvriers d'État (FSPOEIE) (2)		régime de la FPT (CNRACL) (3)		régime de la FPH (CNRACL) (3)	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
<i>Effectifs</i>	42 905	45 966	49 265	55 887	11 415	11 830	2 029	2 470	26 418	32 452	18 719	21 696
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	2 173	2 146	2 094	2 052	1 477	1 505	1 742	1 666	1 186	1 189	1 392	1 400
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros) (4)	2 240	2 212	2 158	2 113	1 522	1 555	1 782	1 710	1 231	1 233	1 475	1 480
<i>Hommes</i>	2 499	2 460	2 343	2 276	1 558	1 604	1 836	1 754	1 346	1 337	1 553	1 544
<i>Femmes</i>	2 038	2 018	1 995	1 965	1 113	1 054	1 508	1 450	1 140	1 145	1 454	1 463
Gain mensuel moyen procuré par la surcote (en euros) (5)	299	312	293	304			156,9	130,5	166,6	174,7	177,1	201,7
Perte mensuelle moyenne occasionnée par la décote (en euros) (5)	-96,3	-123,7	-96,3	-120,7	-49,5	-58,8	-91,7	-116,3	-70,1	-77,9	-84,3	-93,9

Pensions de droit dérivé

	FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange (6)		FPE - Toutes pensions civiles (6)		FPE - Pensions militaires (1) (6)		régime des ouvriers d'État (FSPOEIE) (2)		régime de la FPT (CNRACL) (3)		régime de la FPH (CNRACL) (3)	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
<i>Effectifs</i>	16 225	16 092	18 405	18 480	7 185	7 102	1 485	1 489	6 146	6 402	3 229	3 324
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	949	974	930	950	846	865	826,0	848	579,6	582	614,2	624
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros)	992	1 017	971	992	891	910	865,2	884	614,3	616	647,6	658
<i>Hommes</i>	873	884	860	873	606	613	639,3	678,5	537,4	538,6	610,4	587,6
<i>Femmes</i>	1 031	1 063	1 007	1 031	894	914	875,7	895,6	636,4	639,9	683,8	650,9

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 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.
- (6) Effectifs y compris pensions d'orphelins (principales et temporaires), autres indicateurs hors pensions d'orphelins.

TABLEAU N°B-16

Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement en 2013 selon la catégorie hiérarchique et le sexe (hors pensions d'invalidité)

	FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange		FPE - Toutes pensions civiles		Pensions de la FPT (CNRACL) (1)		Pensions de la FPH (CNRACL) (1)		Ensemble des pensions de la CNRACL	
	Effectif	Pension moyenne totale (en euros) (2)	Effectif	Pension moyenne totale (en euros) (2)	Effectif	Pension moyenne totale (en euros)	Effectif	Pension moyenne totale (en euros)	Effectif	Pension moyenne totale (en euros)
Ensemble	43 303	2 253	52 295	2 154	29 213	1 263,7	19 976	1 504,9	49 189	1 361,6
Hommes	19 200	2 501	25 014	2 318	13 492	1 367,1	4 334	1 572,2	17 826	1 417,0
Femmes	24 103	2 055	27 281	2 003	15 721	1 174,9	15 642	1 486,3	31 363	1 330,2
Catégorie A	26 184	2 701	26 257	2 702	3 791	2 336,2	2 618	2 230,3	6 409	2 293,0
Hommes	12 227	2 945	12 289	2 945	1 675	2 543,4	638	2 591,4	2 313	2 556,6
Femmes	13 957	2 487	13 968	2 488	2 116	2 172,6	1 980	2 113,5	4 096	2 144,1
Catégorie B	6 704	1 690	6 706	1 690	4 677	1 586,2	6 975	1 636,0	11 652	1 616,0
Hommes	2 479	1 710	2 479	1 710	1 964	1 687,4	1 145	1 702,7	3 109	1 693,0
Femmes	4 225	1 678	4 227	1 678	2 713	1 513,0	5 830	1 622,9	8 543	1 588,0
Catégorie C	7 831	1 252	7 831	1 252	20 673	990,8	10 364	1 233,0	31 037	1 071,7
Hommes	2 147	1 201	2 147	1 201	9 802	1 097,9	2 541	1 253,8	12 343	1 130,0
Femmes	5 684	1 272	5 684	1 272	10 871	894,3	7 823	1 226,2	18 694	1 033,2
Hors catégorie (3)	2 575	2 209	2 575	2 209						
Hommes	2 341	2 216	2 341	2 216						
Femmes	234	2 141	234	2 141						
Indéterminé (4)	9	n.s.	8 926	1 667	72	2 165,3	19	1 961,6	91	2 124,5
Hommes	6	n.s.	5 758	1 701	51	2 187,0	10	2 631,9	61	2 253,7
Femmes	3	n.s.	3 168	1 605	21	2 112,6	9	1 291,3	30	1 866,2

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.

