

ANNEXE AU PROJET DE LOI DE FINANCES POUR

RAPPORT SUR LES PENSIONS
DE RETRAITE DE LA
FONCTION PUBLIQUE



Introduction

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

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

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

- une présentation de la situation financière en 2016 des six régimes de retraite couvrant l'ensemble des agents publics, et les montants que représentent ces régimes en termes d'engagements de retraite de l'État.
- une présentation de l'organisation et des chiffres-clefs de chacun de ces six régimes.
- une présentation des principaux paramètres des régimes de la fonction publique (régimes des pensions civiles et militaires de retraite et de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales), avec des comparaisons avec les affiliés de la branche vieillesse du régime général.
- une présentation des grands faits statistiques de ces régimes et du régime des ouvriers d'État, construite à partir des données statistiques présentées dans l'annexe statistique.
- des focus thématiques, sur les catégories actives, sur le régime des ouvriers d'État et sur les régimes spéciaux de retraite et les financements provenant de l'État. *Des focus sur des thèmes différents ont été traités dans les rapports des années précédentes.*
- Une présentation des perspectives démographiques et financières des principaux régimes, et en particulier une présentation des résultats du dernier rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR).
- une annexe statistique et un glossaire des principaux concepts utilisés.

Sommaire

Partie I La retraite des agents publics : un enjeu déterminant pour les finances publiques	5
I.1 Les retraites des agents publics représentent un quart des dépenses de la branche vieillesse	6
I.2 La situation financière des trois régimes complets de la fonction publique	9
I.2.a Les régimes de la fonction publique ont été excédentaires en 2016 grâce à la faible croissance conjoncturelle des dépenses de pensions	9
I.2.b Les assiettes de cotisations, en ralentissement pour la CNRACL, continuent à s'éroder au FSPOEIE	12
I.2.c Le poids des dépenses de retraite devient prépondérant dans la dynamique du budget de l'État	13
I.3 Les engagements de retraite de l'État : 2 139 Md€ à fin 2016	14
I.3.a Les engagements de retraite au titre des fonctionnaires de l'État sont en progression en 2016, principalement en raison de la baisse du taux d'actualisation utilisé	14
I.3.b ...mais avec un besoin de financement actualisé reflétant toujours un régime prévisionnellement à l'équilibre sur le long terme	15
I.3.c 41 Md€ d'engagements et 43 Md€ de besoin de financement actualisé au titre des ouvriers d'État	16
Partie II Présentation des régimes de retraite des personnels de la fonction publique	19
II.1 Les personnels de la fonction publique cotisent à plusieurs régimes de retraite	20
II.1.a Panorama des régimes de retraite des agents publics	20
II.1.b Les régimes des agents publics ont initié une convergence sur les régimes de droit commun	22
II.1.c Une surreprésentation des polypensionnés dans les trois versants de la fonction publique	25
II.2 Le régime de retraite de la fonction publique d'État	27
II.2.a Un régime porté par le budget de l'État, géré par la direction générale des finances publiques	27
II.2.b La modernisation de la gestion des retraites	33
II.3 Le régime de retraite des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux	36
II.3.a La Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL)	36
II.3.b La situation financière du régime	37
II.4 Le régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)	40
II.4.a Présentation et gouvernance	40
II.4.b Financement et évolution de la gestion financière	44
II.5 Le Fonds spécial des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE)	47
II.5.a Présentation et gouvernance	47
II.5.b Financement et évolution des comptes	49
II.6 L'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec)	52
II.6.a Présentation du régime, financement et évolution de la gestion financière de l'Ircantec	52
II.6.b Une grande diversité de la population de cotisants et donc des allocations versées	55
Partie III Règles juridiques	59
III.1 Les réformes réalisées depuis 2003 ont rapproché les règles des fonctionnaires de celles des salariés	61
III.1.a Les grandes étapes du rapprochement des règles entre fonctionnaires et salariés	61
III.1.b La fermeture de dispositifs spécifiques à la fonction publique et le rapprochement des règles juridiques	61
III.1.c La mise en place de nouvelles règles communes, s'appliquant aux régimes de salariés comme aux régimes de fonctionnaires	67
III.2 Les droits retraite dans la fonction publique conservent certaines spécificités par rapport au régime général	78
III.2.a Les règles d'âge et de durée d'assurance	78
III.2.b Les règles de calcul de la pension	80
III.2.c Le minimum garanti	80
III.2.d Les bonifications et majorations de durée d'assurance	83

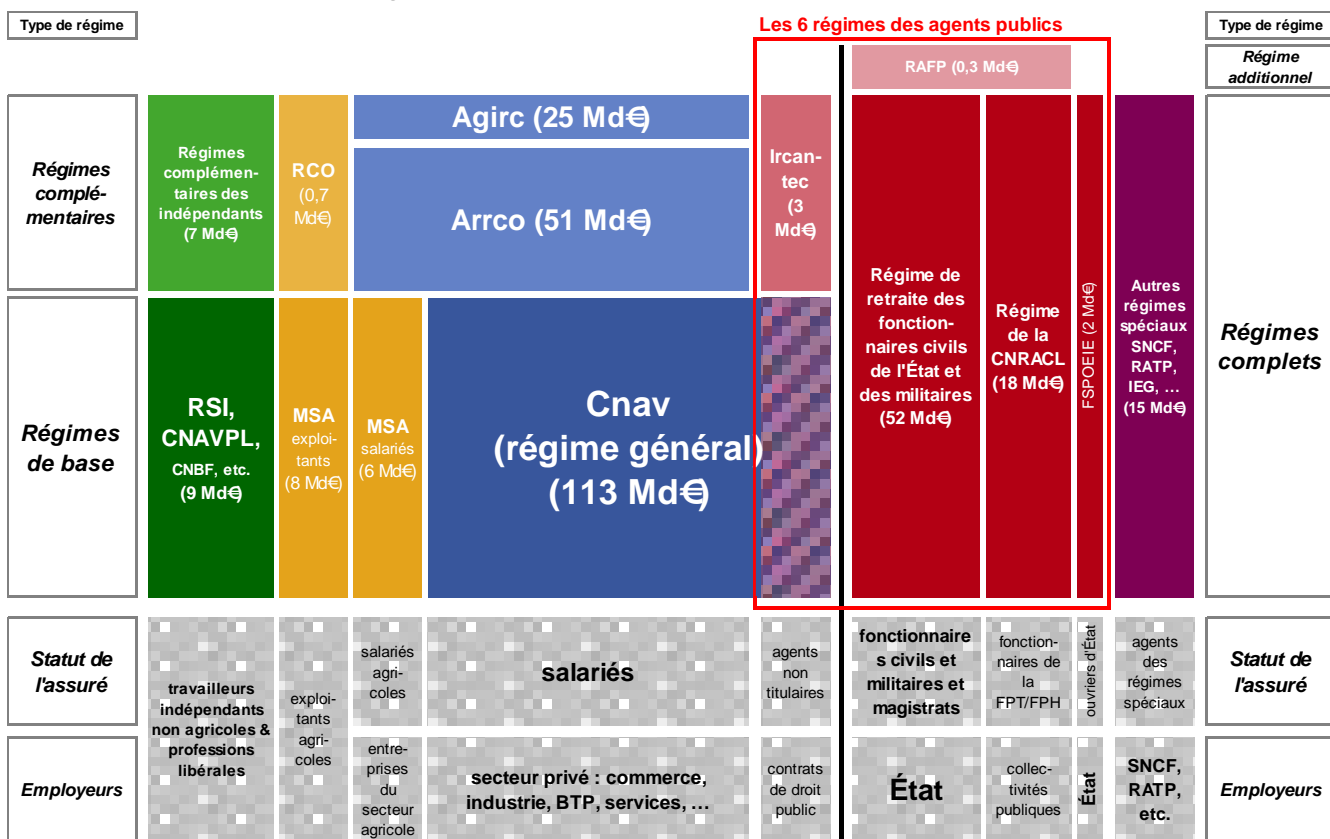
III.2.e Les majorations du montant de la pension	89
III.2.f Le cumul emploi-retraite	93
III.2.g La prise en charge des ayants cause : la pension de réversion	95
III.3 Les différents droits au départ en retraite anticipée	98
III.3.a La retraite des militaires	98
III.3.b Les départs anticipés dans de multiples situations	99
Partie IV Les principales données concernant les pensions des fonctionnaires	105
IV.1 Effectifs de pensionnés	106
IV.2 Nombre de départs en retraite	108
IV.3 Âge de radiation des cadres	112
IV.4 Montant moyen des pensions : une progression supérieure à celle des prix	117
IV.4.a Évolution globale	117
IV.4.b Le minimum garanti dans les trois versants de la fonction publique	120
IV.5 Les pensions anciennement cristallisées	124
Partie V Zooms thématiques	127
V.1 État des lieux des catégories actives dans la fonction publique	128
V.1.a Les titulaires en catégorie active sont plus nombreux dans la fonction publique hospitalière	128
V.1.b Certaines catégories actives ont été mises en extinction	130
V.1.c Conditions d'âge et de durée d'assurance	132
V.1.d L'écart d'âge de départ en retraite entre actifs et sédentaires tend à diminuer	133
V.1.e Dans le secteur privé, un dispositif de prise en compte de la pénibilité a été mis en place en 2014	137
V.1.f Comparaison entre emplois et catégorie active et invalidité	137
V.2 Le régime de retraite des ouvriers d'État (FSPOEIE)	141
V.3 L'insertion des régimes spéciaux dans le système de retraite et les financements en provenance de l'État	147
Partie VI Perspectives démographiques et financières	151
VI.1 La moyenne d'âge des agents des trois versants de la fonction publique continue de progresser	152
VI.2 Les réformes de 2003 puis de 2010 ont significativement réduit les flux de départs en retraite en repoussant la date moyenne de départ	160
VI.2.a Rappel du contenu des deux réformes	160
VI.2.b Augmentation de la durée d'assurance requise pour le taux plein	161
VI.2.c Évolution de l'âge au départ au regard de la mesure d'âge de 2010	166
VI.2.d Dispositif de surcote / décote	168
VI.2.e Pourcentage de liquidation et montant de pension	171
VI.2.f Autres dispositifs modifiés par les réformes de 2003 et 2010	172
VI.2.g Impacts financiers de la réforme de 2010 et de l'élargissement du dispositif « carrières longues »	173
VI.2.h La réforme des retraites de 2014	176
VI.3 Trajectoires démographiques et financières de long terme (rapport du COR de Juin 2017)	177
Annexes – données statistiques et glossaire	183
A/ Séries sur le stock de retraités en 2016	186
B/ Séries sur le flux de retraités en 2016 : effectifs, montant de pension, bonifications	191
C/ Séries sur le flux de départs anticipés hors invalidité en 2016	211
D/ Séries sur la situation financière et démographique des régimes de retraite en 2016	217
E/ Glossaire	221

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

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

Les 5,4 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** ; hors régime général (au sein duquel on ne peut isoler les prestations servies aux anciens agents contractuels de la fonction publique), les quatre régimes de retraite par répartition « dédiés » aux agents publics ont versé 75 Md€ de prestations vieillesse en 2016 à 5,7 millions de pensionnés, soit 24,1 % des dépenses de l'ensemble des régimes de retraite. Le régime additionnel de la fonction publique (RAFP) leur a de son côté versé 0,3 Md€.

Figure 1 : Prestations légales servies par la branche vieillesse en 2016 : 310 Md€ de dépenses, dont 223 Md€ pour les régimes de base ou complet et 87 Md€ pour les complémentaires



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

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

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

Source : Commissions des comptes de la sécurité sociale de septembre 2017, retraitements Direction du Budget.

¹ Hors contrats aidés, chiffre DGAFP à fin 2014 (issus du rapport annuel édition 2016).

Les agents publics sont affiliés à six régimes de retraite :

- Le **régime des fonctionnaires civils et des militaires de l'État (régime de la FPE)**, porté par le budget de l'État et géré par le Service de retraite d'État (SRE), compte 1,7 million de titulaires cotisants et 2,4 millions de pensionnés au 31 décembre 2016 ; il a versé 52,0 Md€ de prestations sociales au titre de la branche vieillesse en 2016² ;
- Le **régime des agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière, ou régime de la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL)**, compte 2,2 millions de titulaires cotisants et 1,3 million de pensionnés au 31 décembre 2016 ; la CNRACL a versé 18,0 Md€ de pensions au titre des branches vieillesse et invalidité en 2016³ ;
- Le **régime des ouvriers d'État** (géré par le FSPOEIE) compte 0,03 million de cotisants et 0,1 million de pensionnés au 31 décembre 2016, pour 2 Md€ de prestations versées en 2016⁴ ;
- Les 1,3 million d'agents non-titulaires (dit « contractuels ») de la fonction publique (effectif cotisant au 31 décembre 2014⁵) et les 2,0 millions de pensionnés non-titulaires sont affiliés à la **branche vieillesse du régime général gérée par la Cnav** (Caisse nationale d'assurance-vieillesse) pour la partie retraite de base, et au régime de l'**Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec)** pour la partie retraite complémentaire. L'Ircantec a versé 2,7 Md€ de prestations sociales en 2015 à ses 2,0 millions de pensionnés (effectif au 31/12/2015) ;
- Le **régime de retraite additionnel de la fonction publique (RAFP)** a versé 0,3 Md€ de prestations en 2016 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, dits « complets »⁶, de la fonction publique (régimes des fonctionnaires civils et des militaires de l'État, des agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière et des ouvriers d'État) représentent 32,3 % des dépenses de l'ensemble des régimes de base, environ 14,4 % du nombre de pensions servies et 16,6 % de l'ensemble des cotisants. **Ils font partie des régimes spéciaux de retraite de la branche vieillesse**⁷.

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

- de la branche vieillesse du **régime général**, c'est-à-dire la Cnav, qui gère la retraite de base des salariés de droit privé du secteur non agricole,
- des régimes de base des salariés agricoles et des non-salariés agricoles, gérés par la **mutualité sociale agricole (MSA)**, et du régime complémentaire obligatoire (RCO) des non-salariés agricoles.
- des **régimes complémentaires Agirc-Arrco**, auxquels sont affiliés l'ensemble des salariés du secteur privé⁸.
- du **régime social des indépendants (RSI)**, auquel sont affiliés les travailleurs indépendants non agricoles (artisans et commerçants, hors professions libérales qui sont affiliés à l'une des dix sections de la **CNAVPL**).
- des **régimes spéciaux hors fonction publique** : régime des agents du cadre permanent de la SNCF, de la RATP, salariés de la branche d'activité des industries électriques et gazières (IEG)⁹, employés des mines, marins, agents de la banque de France, etc.

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

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

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

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

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

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

⁸ Les salariés cadres et non-cadres sont affiliés à l'Arrco ; les cadres sont, en plus, affiliés à l'Agirc. Les régimes de l'Arrco et de l'Agirc, gérés par les partenaires sociaux, doivent fusionner au 1^{er} janvier 2019.

⁹ C'est-à-dire salariés des producteurs et transformateurs (EDF, Engie,...) et des entreprises locales de distribution (ELD).

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



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

Source : Abrégé statistique de la CNAV 2016, juillet 2017.

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

I.2.a Les régimes de la fonction publique ont été excédentaires en 2016 grâce à la faible croissance conjoncturelle des dépenses de pensions

1) Les régimes de la fonction publique connaissent en année 2016 une situation excédentaire pour la 3^e année consécutive, bien que le résultat de la CNRACL soit en dégradation.

Le régime de retraite des fonctionnaires civils et militaires de l'État présente en 2016 un solde d'exécution excédentaire de 752 M€, proche de celui prévu en loi de finances initiale (713 M€), les dépenses de pensions étant légèrement moindres que prévues (-0,1 Md€), de même que les recettes (-0,1 Md€). Le régime a perçu 53,9 Md€ de recettes en 2016 (+1,1 % par rapport à 2015, soit une progression identique à la progression de + 1,0 % constatée en 2015) dont 39,3 Md€ de contribution de l'État-employeur (+1,2 %, après + 0,9 % en 2015). En ajoutant le régime des ouvriers d'État, dont la subvention d'équilibre de l'État s'est élevée en 2016 à 1,3 Md€, la dépense du budget général se monte à 40,6 Md€, soit +1,1 % par rapport à 2015. Ce rythme de progression des recettes, quasi-identique en 2016 et en 2015 (+1,2 %) est en décélération par rapport aux années 2014 (+2,5 %), 2013 (+3,8 %) et 2012 (+4,3 %) et nettement inférieur au rythme constaté depuis 2007 (+3,0 % par an en moyenne). La contribution de l'État aux régimes de retraite des fonctionnaires et des ouvriers de l'État représente désormais 12,9 % du budget général contre 11,3 % en 2006.

Le FSPOEIE est à l'équilibre (-1 M€), contre -43 M€ en LFI, en raison d'une dépense de pensions moins dynamique qu'anticipé (-20 M€) et d'un nombre de cotisants plus élevé que prévu (+24 M€).

La CNRACL a enregistré un résultat positif en 2016 (+274 M€¹⁰), tout comme en 2015 (+296 M€). L'évolution des dépenses de pensions se stabilise autour de +4 % depuis 3 ans. La stabilité de la pension moyenne, en raison notamment de l'absence de revalorisation des pensions vieillesse en 2016 est compensée par une hausse du nombre de pensionnés de +3,9 % en 2016. Cette progression continue au même rythme qu'en 2015 (+3,3 %) dans un contexte où le décalage de l'âge légal de départ en retraite se poursuit. Enfin, le montant de la compensation démographique est revenu au niveau de 2014, après une hausse en 2015 (+4,9 %). Les recettes ont également ralenti en 2016 (+2,8 %), notamment en raison d'une stabilité des effectifs cotisants et de la masse salariale, compensée par la hausse des taux des cotisations salariales (+0,10 point) et employeurs (+0,10 point). La situation financière de la CNRACL devrait cependant se dégrader dans les prochaines années, en lien avec la dégradation structurelle progressive de son ratio démographique, l'augmentation rapide de ses charges de pensions devant tendanciellement se poursuivre alors que les cotisations devraient se stabiliser.

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

La croissance des dépenses de pensions des fonctionnaires civils et militaires a été conjoncturellement faible en 2016 (de +1,1 %), comme en 2015 (+1,1 %), et s'est écartée de sa dynamique habituelle. 52,0 Md€ de pensions ont été servies aux pensionnés de la fonction publique d'État en 2016, dont 42,4 Md€ pour les civils et 9,6 Md€ pour les militaires. La décélération observée depuis 2011 (+4,7 % en 2011, +3,8 % en 2012, +2,7 % en 2013 et +1,5 % en 2014) est notamment due à une inflation faible : la revalorisation des pensions a été nulle au 1^{er} octobre 2016 contre +0,6 % prévu en LFI 2016, après +0,1 % au 1^{er} octobre 2015, une stabilité au 1^{er} octobre 2014 et +1,3 % au 1^{er} avril 2013. La décélération du rythme de progression des pensions résulte également de départs à la retraite moins nombreux du fait de la montée en charge des mesures d'âge¹¹ des réformes des retraites de 2010 et de 2003.

Les départs en retraite des fonctionnaires civils en 2016, autour de 53 100 agents, sont en ré-augmentation en 2016, après avoir atteint un point bas en 2015 autour de 51 100 agents. Ils sont proches des niveaux 2014 (54 300) et 2013 (55 900). Les dépenses au titre des transferts État-CNRACL de neutralisation financière de la décentralisation, les dépenses de compensation démographique et d'affiliations rétroactives des titulaires sans droit amènent les dépenses totales du régime à 53,2 Md€ (+0,6 Md€ de dépenses supplémentaires par rapport à 2015, soit +1,2 %).

La croissance des dépenses de pension des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (vieillesse et invalidité) demeure à un niveau élevé, soit +3,9 % en 2016 après +3,6 % en 2015. En 2016, 18,6 Md€ de

¹⁰ Les valeurs pour la CNRACL sont présentées en comptabilité en droits constatés (les montants dus au cours de l'année N au titre de l'année N-1 sont comptés dans l'année N-1) alors que les valeurs pour l'État sont en comptabilité budgétaire (les dépenses de l'année N sont comptabilisées dans tous les cas en année N).

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

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 et par le remplacement de pensions sortantes par des pensions plus élevées pour les entrants. En effet, la dégradation continue du ratio démographique en 2016 (1,80 après 1,87 en 2015) se traduit par une augmentation des prestations légales.

Comme en 2015, les dépenses de pensions du FSPOEIE ont diminué de -0,3 % en 2016 après +0,4 % en 2014, et s'établissent à 1,8 Md€ Cette baisse des dépenses de pension est notamment portée par la diminution du nombre de pensionnés (de droits directs et dérivés) qui se poursuit sur le même rythme qu'en 2015 (-1,2 % au 31 décembre 2016), et malgré la progression de la pension moyenne à la liquidation (+0,9 %). Les dépenses totales du régime, hors RATOCEM, s'établissent à 1,8 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 0,9 % en 2016 par rapport à 2015 (14,3 Md€ contre 14,2 Md€). Cette progression légèrement moins dynamique qu'en 2015 (+1,2 %) s'explique principalement par une diminution marquée (-8,9 %) des contributions des entreprises Orange et La Poste, dont le nombre de fonctionnaires se réduit d'année en année.

Pour la CNRACL, les recettes de cotisations et produits affectés restent dynamiques en 2016 (+2,4 % après une progression de +3,4 % en 2015). Cette augmentation résulte de l'effet combiné de la croissance des effectifs de cotisants, de l'évolution du traitement indiciaire brut moyen, mais aussi par l'augmentation des taux de cotisation.

En revanche, comme l'an passé, les recettes de cotisations et contributions du FSPOEIE, de 0,4 Md€, continuent de décroître (-3,1 % après -7,2 % en 2015). En effet, la diminution massive des effectifs de cotisants (28 150 au 31 décembre 2016 contre 93 100 au 31 décembre 1990, soit -4,5 % 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 équilibre démographique et des caractéristiques socio-économiques de leurs affiliés, les prestations servies par chaque régime progressent plus ou moins vite que celles du régime général de base. **En 2016, les prestations reçues par les agents publics progressent de 1,7 %, soit le même rythme que celles de l'ensemble des régimes de base obligatoires de sécurité sociale. En 2015 et 2014 en revanche, les dépenses de pension des régimes d'agents publics étaient légèrement plus dynamiques (respectivement +1,7 % et +2,1 % contre +1,6 % et + 1,9 % pour l'ensemble de la branche vieillesse¹²).**

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 de la fonction publique pour les fonctionnaires, ou des salaires pratiqués dans l'industrie pour les ouvriers d'État. Les pensions des agents publics sont indexées sur les prix depuis 2003 (avant 2003, leur revalorisation était liée à celle du traitement indiciaire des actifs).

¹² Commission des comptes de la sécurité sociale de septembre 2016, page 169. Champ : régimes obligatoires de base de sécurité sociale (ROBSS).

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

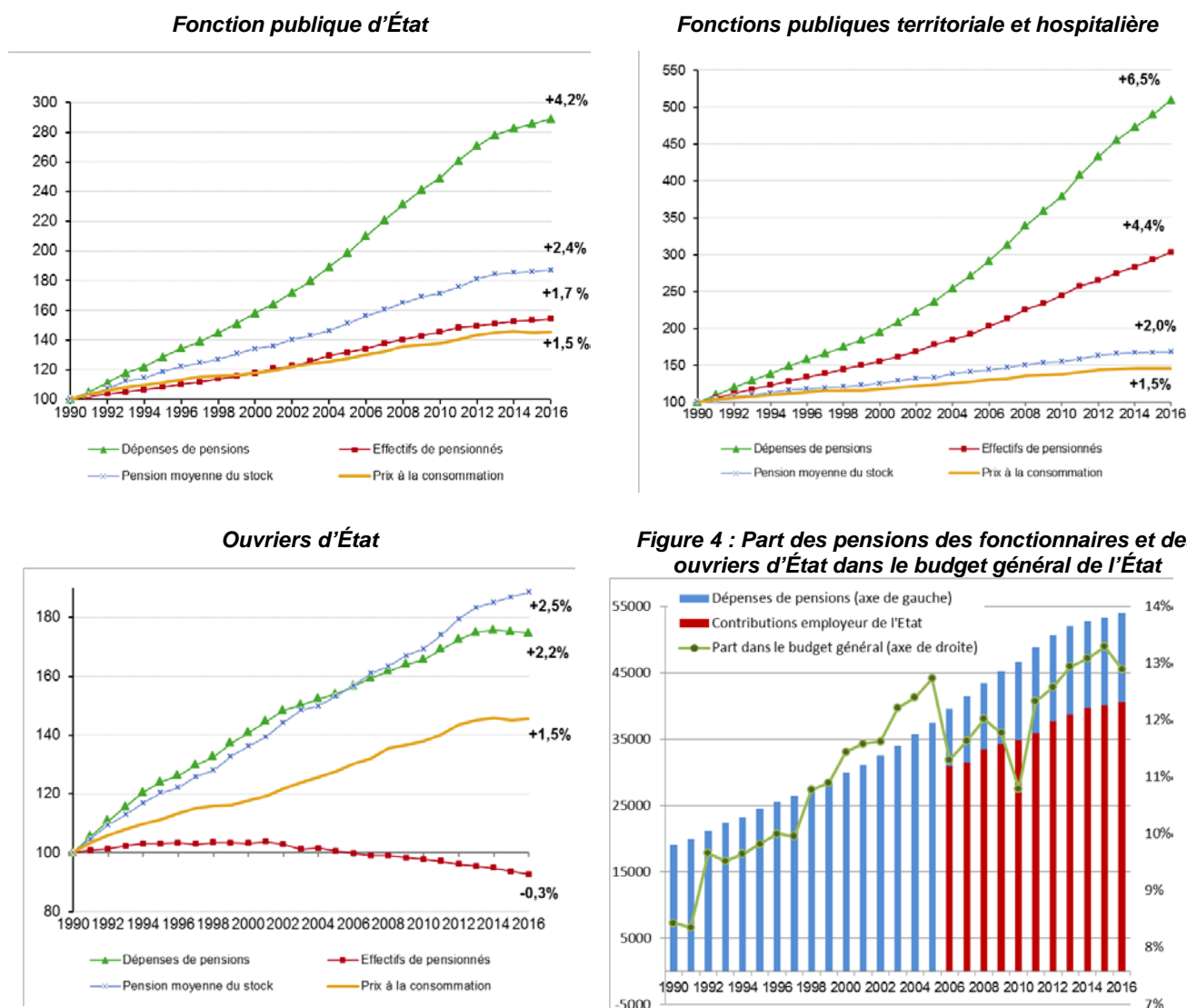
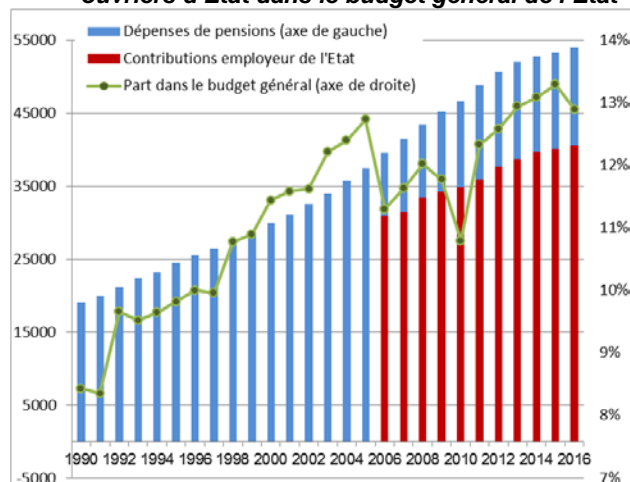


Figure 4 : Part des pensions des fonctionnaires et des ouvriers d'État dans le budget général de l'État



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

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

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

Les dépenses de pensions des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers progressent de 6,5 % en moyenne par an depuis 1990, à mesure que les effectifs de pensionnés de ce régime progressent (+ 4,4 % depuis 2000). La pension moyenne progresse régulièrement (+2 % depuis 2000), alors que les effectifs, après un ralentissement à la fin des années 1990 et une accélération dans les années 2000, connaissent un léger ralentissement depuis 2008.

L'évolution des dépenses de pensions des ouvriers d'État est plus lente (+ 2,2 % par an en moyenne depuis 1990), en raison de la faible décroissance des effectifs de pensionnés (-0,7 % en moyenne par an

depuis 2000), et alors que la dynamique de la pension moyenne des ouvriers d'État est aussi importante que celle des fonctionnaires de l'État (+2,1 % par an en moyenne depuis 2000).

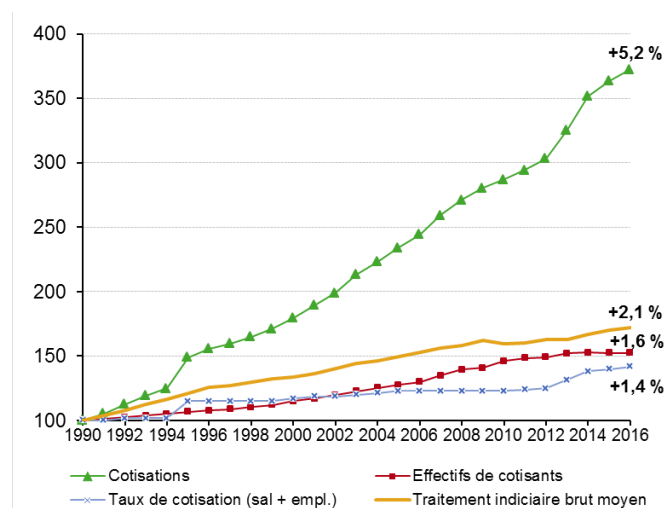
I.2.b Les assiettes de cotisations, en ralentissement pour la CNRACL, continuent à s'éroder au FSPOEIE

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 5,2 % en moyenne par an depuis 1990 (avec une progression en ralentissement depuis 2015 après une forte croissance en 2014 à 8,0 %), portées par la progression du traitement indiciaire moyen (glissement vieillesse-technicité, point fonction publique, grilles indiciaires) : + 1,1 % en 2016 (et +2,1 % en moyenne annuelle depuis 1990). Cette progression est aussi portée sur une longue période par la croissance des effectifs de cotisants (1,6 % par an en moyenne depuis 1990), avec en particulier une forte accélération lors de la mise en application des lois de décentralisation puis un ralentissement à partir de l'année 2009. Après une longue période de quasi-stabilité depuis 1995, les taux de cotisations à la CNRACL ont repris leur progression en 2011 (cf. Section II.1.b). Concernant le régime de retraite de l'État, sa base de cotisants s'est réduite ces dernières années sous l'effet des lois de décentralisation et de la politique de recrutement visant à maîtriser les effectifs et à ne remplacer qu'une partie des départs à la retraite de certaines administrations. La ligne de démarcation entre l'État et ses établissements publics 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.

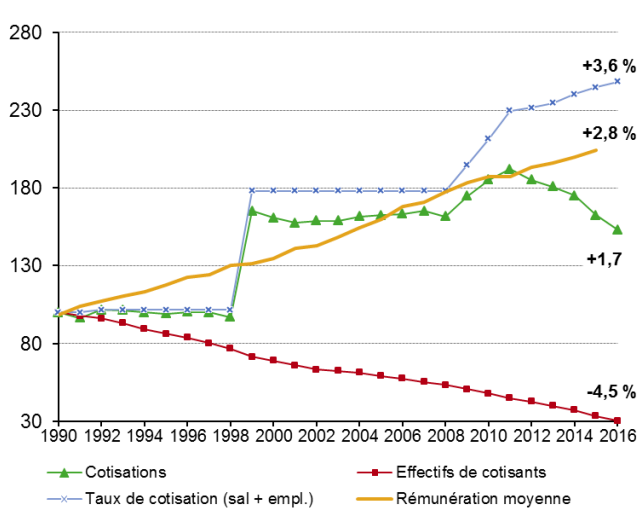
Les cotisations du FSPOEIE (+1,7 % par an depuis 1990) sont inférieures à l'augmentation de la rémunération moyenne (+2,8 %), l'augmentation du taux global de cotisation (salariale et employeur) compensant en partie l'érosion des effectifs de cotisants (- 4,5 % par an des effectifs en moyenne annuelle depuis 1990 avec une accélération depuis 2009 : -7,1 % par an en moyenne).

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

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



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



Source : Caisse des dépôts et consignations.

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

L'État est le principal financeur du régime des retraites des fonctionnaires de l'État, puisqu'en 2016, il prend à sa charge 75 % des dépenses de ce régime. Sous l'empire de l'ordonnance organique de 1959, l'intégralité de la charge de pensions était portée par le budget général de l'État, qui recevait toutefois en recettes les retenues salariales et les contributions employeurs des employeurs de fonctionnaires autres que l'État (établissements publics, etc.). Depuis l'entrée en vigueur de la loi organique relative aux lois de finances en 2006¹³, le compte d'affectation spéciale (CAS) « Pensions » porte, isolément du budget général, l'intégralité des dépenses et recettes au titre du régime des fonctionnaires civils et des militaires. Outre les retenues salariales et les contributions des autres employeurs, le CAS Pensions reçoit une contribution de l'État-employeur versée par les ministères employeurs de fonctionnaires et militaires à partir de leurs crédits de titre 2 (dépenses de personnel). La contribution employeur du régime étant calculée chaque année de façon à équilibrer budgétairement le compte d'affectation spéciale, elle conduit à faire porter par le budget général tout besoin de financement supplémentaire du régime. L'enjeu en termes de masses de crédits budgétaires reste donc aussi important que sous le dispositif en vigueur avec l'ordonnance organique de 1959.

La part du budget de l'État consacrée à la charge des pensions civiles et militaires de retraite est tendanciellement en très nette hausse. Entre 1990 et 2005, la charge financière a augmenté de 53 %, passant de 8,0 % du total des dépenses du budget général à 12,2 %. À compter de 2006 et de la mise en place du CAS Pensions, c'est le rapport entre les contributions de l'État-employeur et les dépenses du budget général qui doit être regardé. Celui-ci est passé de 11,3 % à 12,0 % entre 2006 et 2008, a chuté à 10,8 % en 2010 en raison du fort dynamisme des dépenses de l'État en 2009 et 2010, avant de remonter progressivement pour atteindre 13,3 % en 2015 et 12,9 % en 2016 (cf. tableau n° D-1 de l'annexe statistique). Depuis la création du CAS Pensions, entre 2006 et 2016, la croissance moyenne des dépenses de pensions (+3,2 %) est près de deux fois et demi supérieure à celle du budget général dans son intégralité (+1,4 %).

Entre 2006 et 2016, 35 % de la progression des dépenses du budget général de l'État (+41,5 Md€) est dû à l'accroissement du besoin de financement des pensions des fonctionnaires de l'État (+14,4 Md€). Cette forte dynamique conduit, lorsqu'elle n'est pas contrebalancée par autant d'économies sur les autres dépenses de l'État, à une dégradation du solde budgétaire.

¹³ Cf. section II.2.a

I.3 Les engagements de retraite de l'État : 2 139 Md€ à fin 2016

I.3.a Les engagements de retraite au titre des fonctionnaires de l'État sont en progression en 2016, principalement en raison de la baisse du taux d'actualisation utilisé.

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 2016, les engagements de retraites des fonctionnaires civils de l'État et des militaires se situent dans une fourchette de 1 384 à 2 139 Md€, selon le taux d'actualisation utilisé¹⁴. **Avec le taux d'actualisation de -0,49 %¹⁵ net d'inflation retenu pour le compte général de l'État 2016, le montant total des engagements directs de l'État en matière de retraite s'élève à 2 139 Md€ au 31 décembre 2016.** Par comparaison, les engagements au 31 décembre 2015 s'élevaient à 1 848 Md€ avec le taux d'actualisation retenu dans le CGE 2015 de 0,18 %, en utilisant le nouveau modèle d'évaluation PABLO¹⁶.

Cette évaluation n'intègre pas les engagements de retraite pour le groupe fermé des fonctionnaires de la Poste. Un calcul d'engagements au titre de ces fonctionnaires de la Poste, évalués selon les mêmes méthodes que pour le régime de retraite des fonctionnaires de l'État et des militaires, est effectué de manière séparée et conduit à un niveau des engagements d'environ 147 Md€, au taux d'actualisation de -0,49 %.

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

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

En Milliards d'euros	Taux d'actualisation			
	-0,49 %	0,00 %	1,00 %	1,5 %
Engagements au 31/12/2016	2 139	1 901	1 529	1 384
<i>dont retraités</i>	1 070	992	860	804
<i>dont actifs</i>	1 069	909	669	580

Source : Paragraphe 35.1.1 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2016

¹⁴ Entre -0,49 % et 1,5 %, net de l'inflation.

¹⁵ Ce taux d'actualisation correspond au taux des OAT€ 2032 au 31 décembre 2016. Conformément aux recommandations de la Cour des Comptes, le référentiel du taux d'actualisation a été changé pour mieux tenir compte de la durée du régime. Si la durée du régime est inférieure à 10 ans, le taux d'actualisation qu'il convient d'utiliser est le taux spot au 31/12/2016 du rendement de l'OAT€ 2024, soit -1 %. Dans le cas contraire, la référence du taux d'actualisation à prendre en compte est le taux spot au 31/12/2016 du rendement de l'OAT€ 2032, soit -0,49 %. Pour rappel, la notion de durée correspond à l'estimation de la durée de vie moyenne pondérée des flux de l'engagement du régime.

¹⁶ Dans le cadre de l'amélioration continue de la communication financière de l'État sur ses engagements relatifs aux retraites des fonctionnaires, un nouveau modèle de micro-simulation dynamique PABLO a été mis en place en 2016 en remplacement de l'ancien modèle ARIANE.

Contrairement au modèle Ariane, ce nouvel outil de projection s'appuie sur les données individuelles, en mettant à profit les données désormais disponibles des Comptes Individuels Retraite (CIR) des fonctionnaires de la fonction publiques d'État. L'ancien modèle ARIANE, développé en 2002, était un modèle de simulation de type générationnel où les données étaient agrégées par génération. Il était alimenté via des sources très diverses telles que les fichiers de Paie de l'INSEE pour les actifs (base SIASP) ou la base des pensions du SRE pour les retraités.

Le montant de 2 139 Md€ correspond au taux d'actualisation de - 0,49 % net d'inflation (il serait de 1 827 Md€ au 31 décembre 2016 avec le taux d'actualisation retenu dans le CGE 2015 de 0,18 %). Sur ce montant, 50 % des engagements concernent les agents déjà à la retraite au 31 décembre 2016. Les modifications juridiques des réformes de 2010, 2012, 2014, et portant sur le traitement des fonctionnaires n'ont donc de conséquences que sur les autres 50 % d'engagements, à savoir les droits des actifs acquis au 31 décembre 2016. La méthode des unités de crédit projetées rend donc l'effet des modifications juridiques moins visible que ce que fera apparaître le calcul du besoin de financement. Il convient de souligner que le montant des engagements ne doit être considéré que comme un ordre de grandeur, notamment pour la partie correspondant aux droits des agents actuellement en activité, étant donné les incertitudes qui entourent nécessairement les données et les hypothèses, du fait en particulier de la variété et de la complexité des règles statutaires, des informations encore imparfaites sur les carrières et des choix de gestion à venir de l'État-employeur.

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

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

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

Compte tenu du niveau atteint par les taux de contributions employeurs au CAS « Pensions », de 74,28 % pour les agents civils et 126,07 % pour les militaires (taux inchangés depuis 2013, et maintenus constants sur toute la durée de la projection), **le besoin de financement cumulé actualisé au taux de - 0,49 % à l'horizon 2050 s'élève à - 2 Md€, soit un régime prévisionnellement à l'équilibre sur le long terme**.

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

Toutefois, l'exercice de calcul du « besoin de financement actualisé » appliqué au régime de retraite de la fonction publique de l'État repose très largement sur des hypothèses conventionnelles, en particulier celle qui consiste à maintenir tout au long de la durée de projection les taux de contributions employeurs au même niveau que ceux de 2016, alors même que l'assiette de cotisation (le traitement indiciaire brut des agents) est prévue en augmentation. Cette méthodologie amène donc à décorrélérer le besoin de financement actualisé et les évolutions du coût total pour l'État-employeur du financement des retraites des agents de la FPE.

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

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

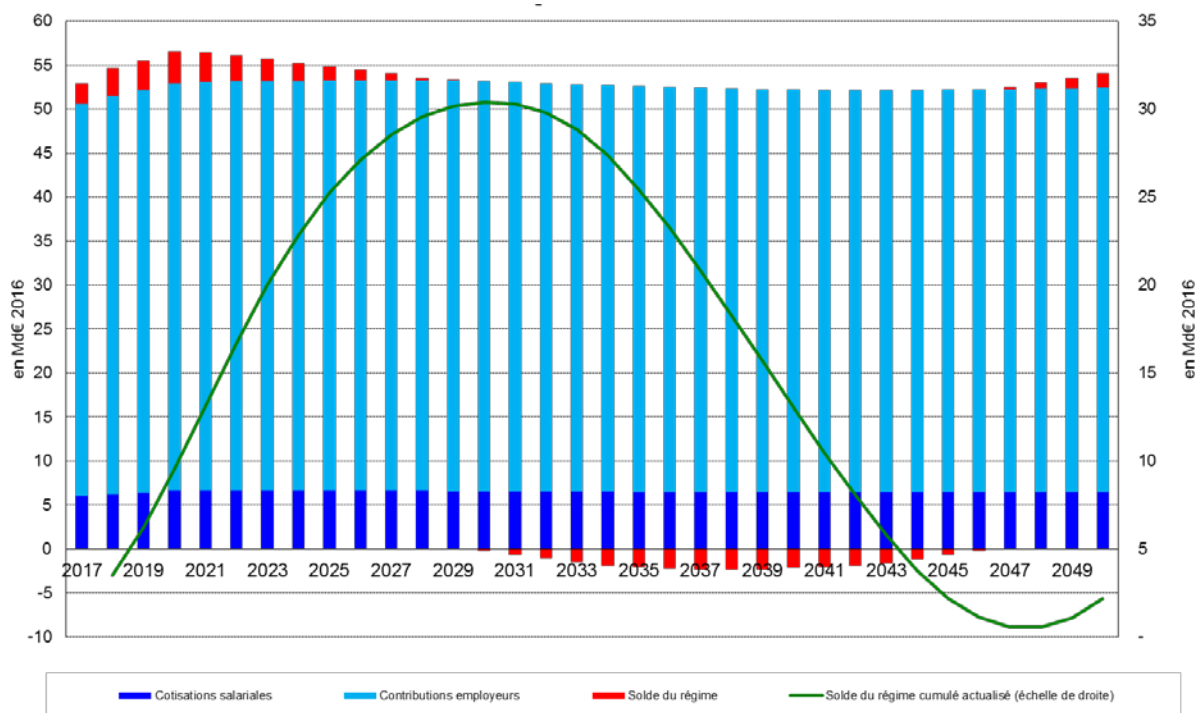
La valeur du « **besoin de financement actualisé** » du régime des fonctionnaires de l'État est très sensible au taux d'actualisation retenu, comme le montre le tableau ci-après.

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

Besoin de financement actualisé à horizon 2050 en Md€2016	Taux d'actualisation			
	-0,49 %	0,00 %	1,00 %	1,50 %
	-2 Md€	-4 Md€	-7 Md€	-8 Md€

Source : Paragraphe 35.1.2 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2016

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



Source : Paragraphe 35.1.2 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2016

I.3.c 41 Md€ d'engagements et 43 Md€ de besoin de financement actualisé au titre des ouvriers d'État

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

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

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

Les principales hypothèses retenues sont :

- un taux d'actualisation des engagements égal à -0,49 % (avec des variantes à 0,00 %, 1,00 % et 1,50 %) ;
- une mortalité supposée identique à la mortalité générale de la population française telle qu'elle ressort des dernières études prospectives de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) ;
- la fermeture du régime (cessation des nouvelles affiliations).

L'application de la méthode des unités de crédits projetées aux cotisants et pensionnés du FSPOEIE présents au 31 décembre 2016 aboutit à une évaluation des engagements de l'ordre de **41 Md€**, avec un taux d'actualisation réel de -0,49 %. Sur ce total, près de 73 % 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€2016	Taux d'actualisation			
	0,18 %	0,00 %	1,00 %	1,50 %
	41 Md€	38 Md€	33 Md€	31 Md€
dont retraités	30 Md€	28 Md€	25 Md€	24 Md€
dont actifs	11 Md€	10 Md€	8 Md€	7 Md€

Source : Paragraphe 35.3 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2016

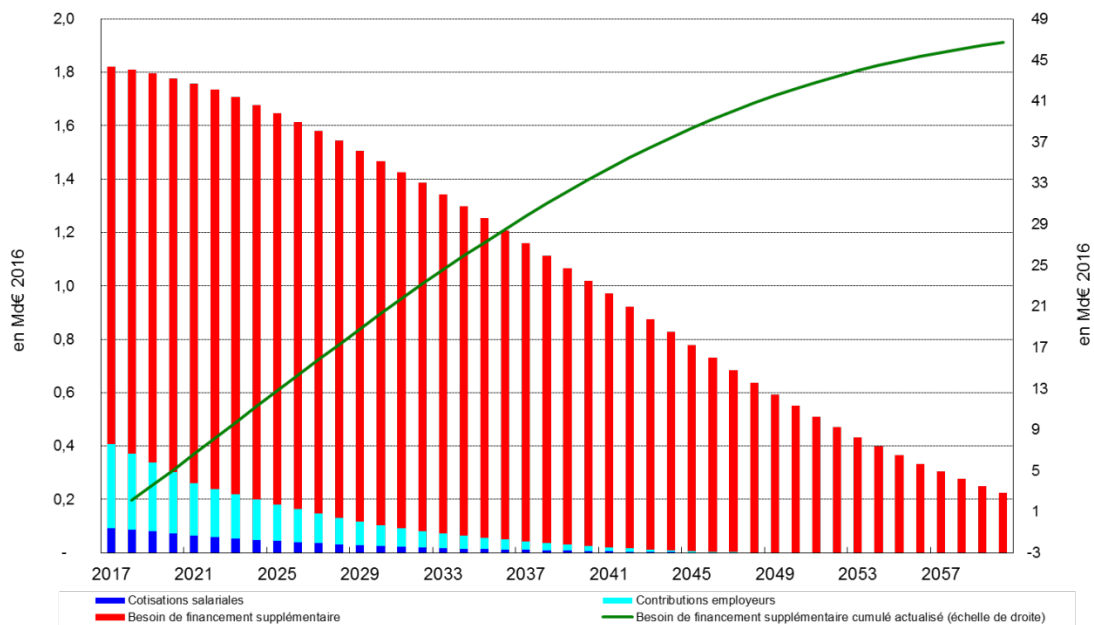
Le besoin de financement actualisé s'élève, quant à lui, à **43 Md€**, correspondant à l'hypothèse de taux d'actualisation égal à -0,49 % à l'horizon 2050..

Besoin de financement actualisé en Md€ 2016	Taux d'actualisation			
	-0,49 %	0,00 %	1,00 %	1,50 %
	43 Md€	39 Md€	34 Md€	32 Md€

Source : Paragraphe 35.3 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2016

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

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



Source : Paragraphe 35.3 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2016

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 2016 repose sur six régimes, auxquels sont affiliés les agents en fonction de leur statut.

Figure 10 : Panorama des régimes de retraite des agents publics en 2016

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

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

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

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

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

- **Le régime de la fonction publique de l'État concerne les fonctionnaires de l'État, les magistrats et les militaires.** Porté par le budget de l'État dans le cadre du compte d'affectation spéciale « Pensions » (programme 741), il est alimenté par une cotisation salariale au taux de 10,29 % en 2017¹⁷. Depuis l'entrée en vigueur de la loi organique relative aux lois de finances du 1^{er} août 2001, il est également alimenté par une contribution versée par les employeurs de fonctionnaires civils (taux de 74,28 % en 2017, inchangé depuis 2014) et de militaires (taux de 126,07 % en 2017, inchangé depuis 2013).
- **Le régime des fonctions publiques territoriale et hospitalière** est porté par la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), créée en 1945. Le taux de cotisation salariale est identique à

¹⁷ Le taux de cotisation salariale applicable aux agents affiliés au régime des pensions civiles et militaires de retraite converge progressivement, depuis 2010, vers celui du régime général, conformément à la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 (cf. Partie III). Il était de 9,94 % en 2016, de 9,54 % en 2015 et de 9,14 % en 2014, pour ne citer que les années les plus récentes.

celui du régime des fonctionnaires de l'État, contrairement au taux de contribution des employeurs qui est de 30,65 % en 2017 (contre 30,60 % en 2016 et 30,50 % en 2015).

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

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

La gestion administrative de ce fonds sans personnalité morale est déléguée à la Caisse des dépôts et consignations. Ses opérations financières sont retracées au sein du budget de l'État, dans le cadre du compte d'affectation spéciale « Pensions » (programme 742). Les règles de cotisation et de prestation du régime sont proches de celles du code des pensions civiles et militaires. Toutefois, pour la plupart des ouvriers, l'assiette de cotisation comprend la totalité de la rémunération, fonction des salaires pratiqués dans l'industrie. Ainsi, la pension servie pour une carrière complète est égale à 75 % d'un salaire reconstitué sur la base de leur dernier salaire horaire. Le taux de cotisation salariale est aligné sur celui des fonctionnaires, tandis que le taux de contribution patronale (34,63 % en 2017) évolue comme celui régime général depuis 2012¹⁸, à partir d'un point de départ de 33 % en 2011 ; ce taux était ainsi de 34,51 % en 2016 et de 34,28 % en 2015.

3) Les agents publics non titulaires (contractuels) sont affiliés, 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) lorsque leur contrat de travail est de droit public ou l'Agirc-Arrco lorsque leur contrat de travail est de droit privé.

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

L'assiette de cotisation est constituée de la rémunération répartie en deux tranches : tranche A en dessous du plafond de la sécurité sociale¹⁹ (PASS) et tranche B au-dessus, dans la limite de 8 PASS. Les taux de cotisations applicables aux agents et aux employeurs diffèrent selon les tranches²⁰.

¹⁸ À compter du 1^{er} janvier 2012, le taux de contribution patronale des ouvriers d'État est arrimé à celui en vigueur au régime général pour un salarié non cadre sur la première tranche (cotisation employeur de droit commun, part patronale de la cotisation ARRCO et taux employeur AGFF), conformément au décret n°2008-1328 du 15 décembre 2008 modifié.

¹⁹ Montant du plafond de la sécurité sociale 2017 : 3 269 € mensuels ou 39 228 € annuels.

²⁰ Les taux sont fixés par l'article 7 du décret n°70-1277 du 23 déc. 1970. Le taux d'appel (125 %) est fixé par l'article 9 bis de l'arrêté du 30 décembre 1970.

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

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

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

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

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

2) Une convergence programmée des taux de cotisation salariale des régimes des agents publics 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 qui était alors prévu pour les salariés affiliés aux régimes de droit commun.

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

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

Ces trois vagues d'augmentations portent finalement le taux de cotisation salariale à 10,29 % en 2017, après 9,94 % en 2016 et 9,54 % en 2015 ; d'ici 2020, le taux devrait finalement atteindre 11,10 %.