(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 2013
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	2 663	1 550	3 592	1 515	3 239	953,3	1 720	1 190	4 959	1 035
Hommes	980	1 668	1 521	1 588	1 440	1 052	402	1 235	1 842	1 092
Femmes	1 683	1 482	2 071	1 462	1 799	874	1 318	1 176	3 117	1 002
Catégorie A	1 228	1 926	1 229	1 927	83	1 957	104	1 720	187	1 825
Hommes	452	2 083	453	2 085	33	2 008	20	1 816	53	1 934
Femmes	776	1 835	776	1 835	50	1 924	84	1 696	134	1 781
Catégorie B	341	1 471	341	1 471	182	1 408	337	1 440	519	1 429
Hommes	131	1 563	131	1 563	55	1 569	52	1 466	107	1 519
Femmes	210	1 413	210	1 413	127	1 333	285	1 436	412	1 406
Catégorie C	984	1 087	984	1 087	2 968	898	1 279	1 079	4 247	952
Hommes	310	1 075	310	1 075	1 349	1 006	330	1 162	1 679	1 037
Femmes	674	1 093	674	1 093	1 619	807	949	1 051	2 568	897
Hors catégorie (3)	109	1 747	110	1 745						
Hommes	86	1 788	86	1 788						
Femmes	23	1 596	24	1 591						
Indéterminé (4)	1	n.s.	928	1 414	6	1 230	0	0	6	1 230
Hommes	1	n.s.	541	1 440	3	1 533	0	0	3	1 533
Femmes	0	-	387	1 377	3	926	0	0	3	926

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.

(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 2013 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	10 124	1 708	1 766
Officiers généraux	194	4 703	5 149
Officiers supérieurs	1 029	2 955	3 118
Officiers subalternes	633	2 381	2 460
Sous-officiers	6 870	1 559	1 598
Caporaux et soldats	1 398	807	818
Hommes	9 313	1 749	1 811
Officiers généraux et supérieurs	1 177	3 257	3 470
Officiers subalternes	615	2 392	2 474
Sous-officiers	6 268	1 589	1 631
Caporaux et soldats	1 253	817	829
Femmes	811	1 242	1 256
Officiers généraux et supérieurs	46	2 591	2 683
Officiers subalternes	18	1 997	2 001
Sous-officiers	602	1 242	1 253
Caporaux et soldats	145	718	722

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs).

(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

TABLEAU N°B-19

Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement pour invalidité en 2013 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	1 706	296	300
Officiers généraux	0	0	0
Officiers supérieurs	6	n.s.	n.s.
Officiers subalternes	17	882	885
Sous-officiers	324	652	660
Caporaux et soldats	1 359	195	196
Hommes	1 466	284	288
Officiers généraux et supérieurs	6	n.s.	n.s.
Officiers subalternes	9	n.s.	n.s.
Sous-officiers	238	675	684
Caporaux et soldats	1 213	191	193
Femmes	240	371	371
Officiers généraux et supérieurs	0	0	0
Officiers subalternes	8	n.s.	n.s.
Sous-officiers	86	591	591
Caporaux et soldats	146	223	223

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs).

(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

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 2013 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	43 303	19 200	24 103	52 295	25 014	27 281	10 124	9 313	811	29 213	13 492	15 721	19 976	4 334	15 642	49 189	17 826	31 363
1 ^{er} décile	1 077	1 156	1 015	1 075	1 125	1 009	749	766	589	379	655	347	787	885	756	545	685	462
2 ^e décile	1 403	1 581	1 325	1 353	1 415	1 304	902	933	743	720	829	663	1 021	1 093	991	812	884	773
3 ^e décile	1 639	1 858	1 519	1 564	1 682	1 503	1 140	1 182	815	863	987	781	1 159	1 176	1 153	979	1 056	933
4 ^e décile	1 868	2 056	1 711	1 771	1 870	1 675	1 418	1 491	962	1 012	1 105	905	1 283	1 276	1 285	1 117	1 148	1 101
5 ^e décile	2 087	2 291	1 913	1 947	2 063	1 853	1 700	1 734	1 105	1 130	1 228	1 055	1 374	1 360	1 382	1 261	1 271	1 254
6 ^e décile	2 333	2 525	2 178	2 200	2 319	2 071	1 842	1 867	1 271	1 290	1 357	1 206	1 492	1 453	1 506	1 384	1 383	1 386
7 ^e décile	2 573	2 753	2 423	2 451	2 575	2 344	2 019	2 034	1 509	1 448	1 492	1 395	1 684	1 645	1 694	1 537	1 512	1 548
8 ^e décile	2 832	3 133	2 682	2 734	2 887	2 620	2 224	2 308	1 811	1 686	1 756	1 622	1 844	1 823	1 846	1 782	1 785	1 780
9 ^e décile	3 385	3 722	3 029	3 274	3 480	2 943	2 719	2 760	1 932	2 050	2 133	1 978	2 021	2 098	2 005	2 032	2 127	2 000

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 2003 à 2013

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Pensions civiles de la FPE hors La Poste et Orange	9,9%	10,3%	10,5%	11,7%	10,5%	10,4%	9,1%	8,4%	7,8%	6,8%	6,5%
Toutes pensions civiles de la FPE	10,4%	11,0%	11,1%	11,6%	10,7%	10,7%	9,6%	9,0%	8,4%	7,2%	6,6%
Pensions militaires de la FPE	25,6%	24,0%	24,9%	30,3%	30,6%	29,1%	26,7%	25,1%	20,5%	21,7%	21,6%
Pensions des ouvriers d'Etat (FSPOEIE) (1)	9,8%	6,8%	7,4%	6,9%	6,8%	6,4%	5,0%	4,8%	3,0%	1,7%	0,9%
Pensions de la FPT (CNRACL)	53,0%	50,8%	52,3%	50,9%	48,5%	46,9%	47,7%	45,3%	39,1%	33,7%	31,6%
Pensions de la FPH (CNRACL)	31,9%	32,1%	32,2%	30,7%	29,7%	26,3%	25,7%	24,6%	22,6%	18,0%	16,2%
Ensemble des pensions de la CNRACL	41,7%	41,7%	42,2%	41,8%	39,8%	37,1%	37,3%	35,6%	31,3%	27,2%	25,4%