Le taux de cotisation salariale des fonctionnaires demeurera cependant inférieur, en 2020, de 0,15 % au taux de cotisation salariale sous le PASS des régimes de droit commun, du fait de la non répercussion sur le taux des fonctionnaires, des hausses de taux de cotisation salariale du régime complémentaire Agirc-Arrco liées, d'une part, à l'accord de mars 2013 (deux hausses de +0,05 % intervenues en 2014 et en 2015) et, d'autre part, à l'accord d'octobre 2015. Outre la fusion Agirc-Arrco et la simplification des tranches, ce dernier accord a en effet prévu une augmentation du taux d'appel de 125 % à 127 % à partir de 2019 qui a pour conséquence, à cette date, une nouvelle augmentation de +0,05 % du taux de cotisation sous le PASS.

Tableau 11 : Taux de cotisation salariale des fonctionnaires et des ouvriers d'État

	2010	2011	≤ 10/2012	> 10/2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
régimes de droit commun	10,55%	10,55%	10,55%	10,65%	10,65%	10,90%	11,05%	11,15%	11,20%	11,20%	11,25%	11,25%
fonctionnaires & ouvriers d'État	7,85%	8,12%	8,39%	8,49%	8,76%	9,14%	9,54%	9,94%	10,29%	10,56%	10,83%	11,10%
agents contractuels (sous 1 PASS)	9,00%	9,03%	9,10%	9,20%	9,30%	9,59%	9,79%	9,97%	10,10%	10,10%	10,10%	10,10%

Concernant les agents contractuels de la fonction publique, le taux de cotisation salariale applicable (régime général + taux de la tranche A de l'Ircantec), égal à 9,00 % en 2010, converge également vers celui du régime commun du fait du relèvement progressif du taux de cotisation salarial à l'Ircantec sous 1 PASS, programmé par le décret n° 2008-996 de 2011 à 2017. En 2017, le taux de cotisation de la tranche A a ainsi atteint 2,80 %, portant le taux global applicable à la rémunération sous le PASS des agents contractuels de la fonction publique à 10,10 % en 2017. Ce taux demeure 1,15 point inférieur au taux applicable sous 1 PASS aux salariés affiliés aux régimes de droit commun (Cnav + Agirc-Arrco).

3) Des disparités demeurent entre les taux de cotisation employeur

Alors que les régimes des fonctionnaires et des ouvriers d'État ont connu une forte hausse de leurs taux de contribution patronale, les taux en vigueur 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 rapidement entre 2006 et 2013 en raison de l'augmentation des dépenses de pension.
- Pour le régime de la CNRACL, une série de relèvements successifs sont intervenus en 1995, 2000, 2001 et 2003-2005 et ont porté le taux de la contribution employeur de 21,30 % à 27,30 %, soit une hausse de 28 % de l'effort contributif des employeurs entre 1994 et 2005. La relative jeunesse du régime et par conséquent le dynamisme de ses cotisations, renforcé par l'apport des cotisations servies au titre des agents de l'État ayant opté pour la fonction publique territoriale (acte II de la décentralisation), lui ont permis de stabiliser ce taux jusqu'en 2012. Comme pour les fonctionnaires d'État, les hausses appliquées au régime général dans le cadre de l'élargissement du dispositif « carrières longues » (+0,25 point entre 2012 et 2016) et à la réforme des retraites de 2014 (+0,30 point entre 2014 et 2017), ont été répercutées sur les taux de cotisation employeur de la CNRACL. Toutefois,

l'exigence de pérennisation du financement de la CNRACL a nécessité un relèvement exceptionnel du taux de contribution patronale de 1,45 point en 2013 (dont 0,10 point provient d'un swap de taux de contribution patronale entre le Fonds de financement de l'allocation temporaire d'invalidité des agents des collectivités locales (ATIACL) et la caisse) puis 1,55 point en 2014. L'addition de toutes ces hausses conduit à un taux de 30,65 % en 2017.

- Le taux de cotisation au FSPOEIE, stable à 10,34 % entre 1991 et 1998, puis à 24 % entre 1999 et 2008, augmente régulièrement depuis. Le décret n° 2011-2079 du 30 décembre 2011 prévoit, à compter du 1^{er} janvier 2012, une indexation de ce taux sur les taux de contribution employeur du régime général. Ce taux est porté à 34,63 % en 2017, après 34,51 % en 2016 et 34,28 % en 2015.
- Les taux de contribution employeur du régime général ont été assez stables dans le temps : les taux de 8,2 % sur le salaire limité au PASS et de 1,6 % sur la totalité du salaire ont été en vigueur de 1991 à 2005. Le taux principal de 8,2 % a été porté à 8,3 % en 2006 puis a connu quelques relèvements rapprochés entre 2012 et 2016 pour atteindre aujourd'hui 8,55%. En revanche, dans le même temps, les taux en vigueur dans les régimes complémentaires de droit commun Arrco et Agirc ont beaucoup progressé (pour un non-cadre, le taux appliqué à la rémunération sous plafond est passé de 3,0 % en 1961 à 5,7 % en 2010). S'agissant de l'Ircantec, le taux de cotisation patronale sous plafond de la sécurité sociale qui était de 3,38 % depuis 1992, a été porté à 3,41 % en 2011 et 3,53 % en 2012. Dans une logique similaire à celle de l'Agirc-Arrco, il a été augmenté progressivement jusqu'à 4,20 %, en 2017.

Tableau 12 : Taux de contribution employeur des fonctionnaires et des ouvriers d'État

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

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

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

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

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

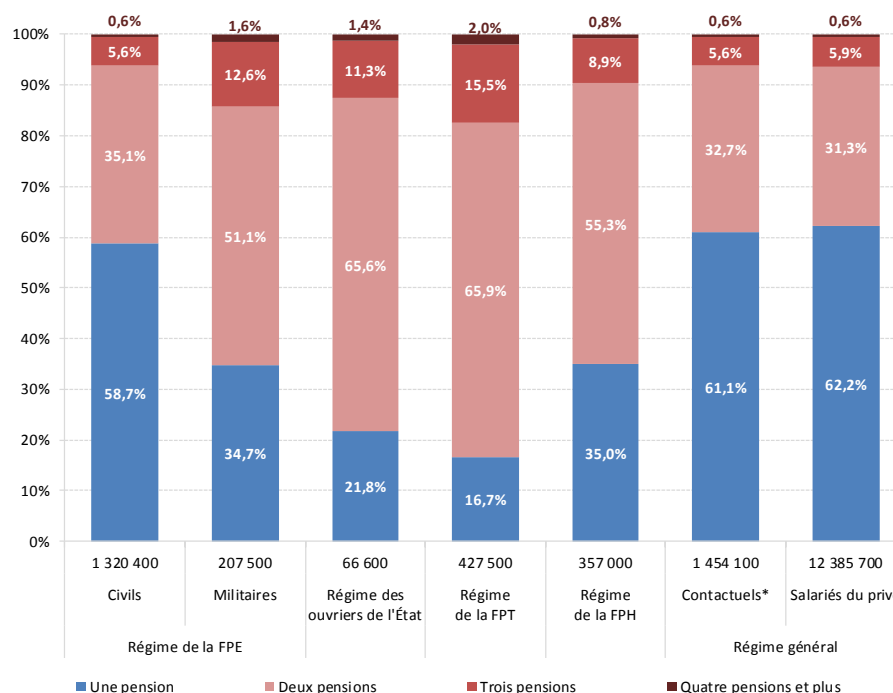
En 2012, d'après l'échantillon interrégimes de retraités (EIR), la proportion de polypensionnés, parmi les agents publics âgés de 60 ans ou plus pensionnés des différents régimes, varie de près de 39 % (pour l'Ircantec) à 78 % (pour le FSPOEIE), contre près de 38 % au sein du régime général.

Dans le détail, les pensionnés civils de la fonction publique de l'État (anciens titulaires) et de l'Ircantec (anciens contractuels) se caractérisent par une faible proportion de polypensionnés (inférieure à 50 %) tandis que les pensionnés militaires, les pensionnés des versants hospitalier et territorial de la fonction publique ainsi que les anciens ouvriers d'État se distinguent par une forte proportion de polypensionnés (supérieure à 65 %, cf. **figure 10**).

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

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

Figure 13 : Répartitions des pensions de retraite selon les régimes d'affiliation



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

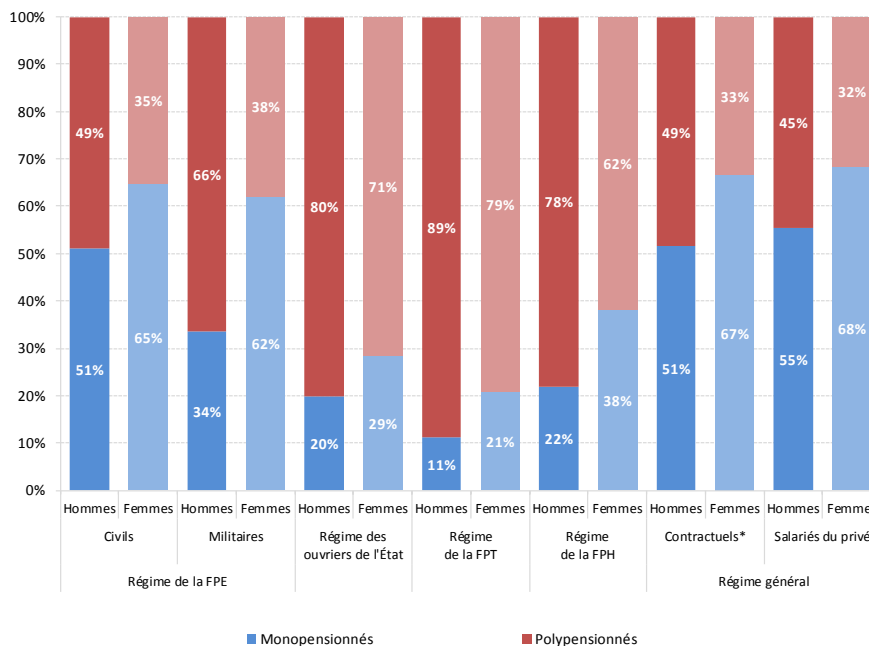
Champ : Pensionnés des différents régimes de retraite âgés de 60 ans ou plus.

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

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

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

Figure 14 : Part des polypensionnés selon le sexe et les régimes d'affiliation



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

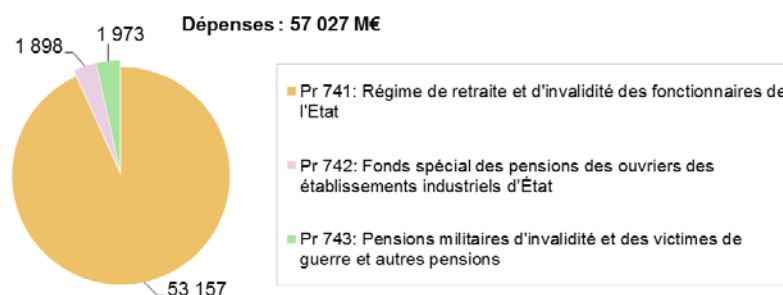
Le fonctionnement du régime est ainsi proche de celui d'une caisse de retraite, avec des taux de contribution salariaux et employeurs, une contrainte d'équilibre financier, une charte de gestion et une documentation annuelle (PAP Pensions, RAP Pensions, recueil statistique du SRE, compte général de l'État,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

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

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

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

Figure 15 : Dépenses du compte d'affectation spéciale Pensions en 2016 (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 bilan²¹.

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.

²¹ L'article 54 de la LOLF précise que « le compte général de l'État (...) comprend (...) une évaluation des engagements hors bilan de l'État » dans son annexe. La norme 13 du recueil des normes comptables de l'État prévoit, quant à elle, la mention des engagements de retraite de l'État dans le hors-bilan du compte général de l'État.

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

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

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

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

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

2° En dépenses :

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

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

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

2° En dépenses :

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

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

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

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

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

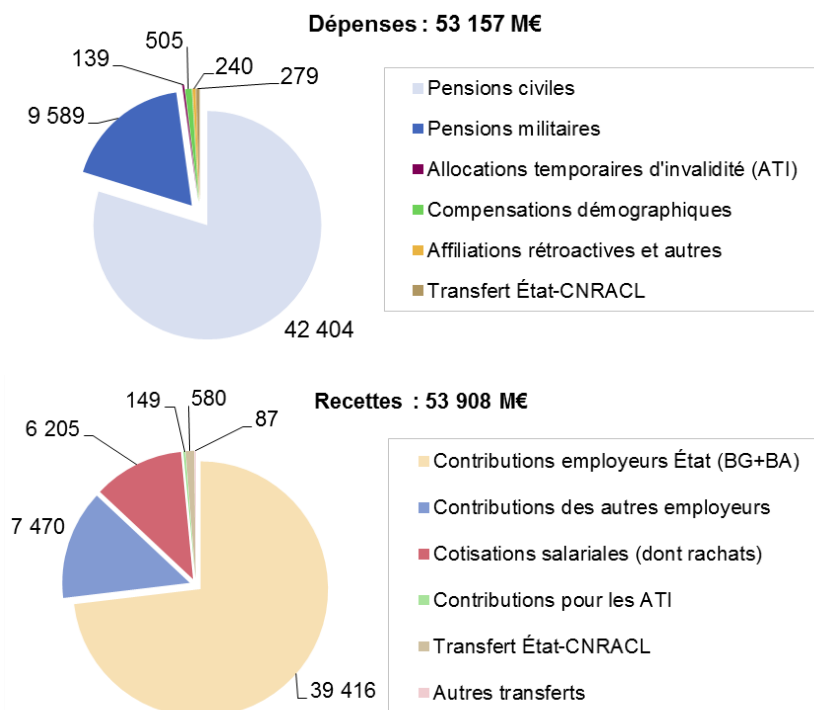
Le programme 741 comporte, en dépenses :

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

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

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

Figure 16 : Dépenses et recettes du programme 741 en 2016 (Md€)



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

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

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

L'ajustement de la contribution des employeurs lors de chaque loi de finances permet d'équilibrer le CAS Pensions. Trois taux distincts de la contribution de l'État-employeur, prévue à l'article L. 61 du code des pensions civiles et militaires de retraite, et correspondant à trois actions distinctes, ont été retenus : un taux « civil », un taux « militaire » et un taux « allocations temporaires d'invalidité ». Les contributions des autres employeurs de fonctionnaires de l'État et de militaires, prévues à l'article 46 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et à l'article L. 4138-8 du code de la défense et à l'article R. 81 du code des pensions civiles et militaires de retraite, sont alignées depuis 2009 sur le taux « civils » à la charge de l'État. Depuis le 1^{er} janvier 2014, ces taux sont fixés²² à 74,28 % pour les civils, 126,07 % pour les militaires et 0,32 % pour les allocations temporaires d'invalidité.

Les conditions de calcul et de liquidation des retraites servies aux personnels militaires, qui résultent de choix spécifiques en matière de gestion des ressources humaines et de carrière de ces personnels, conduisent à un coût sensiblement différent des pensions militaires par rapport à celles des personnels civils²³. 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.

²² Les taux ont été fixés par le décret n° 2012-1507 du 27 décembre 2012, auquel le décret n°2013-1064 du 25 novembre 2013 n'a apporté qu'une dérogation temporaire pour le mois de décembre 2013.

²³ 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 17 : Évolution des taux de cotisation employeur au régime de la fonction publique d'État

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

* 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 3 162 M€ en fin d'exercice 2016.

Tableau 18 : Solde cumulé du CAS Pensions au 31/12 de l'année (en M€)

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

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

Le régime de retraite des fonctionnaires de l'État, des militaires et des magistrats, ainsi que les régimes d'invalidité civils et militaires, sont gérés par la direction générale des finances publiques (DGFIP). En termes opérationnels, le service des retraites de l'État (SRE), intégré à la DGFIP depuis 2009, tient les comptes individuels de retraite (CIR), calcule les pensions de retraite (91 000 nouvelles pensions en 2016 de droits directs ou de droits dérivés) et d'invalidité, assure le suivi des actions correspondantes du compte d'affectation spéciale « Pensions » (57 Md€ de dépenses en 2016) et anime le droit à l'information des assurés. Le paiement des pensions et la relation avec les retraités sont assurés par les douze centres de gestion et de services retraite (CGR-CSR) du réseau territorial de la DGFIP, mission animée par le service des retraites de l'État.

Le régime des retraites de l'État représente 2,69 millions de pensions de retraites et d'invalidité civiles et militaires auxquels s'ajoutent les émoluments relevant de dispositions juridiques spécifiques (retraites du combattant, traitements de l'Ordre de la Légion d'honneur et des médaillés militaires). Au global 3,9 millions de pensions sont payées.

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

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

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

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

A fin 2017, 60 % des employeurs auront basculé dans le mode en demande directe de pension au SRE (19 employeurs sur 32) auquel il faut rajouter cinq académies et un pôle universitaire du MEN-MESRI pour un total de 512 000 comptes. Un an plus tard, à fin 2018, le volume de comptes concernés va doubler, porté par 6 employeurs, 11 académies et 2 pôles universitaires. A cette date, 78 % des employeurs représentant 882 000 comptes (sur 2,1 millions) auront intégré les nouveaux processus.

Les autres bascules sont planifiées en 2019-2020, centrées sur un faible nombre d'employeurs mais avec de forts enjeux de volume (1,2 million de comptes au total). Les contrôles qualité sont rationalisés tout en conservant la rigueur nécessaire dans les résultats. Et des actions, portées à la connaissance des employeurs par le SRE, peuvent être menées en avance de phase (mise en qualité des comptes, mise en conformité de la déclaration informatique annuelle, dispositif de contrôle interne).

Par ailleurs, le SRE a traduit, dans son organisation, la reconfiguration des missions résultant de la réforme de la gestion des pensions. Il a notamment développé les services offerts aux usagers, amélioré la politique de qualité et de maîtrise des risques et apporté les évolutions nécessaires aux différents outils informatiques. Le décret n° 2016-821 du 20 juin 2016 relatif à l'organisation du service des retraites de l'État a ainsi regroupé en un seul bureau la mission relation et offre de service usagers et l'animation du réseau de gestion et de paiement des pensions. Il acte la création d'un poste de responsable des chantiers interministériels de la réforme de la gestion des pensions qui en assure le suivi, la coordination et le déploiement avec les employeurs. En complément, il renforce les attributions de la mission risques et audit dans le domaine de la définition et du suivi des normes et procédures de certification des droits à pension, notamment à travers des audits externes ou menés en partenariat. Une charte sur le dispositif de maîtrise des risques a été validée par le comité de coordination stratégique en matière de retraite de l'État en mai 2016.

Succédant au premier site internet « pensions.bercy.gouv.fr », ouvert en 2011, le site « retraitesdeletat.gouv.fr », adapté aux appareils mobiles, a ouvert en juin 2016. Il intègre des simulateurs de retraite, dont un spécifiquement adapté aux carrières militaires, et permet de contacter en ligne le régime pour toutes demandes ou déclarations.

Enfin, l'offre de services numérique s'est élargie avec l'ouverture de l'espace numérique sécurisé de l'agent public (ENSAP), à l'été 2017, qui permettra progressivement de répondre aux besoins « information » (conservation et consultation des bulletins de paie, des titres de pensions, visualisation du CIR) et « simulations » du fonctionnaire, avec un appui du pôle multi-canal sur sollicitation. La plus-value de l'ENSAP par rapport aux outils de l'inter-régime et du compte personnel d'activité réside dans l'exactitude du montant projeté sur la base du contenu du compte individuel de retraite de l'agent.

Ces services seront enrichis d'ici à fin 2018 pour améliorer encore l'expérience utilisateur (ajout de variables pour projeter des scénarios de départ, demande de départ en ligne authentifiée, suivi de l'avancée du dossier pension et notifications depuis l'ENSAP, dématérialisation du titre de pension, ...).

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

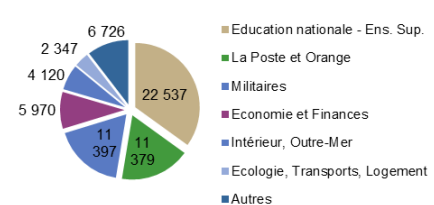
I. Données juridiques

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

II. Données démographiques

Nombre de cotisants	- 2,0 millions de fonctionnaires de l'État et militaires au 31/12/2015 (civils : 1,73 million. militaires : 0,31 million).
Nombre de pensionnés	- 2,4 M de pensionnés au 31/12/2015 (dont 1,94 M de droit direct). - 64 474 départs en retraite d'ayants droit en 2016. - Âge moyen des pensionnés (droit direct) : 72 ans (civils), 63,4 ans (militaires) - Âge moyen à la liquidation (droit direct) : 61 (civils), 45,5 ans (militaires).
Ratio démographique brut	- 0,94 cotisant pour un pensionné (ratio au 31/12/2015).

Répartition des départs en retraite 2016 par administration



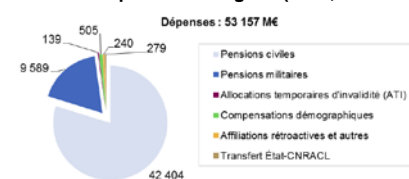
III. Paramètres du régime et données financières

Âge d'ouverture des droits et conditions	- A compter de la génération 1955, donc en 2017, l'âge d'ouverture des droits est de 62 ans pour les catégories sédentaires et de 57 ans ou 52 ans pour les principales catégories actives. Ces âges correspondent à la fin de la montée en charge de la réforme des retraites de 2010, qui a relevé les bornes d'âge de 2 ans. En 2017, ces âges d'ouverture des droits sont atteints respectivement par 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 comme pour les militaires (15 ans pour les militaires engagés jusqu'au 31 décembre 2014).
Durée de référence	- La durée de référence permettant d'obtenir le taux plein est identique à celle du régime général, depuis 2008 (166 trimestres - soit 41,5 ans - pour la génération 1955 qui atteint 62 ans en 2017). La durée de services et bonifications exigée des fonctionnaires de l'État et des militaires qui remplissent les conditions de liquidation d'une pension avant l'âge d'ouverture des droits est celle exigée des fonctionnaires atteignant cet âge l'année à compter de laquelle la liquidation peut intervenir. - La durée de liquidation est égale à la durée de service réalisée en tant que fonctionnaire, augmentée des éventuelles bonifications.
Décote et surcote	- La durée d'assurance est égale à la durée de liquidation augmentée des périodes d'activité relevant des autres régimes. - Pour la génération 1955, une décote de 1,25 % est appliquée à la pension par trimestre de durée d'assurance manquant ; le dispositif de la décote a été progressivement aligné sur celui du régime général jusqu'en 2015 pour la génération 1955 (décote de 1,25 % à partir de 2015 et dans la limite de 20 trimestres en 2020). - Une surcote de 1,25 % est symétriquement appliquée à la pension par trimestre de durée d'assurance supplémentaire. Le plafonnement à 20 trimestres de la surcote a été supprimé par la loi du 9 novembre 2010. - L'âge d'annulation de la décote est de 66 ans et 3 mois pour les sédentaires de la génération 1955, et de 61 ans et 3 mois pour les catégories actives des générations 1960 ; la limite d'âge a été 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).

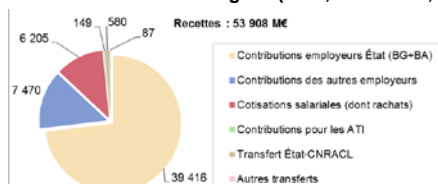
Dépenses (2016)	53,2 Md€ de dépenses totales dont 52,1 Md€ de prestations.
Recettes (2016)	53,9 Md€ de recettes, dont 53,2 Md€ de cotisations. - Assiette de cotisation : traitement indiciaire brut, plus éventuellement certaines primes de sujétions spéciales. - Taux de cotisation salariale 2016 : 9,94 %. - Taux de contribution employeur 2016 : 74,60 % (dont 0,32 % au titre de l'ATI) pour les personnels civils en ministère ou en détachement), 126,07 % pour les militaires.
Formule de calcul de la pension	Le montant de la pension est égal à 75 % du rapport entre la durée de service et la durée de référence multiplié par le traitement indiciaire brut des 6 derniers mois, auquel on applique éventuellement une décote ou une surcote.
Revalorisation des pensions	sur l'inflation, comme les pensions du régime général (soit + 0,1 % au 1 ^{er} avril 2016 pour les pensions d'invalidité et stable à 0,0 % pour les pensions de retraite au 1 ^{er} octobre 2016).
Pension moyenne (par an)	- du stock : 26 568 € (civils) et 20 207 € (militaires) - du flux : 29 874 € (civils) et 22 864 € (militaires) (Champ : ayants droit, pension principale + accessoires).

Solde de l'exercice 2015 du régime : +0,8 Md€ (solde cumulé fin 2016 : 3,2 Md€)

Dépenses du régime (2016, total de 53,2 Md€)



Recettes du régime (2016, total de 53,9 Md€)



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

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

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

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

Elle assure, selon le principe de la répartition, la couverture des risques vieillesse et invalidité pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers nommés dans un emploi permanent à raison d'au moins 28 heures hebdomadaires²⁴. 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 rémunérations²⁵.

Le régime fonctionne selon le principe de la répartition : les cotisations des actifs (au taux de 10,29 % en 2017)²⁶ et des employeurs (30,65 % en 2017)²⁷ couvrent le paiement des pensions des retraités. Les droits des ressortissants du régime, alignés sur la législation applicable aux fonctionnaires de l'État, sont définis par le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003.

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

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

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

²⁴ En dessous des 28 h hebdomadaires, les agents sont affiliés au régime général et à l'Ircantec.

²⁵ 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).

²⁶ Le taux de cotisation salariale tient compte de l'impact de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites qui prévoit un relèvement du taux de la cotisation salariale de + 0,27 % par an. De surcroît, le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse prévoit l'augmentation des taux de cotisations salariale et patronale afin de financer l'élargissement du dispositif « carrières longues ». Aussi, à la hausse des taux prévue par le décret n° 2010-1749 du 30 décembre 2010, s'ajoute une augmentation de 0,05 point par an à compter de 2014. Comme prévu dans le cadre la dernière réforme des retraites de 2014, le taux de cotisation salariale a augmenté de 0,06 point en 2014 conformément au décret n° 2013-1290 du 27 décembre 2013 modifiant les taux de cotisations d'assurance vieillesse de divers régimes de sécurité sociale. En 2015 puis 2016, il a augmenté de 0,08 point en application du décret n° 2014-2014-1531 du 17 décembre 2014 relatif au taux des cotisations d'allocations familiales et d'assurance vieillesse de divers régimes de sécurité sociale.

²⁷ Fixé à 28,85 % fin 2013, ce taux a augmenté de 1,55 point au 1^{er} janvier 2014 conformément au décret n° 91-613 du 28 juin 1991 modifié fixant les taux des cotisations de divers régimes spéciaux de sécurité sociale. A l'instar du taux de cotisation salariale, le taux de contribution employeur augmente de 0,05 point supplémentaire par an entre 2014 et 2016 conformément aux décrets n° 2013-1290 du 27 décembre 2013 et n° 2014-1531 du 17 décembre 2014.

Le conseil d'administration de la CNRACL se réunit une fois par trimestre en séance plénière. Assurant le contrôle de la gestion du régime, il délibère sur les questions d'ordre général concernant l'institution et, dans ce cadre, se prononce sur le budget de gestion administrative, les comptes annuels, la politique de placement des actifs financiers, les politiques d'action sociale et de prévention des risques professionnels. Ses délibérations sont soumises au droit d'opposition dont disposent les ministres chargés du budget et de la sécurité sociale. Le conseil peut émettre des avis sur tout sujet concernant la CNRACL. Le décret n° 2007-173 du 7 février 2007 prévoit qu'une convention d'objectifs et de gestion (COG) est conclue entre la CNRACL, la CDC et l'État en vue de définir des objectifs pluriannuels de gestion et de moyens auxquels est tenu le gestionnaire. La seconde COG du régime, couvrant les années 2010 à 2013, fixait des objectifs de qualité de service et de performance au service gestionnaire, notamment en matière de fiabilisation des comptes de droit, de liquidation des pensions ou d'accueil téléphonique, et prévoyait les moyens budgétaires afférents. La troisième COG, couvrant les années 2014 à 2017, a consolidé les acquis de la précédente COG notamment au regard des objectifs de qualité de service et de performance assignés au service gestionnaire mais érige en objectif central l'effort de simplification des procédures et de dématérialisation des échanges. Enfin, elle prévoit les moyens budgétaires afférents permettant d'assurer une gestion performante et efficiente du régime. Les travaux d'élaboration de la quatrième COG qui s'étendra de 2018 à 2021 ont été lancés à l'été 2017.

II.3.b La situation financière du régime

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

À partir de 2010, le régime a connu des résultats déficitaires. Les résultats nets en 2010, 2011, 2012 et 2013 se sont établis respectivement à -491 M€, -375 M€, -14 M€²⁸ et -105 M€.

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

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

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

En 2016, avec 2 225 856 cotisants et 1 252 965 retraités au 31 décembre 2016, la CNRACL affiche une situation démographique encore relativement favorable, avec un rapport démographique brut égal à 1,80 cotisant pour 1 retraité contre 1,87 en 2015 et 1,92 en 2014. En moyenne annuelle, la croissance des effectifs de pensionnés s'est établie à + 3,6 %, alors que l'effectif des cotisants a baissé de - 0,2 %.

²⁸ 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 19 : 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
2016	2 225 333	45,8 ans	1 237 242	1 071 643	1,80

Source : Caisse des dépôts et consignations – CNRACL.

Nota : Les effectifs sont exprimés en moyenne annuelle.

Tableau 20 : 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€
2016	21 168 M€	20 522 M€	20 894 M€	18 678 M€	274 M€	2 177 M€

Source : Comptes de résultat de la CNRACL

* Prestations légales (vieillesse et invalidité)

Le montant des prestations vieillesse et invalidité s'établit à 18,7 Md€ en 2016, en progression de + 4,0 % par rapport à 2015, augmentation due principalement à la croissance de l'effectif des pensionnés et à l'évolution structurelle des pensions. La revalorisation des pensions a été relativement faible puisque les pensions vieillesse de droit direct et de droit dérivé n'ont pas été revalorisées en 2016, et les pensions d'invalidité ne l'ont été qu'à hauteur de 0,1 % au 1^{er} avril 2016, en raison d'une inflation très faible.

Le montant des cotisations et produits affectés s'élève à 20,5 Md€ pour 2016, en augmentation de 2,7 % par rapport à l'exercice 2015. Cette augmentation résulte principalement de la hausse des taux de la cotisation salariale (+ 0,40 point) et de la contribution employeur (+0,10 point). Elle s'explique également par l'évolution du GVT (glissement vieillesse-technicité).

Enfin, les dépenses au titre de la compensation démographique (1,4 Md€) sont en légère diminution par rapport à 2015²⁹.

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).

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

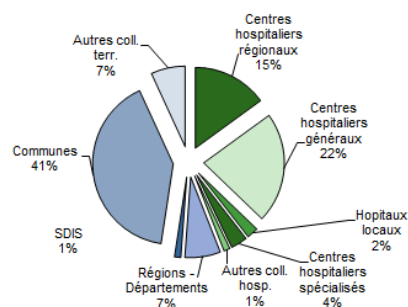
I. Données juridiques

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

II. Données démographiques

Nombre de cotisants	- 2,2 millions de cotisants en 2016, dont 0,8 million d'hospitaliers et 1,4 million de territoriaux
Nombre de pensionnés	- 1,25 million de pensionnés au 31 décembre 2016 dont 0,58 million hospitaliers et 0,68 million territoriaux - 69 826 nouveaux pensionnés en 2016 dont 59 249 de droit direct - Âge moyen des pensionnés : 69,2 ans - Âge moyen à la liquidation (pensions de droits directs entrés en paiement en 2016) : 57,4 ans
Ratio démographique brut	- 1,87 cotisant pour un pensionné.

Répartition des pensionnés par collectivités en 2016



III. Paramètres du régime et données financières

Âge d'ouverture des droits et conditions	- A compter de la génération 1955, donc en 2017, l'âge d'ouverture des droits est de 62 ans pour les catégories sédentaires et de 57 ans ou 52 ans pour les principales catégories actives. Ces âges correspondent à la fin de la montée en charge de la réforme des retraites de 2010, qui a relevé les bornes d'âge de 2 ans. En 2017, ces âges d'ouverture des droits sont atteints respectivement par 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 comme pour les militaires (15 ans pour les militaires engagés jusqu'au 31 décembre 2014).											
Durée de référence	- La durée de référence permettant d'obtenir le taux plein est identique à celle du régime général, depuis 2008 (166 trimestres - soit 41,5 ans - pour la génération 1955 qui atteint 62 ans en 2017). La durée de services et bonifications exigée des fonctionnaires de l'État et des militaires qui remplissent les conditions de liquidation d'une pension avant l'âge d'ouverture des droits est celle exigée des fonctionnaires atteignant cet âge l'année à compter de laquelle la liquidation peut intervenir. - La durée de liquidation est égale à la durée de service réalisée en tant que fonctionnaire, augmentée des éventuelles bonifications.											
Décote et surcote	- La durée d'assurance est égale à la durée de liquidation augmentée des périodes d'activité relevant des autres régimes. - Pour la génération 1955, une décote de 1,25 % est appliquée à la pension par trimestre de durée d'assurance manquant ; le dispositif de la décote a été progressivement aligné sur celui du régime général jusqu'en 2015 pour la génération 1955 (décote de 1,25 % à partir de 2015 et dans la limite de 20 trimestres en 2020). - Une surcote de 1,25 % est symétriquement appliquée à la pension par trimestre de durée d'assurance supplémentaire. Le plafonnement à 20 trimestres de la surcote a été supprimé par la loi du 9 novembre 2010. - L'âge d'annulation de la décote est de 66 ans et 3 mois pour les sédentaires de la génération 1955, et de 61 ans et 3 mois pour les catégories actives des générations 1960 ; la limite d'âge a été 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 (2016)	20,9 Md€ de dépenses totales dont 18,7 Md€ de prestations.	Solde du régime en 2016 : 274 M€ Dépenses <table border="1"> <caption>Dépenses du régime en 2016</caption> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>Montant (Md€)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pensions</td> <td>18,7</td> </tr> <tr> <td>Compensation</td> <td>1,4</td> </tr> <tr> <td>Transferts CNRACL - Etat</td> <td>0,6</td> </tr> <tr> <td>Autres charges</td> <td>0,3</td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie	Montant (Md€)	Pensions	18,7	Compensation	1,4	Transferts CNRACL - Etat	0,6	Autres charges	0,3
Catégorie	Montant (Md€)											
Pensions	18,7											
Compensation	1,4											
Transferts CNRACL - Etat	0,6											
Autres charges	0,3											
Recettes (2016)	21,2 Md€ de recettes, dont 20,5 Md€ de cotisations. - Assiette de cotisation : traitement indiciaire brut, plus éventuellement la nouvelle bonification indiciaire et certaines primes de sujétions spéciales. - Taux de cotisation salariale : 9,94 % en 2016 ; 10,29 % en 2017 - Taux de contribution patronale : 30,60 % en 2016 ; 30,65 % en 2017	Recettes <table border="1"> <caption>Recettes du régime en 2016</caption> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>Montant (Md€)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cotisations salariales</td> <td>15,2</td> </tr> <tr> <td>Contributions employeurs</td> <td>5,1</td> </tr> <tr> <td>Transferts Etat - CNRACL</td> <td>0,6</td> </tr> <tr> <td>Autres produits</td> <td>0,3</td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie	Montant (Md€)	Cotisations salariales	15,2	Contributions employeurs	5,1	Transferts Etat - CNRACL	0,6	Autres produits	0,3
Catégorie	Montant (Md€)											
Cotisations salariales	15,2											
Contributions employeurs	5,1											
Transferts Etat - CNRACL	0,6											
Autres produits	0,3											
Formule de calcul de la pension	Le montant de la pension est égal à 75 % du rapport entre la durée de service et la durée de référence multiplié par le traitement indiciaire brut des 6 derniers mois, auquel on applique éventuellement une décote ou une surcote.											
Revalorisation des pensions	sur l'inflation, comme les pensions du régime général (soit + 0,1 % au 1 ^{er} avril 2016 pour les pensions d'invalidité et stable à 0,0 % pour les pensions de retraite au 1 ^{er} octobre 2016).											
Pension moyenne (par an, 2016)	- du stock de droit direct : 15 286 € (territ.) et 16 924 € (hosp.) - du flux de droit direct : 15 059 € (territ.) et 18 310 € (hosp.) (Champ : ayants droit, pension principale + accessoires).											

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

II.4.a Présentation et gouvernance

1) Présentation du régime et principales caractéristiques

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

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

Leur rémunération se compose d'un traitement indiciaire de base, auquel s'ajoutent des primes ou indemnités ainsi que, le cas échéant, des heures supplémentaires. L'assiette de cotisation et de calcul de la pension de retraite de ces agents pour leur régime de retraite de base, c'est-à-dire le régime du code des pensions civiles et militaires de retraite (PCMR, ou régime de la FPE) ou le régime de la CNRACL, ne reposent que sur le traitement indiciaire³⁰.

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

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

▪ L'assiette et les cotisations

L'assiette de cotisation du RAFP est constituée par les éléments de rémunération de toute nature qui n'entrent pas dans le calcul de la pension principale. Elle est toutefois plafonnée à 20 % du traitement indiciaire brut total perçu par le fonctionnaire au cours d'une année civile³¹.

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

▪ Les prestations

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

Le régime additionnel est un régime entièrement contributif, qui prévoit le droit à pension de réversion : les conjoints survivants ont droit à une prestation de réversion égale à 50 % de la prestation obtenue par le bénéficiaire³², 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 Plus précisément, outre le traitement indiciaire, certains éléments de rémunération sont également pris en compte par les régimes de la FPE et de la CNRACL : les bonifications ou nouvelles bonifications indiciaires (NBI) et certaines primes de sujétions versées à certains corps de fonctionnaires (policiers, gendarmes, agents pénitenciers...).

³¹ Les primes dites de garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) mises en place en 2009, qui entrent dans l'assiette de cotisation du RAFP, peuvent toutefois porter l'assiette au-delà de ce plafond de 20 %.

³² En cas d'unions successives, la prestation de réversion est calculée au prorata de la durée des différentes unions.

2) Gouvernance et pilotage du régime

▪ L'établissement public gestionnaire du régime

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

▪ Activité du conseil d'administration de l'établissement

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

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

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

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

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

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

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

▪ La tutelle de l'établissement

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

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

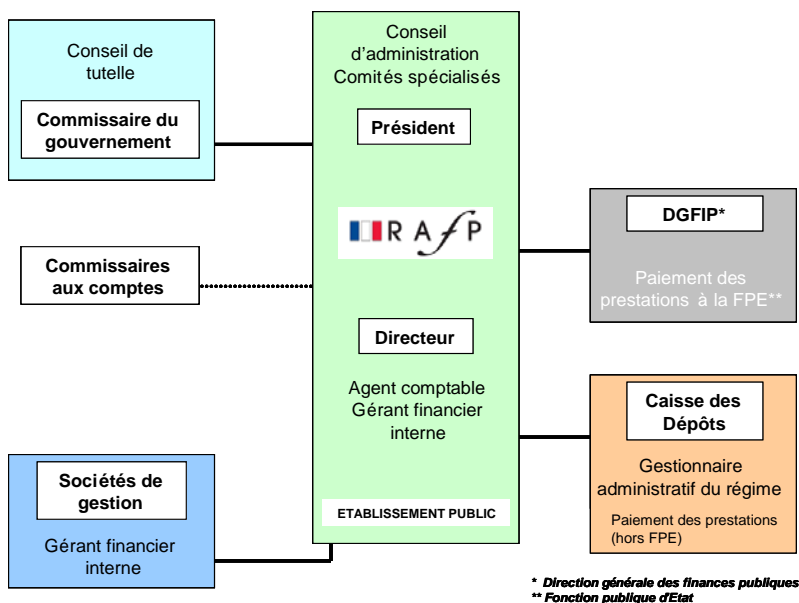
Les délibérations du conseil d'administration autres que celles relatives au budget et au compte financier deviennent exécutoires en l'absence d'opposition du commissaire du Gouvernement. Les délibérations relatives au budget et au compte financier ne deviennent en revanche exécutoires qu'après approbation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

▪ La gestion administrative

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

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

Figure 21 : Le partage des responsabilités à l'ERAFP



Source : Rapport annuel de gestion – RAFP

▪ Les règles prudentielles

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

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

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

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

▪ La charte de pilotage des paramètres techniques du régime

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

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

• Le taux de couverture des engagements

L'obligation de couverture à tout moment des engagements du régime nécessite un suivi du taux de couverture comptable. La politique de gestion prudente suivie par l'ERAFP lui permet d'atteindre un taux d'environ 107 %³³ à fin 2016. En complément de cette première approche, l'ERAFP a cherché à mieux définir sa capacité à revaloriser les droits des affiliés dans la perspective de long terme. Au taux de couverture comptable s'ajoute donc un taux de couverture dit « économique », qui tient compte de la valeur latente de son actif, mais aussi des risques, pour lesquels il doit constituer une marge de prudence. Celle-ci est définie comme le « besoin de sur-couverture économique », en-deçà duquel, quel que soit le taux de la couverture comptable, la valeur de service du point ne peut être augmentée. A la fin de l'année 2016, le besoin de sur-couverture économique s'élevait à 18 %³⁴ des engagements.

³³ Estimation au 31/12/2016 (Source : Rapport annuel 2016 du RAFP).

³⁴ Idem.

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

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

Le taux net de frais utilisé pour l'évaluation de la provision mathématique au 31 décembre 2016 s'élève à 0,8 %.

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

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

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

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

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

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

La valeur d'acquisition du point, fixé initialement à 1 € en 2005, a été revalorisée régulièrement et a atteint 1,1967 € en 2016 et 1,2003 € en 2017. La valeur de service du point a également été revalorisée régulièrement, à partir de 0,0400 € en 2005. Elle a atteint 0,04465 € en 2014, elle a été maintenue stable en 2015 puis a repris une trajectoire d'augmentation, à 0,04474 € en 2016 et 0,04487 € en 2017. Cette trajectoire correspond à un rendement stable du point de 4,075 % entre 2008 et 2014, qui a été ramené à 3,9 % en 2015 et à 3,74 % en 2016. Pour l'année 2017, le conseil d'administration a décidé de revaloriser la valeur de service et la valeur d'acquisition du point d'une même proportion (0,3 %), maintenant donc le rendement technique à 3,74 %.

Tableau 22 : paramètres du régime entre 2015 et 2017

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

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

Source : Rapport annuel 2016 du RAFP.

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

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

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

Le régime fonctionnant selon le principe de la répartition provisionnée (c'est-à-dire en capitalisation), obligation lui est faite de provisionner en permanence l'intégralité de ses engagements. Le montant de ces provisions dites mathématiques s'élève à 20,2 Md€ à fin 2016. Le taux de couverture des provisions mathématiques par les actifs du régime s'élève à 107 % à fin 2016 (estimation au 31 décembre 2016) contre 113 % en 2015.

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

▪ 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 %³⁵ (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 scénarios³⁶.

▪ La gestion du régime

La masse des cotisations encaissées au titre de l'année 2016 s'élève à 1,83 Md€³⁷, stable par rapport à 2015. Environ 44 000 employeurs ont cotisé en 2016 au titre du RAFP. Le nombre d'affiliés cotisants est d'environ 4,5 millions de fonctionnaires, répartis à peu près également entre la fonction publique d'État d'une part et les affiliés de la CNRACL (fonctions publiques territoriale et hospitalière) d'autre part.

Les prestations versées en 2016, sous forme de capitaux principalement, s'élèvent à 283 M€, montant encore faible en raison de la jeunesse du régime dont la gestion n'a débuté qu'à partir de 2005. Entre 2015 et 2016, les prestations versées ont augmenté de 5,6 %, tandis que le nombre de versements en capital unique s'est réduit à 140 085 en 2016, contre 145 862 en 2015. et que le montant moyen de ce capital unique a été de 1 860 €, en hausse de 7 % par rapport à 2015 (1 735 €). 70 272 rentes mensuelles étaient en cours de versement en 2016, contre 47 611 à fin 2015. La montée en charge des rentes par rapport aux prestations en capital se poursuit donc, en parallèle de la montée en puissance du régime.

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

Enfin, les charges de gestion du régime s'élèvent à 30 M€. Elles représentent 0,14 % de l'actif net et 1,6 % des cotisations collectées en 2016.

³⁵ Au 31/12/2012, le taux d'actualisation du régime est de 1,50 % (brut de frais de gestion)

³⁶ Source : exercice de projection du COR de décembre 2012 (en euros 2011). Onzième rapport : « Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060 »

³⁷ Estimation au 31/12/2016 (Source : Rapport annuel 2016 du RAFP).

▪ Les placements

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

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

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

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

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

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

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

À fin 2016, le portefeuille de l'ERAFP en valeur boursière représente un actif financier de 26,2 Md€ et est composé à 42,8 % d'obligations d'État, dont 9,3 % indexées sur l'inflation, à 14,5 % d'obligations d'entreprises (crédit Euro), à 1,9 % d'obligations d'entreprises internationales (crédit International), à 28,1 % d'actions, à 2,2 % d'obligations convertibles, à 6,4 % d'immobilier et à 4 % répartis entre les actifs de diversification et le non coté (2,6 %) et des liquidités (1,4 %).

Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique

PARTIE II : PRÉSENTATION DES RÉGIMES

Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP)

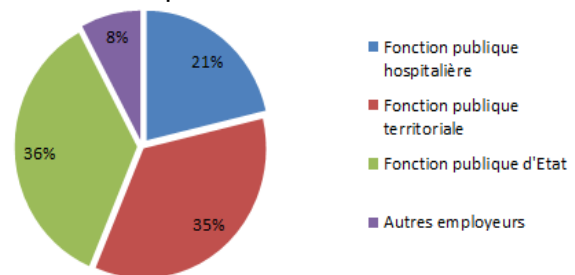
I. Données juridiques

Textes de référence	- Article 76 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites. - Décret n°2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique. - Arrêté du 26 novembre 2004 portant application du décret n°2004-569.
Type de régime	- Régime additionnel de retraite par points, obligatoire, fonctionnant par capitalisation . - Affiliés : fonctionnaires de l'État civils et militaires, magistrats de l'ordre judiciaire, fonctionnaires territoriaux et hospitaliers. - Opérationnel depuis 2005 : régime jeune en phase de montée en charge.
Gestion	Établissement public à caractère administratif placé sous la tutelle de l'État : - Gestion administrative : Caisse des dépôts et consignations (CDC) , sous l'autorité et le contrôle du conseil d'administration. - Gestion des actifs financiers partiellement déléguée à des sociétés de gestion (gestion en direct par l'ERAFP des titres obligataires d'États ou garantis par l'État).
Gouvernance	- Conseil d'administration : composé paritairement 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 31/12/2016. - Environ 44 000 employeurs en 2016.
Nombre de pensionnés	- 112 000 nouvelles liquidations et 73 000 révisions de comptes individuels RAFF effectuées au cours de l'année 2016. - 70 272 rentes versées à fin 2016, contre 47 611 à fin 2015 (et 140 085 sorties en capital, lorsque le nombre de points acquis est inférieur à 5125 points).
Ratio démographique brut	non pertinent (nombre élevé de sorties en capital, étant donné la création récente du régime).

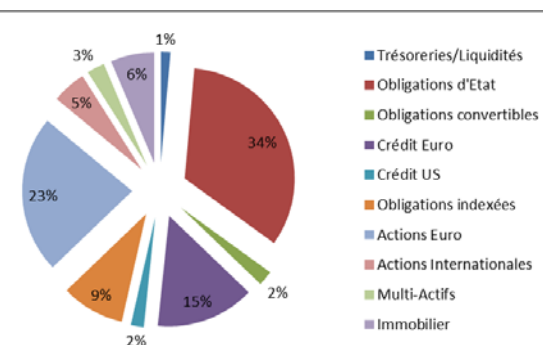
Répartition des cotisants en 2015



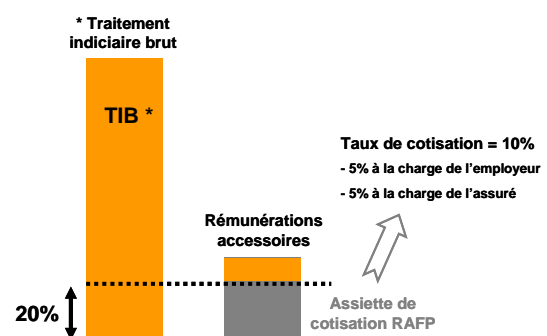
III. Paramètres du régime et données financières

Âge d'ouverture des droits et conditions	L'ouverture des droits à prestation du RAFF est conditionnée à l'admission à la retraite dans le régime de retraite de base principal.
Prestations (2016)	283 M€ versés aux bénéficiaires. - Montant des rentes versées : 22,1 M€ - Montant des sorties en capital : 261 M€
Cotisations (2016)	1,83 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 1,2003 € en 2017), 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 (2016)	- Provision mathématique de 20,2 Md€ - Taux d'actualisation de 0,8 % (net de frais de gestion). - Actif net estimé à 21,7 Md€ (26,2 Md€ en valeur boursière) - Taux de couverture réglementaire de 107 %.
Règles prudentielles en matière de gestion d'actifs	- 50 % d'obligations au minimum. - 40 % d'actifs de diversification au maximum. - 12,5 % maximum d'actifs investis en immobilier. - 5 % max. de valeurs émises par un même organisme.

Répartition des actifs financiers de l'ERAFP (2016) en valeur boursière



Assiette et taux de cotisation RAFF



Évolution du rendement technique du régime

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

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

II.5.a Présentation et gouvernance

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

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

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

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

En effet, il ressort de la décision du Conseil d'État du 10 mars 2010 (n° 325714) que les ouvriers d'État sont des agents publics sous statut particulier. À ce titre, ils ne sont soumis ni aux dispositions de droit privé en matière de droit du travail, ni aux dispositions de la loi statutaire de la fonction publique d'État de 1984, ni aux dispositions propres aux agents publics de droit commun. Dès lors, un ouvrier de l'État est considéré comme un agent à qualification ouvrière ou technique dès lors qu'il est affilié au FSPOEIE³⁸.

En revanche, la protection sociale dont bénéficient les ouvriers de l'État associe, comme pour les fonctionnaires de l'État, le service des prestations en nature du régime général de sécurité sociale pour la couverture des risques maladie, maternité et invalidité (soins)³⁹ – 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).

³⁸ 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.

³⁹ Cf. notamment le décret du 28 juin 1947 relatif au régime de sécurité sociale de certains personnels ouvriers de l'État et le décret n° 72-154 du 24 février 1972 relatif aux congés en cas de maladie, de maternité et d'accident du travail dont peuvent bénéficier certains personnels ouvriers de l'État.

2) Gestion et gouvernance du régime de retraites

Le FSPOEIE n'a aucune personnalité juridique. Il est géré par la Caisse des dépôts et consignations (CDC), en vertu de la loi n° 49-1097 du 2 août 1949 et du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État⁴⁰.

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

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

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

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

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

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

75 % x (nombre de trimestres acquis en durée de services et bonifications / nombre de trimestres requis pour sa génération) x 1.759 x salaire horaire à la date de radiation des contrôles x coefficient de majoration⁴¹ x éventuellement décote ou surcote.