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Les données 2000 à 2002 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 2013 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 2013

<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		45 966	55 887	11 580	32 452	21 696
bonifications pour services hors d'Europe ("de dépaysement")	bénéficiaires	5 256	5 666	3	593	522
	<i>durée moyenne</i>	18,1	18,2	ns	35,3	34,3
bonifications pour enfant	bénéficiaires	19 844	22 670	530	13 078	13 900
	<i>durée moyenne</i>	7,4	7,3	7,1	7,1	7,5
bonifications pour bénéfices de campagne	bénéficiaires	688	920	8 966	432	166
	<i>durée moyenne</i>	3,3	3,1	12,7	3,2	2,9
bonifications pour services aériens ou sous-marins (SASM)	bénéficiaires	201	212	6 294	149	1
	<i>durée moyenne</i>	10,3	9,8	12,9	9,1	0,6
bonifications pour enseignement technique	bénéficiaires	402	402	0	0	0
	<i>durée moyenne</i>	11,6	11,6	0,0	-	-
bonification du cinquième prévue à l'article L12 du CPCMR	bénéficiaires	1	1	11 467	-	-
	<i>durée moyenne</i>	n.s.	n.s.	15,9	-	-
bonifications du cinquième prévues dans des statuts particuliers (3)	bénéficiaires	2 936	2 937	249	-	-
	<i>durée moyenne</i>	19,1	19,1	5,1	-	-

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

TABLEAU N°C-1

Ventilation des flux de départs anticipés, par motif et par âge, dans la fonction publique d'État, entre 2011 et 2013, hors invalidité et catégories actives

	départs anticipés pour carrière longue			départs anticipés de parents de trois enfants			départs anticipés pour autres motifs (1)		
	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2011	flux 2012	flux 2013
Effectifs	583	2 909	6 268	15 290	1 833	1 433	180	145	195
Âges d'effet de la pension									
< 35 ans					1				
35				5					
36				12					
37				31	2				
38				41	4				
39				89	4	2			
40				119	8	5			
41				190	10	6			
42				217	14	7			
43				252	14	5			
44				304	10	8			1
45				382	4	13			
46				564	9	5		1	
47				816	12	8			
48				962	20	14			
49				1 093	11	16			
50				1 198	17	12	1	1	
51				1 179	42	12	2	2	1
52				1 380	115	39	3		1
53				1 486	153	90	1	2	3
54				1 597	175	144	3	4	2
55				970	152	151	51	32	39
56	1			663	130	44	29	18	32
57	26	14	9	610	253	106	27	18	19
58	135	92	83	565	271	239	32	25	22
59	415	439	496	546	234	232	30	25	46
60	6	2 364	5 680	19	168	275	1	17	29
61									

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 2013, hors invalidité et catégories actives

	départs anticipés pour carrière longue			départs anticipés de parents de trois enfants			départs anticipés pour autres motifs (1)		
	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2011	flux 2012	flux 2013
Catégorie statutaire									
A	113	896	1 702	7 364	1 284	955	50	27	30
B	118	589	1 380	1 630	208	175	30	23	22
C	252	1 034	1 952	2 513	253	209	84	76	106
Hors catégorie	4	23	15	98	29	27	0	1	0
Indéterminé	96	367	1 219	3 685	59	67	16	18	37
Durée d'assurance									
150 trim.	0	6	17	11 873	1 408	1 049	7	2	1
151 à 160 trim.	11	3	1	2 465	148	129	37	20	15
>160 trim.	572	2 900	6 250	952	277	255	136	123	179

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 2013, hors invalidité et catégories actives

	flux 2011	flux 2012	flux 2013
Proportion de liquidants avec décote	7,1%	5,0%	2,9%
<i>Proportion de liquidants avec décote parmi les autres départs</i>	19,1%	17,6%	19,3%
Durée moyenne de services (1)	103,3	133,5	141,0
<i>Durée moyenne de services pour les autres départs</i>	139,9	140,2	140,7
Indice majoré de liquidation moyen	531,6	568,0	557,4
<i>Indice majoré de liquidation moyen pour les autres départs</i>	625,8	652,5	648,4
Proportion des pensions portées au minimum garanti	12,3%	10,0%	9,3%
<i>Proportion des pensions portées au minimum garanti parmi les autres départs</i>	6,0%	5,2%	4,6%
Montant moyen de la pension (euros par an)	18 649	22 473	22 140
<i>Montant moyen de la pension (euros par an) pour les autres départs</i>	25 585	26 998	26 508

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.

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 2013, hors invalidité et catégories actives

	départs anticipés pour carrière longue			départs anticipés de parents de trois enfants			départs anticipés pour autres motifs (1)		
	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2011	flux 2012	flux 2013
Effectifs	2 129	3 973	7 685	8 734	2 135	2 122	313	291	310
Âge à l'entrée en jouissance de la pension									
< 35 ans				4					
35				9					
36				20				1	
37				30					
38				50	5	3	1		
39				87	5	1	1	1	
40				92	3	5	1	1	1
41				127	10	1	4	1	1
42				127	5	6		5	0
43				172	10	5	2		1
44				171	6	5		1	0
45				215	4	6		2	0
46				264	11	6	2	4	0
47				292	5	3	2		1
48				304	9	6	3	2	0
49				377	10	12	2		0
50				462	9	7	4	3	3
51				478	16	9	6	3	3
52				540	14	8	7	4	2
53				613	12	14	7	5	2
54				623	20	16	11	4	6
55				530	29	25	43	45	36
56	4	1		374	83	25	31	25	28
57	105	66	32	378	135	79	21	25	21
58	558	425	367	344	134	127	39	23	30
59	970	1 141	1 336	332	145	154	26	42	48
60	492	2 340	5 928	857	632	654	56	53	70
61			21	251	246	307	11	15	21
62			1	199	158	178	10	7	13
63				113	107	124	6	7	8
64				96	78	86	2	7	2
65				150	182	191	11	3	10
66				29	30	41	1	2	0
67				18	14	14	3		3
68				6	7	4			0
69					1				

Source : CNRACL

Champ : Ensemble des départs au titre des dispositifs de départs anticipés existants, y compris les départs après l'âge légal de départ à la retraite des sédentaires, hors dispositif de départ anticipé 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 présente l'effectif complet des personnes liquidant leur retraite au titre des dispositifs de départ anticipé de parents de trois enfants et pour autres motifs, y compris lorsque l'âge de départ est supérieur à l'âge légal des sédentaires (60/61 ans). Pour la comparabilité avec le tableau C-1, seuls les départs avant l'âge légal des sédentaires doivent être retenus.

(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-5

Ventilation des départs anticipés, par motif, catégorie statutaire et durée d'assurance, dans la fonction publique territoriale, entre 2011 et 2013, hors invalidité et catégories actives

	départs anticipés pour carrière longue			départs anticipés de parents de trois enfants			départs anticipés pour autres motifs (1)		
	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2011	flux 2012	flux 2013
Catégorie statutaire									
A	59	161	482	1 000	249	298	26	26	24
B	191	472	1 176	1 767	346	338	50	41	38
C	1 877	3 332	6 016	5 953	1 535	1 486	237	223	247
Hors catégorie									1
Indéterminé	2	8	11	14	5			1	
Durée d'assurance									
150 trim.	1			4 916	1 160	1 025	93	59	52
151 à 160 trim.	88	27	4	2 534	658	651	97	62	49
>160 trim.	2 040	3 946	7 681	1 284	317	446	123	170	209

Source : CNRACL

Champ : Ensemble des départs au titre des dispositifs de départs anticipés existants, y compris les départs après l'âge légal de départ à la retraite des sédentaires, hors dispositif de départ anticipé 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 présente l'effectif complet des personnes liquidant leur retraite au titre des dispositifs de départ anticipé de parents de trois enfants et pour autres motifs, y compris lorsque l'âge de départ est supérieur 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-6

Ventilation des flux de départs anticipés en fonction de caractéristiques à la liquidation dans la FPT, entre 2011 et 2013, hors invalidité et catégories actives

	flux 2011	flux 2012	flux 2013
Proportion de liquidants avec décote	2,2%	3,0%	1,6%
<i>Proportion de liquidants avec décote parmi les autres départs</i>	8,8%	9,1%	11,3%
Durée moyenne de services (1)	97,8	111,6	116,5
<i>Durée moyenne de services pour les autres départs</i>	110,1	109,9	108,5
Indice majoré de liquidation moyen	407,6	408,4	422,1
<i>Indice majoré de liquidation moyen pour les autres départs</i>	435,7	444,8	447,7
Proportion des pensions portées au minimum garanti	47,4%	37,8%	34,4%
<i>Proportion des pensions portées au minimum garanti parmi les autres départs</i>	31,1%	26,5%	27,3%
Montan moyen de la pension (euros par an)	13 777	14 408	14 891
<i>Montan moyen de la pension (euros par an) pour les autres départs</i>	14 963	15 481	15 309

Source : CNRACL

Champ : Ensemble des départs au titre des dispositifs de départs anticipés existants, y compris les départs après l'âge légal de départ à la retraite des sédentaires, hors dispositif de départ anticipé pour invalidité (c'est-à-dire : dispositif de départ anticipé pour longues carrières, parents de 3 enfants, handicap, conjoint invalide, enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité : même champ que le tableau précédent). 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 présente l'effectif complet des personnes liquidant leur retraite au titre des dispositifs de départ anticipé de parents de trois enfants et pour autres motifs, y compris lorsque l'âge de départ est supérieur à l'âge légal des sédentaires (60/61 ans).

(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 2013, hors invalidité et catégories actives

	départs anticipés pour carrière longue			départs anticipés de parents de trois enfants			départs anticipés pour autres motifs (1)		
	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2011	flux 2012	flux 2013
Effectifs	564	1 192	2 350	11 953	2 389	2 357	279	197	177
Âge à l'entrée en jouissance de la pension									
< 35 ans				18	1				
35				39	4				
36				77	5	2			1
37				131	12		2		
38				214	13	7	1		1
39				283	15	15	3		
40				349	21	16	2		
41				377	27	12	2	1	2
42				364	13	21	3		1
43				361	16	12	1	2	
44				391	18	10	4	2	
45				429	17	13	8	1	1
46				469	17	14	5	4	1
47				540	16	9	2	3	1
48				568	19	11	10	1	1
49				637	10	10	5	4	1
50				651	13	19	6		
51				589	53	12	9	2	3
52				643	105	30	12	2	8
53				709	124	74	18	8	4
54				741	149	110	22	14	5
55				1 049	382	365	57	46	41
56	5	1		531	219	241	21	21	21
57	33	34	29	410	197	235	18	18	12
58	167	123	110	330	155	194	14	16	11
59	245	329	359	276	159	157	11	19	22
60	114	705	1 846	435	321	431	24	15	24
61			6	156	111	139	4	6	7
62				83	81	88	5	6	6
63				34	23	41	4	1	2
64				22	30	28		1	
65				38	34	31	6	3	1
66				6	7	7		1	
67				2	2	2			
68						1			
69				1					