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

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

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

- il est majoré de + 1,25 % (surcote) par trimestre supplémentaire effectué à compter du 01/01/2009⁴². Seuls les trimestres effectués après 60 ans, et progressivement après 62 ans conformément à l'évolution de l'âge légal de départ à la retraite, et après le nombre de trimestres permettant d'obtenir le taux plein, sont pris en compte. Le nombre de trimestres au titre desquels il est possible de surcoter n'est plus limité.
- il est minoré de - 1,25 % (décote) en 2015 par trimestre manquant pour l'ouvrier qui part à la retraite avant d'avoir effectué le nombre de trimestres permettant d'avoir le taux plein et avant la limite d'âge d'activité (avec limitation à 15 trimestres) ou avant l'âge d'annulation de la décote. Ce taux évoluera progressivement vers un alignement sur celui du régime général, d'ici à 2020 (décote de - 1,25 % à partir de 2015 et dans la limite de 20 trimestres d'ici 2020).

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

⁴¹ 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 ».

⁴² Entre le 1er janvier 2004 et le 31 décembre 2008, le taux était de + 0,75 %.

Enfin, de nombreuses pensions sont payées « sous avances ». Cette particularité prévue par l'article 39 du décret du 5 octobre 2004 permet à un ouvrier de percevoir une allocation provisoire dès le premier jour du mois civil suivant sa cessation de l'activité, dès lors que la mise en paiement de la pension ne peut pas être effectuée à la fin du premier mois qui suit cette cessation d'activité. Au 31 décembre 2016, le fonds comptait 99 501 pensionnés et 1 562 pensions payées sous avances.

II.5.b Financement et évolution des comptes

1) Le financement du régime

Les besoins de financement du FSPOEIE sont couverts par :

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

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

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

- **la subvention** inscrite sur les programmes ministériels rémunérant des ouvriers des établissements industriels de l'État. Cette subvention est versée par les différents ministères, selon des proportions et le calendrier suivants : 60 % au 20 janvier de l'exercice et les 40 % restants au 20 juin de l'exercice ;
- la situation de récepteur, depuis l'exercice 2006, d'un transfert au titre de la compensation démographique entre régimes de retraite de base.

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 2016, le fonds comptait 101 063 pensionnés dont 3 704 nouvelles pensions (y compris pensions payées sous avances). L'effectif des pensionnés enregistre une légère baisse en 2016 de -0,7 % (102 249 pensionnés au 31 décembre 2015).

Le fonds dénombre 68 455 pensions de droit direct et 33 120 pensions de droit dérivé. Ainsi, les pensionnés de droit direct occupent une place prépondérante dans cette population, puisqu'ils représentent 67,4 % de l'effectif total.

Ce régime se caractérise par la baisse progressive de l'effectif des cotisants (28 151 au 31 décembre 2016 contre 30 898 au 31 décembre 2015) plus rapide que celle de l'effectif des pensionnés, conduisant à une dégradation régulière de son rapport démographique (calculé à partir d'effectifs recensés en moyenne annuelle), qui s'établissait en 2016 à 0,28 cotisant pour 1 retraité contre 0,30 en 2015, soit l'un des plus faibles du champ des régimes spéciaux.

Le FSPOEIE compte, au 31 décembre 2016, 376 établissements immatriculés et en activité, qui se répartissent de la façon suivante :

- défense : 157 ;
- équipement, logement et transport : 169 ;
- anciens combattants : 9 ;
- intérieur : 15 ;
- industrie : 3 ;
- économie et finances : 15 ;
- autres : 8.

Le solde budgétaire du programme 742 fait apparaître, en 2016, un résultat à l'équilibre (-1 M€).

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

Tableau 23 : Exécution budgétaire du programme 742 en 2016 (en M€)

DEPENSES	1 898
Prestations vieillesse et invalidités	1 831
Autres dépenses spécifiques	1
Gestion du régime	7
RATOCEM	59
RECETTES	1 897
Cotisations salariales et patronales	435
Contribution au programme	1 396
- dont subvention de l'État au FSPOEIE	1336
- dont versement RATOCEM	59
- financement NEXTER	0
Compensations inter-régimes	64
Recettes diverses	1
Autres financements	0
SOLDE	-1

Source : rapport annuel de performance de la mission Pensions pour l'année 2016

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

I. Données juridiques

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

II. Données démographiques

Nombre de cotisants	28 151 cotisants au 31 décembre 2016.
Nombre de pensionnés	- 101 063 pensionnés au 31/12/2016, (dont 68 455 droits directs) et 1 562 pensions payées sous avances. - Âge moyen des pensionnés (droits directs) : 73,2 ans - Âge moyen à la liquidation (droits directs) : 57,3 ans
Ratio démographique brut	- 0,28 cotisant pour un pensionné.

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



III. Paramètres du régime et données financières

Âge d'ouverture des droits et conditions	- Pour la génération 1957 (qui a 60 ans en 2017), l'âge d'ouverture des droits est de 62 ans pour les catégories sédentaires soit une ouverture des droits au plus tôt en 2019. - S'agissant des ouvriers de catégorie insalubre (ayant effectué 17 ans ou plus de travaux insalubres) concernés auparavant par un départ dès 55 ans, l'âge d'ouverture des droits est de 57 ans pour la génération 1962 (qui a 55 ans en 2017), soit une ouverture des droits au plus tôt en 2019. - Ces bornes d'âge ont progressivement évolué conformément à la réforme des retraites de 2010 (cf. loi du 9 novembre 2010 et LFSS pour 2012). La durée minimale de travaux insalubres exigée pour liquider une pension au titre de la catégorie "insalubre" passe progressivement de 15 à 17 ans. - Le bénéfice d'une pension du régime est subordonné à une durée de services de 2 ans.															
Durée de référence, décote et surcote	Mêmes règles que dans la fonction publique d'État.															
Dépenses (2016)	1,9 Md€ de dépenses totales (dont 59 M€ au titre du fonds RATOCEM), dont 1,8 Md€ de prestations.	Solde du régime en 2016 : -1 M€ (solde cumulé fin 2016 : +82 M€)														
Recettes (2016)	1,9 Md€ de recettes (dont 59 M€ au titre du fonds RATOCEM), dont 0,4 Md€ de cotisations. • Assiette de cotisation : - pour les ouvriers rémunérés par un salaire national, par la somme brute correspondant à l'indice de la catégorie à laquelle ils appartiennent ; - pour les ouvriers rémunérés en fonction des salaires pratiqués dans l'industrie, par la somme brute obtenue en multipliant par 1,759 (forfait cotisé annuel) le salaire horaire moyen déterminé d'après le nombre d'heures de travail effectif dans l'année et les gains y afférents constitués par le salaire proprement dit ; - et éventuellement, quel que soit le mode de rémunération des ouvriers, par certaines primes (art 42-I 3°). • Taux de cotisation salariale : idem Fonction publique d'État (9,54 % en 2015). • Taux de cotisation patronale : 34,28 % en 2015.	Dépenses du programme 742 <table border="1"> <caption>Dépenses du programme 742</caption> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pensions</td> <td>96,5%</td> </tr> <tr> <td>RATOCEM</td> <td>3,1%</td> </tr> <tr> <td>Autres</td> <td>0,4%</td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie	Pourcentage	Pensions	96,5%	RATOCEM	3,1%	Autres	0,4%						
Catégorie	Pourcentage															
Pensions	96,5%															
RATOCEM	3,1%															
Autres	0,4%															
Formule de calcul de la pension	• Pour les ouvriers rémunérés sur la base d'un salaire national : 75 % x (durée de services et bonifications / durée de référence) x 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 % x (durée de services et bonifications / durée de référence) x 1,759 x salaire horaire à la date de radiation des contrôles x coefficient de majoration (art. 14 du décret n° 2004-1056).	Recettes du programme 742 <table border="1"> <caption>Recettes du programme 742</caption> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cotisations salariales</td> <td>70,5%</td> </tr> <tr> <td>Contributions employeurs</td> <td>17,7%</td> </tr> <tr> <td>Subvention (BG + BA)</td> <td>5,1%</td> </tr> <tr> <td>RATOCEM</td> <td>3,4%</td> </tr> <tr> <td>Compensation</td> <td>3,0%</td> </tr> <tr> <td>Autres</td> <td>0,3%</td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie	Pourcentage	Cotisations salariales	70,5%	Contributions employeurs	17,7%	Subvention (BG + BA)	5,1%	RATOCEM	3,4%	Compensation	3,0%	Autres	0,3%
Catégorie	Pourcentage															
Cotisations salariales	70,5%															
Contributions employeurs	17,7%															
Subvention (BG + BA)	5,1%															
RATOCEM	3,4%															
Compensation	3,0%															
Autres	0,3%															
Revalorisation des pensions	Sur l'inflation (+0,1 % au 1 ^{er} avril 2016, 0 % au 1 ^{er} octobre 2016).															
Pension moyenne annuelle (2016)	Pension de droit direct : - du stock : 21 876 € - du flux : 22 428 € Champ : principale + accessoires Pension de droit dérivé : - du stock : 9 780 € - du flux : 10 340 €															

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

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

1) Caractéristiques du régime

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

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

- l'ensemble des agents non titulaires (cadres ou non) des administrations, services et établissements publics de l'État, des régions, des départements et des communes, dont les établissements publics hospitaliers ;
- les agents titulaires des collectivités territoriales travaillant à temps non complet, moins de 28 heures par semaine (qui ne relèvent donc pas de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales - CNRACL) ;
- les agents non titulaires ou les salariés de certaines entreprises publiques ou semi-publiques (La Poste⁴³, industries électriques et gazières, secteur audiovisuel public, Banque de France, Pôle Emploi, etc.) et des organismes d'intérêt général à but non lucratif financés principalement par des fonds publics ;
- les agents titulaires sans droit à pension (TSD) qui quittent leur statut spécial sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auprès duquel ils étaient affiliés ;
- les élus locaux.

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

L'assiette de cotisation est constituée par l'ensemble des rémunérations brutes, à l'exclusion des éléments à caractère familial, des indemnités représentatives de frais et des prestations familiales, augmenté le cas échéant de la valeur représentative des avantages en nature, selon le barème appliqué par la sécurité sociale. L'assiette est répartie en deux tranches : la tranche A pour la partie de la rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale, la tranche B pour la partie allant de ce plafond jusqu'à huit fois ce plafond⁴⁴.

Les taux de cotisation applicables sont fonction de la tranche et sont répartis entre l'employeur et l'agent. Le tableau ci-dessous présente les taux de cotisation appliqués entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 décembre 2017 (y compris application du taux d'appel)⁴⁵.

⁴³ Uniquement les salariés recrutés avant le 1^{er} janvier 2011, les salariés recrutés à compter du 1^{er} janvier 2011 étant affiliés à l'Agirc-Arrco, suite au changement de statut de La Poste.

⁴⁴ L'assiette de cotisation ainsi déterminée est donc limitée à huit fois le plafond prévu à l'article 241-3 du code de la sécurité sociale. La partie de la rémunération supérieure à huit fois le plafond de la sécurité sociale ne donne lieu à aucun prélèvement de cotisations et n'ouvre aucun droit à retraite complémentaire.

⁴⁵ Le taux de cotisation réel est défini comme le taux théorique multiplié par le taux d'appel, fixé à 125 % depuis le début des années 1990. Le calcul des points de retraite n'est basé que sur le taux théorique.

Tableau 24 : Taux de cotisation selon la tranche entre 1992 et 2017

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

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

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

2) Gouvernance

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

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

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

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

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

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

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

Au titre de l'année 2016, s'agissant des produits de gestion technique du régime, un peu plus de 62 000 employeurs ont versé 3 260 M€ de cotisations à l'institution, soit une progression de 4,9 % par rapport à 2015 (3 109 M€).

En 2015, 2,9 millions d'agents non titulaires ont cotisé à l'Ircantec⁴⁶, soit une baisse de 3,1 % par rapport à 2014 (3 millions)⁴⁷. Au cours des dix années 2005-2015, le nombre de cotisants a progressé de près de 21 %.

La population cotisante est fortement féminisée (63 %), les femmes étant très présentes dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Les actifs cotisants sont jeunes : 21,3 % ont moins de 25 ans et la moitié est âgée de moins de 36 ans. L'Île-de-France est de loin la première région d'affiliation avec 24,5 % 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 64 M€ de cotisations rétroactives en 2016, soit une baisse de 21,2 % par rapport à 2015 (82 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 militaires⁴⁸).

Enfin, les compensations reçues en 2016 se sont élevées à 141 M€ (142 M€ en 2015), dont 117 M€ versés par l'UNEDIC au titre des périodes de chômage des non titulaires.

En 2016, le total des produits de gestion technique s'établit à 3 499 M€, en hausse de 4,4 % par rapport à 2015 (3 352 M€). Les produits techniques sont essentiellement composés des cotisations (93,2 %).

Concernant les charges de gestion technique, le total des charges de gestion technique s'établit à 3 269 M€, soit une progression de 17,1 % par rapport à 2015 (2 791 M€).

Le montant des allocations versées s'élève à 2 820 M€ en 2016, soit une hausse de 4,1 % par rapport à 2015 (2 710 M€). Cette augmentation provient principalement de l'effet combiné de la hausse du nombre d'allocataires (+1,5 %) et du nombre moyen de points (+2,5 %).

Le nombre de dossiers liquidés en 2016 s'élève à 189 600 contre 184 100 en 2015 (+3 %). Cette hausse est le résultat de deux évolutions contraires : d'une part, la hausse des liquidations de dossiers salariés (+5,8 %) et d'autre part, la baisse de liquidations de comptes d'élus (-35 %). La baisse des liquidations des élus est moindre que celle enregistrée en 2015 (-57 %), année qui faisait suite aux élections municipales.

Fin 2016, le nombre d'allocataires est de 2 034 200, soit une évolution de 1,5 % par rapport à fin 2015 (2 004 700). Les allocataires de droit direct sont au nombre de 1 749 200 (86 % du total) et ceux de droit dérivé 285 000 (14 %). Les femmes représentent 64 % de l'ensemble des allocataires, dont 60,3 % des droits directs et 86,5 % des droits dérivés. Au cours des dix dernières années (2006-2016), le nombre d'allocataires a progressé de plus de 23 %.

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 380 M€ (19 € en 2015). La forte hausse de cette dotation est due à l'évolution du mode de calcul sur l'exercice de cette provision. En effet, la provision pour charge de transfert est désormais valorisée non plus selon une méthode statistique, mais sur la base d'un stock de dossier de transfert de cotisation restant à traiter par les régimes de retraite de titulaires au 31 décembre 2016. Le solde comptable des opérations de transferts est par ailleurs proche de zéro depuis 2013⁴⁹.

Le solde de gestion technique⁵⁰ s'établit ainsi à 231 M€ en 2016 contre 562 M€ en 2015. Le résultat net comptable du régime, agrégation de la gestion technique (231 M€), administrative (-95 M€) et financière (303 M€) fait ressortir un excédent de 437 M€.

Les réserves⁵¹ de l'Ircantec au 31 décembre 2016, tenant compte du résultat de l'exercice, atteignent 7 512 M€, soit 2,7 années de prestations (7 075 M€ en 2015). En valeur de marché, elles couvrent 3,4 années de prestations.

⁴⁶ Il s'agit du nombre de contrats ayant cotisé dans l'exercice, qui diffère du nombre de non titulaires présents au 31 décembre.

⁴⁷ Cette évolution est liée au caractère particulier de l'année 2014, année d'élections municipales : celles-ci engendrent en effet un accroissement artificiel du nombre de contrats, les élus sortants et les élus entrants étant comptabilisés dans le même exercice de cotisation.

⁴⁸ La réforme des retraites 2014 a réduit la condition de service minimum à 2 ans pour les militaires, mais uniquement pour les nouveaux contrats à compter du 01/01/2014.

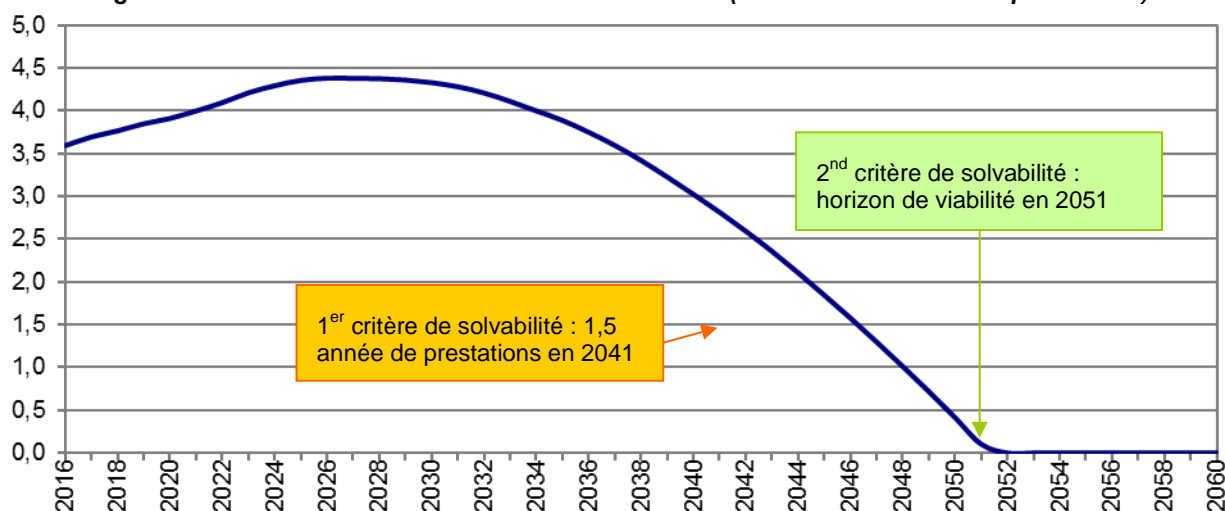
⁴⁹ La charge annuelle de transferts payés étant compensée par la reprise de la provision pour transferts

⁵⁰ Produits de gestion technique – Charges de gestion technique.

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

Les dernières projections font état de l'apparition d'un solde technique négatif à compter de 2034⁵². Les réserves couvriraient ce déficit jusqu'en 2052. Ces projections ont été réalisées en tenant compte des impacts de la réforme des retraites 2014, excepté les dispositions de l'article 51 relatif à la clarification du critère d'affiliation. L'évolution des réserves, exprimée en année de prestations, vérifie les deux critères de solvabilité instaurés par la réforme de 2008⁵³ :

Figure 25 : Évolution des réserves en valeur de marché (en nombre d'années de prestations)



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

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

L'Ircantec a compté en 2015 un effectif de 2,9 millions d'actifs cotisants, dont 207 000 élus locaux. Les durées de cotisation y sont, dans de nombreux cas, relativement courtes : 5 ans et 9 mois en moyenne pour les nouveaux retraités 2016 et moins de 3 ans pour 45 % d'entre eux. Ces chiffres cachent toutefois une situation hétérogène. S'il s'agit d'un régime de passage pour la majorité de ses affiliés, essentiellement en début de carrière, l'Ircantec est aussi le régime principal pour certaines catégories d'agents publics qui y cotisent pendant une partie significative de leur carrière. C'est le cas notamment des praticiens hospitaliers, mais également de salariés de grands établissements publics comme Pôle Emploi.

Aux 2,9 millions d'actifs cotisants qui y sont affiliés en 2015, s'ajoutent plus de 13 millions d'anciens cotisants y ayant acquis des droits mais n'y cotisant plus. En 2015, 43,6 % des affiliés de 65 ans et plus n'avaient pas liquidé leurs droits : ce sont majoritairement des affiliés qui ont accumulé peu de droits. Cependant l'amélioration de l'information apportée aux actifs fait diminuer ce taux à partir de la génération 1949 (65 ans en 2014).

91 % des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2016 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 publique⁵⁴. 41 % relevaient de la fonction publique d'État (FPE) pour leur dernière période de cotisation dans la fonction publique, 41 % de la fonction publique territoriale (FPT) et 18 % de la fonction publique hospitalière (FPH).

28 % des retraités de l'Ircantec ayant liquidé en 2016 ont cotisé dans le champ fonction publique plus de 5 ans, dont 8,6 % entre 10 et 20 ans, 3,3 % entre 20 et 30 ans et 2,6 % plus de 30 ans. 12,7 % des nouveaux retraités

⁵¹ Hors provisions pour risques et charges.

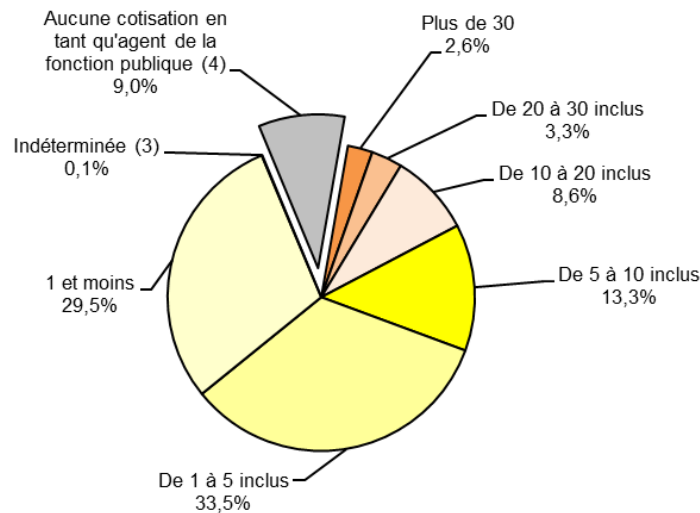
⁵² Scénario médian, source : rapport technique 2017 IRCANTEC.

⁵³ Le premier critère de solvabilité est respecté sur l'ensemble des scénarios (médian, haut et bas). Pour le deuxième critère, le scénario « bas » verrait l'épuisement des réserves intervenir avant 2051 (2048).

⁵⁴ Statistiques sur le champ des affiliés présentées 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.

de l'Ircantec ont quitté la fonction publique depuis moins d'un an, tandis que 37,5 % l'ont quittée depuis plus de 30 ans.

Figure 26 : Répartition des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2016 selon la durée de cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique



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

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

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

Champ : liquidations 2016 de droit direct à l'Ircantec, régime salariés (les élus sont exclus)

Tableau 27 : Répartition des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2016 selon le statut et la fonction publique d'appartenance

	TOTAL	FPE	FPT	FPH	
Nouveaux retraités	175 529	100,0%	65 626	65 235	28 676
- dont encore en poste dans la fonction publique moins d'un an avant l'entrée en paiement de la pension :	22 254	12,7%	6 663	11 592	3 999
non-titulaire	19 202	10,9%	6 633	10 274	2 295
titulaire à temps incomplet	1 246	0,7%		1 245	1
titulaire sans droit à pension	84	0,0%	21	58	5
médecin (hospitalier ou hors établissement hospitalier)	1 722	1,0%	9	15	1 698
- 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 :	137 283	78,2%	58 963	53 643	24 677
non-titulaire ou titulaire à temps incomplet (1)	123 051	70,1%	52 531	51 609	18 911
titulaire sans droit à pension	10 929	6,2%	6 252	1 806	2 871
médecin (hospitalier ou hors établissement hospitalier)	3 303	1,9%	180	228	2 895
- dont retraités n'ayant jamais cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique (2)	15 877	9,0%			
- Indéterminé	115	0,1%			

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

Champ : liquidations 2016 de droit direct à l'Ircantec, régime salariés (les élus sont exclus).

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

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

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

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

Tableau 28 : Répartition des effectifs en fonction des différentes périodicités pour le stock des retraités et pour le flux de nouveaux retraités 2016.

Périodicité	Stock des retraités à fin 2016		Flux nouveaux retraités 2016*	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Mensuelle	480 779	23,6%	20 962	11,1%
Trimestrielle	758 349	37,3%	30 433	16,1%
Annuelle	795 131	39,1%	42 660	22,5%
Capital unique			95 551	50,4%
Total	2 034 259	100,0%	189 606	100,0%

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

En 2016, plus de 50 % des nouveaux retraités ont perçu un capital unique. Cette proportion a augmenté ces dernières années et devrait continuer à progresser du fait d'une meilleure information des assurés par le droit à l'information sur la retraite ; les actifs qui ne liquidaient pas jusqu'à présents ont peu de points.

La rente moyenne annuelle versée par l'Ircantec s'élève à 1 369 €, avec 1 466 € pour les droits propres et 776 € pour les droits dérivés.

Tableau 29: Effectifs de pensionnés du régime à fin 2016 et montant moyen annuelle de la pension

Catégorie	Effectifs	Nb moyen de points	Pension moy. annuelle 2016
Droits propres	1 749 244	3 085	1 466 €
Droits dérivés	285 015	1 634	776 €
Total	2 034 259	2 882	1 369 €

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

L'âge moyen des bénéficiaires d'une pension s'élève à 73 ans et 10 mois pour les droits propres et 80 ans et 4 mois pour les droits dérivés. Parmi les bénéficiaires, 74,1 % des allocataires de droit propre ont moins de 80 ans contre 41,4 % des allocataires de droit dérivé.

Enfin, concernant les nouveaux retraités 2016, l'âge moyen de liquidation s'établit à 63 ans et 4 mois pour les droits propres hors capitaux uniques. L'âge moyen de liquidation a reculé depuis 2011 (62 ans et 5 mois) du fait des réformes des retraites de 2010 et 2014 (décalage des âges de départ à la retraite et allongement des durées d'assurance).

Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique

PARTIE II : PRÉSENTATION DES RÉGIMES

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

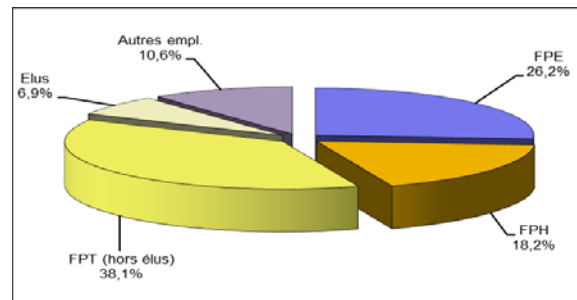
I. Données juridiques

Textes de référence	- Décret n°70-1277 du 23 décembre 1970 portant création d'un régime de retraites complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques. - Arrêté du 30 décembre 1970 relatif aux modalités de fonctionnement du régime de retraites complémentaire des assurances sociales institué par le décret du 23 décembre 1970.
Type de régime	- Régime de retraite complémentaire à points, obligatoire, fonctionnant par répartition. - Affiliés : agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques et des organismes publics ou d'intérêt public, élus locaux, agents titulaires 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	-2,9 millions d'actifs cotisants en 2015
Nombre de pensionnés	-2 millions d'allocataires au 31/12/2016 dont 86 % de droits propres -189 600 nouveaux retraités en 2016 dont 95 550 en capital unique
Ratio démographique brut	-1,45 cotisants pour un pensionné en 2015

Répartition des cotisants 2015 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 (2016)	3 381 M€ de dépenses totales dont 2 820 M€ de prestations, 380 M€ de transfert de cotisations, 100 M€ de charges de gestion administrative.
Recettes (2016)	3 818 M€ de recettes , dont 3 260 M€ de cotisations, 303 M€ de produits financiers, 141 M€ de produits de compensations et 64 M€ de cotisations rétroactives.
Règles d'acquisition annuelle des points	Rémunération brute annuelle* X taux de cotisation (salarial + patronal) / taux d'appel / salaire de référence de l'année* à l'exclusion des éléments à caractère familial, des indemnités représentatives de frais et des prestations familiales et augmenté le cas échéant de la valeur représentative des avantages en nature
Formule de calcul de la pension	Sortie en rente (≥ 300 points) : nombre de points X valeur de service du point Sortie en capital (< 300 points) : nombre de points X valeur d'acquisition du point de l'année précédant la liquidation.
Revalorisation des pensions	Revalorisation de la valeur du point sur l'inflation au 1 ^{er} octobre de chaque année (0,1 % au 1 ^{er} octobre 2015)
Pension moyenne (par an)	- du stock à fin 2016 : 1 369 € - du flux 2016 : 1 762 € (hors capitaux uniques) (Champ : ayants droit, pension principale + accessoires).
Règles prudentielles de constitution de réserves	- disposer d'une réserve de précaution d'au moins une année et demie de prestations à l'horizon de 20 ans. - garantir le paiement des pensions à l'horizon de 30 ans par les cotisations futures et les réserves du régime.

Évolution du rendement technique du régime

En €	2012	2013	2014	2015	2016
Valeur d'acquisition	3,904	4,172	4,415	4,616	4,766
Valeur de service	0,46851	0,4746	0,4746	0,47507	0,47507
Rendement technique théorique	12,00 %	11,38 %	10,75 %	10,28 %	9,97 %
Rendement technique réel*	9,60 %	9,10 %	8,60 %	8,23 %	7,98 %

*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). Les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers sont, quant à eux, affiliés au régime de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), dont les droits à retraite sont identiques à ceux des fonctionnaires de l'État.

Les premiers régimes de la fonction publique ont été créés sous l'Ancien Régime⁵⁵. Leur existence et leurs spécificités n'ont pas été remises en cause par la création de la Sécurité sociale en 1945.

Tableau 30 : 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, pouvant être liquidée à partir de 15 ans de services (suppression de la distinction entre pension d'ancienneté et pension proportionnelle) ; - reprise au sein de la pension unique de tous les avantages en matière de majoration pour enfants et de réversion
Loi du 13 juillet 1983	Alignement des règles et des modalités de liquidation de la CNRACL sur celles de l'État

Les réformes structurelles des régimes de retraite par répartition ont été engagées à compter de 2003 dans l'objectif de rétablir l'équilibre financier, compte tenu notamment des perspectives financières liées à l'allongement de l'espérance de vie et aux évolutions démographiques. Dans un souci d'équité, il a été décidé que les efforts demandés aux assurés porteraient sur tous les régimes de retraite, et par conséquent également sur les régimes de retraite des fonctionnaires.

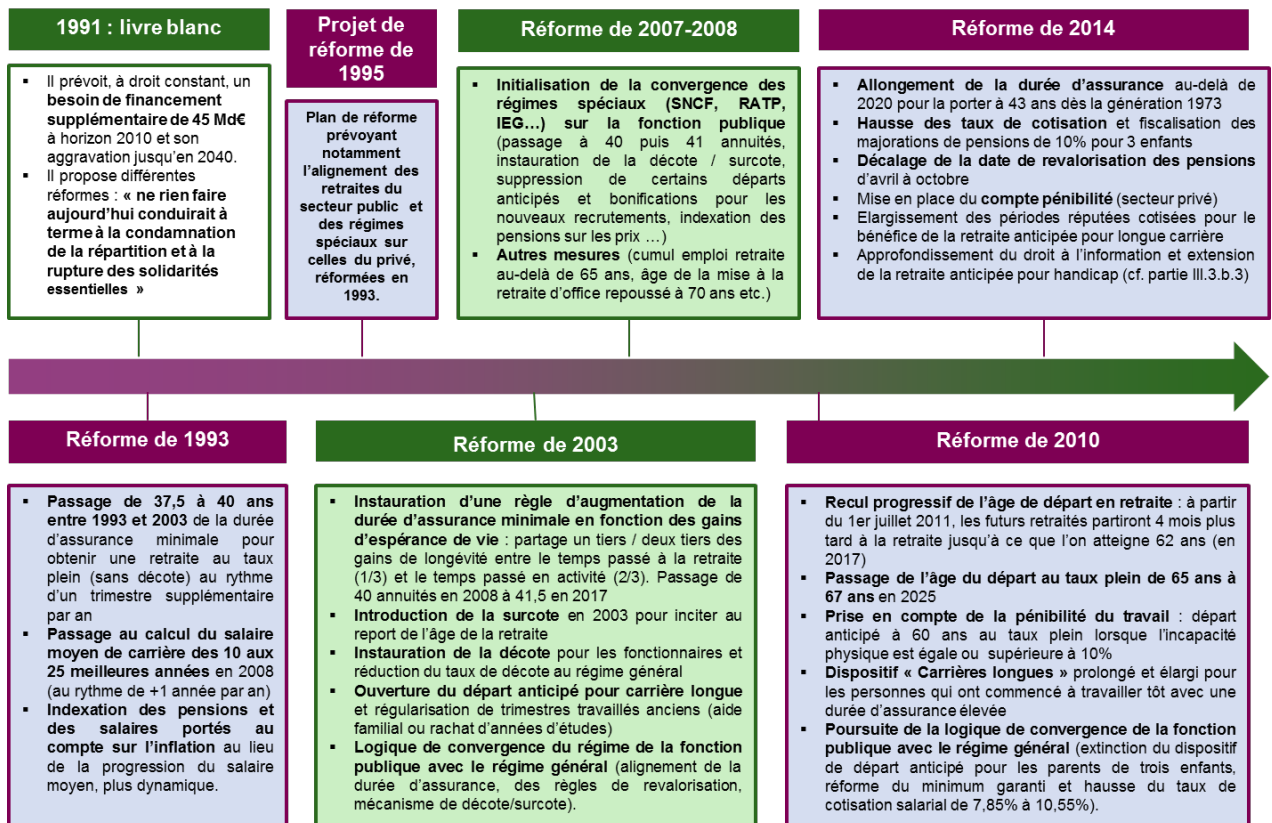
La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, à un moindre titre la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 et la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ont profondément réformé les régimes de retraite de la fonction 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.

⁵⁵ À noter que la caisse de retraite des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux a été organisée par le décret n°47-1846 du 19 septembre 1947.

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

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

Figure 31 : Panorama des réformes conduites jusqu'en 2014



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

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

La loi du 21 août 2003 a aligné progressivement la durée d'assurance requise tous régimes confondus (DAR) pour avoir droit au taux plein⁵⁶ 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.

⁵⁶ C'est-à-dire, sans subir une décote sur le montant de la pension.

L'article 5 de la loi du 21 août 2003 a acté une poursuite de l'allongement de ces durées d'assurance pour atteindre 41 annuités en 2012 (génération née en 1952), à raison d'un trimestre par génération. Pour les générations suivantes, la loi a également affirmé le principe selon lequel les durées d'assurance applicables ont vocation à évoluer de manière à maintenir constant, jusqu'en 2020⁵⁷, le rapport constaté entre ces durées et la durée moyenne de retraite.

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

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

Tableau 32 : Durée d'assurance requise pour atteindre le taux plein, pour les générations nées avant 1958 (hors départs anticipés)

Année de naissance		≤ 1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957
Durée minimale	en annuités	37,5	38	38,5	39	39,5	40	40,3	40,5	40,8	41	41,3	41,3	41,5	41,5	41,5
	en trimestres	150	152	154	156	158	160	161	162	163	164	165	165	166	166	166

Pour les assurés qui bénéficient d'un âge d'ouverture des droits dérogatoire⁵⁸, la durée de référence applicable est celle exigée des fonctionnaires atteignant l'âge de 60 ans l'année de leur ouverture du droit, quelle que soit l'année de liquidation de leur pension.

▪ La poursuite de la progression de la durée de référence

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

Tableau 33 : Durée d'assurance requise pour atteindre le taux plein par génération née à partir de 1958 (hors départs anticipés)

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

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

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

Avant 2004, les pensions étaient revalorisées selon différentes modalités⁵⁹, qui avaient pour principe général de lier l'évolution des pensions à diverses mesures salariales. Ce principe d'indexation permettait notamment, à

⁵⁷ La loi du 20 janvier 2014 a ramené cette échéance à 2017.

⁵⁸ Pour les militaires et pour les départs civils pour services actifs, pour invalidité, pour longue carrière ou pour motifs familiaux (voir partie III.3)

⁵⁹ Augmentations générales des traitements, attributions de points d'indice, transposition de mesures statutaires.

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

Son coût financier et les iniquités qui en découlaient (différences dans l'évolution du pouvoir d'achat des retraités en fonction du corps auquel ils avaient appartenu pendant la période d'activité), mis en évidence par la Cour des comptes⁶⁰, ont conduit à réformer ce mode d'indexation par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

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

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

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

Tableau 34 : Évolution du taux de cotisation salarial de la fonction publique de 2010 à 2020

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

Le taux de cotisation salariale des fonctionnaires demeurera cependant inférieur, en 2020, de 0,15 % au taux de cotisation salariale des régimes de droit commun, du fait de la non répercussion, dans les hausses successives du taux des fonctionnaires, des hausses de taux de cotisation salariale du régime complémentaire Arrco liées, d'une part, à l'accord de mars 2013 (deux hausses de +0,05 % intervenues en 2014 et en 2015) et, d'autre part, à l'accord d'octobre 2015. Outre la fusion Agirc-Arrco et la simplification des tranches, ce dernier accord a en effet prévu une augmentation du taux d'appel de 125 % à 127 % à partir de 2019 qui a pour conséquence, à cette date, une nouvelle augmentation de +0,05 % du taux de cotisation sous le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS).

Tableau 35 : Taux de cotisation salariale des fonctionnaires et des ouvriers d'État

	2010	2011	≤ 10/2012	> 10/2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
régimes de droit commun	10,55%	10,55%	10,55%	10,65%	10,65%	10,90%	11,05%	11,15%	11,20%	11,20%	11,25%	11,25%
fonctionnaires & ouvriers d'État	7,85%	8,12%	8,39%	8,49%	8,76%	9,14%	9,54%	9,94%	10,29%	10,56%	10,83%	11,10%

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

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

⁶⁰ Cour des comptes, *Les pensions des fonctionnaires civils de l'État*, rapport public particulier, éditions du JO, avril 2003, pages 111 à 130.

l'Ircantec⁶¹, avec un transfert des périodes d'assurance et le versement de cotisations rétroactives, à la fois patronale et salariale.

Ces transferts engendrant des difficultés, tant pour les régimes que pour les assurés, le décret n° 2010-1740 du 30 décembre 2010 pris en application de l'article 53 de la loi du 9 novembre 2010, a ramené la clause de stage à deux ans pour les fonctionnaires civils radiés des cadres à compter du 1^{er} janvier 2011. L'article 42 de la loi du 20 janvier 2014 a étendu cette mesure aux militaires⁶², afin d'améliorer l'équité de traitement au sein du personnel de la fonction publique. Ainsi, les militaires engagés après le 1^{er} janvier 2014, et quittant l'armée en ayant accompli au moins deux ans de service, peuvent prétendre à une pension du CPCMR. Le montant de cette pension est fonction de la durée de service, et la liquidation de la pension de ces militaires s'effectue à partir de l'âge de 62 ans, comme pour les salariés du privé et les fonctionnaires civils, s'ils ont effectué moins de 27 ans de services en qualité d'officier ou moins de 17 ans de services en qualité de non-officier.

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

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

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

5) La suppression du « traitement continué »

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

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

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

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

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

Le dispositif de CPA, visant à encourager les agents de la fonction publique à réduire ou à cesser leur activité avant leur départ en retraite, ne correspondait plus aux objectifs d'incitation à l'allongement de la durée en activité. Par ailleurs, il s'avérait trop rigide 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.

⁶¹ Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales. Régime de retraite complémentaire obligatoire, par points, pour les agents non titulaires de droit public

⁶² Cette mesure est applicable aux militaires recrutés à compter du 1er janvier 2014.

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

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

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

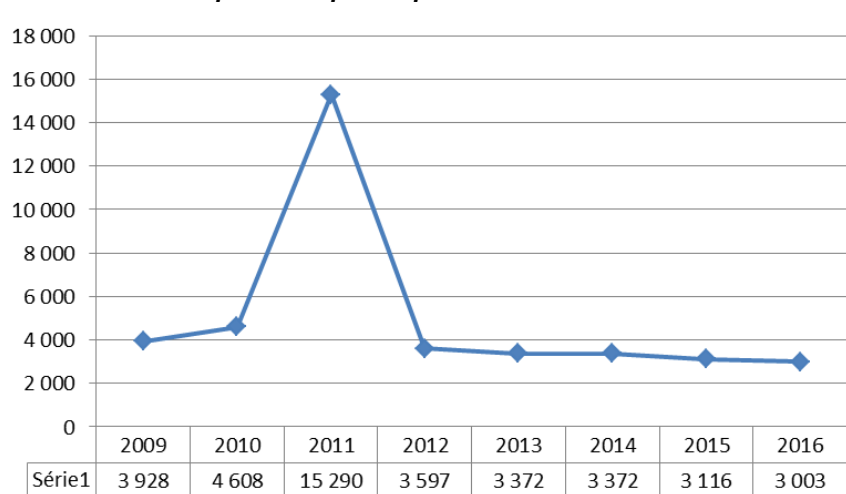
Ce régime de départ anticipé ne répondait plus à des objectifs familiaux ou natalistes dans la mesure où l'âge moyen de départ à la retraite de ses bénéficiaires (50 ans) ne correspondait pas à un âge où les enfants se trouvent en bas âge. En outre, en encourageant les mères de famille à arrêter précocement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

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

- pour les fonctionnaires ayant présenté leur demande de pension avant le 1^{er} janvier 2011, sous réserve d'une radiation des cadres prenant effet au plus tard le 1^{er} juillet 2011,
- pour les fonctionnaires qui, au plus tard le 1^{er} janvier 2011, avaient atteint ou se trouvaient à moins de 5 années de l'âge d'ouverture des droits à pension applicable avant l'entrée en vigueur de la loi n°2010-1330.

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

Tableau 36 : Pensions civiles de l'État de droit direct entrées en paiement de 2009 à 2016 au titre du dispositif de départ anticipé des parents de 3 enfants



Source : DGFIP, Service des retraites de l'État

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- d'une part, la loi limite les possibilités de cumul intégral. Désormais, lorsqu'un assuré exercera une activité dans le secteur privé, le cumul emploi-retraite sera plafonné selon les modalités applicables en cas de reprise d'un emploi public, c'est-à-dire dans la limite d'un tiers du montant annuel brut de la pension majoré de la moitié du minimum garanti (6 948,34 € au 1^{er} janvier 2016) ;
- d'autre part, la loi généralise le principe de cotisations non créatrices de droits lorsque l'intéressé a fait liquider une pension de vieillesse d'un régime de retraite de base obligatoire : le cumul emploi-retraite, qu'il soit intégral ou partiel, ne permet plus l'ouverture de nouveaux droits à pension bien que les cotisations vieillesse soient toujours dues au titre des revenus d'activité.

Cela étant, si les règles juridiques encadrant le cumul emploi retraite des fonctionnaires sont désormais proches de celles applicables aux salariés, des spécificités demeurent (cf. partie III.2.f).

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

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

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

L'âge légal de départ à la retraite, ou âge d'ouverture des droits (AOD), a été progressivement relevé de deux ans entre le 1^{er} juillet 2011 et le 1^{er} janvier 2017. Dans le cadre de la loi du 9 novembre 2010, le rythme du relèvement s'effectuait à raison de quatre mois par génération pour les fonctionnaires et les ouvriers de l'État appartenant aux catégories sédentaires. L'article 88 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 a accéléré le rythme de relèvement à raison de cinq mois par génération pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1952 et le 31 décembre 1954.

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

Pour les fonctionnaires appartenant à la catégorie active, c'est-à-dire appartenant à un corps dont l'âge d'ouverture des droits était, avant l'entrée en vigueur de la loi du 9 novembre 2010, inférieur à 60 ans, l'âge d'ouverture des droits a été relevé de deux ans dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires de la catégorie sédentaire. L'âge d'ouverture des droits des fonctionnaires dits « super-actifs », autrefois fixé à 50 ans, est désormais de 52 ans à compter de 2017 (génération 1965 et suivantes) ; l'âge d'ouverture des droits des fonctionnaires dits actifs, autrefois fixé à 55 ans, est désormais de 57 ans (générations 1962 et suivantes).

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

Quelle que soit leur catégorie, l'âge d'annulation de la décote des fonctionnaires connaît la même évolution que l'âge d'ouverture des droits, à savoir un recul progressif de 2 ans, dans le cadre de la réforme de 2010. En outre, une première phase de relèvement progressif de l'âge d'annulation de la décote des fonctionnaires avait été prévue par la réforme de 2003.

Pour la catégorie sédentaire, l'âge d'annulation de la décote passe de 62 ans pour les affiliés nés avant le 1^{er} janvier 1951 à 67 ans à partir des affiliés nés à compter du 1^{er} janvier 1958, soit +5 ans sur 7 générations.

S'agissant de la catégorie active, l'âge d'annulation de la décote connaît la même évolution que l'âge d'ouverture des droits. Ainsi, il augmente de 57 ans pour les affiliés nés avant le 1^{er} janvier 1956 à 62 ans à partir des affiliés nés à compter du 1^{er} janvier 1963, soit +5 ans sur 7 générations, pour les fonctionnaires dits actifs, tandis qu'il augmente de 52 à 57 ans pour les fonctionnaires dits « super-actifs » de la police nationale et de l'administration pénitentiaire.

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

Quelle que soit leur catégorie, la limite d'âge des fonctionnaires connaît la même évolution que l'âge d'ouverture des droits, à savoir un recul progressif de 2 ans dans le cadre de la réforme de 2010.

Pour la catégorie sédentaire, cette limite d'âge est augmentée de 4 mois à compter de la génération née après le 1^{er} juillet 1951, puis de 5 mois chaque année pour les générations nées après le 1^{er} janvier 1952 (depuis la LFSS pour 2012). Elle est désormais de 67 ans pour les générations 1955 et suivantes.

De même, pour la catégorie active, la limite d'âge connaît la même évolution que l'âge d'ouverture des droits. Ainsi, elle est augmentée de 4 mois à compter de la génération née après le 1^{er} juillet 1956, puis de 5 mois chaque année à compter de la génération née après le 1^{er} janvier 1957, lorsque la limite d'âge était auparavant de 60 ans. Elle est désormais de 62 ans pour les générations 1960 et suivantes (ou 57 ans pour les fonctionnaires dits « super-actifs » de la police nationale et de l'administration pénitentiaire).

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

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

elles sont de 12 ans lorsqu'elles étaient de 10 ans, de 17 ans lorsqu'elles étaient de 15 ans et de 27 ans lorsqu'elles étaient de 25 ans (cf. section III.2).

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

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

▪ La décote

Prévue à l'article L. 14 (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 2017), selon ce qui est le plus avantageux pour le pensionné. Les services effectués à temps partiel sont par ailleurs décomptés comme des services à temps plein pour le calcul de la durée d'assurance (à la différence du calcul de la durée des services et bonifications).

Le taux de minoration appliqué par trimestre manquant aux fonctionnaires connaît une convergence progressive, en fonction de l'année de naissance de l'agent, avec les règles applicables aux salariés du secteur privé, qui sera achevée en 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 37 : Taux de décote selon le régime et la génération

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

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

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

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

Ce mécanisme de décote est également applicable aux militaires dont la limite d'âge est supérieure ou égale à 57 ans (pour 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 sont alors considérés comme ayant effectué 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 38 : Âge d'annulation de la décote

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

▪ La surcote

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Par la suite, à partir de 2016 le coefficient annuel de revalorisation des pensions de retraite a été modifié⁶³ pour être dorénavant égal à la moyenne annuelle sur les douze derniers mois de l'évolution de l'indice des prix à la consommation hors tabac publié par l'Insee, en partant de l'avant dernier mois qui précède la date de revalorisation des prestations concernées⁶⁴. Contrairement à la règle précédente fondée sur un rattrapage au titre de l'exercice précédent, cette nouvelle méthode de revalorisation permet de ne plus déconnecter le taux de revalorisation des prestations aussi bien de l'inflation constatée au titre de l'année N-1 que de la prévision d'inflation de l'année N, telle que connue à la date où la revalorisation intervient (ce qui pouvait altérer la compréhension par les assurés de l'évolution de leur pouvoir d'achat). Outre la modification du coefficient de revalorisation fondé sur les dernières données d'inflation hors tabac publiées et appréciées en moyenne annuelle glissante sur les douze derniers mois, la nouvelle règle prévoit que son application ne peut pas aboutir à une baisse des pensions : en cas d'inflation négative sur la période de référence prise en compte les montants des prestations seraient « sanctuarisés » à leur niveau antérieur, sans application du taux négatif.

Enfin, l'article 29 du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 (PLFSS 2018) prévoit d'harmoniser les dates de revalorisation des pensions de retraite et de l'ASPA, au 1^{er} janvier de chaque année, à compter de l'année 2019.

⁶³ Dispositions relatives à l'harmonisation des règles de revalorisation des prestations de sécurité sociale intégrées dans la LFI 2016 (article 67 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016) et dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016.

⁶⁴ La revalorisation des pensions est ainsi fondée sur les dernières données d'inflation (hors tabac) publiées par l'INSEE et appréciées en moyenne annuelle sur les douze derniers mois, soit la progression de la valeur moyenne de l'indice sur la période février N-1 à janvier N par rapport à la valeur moyenne de l'indice sur la période février N-2 à janvier N-1 pour les revalorisations intervenant au 1^{er} avril et la progression de la valeur moyenne de l'indice sur la période août N-1 à juillet N par rapport à la valeur moyenne de l'indice sur la période août N-2 à juillet N-1 pour les revalorisations intervenant au 1^{er} octobre.

Tableau 39 : Évolution des prix hors tabac et taux de revalorisation des pensions civiles et militaires entre 2004 et 2016 (avec séparation retraite/invalidité à partir de 2014)

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

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

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

(***) Pour les pensions de retraite.

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

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

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

La loi du 9 novembre 2010 a maintenu ce dispositif et en a élargi le champ. Ainsi, pour les assurés nés après le 1^{er} janvier 1956, l'âge d'accès au dispositif de carrière longue est fixé à :

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

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

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

- la borne liée à l'âge de 18 ans disparaît. Le dispositif permet aux agents qui ont commencé à travailler avant 20 ans et ayant les années de cotisation requises pour liquider une retraite à taux plein (41,5 ans pour les personnes qui atteignent 60 ans en 2015) de partir à la retraite à 60 ans ;
- la condition d'acquisition d'une durée d'assurance supérieure de 8 trimestres à la durée d'assurance permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein est supprimée pour un départ à 60 ans ;
- la double condition de durée d'assurance validée et de durée d'assurance cotisée est supprimée, il ne demeure désormais qu'une seule condition de durée d'assurance cotisée ;
- les conditions de prise en compte des périodes n'ayant pas donné lieu à cotisation (trimestres « réputés cotisés ») sont assouplies.

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

Tableau 40: Évolution des trimestres réputés cotisés pour la retraite anticipée pour longue carrière effectués dans la fonction publique ou dans un autre régime de base obligatoire

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

Les conditions actuelles sont donc :

- un âge précoce de début de carrière associé à une durée d'activité minimale accomplie en début de carrière (réunir au moins 5 trimestres de durée d'assurance à la fin de l'année du 16^e, 17^e ou 20^e anniversaire, ou au moins 4 trimestres en cas de naissance 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. tableau ci-dessus) ;
- les nouvelles conditions ouvertes par le décret de juillet 2012 étaient applicables à toute demande de départ pour retraite anticipée dont la date d'effet se situait à compter du 1^{er} novembre 2012 ;
- les nouvelles conditions ouvertes par le décret n° 2014-350 du 19 mars 2014 sont applicables aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} avril 2014.