Source : CNRACL

Champ : Ensemble des départs au titre des dispositifs de départs anticipés existants, y compris les départs après l'âge légal de départ à la retraite des sédentaires, hors dispositif de départ anticipé 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 présente l'effectif complet des personnes liquidant leur retraite au titre des dispositifs de départ anticipé de parents de trois enfants et pour autres motifs, y compris lorsque l'âge de départ est supérieur à l'âge légal des sédentaires (60/61 ans). Pour la comparabilité avec le tableau C-1, seuls les départs avant l'âge légal des sédentaires doivent être retenus.

(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-8

Ventilation des départs anticipés, par motif, catégorie statutaire et durée d'assurance, dans la fonction publique hospitalière, entre 2011 et 2013, hors invalidité et catégories actives

	départs anticipés pour carrière longue			départs anticipés de parents de trois enfants			départs anticipés pour autres motifs (1)		
	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2011	flux 2012	flux 2013
Catégorie statutaire									
A	16	42	120	1 978	307	311	33	19	15
B	86	279	645	4 562	757	752	109	67	55
C	461	867	1 581	5 403	1 322	1 294	137	111	106
Hors catégorie			4						1
Indéterminé	1	4		10	3				
Durée d'assurance									
150 trim.				7 669	1 749	1 689	144	88	70
151 à 160 trim.	22	8	2	2 889	377	316	65	35	29
>160 trim.	542	1 184	2 348	1 395	263	352	70	74	78

Source : CNRACL

Champ : Ensemble des départs au titre des dispositifs de départs anticipés existants, y compris les départs après l'âge légal de départ à la retraite des sédentaires, hors dispositif de départ anticipé 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 présente l'effectif complet des personnes liquidant leur retraite au titre des dispositifs de départ anticipé de parents de trois enfants et pour autres motifs, y compris lorsque l'âge de départ est supérieur 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-9

Ventilation des flux de départs anticipés en fonction de caractéristiques à la liquidation dans la FPH, entre 2011 et 2013, hors invalidité et catégories actives

	flux 2011	flux 2012	flux 2013
Proportion de liquidants avec décote	7,2%	7,9%	4,8%
<i>Proportion de liquidants avec décote parmi les autres départs</i>	14,5%	11,8%	12,9%
Durée moyenne de services (1)	98,2	119,2	125,9
<i>Durée moyenne de services pour les autres départs</i>	128,6	128,4	127,8
Indice majoré de liquidation moyen	444,1	444,8	451,1
<i>Indice majoré de liquidation moyen pour les autres départs</i>	472,0	480,0	481,6
Proportion des pensions portées au minimum garanti	29,3%	17,5%	16,9%
<i>Proportion des pensions portées au minimum garanti parmi les autres départs</i>	15,1%	14,2%	13,9%
Montan moyen de la pension (euros par an)	14 993	17 279	17 760
<i>Montan moyen de la pension (euros par an) pour les autres départs</i>	17 856	18 247	18 156

Source : CNRACL

Champ : Ensemble des départs au titre des dispositifs de départs anticipés existants, y compris les départs après l'âge légal de départ à la retraite des sédentaires, hors dispositif de départ anticipé pour invalidité (c'est-à-dire : dispositif de départ anticipé pour longues carrières, parents de 3 enfants, handicap, conjoint invalide, enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité : même champ que le tableau précédent). 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 présente l'effectif complet des personnes liquidant leur retraite au titre des dispositifs de départ anticipé de parents de trois enfants et pour autres motifs, y compris lorsque l'âge de départ est supérieur à l'âge légal des sédentaires (60/61 ans).

(1) Durée de services hors bonifications.

TABLEAU N°D-1

Dépenses de pension et recettes de cotisations des régimes des trois fonctions publiques 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€	Variation, en %	Montant en M€	Variation, en %	Dépenses de pensions en M€	Variation, en %	Poids de la contrib. de l'État dans le BG (2)	Montant en M€	Variation, en %	Montant en M€	Variation, en %	Montant en M€	Variation, en %	Montant en M€	Variation, 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%
évolution 2013/1990		+227,0%		+69,8%		+178,2%			+74,9%		+80,7%		+355,0%		+225,7%
en moyenne annuelle		+5,3%		+2,3%		+4,5%			+2,5%		+2,6%		+6,8%		+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
1 / Régime des pensions civiles et militaires de l'État														
Taux de cotisation salarié (1)	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	8,12%	8,41%	8,76%
Taux de contribution employeur pour les pensions civiles (2)														
Ministères (3)							49,90%	50,74%	55,71%	58,47%	62,14%	65,39%	68,59%	71,78%
Opérateurs, établissements de l'État et autres organismes	33,00%	33,00%	33,00%	33,00%	33,00%	33,00%	33,00%	39,50%	50,00%	60,14%	62,14%	65,39%	68,59%	74,28%
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%
Taux de contribution employeur pour l'ATI (4)							0,30%	0,31%	0,31%	0,32%	0,33%	0,33%	0,33%	0,33%
2 / Régime des ouvriers d'État														
Taux de cotisation salarié (1)	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	8,12%	8,41%	8,76%
Taux de cotisation employeur (5)	24,00%	24,00%	24,00%	24,00%	24,00%	24,00%	24,00%	24,00%	24,00%	27,00%	30,00%	33,00%	33,04%	33,23%
3 / Régime de la CNRACL														
Taux de cotisation salarié (1)	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	8,12%	8,41%	8,76%
Taux de cotisation employeur (6)	25,60%	26,10%	26,10%	26,50%	26,90%	27,30%	27,30%	27,30%	27,30%	27,30%	27,30%	27,30%	27,32%	28,85%

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

(1) En 2012, le taux de cotisation salarié a été de 8,39% de janvier à octobre et de 8,49% en novembre et décembre.

(2) Les taux de contribution employeur relatives 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
Pensions civiles (1)	29 390	31 171	32 966	34 577	35 903	37 747	39 328	40 501
Pensions militaires	8 364	8 523	8 660	8 798	8 915	9 181	9 393	9 533
Allocations temporaires d'invalidité	134	137	138	140	140	141	143	143
Dépenses de compensation démographique (transferts inter-régimes)	2 387	1 729	1 376	1 125	1 295	889	678	662
Transferts à la Cnav et à l'Ircantec (affiliations rétroactives)	141	180	189	292	345	220	291	292
Transfert vers la CNRACL : neutralisation de la décentralisation	-	-	-	-	-	258	279	200
Autres dépenses (intérêts moratoires, remboursement trop-perçus)	2	59	6	5	5	5	4	4
Total dépenses	40 418	41 799	43 335	44 937	46 603	48 441	50 115	51 335

Recettes (en millions d'euros)	2006 (2)	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
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
Contributions de l'État-employeur (BG+BA), et ensemble des cotisations ATI	30 101	30 780	32 563	33 245	33 856	34 914	36 405	37 688
Contributions employeurs de La Poste et Orange (3)	3 883	3 488	3 521	3 307	2 130	1 975	2 013	2 029
Contributions Établissements publics et autres employeurs de fonctionnaires	798	993	1 967	2 879	4 140	4 735	5 180	5 734
Transferts inter-régimes : validations de services auxiliaires	101	267	287	282	247	184	110	92
Recettes de compensation démographique (transferts inter-régimes)	349	306	234	254	260	180	10	15
Transfert reçu de la CNRACL : neutralisation de la décentralisation	-	-	-	-	434	641	543	534
Autres recettes (dont subventions) (4)	1 372	409	450	593	657	476	358	19
Total recettes	41 572	40 992	43 733	45 268	46 713	48 201	49 861	51 540

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
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
Compensations démographiques	2 449,2	2 453,6	2 453,7	2 554,4	2 190,2	1 690,0	1 375,6	1 423,4
Transfert État-CNRACL (1)	-	-	-	-	615,0	670,0	514,3	533,7
Autres charges	181,3	170,7	163,0	189,5	209,2	116,1	95,4	106,8
Charges de gestion courante (dont frais de gestion)	83,4	83,8	87,9	90,4	93,7	98,0	99,5	103,1
Charges financières	0,4	0,2	0,1	0,0	0,0	0,2	1,5	1,3
Charges exceptionnelles	0,3	0,3	0,5	0,3	0,3	0,5	0,2	0,0
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
Produits (en millions d'euros)	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
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
Compensations démographiques	-	-	-	108,6	63,4	49,5	0,5	0,0
Transfert État-CNRACL (1)	-	-	-	-	181,0	386,9	150,3	200,5
Autres produits	275,9	117,6	311,3	329,0	323,7	351,9	328,3	356,2
Produits financiers	12,5	27,5	46,0	11,3	7,2	6,5	1,6	1,2
Produits exceptionnels (2)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	690,0	200,0
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
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Résultat de l'exercice	368,4	464,8	320,2	26,1	-490,8	-375,1	-14,3	-105,0

Source : CNRACL

(1) L'acte II de la décentralisation a prévu des transferts de personnel de l'État vers les collectivités territoriales. L'article 59 de la loi n°2009-1673 du 30 décembre 2009 de finances pour 2010 prévoit un transfert de neutralisation : l'État paye à la CNRACL le montant des pensions des agents transférés dans les services des collectivités locales qui ont conservés le statut de la FPE une fois qu'ils sont partis en retraite. En contrepartie, la CNRACL reverse chaque année à l'État les cotisations reçues pour les agents, au taux de cotisation en vigueur à la CNRACL.

(2) 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) et celui de 200 M€ en 2013 au transfert d'une partie des réserves du FEH.

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	n.d.	1 755 839	n.d.	41 643	106 007	2 064	0,41	1 333 723	832 003	559 045	504 012	2,06
2012	1 766 000	1 773 922	1,00	39 761	104 869	1 521	0,39	1 340 402	836 875	577 592	516 748	2,01
2013	1 752 000	1 798 760	0,97	37 108	104 120	2 336	0,37	1 386 382	843 465	601 860	532 177	1,97
évolution 2013/1990		+88,5%		-60,2%	-4,6%			+77,3%	+24,5%	+155,8%	+199,4%	
en moyenne annuelle		+2,8%		-3,9%	-0,2%			+2,5%	+1,0%	+4,2%	+4,9%	
évolution 2013/2003		+30,6%		-36,2%	-5,8%			+34,5%	+10,8%	+53,9%	+54,6%	
en moyenne annuelle		+2,7%		-4,4%	-0,6%			+3,0%	+1,0%	+4,4%	+4,5%	

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.

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'acquitte tout employeur d'un fonctionnaire civil ou militaire.