Tableau 41 : Conditions pour bénéficier de la retraite anticipée pour longue carrière dans la fonction publique

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

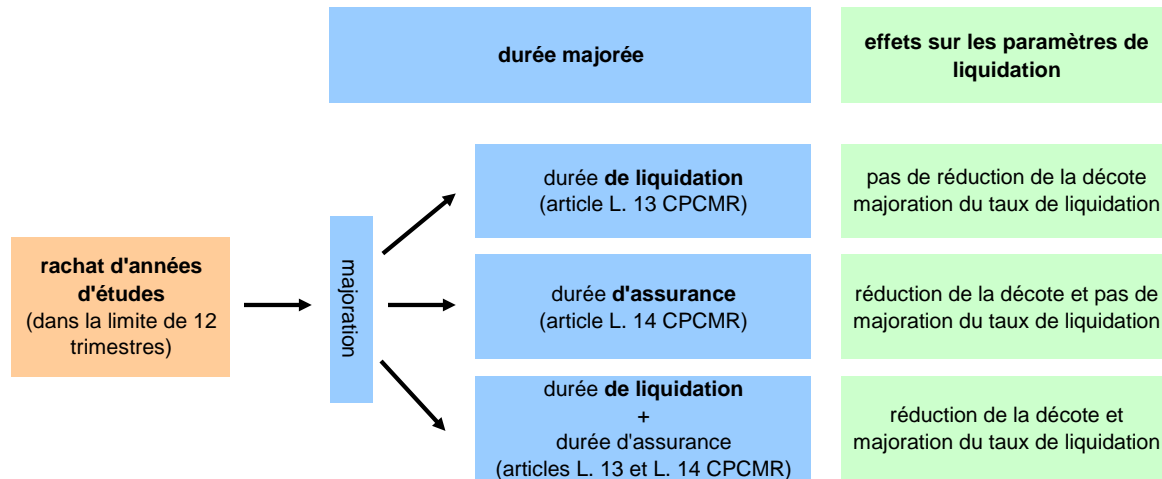
5) Le rachat des années d'études, dispositif commun au régime général et aux régimes de la fonction publique

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

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

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

Figure 42 : 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 actuarielle⁶⁵ pour le régime. Il varie en fonction de deux facteurs :

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

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

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

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

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

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

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

D'une part, tous les salariés du secteur privé à temps partiel peuvent désormais activer cette option, qu'il s'agisse d'anciens salariés à temps plein ou de salariés recrutés directement sur un temps partiel. Cette

⁶⁵ Le principe de neutralité actuarielle pour le régime signifie que pour les deux régimes de retraite des fonctionnaires (régime du CPCMR et régime de la CNRACL), le choix individuel fait par le fonctionnaire ou le militaire de racheter ses années d'études ne doit pas peser sur l'équilibre financier de ces régimes. Dès lors, les cotisations actualisées versées pour racheter les périodes d'études devront être égales aux suppléments de pension actualisés obtenus par les bénéficiaires, pendant leur durée moyenne de retraite calculée sur la base de l'espérance de vie à 62 ans.

possibilité est également ouverte aux personnes cumulant plusieurs activités à temps partiel, ce qui n'était pas possible dans le système antérieur.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

▪ Les documents d'information adressés aux usagers

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

○ Le relevé de situation individuelle (RIS)

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

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

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

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

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

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 - complétée par le décret n° 2011 2073 du 30 décembre 2011, a renforcé le droit à l'information individuelle des assurés sur leur retraite.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

▪ Âges d'ouverture des droits à pension de retraite

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

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

- les fonctionnaires civils sédentaires sont soumis à la condition d'âge mentionnée à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale (62 ans pour les générations nées à partir de 1955) ;
- les fonctionnaires civils de catégorie active doivent également remplir une condition d'âge (57 ans⁶⁶ pour les générations nées à partir de 1960) mais aussi une condition de durée de services effectifs dans un emploi classé dans la catégorie active (17 ans à partir du 1^{er} janvier 2015) ;
- les militaires ne sont pas soumis à une condition d'âge stricto sensu mais doivent avoir accompli 27 ans de services effectifs pour les officiers ou 17 ans de services effectifs pour les militaires du rang et les sous-officiers (pour les départs à la retraite postérieurs au 1^{er} janvier 2015).

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

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

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

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

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

- l'article 4 de la loi du 18 août 1936 concernant les mises à la retraite par ancienneté prévoit la possibilité de recul de la limite d'âge en raison de la situation familiale de l'agent (recul d'une année par enfant à charge, dans la limite de 3 ans, lorsque le fonctionnaire a, lors de son départ en retraite, des charges de famille ; recul d'un an lorsque le fonctionnaire était parent d'au moins trois enfants vivants au moment où il atteignait sa cinquantième année) ;
- l'article 1-1 de la loi 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

⁶⁶ Ou 52 ans pour la catégorie « super-active ».

nécessaire pour obtenir une pension à taux plein⁶⁷, de prolonger leur activité, sous réserve de l'intérêt du service et de leur aptitude physique. Le maintien en activité est limité au nombre de trimestres manquants pour obtenir le pourcentage maximum, dans la limite de dix trimestres ;

- enfin, l'article 1-3 de la loi 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 cet âge, sous réserve de leur demande et de leur aptitude physique.

Tableau 43 : Les conditions d'âge et de durée d'assurance applicables aux fonctionnaires sédentaires

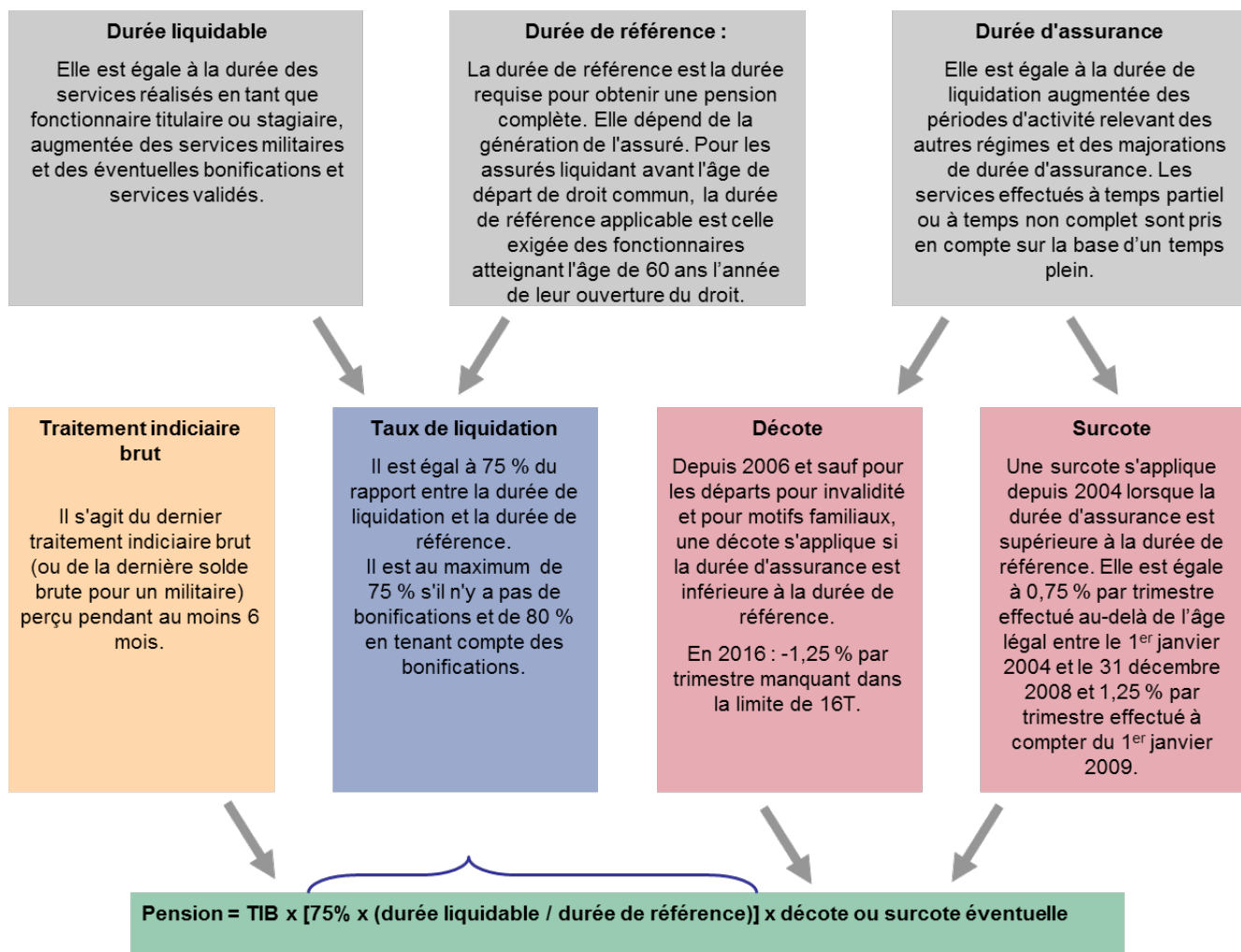
Année au cours de laquelle sont réunies les conditions d'âge d'ouverture des droits	Agents sédentaires nés :	Age d'ouverture des droits	Durée de référence (en T)	Age d'annulation de la décote	Limite d'âge
2011	Entre le 01/01/1951 et le 30/06/1951	60 ans	163	62 ans 9 mois	65 ans
2011	Entre le 01/07/1951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

⁶⁷ Définie à l'article L13 du code des pensions civiles et militaires (CPCMR).

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

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

Figure 44 : 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 %⁶⁸. À l'instar du régime de la fonction publique, la pension est proratisée en fonction de la durée d'assurance effectuée dans le régime par rapport à la durée de référence puis soumise à une éventuelle décote ou surcote.

III.2.c Le minimum garanti

Le régime des fonctionnaires prévoit, à l'article L. 17 du code des pensions civiles et militaires de retraite, l'existence d'un minimum de pension dit « minimum garanti » (MG), 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

⁶⁸ L'infériorité du taux au régime général s'explique par l'existence pour les salariés du privé d'un régime complémentaire (Agirc-Arrco), qui doit être prise en compte pour comparer les taux de remplacement entre fonctionnaires et salariés. Le régime des fonctionnaires est à la fois un régime de base et un régime complémentaire, ce qui explique le taux plus élevé.

attribué dès lors que le fonctionnaire a atteint l'âge d'ouverture des droits qui lui est applicable. Lors de la liquidation d'une pension, le service gestionnaire procède systématiquement à un double calcul : il détermine le montant de la pension selon les règles en vigueur (durée de services, bonifications, indice détenu, durée d'assurance), puis il compare le montant obtenu avec celui issu du calcul du minimum garanti. C'est alors le montant le plus favorable qui est retenu. Depuis 2013 son versement s'effectue dans la limite d'un plafond de pension totale (partie III.1.b).

Depuis la réforme de 2010 le droit au minimum garanti (MG) n'est ouvert qu'aux assurés ayant atteint la limite d'âge, justifiant du nombre de trimestres d'assurance requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou ayant atteint l'âge d'annulation de la décote⁶⁹.

Tableau 45 : La condition d'âge pour bénéficier du minimum garanti, comparée avec l'âge d'ouverture des droits et l'âge d'annulation de la décote

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

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

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

La loi du 21 août 2003 a prévu une augmentation progressive de l'indice de référence du minimum de pension garanti, par passage de l'indice majoré 216 fin 2003 à l'indice majoré 227 au 1^{er} janvier 2013. Depuis 2013, ce montant est revalorisé chaque année, sur la base de l'indice des prix à la consommation des ménages hors tabac⁷⁰. Les pensions liquidées et portées au minimum sont également indexées dans les mêmes conditions. En contrepartie, le taux plein du minimum garanti est acquis pour une durée de service plus longue. Celle-ci augmente de façon progressive, passant de vingt-cinq à quarante ans entre 2003 et 2013⁷¹.

Le niveau de ce minimum dépend également de la durée de services⁷². Il présente la particularité, par rapport au minimum contributif applicable au régime général, de ne pas être strictement proportionnel à la durée de services. Le montant du minimum garanti est donc supérieur au montant qui résulterait de la proratisation du montant maximal selon les annuités validées dans le régime.

⁶⁹ Jusqu'au 1^{er} janvier 2011, le minimum garanti était accessible à toutes les pensions, sans condition d'éligibilité, quels que soient la durée d'assurance et l'âge de l'agent, et avec une faible proratisation.

⁷⁰ Article L161-23-1 du code de la sécurité sociale et article L16 du code des pensions civiles et militaires.

⁷¹ À titre d'exemple, un fonctionnaire ayant droit au minimum garanti, qui prendrait sa retraite après 25 ans de services, toucherait 95,4 % de la rémunération correspondant à l'indice majoré 218 en 2005 et 93,1 % de celle correspondant à l'indice majoré 219 en 2006.

⁷² La durée retenue pour le calcul inclut aussi quelques bonifications pour le décompte de la période comprise entre quinze et trente ans de services effectifs. Il s'agit des bénéfices de campagne et des bonifications pour l'exécution d'un service aérien ou sous-marin.

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

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

Figure 46 : Proratisation du minimum garanti en fonction de la durée de services effectifs – axe des ordonnées (montant en euros par mois, à partir du 1^{er} avril 2013 – axe des abscisses)

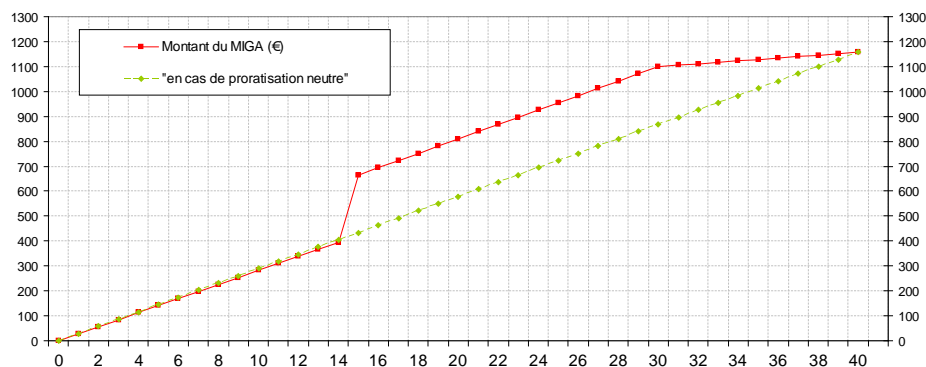


Tableau 47 : Formule de calcul du minimum garanti

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

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

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

Tableau 48 : Montant mensuel du minimum garanti au 01/01/2016

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

Encart statistique 1 : Les bénéficiaires du minimum garanti (nouveaux retraités en 2016)

Tableau 49 : 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	2 928 €	5,5%	88	760 €	864 €	104 € (+13,7 %)
FPE - militaires	2 345 €	20,6%	46	497 €	523 €	26 € (+5,2 %)
FPT	11 253 €	31,1%	82	672 €	802 €	130 € (+19,3 %)
FPH	4 078 €	17,9%	87	707 €	841 €	134 € (+19,0 %)

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

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

Montant mensuel de pension = pension principale sans accessoires.

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

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

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

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

- bonification de dépaysement pour les services civils rendus hors d'Europe, (L.12a) ;
- bonification pour les enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} janvier 2004 (L.12b) ;
- bénéfices de campagne dans le cas de services militaires, notamment pour services à la mer et outre-mer (L.12c) ;
- bonification pour l'exécution d'un service aérien ou sous-marin commandé (L.12d) ;
- bonification du cinquième du temps de service accompli accordée aux militaires (L.12i)⁷³.

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

⁷³ La bonification accordée aux professeurs d'enseignement technique (L.12h) a été abrogée par l'article 49 de la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010. Toutefois, les fonctionnaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2011 en conservent le bénéfice pour les périodes antérieures à cette date.

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 particuliers⁷⁴ : policiers, ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne (ICNA), surveillants pénitentiaires et douaniers exerçant des fonctions de surveillance.

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

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

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

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

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

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

▪ Effet sur le calcul du taux de liquidation des fonctionnaires

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

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

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

⁷⁴ 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.

Elles ont pour objectif général d'augmenter les durées de carrières et d'améliorer les niveaux de pension des assurés ayant assumé l'éducation d'enfants. En conséquence de la décision « Griesmar » du 29 novembre 2001 de la Cour de justice des communautés⁷⁵, ces dispositifs ont été ouverts aux hommes par la loi portant réforme des retraites de 2003 qui a opéré une distinction entre le cas des enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} janvier 2004 et celui des enfants nés ou adoptés après cette date. Ces dispositifs n'ont pas été remis en cause par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, qui a plutôt élargi leurs conditions d'éligibilité.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁷⁵ Pour des précisions, voir Jaune Pensions 2013 page 77, section 3.2.4.

Encart sur l'arrêt « Léone »

La Cour de justice de l'Union européenne, par sa décision du 17 juillet 2014, Maurice Leone et Blandine Leone/Garde des Sceaux, ministre de la Justice, et Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (aff. C-173/13), a constaté que la bonification pour enfant et le départ anticipé accordé aux parents de 3 enfants bénéficiaient dans les faits à un nombre beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes. Elle a jugé qu'une telle différence de traitement n'était admissible que si elle était justifiée par des facteurs objectifs, étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe, tels qu'un objectif légitime de politique sociale, et si ces avantages étaient bien nécessaires pour atteindre cet objectif. Elle a jugé que, sur la base des indications contenues dans son arrêt, il revenait à la juridiction nationale de déterminer si le dispositif français du code des pensions constituait ou non une discrimination indirecte. Le Conseil d'État s'est prononcé sur la compatibilité de ces avantages avec le droit de l'Union européenne dans un arrêt n° 372426 du 27 mars 2015 et a jugé qu'ils ne constituaient pas des discriminations indirectes prohibées. Dans sa décision, le Conseil d'État relève lui aussi que ce dispositif bénéficie davantage aux femmes qu'aux hommes mais il constate que, statistiquement, les femmes qui interrompent leur carrière, même ponctuellement, en raison des contraintes liées à la présence d'enfants au foyer, bénéficient de pensions plus faibles que les hommes. Il en déduit que le législateur pouvait légitimement se fixer comme objectif de politique sociale de compenser ces inégalités de pension constatées dans les faits.

b) Bonification de dépaysement pour les services civils rendus hors d'Europe

La bonification de dépaysement (articles L. 12 a, D.8, D.9, R.11 et R.12 du CPCMR et 15-I-4° du décret n°2003-1306) s'ajoute aux services effectivement accomplis par le fonctionnaire civil qui en bénéficie. Elle est égale à une fraction variable, selon le territoire concerné, de la durée de ces services. L'article R. 11 du code précise la valeur de la bonification de dépaysement en fonction du lieu où ont été accomplis les services considérés :

Tableau 50 : Taux de bonification de dépaysement acquise en fonction du territoire

Algérie, Maroc, Tunisie (avant indépendance)	Ancienne AOF, Togo, Cameroun, ancienne Indochine, anciens Établissements français dans l'Inde, Madagascar, Comores, Djibouti, îles Wallis et Futuna, TAAF.	Autres territoires
Bonification du quart	Bonification de la moitié	Bonification du tiers

Lecture : Trois années de services effectuées aux États-Unis, en Chine ou en Afghanistan ouvrent droit à une annuité supplémentaire, de même que quatre années de services accomplies en Algérie.

Tous les territoires ultra-marins français, bien que faisant partie du territoire national, sont considérés comme ouvrant droit à la bonification de dépaysement du seul fait de leur localisation géographique « hors d'Europe ». Par conséquent, les services qui y sont accomplis par les fonctionnaires ouvrent droit à la bonification de dépaysement même si ceux-ci en sont originaires.

Enfin, l'article R. 12 précise que la bonification de dépaysement est accordée :

- au titre des périodes correspondant aux voyages effectués hors d'Europe pour se rendre sur le territoire d'exercice des fonctions et en revenir ;
- au titre des missions accomplies hors d'Europe si elles sont d'une durée au moins égale à trois mois ou, en cas de missions successives, si leur durée totale au cours d'une période de douze mois est au moins égale à trois mois.

c) Bénéfices de campagne dans le cas de services militaires, notamment pour services à la mer et outre-mer

Les bénéfices de campagne (article L. 12 c du CPCMR, R.14 à R.19 du CPCMR et 15-I-1° du décret n° 2003-1306) sont attribués pour des services militaires accomplis dans certaines conditions. Leurs modalités d'attribution sont définies aux articles R. 14 à R. 19, ainsi qu'aux articles D. 10 et D. 11 du code des pensions. Le décret n° 69-1010 du 17 octobre 1969 comprend un tableau des bénéfices de campagne annexé au code des pensions.

La réglementation relative aux bénéfices de campagne est complexe et comporte certains aspects obsolètes. Elle distingue essentiellement deux cas : la guerre et le stationnement dans certains lieux et dans certaines conditions.

Les opérations de guerre donnent droit à la campagne double : une année de services accomplis en opérations de guerre donne droit à deux années de bonifications et compte donc triple pour la retraite. La notion d'« opération de guerre » est juridiquement très encadrée⁷⁶. Toutefois, le décret n°2011-1429 a étendu la possibilité d'accorder par décret le bénéfice de la campagne double à certaines opérations extérieures lorsque la nature des opérations le justifie⁷⁷.

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

Tableau 51 : Bénéfices de campagne acquis en fonction du territoire

	Pas de bonification	Demi-campagne		Campagne simple
Militaires concernés	Service militaire normal	Troupes d'occupation	Militaires envoyés de la métropole ou d'un pays d'outre-mer.	Autres
Territoire	Europe	En Europe Hors d'Europe : ports du bassin méditerranéen, Égypte, Japon, Amérique (hors Guyane), Océanie	Hors d'Europe : Maghreb, Martinique et Guadeloupe, territoires d'outre-mer du Pacifique, Saint-Pierre-et-Miquelon	Autres territoires hors d'Europe

d) Bonification pour l'exécution d'un service aérien ou sous-marin commandé

La bonification pour service aérien ou sous-marin commandé (SASM) est prévue par les articles L. 12 d et R.20 du code des pensions civiles et militaires de retraite ainsi que par l'article 15-I-6° du décret n° 2003-1306 ; l'article R. 20 du CPCMR définit la nature des services qui ouvrent droit à cette bonification⁷⁸ et précise son mode de calcul. La valeur des SASM est fixée par l'arrêté du 30 juin 1971 (modifié par l'arrêté du 11 avril 2002).

La bonification pour SASM concerne tant les fonctionnaires civils que les militaires, avec un barème identique pour des services équivalents. L'attribution d'une bonification pour l'exécution d'un service aérien ou sous-marin commandé repose sur le principe d'une compensation des risques et des contraintes avérés qu'il comporte.

Il convient de préciser que ce dispositif n'est valable que pour le temps de paix, les bénéfices de campagne étant applicables en temps de guerre.

e) Les bonifications et majoration de durée d'assurance attribuées en proportion du temps de service accompli

▪ Bonification du cinquième

Une bonification du « cinquième » du temps de service accompli est accordée, dans la limite de 5 années, aux militaires ayant réalisé au moins dix-sept ans de services effectifs ou ayant été rayés des cadres pour invalidité (L.12 i et R.25-1 du CPCMR)

Si le maximum de cette bonification du 5^e est donné aux militaires qui quittent le service à 59 ans, la bonification est diminuée d'une annuité pour chaque année supplémentaire de service jusqu'à l'âge de 62 ans.

Certains fonctionnaires relevant de la catégorie active bénéficient également d'une bonification dite du cinquième, suivant des règles qui leur sont propres. Il s'agit, dans la fonction publique de l'État, des policiers, des ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne, des surveillants pénitentiaires, des douaniers exerçant des fonctions de surveillance et, dans la fonction publique territoriale, des sapeurs-pompiers professionnels.

La bonification du 5^e est une compensation en termes de retraite pour des personnels ayant un âge de départ à la retraite généralement précoce et consiste à accorder une annuité supplémentaire par période de cinq années

⁷⁶ D'un point de vue juridique, la guerre ne peut avoir lieu sans avoir été officiellement déclarée, ce que la France n'a plus fait depuis la Seconde Guerre mondiale.

⁷⁷ 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.

⁷⁸ La réduction de la condition de fidélité pour les agents civils et militaires, de 15 à 2 années, intervenue dans le cadre des lois portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 et du 20 janvier 2014 a conduit à préciser par une disposition que le bénéfice des bonifications attribuées au titre du dépaysement, des bénéfices de campagne et des services aériens ou sous-marins commandés (articles L. 12 a, c et d du CPCMR et 15-I-1°, 4° et 6° du décret n° 2003-1306) resterait réservé aux agents qui comptent au moins quinze années de services effectifs ou qui sont radiés des cadres pour invalidité.

de services effectifs. Elle est toujours plafonnée à cinq annuités. Le bénéfice des bonifications est soumis à une condition de durée de services effectifs minimale qui diffère selon les corps particuliers.

▪ **Majoration du 1/10^e des personnels hospitaliers de catégorie active**

En application de l'article 21-III du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003, une majoration de durée d'assurance est attribuée au fonctionnaire hospitalier employé dont la limite d'âge est de 62 ans et qui remplit les conditions d'âge d'ouverture des droits à pension à compter du 1^{er} janvier 2008.

La majoration est fixée à 4 trimestres par période de 10 années de services effectifs. Le calcul se fait au prorata : la majoration de durée d'assurance est égale à 1/10^e des services effectifs. La durée de cette majoration n'est pas limitée à un nombre de trimestres maximum.

▪ **Bonification accordée aux agents des réseaux souterrains et aux identificateurs de l'institut médico-légal**

En application de l'article 15 du décret du 26 décembre 2003 précité, les agents des réseaux souterrains des égouts et ceux du corps des identificateurs de l'institut médico-légal de la préfecture de police de Paris peuvent bénéficier d'une bonification de 50 % du temps effectivement passé, selon le cas, dans un service des réseaux souterrains ou de l'institut médico-légal.

Lors de leur admission à la retraite, les agents doivent avoir accompli au moins douze années dans leur service dont la moitié de manière consécutive. La bonification accordée ne peut être supérieure à dix années.

Encart statistique 2 : les bénéficiaires de bonifications dans la fonction publique (flux 2016)

Tableau 52 : Pourcentage de retraités bénéficiaires d'une bonification de pension et gain moyen associé, dans les 3 fonctions publiques

		Pour dépaysement	Pour enfant	Pour campagne militaire	Pour service aérien ou sous-marin	Enseignement technique	Du cinquième	Autres	Ensemble
Proportion dans les liquidants	FPE Civils	9,6%	40,2%	1,7%	0,4%	0,5%	0,0%	6,2%	53,5%
	Militaires	0,0%	4,5%	79,8%	57,6%	0,0%	98,0%	2,2%	99,9%
	FPT	2,0%	41,1%	1,2%	0,5%	n.p.	n.p.	n.p.	43,9%
	FPH	2,4%	63,8%	0,7%	0,0%	n.p.	n.p.	n.p.	65,6%
Gain en durée d'assurance (en trimestres)	FPE Civils	19,4	7,3	2,9	9,1	11,9	n.s.	19,3	11,5
	Militaires	n.s.	6,7	13,3	13,7	n.s.	17,0	5,1	35,7
	FPT	34,9	7,1	3,2	8,0	n.p.	n.p.	n.p.	8,2
	FPH	34,1	7,4	3,1	n.s.	n.p.	n.p.	n.p.	8,4
Gain en montant mensuel de pension	FPE Civils	206 €	131 €	38 €	94 €	205 €	n.s.	253 €	173 €
	Militaires	n.s.	67 €	93 €	88 €	n.s.	145 €	47 €	315 €
	FPT	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	FPH	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

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

n.p. = non pertinent n.d. = non disponible n.s. = non significatif.

III.2.e Les majorations du montant de la pension

1) La majoration de pension des parents d'au moins trois enfants

Le dispositif, qui existe tant dans les régimes spéciaux des fonctionnaires que dans le régime général, consiste à majorer le montant de la pension des assurés ayant eu la charge effective et permanente, au sens des prestations familiales, d'au moins trois enfants. Toutefois, les modalités de calcul de la majoration sont différentes dans les deux régimes.

Dans les régimes spéciaux des fonctionnaires (art. L. 18 et R. 32 bis du CPCMR et 24 du décret n°2003-1306), le taux de la majoration est, comme pour les salariés, fixé à 10 % du montant de la pension pour les trois premiers enfants. Les fonctionnaires bénéficient en outre d'une majoration supplémentaire de 5 % par enfant au-delà du troisième. Cette majoration de pension est prévue au bénéfice des parents fonctionnaires qui ont élevé à leur domicile trois enfants pendant au moins 9 ans avant leur 16^{ème} anniversaire, ou avant l'âge auquel ils ont cessé de donner droit aux prestations familiales⁷⁹ (selon les prestations, 20 ou 21 ans au plus tard). En aucun cas la pension majorée ne peut excéder le montant du traitement ou de la solde prise en compte pour la liquidation de la pension.

Tableau 53 : Bénéficiaires de la majoration de pension des parents d'au moins 3 enfants parmi les pensions civiles et militaires entrées en paiement en 2016

Nombre d'enfants pris en compte	Majoration pour enfant %	Civils						Militaires			
		Hommes		Femmes		Dont femmes enseignantes		Hommes		Femmes	
		Effectif	Coût moyen de la majoration pour enfant	Effectif	Coût moyen de la majoration pour enfant	Effectif	Coût moyen de la majoration pour enfant	Effectif	Coût moyen de la majoration pour enfant	Effectif	Coût moyen de la majoration pour enfant
3	10	5 352	2 730	2 952	2 335	1 513	2 679	1 104	2 911	40	2 492
4	15	1 155	4 162	521	3 192	254	3 700	222	4 559	7	ns
5	20	281	5 333	86	3 658	34	4 667	66	6 957	1	ns
6	25	93	6 231	22	4 529	13	5 617	16	9 514		ns
7	30	23	6 208	5	ns	4	ns	5	ns		0
8 et plus	35 et plus	9	ns	3	ns	0	ns	9	ns		0
Total		6 913	3 142	3 589	2 509	1 818	2 889	1 422	3 537	48	2 715

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2016

Champ : pensions civiles d'ayants droit entrées en paiement en 2016

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

ns : secret statistique ou non significatif

⁷⁹ Cette condition d'éducation n'est pas exigée des parents d'enfants décédés par faits de guerre.

Tableau 54 : Bénéficiaires de la majoration de pension des parents d'au moins 3 enfants parmi les pensions civiles et militaires en paiement au 31/12/2016

Nombre d'enfants pris en compte	Majoration pour enfant %	Civils						Militaires			
		hommes		Femmes		Dont femmes enseignantes		Hommes		Femmes	
		Effectif	Coût moyen de la majoration pour enfant	Effectif	Coût moyen de la majoration pour enfant	Effectif	Coût moyen de la majoration pour enfant	Effectif	Coût moyen de la majoration pour enfant	Effectif	Coût moyen de la majoration pour enfant
3	10	144 321	2 686	166 973	2 044	87 321	2 464	68 254	2 398	2 512	1 646
4	15	40 420	3 975	36 227	2 863	18 161	3 496	19 271	3 802	469	2 447
5	20	12 506	5 103	9 047	3 565	3 944	4 532	6 044	5 179	81	3 398
6	25	4 192	5 921	2 838	4 197	1 083	5 554	2 048	6 391	25	4 545
7	30	1 650	6 796	1 052	4 788	322	6 479	704	7 680	7	ns
8 et plus	35	1 279	7 252	755	5 826	181	7 863	556	8 660	2	ns
	Total	204 368	3 217	216 892	2 299	111 012	2 757	96 877	3 010	3 096	1 844

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2016

Champ : pensions civiles d'ayants droit en paiement au 31/12/2016

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

Ns : secret statistique ou non significatif

2) Les majorations de pensions liées au handicap

a) Majoration de pension des fonctionnaires bénéficiant d'un départ anticipé au titre du handicap

Les fonctionnaires handicapés qui bénéficient d'un départ anticipé à la retraite au titre du 5° du I de l'article L. 24 du CPCMR (fonctionnaires atteints d'un taux d'incapacité de 80 % ou reconnus travailleurs handicapés) bénéficient d'une majoration du montant de leur pension. La loi du 20 janvier 2014 a abaissé à 50 % ce taux d'incapacité.

Le taux de cette majoration est égal à un tiers du rapport entre la durée des services effectués avec un taux de handicap d'au moins 50 % (ou en tant que travailleur handicapé pour les périodes antérieures au 31 décembre 2015) et la durée de services et bonifications admis en liquidation.

La majoration de pension ne peut avoir pour effet de porter le taux de liquidation de la pension au-delà de 75 %, ni, si elle est combinée avec la majoration accordée aux parents d'au moins trois enfants, de porter le montant de la pension au-delà des éléments de rémunérations pris en compte pour la liquidation.

b) Enfants handicapés à un taux d'au moins 80 %

Une majoration de durée d'assurance est prévue au bénéfice des fonctionnaires qui ont élevé à leur domicile un enfant gravement handicapé (à 80 % au minimum). Cette majoration, prévue à l'article L.12 ter du CPCMR, est d'un trimestre par période d'éducation de 30 mois jusqu'au 20^{ème} anniversaire de l'enfant, dans la limite de 4 trimestres.

c) Majoration pour tierce personne

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

Son montant correspond à la valeur de l'indice majoré 227 au 1^{er} janvier 2004 revalorisé dans les conditions de l'article L. 341-6 du code de la sécurité sociale (montant mensuel de 1 107,49 €).

La majoration spéciale est accordée pour une période de cinq ans. À l'expiration de cette période, les droits des retraités font l'objet d'un nouvel examen et la majoration est, soit accordée à titre définitif s'il est reconnu que le titulaire continue de remplir les conditions pour en bénéficier, soit, dans le cas contraire, supprimée.

Cette majoration peut également être accordée au fonctionnaire retraité (même pour un autre motif que l'invalidité donnant droit à la rente viagère d'invalidité), atteint d'une maladie professionnelle dont l'imputabilité au service est reconnue par la commission de réforme après la date de la radiation des cadres.

Encart statistique 3 : les bénéficiaires de majorations de pension (nouveaux retraités en 2016)

Tableau 55 : Pourcentage de retraités bénéficiaires d'une majoration de pension et montant moyen de cette majoration, dans les 3 fonctions publiques

		Pour trois enfants et plus	Pour handicap	Pour tierce personne
Part parmi les liquidants de droit direct	FPE Civils	19,8%	0,4%	0,2%
	Militaires	12,9%	n.c.	n.c.
	FPT	25,8%	n.c.	1,8%
	FPH	19,7%	n.c.	1,9%
Gain en montant mensuel de pension	FPE Civils	244 €	242 €	1 165 €
	Militaires	292 €	n.c.	n.c.
	FPT	132 €	n.c.	1 170 €
	FPH	152 €	n.c.	1 170 €

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

n.c.. = non concerné

3) L'indemnité temporaire de retraite

Le décret n° 52-1050 du 10 septembre 1952 a institué une indemnité temporaire, dite indemnité temporaire de retraite (ITR), au bénéfice des personnels retraités jouissant d'une pension relevant du code des pensions civiles et militaires de retraite résidant dans les territoires de La Réunion, Saint-Pierre-et-Miquelon, la Nouvelle-Calédonie, Wallis-et-Futuna, la Polynésie française et Mayotte. L'ITR a été étendue par le décret n° 54-1293 du 24 décembre 1954 aux pensionnés au titre du code des pensions militaires d'invalidité résidant dans les territoires ultra-marins précités.

Cette indemnité de retraite était calculée par application au montant en principal de la pension d'un taux propre à chaque territoire de résidence établi suivant une logique de zone monétaire, aboutissant à majorer la pension :

Tableau 56 : Taux de l'indemnité temporaire dans les DOM-COM

Collectivité	Taux de l'indemnité temporaire
La Réunion	35%
Mayotte	35%
Saint-Pierre-et-Miquelon	40%
Nouvelle-Calédonie	75%
Wallis-et-Futuna	75%
Polynésie française	75%

Privée de son fondement historique, cette indemnité, réservée à six territoires ultra-marins et sans équivalent dans le secteur privé, apparaissait de plus en plus comme une entorse au principe d'égalité. Nombre de parlementaires ainsi que la Cour des comptes appelaient de leurs vœux une réforme de cette majoration de retraite.

N'étant plus justifiée, l'article 137 de la loi de finances rectificative n° 2008-1443⁸⁰ 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 2008⁸¹, sont soumis au « régime ancien modifié » ;
- les nouveaux bénéficiaires de l'indemnité temporaire de retraite sont soumis aux « nouvelles conditions d'entrée dans le régime ».

a) Les bénéficiaires justifiant d'une condition de résidence antérieure au 13 octobre 2008 conservent le bénéfice de l'indemnité temporaire de retraite à condition de remplir les anciennes conditions d'attribution

Les taux d'application au montant en principal de la pension restent inchangés, et le montant de l'indemnité temporaire retenu est celui versé au 31 décembre 2008.

Toutefois, afin de corriger les excès liés à la proportionnalité de la majoration sur la base du montant de la pension, les montants considérés comme particulièrement importants sont désormais affectés d'un plafonnement progressif du montant maximal de l'indemnité temporaire.

Ainsi, aux termes de l'article 2 du décret n° 2009-114 du 30 janvier 2009 relatif à l'indemnité temporaire de retraite accordée aux personnels retraités relevant du code des pensions civiles et militaires, le montant perçu au titre de l'indemnité temporaire de retraite prenant en compte les écarts antérieurs entre les territoires, ne pourra dépasser un plafond annuel fixé au 1^{er} janvier 2018, à :

- 10 000 € pour La Réunion, Mayotte et Saint-Pierre-et-Miquelon ;
- 18 000 € pour la Nouvelle-Calédonie, Wallis-et-Futuna et la Polynésie française.

Cette mesure ne touche que les montants les plus élevés versés au titre de l'indemnité temporaire de retraite. Très progressive, la mise en œuvre de ce plafonnement sur 10 ans permet aux bénéficiaires concernés d'anticiper au mieux les effets de cette mesure.

b) Pour les nouveaux bénéficiaires, les nouveaux textes modifient profondément les principes du dispositif de l'indemnité suivant deux axes :

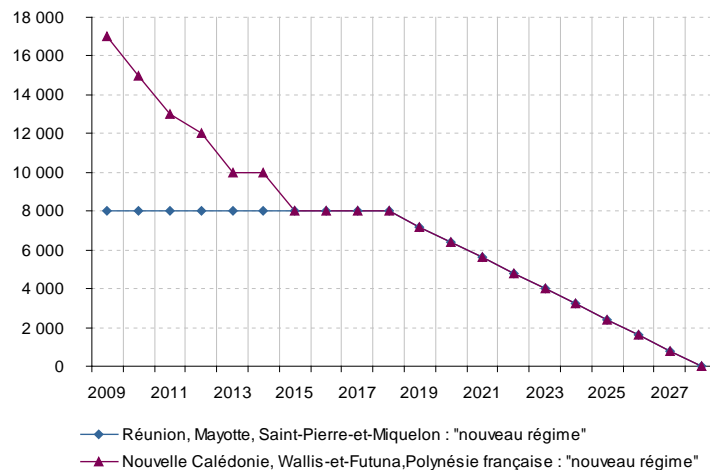
- un renforcement du lien avec le territoire : soit le bénéficiaire a exercé dans les territoires éligibles pendant une durée minimale de 15 ans ; soit il peut justifier de son attachement au territoire en remplissant les critères d'éligibilité retenus pour l'octroi des congés bonifiés ;
- une effectivité de la résidence sur le territoire, pouvant faire l'objet de contrôles ;
- une durée d'assurance validée au titre d'un ou de plusieurs régimes de retraite de base obligatoires égale au minimum au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le taux plein de la pension de retraite ou bénéficier d'une pension dont le montant n'a pas fait l'objet de l'application du coefficient de minoration ;
- une radiation des cadres depuis moins de cinq ans.

⁸⁰ Complété par les décrets n° 2009-114 du 30 janvier 2009 et n° 2009-290 du 13 mars 2009.

⁸¹ Cette date, correspondant au moment du porter à connaissance de la réforme, a été fixée afin d'éviter les effets d'aubaine.

Par ailleurs, les paramètres techniques pour les indemnités temporaires de retraite octroyées après le 1^{er} janvier 2009 évoluent au cours de la période transitoire devant aboutir à l'extinction de l'indemnité :

Figure 57 : Évolution du plafond de l'indemnité temporaire de retraite (euros par an)



Plusieurs dispositions transitoires ont été prévues pour l'exercice 2009 afin de prendre en compte les contraintes des agents pouvant bénéficier de l'octroi de l'indemnité temporaire de retraite dans les conditions prévues pour la catégorie de bénéficiaires justifiant d'une condition de résidence antérieure au 13 octobre 2008, mais maintenus en service.

Deux catégories bénéficient ainsi de ces dispositions, au titre de l'article 3 du décret n° 2009-114 du 30 janvier 2009 :

- les instituteurs et les professeurs des écoles ayant fait une demande de départ à la retraite avant le 1^{er} janvier 2009 et maintenus en service au titre de l'année scolaire 2008-2009 en application de l'article L. 921-4 du code de l'éducation ;
- les fonctionnaires justifiant d'une date d'effet de la pension antérieure au 1^{er} janvier 2009 mais maintenus en activité dans l'intérêt du service au-delà de cette date.

Par ailleurs, il convient de mentionner que le bénéfice de l'indemnité temporaire de retraite sous l'empire de l'ancienne réglementation a été étendu aux pensionnés radiés des cadres au plus tard le 31 décembre 2008 et présents sur le territoire au titre duquel ils demandent l'attribution de l'indemnité temporaire antérieurement au 13 octobre 2008.

III.2.f Le cumul emploi-retraite

A l'origine, les personnes titulaires d'une pension civile ou militaire ne sont pas soumises aux dispositions de droit commun relatives au cumul emploi retraite (CER) prévues par le code de la sécurité sociale (article L. 161-22). Elles bénéficient d'un régime autonome et spécifique de cumul, dont les modalités sont prévues par les articles L. 84 et suivants du CPCMR.

Toutefois, la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a partiellement modifié les dispositions applicables aux personnes titulaires d'une pension civile de retraite en les rapprochant des dispositions prévues par le code de la sécurité sociale pour les salariés du secteur privé. C'est le cas notamment des deux dispositions suivantes, applicables aux assurés dont la première pension prend effet à compter du 1^{er} janvier 2015 :

- **tout lien avec le précédent employeur doit être impérativement rompu** : l'article L. 84 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) renvoie désormais au 1^{er} alinéa de l'article L. 161-22 du code de la sécurité sociale (CSS) ;
- les cotisations vieillesse versées au titre des revenus tirés de la nouvelle activité ne sont pas créatrices de droits nouveaux à retraite (article L. 161-22-A du CSS). Cette règle s'applique à l'ensemble des régimes légaux.

Il existe et demeure une spécificité du régime des fonctionnaires, issue des règles statutaires qui le régissent ; **la limite d'âge**, notion sans équivalent dans le secteur privé. La règle de la limite d'âge conditionne la reprise d'une activité professionnelle dans la fonction publique.

Pour les fonctionnaires, la reprise d'une activité professionnelle à la retraite est possible sous certaines conditions :

- l'intéressé doit avoir rompu tout lien avec son précédent employeur. Cette condition s'impose aux fonctionnaires comme aux salariés du secteur privé ;
- si le futur employeur est un employeur public, en vertu des dispositions du CPCMR et de la loi n°84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public, l'intéressé ne doit pas avoir atteint la limite d'âge applicable aux agents contractuels de droit public et aux fonctionnaires (65 à 67 ans en fonction de l'année de naissance de l'intéressé)⁸² ;

Les règles de cumul varient selon l'activité exercée par l'assuré ; le cumul de la pension de retraite et des revenus d'activité sera intégral :

- si le pensionné a atteint l'âge d'ouverture de ses droits (62 ans) et a droit à une pension de retraite à taux plein, en ayant notamment validé un nombre de trimestres au moins égal à sa durée d'assurance de référence ;
- ou si le pensionné a atteint l'âge d'annulation de la décote (67 ans à partir de 2025 pour les titulaires de la fonctionnaire) ;
- ou si le pensionné exerce certaines activités intellectuelles ou artistiques (article L.86 CPCMR) ;
- ou si le pensionné est bénéficiaire d'une pension d'invalidité.

Il est à noter que le cumul intégral nécessite que l'assuré ait liquidé tous ses droits à pension auprès de tous les régimes légaux obligatoires français ou étranger, dont il est susceptible de bénéficier (L.84 CPCMR).

Si aucune des conditions énoncées ci-dessus n'est respectée, le cumul est plafonné, dans les conditions fixées à l'article L.85 du CPCMR pour les fonctionnaires. Le montant brut des revenus d'activité ne peut, par année civile, dépasser le tiers de la pension civile ou militaire. En cas de dépassement, l'excédent est déduit de la pension après un abattement égal à la moitié du minimum garanti maximal (6 948,34 € au 1^{er} janvier 2017). Cette règle de cumul s'applique, pour la reprise d'une activité dans le secteur privé, aux seuls titulaires de pension civile dont la première liquidation intervient à compter du 1^{er} janvier 2015.

Un régime particulier est appliqué aux titulaires d'une pension militaire de retraite. D'une part, les dispositions d'alignement avec le régime général précitées (rupture du lien avec le précédent employeur et cotisations non créatrices de droits) ne leur sont pas applicables. D'autre part, le cumul est autorisé sans limitation pour les titulaires de pensions non officiers rémunérant moins de 25 ans de services effectifs et pour l'ensemble des pensions militaires quand l'assuré atteint la limite d'âge ou la limite de durée de services qui lui était applicable en activité.

- La reprise d'activité sur un emploi de fonctionnaire titulaire (reprise de service) est soumise à des règles spécifiques définies par l'article L. 77 du CPCMR :
 - si l'assuré est titulaire d'une pension militaire ou d'une solde de réforme : il a la possibilité de choisir entre l'application du dispositif de cumul de pensions et de rémunérations publiques évoqué précédemment ou la renonciation à sa pension militaire en vue d'acquérir de nouveaux droits à une pension unique rémunérant la totalité des services civils et militaires.
 - si l'assuré est titulaire d'une pension civile : sa pension est annulée à compter de sa titularisation et il acquiert, au titre de son nouvel emploi, des droits à pension unique.

⁸² Ainsi, un fonctionnaire radié des cadres à sa limite d'âge (65 ou 67 ans selon son année de naissance) pourra reprendre une activité professionnelle dans le secteur privé mais ne pourra se faire recruter par un employeur public comme agent contractuel, sauf en cas de dérogations très particulières.

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

Tableau 58 : 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 présentés dans le focus thématique sur le CER des fonctionnaires et militaires retraités dans le Jaune Pensions annexé au projet de loi de finances pour 2014 (partie V.3) : il présente les caractéristiques des pensionnés en situation de cumul et des indications sur les nouveaux droits à retraite acquis par le CER.

III.2.g La prise en charge des ayants cause : la pension de réversion

Lors du décès d'un fonctionnaire en activité ou retraité, ses ayants cause (conjoint survivant, ex-conjoint divorcé et/ou enfants) peuvent prétendre, sous certaines conditions, à une pension de réversion ou d'orphelin (articles L. 38 et suivants du CPCMR et articles 40 et suivants du décret n° 2003-1306).

La pension de réversion correspond à une partie de la retraite dont bénéficiait ou aurait pu bénéficier le fonctionnaire (en activité ou retraité) décédé.

Ce dispositif est plafonné. Ainsi, le total des pensions attribuées au conjoint survivant et aux orphelins ne peut excéder 100 % de la pension servie au fonctionnaire décédé.

Depuis la loi n° 2013-404 du 17 mai 2013 **ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe, une pension de réversion peut être ouverte au titre d'un mariage entre personnes de même sexe. Les conjoints survivants** de cette union comme les **enfants orphelins adoptés** par un couple de même sexe peuvent donc bénéficier d'une fraction de la pension de retraite revenant à un parent ou conjoint décédé.

Tableau 59 : Comparaison des règles d'attribution d'une pension de réversion entre le régime général et le régime des fonctionnaires

	Régime général et régimes alignés ; MSA exploitants	Régimes complémentaires Agirc-Arrco	Ircantec	Fonction publique
Bénéficiaires	Conjoints et ex-conjoints survivants (même remariés)	Conjoints et ex-conjoints survivants (non-remariés)	Conjoints et ex-conjoints survivants (non-remariés)	Conjoints et ex-conjoints survivants (isolés)
Taux de réversion	54% (60% avec majoration)	60%	50%	50%
Condition de durée de mariage	Non	Non	4 ans ou 2 ans avant les 55 ans de l'affilié ou avant qu'il ait cessé ses fonctions, sauf si un ou plusieurs enfants sont issus du mariage	4 ans, ou 2 ans avant la cessation d'activité, sauf si un ou plusieurs enfants sont issus du mariage
Condition de ressources	Condition de ressources de 1 692€/mois Sont exclus des revenus pris en compte : les majorations de pension du survivant, les pensions de réversion des régimes complémentaires, ainsi que les revenus issus des biens de l'assuré ou de la communauté	Non	Non	Non
Condition d'âge	55 ans	Arrco : 55 ans. Agirc : 60 ans, pouvant être avancé à 55 ans avec une minoration définitive ou si la pension de base a été liquidée	50 ans	Non

a) Les droits du conjoint survivant

La prise en charge des conjoints survivants par le régime de retraite de la fonction publique obéit à une logique différente de celle du régime général : une logique de redistribution ou de solidarité pour le régime général, une logique patrimoniale pour la fonction publique.

Cette différence d'objectif se traduit par l'existence de spécificités. Ainsi, dans le régime des fonctionnaires et des militaires, la pension est versée au conjoint ou conjoint divorcé survivant à la condition qu'il ne soit pas remarié ou qu'il ne vive pas en situation de concubinage notoire, alors que, dans le régime général, aucune condition d'absence de vie maritale n'est exigée. De plus, le CPCMR prévoit que le versement de la pension de réversion est soumis à plusieurs conditions :

- la durée du mariage (quatre ans ou deux ans en fonction de la situation) ;
- un ou plusieurs enfants sont issus du mariage (y compris les enfants nés avant le mariage, reconnus par le père au nom duquel les droits à pension ont été acquis) ;
- le mariage a été célébré deux ans au moins avant la mise à la retraite du fonctionnaire décédé ;
- le fonctionnaire décédé bénéficiait d'une pension d'invalidité et le mariage a eu lieu avant l'événement qui a entraîné sa mise à la retraite.

A l'inverse, le régime général subordonne à des conditions d'âge et de ressources le versement de la pension de réversion, ce qui n'est pas le cas dans le régime des fonctionnaires et des militaires.

Les veuves ou veufs peuvent prétendre, sans condition d'âge ni de ressources, à une pension égale à 50 % de celle obtenue par le fonctionnaire décédé augmentée, le cas échéant et sous certaines conditions, de la moitié de la majoration pour enfants prévue à l'article L. 18 du CPCMR et à l'article 24 du décret n° 2003-1306 et/ou de la moitié de la rente d'invalidité dont le fonctionnaire bénéficiait ou aurait pu bénéficier. La répartition du droit à réversion entre le conjoint survivant et les éventuels conjoints divorcés doit se faire au prorata des durées respectives de mariage.

Le total de la pension de réversion, quelle que soit la date de sa mise en paiement, et des autres ressources de son bénéficiaire ne peut être inférieur à celui de l'allocation servie aux vieux travailleurs salariés augmentée de l'allocation supplémentaire du Fonds de solidarité vieillesse instituées par les articles L. 811-1 et L. 815-2 du code de la sécurité sociale et remplacées depuis le 1^{er} janvier 2006 par l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA).

b) Les droits des orphelins

L'orphelin a droit jusqu'à l'âge de 21 ans à une pension, appelée pension temporaire d'orphelin (PTO), égale à 10 % de la pension du fonctionnaire décédé. Elle est également versée, au-delà des 21 ans, à l'enfant qui se trouvait à la charge du fonctionnaire décédé par suite d'une infirmité le mettant dans l'incapacité de gagner sa vie. Elle n'est pas cumulable avec une pension ou une rente d'un régime général attribuée au titre de la vieillesse ou de l'invalidité.