CPCMR

Code des pensions civiles et militaires de retraite. Ce code définit les règles des pensions de retraite des agents des trois fonctions publiques (de l'État, territoriale et hospitalière) et des pensions civiles d'invalidité, notamment pour la constitution du droit, la liquidation, et le paiement des pensions.

CPMIVG

Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

Cumul emploi-retraite

Possibilité de reprendre une activité professionnelle après la liquidation de la pension de retraite et de cumuler, sous certaines conditions, la pension et les revenus d'activité.

D

Décote

Réduction définitive appliquée au montant de la pension d'un assuré qui choisit de partir en retraite avant d'avoir atteint les conditions d'une pension de retraite à taux plein (âge de liquidation à taux plein ou durée de cotisation requise pour le taux plein).

Durée d'assurance

Total des trimestres validés dans un régime de retraite ou dans l'ensemble des régimes (durée d'assurance totale). La durée d'assurance totale (c'est-à-dire tous régimes confondus) sert de base au calcul de la retraite pour le régime général et les régimes alignés (voir aussi "taux plein"), notamment pour déterminer les éventuelles décotes ou surcotes.

Durée de liquidation ou durée de services et bonifications

Elle est égale à la durée de services réalisés en tant que fonctionnaire, augmenté d'éventuelles bonifications. Pour bénéficier d'une retraite des régimes de la fonction publique, une condition minimale de 2 ans (15 ans pour les militaires) de durée de services effectifs est nécessaire pour les fonctionnaires civils de l'État. Si cette durée n'est pas atteinte, le fonctionnaire est réaffilié rétroactivement au régime général,

F

FSPOEIE

Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels d'État. Ce régime de retraite est présenté au sein du CAS Pensions (voir partie II).

I

Ircantec

Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques. Ce régime complémentaire est l'équivalent pour les agents contractuels de l'Agirc-Arrco (voir partie II).

L

Liquidation

Vérification des droits acquis et calcul du montant de la retraite d'un assuré, préalable à sa mise en paiement. La liquidation intervient après que l'assuré a formulé sa demande de retraite.

La liquidation de la pension intervient, pour les titulaires civils, dans les cas suivants :

- en cas de radiation des cadres par atteinte de la limite d'âge (65 ans (67 ans à terme) pour les catégories sédentaires, 60 ans (62 ans) pour un certain nombre de corps classés en catégorie active et 55 ans (57 ans) pour des corps particuliers) ;
- en cas d'admission à la retraite à la demande de l'agent sous condition de l'atteinte de l'âge d'ouverture des droits (60 ans pour les sédentaires et 55 ou 50 ans pour les agents ayant accomplis 15 ans de services actifs) ;
- en cas de **départ anticipé pour carrière longue**, avant soixante ans, possible lorsqu'un fonctionnaire justifie, dans ce régime et le cas échéant dans les autres régimes obligatoires, d'une durée cotisée égale à la durée d'assurance exigée pour atteindre le taux plein l'année de ses 60 ans, augmentée de 0 à 8 trimestres selon l'âge de l'agent ;
- en cas de **départ à la retraite anticipé pour cause d'invalidité**, possible lorsque le fonctionnaire n'a pas pu être reclassé dans un emploi compatible avec son état de santé ;
- en cas de départ anticipé, possible sous certaines conditions pour les fonctionnaires **handicapés** atteints d'une incapacité permanente d'au moins 50 % ;
- en cas de départ anticipé, possible lorsque le fonctionnaire civil est **parent de trois enfants vivants**, ou décédés par faits de guerre, ou d'un enfant vivant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, à condition qu'il ait, pour chaque enfant, interrompu son activité dans certaines conditions. Ce dispositif est fermé pour les titulaires ne respectant pas ces conditions au 1^{er} janvier 2012.

Limite d'âge

Dans la fonction publique, la limite d'âge est l'âge auquel le fonctionnaire est admis d'office à la retraite, sans décote. Il peut néanmoins poursuivre son activité dans certains cas. Pour les fonctionnaires de catégorie sédentaire, cet âge coïncide avec l'âge de la retraite à taux plein pour les salariés du privé, soit entre 65 et 67 ans (67 à partir de la génération née en 1955).

LOLF

Loi organique relative aux lois de finances. Puissant levier de réforme de l'État, la LOLF promulguée en 2001 enclenche un processus de transformation radicale des règles budgétaires et comptables de l'État, afin d'instaurer une gestion plus démocratique et plus efficace des dépenses publiques.

M

Majoration

Avantage supplémentaire en matière de retraite ouvert non pas du fait des cotisations, mais de la situation personnelle du bénéficiaire. La plupart des régimes prévoient des majorations - soumises à certaines conditions - portant soit sur la durée d'assurance (ex. : attribution de trimestres supplémentaires pour avoir élevé un enfant), soit sur le montant de la retraite (ex. : majoration pour aide constante d'une tierce personne).

Minimum garanti

Montant auquel est portée la retraite de base lorsque son montant calculé est inférieur à un seuil. Lors de la liquidation d'une pension, le service gestionnaire procède systématiquement à un double calcul. Il calcule le montant de la pension selon les règles en vigueur (durée de services, bonification, indice détenu, durée d'assurance), puis il compare le montant obtenu avec celui issu du calcul du minimum garanti. C'est alors le montant le plus favorable qui est retenu. Une prestation équivalente, appelée minimum contributif, existe au sein du régime général et des régimes alignés, avec des caractéristiques propres (voir partie III).