En cas de décès du conjoint survivant, les enfants âgés de moins de 21 ans ont également droit, en plus de la PTO, à une pension de réversion. L'article L. 43 du code des pensions civiles et militaires de retraite définit les modalités de répartition de la pension de réversion lorsqu'il existe une pluralité d'ayants cause.

Jusqu'à la décision du Conseil constitutionnel n° 2010-108 QPC du 25 mars 2011, la pension était divisée en parts égales entre les différents lits, représentés soit par le ou les conjoints survivant ou divorcés, soit par un ou plusieurs orphelins. La part revenant à chaque enfant variait ainsi en fonction du nombre d'orphelins présents par lit.

Le Conseil constitutionnel a jugé que cette disposition entraînait une inégalité de traitement entre les enfants (les orphelins issus de lits où le nombre d'enfants est élevé étant désavantagés par rapport à ceux dont le nombre d'enfants est plus faible) et a prononcé l'abrogation de l'article L. 43 à compter du 1^{er} janvier 2012.

L'article 162 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012 est venu modifier les règles relatives à la répartition de la pension de réversion. Ainsi depuis le 1^{er} janvier 2012, les orphelins bénéficient d'un même montant de pension de réversion, indépendamment du nombre d'orphelins dans chaque lit ou de la durée du mariage de leurs parents. Cette disposition s'applique à tous les ayants cause, quelle que soit la date du décès du fonctionnaire.

III.3 Les différents droits au départ en retraite anticipée

III.3.a La retraite des militaires

La retraite des militaires est régie, tout comme celle des fonctionnaires de l'État, par le code des pensions civiles et militaires de retraite. Toutefois, la pension militaire connaît certains aménagements, historiquement dus aux particularités du métier et notamment à la nécessité de conserver une moyenne d'âge basse au sein des unités opérationnelles. La rotation relativement rapide des effectifs est ainsi favorisée par des conditions de départ en retraite qui peuvent faciliter la reprise d'une seconde carrière.

1) La possibilité de liquider une pension à jouissance immédiate

Contrairement aux fonctionnaires civils, les militaires ont la possibilité de liquider leur pension avant d'atteindre leur âge légal d'ouverture des droits, sous réserve qu'ils justifient d'une certaine durée de services.

Pour bénéficier d'une pension appelée « à jouissance immédiate », par opposition aux pensions « à jouissance différée », la durée de services minimale requise, déterminée à l'article L. 24-II du CPCMR, varie en fonction de la catégorie du militaire :

- 27 ans pour les officiers ;
- 17 ans pour les non officiers.

L'article L. 24-II prévoit également plusieurs cas où un militaire peut liquider sa pension de retraite, même s'il ne remplit pas la condition de durée de services :

- lorsqu'il est radié des cadres par limite d'âge (militaires de carrière), par limite de durée de services (militaire sous contrat) ou par suite d'infirmités ;
- lorsqu'il est parent d'un enfant atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 % et qu'il a accompli quinze années de services effectifs ;
- lorsque son conjoint est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession, et sous réserve que le militaire ait accompli au moins quinze ans de services ;
- à compter de 67 ans pour les officiers généraux placés en deuxième section.

En vertu des 2°, 3° et 4° de l'article L. 25 du CPCMR, les militaires qui ne rempliraient aucune des conditions mentionnées ci-dessus peuvent liquider leur pension militaire à compter de l'âge de 52 ans sous réserve d'avoir effectué au moins quinze ans de services effectifs.

2) Le calcul de la pension

Le calcul de la pension des militaires est identique à celui des fonctionnaires civils, à savoir pour une carrière complète, 75 % de la solde correspondant au grade détenu depuis 6 mois au moins avant le départ en retraite.

Le dispositif de la décote est applicable aux militaires, avec certains aménagements pour tenir compte des règles particulières de liquidation. Les règles de calcul de la décote, fixées par l'article L. 14 du CPCMR, varient en fonction de la limite d'âge⁸³ et du grade détenu par le militaire :

- les militaires dont la limite d'âge est supérieure ou égale à 57 et qui partent à la retraite après 52 ans se voient appliquer les mêmes règles de décote que les fonctionnaires civils : une décote de 1,25 % par trimestre manquant s'applique, dans la limite de 20 trimestres. Ce taux de 1,25 % s'applique à partir de la génération née en 1954. Pour les générations antérieures, le taux de la décote varie en fonction de l'année d'ouverture des droits : 1 % en 2013, 1,125 % en 2014, 1,25 % en 2015 et après.
- les militaires dont la limite d'âge est inférieure à 57 ans ou qui partent à la retraite avant 52 ans, dont la durée de services effectifs est inférieure à 118 trimestres pour les officiers et 78 trimestres pour les non officiers (soit la durée de services requise augmentée de 10 trimestres), se voient appliquer une décote de 1,25 % par trimestre, dans la limite de 10 trimestres (dite décote « courte »).

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

⁸³ Les limites d'âge de chaque grade sont fixées à l'article L. 4139-16 du code de la défense.

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

Focus sur les principales dispositions relatives à la retraite des militaires de la loi n° 2015-917 d'actualisation de la programmation militaire

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

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

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

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

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

III.3.b Les départs anticipés dans de multiples situations

1) Le maintien d'âges de départ anticipé pour certaines catégories dites actives

Sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier (dangerosité, insalubrité...) ou des fatigues exceptionnelles.

Le code des pensions (article L. 24 CPCMR) et ses dérogations pour les fonctionnaires civils de l'État et le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 pour la CNRACL (fonctionnaires territoriaux et hospitaliers) prévoient une ouverture anticipée des droits à la retraite, à l'âge de 52, 55, 56 ou 57 ans, pour les personnes ayant accompli au moins 17 ans de services actifs (27 ans ou 32 ans pour certains corps). En outre, le décret n° 2011-2103 du 30 décembre 2011, qui a notamment procédé au relèvement des bornes d'âge de la retraite des fonctionnaires, a progressivement relevé, dans son article 2, les âges d'ouverture du droit à pension de retraite, selon l'année de naissance de l'agent concerné: si cet âge était de 50 ans, il passe à 52 ans, s'il était de 53 ans, 54 ou 55 ans, il passe respectivement à 55, 56 ou 57 ans.

La durée des services et bonifications exigée (durée de référence qui permet de calculer le taux de liquidation) évolue également, en fonction de la date de liquidation des droits de l'assuré. L'article L.13 du CPCMR prévoit en effet que « (...) la durée des services et bonifications exigée des fonctionnaires de l'État et des militaires qui remplissent les conditions de liquidation d'une pension avant l'âge de soixante ans est celle exigée des fonctionnaires atteignant cet âge l'année à compter de laquelle la liquidation peut intervenir. »

Par conséquent, la durée des services et bonifications de référence pour un fonctionnaire de catégorie active liquidant sa pension en 2015 sera celle de la génération 1955, à savoir 166 trimestres.

Tableau 60 : Âges d'ouverture des droits et limites d'âge de fonctionnaires classés en catégorie active

Fonction publique de l'État	Âge d'ouverture des droits ⁽¹⁾	Limite d'âge ⁽¹⁾
Personnels actifs de la Police nationale	52 ans si 27 ans de services	57 ans ⁽²⁾
Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire	52 ans si 27 ans de services	57 ans
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	52 ans si 17 ans de services	59 ans
Personnels de la surveillance des douanes	57 ans	62 ans
Instituteurs ⁽³⁾	57 ans	62 ans
Agents d'exploitation des travaux publics de l'État	57 ans	62 ans
Éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse	57 ans	62 ans
Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires	57 ans	62 ans
Contrôleurs des affaires maritimes et syndics des gens de mer (certains emplois)	57 ans	64 ans
Fonction publique territoriale		
Agents des réseaux souterrains des égouts	52 ans si 32 ans de services dont 12 dans les réseaux souterrains	62 ans
Sapeurs-pompiers professionnels	57 ans si 17 ans de service	62 ans
Agents de salubrité	57 ans si 17 ans de service	62 ans
Agents de Police municipale	57 ans si 17 ans de service	62 ans
Agents de surveillance de la préfecture de Police	57 ans si 17 ans de service	62 ans
Agents d'entretien et agents techniques (certains emplois)	57 ans si 17 ans de service	62 ans
Fonction publique hospitalière		
Personnels infirmiers et personnels paramédicaux en contact avec les malades n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 37 de la loi 2010-751 du 5 juillet 2010 (renoncement aux droits liés au classement dans la catégorie active) ⁽⁴⁾	57 ans si 17 ans de service	62 ans
Autres personnels hospitaliers (aides-soignants, agents de services hospitaliers)	57 ans si 17 ans de service	62 ans
Assistants sociaux dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec les malades	57 ans si 17 ans de service	62 ans
Puéricultrices en fonction dans les services de pédiatrie n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 31 du décret n° 2010-1139 du 29 septembre 2010 (renoncement aux droits liés au classement dans la catégorie active) ⁽⁵⁾	57 ans si 17 ans de service	62 ans
Maîtres ouvriers et ouvriers professionnels (certaines fonctions)	57 ans si 17 ans de service	62 ans
Agents d'entretien (certaines fonctions)	57 ans si 17 ans de service	62 ans
Agents de service mortuaire et de désinfection	57 ans si 17 ans de service	62 ans

(1) Âges après application du relèvement de 2 ans prévu par la loi du 9 novembre 2010

(2) 59 ans pour les commissaires et les commissaires principaux ; 60 ans pour les commissaires divisionnaires

(3) Corps de catégorie B mis en extinction par le décret du 23 décembre 2003 et remplacé progressivement par le corps de professeur des écoles (catégorie A).

(4) La loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique prévoit, en son article 37, que les personnels infirmiers et paramédicaux classés en catégorie active ainsi que les personnels relevant du corps des cadres de santé et autres corps ou cadres d'emplois de personnels paramédicaux ayant occupé des emplois ainsi classés, peuvent opter :

- soit en faveur du maintien dans leurs corps ou cadres d'emplois associé à la conservation des droits liés au classement dans la catégorie active (départ anticipé à 57 ans) ;

- soit en faveur de leur intégration dans les corps ou cadres d'emplois appartenant à la catégorie A, l'âge d'ouverture des droits à pension de ces personnels ainsi que leur limite d'âge demeurant, toutefois, fixés respectivement à 60 et 65 ans.

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

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

Encart statistique 5 : les différents départs anticipés en retraite**Tableau 61 : Taux de départs anticipés dans la fonction publique (flux 2016)**

		Pour services actifs (a) (b)	Pour carrières longues (b)	Pour invalidité (b)	Pour motifs familiaux et handicap (b)	Pour 3 enfants (b)	Ensemble de départs réellement réalisés avant âge légal des sédentaires (c)
Part parmi les liquidants	FPE Civils	26,4%	16,3%	4,9%	0,6%	4,0%	28,3%
	Militaires	n.p.	n.p.	13,8%	n.p.	n.s.	n.p.
	FPT	6,2%	38,0%	11,5%	0,9%	5,6%	75,6%
	FPH	43,0%	17,6%	8,4%	0,8%	9,0%	87,2%
Age moyen à la liquidation	FPE Civils	58,7	60,5	57,1	58,7	61,9	59,3
	Militaires	n.p.	n.p.	29,0	n.p.	n.p.	29,0
	FPT	59,5	60,8	56,4	59,2	61,6	
	FPH	58,8	60,7	54,6	58,2	59,2	

Champ : y compris soldes de réserve pour les militaires. n.p. = non pertinent. n.s. = non significatif.

(a) la colonne pour services actifs représente l'ensemble des assurés qui ont accompli 15 ans de services actifs et qui sont donc de potentiels bénéficiaires d'un départ anticipé.

(b) l'ensemble de ces départs sont représentés de manière exclusive les uns des autres : une personne ne peut pas ainsi être comptabilisé à la fois dans les départs pour services actifs et dans les départs pour 3 enfants. En cas de cumul, la catégorisation en catégorie active est l'option par défaut.

(c) cette colonne représente l'ensemble des départs qui interviennent avant l'âge d'ouverture des droits d'un sédentaire (par exemple, 61,2 ans pour un la génération 1953). Il y a donc un écart entre la somme des colonnes 1 à 5 qui représente les personnes qui remplissent les conditions pour être comptabilisées dans les catégories correspondantes et la colonne 6 qui représente les départs anticipés effectifs. Le départ anticipé n'est en effet qu'un avantage de ces catégories : elles bénéficient de règles spécifiques sur la durée de référence applicable à leur génération.

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

2) La prise en charge de l'invalidité par les régimes de retraite des fonctionnaires

L'invalidité est prise en compte différemment pour les fonctionnaires et pour les salariés relevant du régime général de sécurité sociale.

Les employeurs publics (État, collectivités et établissements de santé) assument en effet la totalité des attributions des régimes de base s'agissant de l'assurance « accidents du travail/maladies professionnelles » (AT-MP).

À ce titre, ils assurent et prennent en charge financièrement à la fois les prestations en nature et les prestations en espèces. De cette auto-assurance découlent des règles de prise en charge dont les fondements sont difficilement comparables.

La couverture du risque invalidité autre que temporaire dans le régime général de sécurité sociale et dans le régime spécial des fonctionnaires relève de conceptions différentes : dans le régime général, le risque est rattaché à la branche maladie, alors que dans le régime spécial, il est pris en charge par le régime des pensions de retraite. En effet, le régime spécial fait intervenir une notion qui n'a pas d'équivalent dans le régime général : la radiation anticipée des cadres⁸⁴.

⁸⁴ Lorsque le régime général maintient du côté de l'activité des personnes dont l'aptitude au travail est plus ou moins diminuée (les indemnités proviennent de la CNAM et non de la CNAV), le régime spécial des fonctionnaires les fait basculer, sauf cas particuliers, du côté de la retraite.

Un fonctionnaire atteint d'une invalidité dont le caractère permanent et stabilisé a été reconnu, qu'elle résulte ou non de l'exercice des fonctions, et qui se trouve dans l'incapacité d'exercer ses fonctions, peut être radié des cadres et mis à la retraite pour invalidité quel que soit son âge, son taux d'invalidité ou la durée de ses services.

Il bénéficie alors d'une **pension civile d'invalidité**, imputable au service lorsqu'elle résulte de l'exercice des fonctions (art L. 27 du CPCMR et 36 du décret n° 2003-1306), ou non imputable lorsqu'elle n'en résulte pas (art L. 29 du CPCMR et 39 du décret n° 2003-1306).

A la différence du régime général, le régime des fonctionnaires ne prévoit pas de classement par catégorie en fonction du degré d'invalidité. De même, le droit à pension n'est pas subordonné à un taux minimum d'invalidité ; il est accordé dès lors que le fonctionnaire se trouve dans l'incapacité permanente d'exercer ses fonctions.

La pension d'invalidité est équivalente à la pension rémunérant les services, c'est-à-dire la pension de retraite. Elle est donc fonction du traitement détenu pendant les six derniers mois de l'activité (dernier traitement sans condition de durée en cas d'invalidité imputable au service) et de la durée des services et bonifications acquis par l'agent (art L. 13 du CPCMR et 16 du décret n°2003-1306). La pension d'invalidité n'est pas soumise au dispositif de la décote et peut être élevée au minimum garanti de pension sans condition particulière d'ouverture du droit (par exemple : âge, durée de services, taux minimum d'incapacité.). Lorsque l'invalidité est d'un taux au moins égal à 60 %, le montant de la pension ne peut être inférieur à 50 % du dernier traitement indiciaire.

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

Dans le cas où l'invalidité résulte de l'exercice des fonctions, la pension civile d'invalidité peut être augmentée d'une **rente viagère d'invalidité (RVI)**. Le montant de cette rente correspond à la fraction du dernier traitement correspondant au pourcentage d'invalidité dont reste atteint le fonctionnaire lors de sa radiation des cadres. Par exemple, si le taux d'invalidité résultant de l'exercice des fonctions est de 15 %, la rente viagère d'invalidité attribuée sera égale à 15 % du traitement. Le montant cumulé de la pension et de la rente d'invalidité est toutefois plafonné au montant du dernier traitement indiciaire brut.

En revanche, la survenance de l'invalidité n'entraîne pas forcément la liquidation de la pension d'invalidité : si le fonctionnaire est en capacité de reprendre ses fonctions ou peut être reclassé, il retrouve ses revenus d'activité, et peut alors percevoir une **allocation temporaire d'invalidité (ATI) cumulable avec son traitement**, si l'invalidité résulte :

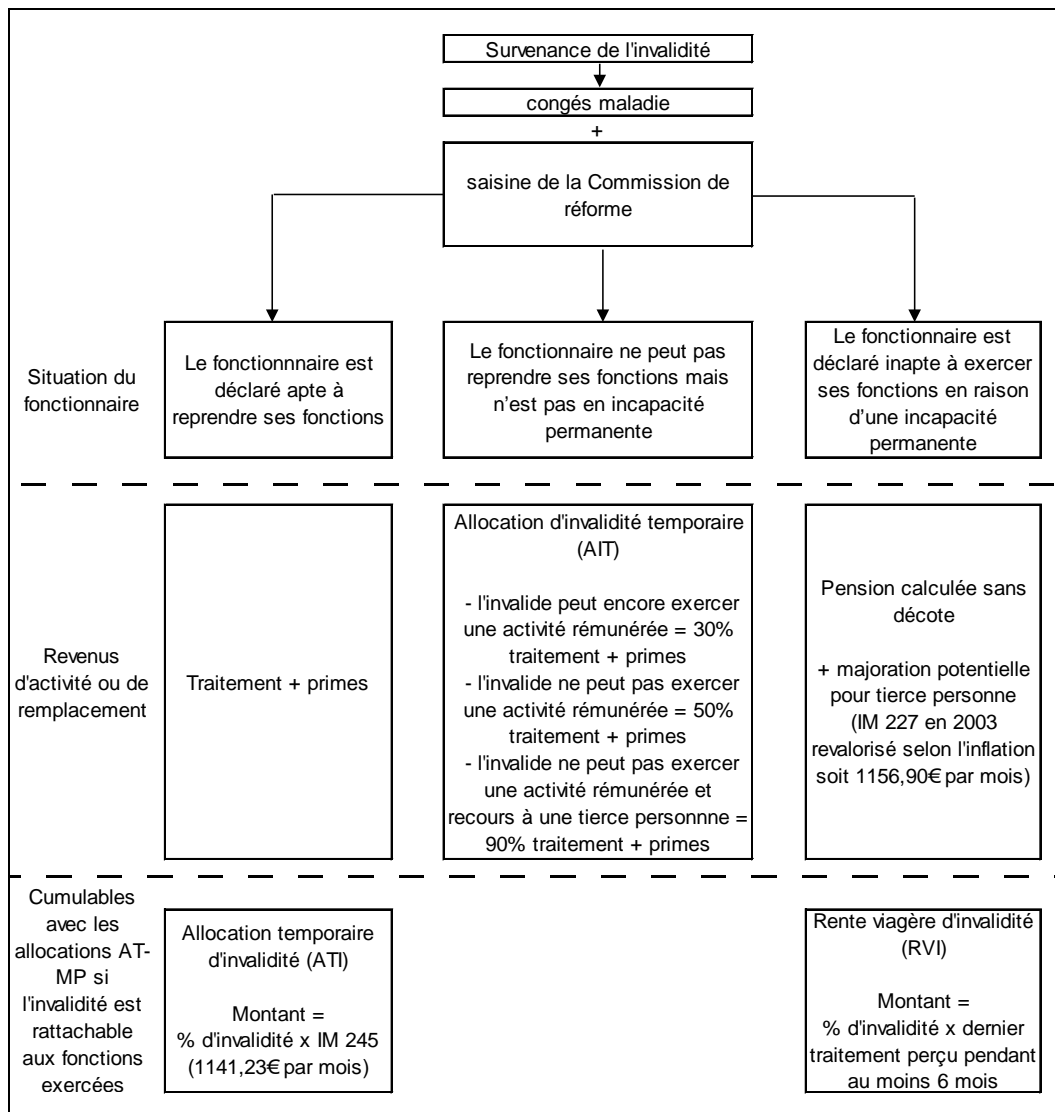
- d'un accident de service ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % ;
- d'une maladie professionnelle inscrite aux tableaux des maladies professionnelles du code de la sécurité sociale, quel que soit son taux d'incapacité temporaire ;
- d'une maladie professionnelle hors tableaux mais résultant de son travail habituel et entraînant une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25 %.

L'ATI est attribuée pour une période initiale de 5 ans à l'issue de laquelle elle est soit reconduite de manière définitive soit supprimée selon l'évolution du degré d'invalidité de l'assuré.

Un cas spécifique existe pour l'assuré qui, à l'issue d'un congé de maladie pour maladie non professionnelle, ne peut pas reprendre ses fonctions ni être mis en retraite pour invalidité et qui est atteint d'une invalidité réduisant sa capacité de travail au moins des 2/3 : il peut alors prétendre à l'**allocation d'invalidité temporaire (AIT)** qui s'apparente à la pension d'invalidité d'un salarié de droit privé. En vertu du principe d'auto-assurance, l'employeur public finance et verse lui-même cette prestation.⁸⁵

⁸⁵ Cette situation demeure marginale (elle est généralement associée à la mise en disponibilité d'office pour raison de santé). Le cas le plus fréquent reste la mise à la retraite pour invalidité.

Figure 62 : 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 atteints d'une incapacité permanente d'au moins 80 % ou reconnu comme travailleur handicapé, la retraite anticipée pour handicap est désormais possible pour tout assuré justifiant, alors qu'il était atteint d'une incapacité permanente de 50 %, d'une certaine durée d'assurance et d'assurance cotisée.

Partie IV Les principales données concernant les pensions des fonctionnaires

IV.1 Effectifs de pensionnés

Au 31 décembre 2016, le nombre de pensionnés des régimes de retraite de la fonction publique était de 3,7 millions, dont 2,5 millions de pensionnés (civils et militaires) relevant du régime de la FPE et 1,2 million relevant de la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). Le fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) comptait près de 102 000 pensionnés.

Tableau 63 : Nombre total de pensionnés des régimes de retraite de la fonction publique (et parts relatives au sein de la fonction publique) et des ouvriers d'État en 1990, 2000, 2010 et 2015

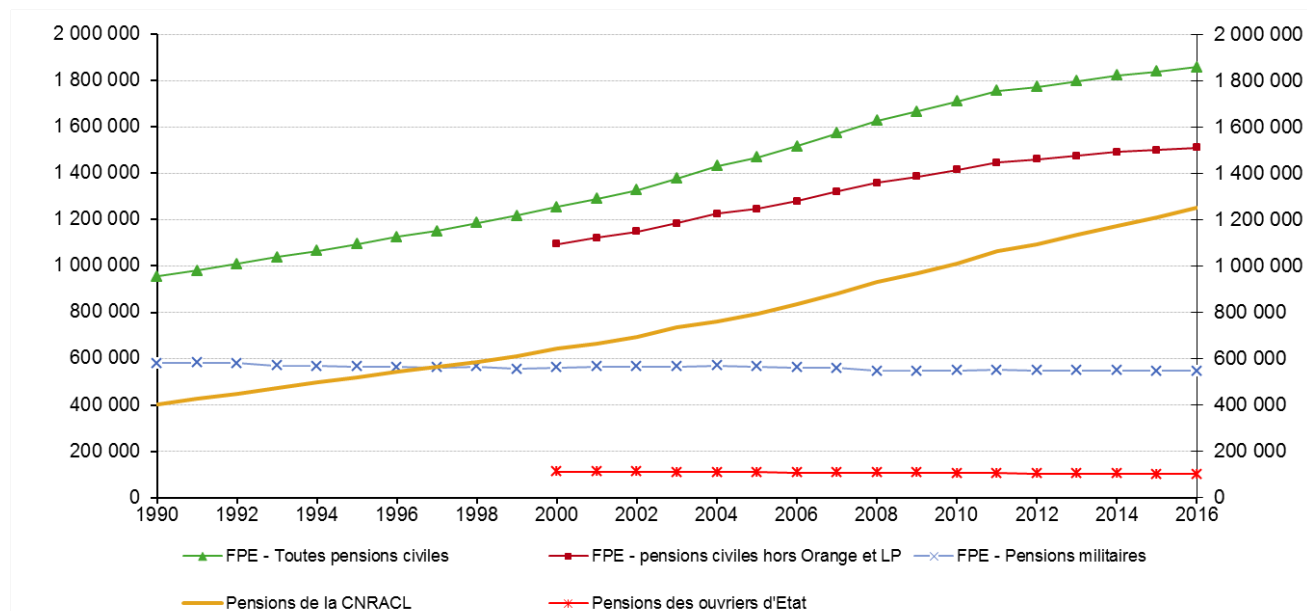
Année	civils de la FPE (y compris ATI)	civils de la FPE (y compris ATI) hors Orange SA et La Poste	militaires	CNRACL	TOTAL 3FP	FSPOEIE (*)
1990	1 011 225 (51 %)	n.d.	585 108 (29 %)	403 208 (20 %)	1 999 541	n.d.
2000	1 318 548 (52 %)	1 159 092 (46 %)	562 933 (22 %)	642 939 (25 %)	2 524 420	112 691
2010	1 772 131 (53 %)	1 478 096 (44 %)	549 334 (16 %)	1 009 644 (30 %)	3 331 109	106 647
2016	1 917 115 (52 %)	1 569 594 (42 %)	546 688 (15 %)	1 252 965 (34 %)	3 716 768	101 575
Progression 2016/2000, en moyenne par an	+2,4%	+1,9%	-0,2%	+4,3%	+2,4%	-0,6%
Progression 2016/1990, en moyenne par an	+2,5%	n.d.	-0,2%	+4,5%	+2,4%	n.d.

Sources : DGFIP (SRE), CNRACL, FSPOEIE.

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

(*) Pensions définitives uniquement.

Figure 64 : Nombre de pensionnés des régimes de retraite de la fonction publique de 1990 à 2015



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

Champ : Ayants droit et ayants cause. Pour l'État : ensemble des pensionnés du régime, hors ATI, quel que soit leur ancien employeur (ministères, établissements publics, La Poste, Orange SA, anciens fonctionnaires ayant effectué plus de 15 années de services...).

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

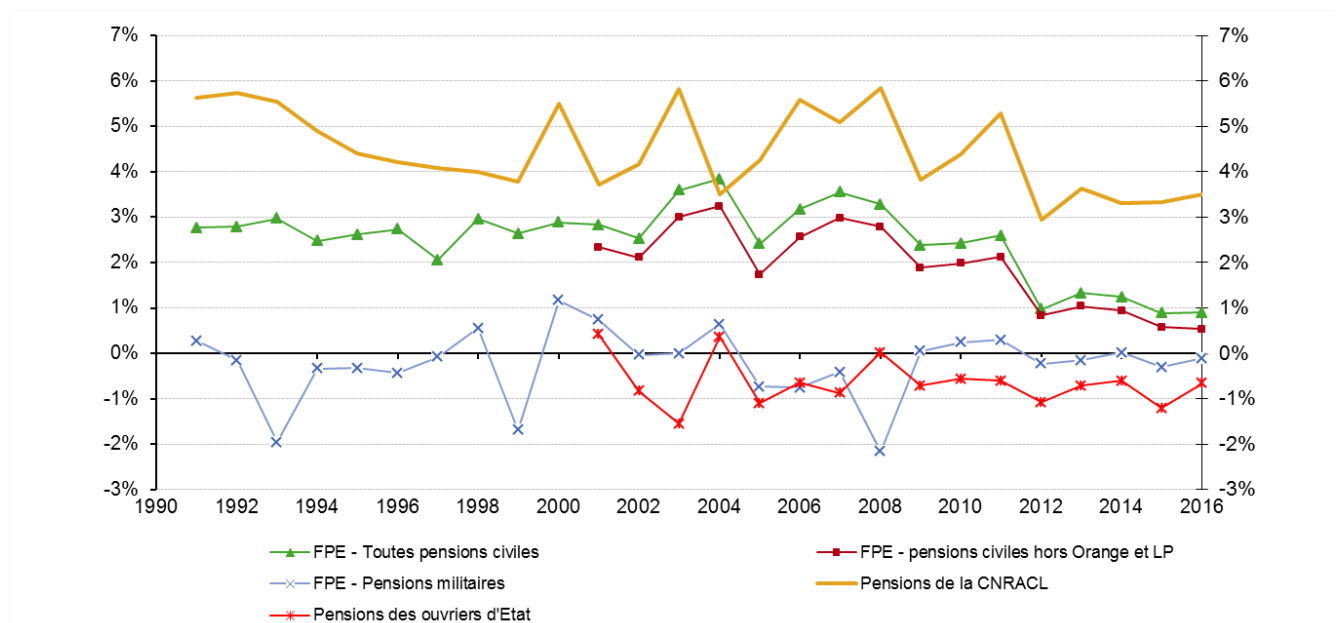
Le nombre de pensionnés suit une progression régulière, avec cependant des évolutions contrastées suivant les régimes. Depuis 1990, les effectifs des pensionnés ont augmenté respectivement de 872 000 pour l'État, et de 850 000 pour la CNRACL. Depuis 2000, le FSPOEIE a perdu 11 100 pensionnés⁸⁶.

Ces progressions proviennent essentiellement des pensions civiles de droit direct⁸⁷. En 2016, ces pensions représentent 81 % du stock de pensions civiles de l'État et 87 % des pensions de la CNRACL et leurs effectifs ont augmenté respectivement de +117 % et +249 % depuis 1990. La hausse est en revanche plus faible pour les pensions de droit dérivé : respectivement +29 % et +82 %. Les anciens agents de l'éducation nationale comptent pour environ la moitié des pensionnés civils de l'État. Les effectifs de pensionnés de droit direct de la CNRACL connaissent une progression moyenne de +2,3 % par an depuis 1990 et les effectifs de pensions civiles de l'État une progression de +3,0 % par an.

Les effectifs de pensionnés militaires connaissent pour leur part une faible décroissance depuis 1990 (-0,2 % par an), aussi bien les pensions de droit direct (-0,1 %), que les pensions de droit dérivé (-0,6 %). Les effectifs de pensionnés anciens ouvriers d'État sont également en décroissance depuis 2000 (-0,6 % par an), aussi bien pour les droits directs (-0,3 % par an) que pour les droits dérivés (-1,4 % par an).

Entre 2015 et 2016, les effectifs de pensionnés des trois versants de la fonction publique connaissent une croissance de +1,7 %, 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 due aux effets de la réforme des retraites de 2010 et de 2014. Les effectifs de la CNRACL croissent de +3,5 % (+2,3 % par an depuis 1990), les pensions civiles de l'État de +0,9 % (+2,5 % par an depuis 1990), tandis que les effectifs de pensionnés militaires diminuent de -0,1 %, (contre -0,2 % par an depuis 1990). Les effectifs de pensionnés du FSPOEIE accusent un repli (-0,7 %).

Figure 65 : Taux de variation du stock de pensionnés entre 1990 à 2016



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

Champ : Ayants droit et ayants cause.

Lecture : En 2016, le stock de pensionnés de la CNRACL a progressé de +3,5 % (axe de gauche).

⁸⁶ Détails dans l'annexe statistique, tableau A-3.

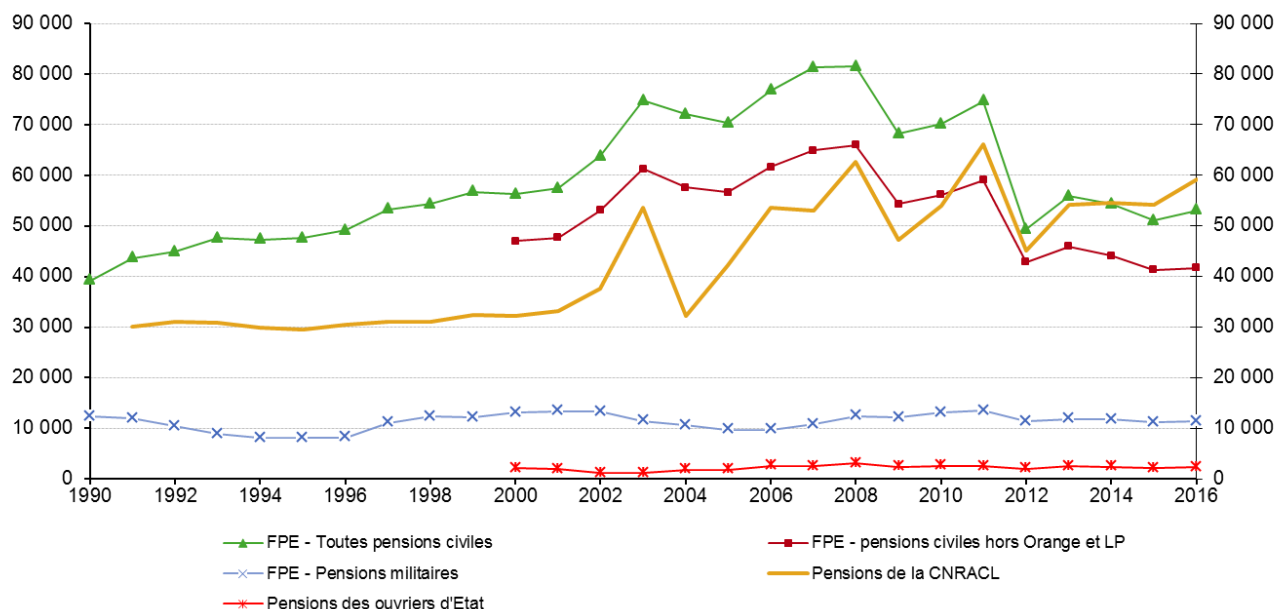
⁸⁷ Pensions versées à un agent du fait de son activité professionnelle, par opposition aux pensions de droit dérivé qui sont versées au conjoint ou aux enfants (orphelins) suite au décès du pensionné de droit direct y compris avant la liquidation de sa retraite.

IV.2 Nombre de départs en retraite

1) La croissance plus modérée du nombre de pensionnés depuis 2012 résulte d'un ralentissement des entrées en pensions de droit direct dans la fonction publique sur la période.

Les liquidations de droit direct représentent 77 % du nombre total de liquidations de droits en 2016. Tous régimes confondus, 126 000 fonctionnaires et ouvriers d'État ont liquidé leur retraite⁸⁸ en 2016, contre 119 000 en 2015. Entre 2003 et 2011, le nombre de départs annuels étaient plutôt aux alentours de 140 000 départs dans les trois versants de la fonction publique (dont 86 000 dans la fonction publique d'État, 52 000 pour la CNRACL), soit un niveau supérieur de 55 % à celui constaté entre 1991 et 1999⁸⁹ ; cette progression tendancielle est marquée pour les fonctionnaires civils de l'État (+51 %) et pour la CNRACL (+68 %), tandis que le nombre de départs à la retraite des militaires est quasi stable, aux alentours de 11 000 départs annuels. Le nombre de départs de droit direct d'ouvriers d'État est supérieur en 2016 (2 300 départs) à la moyenne constatée depuis 2000 (2 000 départs), sans atteindre le pic de 3 100 départs observés en 2008.

Figure 66 : Nombre d'entrées en paiement de pensions de droit direct entre 1990 et 2016



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

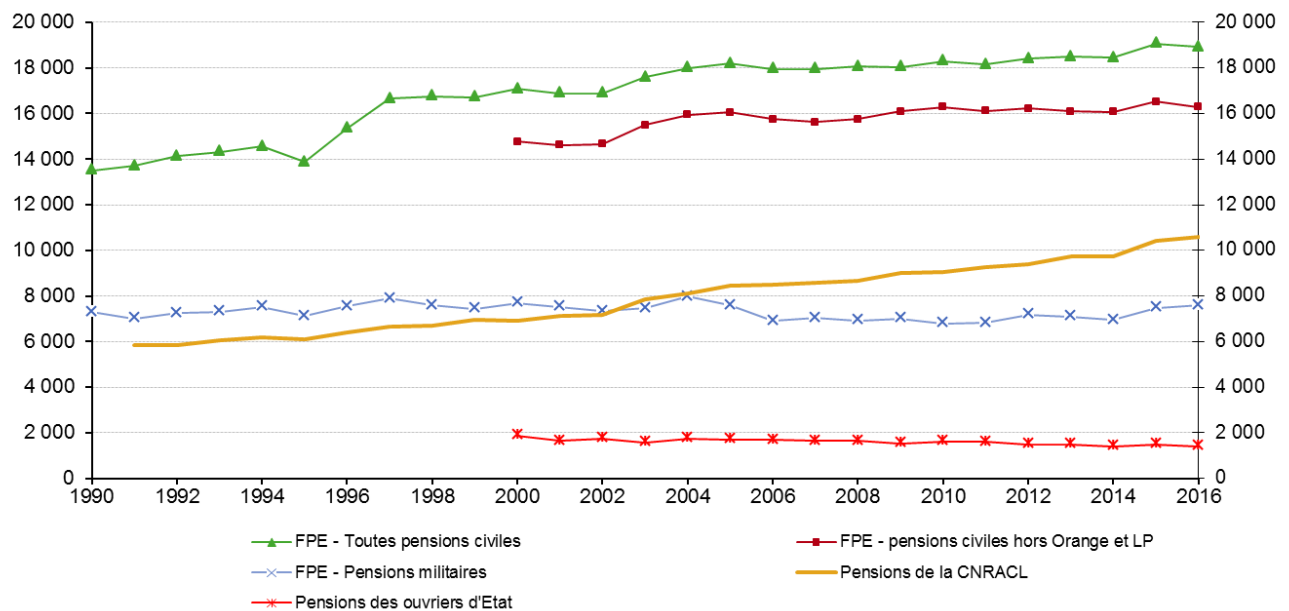
Champ : Ensemble des départs en retraite de fonctionnaires, quel que soit leur employeur (ministères, établissements publics, autres pour des personnes fonctionnaires ayant effectué plus de 15 années de services). Pour la CNRACL, les stagiaires et titulaires doivent accomplir une durée hebdomadaire de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

Les liquidations de droits dérivés, moins volatiles que celles de droit direct et faiblement dynamiques depuis 2000 (+1,0 % par an en moyenne), sont quasi-stables en 2016 par rapport à 2015 (+0,3 %). En 2016, 38 500 pensions de droit dérivé ont été concédées dans l'ensemble de la fonction publique (y compris ouvriers d'État), soit 23,4 % des nouvelles liquidations (le taux moyen depuis 2000 est de 21,9 %). La proportion de droits dérivés parmi le total des liquidations donne une indication sur la situation démographique des régimes. Dans un régime où le nombre d'affiliés diminue, la part des liquidations de droit dérivé augmente : c'est le cas pour la fonction publique d'État où les liquidations de droit dérivé représentent 26 % des liquidations de pensions civiles et 40 % des pensions militaires, ainsi que pour le régime des ouvriers d'État où les liquidations de droit dérivé représentent 38 % du flux de liquidation. A la CNRACL en revanche, les droits dérivés ne concernent que 15 % des liquidations annuelles.

⁸⁸ Détails dans l'annexe statistique, tableau B-12.

⁸⁹ 90 000 départs annuels, dont 59 000 pour la fonction publique d'État et 31 000 pour la CNRACL

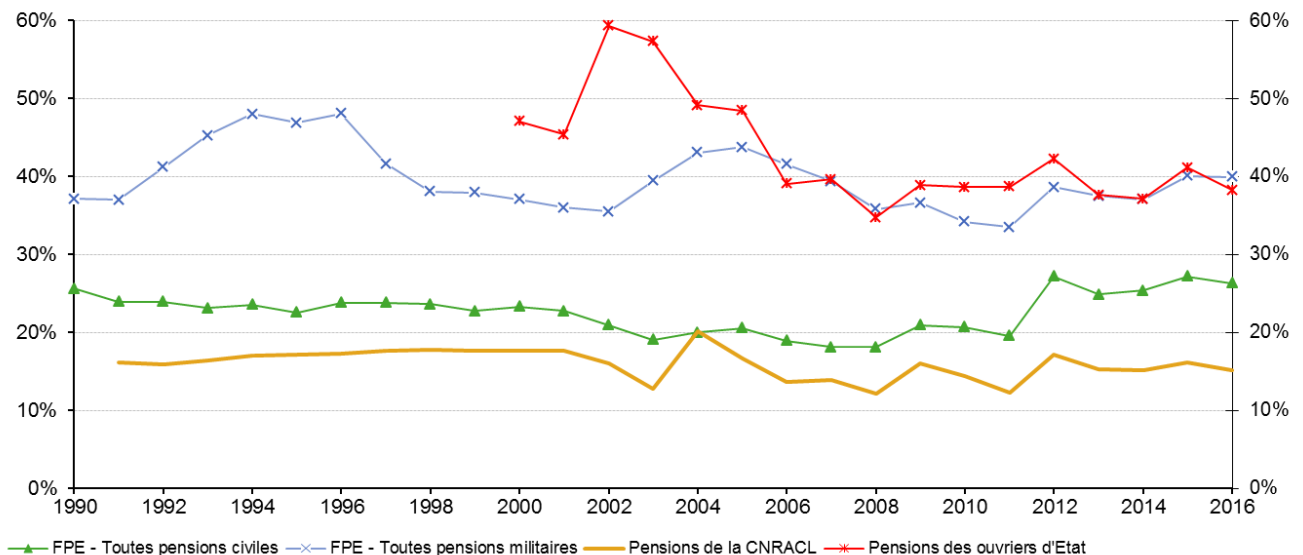
Figure 67 : Nombre d'entrées en paiement de pensions de droit dérivé entre 1990 et 2016



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 68 : Pourcentage des ayants cause dans le total des liquidations de 1990 à 2016



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

Lecture : Plus le pourcentage est élevé, moins le régime est « jeune » démographiquement. Ainsi, 85 % des nouvelles pensions du régime de la CNRACL sont attribuées à des ayants droit, ce qui révèle que le stock de pensionnés est faible, alors que ce taux est proche de 60 % pour les ouvriers d'État, preuve que le flux de départs en retraite est relativement faible au regard du stock de pensionnés.

Même si le nombre total de liquidation pour les trois fonctions publiques et pour les ouvriers d'État est reparti à la hausse en 2016 (à 164 500 liquidations, contre 157 000 en 2015, soit +4,8 %), ce niveau reste inférieur de plus de 10 000 à celui constaté sur la période 2003-2011 (175 000 liquidations par an en moyenne). La baisse depuis 2012 est une conséquence directe de la réforme des retraites de 2010 (cf. partie VI). Alors qu'entre 1990 et 2000 les départs suivaient une progression régulière, à partir de 2001/2002 les effectifs ont fortement augmenté et présentent une volatilité importante d'une année à l'autre. Le nombre de nouvelles pensions de droit direct concédées dans la fonction publique a ainsi connu une forte baisse en 2009 (-19 %), puis un rebond en 2010 et 2011 (+17 % au total), avant de s'effondrer en 2012 (-31 %), avec 140 800 pensions de droit direct et

dérivé concédées. En 2016, 164 500 pensions ont été concédées (126 000 droits directs et 38 500 droits dérivés). Pour les ouvriers d'État, 3 700 pensions ont été liquidées en 2016.

Les fluctuations de départs en retraite constatées depuis 2010, et depuis 2003 dans une moindre mesure, s'expliquent par les réformes des retraites de 2010 (mesure d'âge, extinction des départs anticipés de parents de 3 enfants) et de 2003 (allongement de la durée d'assurance requise et montée en charge du dispositif de décote-surcote), qui ont permis de ralentir l'arrivée des générations nombreuses du baby-boom à l'âge de la retraite. D'autres facteurs de nature plus conjoncturelle peuvent également avoir une influence sur les comportements de départs à la retraite. On peut notamment penser aux effets de la crise économique (baisse ponctuelle de revenu du conjoint ou des enfants, « épargne » de précaution...), aux effets psychologiques produits par les réformes des retraites successives ou les annonces de futures réformes, et, pour certains agents, à des revalorisations salariales dans le cadre de refonte pluriannuelle de grilles indiciaires.

2) En 2016, les liquidations repartent à la hausse pour les 3 fonctions publiques et pour les ouvriers d'État.

Dans la fonction publique d'État, environ 91 000 pensions civiles ou militaires de droit direct ou de droit dérivé sont entrées en paiement en 2016, soit une hausse de +2,4 % par rapport à 2015 (après une baisse de -2,9 % en 2015 par rapport à 2014 et une baisse de -2,0 % en 2014 par rapport à 2013).

- Pour les ayants droit, 53 100 pensions civiles et 11 400 pensions militaires sont entrées en paiement en 2016, en hausse respectivement de +3,9 % et +1,8 % par rapport à 2015. Ainsi, en 2016, 2 000 pensions d'ayants droit civils de plus sont entrées en paiement par rapport à 2015.
- Le nombre de nouvelles pensions civiles d'ayants cause baisse de -0,8 % en 2016 par rapport à 2015 (18 900 pensions de droit dérivé en 2016 contre 19 100 en 2015), alors que celui des pensions militaires progresse de +1,3 % (7 600 pensions de droit dérivé en 2016 contre 7 500 en 2015).

Tableau 69 : Départs en retraites en 2015 et 2016

		civils et ATI	civils et ATI hors et La Poste	militaires	TOTAL FPE	CNRACL	TOTAL 3FP	FSPOEIE
2015	total	70 136	57 871	18 670	88 806	64 609	153 415	3 628
	droits directs	51 067	41 344	11 193	62 260	54 193	116 453	2 136
	droits dérivés	19 069	16 527	7 477	26 546	10 416	36 962	1 492
2016	total	71 996	57 994	18 973	90 969	69 826	160 795	3 704
	droits directs	53 077	41 700	11 397	64 474	59 249	123 723	2 287
	droits dérivés	18 919	16 294	7 576	26 495	10 577	37 072	1 417
Progression 2016 / 2015	total	+2,7%	+0,2%	+1,6%	+2,4%	+8,1%	+4,8%	+2,1%
	droits directs	+3,9%	+0,9%	+1,8%	+3,6%	+9,3%	+6,2%	+7,1%
	droits dérivés	-0,8%	-1,4%	+1,3%	-0,2%	+1,5%	+0,3%	-5,0%

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

Dans les fonctions publiques territoriales et hospitalières, les départs à la retraite augmentent de +9,3 % en 2016, après une légère baisse en 2015 (-0,3 %). 36 400 nouvelles pensions ont été attribuées à des titulaires de la fonction publique territoriale et 6 900 à des ayants cause. Dans la fonction publique hospitalière, 22 900 pensions de droit direct et 3 700 pensions de droit dérivé ont été concédées. Au total, ce sont environ 69 900 nouvelles pensions qui ont été liquidées par la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales en 2016. Les départs sont assez fluctuants sur la période, les écarts d'une année à l'autre pouvant atteindre 40 % en valeur absolue. Cette variabilité est en partie liée aux fluctuations de recrutement des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers.

Les pensions de droit direct concédées à des ouvriers d'État enregistrent une hausse de +7,1 % en 2016 après une forte baisse en 2015 (- 10,9 %). Depuis 2000, la moyenne annuelle est légèrement positive (+0,50 %). Les liquidations de pension d'ayants cause sont pour leur part en baisse de -5,0 % par rapport à 2015, baisse supérieure à la moyenne 2000-2016 (-1,74 %).

IV.3 Âge de radiation des cadres

1) L'âge moyen à la radiation des cadres dans les trois fonctions publiques augmente de 2 mois entre 2015 et 2016.

Tableau 70 : Âge moyen de départ en retraite en 2015 et 2016

		Fonctionnaires de l'État	Fonctionnaires de l'État hors Orange et la Poste	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers	Ouvriers d'État
2015	Âge à la radiation des cadres	60 ans et 11 mois	61 ans et 2 mois	45 ans et 4 mois	61 ans et 1 mois	59 ans et 3 mois	59 ans
	Âge à la liquidation	61 ans et 1 mois	61 ans et 3 mois	45 ans et 5 mois	61 ans et 2 mois	59 ans et 4 mois	60 ans et 1 mois
2016	Âge à la radiation des cadres	61 ans	61 ans et 2 mois	45 ans et 6 mois	61 ans et 1 mois	59 ans et 6 mois	58 ans et 8 mois
	Âge à la liquidation	61 ans et 2 mois	61 ans et 4 mois	45 ans et 7 mois	61 ans et 2 mois	59 ans et 7 mois	60 ans et 1 mois

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

Champ : Pensions de retraite d'ayants droit entrées en paiement en 2015 et 2016, y compris soldes de réserve pour les militaires, y compris départs anticipés pour carrières longues, invalidité, handicap et motifs familiaux.

Les âges de liquidation varient sensiblement selon la fonction publique et le statut civil, militaire ou ouvrier d'État de l'agent. En 2016, l'âge moyen de liquidation de la pension des fonctionnaires se situait à **59 ans et 7 mois** pour les fonctionnaires hospitaliers (FPH), **60 ans et 1 mois** pour les ouvriers d'État, **61 ans et 2 mois** pour les fonctionnaires civils de l'État (FPE) et pour les fonctionnaires territoriaux (FPT). Les militaires ont un âge moyen très inférieur (**45 ans et 7 mois**) en raison des règles particulières de liquidation qui leur sont applicables (départ possible après 17 ans de services pour les non-officiers et 27 ans de services pour les officiers).

L'âge moyen de départ en retraite des fonctionnaires, après avoir longtemps stagné, a tendance à augmenter notamment en lien avec les réformes des retraites de 2003 et 2010. Après une année 2011 marquée par une forte baisse de l'âge de radiation des cadres, en raison du nombre de départs important au titre du dispositif parents de 3 enfants (cf. section 4.7 du Jaune Pensions 2013), l'âge moyen de départ a augmenté chaque année depuis 2012 : +1 an et demi en 2012, +2 mois en 2013, +3 mois en 2014 et +4 mois en 2015. **En 2016, l'âge moyen de départ poursuit sa progression tendancielle en augmentant d'environ 2 mois** : +1 mois dans la FPE civils, +2 mois pour les militaires, +3 mois pour la FPH ; elle est en revanche stable dans la FPT et diminue de 4 mois pour les ouvriers d'État.

En 2016, l'âge moyen de radiation des cadres des agents des trois fonctions publiques, hors militaires, est de 60 ans et 9 mois, inférieur à l'âge légal d'ouverture des droits des agents sédentaires fixé à 62 ans à partir de janvier 2017. Le fait que l'âge de départ moyen des fonctionnaires demeure inférieur s'explique par l'existence d'âges d'ouverture des droits avant 62 ans pour certaines catégories de fonctionnaires. C'est le cas des fonctionnaires qui ont accompli au moins 17 ans de services dans un emploi classé en catégorie active et qui peuvent partir en retraite à 57 ans, voire 52 ans pour certains emplois (cf. section III.3). En excluant la fonction publique hospitalière où la proportion de catégories actives est importante, l'âge moyen de départ constaté en 2016 est de 61 ans.

Pour les fonctionnaires dits « sédentaires », qui ne remplissent pas les conditions permettant de partir au titre de la catégorie active, l'âge de radiation des cadres est désormais supérieur à 62 ans dans les trois fonctions publiques : il s'établit à 62 ans et 1 mois pour les fonctionnaires hospitaliers, à 63 ans pour les fonctionnaires d'État et à 63 ans et 1 mois pour les fonctionnaires territoriaux.

Tableau 71 : Âge moyen de départ en retraite pour les fonctionnaires civils, séparé entre catégories sédentaires et actives

		Fonctionnaires de l'État (1)		Fonctionnaires territoriaux		Fonctionnaires hospitaliers	
		sédentaires	de catégorie active	sédentaires	de catégorie active	sédentaires	de catégorie active
2015	Âge à la radiation des cadres	62 ans et 11 mois	58 ans et 5 mois	63 ans et 1 mois	59 ans et 6 mois	61 ans et 10 mois	58 ans et 6 mois
	Âge à la liquidation	63 ans et 2 mois	58 ans et 6 mois	63 ans et 3 mois	59 ans et 6 mois	62 ans et 3 mois	58 ans et 7 mois
2016	Âge à la radiation des cadres	62 ans et 12 mois	58 ans et 9 mois	63 ans et 1 mois	59 ans et 8 mois	62 ans et 1 mois	58 ans et 10 mois
	Âge à la liquidation	63 ans et 3 mois	58 ans et 10 mois	63 ans et 4 mois	59 ans et 8 mois	62 ans et 6 mois	58 ans et 10 mois

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

Champ : Pensions de retraite d'ayants droit entrées en paiement en 2015 et 2016, y compris soldes de réserve pour les militaires, **hors départs anticipés pour invalidité, motifs familiaux et handicap, hors départs anticipés pour carrière longue.**

(1) : y compris La Poste et Orange

L'existence de possibilité de départs en retraite avant l'âge de 62 ans pour les catégories actives dans les régimes de retraite de la fonction publique fait que l'âge de départ en retraite d'un fonctionnaire (toutes fonctions publiques, hors militaires) est en moyenne inférieur d'environ 1 an et 8 mois à celui des salariés du secteur privé en 2015. Cet écart a tendance à se réduire depuis 1990, compte tenu de la baisse relative des catégories actives dans l'emploi public et des effets de la réforme de 2003.

Tableau 72 : Comparaison de l'âge de départ en retraite public – privé

Année	Public État (*)	Privé (**)
1990	57 ans 5 mois	62 ans
1995	57 ans 9 mois	61 ans 7 mois
2000	57 ans 8 mois	61 ans 9 mois
2005	57 ans 8 mois	61 ans 2 mois
2010	59 ans et 4 mois	61 ans 6 mois
2011	58 ans et 4 mois	61 ans et 11 mois
2012	60 ans et 5 mois	62 ans et 2 mois
2013	60 ans et 7 mois	62 ans
2014	60 ans et 10 mois	62 ans et 4 mois
2015	61 ans et 1 mois	62 ans et 5 mois
2016	61 ans et 2 mois	62 ans et 5 mois

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

(**) Âge moyen de liquidation au régime général.

Source : Base des pensions du Service des retraites de l'État, données Cnav.

Champ : Pensions de retraite civiles d'ayants-droit entrées en paiement l'année considérée.

2) Pour les titulaires civils, les départs avant l'âge légal d'ouverture des droits des régimes de retraite de droit commun sont principalement dus aux catégories actives.

Une proportion importante des départs à la retraite avant l'âge légal d'ouverture des droits⁹⁰ dans les régimes de la fonction publique, est due aux départs d'agents de catégorie active, qui représentent 45 % des départs anticipés des civils de la fonction publique d'État et 55 % dans la fonction publique hospitalière (56 %)⁹¹. Dans la fonction publique territoriale, cette part est plus faible (10 %) car il y a peu de services actifs, et les départs anticipés sont majoritairement dus à d'autres motifs (dans l'ordre : carrière longue, invalidité, motifs familiaux).

Les départs anticipés pour carrière longue prennent une ampleur croissante (16 % du total des départs en 2016 pour les fonctionnaires civils de l'État, 18 % pour les fonctionnaires hospitaliers, 38 % pour les fonctionnaires territoriaux) avec l'élargissement du dispositif prévu par le décret de juillet 2012 (cf. Partie III). Au global, seuls 48 % des agents de la FPE et 38 % des agents de la FPT liquident dans les conditions de droit commun, cette part étant de seulement 21 % dans la FPH.

Tableau 73 : Nombre et répartition des départs par motifs en 2015, hors militaires

	Total	départ pour ancienneté hors dispositif spécifique	départs anticipés			
			au titre de la catégorie active (pour ancienneté)	pour carrière longue (pour ancienneté)	pour invalidité	pour motifs familiaux et handicap
Fonctionnaires civils de l'État	53 077	25 361	12 457	8 626	3 263	3 370
en %	100,0%	47,8%	23,5%	16,3%	6,1%	6,3%
Fonctionnaires territoriaux	36 401	13 717	2 267	13 820	4 176	2 218
en %	100,0%	37,7%	6,2%	38,0%	11,5%	6,1%
Fonctionnaires hospitaliers	22 848	4 814	9 831	4 021	1 909	2 213
en %	100,0%	21,1%	43,0%	17,6%	8,4%	9,7%

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

Champ : Pensions de retraite d'ayants droit entrées en paiement en 2016.

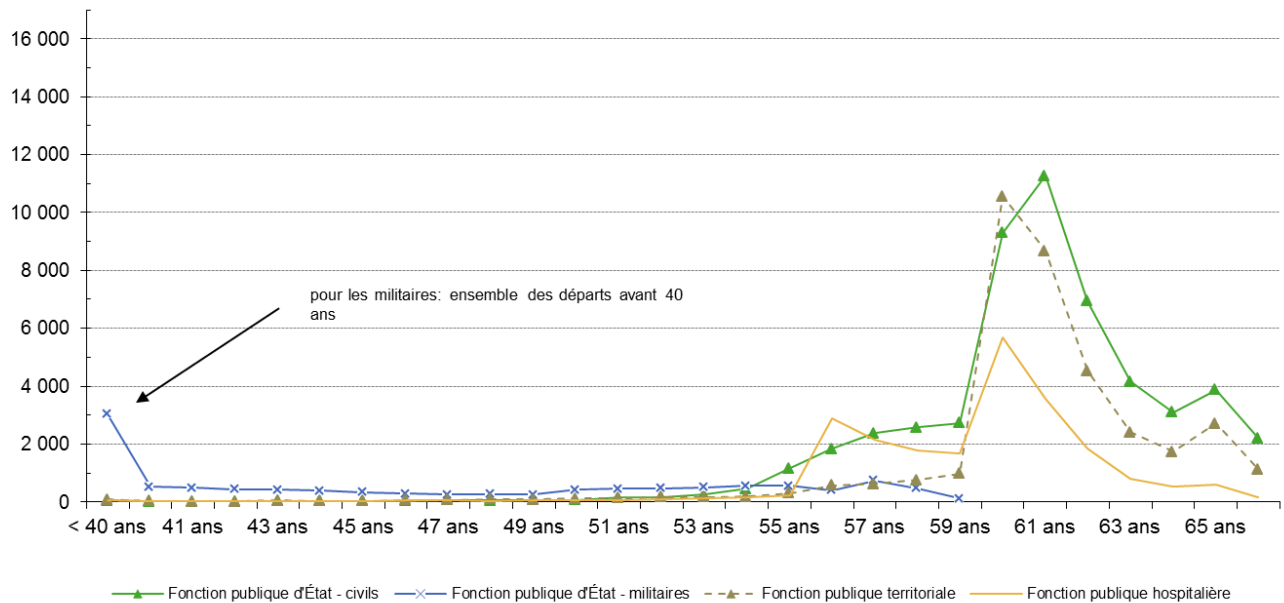
Note : Environ 9 % des départs comptés au titre de la catégorie active se produisent après l'âge d'ouverture des droits des sédentaires, bien que les personnes concernées aient effectivement droit à un départ anticipé (cf. âges de liquidation dans les tableaux B-6, B-8 et B-9 de l'annexe statistique).

En 2016, les départs se produisent principalement à quelques âges clefs : à l'âge d'ouverture des droits de la catégorie sédentaire (60 ans pour les générations avant le 1^{er} juillet 1951, entre 60 et 62 ans entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1954, 62 ans pour les générations 1955 et suivantes), à l'âge limite d'activité des sédentaires (65-67 ans), et à l'âge d'ouverture des droits des catégories actives (55-57 ans). Les âges de départ des militaires sont atypiques, avec un nombre massif de départs avant 40 ans, des départs étalés entre 40 et 57 ans avec un pic à 57 ans.

⁹⁰ Désormais de 62 ans, à compter de 2017, pour la génération 1955.

⁹¹ 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.

Figure 74 : Ventilation selon l'âge de liquidation des pensions de droit direct entrées en paiement en 2016



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

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

Concernant les départs de personnes ayant effectué des emplois classés en catégorie active, 26,8 % des départs pour ancienneté de la fonction publique d'État en 2016 concernaient des personnels ayant acquis un droit au départ anticipé au titre de la catégorie active (soit 23,5 % 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 7,6 % des départs pour ancienneté (soit 6,2 % de l'ensemble des départs). Dans la fonction publique hospitalière, les catégories actives représentaient 52,7 % des départs pour ancienneté (soit 43,0 % de l'ensemble des départs).

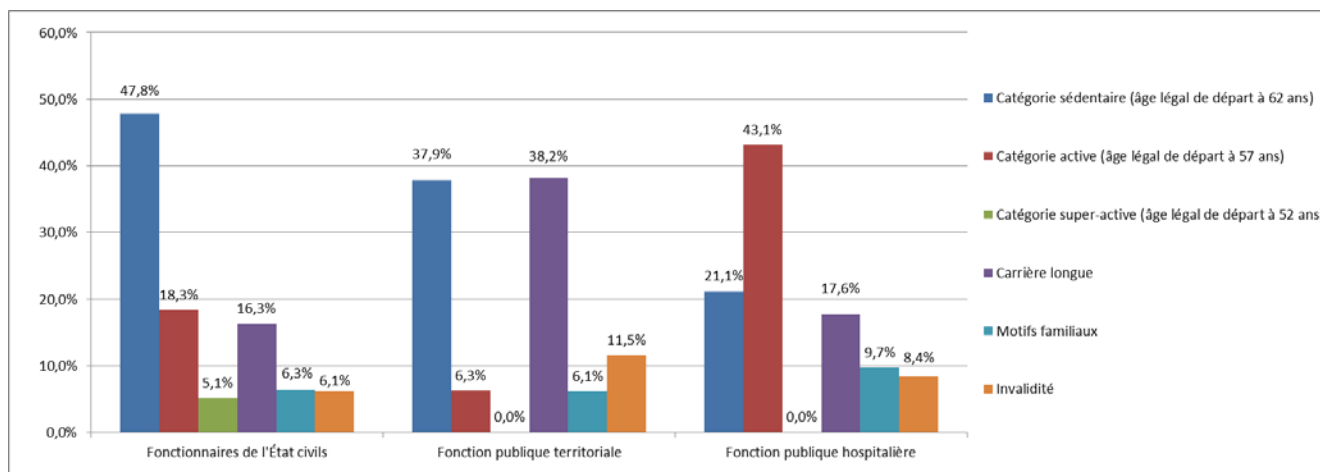
Dans la fonction publique de l'État, les agents civils de la catégorie dite « sédentaire » qui liquident leur pension au titre de l'ancienneté sans départ anticipé sont prépondérants (54,6 % de l'ensemble des départs pour ancienneté en 2016, et 47,8 % de l'ensemble des départs). Ils sont partis à l'âge moyen de 63 ans (âge de radiation des cadres). En outre, les départs pour ancienneté anticipés pour motif de carrière longue, partis à 60 ans et 5 mois en moyenne, représentent 18,6 % des départs pour ancienneté en 2016 (soit 16,3 % de l'ensemble des départs contre 14,8 % en 2015 et 13,5 % en 2014), les effectifs ayant fortement progressé en lien avec l'élargissement des conditions d'accès au dispositif.

Dans la fonction publique territoriale, les agents de la catégorie sédentaire représentent 46,0 % des départs pour ancienneté (soit 37,7 % de l'ensemble des départs). L'âge moyen à la radiation de ces cadres est de 63 ans et 1 mois. 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 7,6 % des départs pour ancienneté (soit 6,2 % du total des départs). Les départs pour motif de carrière longue continuent d'augmenter en 2016 et représentent 46,4 % des départs pour ancienneté en 2015 (soit 38,0 % de l'ensemble des départs, après 36 % en 2015, 31,8 % en 2014 et 23,7 % en 2013), avec un âge moyen de 60 ans et 10 mois.

Dans la fonction publique hospitalière, les agents de la catégorie « sédentaire » représentent 25,8 % des départs à la retraite pour ancienneté en 2016 (soit 21,1 % de l'ensemble des départs). L'âge moyen à la radiation des cadres de ces agents est de 62 ans et 1 mois. L'essentiel des personnels hospitaliers et notamment les personnels des services de soins (infirmiers n'ayant pas opté pour leur intégration dans le nouveau corps classé en catégorie A, aides-soignants, agents des services hospitaliers...) sont en effet classés en catégorie active. Les agents classés en catégorie active représentent 52,7 % des départs pour ancienneté en 2015 (soit 43,0 % de l'ensemble des départs), avec un âge moyen de 58 ans et 10 mois. Les départs pour motif de carrière longue représentent 21,5 % des départs pour ancienneté (soit 17,6 % de l'ensemble des départs), avec un âge moyen de 60 ans et 8 mois.

Sur les trois versants de la fonction publique considérés ensemble, les agents titulaires qui ont acquis le droit à un départ anticipé au titre de la catégorie active partent en moyenne à 58 ans et 10 mois, contre 62 ans et 11 mois pour les sédentaires sans départ anticipé, soit un écart moyen de 4 ans et 1 mois. Cet écart est de 4 ans et 3 mois dans la fonction publique d'État qui compte une quantité significative de « super-actifs » (dont l'âge d'ouverture des droits est de 52 ans, cf. Partie III), contre respectivement 3 ans et 5 mois et 3 ans et 4 mois dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Figure 75 : Répartition par type de départ du flux 2016 de droit direct (en %)



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

Lecture : Parmi les agents civils de la FPE, 47,8 % liquident une pension pour ancienneté, 18,3 % liquident une pension pour catégorie active à l'âge de 57 ans, 16,3 % liquident une pension pour carrière longue, 6,3 % liquident une pension pour motifs familiaux, 6,1 % liquident une pension pour invalidité et 5,1 % liquident une pension pour catégorie active à l'âge légal de 52 ans.

3) Les agents partant à la retraite sont majoritairement en activité l'année précédant leur départ.

Pour les titulaires, l'âge à l'entrée en paiement de la pension peut, dans certains cas, être relativement éloigné de l'âge à la radiation des cadres. Une très forte proportion des titulaires (en particulier dans la fonction publique de l'État) et des militaires sont cependant encore en poste dans la fonction publique moins d'un an avant la mise en paiement de leur pension. Ce n'est a contrario pas le cas de plus d'un quart des ouvriers d'État. En comparaison, à l'Ircantec, seulement 1 pensionné sur 8 (13 %) ayant travaillé dans le champ de la fonction publique est encore en poste dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation de sa pension.

Tableau 76 : 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
98,0%	99,3%	63,9%	98,9%	98,8%

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

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

Champ : Flux de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2016.

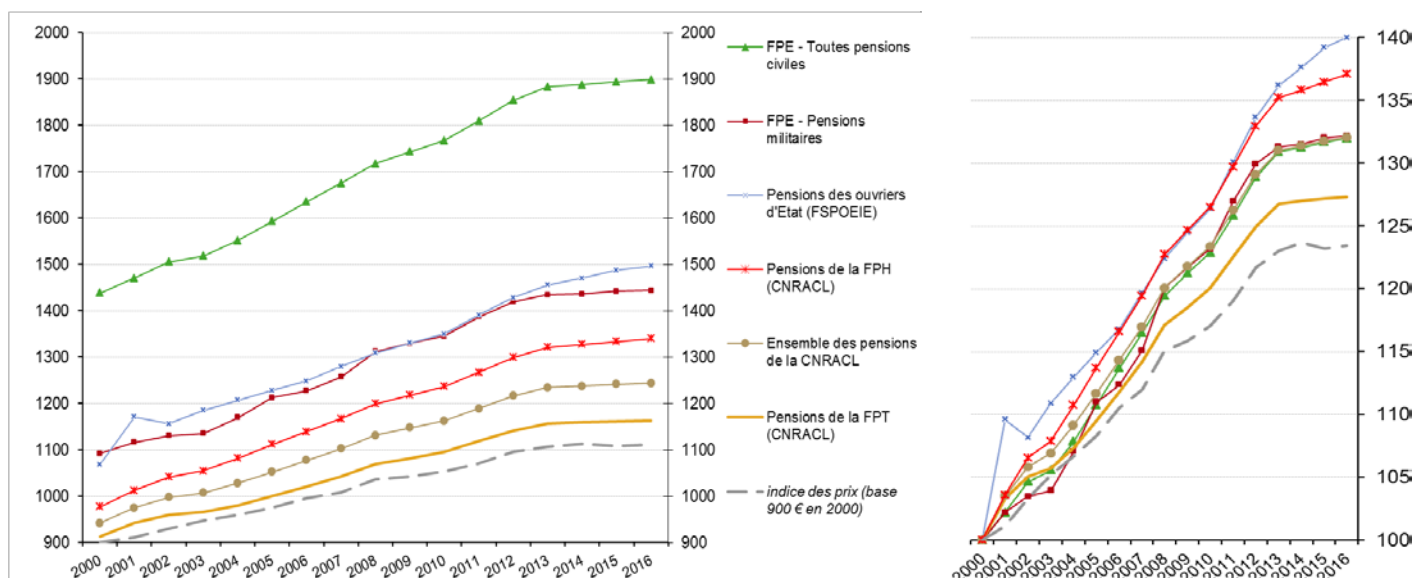
IV.4 Montant moyen des pensions : une progression supérieure à celle des prix

IV.4.a Évolution globale

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

En 2016, la pension mensuelle moyenne brute du stock des pensionnés (ayants droit et ayants cause) s'établissait à 1 244 € pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, à 1 898 € pour les fonctionnaires civils de l'État, à 1 443 € pour les militaires et à 1 496 € pour les ouvriers d'État. Ces montants correspondent à la seule pension liquidée au titre de chacun des régimes concernés et n'intègrent pas les pensions éventuellement perçues au titre d'autres régimes pour d'autres périodes d'activité. Ils sont en très légère hausse par rapport à 2015 en raison de la très faible inflation qui a conduit à ne pas revaloriser les pensions (hors invalidité), et du léger effet de noria.

Figure 77 : Évolution de la pension mensuelle moyenne du stock, et des prix, entre 2000 et 2016 (montant mensuel brut en € courants / en base 100 en 2000)



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

Lecture : Entre 2000 et 2016, la pension moyenne en paiement pour la FPT est passée de 913 €/mois à 1162 €/mois, soit une progression de +27,3 % en euros courants (en partant d'une base 100 en 2000, la pension vaut 127,3 en 2016). Sur la même période, l'inflation a détruit 23,5 % 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 3,1 % sur 15 ans.

Sur la période 2000-2016, 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 78 : Évolution de la pension moyenne du stock entre 2000 et 2015

Année	Fonctionnaires civils de l'État	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers	CNRACL	Ouvriers d'État
2000 (en € 2000)	1 438 €	1 092 €	913 €	977 €	942 €	1 069 €
2000 (en € 2016)	1 775 €	1 348 €	1 127 €	1 206 €	1 163 €	1 319 €
2016	1 898 €	1 443 €	1 162 €	1 339 €	1 244 €	1 496 €
Progression 2016/2000 (en € 2016)	123 €	95 €	35 €	133 €	81 €	177 €
Progression annuelle 2016/2000 en euros courants	1,75%	1,76%	1,52%	1,99%	1,75%	2,12%
Progression annuelle au-dessus de l'inflation	0,42%	0,43%	0,19%	0,66%	0,42%	0,79%

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

2) La pension moyenne des nouveaux pensionnés est supérieure à la pension moyenne du stock.

La progression des pensions moyennes du stock supérieure à l'inflation est principalement due à l'augmentation de la pension moyenne des nouveaux pensionnés, qui traduit entre autres une hausse régulière de l'indice retenu pour la liquidation des pensions. Cela est particulièrement remarquable pour les fonctionnaires de l'État dont l'indice moyen de liquidation est passé de l'indice 498 en 1992 à l'indice 612 en 2010 puis 633 en 2016, pour les fonctionnaires hospitaliers et territoriaux dont l'indice moyen est passé de 352 à 440 en 2010 puis 457 en 2016. Pour les militaires⁹², l'indice de liquidation est passé de 467 en 1992 à 489 en 2010 puis 517 en 2016, mais cette progression tendancielle n'est pas toujours continue, de forts effets de composition pouvant intervenir selon les années (ainsi, en 2015, l'indice de liquidation était de 519, supérieur à celui de 2016).

Entre les années 2000 et 2016, la pension moyenne à la liquidation a régulièrement progressé en euros courants, hormis pour les militaires ; des effets de composition (départs massifs de parents de trois enfants en 2011) ayant cependant introduit des perturbations sur les évolutions les plus récentes.

Le ralentissement, puis le gel entre 2010 et 2016 de la valeur du point d'indice a pesé sur la progression récente, mais cet effet a pu être compensé par la refonte ou la revalorisation des grilles. La pension moyenne du flux de nouveaux pensionnés de 2016 s'étale entre 1 255 € pour les fonctionnaires territoriaux et 2 134 € pour les fonctionnaires de l'État, en raison notamment de la composition en catégories A/B/C de chaque versant de la fonction publique. La pension des ouvriers d'État est élevée, relativement à la pension du stock, et a connu une forte progression depuis 2006 (+2,5 % en moyenne par an en euros courants, contre +1,3 % pour les fonctionnaires civils de l'État, +0,7 % pour les militaires, et +1,1 % pour les affiliés à la CNRACL, et alors que les prix ont progressé de +1,1 %).

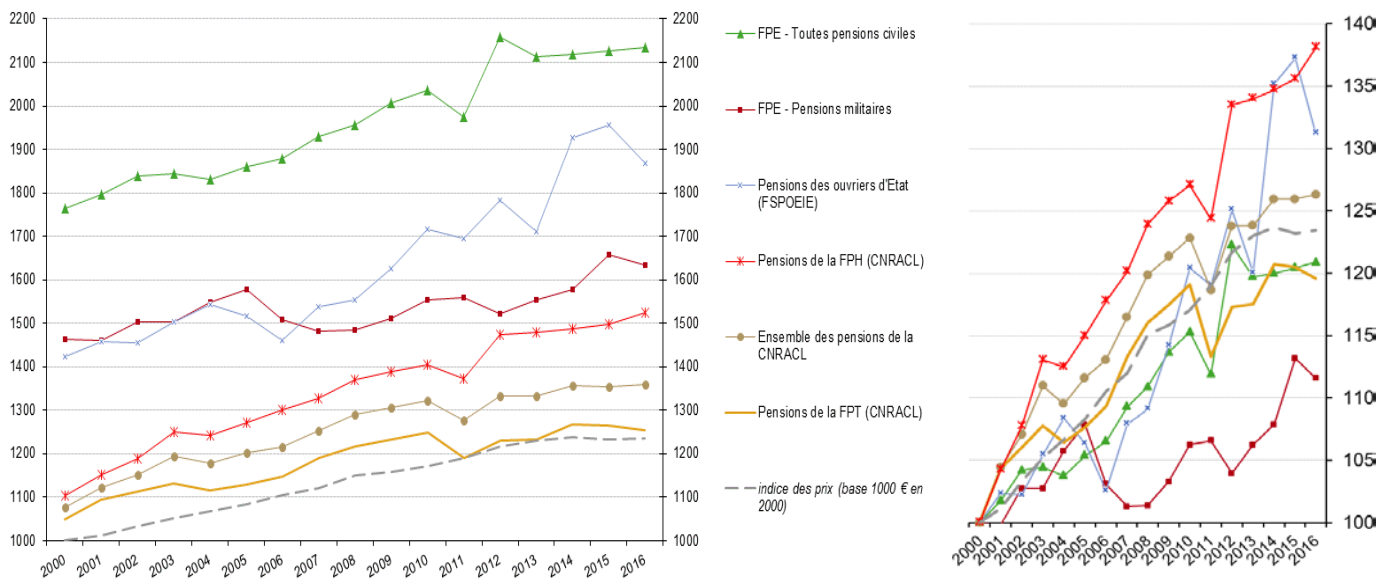
Tableau 79 : Pension moyenne des flux 2000, 2005, 2010 et 2016 (montant mensuel brut en € courants)

Année	Fonctionnaires civils de l'État	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers	CNRACL	Ouvriers d'État
2000	1 765	1 464	1 049	1 105	1 076	1 425
2000 (en € 2016)	2 179	1 807	1 296	1 364	1 328	1 759
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
2016	2 134	1 633	1 255	1 526	1 359	1 869

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

⁹² Y compris soldes de réserve.

Figure 80 : Évolution de la pension mensuelle moyenne des liquidants, et des prix, entre 2000 et 2016 (montant mensuel brut en € courants / base 100 en 2000)



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

Champ : ensemble des départs, y compris d'invalidité.

En se limitant aux départs pour ancienneté, les montants des pensions sont un peu plus élevés, en particulier pour les militaires (1 828 € par mois en 2016), les départs pour invalidité des militaires donnant lieu à des pensions de retraite très faibles (418 € par mois)⁹³ du fait de leurs liquidations à un âge précoce (autour de 27 ans en moyenne). Hors militaires, les différences restent peu marquées (cf. tableaux B-3 et B-3bis annexés).

Tableau 81 : Pension moyenne des départs pour ancienneté (montant mensuel brut en € courant)

Année	Fonctionnaires	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers	CNRACL	Ouvriers d'État
2014	2 160	1 794	1 292	1 504	1 376	n.d.
2015	2 161	1 867	1 289	1 516	1 376	n.d.
2016	2 166	1 828	1 276	1 541	1 378	n.d.

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

Les différences de montant de pension entre les versants de la fonction publique s'expliquent par plusieurs facteurs :

- la structure des emplois : dans la fonction publique territoriale, les trois quarts des emplois relèvent de la catégorie C fin 2014 alors que cette proportion n'est que de la moitié pour la fonction publique hospitalière et de 1/6 pour la fonction publique de l'État, où les fonctionnaires de catégorie A représentent près de la moitié des nouveaux pensionnés⁹⁴ ;
- la durée de carrière : à la CNRACL, où on compte 67 % de polypensionnés en 2015⁹⁵, les carrières sont courtes, représentant en moyenne 29 années et 2 mois de services en 2016, tandis que s'agissant de l'État, la durée moyenne des services est de 35 ans et 4 mois pour les fonctionnaires civils dont une proportion importante effectue une carrière complète. Les militaires ont des carrières courtes (25 ans), mais qui donnent lieu à des bonifications importantes (équivalentes à 8 années et 11 mois de services en moyenne en 2016).

⁹³ 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.

⁹⁴ Source : Figure 2.2-1 : « Répartition par statut et catégorie hiérarchique des effectifs par versant de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France », Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, DGAFP.

⁹⁵ D'après « Les retraités et les retraites » édition 2017 (Tableau 2, page 23), publié par la DREES.

Tableau 82 : Durée validée sur le flux de liquidations 2016

En années	Fonctionnaires civils de l'État	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers	CNRA CL	Ouvriers d'État
Services effectifs	35 ans et 4 mois	25 ans	27 ans et 5 mois	31 ans et 11 mois	29 ans et 2 mois	n.d.
Bonifications	1 an et 6 mois	8 ans et 11 mois	1 an	1 an et 5 mois	1 an et 2 mois	n.d.
Durée totale validée dans le régime	36 ans et 10 mois	33 ans et 11 mois	28 ans et 6 mois	33 ans et 4 mois	30 ans et 4 mois	n.d.

n.d. non disponible.

Champ : Ensemble des pensions liquidées.

Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État) ; Caisse des dépôts et consignations. Tableau B1 en annexe.

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 2013⁹⁶. Ses règles juridiques sont présentées dans la section III.2.c du présent rapport.

En 2016, 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 (5,5 % sur le flux 2016), ce taux est de 17,9 % dans la FPH et de 20,8 % pour les pensions militaires, et il atteint 31,1 % pour la FPT. Ces différences tiennent aux différences de structure de ces populations : la fonction publique d'État se caractérise par une proportion importante d'agents de catégorie A (appartenant pour beaucoup à l'Éducation nationale) alors que la fonction publique territoriale compte plus d'agents de catégorie C qui effectuent en moyenne des carrières plus courtes (et donc bénéficient d'un indice de liquidation plus faible) que dans la FPE. Les militaires présentent également des spécificités (départs importants à un jeune âge auquel l'indice est encore faible).

Le minimum garanti est légèrement plus féminin (5,9 % des femmes contre 5,1 % des hommes à la FPE). En 2016 les catégories C (26,3 %) sont les principales bénéficiaires du minimum garanti pour les civils, suivies par les catégories B (4,0 %) et très peu de catégories A (0,3 %). Près d'un quart des pensions militaires des non-officiers (24,1 %) entrées en paiement en 2016 bénéficient quant à elles du minimum garanti⁹⁷.

Par comparaison, au régime général, 36,9 % des nouveaux retraités de 2016 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 83 : Effectifs et durées de services des liquidants en 2016 bénéficiaires du minimum garanti

	Effectifs	Pourcentage des liquidations de droit direct	Durée de services des bénéficiaires
FPE - civils	2 928	5,50%	21 ans et 11 mois
FPE - militaires	2 345	20,60%	11 ans et 6 mois
FPT	11 253	31,10%	20 ans et 6 mois
FPH	4 078	17,90%	21 ans et 10 mois

Champ : Pensions civiles et militaires d'ayants droit entrées en paiement en 2016 et portées au minimum garanti (pour les pensions militaires, y compris soldes de réserve et pensions anciennement cristallisées).

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

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

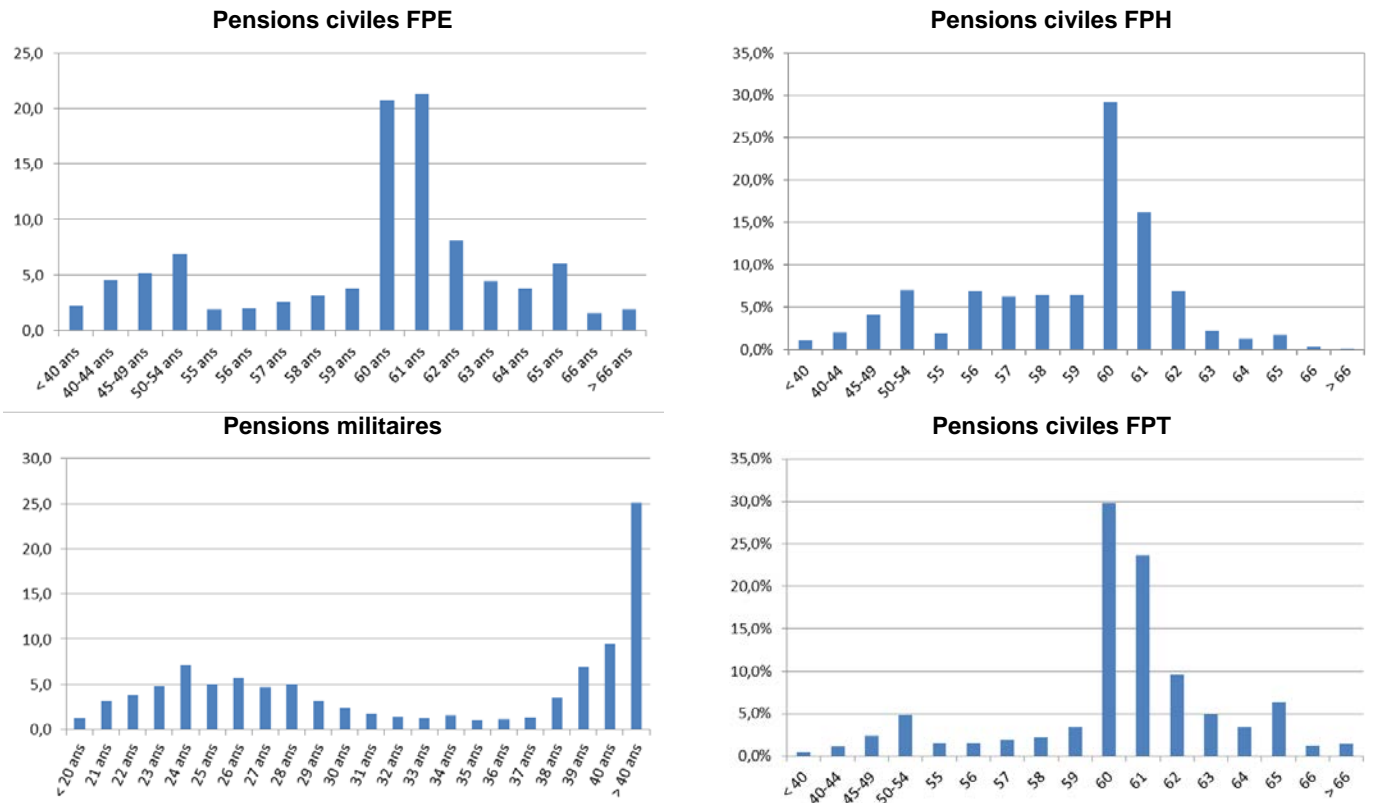
La majorité des personnes bénéficiant du minimum garanti liquident leur pension à leur âge d'ouverture de droit (60 ans et 9 mois pour la génération 1952, 61 ans et 2 mois pour la génération 1953, 61 ans et 7 mois pour la génération 1954, 62 ans pour les générations 1955 et suivantes).

⁹⁶ Cf. partie IV.5 du Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique 2013 (Jaune 2013).

⁹⁷ Source : Les chiffres clés des retraites de l'État 2016 – Service des retraites de l'État – tableau n°16.

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

Figure 84 : Distribution des âges de radiation des cadres pour les pensions portées au minimum garanti parmi les pensions entrées en paiement en 20156

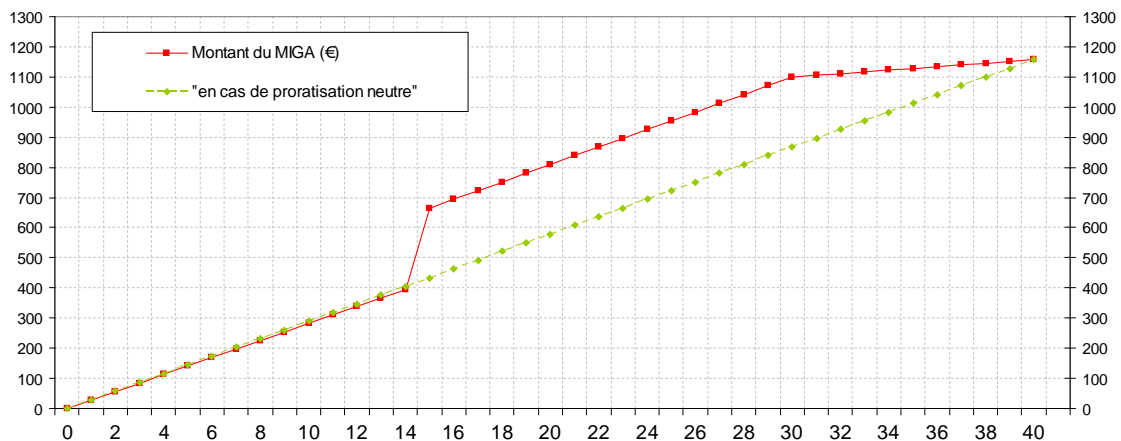


Champ : Pensions civiles des FPE, FPT et FPH et pensions militaires d'ayants droit entrées en paiement en 2016 et portées au minimum garanti.

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

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

Figure 85 : Proratation du minimum garanti en fonction de la durée de services effectifs – axe des ordonnées (montant en euros par mois, à partir du 1^{er} avril 2013 – axe des abscisses)



Avant 2010, le minimum garanti (MG) était attribué sans conditions de durée ou d'âge, et avec une faible proratisation. La proratisation a été accentuée progressivement, sans qu'elle soit encore proportionnelle à la durée de services (cf. figure ci-dessus). Ainsi, contrairement au minimum contributif du régime général, le minimum garanti applicable aux pensions des fonctionnaires pour des carrières « courtes » dans le régime est

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

a) Durée et indice conditionnent l'attribution du minimum garanti

La durée de services effectifs est un déterminant explicite du montant du minimum garanti. L'indice retenu dans le calcul normal de la pension⁹⁸ 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 services⁹⁹.

Il convient de noter qu'un fonctionnaire ayant effectué 42 années de services dans la fonction publique a généralement atteint un indice de traitement qui lui permet de bénéficier d'une pension supérieure à une pension élevée au minimum garanti¹⁰⁰ : le minimum garanti bénéficie donc principalement aux carrières « courtes » de la fonction publique et aux personnes terminant leur carrière avec un indice faible. Ces deux caractéristiques sont par ailleurs liées, des carrières courtes restant limitées aux « bas » des grilles indiciaires.

Enfin, pour ce qui concerne le temps partiel, il est, hors temps partiel de droit, pris en compte au prorata de sa durée à la fois pour le calcul du montant de la pension normale et pour le calcul du montant de la pension garantie. Ainsi, une carrière complète à mi-temps comptera comme une demi-carrière. Les fonctionnaires ayant passé une partie significative de leur carrière à temps partiel détiennent une durée de services plus faible et bénéficient plus souvent du minimum garanti.

Tableau 86 : Comparaison des durées de services et des indices moyens entre les bénéficiaires du minimum garanti et les autres liquidants

	Durées de services moyennes en 2015		Indices moyens en 2015	
	Pensions portées au MG	Autres pensions	Pensions portées au MG	Indice moyen
FPE - civils	21 ans et 11 mois	36 ans et 1 mois	375	648
FPE - militaires	11 ans et 6 mois	28 ans et 6 mois	345	562
FPT	20 ans et 5 mois	30 ans et 8 mois	362	481
FPH	21 ans et 10 mois	34 ans et 2 mois	358	506

n.d. : non disponible.

Champ : Pensions ayants droit entrées en paiement en 2016.

Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, base des pensions 2016 - CNRACL

Les bénéficiaires civils du minimum garanti ont une durée moyenne similaire dans les trois fonctions publiques, inférieure de 30 à 40 % aux autres pensionnés. Leurs indices moyens sont également nettement inférieurs, la différence étant un peu plus marquée pour la fonction publique d'État où les indices des autres pensionnés sont structurellement plus élevés. Pour les pensions militaires, la durée moyenne des services des bénéficiaires du minimum garanti est particulièrement faible, inférieure de 60 % à celle des autres pensionnés.

Les indices jouent un rôle très marqué pour distinguer les bénéficiaires du minimum garanti : quasiment tous les bénéficiaires du minimum garanti ont un indice inférieur à 400 alors que c'est le cas d'une minorité des autres pensionnés (moins de 10 % dans la fonction publique d'État et pour les militaires et de l'ordre de 25 % dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière). La durée a un impact également très net parmi les militaires. Parmi les civils des trois versants de la fonction publique, la distribution des durées des bénéficiaires du minimum garanti est davantage répartie mais la différence avec les autres pensionnés reste très marquée : 9/10 des bénéficiaires du minimum garanti ont une durée de services inférieure à 120 trimestres contre 1/6 pour les autres pensionnés.

Les départs pour invalidité sont fréquemment associés au bénéfice du minimum garanti, en raison d'indices plus faibles que ceux obtenus en fin de carrière et du mode de calcul favorable aux durées intermédiaires.

⁹⁸ Dernier indice détenu durant six mois par le fonctionnaire avant sa retraite. L'indice est un déterminant du traitement indiciaire brut qui est le produit de l'indice par la valeur du point de la fonction publique.

⁹⁹ cf. détails dans le zoom thématique du Jaune 2013.

¹⁰⁰ Dans le cas le plus défavorable (et théorique), d'un agent rémunéré à l'indice 355 (catégorie C échelle 3 dernier échelon) au bout de 40 ans, la pension correspondante serait de 1 212 € en 2010 (hors surcote / décote), soit 14 % au-dessus du minimum de pension. Dans le cas suivant, plus probable (catégorie C, échelle 4, dernier échelon), l'agent serait rémunéré à l'indice 369 au bout de 40 ans soit une pension correspondante de 1 259 €, soit 18 % de plus que le minimum garanti.

Tableau 87 : Part de pensions portées au minimum garanti en 2016 par motif de départs

	FPE civils	Militaires	FPT	FPH
Départ pour ancienneté	4,23%	10,06%	26,20%	14,40%
Départ pour motifs familiaux	6,41%	n.s.	31,20%	17,00%
Départ pour invalidité	22,95%	86,32%	67,40%	55,40%

n.s. non significatif.

Champ : pensions ayants droit entrées en paiement en 2016.

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, base des pensions 2016- CNRACL.

b) Le bénéfice financier moyen est compris entre 26 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 2016, il est légèrement plus élevé dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière que dans la FPE. Il correspond à un supplément moyen de pension de 104 € mensuels pour les civils de la FPE. Pour les militaires, le gain est plus faible (26 € par mois), en lien avec les indices et les durées très faibles des bénéficiaires militaires.

Tableau 88 : Gain financier procuré par le minimum garanti pour les bénéficiaires dans le flux 2016

Pensions portées au minimum garanti					
	Indice majoré moyen	Taux de liquidation normal moyen (avant calcul du minimum garanti)	Montant mensuel moyen normal de pension <u>avant calcul du minimum garanti</u>	Montant mensuel moyen de pension <u>après calcul du minimum garanti</u>	Gain
FPE Civils	375	42,1	760 €	864 €	104 € (13,7 %)
FPE Militaires	345	28,1	497 €	523 €	26 € (5,2 %)
FPT	359	38,7	664 €	795 €	130 € (19,3 %)
FPH	355	41,8	715 €	853 €	134 € (19 %)

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

Champ : Pensions d'ayants droit entrées en paiement en 2016. Montant de pension incluant principal, accessoires et majoration pour enfants.

Jusqu'en 2003, le niveau le plus élevé du minimum garanti était atteint pour 25 années de services effectifs. Son montant correspondait à celui de l'indice 216, soit un niveau de pension de 1 045 euros brut par mois fin 2010. Pour les durées inférieures, son montant était proportionnel à ce niveau. La réforme de 2003, montée en charge entre 2004 et 2013, a introduit une modification des règles de calcul renforçant le caractère incitatif du minimum garanti à la prolongation d'activité. Elle encourage ainsi financièrement les reports y compris chez les carrières longues. En effet, le montant maximum est désormais acquis pour quarante années de services afin d'inciter les personnels à prolonger leur activité, et notamment pour favoriser ceux qui travaillent pendant une durée supérieure à 25 ans. Toutefois, cet effet incitatif reste limité par la faiblesse de la progressivité du montant : ainsi, 15 années de services suffisent à obtenir presque 60 % du montant « plein », tandis que l'incitation au-delà de la 30^e année est particulièrement faible.

IV.5 Les pensions anciennement cristallisées

1) La 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 lois. Ces pensions cristallisées concernaient les pensions civiles et militaires de retraite, les pensions militaires d'invalidité et les retraites du combattant. Cette cristallisation a consisté à geler les valeurs du point et de l'indice détenus par ces agents à une date fixée (1957, 1961, 1962, 1966, 1973, 1975, 1976, 1977 ou 1980 selon les pays). Les revalorisations ultérieures des pensions et retraites servies aux ressortissants français ne leur étaient donc pas appliquées. Par ailleurs, tant le droit applicable à ces pensionnés que leur situation de famille ont été figés à ces mêmes dates. Ponctuellement, 48 décrets sont venus revaloriser les pensions cristallisées de manière dérogatoire, tout en maintenant une valeur du point et de l'indice inférieure à celle servant de calcul aux pensions servies aux ressortissants français à carrière comparable.

L'article 68 de la loi de finances rectificative pour 2002 prévoyait une revalorisation de toutes les pensions cristallisées selon un critère de niveau de vie basé sur la parité de pouvoir d'achat de chacun des pays anciennement sous souveraineté française. À cette occasion, toutes les pensions ont été revalorisées d'au moins 20 %.

En 2006, le législateur a voté une dé cristallisation totale des « prestations du feu », à savoir les pensions militaires d'invalidité et les retraites du combattant.

Les pensions militaires d'invalidité, les retraites du combattant et les traitements au titre de la Légion d'honneur et de la médaille militaire ont été dé cristallisés 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 dé cristallisation du nombre de points de l'indice.

Malgré les diverses mesures de dé cristallisations partielles intervenues, le Conseil constitutionnel, dans sa décision n° 2010-1 QPC du 28 mai 2010 a considéré que ces dispositifs étaient contraires au principe d'égalité et a prescrit au législateur de les réformer avant le 1er janvier 2011. Suite à cette décision, le Président de la République s'est engagé devant les chefs d'États africains le 13 juillet 2010 à aligner les pensions cristallisées servies aux anciens combattants sur les pensions des ressortissants français.

L'article 211 de la loi de finances pour 2011, tirant toutes les conséquences de la décision du Conseil constitutionnel et de l'engagement présidentiel, a abrogé, à compter du 1er janvier 2011, l'ensemble des dispositions législatives conduisant à la « cristallisation ». Il aligne automatiquement, à compter du 1er janvier 2011, les valeurs de point servant au calcul des pensions civiles et militaires de retraite, des pensions militaires d'invalidité et des retraites du combattant, ainsi que les montants des traitements au titre de la Légion d'honneur et de la médaille militaire servis aux nationaux des États étrangers ou à leurs ayants cause sur celles applicables aux prestations de même nature servies aux Français.

Pour les pensions civiles et militaires de retraite, l'article 211 de la loi de finances pour 2011 modifié par l'article 111 de la loi de finances pour 2014 prévoit, sur demande présentée dans un délai de quatre ans à compter du 31 décembre 2010, date de la publication du décret n°2010-1691 du 30 décembre 2010, un alignement de l'indice. En outre, il dé cristallise les situations de famille, ouvrant ainsi droit à pension de réversion à des ayants cause qui en étaient jusque-là exclus. Cet alignement permet aussi aux pensionnés de bénéficier des majorations pour enfants.

Les modalités de mise en œuvre des mesures de l'article 211 de la loi de finances pour 2011 sont globalement les mêmes qu'en 2007 (dé cristallisations des prestations du feu). Dans la mesure où elles représentent une très large majorité du coût et des dossiers liés à la dé cristallisation, le bilan présenté ci-dessous en application des dispositions de l'article 211 de la loi de finances pour 2011 se concentre sur les pensions civiles et militaires de retraite.

2) La décrystallisation du point des pensions civiles et militaires est effective depuis 2011

La valeur du point de base a été alignée automatiquement sur le niveau français dès le 1^{er} janvier 2011 ; cette décrystallisation a été mise en œuvre automatiquement, par une adaptation de l'application de paiement des pensions anciennement cristallisées (application PASTEL). Ainsi, depuis début août 2011, toutes les pensions concernées ont vu la valeur du point décrystallisé avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2011.

Le surcoût en année pleine, pour 2016, est estimé à partir des informations connues dans les applications de paiement en juin 2016.

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

3) Les demandes de décrystallisation de l'indice et de nouveaux droits progressent encore, mais leur impact financier est différé du fait des délais de traitement

Le gouvernement a mis en place un dispositif destiné à assurer l'information la plus large et la plus rapide possible de tous les intéressés. Pour ce faire, le décret d'application (n° 2010-1691) ainsi que son arrêté précisant la liste des pièces à fournir ont été publiés dès le 31 décembre 2011. Son article 2 prévoit explicitement l'obligation d'information des missions diplomatiques et consulaires, des services payeurs des pensions et retraites et des services de l'Office national des anciens combattants et victimes de guerre au Maghreb.

L'information s'est appuyée sur un télégramme diplomatique à destination de l'ensemble des services consulaires et diplomatiques français, leur demandant de veiller à une large information par tous les moyens jugés appropriés. Une notice d'information accompagnée des imprimés utiles a été mise en ligne sur le site internet du ministère des affaires étrangères et européennes pour faciliter la tâche du personnel des services diplomatiques français. Des fiches d'information détaillant les modalités d'application de l'article 211 ont également été élaborées pour pouvoir être distribuées au public dans les chancelleries ou les services payeurs. De nombreuses ambassades, notamment en Afrique, ont organisé des conférences de presse pour présenter le dispositif et formuler les précisions d'ordre pratique à destination des bénéficiaires, notamment en ce qui concerne le dépôt des dossiers.

Pour l'année 2016, le surcoût lié à la décrystallisation des pensions est estimé à :

- 24,6 millions d'euros : pour les pensions cristallisées en 2010 et décrystallisées uniquement du point.
- 37,2 millions d'euros : pour les pensions cristallisées en 2010 et revalorisées de l'indice et du point depuis le 1^{er} janvier 2011
 - 11,3 millions pour la revalorisation du point,
 - 10,1 millions d'euros pour la revalorisation de l'indice,
 - 15,8 millions d'euros pour les pensions concédées depuis le 1^{er} janvier 2011 (nouveaux droits).

Tableau 89 : Impact de la décrystallisation pour 2016

	Pensions civiles				Pensions militaires				Pensions civiles et militaires de retraite	
	Effectifs		Montants *		Effectifs		Montants *		Effectifs	Montants*
	Droit direct	Droit dérivé	Droit direct	Droit dérivé	Droit direct	Droit dérivé	Droit direct	Droit dérivé	Ensemble	Ensemble
Pensions décrystallisées du point										
Surcoût sur l'année 2016	8	182	18 599	399 425	2 208	10 151	6 857 334	17 301 936	12 549	24 577 294
Pensions cristallisées en 2010, décrystallisées du point et de l'indice										
Surcoût sur l'année 2016	2	10	24 630	41 225	1 611	2 935	10 564 460	10 854 216	4 558	21 484 530
<i>lié à revalorisation du point</i>			<i>ns</i>	13 469			5 383 664	5 922 781	0	11 340 958
<i>lié à revalorisation de l'indice</i>			<i>ns</i>	27 756			5 180 795	4 931 435	0	10 143 572
Pensions concédées en premier droit à partir du 1er janvier 2011										
Surcoût sur l'année 2016		15		111 283	83	4 162	773 733	14 875 915	4 260	15 760 932

*Montants en année pleine

n.s. : non significatif du fait du faible effectif concerné.

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

Champ : pensions anciennement cristallisées en paiement au 31/12/2016, base définitive.

Partie V Zooms thématiques

V.1 État des lieux des catégories actives dans la fonction publique

Comme l'explique la section III.3.b du présent rapport, le fait d'occuper un emploi classé dans une catégorie active constitue l'un des motifs de départ anticipé des agents de la fonction publique, ou des agents affiliés aux régimes spéciaux. Un tel dispositif permet aux agents qui en relèvent de bénéficier à ce titre d'un âge d'ouverture des droits plus précoce et, dans certains cas, de bonifications de durée de service.

Ce régime particulier des emplois dits de catégorie active, qui n'existe pas dans les régimes des travailleurs indépendants ou des salariés du privé, est ancien puisqu'il trouve son origine dans l'article 6 de l'ordonnance du 12 janvier 1825 fixant les conditions d'admission à la retraite des fonctionnaires et employés du département des finances, dont les dispositions ont été reprises en partie par la loi du 9 juin 1853 sur les pensions civiles. Son article 5 dispose en effet « qu'il suffit de 55 ans d'âge et de 25 ans de services pour les fonctionnaires qui ont passé 15 ans dans la partie active » pour avoir droit à une pension de retraite, alors que pour les autres fonctionnaires l'âge requis est de 60 ans et la durée des services exigée de 30 ans. Les conditions actuellement en vigueur sont toujours très proches de celles fixées il y a presque deux siècles.