Minimum vieillesse

Garantie de ressources, financée par la solidarité nationale, pour les personnes âgées qui ne bénéficient pas d'une pension de retraite ou dont la retraite est inférieure à un plancher. L'attribution du minimum vieillesse est soumise à une condition de ressources. Depuis janvier 2006, le minimum vieillesse est remplacé par l'allocation de solidarité pour les personnes âgées (ASPA), mais l'expression subsiste.

P

Pension d'invalidité

Pension attribuée dans le cas d'une mise à la retraite par anticipation, pour cause d'incapacité permanente du fait de maladie ou de blessure. Les pensions civiles d'invalidité doivent être distinguées des pensions militaires d'invalidité.

Pension de retraite

Somme versée à un assuré en contrepartie de ses cotisations, après l'arrêt - au moins partiel - de son activité professionnelle. Par souci de simplification, le mot "retraite" remplace souvent celui de "pension de retraite".

Polypensionné(e)

Personne ayant cotisé, durant sa vie professionnelle, à plusieurs régimes différents et bénéficiant, de ce fait, de retraites versées par plusieurs caisses au prorata de la durée passée dans chaque régime.

Point

Unité de calcul de la retraite dans certains régimes. Les cotisations permettent d'acquérir des points. Le montant de la retraite sera égal à la somme des points acquis au cours de la vie professionnelle, multipliée par la valeur du point au moment du départ en retraite. La plupart des régimes complémentaires utilisent le système des points. Les régimes de base utilisent plutôt le système des trimestres.

R

Rachat

Possibilité donnée - sous conditions - de valider des trimestres n'ayant pas donné lieu à cotisations, en payant les cotisations correspondantes (ex. : rachat des trimestres correspondant aux études supérieures dans le cadre de la loi Fillon, rachats "Madelin" pour les non-salariés n'ayant pas validé quatre trimestres par année civile d'activité en raison de faibles revenus...).

Radiation des cadres

Décision administrative constatant qu'un fonctionnaire a cessé d'appartenir au corps dans lequel il était titulaire d'un grade ou d'un emploi. Elle découle soit de l'admission à la retraite, soit d'une démission régulièrement acceptée, soit d'un licenciement ou d'une révocation. La radiation des cadres n'entraîne donc pas obligatoirement la liquidation immédiate de la pension.

RAFP

Régime de retraite additionnelle de la fonction publique, fonctionnant en capitalisation (voir partie II).

Régime complémentaire

Deuxième niveau de retraite obligatoire, complétant le régime de base (par exemple, le régime Arrco pour tous les salariés et l'Agirc pour les salariés cadres, le régime Ircantec pour les agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques, le 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 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

Salaire annuel moyen (SAM)

Dans les régimes de salariés, montant - appelé également "salaire de référence" - servant de base au calcul de la retraite de base. Ce montant correspond à la moyenne des salaires (revalorisés à la date de la retraite) des 25 meilleures années. Le nombre d'années retenues est fixé dans chaque régime en proportion du temps passé dans celui-ci.

SRE

Service des retraites de l'État. Service à compétence nationale rattaché à la direction générale des finances publiques (DGFIP), chargé de liquider les pensions sur la base des informations fournies par les ministères employeurs et de coordonner les acteurs de la chaîne des pensions.

Surcote

Majoration appliquée au montant de la future pension d'un assuré qui choisit de continuer à travailler après l'atteinte de l'âge d'ouverture des droits et alors qu'il a atteint la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Surcotation

Fait de cotiser volontairement sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué, pour les salariés à temps partiel.

T**Taux de remplacement**

Rapport entre le montant de la retraite (base et complémentaire) et celui du salaire de fin de carrière (dernier traitement, rémunération ou revenu perçu).

Taux plein

Taux maximum de calcul d'une retraite, pour un assuré justifiant de la durée d'assurance nécessaire, tous régimes confondus. Pour le régime de base des salariés du privé et les régimes alignés, par exemple, le taux plein est de 50%. Peuvent aussi obtenir une retraite au taux plein (quelle que soit leur durée d'assurance) : les personnes ayant atteint un âge limite (65 ans pour les salariés du privé et les non salariés relevé progressivement à 67 ans, 60 ou 65 ans selon les cas pour les fonctionnaires relevés progressivement à 62 et 67 ans) et les personnes se trouvant dans une situation particulière (reconnues inaptes au travail, invalides, anciens combattants, anciens prisonniers de guerre, anciens déportés ou internés politiques...).

Trimestre

Unité de base de calcul de la durée d'assurance, utilisée dans la plupart des régimes de retraite de base.

Trimestre assimilé

Trimestre n'ayant pas donné lieu à cotisations, mais néanmoins pris en compte, sous certaines conditions, pour le calcul de la durée d'assurance (ex. : périodes assimilées de chômage indemnisé, périodes d'arrêts du travail...).

Trimestre cotisé

Trimestre ayant donné lieu à versement de cotisations, calculées sur les revenus d'activité.

Trimestre équivalent

Trimestre correspondant principalement aux périodes travaillées en qualité d'aide familial dans les régimes de l'agriculture, du commerce et de l'artisanat. Les Français (ou les apatrides et réfugiés) peuvent également faire valider des trimestres équivalents pour une activité à l'étranger. Les trimestres équivalents ont moins de valeur que les trimestres cotisés ou assimilés, dans la mesure où ils ne jouent pas sur tous les paramètres de la retraite.

Trimestres validés

Ensemble des trimestres - cotisés, assimilés ou équivalents - pris en compte pour le calcul de la durée d'assurance.