Dans la réglementation actuelle, l'article L 24-I-1° du code des pensions civiles et militaires de retraite prévoit que « *sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles* » (les autres catégories d'emplois étant qualifiées de sédentaires)¹⁰¹. La nomenclature de ces emplois est établie par décret en Conseil d'État pour la fonction publique de l'État¹⁰² et par arrêté interministériel pour les fonctions publiques territoriales et hospitalières. Par ailleurs, au sein de la catégorie active, certains emplois sont également classés dans la catégorie dite « insalubre » : celle-ci regroupe les emplois de fonctionnaires des réseaux souterrains des égouts et des identificateurs de l'Institut médico-légal de la préfecture de police.

Plus de 700 000 fonctionnaires relèvent aujourd'hui des catégories actives même si leur dénombrement est entaché d'incertitudes. **La diversité des métiers que recouvrent ces catégories est très grande.** Leur rattachement à ces dernières relève de raisons différentes : métiers présentant des risques particuliers (police, administration pénitentiaire, douanes, sapeurs-pompiers, agents exerçant auprès des malades), métiers imposant des conditions de travail insalubres ou pénibles (agents des réseaux souterrains, agents de salubrité), métiers imposant des horaires de nuit ou décalés (ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne, personnels hospitaliers, etc.).

Dans certains cas, la classification en catégorie active concerne tous les emplois de la catégorie, dans d'autres cas elle ne concerne que certains, sans pour autant que la logique en soit évidente et la justification toujours contrôlée. Ainsi, à titre d'exemple, le contact avec les malades est toujours une raison du classement en catégorie active pour les agents de services hospitaliers et aides-soignants, alors qu'il ne l'est plus pour les infirmiers recrutés dans le cadre du nouveau corps de catégorie A. Dans d'autres cas, le contact avec les malades est une condition pour que certains emplois bénéficient de la catégorie active (situation de certains emplois d'assistante sociale ou de puéricultrices dans les crèches hospitalières) sans pour autant que les critères d'admission soient pleinement formalisés et, de ce fait, leur application contrôlée.

V.1.a Les titulaires en catégorie active sont plus nombreux dans la fonction publique hospitalière

Dans les ministères, 163 259 agents fonctionnaires civils occupaient un emploi classé dans la catégorie active au 31 décembre 2015, soit 12,3 % de l'ensemble des agents fonctionnaires civils, appartenant principalement au ministère de l'Intérieur (66,8 %) et au ministère de la Justice (16,4 %). Parmi ces agents, la part des « 50 ans et plus » est de 19,9 %, logiquement inférieure à la part des « plus de 50 ans » chez les agents occupant un emploi sédentaire (35,8 %), du fait des départs anticipés à la retraite des agents en catégorie active.

Dans la fonction publique territoriale, les estimations d'effectifs ne sont possibles que pour les catégories actives trouvant une correspondance directe avec des grades disponibles dans SIASP-INSEE, c'est-à-dire les sapeurs-pompiers professionnels (39 046 recensés au 31/12/2015) et les agents de police municipale (18 676 au 31/12/2015), soit 57 722 agents classés en catégorie active, ce qui représente 4,1 % des fonctionnaires

¹⁰¹ La possibilité d'un départ en retraite anticipée au titre de la catégorie active pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers est pour sa part prévue par l'article 25 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

¹⁰² L'article R. 34 du code des pensions prévoit que « les textes de classement des emplois dans la partie active figurent au tableau annexé au présent code », mais ce tableau, publié en annexe à un décret du 13 août 1954, a été modifié par plus de 50 décrets sans que sa version consolidée n'ait jamais été établie.

territoriaux. La DGCL estime cependant que l'ensemble des agents susceptibles d'occuper un emploi classé en catégorie active serait de l'ordre de 5 à 10 % des effectifs (soit entre 90 000 et 190 000 personnes).

Dans la fonction publique hospitalière, environ les deux tiers des effectifs (hors médecins) relèvent d'un corps classé dans la catégorie active, soit 473 583 agents au 31 décembre 2015. Il s'agit principalement des personnels paramédicaux en contact avec les malades. La part des « 50 ans et plus » est comparable chez les agents de catégorie active et ceux de catégorie sédentaire (respectivement 35,4 % et 29,4 %). Ceci est dû à un effet de structure : parmi les catégories actives, les femmes sont très nombreuses entre 50 et 57 ans et proches du départ à la retraite (*confère pyramides des âges infra*).

Tableau 90 : Effectifs au 31 décembre 2015 des fonctionnaires occupant un emploi classé en catégorie active

	Effectifs au 31/12/2015	Impossibilité de distinguer les emplois en catégorie active
Fonction publique de l'État		
<i>Personnels actifs de la Police nationale</i>	109 025	
<i>Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire</i>	26 733	
<i>Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne</i>	3 935	
<i>Personnels de la surveillance des douanes</i>	11 796	
<i>Instituteurs (1)</i>	3 295	
<i>Agents d'exploitation des travaux publics de l'État</i>	4 901	
<i>Éducateurs et infirmiers de la protection judiciaire de la jeunesse</i>	3 201	
<i>Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires</i>	nd	
<i>Contrôleurs des affaires maritimes et syndicats des gens de mer (certains emplois)</i>	373	<i>oui</i>
Fonction publique territoriale		
<i>Agents des réseaux souterrains des égouts</i>	nd	
<i>Sapeurs pompiers professionnels</i>	39 046	
<i>Agents de Police municipale</i>	18 676	
<i>Agents de surveillance de la Préfecture de Police (2)</i>	nd	
<i>Agents techniques (certains emplois, notamment dans le domaine de la salubrité)</i>	nd	
Fonction publique hospitalière (3)		
<i>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</i>	93 320	
<i>Autres personnels hospitaliers (aides-soignants, agents de services hospitaliers)</i>	300 007	
<i>Assistants sociaux dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec les malades</i>	4 457	<i>Impossibilité de distinguer les emplois en contact avec les malades</i>
<i>Puériculteurs 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)</i>	9 143	<i>Impossibilité de distinguer les services de pédiatrie</i>
<i>Maîtres ouvriers et ouvriers professionnels (certaines fonctions)</i>	50 086	<i>Impossibilité de distinguer les fonctions en catégorie active</i>
<i>Agents d'entretien (certaines fonctions)</i>	16 403	
<i>Agents de service mortuaire et de désinfection</i>	167	

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

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer. Agents fonctionnaires civils au 31 décembre 2015.

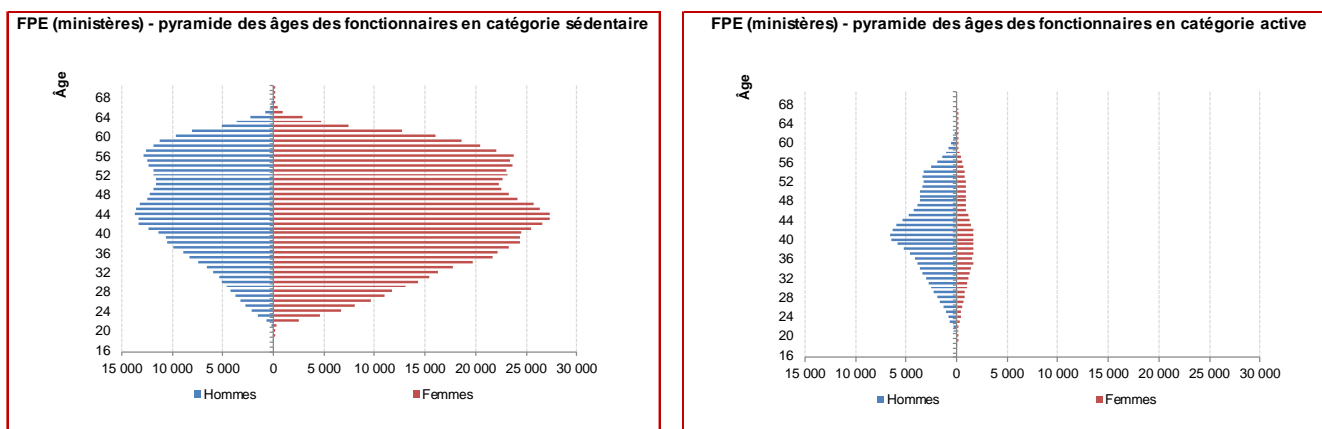
nd : non disponible

(1) 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).

(2) Pour le suivi statistique de l'emploi et des salaires, les agents de la préfecture de police de Paris sont désormais classés dans la fonction publique de l'État. A l'occasion du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011, l'introduction du nouveau système d'information SIASP-Insee pour le décompte des effectifs des trois versants de la fonction publique a conduit à réviser les périmètres de chacun des versants de la fonction publique, à partir de la catégorie juridique de l'employeur. En revanche, il n'a pas été possible à ce stade d'identifier parmi les agents de la préfecture de police de Paris ceux classés en catégorie active.

(3) Dans la FPH, les différentes catégories actives ont été identifiées sur le champ des titulaires à partir d'une liste de grades de la nomenclature des emplois hospitaliers (NEH). Le classement en catégorie active concerne essentiellement les personnels infirmiers et paramédicaux en contact avec les malades et les autres personnels hospitaliers (soit environ 406 927 agents). Les effectifs des autres catégories actives sont plus difficiles à estimer précisément, compte tenu de l'impossibilité de distinguer au sein des différents grades, les fonctions ou emplois concernés par le classement en catégorie active. Les chiffres fournis constituent une estimation plafond.

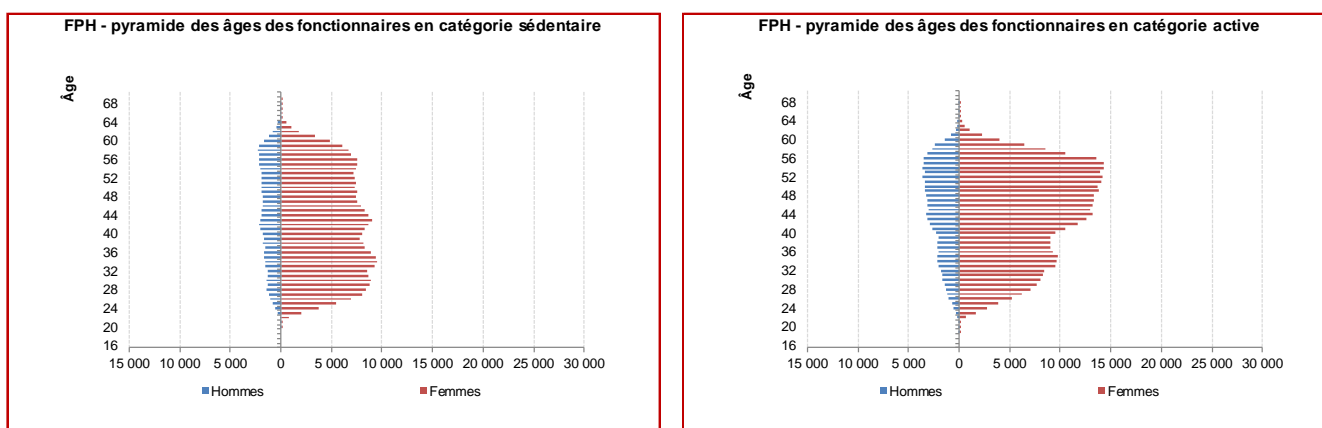
Figure 91 : Pyramide des âges des agents titulaires occupant un emploi classé en catégorie active ou sédentaire dans la FPE (ministères) et la FPH, au 31 décembre 2015



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

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer. Agents fonctionnaires civils des ministères au 31 décembre 2015.

Lecture : 163 269 agents titulaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2015, soit 12,3 % de l'ensemble des agents titulaires des ministères. Alors que les femmes sont plus nombreuses que les hommes parmi les fonctionnaires sédentaires, les fonctionnaires en catégorie active sont majoritairement des hommes (ce qui s'explique par la typologie des métiers classés en catégorie active : policiers, douaniers, agents de l'administration pénitentiaires, etc.).



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

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer. Agents fonctionnaires civils des ministères au 31 décembre 2015.

Lecture : 473 583 fonctionnaires hospitaliers ou territoriaux occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2015, soit 56,6 % de l'ensemble des agents titulaires des ministères. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes aussi bien parmi les fonctionnaires sédentaires que parmi les fonctionnaires occupant un emploi classé en catégorie active.

V.1.b Certaines catégories actives ont été mises en extinction

La réduction progressive du champ des catégories actives conduit à une légère diminution du nombre d'agents classés dans cette catégorie. Au cours de la période récente, plusieurs évolutions réglementaires ont restreint le nombre d'emplois classés en catégorie active. Ainsi, le corps des instituteurs, corps de catégorie B dont les emplois donnent droit à la catégorie active, a été mis en extinction par un décret de décembre 2003. Le corps des professeurs des écoles, corps de catégorie A (qui n'ouvre pas droit à la catégorie active), a été créé pour le remplacer. Néanmoins, la reconnaissance de services actifs a été conservée aux anciens membres du corps des instituteurs reclassés dans le corps des professeurs des écoles.

De même, la loi de juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique a organisé la mise en extinction de la catégorie active pour les infirmières. L'article 37 de cette loi prévoyait ainsi 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, pouvaient opter soit en faveur du maintien dans leurs corps ou cadres d'emplois avec 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, ouvrant des perspectives d'évolution indiciaire plus favorables mais sans le bénéfice de la catégorie active¹⁰³.

Ce droit d'option était ouvert jusqu'au 30 mars 2011. 52,3 % des agents concernés ont opté pour le passage en catégorie A. L'option vers la catégorie A a été majoritaire pour les moins de 40 ans ; elle décline après cet âge mais se redresse pour les personnes de plus de 60 ans¹⁰⁴. Les nouveaux recrutés sont désormais intégrés à ce nouveau corps de catégorie A et ne bénéficient pas de la catégorie active.

En conséquence de ces restrictions de champs, le nombre global d'agents occupant un emploi classé en catégorie active diminue chaque année. Entre le 31 décembre 2011 et le 31 décembre 2015, il a baissé de 4,3 %, passant de plus de 725 000 à un peu moins de 695 000 agents.

Tableau 92 : Évolution 2011-2015 des effectifs de fonctionnaires occupant un emploi classé en catégorie active

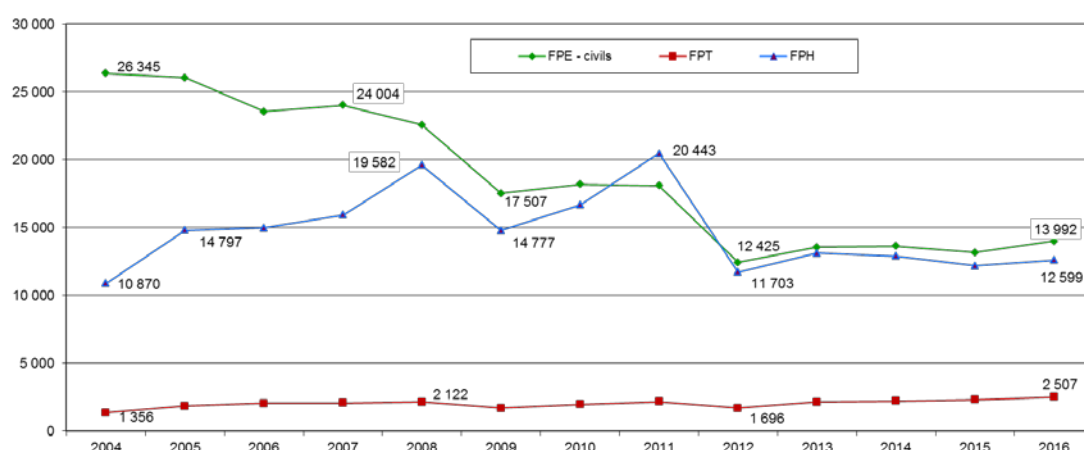
	Effectifs au 31/12/2011	Effectifs au 31/12/2012	Effectifs au 31/12/2013	Effectifs au 31/12/2014	Effectifs au 31/12/2015
FPE	164 781	161 652	156 296	153 731	163 259
FPT	54 335	54 349	55 086	56 158	57 722
FPH	506 723	498 779	498 469	496 698	473 583
Total	725 839	714 780	709 851	706 587	694 564
<i>Baisse annuelle</i>		-1,5%	-0,7%	-0,5%	-2%
<i>Evolution 2011-2015</i>					-4,3%

Source : Rapports annuels sur l'état de la fonction publique 2013 à 2017, DGAFP

Cette diminution du nombre de fonctionnaires occupant un emploi classé en catégorie active est plus marquée encore en considérant le flux de liquidation annuel.

En 2016, 26 % des départs à la retraite des agents de la fonction publique d'État ont bénéficié d'un classement en catégorie active, contre 37 % en 2004. Cette diminution depuis 2004 se retrouve également pour les départs des fonctions publiques territoriales et hospitalières, dans une moindre proportion (7 % en 2016 contre 8 % en 2004 pour la fonction publique territoriale, **55 % en 2016 contre 69 % en 2004 pour la fonction publique hospitalière**). La suppression progressive de certains emplois classés en catégorie active tel que le corps des instituteurs, des anciens agents de La Poste ou celui des infirmiers explique en partie ce constat.

Figure 93 : Évolution du nombre de départs en retraite annuel des agents relevant d'une catégorie active



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

¹⁰³ L'âge d'ouverture des droits à pension des personnels ayant exercé cette option ainsi que leur limite d'âge ont été maintenus à 60 et 65 ans (et non 62 et 67 ans), par l'article 30 de la loi de juillet 2010.

¹⁰⁴ Source : DGOS, sur la base de 82,3 % des effectifs concernés pour lesquels la réponse est connue.

V.1.c Conditions d'âge et de durée d'assurance

Les agents relevant de la catégorie active bénéficient d'un âge d'ouverture des droits inférieur à celui des agents sédentaires et d'une durée d'assurance de référence qui converge plus lentement vers l'âge cible de 43 ans.

L'âge d'ouverture des droits pour les agents relevant de la catégorie active est généralement inférieur de cinq ans à celui des agents classés dans la catégorie sédentaire. Il est désormais de 57 ans après le relèvement de deux ans prévu par la loi de novembre 2010. Cette dernière a également augmenté la durée minimale de services dans un emploi relevant de la catégorie active pour bénéficier d'un âge d'ouverture des droits inférieur : cette durée a été relevée, suivant les cas, de 10 à 12 ans, de 15 à 17 ans ou de 25 à 27 ans. Certains corps de fonctionnaires bénéficient d'un âge d'ouverture des droits plus précoce, qui sera de 52 ans (antérieurement 50 ans), sous conditions de services :

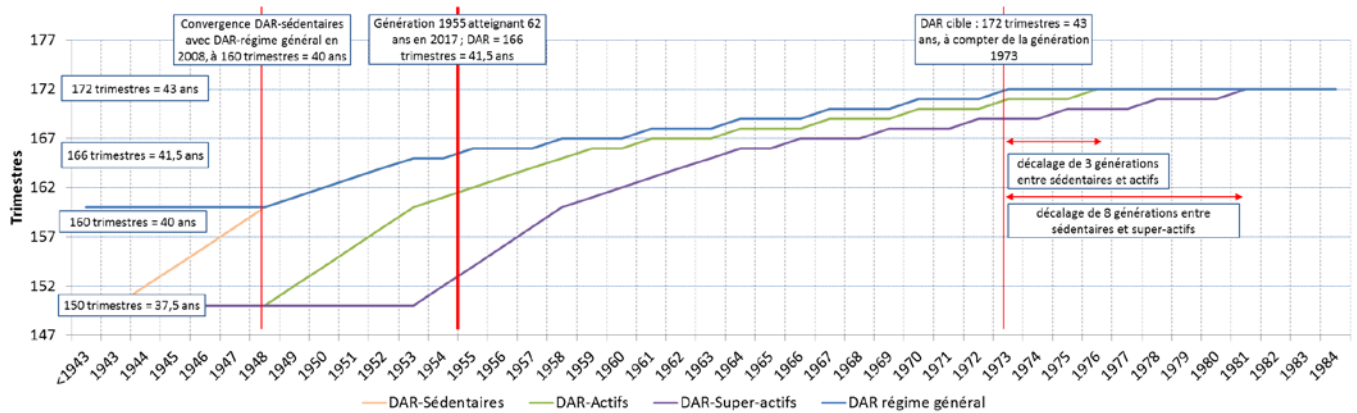
- dans la FPE, sont concernés les fonctionnaires des services actifs de police (après 27 ans de services actifs), les personnels du corps de surveillance de l'administration pénitentiaire (après 27 ans de services actifs), les ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne (après 17 ans de services actifs) ;
- dans la FPT et dans la FPH, le départ à 52 ans est possible pour les agents des réseaux souterrains des égouts et du corps des identificateurs de l'institut médico-légal de la préfecture de police, à condition d'avoir 12 années de services dans ces fonctions et au total 32 ans de services.

Parallèlement, la limite d'âge de ces corps est plus précoce que la limite d'âge des corps sédentaires (65/67 ans), de trois à dix ans. Cette particularité permet de garantir que les personnels occupant des fonctions reconnues pénibles sont dans une condition physique leur permettant de les assumer. Elle a également pour effet de rendre équivalent pour les fonctionnaires actifs et sédentaires, le calcul de la décote par rapport à la limite d'âge. Il faut souligner que le bénéfice du départ anticipé est conditionné par l'occupation d'un emploi classé en catégorie active pendant une certaine durée (15 à 17 ans pour les actifs classiques, 27 ans pour les corps bénéficiant d'un départ à 50/52 ans) alors que la limite d'âge anticipée est attachée à l'appartenance à un corps. Un agent entré tardivement dans un corps actif peut ne pas avoir acquis le droit à un départ anticipé mais se verra appliquer la limite d'âge précoce correspondant à son emploi, tandis qu'un fonctionnaire ayant totalisé dix-sept ans de service actif et finissant sa carrière dans un corps sédentaire pourra faire liquider sa pension avant l'âge normal, mais en tenant compte de la limite d'âge du corps auquel il appartient au moment de sa radiation des cadres¹⁰⁵. *Le tableau du 1) de la section III.3.b récapitule les âges d'ouverture des droits et les limites d'âges des fonctionnaires occupant un emploi classé en catégorie active.*

Au-delà de conditions de départ à la retraite plus précoce, la montée en charge de l'augmentation de la durée d'assurance pour obtenir le pourcentage maximum de liquidation s'applique plus tardivement aux catégories actives qu'aux agents sédentaires (3 générations plus tard ou 8 générations plus tard). Ainsi, la réforme de janvier 2014 porte à 43 ans la durée d'assurance pour les salariés du secteur privé et les fonctionnaires sédentaires des générations 1973 et suivantes alors qu'elle ne concerne en pratique que les agents en catégorie active des générations 1976 et suivantes (pour les catégories partant à 57 ans) ou 1981 et suivantes (pour celles partant à 52 ans).

¹⁰⁵ Deux dispositions législatives viennent assouplir ces règles de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique. D'une part, l'article 1-2 prévoit qu'un fonctionnaire ayant accompli 15 à 17 ans de services actifs qui se trouve intégré dans un corps sédentaire à la suite d'une réforme statutaire peut demander à conserver, à titre personnel, le bénéfice de la limite d'âge de son ancien corps. D'autre part, l'article 1-3 de la même loi prévoit qu'un agent de catégorie active peut prolonger son activité jusqu'à la limite d'âge des sédentaires (65 à 67 ans) dès lors qu'il remplit la condition d'aptitude physique.

Figure 94 : durée d'assurance de référence par génération – progression vers la cible de 43 ans plus lente pour les actifs et les super-actifs par rapport aux fonctionnaires sédentaires



V.1.d L'écart d'âge de départ en retraite entre actifs et sédentaires tend à diminuer

L'âge moyen à la liquidation et la durée d'assurance tous régimes augmentent dans les trois versants de la fonction publique, pour les actifs comme pour les sédentaires.

En 2016, les personnes ayant le bénéfice de la catégorie active ont liquidé en moyenne leur pension à 58 ans et 9 mois dans les trois fonctions publiques, soit 2 ans et 11 mois plus jeunes que les sédentaires dont l'âge moyen de liquidation a été en 2016 de 61 ans et 8 mois.

Tableau 95 : Comparaison des âges moyens à la liquidation, entre les agents ayant le bénéfice de la catégorie active et les agents relevant de la catégorie sédentaire dans la fonction publique

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	progression 2016 / 2004
FPE - civils														
Catégories actives	55 ans et 4 mois	55 ans et 5 mois	55 ans et 9 mois	55 ans et 11 mois	55 ans et 12 mois	56 ans et 2 mois	56 ans et 5 mois	55 ans et 11 mois	57 ans et 3 mois	57 ans et 6 mois	58 ans et 0 mois	58 ans et 5 mois	58 ans et 8 mois	+3,4
Catégories sédentaires	58 ans et 12 mois	59 ans et 2 mois	59 ans et 8 mois	59 ans et 9 mois	59 ans et 11 mois	60 ans et 3 mois	60 ans et 4 mois	59 ans et 2 mois	61 ans et 6 mois	61 ans et 7 mois	61 ans et 10 mois	62 ans et 0 mois	62 ans et 1 mois	+3,1
FPT														
Catégories actives	56 ans et 5 mois	56 ans et 8 mois	56 ans et 9 mois	56 ans et 10 mois	56 ans et 11 mois	57 ans et 2 mois	57 ans et 2 mois	57 ans et 4 mois	58 ans et 4 mois	58 ans et 11 mois	59 ans et 2 mois	59 ans et 5 mois	59 ans et 6 mois	+3,1
Catégories sédentaires	58 ans et 7 mois	58 ans et 7 mois	58 ans et 11 mois	58 ans et 11 mois	58 ans et 10 mois	59 ans et 6 mois	59 ans et 7 mois	58 ans et 8 mois	60 ans et 9 mois	60 ans et 11 mois	61 ans et 2 mois	61 ans et 3 mois	61 ans et 4 mois	+2,7
FPH														
Catégories actives	54 ans et 11 mois	54 ans et 12 mois	55 ans et 4 mois	55 ans et 4 mois	55 ans et 7 mois	55 ans et 10 mois	55 ans et 10 mois	54 ans et 8 mois	57 ans et 2 mois	57 ans et 6 mois	57 ans et 11 mois	58 ans et 4 mois	58 ans et 7 mois	+3,7
Catégories sédentaires	57 ans et 3 mois	56 ans et 10 mois	57 ans et 9 mois	57 ans et 5 mois	57 ans et 5 mois	58 ans et 1 mois	58 ans et 0 mois	55 ans et 9 mois	59 ans et 10 mois	60 ans et 2 mois	60 ans et 6 mois	60 ans et 8 mois	60 ans et 10 mois	+3,6
3 fonctions publiques														
Catégories actives	55 ans et 3 mois	55 ans et 4 mois	55 ans et 8 mois	55 ans et 9 mois	55 ans et 10 mois	56 ans et 1 mois	56 ans et 2 mois	55 ans et 4 mois	57 ans et 4 mois	57 ans et 7 mois	58 ans et 1 mois	58 ans et 6 mois	58 ans et 9 mois	+3,5
Catégories sédentaires	58 ans et 9 mois	58 ans et 9 mois	59 ans et 3 mois	59 ans et 4 mois	59 ans et 4 mois	59 ans et 10 mois	59 ans et 11 mois	58 ans et 7 mois	61 ans et 1 mois	61 ans et 2 mois	61 ans et 5 mois	61 ans et 7 mois	61 ans et 8 mois	+2,9
Ecart entre âge de départ des actifs et âge de départ des sédentaires	3 ans et 6 mois	3 ans et 5 mois	3 ans et 7 mois	3 ans et 7 mois	3 ans et 6 mois	3 ans et 9 mois	3 ans et 9 mois	3 ans et 3 mois	3 ans et 9 mois	3 ans et 7 mois	3 ans et 4 mois	3 ans et 1 mois	2 ans et 11 mois	- 7 mois

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

Champ : ensemble des départs (pour ancienneté, pour invalidité, et pour motifs familiaux).

Après une période de progression régulière et assez faible entre 2004 et 2010, ces âges ont fortement décliné en 2011 en raison de la fermeture du dispositif de départs anticipés pour parents de trois enfants, avant de rebondir en 2012 à un niveau plus élevé qu'au cours de la période précédente puis de continuer de progresser. La progression régulière de l'âge de départ à la retraite de l'ensemble des fonctionnaires est liée d'une part à la réforme de 2003, qui a fait passer la durée d'assurance requise pour bénéficier du taux plein de 150 à 166 trimestres entre 2003 et 2016, et surtout à l'application de la réforme de 2010 qui a augmenté de deux ans l'âge d'ouverture des droits et donc repoussé les départs d'une partie de la population.

Si entre 2004 et 2012, les âges de départ en retraite des fonctionnaires sédentaires et actifs ont globalement progressé au même rythme (+ 2 ans et 1 mois pour les actifs et + 2 ans et 3 mois pour les sédentaires), depuis 2012, l'âge de départ en retraite des fonctionnaires occupant des postes classés en catégorie active a augmenté de manière plus importante que celui des fonctionnaires occupant des emplois sédentaires (+ 1 an et 5 mois pour la catégorie active contre seulement 7 mois pour la catégorie sédentaire).

Encart statistique : Effectifs de liquidants ayant le bénéfice d'une catégorie active - série longue 2004-2016

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
FPE - civils													
Ensemble des catégories actives	26 345	26 027	23 539	24 004	22 556	17 507	18 178	18 081	12 425	13 556	13 626	13 154	13 992
Professeurs des écoles et instituteurs	13 315	13 195	11 438	11 630	10 541	7 969	9 011	9 125	6 267	6 430	6 469	6 006	6 423
Police	4 257	4 209	3 992	4 256	3 906	2 987	2 638	2 529	2 042	2 205	2 367	2 302	2 493
Administration pénitentiaire	652	620	623	705	751	552	523	661	477	452	432	498	549
Agents d'exploitation, chefs d'équipe et contrôleurs des TPE	1 482	1 400	1 427	1 443	1 496	882	782	629	503	482	456	468	493
Administration des douanes	665	567	483	417	422	370	350	414	298	294	310	337	370
Agents professionnels qualifiés de 2nd niveau de La Poste	5 658	5 744	5 291	5 258	5 109	4 479	4 547	4 346	2 558	3 450	3 305	3 256	3 172
Autres catégories actives	316	292	285	295	331	268	327	377	280	243	287	287	245
Sédentaires	45 635	44 257	53 236	57 283	58 900	50 660	51 922	56 573	36 840	42 331	40 680	37 913	39 085
<i>Part des départs avec bénéfice de la catégorie active</i>	<i>37%</i>	<i>37%</i>	<i>31%</i>	<i>30%</i>	<i>28%</i>	<i>26%</i>	<i>26%</i>	<i>24%</i>	<i>25%</i>	<i>24%</i>	<i>25%</i>	<i>26%</i>	<i>26%</i>
Ouvriers de l'État													
Ouvriers de l'État relevant de la catégorie insalubre	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	335	386	335	144	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Autres ouvriers d'État	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	1 209	1 280	1 176	2 403	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
<i>Part des départs avec bénéfice de la catégorie insalubre</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>22%</i>	<i>23%</i>	<i>22%</i>	<i>6%</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>
FPT													
Ensemble des catégories actives	1 356	1 847	2 023	2 068	2 122	1 702	1 966	2 158	1 696	2 138	2 197	2 305	2 507
Agents technique	82	113	129	308	508	398	552	509	482	603	651	719	768
Sapeurs pompiers professionnels non officiers	391	487	496	504	532	399	455	482	342	430	369	437	473
Agents de police municipale	168	265	258	253	285	229	238	230	182	253	227	221	261
Lieutenants de sapeurs pompiers professionnels	141	201	224	216	206	168	185	198	144	210	248	206	191
Agents de maîtrise	16	29	41	54	65	88	116	154	134	177	185	205	245
Autres catégories actives	558	752	875	733	526	420	420	585	412	465	517	517	569
Sédentaires	15 079	19 149	27 437	26 309	30 596	23 209	26 833	32 593	24 722	30 314	30 585	30 862	33 894
<i>Part des départs avec bénéfice de la catégorie active</i>	<i>8%</i>	<i>9%</i>	<i>7%</i>	<i>7%</i>	<i>6%</i>	<i>7%</i>	<i>7%</i>	<i>6%</i>	<i>6%</i>	<i>7%</i>	<i>7%</i>	<i>7%</i>	<i>7%</i>
FPH													
Ensemble des catégories actives	10 870	14 797	14 962	15 926	19 582	14 777	16 653	20 443	11 703	13 102	12 873	12 171	12 599
Aides soignants	4 088	5 381	5 547	5 887	7 971	5 587	6 099	7 911	4 495	5 084	5 171	5 032	5 348
Infirmiers	3 305	4 589	4 677	5 032	6 096	4 881	5 766	6 674	3 798	4 611	4 497	3 995	4 054
Agents des services hospitaliers qualifiés	1 397	1 984	1 830	2 116	2 274	1 765	2 055	2 299	1 422	1 616	1 535	1 567	1 630
Infirmiers surveillants chefs	968	1 235	1 176	1 069	1 127	800	839	1 033	535	520	409	344	309
Manipulateurs électroradiologie médicale	140	167	203	199	290	257	273	331	277	254	288	303	282
Autres catégories actives	972	1 441	1 529	1 623	1 824	1 487	1 621	2 195	1 176	1 017	973	930	976
Sédentaires	4 877	6 399	9 089	8 808	10 292	7 512	8 475	10 989	7 016	8 594	8 874	8 855	10 249
<i>Part des départs avec bénéfice de la catégorie active</i>	<i>69%</i>	<i>70%</i>	<i>62%</i>	<i>64%</i>	<i>66%</i>	<i>66%</i>	<i>66%</i>	<i>65%</i>	<i>63%</i>	<i>60%</i>	<i>59%</i>	<i>58%</i>	<i>55%</i>
3 fonctions publiques													
Ensemble des catégories actives	38 571	42 671	40 524	41 998	44 260	33 986	36 797	40 682	25 824	28 796	28 696	27 630	29 098
Sédentaires	65 591	69 805	89 762	92 400	99 788	81 381	87 230	#####	68 578	81 239	80 139	77 630	83 228
<i>Part des départs avec bénéfice de la catégorie active</i>	<i>37%</i>	<i>38%</i>	<i>31%</i>	<i>31%</i>	<i>31%</i>	<i>29%</i>	<i>30%</i>	<i>29%</i>	<i>27%</i>	<i>26%</i>	<i>26%</i>	<i>26%</i>	<i>26%</i>

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

Champ : ensemble des départs (pour ancienneté, pour invalidité, et pour motifs familiaux), ayant droit uniquement. Pensions civiles de retraite de droits directs attribuées dans l'année, hors pensions anciennement cristallisées et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte.

Focus sur les principaux métiers de la FPE concernés par les départs en catégorie active en 2016

Métiers	Effectifs	Âge moyen d'entrée en jouissance
Professeurs des écoles et instituteurs	7 143	59 ans et 1 mois
Police	2 870	56 ans et 10 mois
Administration pénitentiaire	635	57 ans et 7 mois
Agents d'exploitation, chefs d'équipe et contrôleurs des TPE	322	59 ans et 11 mois
Administration des douanes	506	61 ans et 0 mois
Agents professionnels qualifiés de second niveau de La Poste	1 023	59 ans et 4 mois

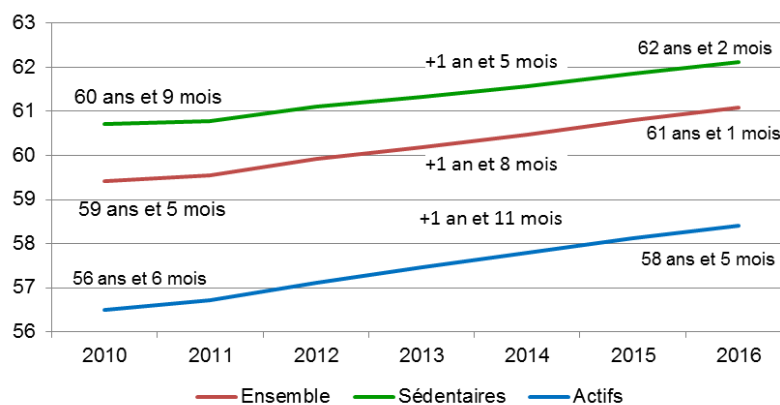
Source : DGFIP, service des retraites de l'État (base 2016 définitive)

Champ : pensions de retraites, ayants droit, entrées en paiement en 2016 pour certains métiers à départ précoce.

Nota : Les métiers étudiés ne donnent pas systématiquement droit au départ en catégorie active. L'ensemble des départs pour chaque métier est ainsi supérieur aux départs avec le bénéfice de la catégorie active.

En 2016, l'âge conjonctuel moyen de départ à la retraite¹⁰⁶ des fonctionnaires de catégorie sédentaire est de 62 ans et 4 mois (+ 4 mois par rapport à 2015), et de 58 ans et 3 mois pour les fonctionnaires de catégorie active (+ 3 mois par rapport à 2015). Depuis 2010, l'âge conjonctuel moyen de départ à la retraite a davantage augmenté pour les fonctionnaires de catégorie active (+ 1 an et 11 mois) que pour les fonctionnaires de catégorie sédentaire (+ 1 an et 5 mois).

Figure 96 : Âge conjonctuel moyen de départ à la retraite



Source : DGFIP - Service des retraites de l'État (SRE), base des affiliés au 31/12/2014 issue des comptes individuels retraite (CIR) pour les cotisants, base des pensions de 2010 à 2016 pour les retraités et les décés.

Champ : les départs à la retraite considérés sont des départs de premier droit civils, hors départs pour invalidité n'ayant pas atteint leur âge d'ouverture des droits.

Conjointement à une augmentation de leur âge moyen de départ à la retraite supérieure à celle des fonctionnaires sédentaires, les agents relevant de la catégorie active liquident plus souvent leur pension avec une décote que les agents sédentaires. En 2015, la décote concerne 9 % des nouveaux retraités parmi les sédentaires de la fonction publique civile, contre 17 % parmi les actifs¹⁰⁷.

La volonté de prolonger leur période d'activité pour annuler la décote, voire obtenir une surcote conduit un certain nombre d'agents à demander des reports de limite d'âge. Ces départs en retraite à l'issue d'une prolongation d'activité concernent ainsi de plus en plus d'individus occupant un emploi classé en catégorie super active (âge d'ouverture des droits anticipé de 10 ans par rapport à l'âge légal de droit commun) : 58 % du flux 2016 des "super-actifs" partent suite à une prolongation d'activité contre 15 % en 2011. Les reports de limite d'âge demandés sont également de plus en plus longs : à titre d'exemple en 2016, 30 % des reports des "super-actifs" au ministère de l'Intérieur étaient des reports de plus de 3 ans contre seulement 13 % en 2011. L'augmentation des reports de limite d'âge devrait encore s'accroître dans les années à venir.

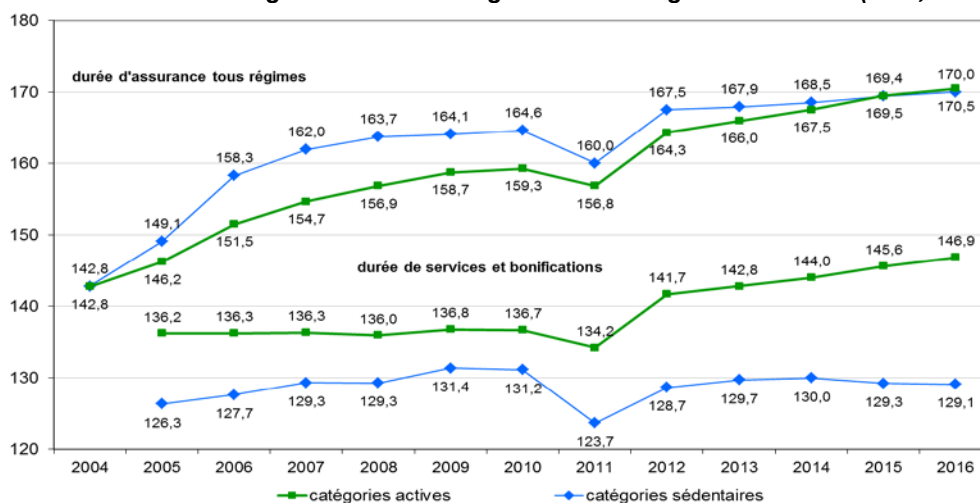
¹⁰⁶ L'indicateur de l'âge conjonctuel moyen de départ à la retraite s'interprète comme l'âge moyen de départ à la retraite d'une génération fictive qui, à chaque âge, aurait la même proportion de retraités que la génération qui a le même âge l'année considérée. Par exemple, pour le calcul de l'indicateur de 2015, le taux de retraités appliqué à 60 ans est celui de la génération 1955.

¹⁰⁷ « Les départs à la retraite dans la fonction publique : la décote concerne davantage les catégories actives. ». Études et Résultats 1001 - Mars 2017 - DREES.

Les durées d'assurance tous régimes ont connu une évolution similaire à celle des âges de départ à la retraite : progression régulière entre 2004 et 2016, comparable pour les personnes ayant le bénéfice de la catégorie active (+ 6 ans et 11 mois) que pour les sédentaires (+ 6 ans et 10 mois). La durée d'assurance est composée de trois composantes : la durée cotisée au régime de la fonction publique (la durée de services), les bonifications acquises pendant ces services (pour enfant, etc.), et la durée cotisée dans les autres régimes par exemple en début de carrière (régime général, etc.) associée à des majorations de durée d'assurance :

- **la durée de services hors bonifications** : cette durée est plus élevée pour les catégories actives (139,1 trimestres en 2016) que pour les sédentaires (124,5 trimestres). Ceci peut s'expliquer par le fait que les personnes en catégorie active ont commencé directement dans la fonction publique, à un jeune âge (policiers, professeurs des écoles, etc.), tandis que les sédentaires sont entrés plus tard dans la vie active et/ou ont réalisé plus fréquemment un début de carrière dans le secteur privé ou dans le secteur public sans être titulaire. Dans la fonction publique d'État, on constate une augmentation de 11,1 trimestres pour les actifs entre 2004 et 2016. Cette tendance est semblable pour les fonctions publiques territoriales et hospitalières qui enregistrent respectivement une augmentation de la durée moyenne de services de 12,7 et 12,4 trimestres
- **la durée acquise dans les autres régimes** : en lien avec le paragraphe précédent, la durée acquise dans les régimes autres que ceux de la fonction publique est bien plus élevée pour les sédentaires (10,2 ans) que pour les personnes ayant le bénéfice de la catégorie active (5,9 ans), soit un écart de plus de 4 ans.
- **les bonifications** (c'est-à-dire des durées non-cotisées, comptant à la fois pour la durée d'assurance et le taux de liquidation) : les personnes en catégorie active ont acquis deux fois plus de trimestres que les sédentaires (7,8 trimestres contre 4,6 trimestres), soit un écart de 3,2 trimestres. Ces quantités sont stables entre 2006 et 2016.

Figure 97 : Durées d'assurance moyennes tous régimes et durées de services et bonifications acquises, pour les agents ayant le bénéfice de la catégorie active et les agents de la catégorie sédentaire (3 FP, en trimestres)

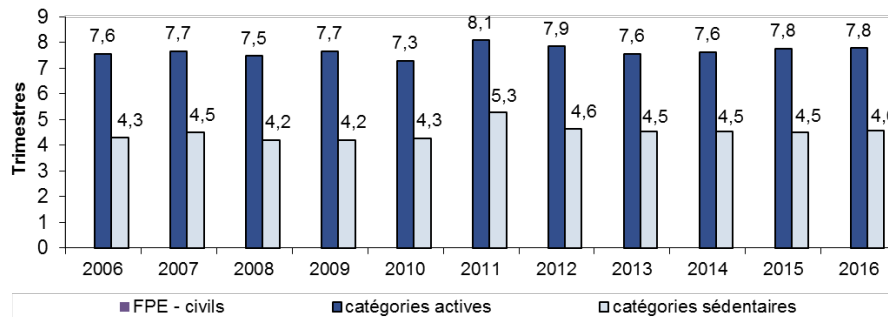


Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État ; Caisse des dépôts et consignations.

Champ : ensemble des départs (pour ancienneté, pour invalidité, et pour motifs familiaux), sur les 3 fonctions publiques.

Lecture : Si les catégories actives ont une durée de services et bonifications plus élevée, on voit que l'ordre s'inverse pour la durée d'assurance tous régimes, pour laquelle les catégories sédentaires ont une durée plus élevée. La différence correspond à la durée acquise dans les autres régimes. Les durées d'assurance tous régimes des actifs et des sédentaires ont toutefois tendance à converger, avec des actifs qui, grâce aux bonifications dont ils bénéficient, parviennent même à des durées d'assurance tous régimes supérieures à celles des sédentaires.

Figure 98 : Bonifications acquises par les agents ayant le bénéfice de la catégorie active et les agents relevant de la catégorie sédentaire (3 FP, en trimestres)



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

Champ : ensemble des départs (pour ancienneté, pour invalidité, et pour motifs familiaux).

V.1.e Dans le secteur privé, un dispositif de prise en compte de la pénibilité a été mis en place en 2014

Correspondant aux emplois de la fonction publique et des régimes spéciaux « *présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles* », la notion de catégorie active constitue en fait une prise en compte de la pénibilité professionnelle dans le secteur public antérieure à l'instauration dans le secteur privé du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) créé par la loi du 20 janvier 2014 et transformé par l'ordonnance du 22 septembre 2017 en compte professionnel de prévention (C2P).

Reposant essentiellement sur une logique collective (appartenance à un métier), les catégories actives se distinguent de la logique individuelle (exposition réelle à un facteur de pénibilité) qui est à la base du compte de prévention de la pénibilité, désormais compte professionnel de prévention. Dans le secteur privé, les employeurs doivent en effet déclarer sur un compte individuel les facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement agressif ou à certains rythmes de travail, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé de leurs salariés ; les points acquis sur le C3P/C2P doivent permettre aux salariés exposés de bénéficier d'actions de formation professionnelle, d'un passage au travail à temps partiel sans perte de rémunération, ou d'un départ à la retraite plus précoce (au maximum de deux ans).

V.1.f Comparaison entre emplois et catégorie active et invalidité

La part des agents en catégorie active atteints d'une invalidité peut s'expliquer par des conditions de travail plus accidentogènes ou plus pénibles pour les catégories actives, tout du moins pour une partie d'entre elles.

Dans la fonction publique d'État, au sein des départs d'agents ayant liquidé en 2016 avec le bénéfice de la catégorie active, la part des agents atteint d'une invalidité est de 4,2 %, contre 1,7 % pour les agents relevant de la catégorie sédentaire.

Parmi ces agents, 49,4 % des agents qui perçoivent une allocation temporaire d'invalidité (ATI)¹⁰⁸ ont le bénéfice de la catégorie active. La part des catégories actives parmi les agents percevant une ATI au moment de leur retraite est ainsi plus élevée que la part des catégories actives parmi l'ensemble des agents qui liquident leur pension (26 % en 2016)¹⁰⁹. Pour les agents de catégorie active qui bénéficient d'une ATI et liquident leur pension en 2016, le taux d'incapacité moyen s'élève, pour ce flux, à 16,3 %, lequel est légèrement supérieur au taux moyen d'incapacité des agents qui liquident au titre de la catégorie sédentaire (15,3 %).

¹⁰⁸ L'ATI est une allocation compensant l'invalidité rattachable aux fonctions exercées, elle est versée à une personne qui a repris son activité ou a été reclassée dans d'autres fonctions à la suite de la survenue de l'invalidité.

¹⁰⁹ L'implication des services actifs dans le phénomène doit néanmoins être relativisée en raison de l'écart temporel entre la date de premier versement de l'ATI et la liquidation de la pension. Dans l'intervalle, l'ATI a pu être supprimée au bout de 5 ans, délai potentiellement plus favorable aux catégories actives qui liquident de manière plus précoce leur pension.

En outre, parmi les liquidants du régime de la fonction publique d'État, 29,3 % des agents qui ont bénéficié d'une **rente viagère d'invalidité (RVI)**¹¹⁰ en 2016 ont le bénéfice de la catégorie active, avec un taux moyen d'invalidité de 25,0 % contre 24,0 % pour les agents relevant de la catégorie sédentaire.

S'agissant de la fonction publique territoriale, la part des agents qui ont liquidé leur pension en 2016 avec le bénéfice d'une rente viagère d'invalidité et qui ont le bénéfice de la catégorie active est moindre que dans la fonction publique d'État : 7,3 % avec un taux moyen d'incapacité identique de 25,7 %.

En revanche ce taux est particulièrement important dans la fonction publique hospitalière où il atteint 54,0 % des départs avec un taux moyen d'incapacité de 20,2 %.

En considérant dans leur ensemble les départs pour ATI ou RVI, sur la fonction publique d'État, on constate que les départs avec invalidité sont plus importants dans les catégories actives (586 départs sont 4,2 % du total des départs de personnes ayant le bénéfice de la catégorie active) que dans les catégories sédentaires (647 départs, soit 1,7 % du total des départs). **Ceci peut s'expliquer entre autres par des conditions de travail plus accidentogènes ou plus pénibles pour les catégories actives, tout du moins pour une partie d'entre elles.**

Les effectifs sur la plupart des catégories prises séparément sont trop faibles pour procéder à une analyse statistique robuste, en particulier sur les départs avec RVI ; toutefois, en considérant dans leur ensemble les départs pour ATI ou RVI, sur la fonction publique d'État, il est manifeste que les agents de la police acquièrent bien plus fortement de l'invalidité ou incapacité par rapport aux autres catégories. Inversement, les professeurs des écoles et instituteurs ont un taux de départs avec ATI ou RVI très faible, et en particulier plus faible que celui des agents sédentaires¹¹¹.

Tableau 99 : Ensemble des départs dans la fonction publique en 2016 d'agents ayant une invalidité

	nombre de départs d'agents bénéficiant d'une ATI	% moyen d'incapacité / invalidité	nombre de départs d'agents bénéficiant d'une RVI	% moyen d'incapacité / invalidité	% des départs qui ont une ATI ou une RVI
FPE - civils					
Catégories actives	552	16,3	34	25,0	4,2%
Professeurs des écoles et instituteurs	74	15,4	<5	22,0	1,2%
Police	263	18,6	<10	30,0	11,0%
Administration pénitentiaire	29	15,0			5,3%
Agents d'exploitation, chefs d'équipe et contrôleurs des TPE	30	14,3	<5	42,0	7,1%
Administration des douanes	16	17,3			4,3%
Agents professionnels qualifiés de 2nd niveau de La Poste	125	13,0	20	21,0	4,6%
Autres catégories actives	15	15,1			6,1%
Sédentaires	565	15,3	82	24,0	1,7%
Part des départs avec bénéfice de la catégorie active	49,4%		29,3%		
FPT					
Catégories actives	n.d.	n.d.	41	25,7	
Agents technique	n.d.	n.d.	16	24,4	
Sapeurs pompiers professionnels non officiers	n.d.	n.d.	9	40,6	
Agents de police municipale	n.d.	n.d.	1	6,0	
Lieutenants de sapeurs pompiers professionnels	n.d.	n.d.	0		
Agents de maîtrise	n.d.	n.d.	5	15,6	
Autres catégories actives	n.d.	n.d.	10	21,3	
Sédentaires	n.d.	n.d.	519	19,1	
Part des départs avec bénéfice de la catégorie active	n.d.		7,3%		

¹¹⁰ La RVI est une allocation compensant l'invalidité rattachable aux fonctions exercées, elle est versée à une personne qui a été radiée des cadres pour motif d'invalidité à la suite de la survenue de l'invalidité.

¹¹¹ Cette analyse doit cependant être prise avec précaution, notamment du fait des reclassements : un agent peut avoir acquis de l'invalidité ouvrant droit à l'ATI en travaillant comme catégorie active, puis avoir été reclassé comme sédentaire avant d'avoir atteint le nombre d'années conditionnant l'ouverture du bénéfice à un départ anticipé au titre de la catégorie active : il sera considéré comme sédentaire dans notre analyse).

	nombre de départs d'agents bénéficiant d'une ATI	% moyen d'incapacité / invalidité	nombre de départs d'agents bénéficiant d'une RVI	% moyen d'incapacité / invalidité	% des départs qui ont une ATI ou une RVI
FPH					
Catégories actives	n.d.	n.d.	194	20,2	
Aides soignants	n.d.	n.d.	113	18,0	
Infirmiers	n.d.	n.d.	30	28,9	
Agents des services hospitaliers qualifiés	n.d.	n.d.	34	18,1	
Infirmiers surveillants chefs	n.d.	n.d.	0		
Manipulateurs électroradiologie médicale	n.d.	n.d.	4	18,8	
Autres catégories actives	n.d.	n.d.	13	24,8	
Sédentaires	n.d.	n.d.	165	19,3	
Part des départs avec bénéfice de la catégorie active	n.d.		54,0%		

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, Caisse des dépôts et consignations.

Champ : ensemble des départs (pour ancienneté, pour invalidité, et pour motifs familiaux). (le bénéfice d'une ATI ne conduit pas à liquider la pension pour invalidité).

Sur l'ensemble des agents de la fonction publique d'État ayant commencé à bénéficier en 2016 d'une allocation temporaire d'invalidité à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, 26 % occupaient un emploi classé en catégorie active (pourcentage est égal à la moyenne constatée sur la période 2004-2016). Ce taux élevé confirme que l'invalidité s'acquière plus fortement en occupant des postes de catégorie active que des postes de sédentaires. En effet, le pourcentage d'agents en catégorie active parmi les titulaires n'est que de 12,3 %.

Tableau 100 : Agents en activité commençant à percevoir une allocation temporaire d'invalidité selon le type d'emploi occupé lors de la survenance de l'invalidité

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
FPE - civils													
Professeurs des écoles et instituteurs	20	20	11	9	7	5	6	6	2	<5		<5	<5
Police	227	254	225	229	221	178	203	191	184	151	172	158	149
Administration pénitentiaire	33	25	35	32	31	39	27	24	31	34	59	19	39
Agents d'exploitation, chefs d'équipe et contrôleurs des TPE	69	87	70	62	57	56	49	43	28				
Administration des douanes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	33	24	24	21
Agents professionnels qualifiés de 2nd niveau de La Poste	9	10	8	7	5	6	4	4	13	13	<5	<10	<10
Autres catégories actives	15	13	8	4	1	3	0	0	0	<5	<5		
ENSEMBLE des catégories actives	373	409	357	343	322	287	289	268	258	234	259	212	217
SEDENTAIRES	929	823	937	901	915	907	802	698	785	751	768	706	616
Part des agents occupant un emploi classé en catégorie active dans l'ensemble des agents commençant à percevoir une ATI	29%	33%	28%	28%	26%	24%	26%	28%	25%	24%	25%	23%	26%

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État.

Par ailleurs, en 2016, 14,7 % des fonctionnaires d'État qui ont été déclaré définitivement inapte à l'exercice de leurs fonctions par suite de maladie, blessure ou infirmité contractées ou aggravées en service et qui ont donc bénéficié d'une retraite d'invalidité ainsi que d'une rente viagère d'invalidité occupaient un emploi classé en catégorie active.

Cette part s'est élevée à 7,3 % pour la fonction publique territoriale et à 54,0 % pour la fonction publique hospitalière.

Tableau 101 : Agents commençant à percevoir une rente viagère d'invalidité selon le type d'emploi occupé lors de la survenance de l'invalidité

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
FPE - civils													
Professeurs des écoles et instituteurs	0	0	0	0	1	1	0	0	0	< 5			< 5
Police	18	7	11	6	7	9	7	5	7	< 5	10	< 5	< 10
Administration pénitentiaire	11	0	1	3	3	4	10	2	2		< 10	< 5	
Agents d'exploitation, chefs d'équipe et contrôleurs des TPE	22	10	12	12	15	6	4	5	6	11	< 10	< 5	< 5
Administration des douanes	0	0	0	0	0	0	2	0	0	< 5	< 10	< 5	< 5
Agents professionnels qualifiés de 2nd niveau de La Poste	1	4	3	3	3	1	0	4	2				
Autres catégories actives	1	2	0	0	1	0	0	1	2	< 5			
ENSEMBLE des catégories actives	53	23	27	24	30	21	23	17	19	21	28	12	17
SEDENTAIRES	118	86	121	108	116	85	86	97	81	123	137	107	99
Part des agents occupant un emploi classé en catégorie active dans l'ensemble des agents percevant une RVI	31%	21%	18%	18%	21%	20%	21%	15%	19%	15%	17%	10%	14,7%
FPT													
Agents technique	2	1	1	6	8	13	11	13	17	n.d.	13	10	16
Sapeurs pompiers professionnels non officiers	7	11	7	8	6	6	6	5	2	n.d.	4	1	9
Agents de police municipale		4		2		2	1	3	1	n.d.		4	1
Lieutenants de sapeurs pompiers professionnels	1		2	2	2	3				n.d.	4	1	0
Agents de maîtrise									1	n.d.			5
Autres catégories actives	9	4	13	4		2	3	4	4	n.d.	5	8	10
ENSEMBLE des catégories actives	19	20	23	22	16	26	21	25	25	n.d.	26	24	41
SEDENTAIRES	139	170	251	242	233	214	222	310	246	n.d.	353	412	519
Part des agents occupant un emploi classé en catégorie active dans l'ensemble des agents percevant une RVI	12%	11%	8%	8%	6%	11%	9%	7%	9%	n.d.	7%	6%	7,3%
FPH													
Aides soignants	58	76	101	104	82	88	95	100	78	n.d.	85	88	113
Infirmiers	23	29	33	30	29	28	38	33	18	n.d.	31	30	30
Agents des services hospitaliers qualifiés	20	33	43	35	34	34	44	34	39	n.d.	23	39	34
Infirmiers surveillants chefs	2	2	4	1	1	2	1	3	1	n.d.	1	0	0
Manipulateurs électroradiologie médicale	4	5	2	1	2	5	2	3	3	n.d.		3	4
Autres catégories actives	12	22	17	23	7	10	15	17	7	n.d.	10	7	13
ENSEMBLE des catégories actives	119	167	200	194	155	167	195	190	146	n.d.	150	167	194
SEDENTAIRES	60	76	98	123	99	96	92	148	89	n.d.	129	135	165
Part des agents occupant un emploi classé en catégorie active dans l'ensemble des agents percevant une RVI	66%	69%	67%	61%	61%	63%	68%	56%	62%	n.d.	54%	55%	54,0%

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

V.2 Le régime de retraite des ouvriers d'État (FSPOEIE)

Le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) est le régime de retraite et d'invalidité des ouvriers d'État ; il compte plus de trois retraités pour un cotisant.

Les ouvriers des établissements industriels de l'État, appelés ouvriers d'État, peuvent bénéficier d'un statut et d'un régime de retraite spéciaux. Régime intégré présenté dans la partie II du présent rapport¹¹², le FSPOEIE verse l'équivalent d'une pension de base et d'une pension complémentaire, et couvre les risques vieillesse, invalidité et décès. L'arrêt des recrutements au sein de ce statut a entraîné une forte baisse du nombre des cotisants et un vieillissement de la population active. Au 31 décembre 2016, avec 28 000 cotisants âgés de 51 ans en moyenne et 99 500 retraités, le rapport démographique s'établit à 0,28 cotisant pour 1 retraité. Celui-ci se détériore constamment depuis 10 ans. Pour verser les pensions mensuellement, les besoins de financement du fonds sont couverts aux trois quarts par une subvention d'équilibre versée par l'État.

En l'absence de nouveaux recrutements, ce régime n'aurait plus de cotisants aux environs de 2050.

1) La création du statut d'ouvrier de l'État pour fidéliser un personnel qualifié

À l'origine, l'État employeur a voulu harmoniser les droits de ses ouvriers et leur assurer des conditions de travail favorables. Ainsi, la constitution d'un statut d'ouvrier de l'État au XIX^e siècle a permis de fidéliser une population ouvrière sur des emplois bien particuliers relevant de la Défense Nationale et impliquant des qualifications précises. Les ouvriers étaient effectivement recrutés selon leur spécialité puis formés durant plusieurs années pour acquérir les savoirs spécifiques de leur futur métier. Ils avaient en charge principalement des tâches de maintenance et de fabrication d'équipements particuliers, notamment militaires.

Aujourd'hui, le ministère des Armées emploie les trois quarts des effectifs cotisants au FSPOEIE. Les ouvriers de l'État représentent 30 % du personnel civil de ce ministère. Les centres territoriaux d'administration et de la comptabilité (CTAC) qui traitent la paie du ministère de la Défense, en gèrent le plus grand nombre. Les autres sont affectés, principalement, au sein de la Direction générale de l'armement (DGA), dans des structures telles que les Ateliers Industriels de l'Aéronautique ou la DCNS, devenue Naval Group en juillet 2017, héritière de l'ancienne Direction des constructions navales (DCN).

Des activités relevant précédemment du statut d'ouvrier de l'État ont connues des réductions ou des transferts d'effectifs suite à la fermeture ou la réorganisation d'établissements publics ou de directions d'administrations centrales, comme l'Imprimerie nationale. Le recrutement d'ouvrier de l'État s'est ainsi fortement réduit jusqu'à interruption (hormis dérogations spéciales).

La liste des employeurs autorisés à recruter des ouvriers d'État, ainsi que le type de fonctions exercées par ces ouvriers est limitative. Elle a été fixée par décret dès l'origine du fonds.

En 2016, les ouvriers d'État se répartissent au sein de 376 employeurs, tous rattachés à un ministère. Près de la moitié des employeurs du FSPOEIE dépend du ministère de la Transition écologique et solidaire. L'implantation dans chaque département des anciennes directions départementales de l'Équipement explique le nombre important d'employeurs relevant de ce ministère. Vient ensuite le ministère des Armées, qui regroupe 157 employeurs. Il s'agit principalement des Directions des Constructions Navales pour la Marine, des Ateliers Industriels de l'Aéronautique pour l'armée de Terre et des Centres d'Essai en Vol pour l'armée de l'air.

En ce qui concerne la répartition de la population active, celle-ci est particulièrement concentrée au sein des employeurs relevant du ministère des Armées qui regroupe 74 % des effectifs. Le ministère de la Transition écologique et solidaire ne compte quant à lui que 21 % des actifs.

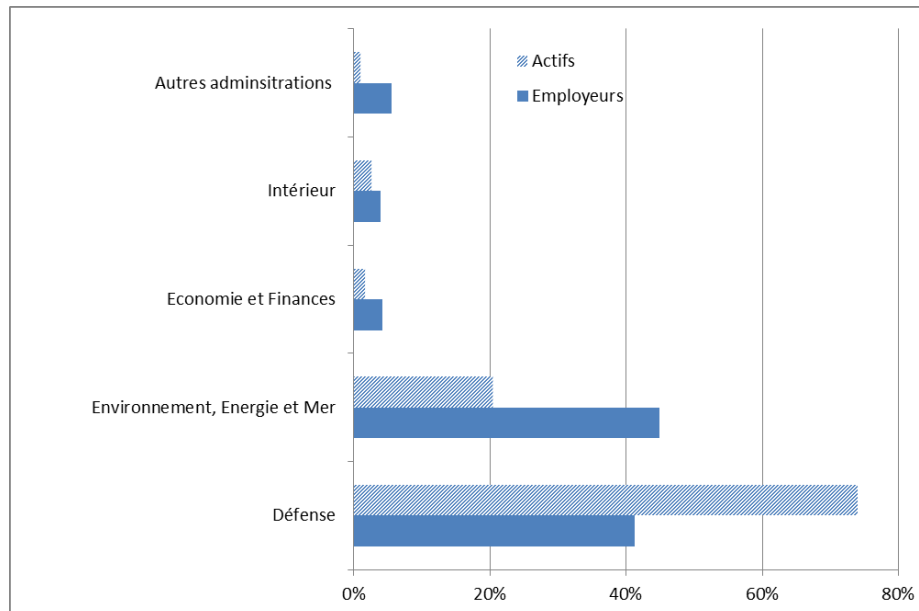
Les huit employeurs les plus importants en termes de population active sont tous rattachés au ministère des Armées. Ils concentrent la moitié de l'effectif des actifs. Le Centre Territorial d'Administration et de la Comptabilité de Bordeaux qui dépend de l'Armée de Terre, rassemble à lui seul 27 % de l'effectif total des actifs. La Marine est également bien représentée avec les Directions des constructions navales de Brest, Lorient, Toulon et Cherbourg, le Commissariat de la marine de Brest et l'Établissement central de soutien de la marine qui regroupent 11 % des actifs. Pour l'Armée de l'Air, c'est le personnel civil des bases aériennes et les centres d'essais aéronautiques qui constituent l'essentiel de la population.

Dans les autres ministères, ce sont les Secrétariats généraux d'administration de la police, dépendant du ministère de l'Intérieur, qui sont les employeurs les plus nombreux. Ils rassemblent, globalement, le plus de

¹¹² Cf. II.5 Le Fonds spécial des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE)

cotisants, mais ce sont les établissements de la monnaie et médaille de Paris ainsi que l'Imprimerie nationale qui gèrent, en propre, le plus grand nombre d'ouvriers.

Graphique 102 : Répartition des employeurs et des actifs, par ministère de rattachement



Source : données du FSPOEIE (Caisse des dépôts).

2) Un rapport démographique actuel de 0,28 cotisant pour un retraité

Aujourd'hui la population des ouvriers de l'État représente une main-d'œuvre qualifiée qui arrive à l'âge de la retraite. Elle est peu remplacée ou remplacée par du personnel qui n'a pas le statut d'ouvrier de l'État et donc non affiliée au FSPEOEIE.

En 2016, le FSPOEIE comptabilise 28 000 cotisants et 99 500 retraités. Pour cette même année, 2 230 départs en retraite sont survenus, renforçant la baisse observée depuis plusieurs années du nombre de cotisants. Il peut y avoir encore quelques rares recrutements mais ces derniers doivent avoir l'aval des autorités de tutelle et sont particulièrement limités.

Avec plus de 93 000 cotisants en 1990, la population active du FSPOEIE n'a cessé de diminuer pour être divisée par trois en 25 ans. Sur la dernière décennie, les effectifs de cotisants diminuent de 5 à 6 % par an avec une accentuation de la baisse ces dernières années (- 11 % en 2015 et - 8,9 % en 2016).

En effet, cette évolution a été accentuée par les possibilités données à certains ouvriers d'État de cesser leur activité par anticipation à partir de 52 ou 55 ans.

Elle s'explique également par des mesures liées à la réduction ou au transfert d'effectifs, à la fermeture ou la réorganisation de certains établissements, principalement du ministère de la Défense, qui emploie les trois quarts des effectifs cotisants relevant du régime :

- La première mesure a été prorogée jusqu'au 31 décembre 1998 par les décrets n° 96-394 du 7 mai 1996 pour la Défense, et n° 96-433 du 17 mai 1996 pour la société Giat-Industries, puis reconduite pour les ouvriers de la Défense (hors Giat) jusqu'au 31 décembre 2002 par le décret n° 99-328 du 29 avril 1999.
- Les décrets n° 98-358 et 98-359 du 12 mai 1998 ont institué une cessation anticipée d'activité à 52 ans, particulière aux ouvriers d'État relevant de la direction des Constructions navales et de la société Giat-Industries. Cette possibilité de départ à 52 ans a été reconduite pour les ouvriers de Giat-Industries jusqu'au 31 décembre 2001 par le décret n° 2001-229 du 15 mars 2001.
- Par ailleurs, le décret n° 2001-1269 du 21 décembre 2001 permet l'attribution d'une allocation spécifique de cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante à certains ouvriers de l'État relevant du ministère de la Défense qui sont ou ont été employés dans des établissements ou parties d'établissement de construction et de réparation navales de ce ministère, sous certaines conditions.

- Le décret n° 2004-485 du 3 juin 2004 permet l'attribution d'un congé particulier de fin d'activité à certains ouvriers de Giat-Industries âgés d'au moins 55 ans qui ont formulé leur demande au plus tard le 31 décembre 2007, sous réserve qu'ils remplissent des conditions définies dans le décret susvisé.
- Le décret n°2008-603 du 26 juin 2008 définit les modalités de prise en compte du dispositif prévu par un accord d'entreprise de la Monnaie de Paris pour la constitution et la liquidation des droits à pension et la protection sociale.
- La loi n°2009-1291 du 26 octobre 2009 modifiée par l'article 119 de la loi n°2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014 présente l'évolution de la situation des ouvriers des parcs dans le cadre du transfert des parcs de l'équipement aux départements. Les décrets n° 2014-455 et 2014-456 du 6 mai 2014 fixent les conditions d'intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes.
- Le décret n°2013-184 du 28 février 2013 permet l'attribution d'un congé de reclassement aux ouvriers de l'État du ministère de la Défense dont l'emploi est affecté par une restructuration ou dont l'activité est transférée.
- Enfin, le décret n°2014-456 du 6 mai 2014 fixant les conditions d'intégration dans les cadres d'emploi de la fonction publique territoriale des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes a entraîné le départ de 1 961 ouvriers au 1er janvier 2015.

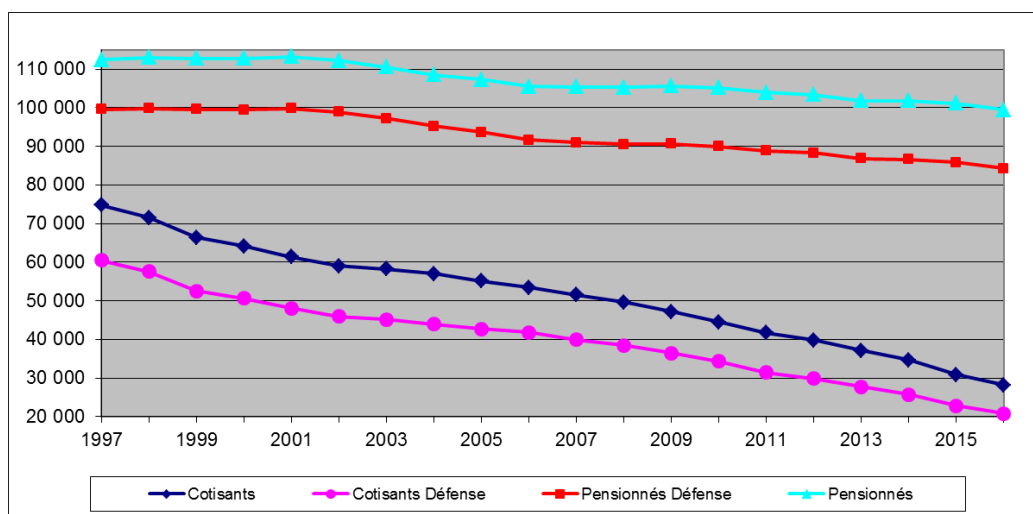
La baisse constatée s'explique en grande partie par des départs plus importants que les recrutements. Le ministère de la Défense reste le principal employeur avec 74 % des effectifs, soit 20 742 cotisants suivi du ministère de l'Équipement, du Logement et des Transports avec 5 878 cotisants, soit 21 % de la population.

Sur la même période, l'effectif des pensionnés du FSPOEIE a également baissé mais dans une moindre mesure. Il est passé de 110 000 en 2006 à 99 500 en 2016, soit une baisse de 9 % en 10 ans. Cette évolution est due à un nombre annuel moyen de décès de pensionnés supérieur au flux annuel moyen des nouveaux retraités.

Par ailleurs, l'effectif des pensionnés diminue légèrement en 2016 de - 1,64 % (101 160 pensionnés en 2015). Le fonds dénombre 66 909 pensions de droit direct et 32 592 pensions de droit dérivé, soit 99 500 pensions versées en titre définitif. Ainsi, les pensionnés de droit direct occupent une place prépondérante dans cette population, puisqu'ils représentent 67,24 % de l'effectif total.

Cette situation conduit en fin de compte à une dégradation continue du rapport démographique du FSPOEIE. Il s'établit en 2016 à 0,28 cotisant pour un retraité contre près de 0,5 en 2006.

Graphique 103 : Évolution des effectifs de cotisants et de pensionnés 1997-2016

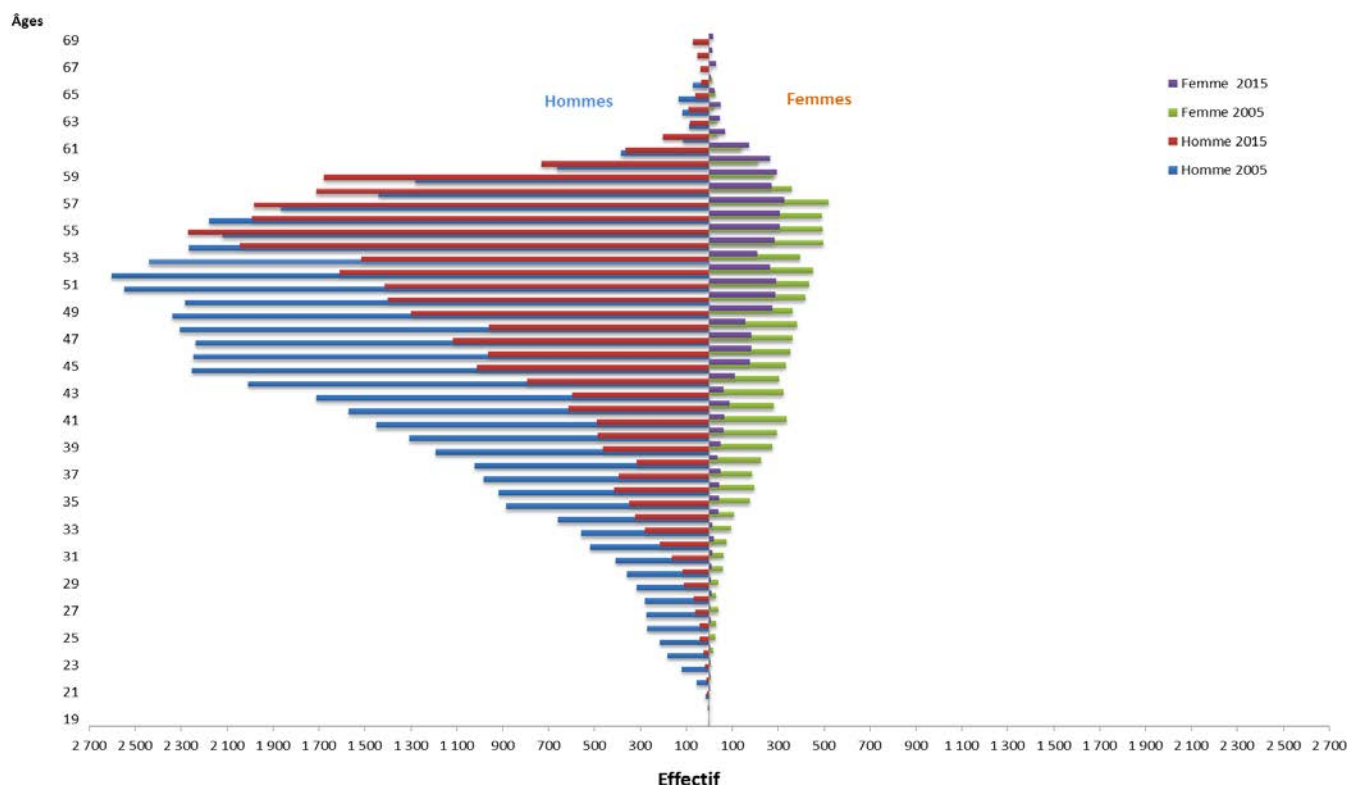


3) Le vieillissement de la population active du FSPOEIE

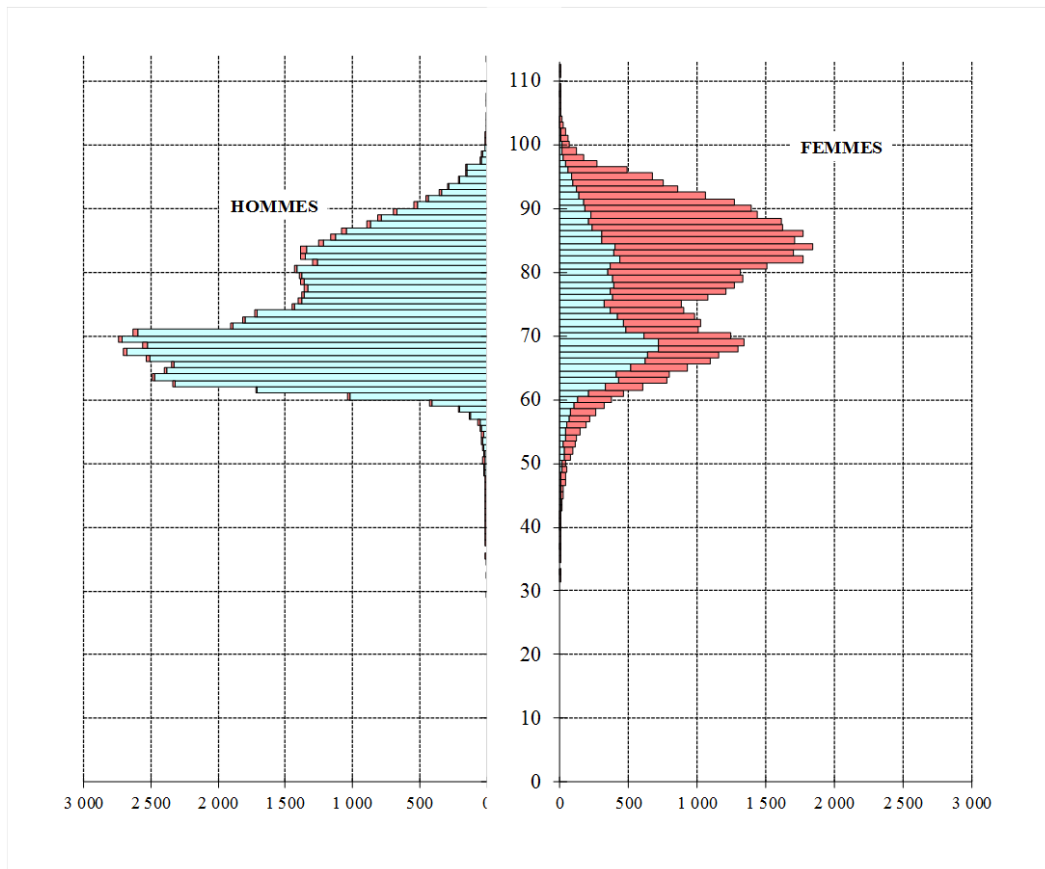
Le non renouvellement de la population des ouvriers d'état, a un impact non seulement sur l'évolution du nombre d'actifs¹¹³, mais également sur sa structure par âge. Au fil des années, la population active du FSPOEIE vieillit : en 2005, 50 % des actifs avaient au moins 49 ans, et en 2015, c'est la moitié d'entre eux qui a au moins 52 ans. Cette évolution se traduit par une augmentation de l'âge moyen des actifs de trois ans en dix ans, passant de 48 ans en 2005 à 51 ans en 2015. Cette évolution est liée à la répartition de la population qui se déforme vers le haut de la pyramide des âges du fait de l'absence de son renouvellement et du recul de l'âge moyen de départ en retraite. En effet, celui-ci est passé de 58 ans en 2005 à 60 ans en 2015, en raison des dernières réformes des retraites qui ont modifié les conditions d'âge légal de départ et de durée de service nécessaire pour obtenir le taux plein.

La pyramide des âges de la population active du régime met également en évidence la proportion réduite des femmes parmi les cotisants du FSPOEIE. En 2015, les femmes représentent 17 % de cette population. Le secteur et la nature des activités expliquent cette faible part de population féminine : mécaniciens, soudeurs, électriciens, graveurs...

Graphique 104 : Pyramide des âges des cotisants en 2005 et en 2015



¹¹³ La notion « d'actifs » est plus large que celle de « cotisants » car elle englobe tout le personnel affilié au FSPOEIE que celui-ci cotise au régime ou pas. En effet, certaines situations bien particulières (disponibilité, congé parental...par exemple) suspendent l'acquisition de droits à la retraite dans le régime pendant la période où perdure la situation et dispensent ainsi l'employeur et l'agent de verser des cotisations. C'est la radiation des cadres qui met fin à la qualité d'actif.

Graphique 105 : Pyramide des des pensionnés en 2016 (droit direct en bleu et pensions de réversion en rouge)

Source : données du FSPOEIE, Caisse des Dépôts.

4) Les motifs de départs en retraite.

La législation en vigueur relative à la retraite pour les ouvriers de l'État est largement alignée sur celle concernant les fonctionnaires. Les modifications apportées au code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) sont étendues par décret d'application, au régime du FSPOEIE¹¹⁴. Pour les départs en retraite de droit direct, la réforme de 2003 a introduit de nouvelles notions, parmi lesquelles une durée minimum d'assurance (ou de référence) pour bénéficier d'un taux plein, un système de décote et surcote et l'introduction du dispositif de la retraite anticipée pour carrière longue.

Le FSPOEIE verse également des pensions d'invalidité aux actifs incapables d'assurer de façon permanente et définitive leurs anciennes fonctions. Cette pension est accordée après avis d'une Commission de réforme. Son calcul est fonction du taux global d'invalidité retenu. Comme pour la fonction publique, elle est versée jusqu'au décès de l'assuré sans basculement en pension vieillesse lorsque l'assuré atteint l'âge légal de la retraite.

En cas de décès, la pension personnelle perçue par l'ancien ouvrier (décès en retraite) ou celle qu'il aurait pu percevoir (décès en activité) donne lieu à une pension de réversion à destination du conjoint survivant. Le pourcentage global de réversion est de 50 %. Il est réparti entre le conjoint et les orphelins mineurs. Lorsque qu'il y a eu plusieurs unions, la pension de réversion est partagée entre les conjoints et ex-conjoint et les orphelins mineurs au prorata des durées de mariage.

En 2016, parmi les 99 500 retraités du FSPOEIE, 62 % perçoivent une pension de droit direct vieillesse, 5 % une pension de droit direct au titre de l'invalidité et 33 % une pension de droit dérivé.

¹¹⁴ La réglementation actuellement en vigueur est définie par l'article 40 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, puis les décrets n° 2004-1056 et n° 2004-1057 du 5 octobre 2004.

Tableau 106 : Effectifs des retraités au 31/12/2016

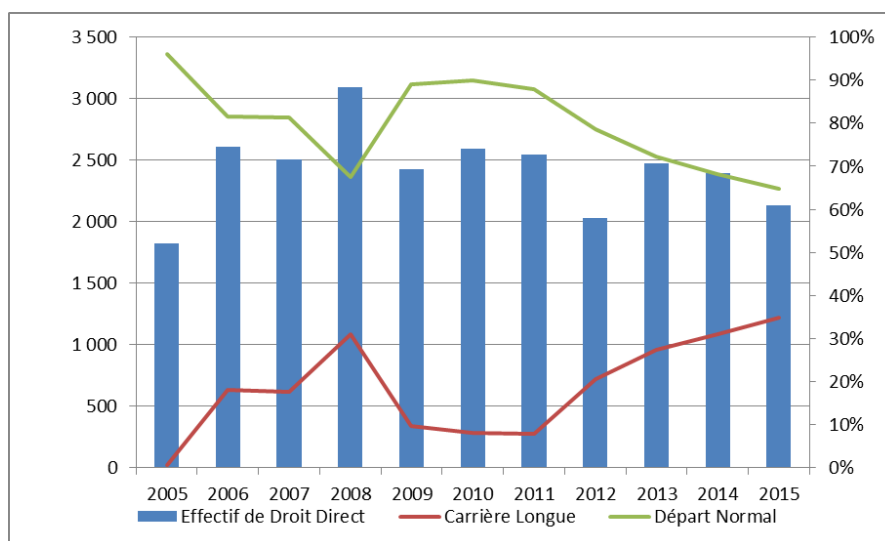
	Droits directs			Droits dérivés			Total		
	Vieillesse	Invalidité	Total	Vieillesse	Invalidité	Total	Vieillesse	Invalidité	Total
Hommes	50 071	3 130	53 201	656	376	1 032	50 727	3 506	54 233
Femmes	11 959	1 749	13 708	22 190	9 370	31 560	34 149	11 119	45 268
Total	62 030	4 879	66 909	22 846	9 746	32 592	84 876	14 625	99 501

Source : données du FSPOEIE, Caisse des Dépôts.

En 2016, 2 230 actifs sont partis en retraite¹¹⁵ et 1 350 pensions de réversion ont été attribuées. Le poids des départs pour invalidité représente 3,5 % des nouveaux pensionnés de droit direct.

Au cours des 10 dernières années, le nombre annuel de nouveaux départs à la retraite oscille entre 2 000 et 3 000 départs, en lien avec les différentes réformes des retraites adoptées durant cette période. Même si les départs à la retraite dits « normaux »¹¹⁶ restent largement majoritaires, l'évolution des conditions d'accès à la retraite anticipée pour carrière longue a eu un impact significatif sur les flux de départs. Un premier assouplissement de ces conditions explique le pic observé en 2008 (cf. graphique 4), année pour laquelle ce dispositif représente 31 % des départs. Alors que ce taux était redescendu autour de 10 % les années suivantes, un nouvel élargissement de ces conditions en 2012 fait repartir à la hausse la part des carrières longues, pour atteindre plus d'un départ sur trois à partir de 2015.

Graphique 107 : Flux des départs de droit direct depuis 10 ans (en effectif) et parts respectives des départs pour carrière longue et pour ancienneté (en %)



Source : données du FSPOEIE, Caisse des Dépôts.

¹¹⁵ En risque vieillesse et invalidité.

¹¹⁶ Au FSPOEIE les départs « normaux » incluent les départs anticipés pour 15 ans (ou plus) en catégorie insalubre (catégorie active dans certains régimes).

V.3 L'insertion des régimes spéciaux dans le système de retraite et les financements en provenance de l'État

Le système de retraite comprend 35 régimes de retraite de base (dont 21 régimes de base dit « complets » car non associés à un régime complémentaire), 15 régimes de retraite complémentaire¹¹⁷ et quatre régimes de retraite additionnels (dont le RAFP).

Au sens de l'article L. 711-1 du code de la sécurité sociale, sont des régimes spéciaux les régimes qui préexistaient à la création du régime général en 1945. Les régimes spéciaux qui comportent une branche retraite sont au nombre de onze (bien que non mentionnés à l'article L. 711-1 et non comptabilisés ici, les régimes du Port Autonome de Strasbourg, la Cavimac et la CRPCEN sont parfois présentés comme des régimes spéciaux). Ces régimes présentent la particularité de ne jamais être associés à un régime de retraite complémentaire¹¹⁸.

Tableau 108 : Ensemble des régimes de retraite obligatoires et des 11 onze régimes spéciaux de retraite

professions ou statuts	régime de retraite de base	régime de retraite complémentaire	régime de retraite additionnel
agents titulaires de la FPE, civil (sur emploi « sédentaire »)	régime du CPCMR		RAFP
agents titulaires de la FPE, civil (ayant cumulés 17 années en emploi « actif ») ¹¹⁹	régime du CPCMR (avec droit dérogatoire à un départ précoce et bonifications)		RAFP
agents titulaires de la FPE, militaire ¹²⁰	régime du CPCMR (avec droit dérogatoire à un départ précoce et bonifications)		RAFP
agent contractuel de la FPE (civil ou militaire)	Cnav	Ircantec	
agent titulaire FPH travaillant moins de 28 heures par semaine	Cnav	Ircantec	
agent titulaire de la FPT-FPH (sur emploi « sédentaire »)	régime de la CNRACL		RAFP
agent titulaire de la FPT-FPH (ayant cumulés 17 années en emploi « actif »)	régime de la CNRACL (avec droit dérogatoire à un départ précoce et bonifications)		RAFP
agent contractuel de la FPT-FPH	Cnav	Ircantec	
ouvriers d'État	régime du FSPOEIE		
agents des cultes d'Alsace-Lorraine	régime des cultes d'Alsace-Lorraine		
élus locaux	Cnav (en cas de cessation d'activité professionnelle)	Ircantec	
agents de la Banque de France	CRE de la Banque de France		
députés	régime des députés		
sénateurs	régime des sénateurs		
agents employés par le Sénat	régime des agents du Sénat		
agents employés par l'Assemblée nationale	régime des agents de l'Assemblée nationale		
élus du CESE	régime des élus du CESE		
agents sous statut RATP	CRP-RATP		
agents sous statut SNCF	CPRP-SNCF		
salariés de la branche IEG	CNIEG		
agents sous statut de l'Opéra de Paris	CROPERA		
agents sous statut de la Comédie-Française	CR-CF		
agents employés par le régime des mines	CANSSM		
marins	ENIM		

¹¹⁷ L'Agirc et l'Arrco devant fusionner au 1^{er} janvier 2019, ils sont comptés ici comme un seul régime. Les régimes complémentaires des dix sections de la CNAVPL sont comptabilisés séparément.

¹¹⁸ en ne comptabilisant pas le régime additionnel de la fonction publique - RAFP - dans les régimes complémentaires

¹¹⁹ Contrôleurs aériens, agents des égouts, policiers, douaniers, et agents pénitenciers.

¹²⁰ Est parfois considéré comme un régime séparé le régime de retraite des militaires, du fait des droits très dérogatoires dont bénéficient les militaires. Les personnels militaires sont tous affiliés au régime de la FPE ; cela étant, ils sont réaffiliés rétroactivement à la Cnav et à l'Ircantec lorsque la durée de leurs services n'atteint pas la clause de stage de 2 ans. Alors que les militaires du rang sont toujours des agents embauchés sous contrat par l'État, la plupart des sous-officiers et officiers sont « de carrière ». Il existe cependant un contingent d'officiers sous contrats (OSC).

professions ou statuts	régime de retraite de base	régime de retraite complémentaire	régime de retraite additionnel
salariés du Port autonome de Strasbourg	régime du Port autonome de Strasbourg		
ministres des cultes	Cavimac		
artistes-auteurs	Cnav	Ircec	
chefs d'exploitations agricoles et conjoints collaborateurs	MSA-exploitants	RCO	
travailleurs indépendants (hors professions libérales et exploitants agricoles)	RSI	RCI	
personnels navigants	CPRNAC		
clerks de notaires	CRPCEN		
avocats	CNBF		
professions libérales	CNAVPL (sous forme de dix sections distinctes, avec une partie base et une partie compl.)		
salariés du secteur privé agricole	MSA-salariés	Agirc-Arrco	
autres salariés du secteur privé non agricole (y compris agents non permanents de la RATP, de la SNCF, etc.)	Cnav	Agirc-Arrco	

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

Tableau 109 : Financement de l'État vers les régimes spéciaux et autres régimes (montant en M€ en 2016)

Régime	Caisse	Cotisants	Bénéficiaires		Prestations légales	Subvention de l'Etat	Taxes affectées
			Droits directs	Droits dérivés			
régime des agents de la SNCF	CPRP-SNCF	147 769	175 486	85 712	5 252	3 381	-
régime des agents de la RATP	CRP-RATP	42 434	36 540	11 684	1 124	637	-
salariés de la branche des Industries électriques et gazières (IEG)	CNIEG	143 583	133 869	41 092	4 638	-	1 436
régime des marins *	ENIM	31 465	68 644	44 392	1 055	843	-
employés des mines	CANSSM	1 902	143 632	128 750	1 500	1 264	-
employés de la SEITA	APC-Humanis	13		8 830	162	163	-
employés de la Banque de France **	CRE	11 236		16 627	463	415	-
régime des agents de l'Opéra national de Paris	CROPERA	1 952	1 428	343	26	14	1
régime des agents de la Comédie-Française	CR-CF	351		417	5	3	-
régime de base des non-salariés agricoles	MSA	488 318	1 472 688		7 574	-	2 787
régime complémentaire obligatoire (RCO) des non-salariés agricoles	MSA	488 318	680 000	105 000	779	-	221

Nota : Ne sont pas comptabilisés dans ce tableau les micro-régimes fermés financés par une subvention de l'État (CRRFOM,...) ainsi que les régimes des assemblées. Le régime de la fonction publique d'État n'est pas rappelé dans ce tableau. Les taxes affectées sont présentées en détail dans le Tome 1 du *Voies et Moyens* annexés au PLF 2018.

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

** Concernant le financement du régime des agents de la Banque de France, des versements d'équilibre de la Banque de France sont effectués à hauteur de 415 M€. La CRE est la Caisse de réserve des employés de la Banque de France.

Les deux dernières lignes du tableau présentent les taxes affectées aux régimes des non-salariés du secteur agricole (qui ne sont pas des régimes spéciaux de retraite). Le tableau ne présente en revanche pas les taxes affectées à la Cnav et aux régimes financièrement intégrés à la Cnav (RSI, régime des salariés agricoles, Cavimac) et qui représentent environ 9,0 Md€ (notamment la C3S pour 3,5 Md€ et le forfait social et des taxes assimilées pour 5,3 Md€).

Les régimes spéciaux de retraite bénéficient d'un financement de l'État¹²¹, qui prend la forme d'une subvention d'un des programmes budgétaires de l'État et/ou d'une affectation d'une taxe.

- Les subventions les plus élevées sont perçues par le régime des agents de la SNCF (3,4 Md€ en 2016), le régime des mines (1,3 Md€), le régime des marins (0,8 Md€) et le régime des agents de la RATP (0,6 Md€). Ces subventions sont versées par les programmes de la mission budgétaire *Régimes sociaux et de retraite* (qui fait l'objet d'une présentation détaillée dans un projet annuel de performance annexé au PLF) ; cette mission a en outre versé une subvention de 0,2 Md€ au régime de la SEITA.
- Les régimes des agents de la Comédie-Française et de l'Opéra national de Paris bénéficient d'une subvention versée par la mission *Culture* (le régime de l'Opéra perçoit en outre un pourcentage des recettes de billetterie).
- Le régime des salariés de la branche des Industries électriques et gazières (IEG) ne perçoit pas de subvention budgétaire mais il a bénéficié en 2016 des 1,4 Md€ de recettes de la contribution tarifaire d'acheminement (CTA) qui est une taxe assise sur la part fixe du tarif d'acheminement de l'énergie (gaz et électricité).
- Le régime de la Banque de France bénéficie d'une contribution d'équilibre de la Banque de France, à hauteur de 0,4 Md€

L'ensemble de ces financements représente 8,2 Md€

Par ailleurs, en termes d'affectations de taxe, deux régimes, qui ne sont pas des régimes spéciaux, bénéficient d'un nombre important de taxes affectées, pour un total de 3,0 Md€ : le régime de base des non-salariés agricoles et le régime complémentaire des non-salariés agricoles (RCO).

En 2018, le PLFSS pour 2018 prévoit que le régime de base des non-salariés agricoles percevra¹²² :

- 40,05% du droit de consommation sur les alcools (article 403 du Code général des impôts) dont la recette est prévue à 2,221 Md€, soit une recette du régime de 890 M€
- le droit de circulation sur les vins, poirés, cidres et hydromels (art. 438 du CGI), prévu à 118 M€
- la cotisation sur les alcools de plus de 18 ° (art. L 245-7 à L 245-11 du CSS), prévue à 728 M€
- le droit de circulation sur les bières et boissons non alcoolisées (art. 520 A du CGI), prévu à 980 M€
- le droit de consommation sur les produits intermédiaires (art. 402 bis du CGI), prévu à 70 M€

Le régime complémentaire RCO doit percevoir en 2018 (en plus d'une subvention prévue à hauteur de 55 M€ sur la mission *Régimes sociaux et de retraite*) :

- la taxe spéciale sur les huiles végétales, fluides ou concrètes, destinées à l'alimentation humaine (art. 1609 *vicies* du CGI), prévue à 137 M€
- la taxe portant sur les quantités de farines, semoules et gruaux de blé tendre livrées ou mises en œuvre en vue de la consommation humaine (art. 1618 *septies* du CGI), prévue à 64 M€
- 4,18% du droit de consommation sur les alcools (art. 403 du CGI) prévu au total à 2,221 Md€, soit une recette de la de 93 M€

¹²¹ Hormis la CNRACL, qui du fait de sa situation démographique favorable ne dispose comme recettes que de cotisations salariales et employeurs et des transferts inter-régimes de retraites.

¹²² Cf. Annexe 6 du PLFSS 2018, page 33 et suivantes.

Partie VI Perspectives démographiques et financières

VI.1 La moyenne d'âge des agents des trois versants de la fonction publique continue de progresser

L'âge moyen dans la fonction publique recule d'environ 2,8 mois suite aux réformes des retraites, et la part des agents fonctionnaires de 50 ans et plus augmente dans les trois versants de la fonction publique

Les effectifs des trois versants de la fonction publique ont vieilli en 2015 d'environ 2,8 mois. Fin 2015, l'âge moyen s'établit à 42,4 ans dans la fonction publique de l'État, 44,9 ans dans la fonction publique territoriale et 41,7 ans dans la fonction publique hospitalière. Sur le seul champ des agents titulaires civils, l'âge moyen est passé entre fin 2002 et fin 2015 de 42,7 ans à 44,7 ans sur le périmètre des ministères et établissements publics administratifs (EPA) de la fonction publique de l'État, et pour les affiliés à la CNRACL, de 43,5 à 46,3 ans dans la fonction publique territoriale¹²³ et de 42,5 à 43,4 ans dans la fonction publique hospitalière.

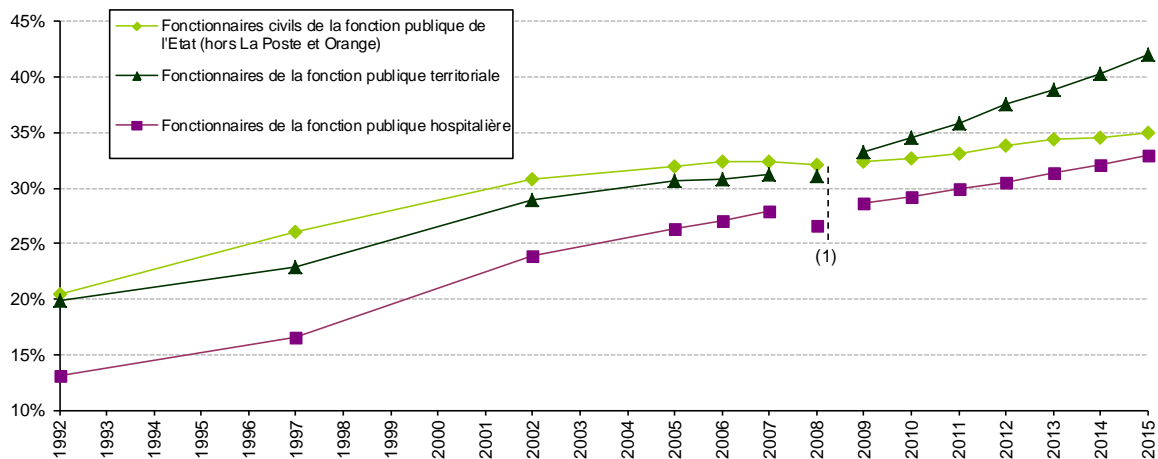
La part des agents titulaires de 50 ans et plus, autre indicateur du vieillissement de la structure démographique, n'a cessé de progresser depuis 1992, avec une hausse de plus de 18 points entre 1992 et 2015. Depuis 2002, cette proportion augmentait à un rythme ralenti du fait de départs à la retraite relativement importants. En 2015, la part des seniors augmente de 0,4 point dans la fonction publique de l'État, de 0,8 point dans la fonction publique hospitalière et de 1,6 point dans la fonction publique territoriale.

Plus d'un agent titulaire sur trois est âgé de 50 ans ou plus en 2015 dans la fonction publique de l'État (34,9 %), comme chez les affiliés à la CNRACL de la fonction publique territoriale (41,9 %) Chez les affiliés à la CNRACL de la fonction publique hospitalière, cette proportion est inférieure (33,0 %) principalement en raison d'un âge de départ à la retraite en moyenne plus précoce. En effet, 56,6 % des titulaires de la fonction publique hospitalière (hors médecins) sont classés en catégorie active fin 2015, celle-ci ouvrant droit à un départ à la retraite à 57 ans¹²⁴. 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 n° 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.

¹²³ Pour les agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière affiliés à la CNRACL y compris ceux à temps non-complet.

¹²⁴ 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.

Figure 110 : 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, au 31 décembre de chaque année de 1992 à 2015



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

Champ FPE : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents fonctionnaires civils des ministères au 31 décembre de l'année jusqu'en 2008 (FGE, Insee) ; agents fonctionnaires civils des ministères et EPA au 31 décembre de l'année à partir de 2009 (SIASP, Insee).

Champ FPT et FPH : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors élus, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. De 1992 à 1997, agents fonctionnaires de la FPT affiliés au 31 décembre de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures (données CNRACL). À partir de 2009, agents fonctionnaires au 31 décembre de l'année (SIASP, Insee).

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

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

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

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 publique¹²⁵. 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 de l'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 2015, la part des 50 ans et plus est de 20,7 % parmi eux au niveau global.

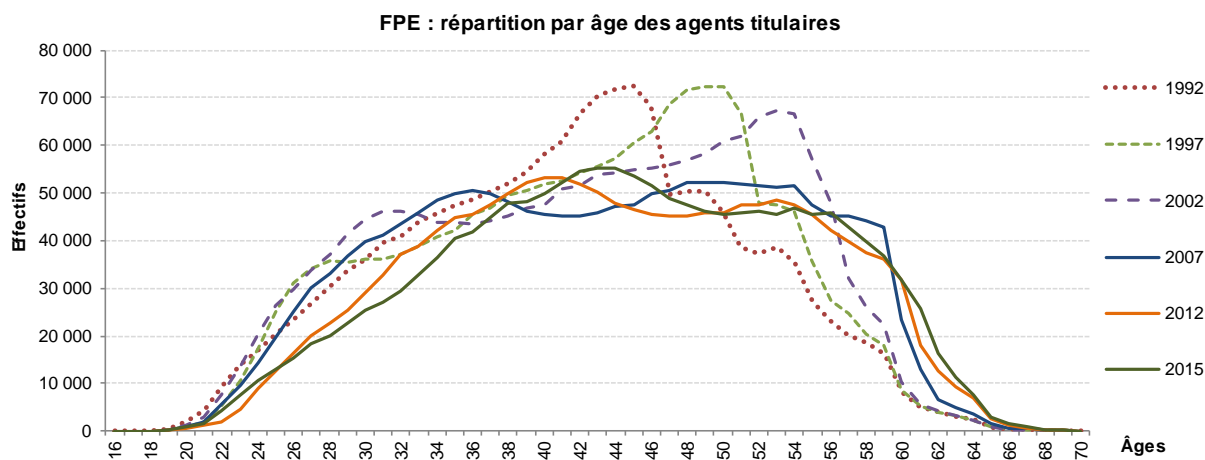
Les recrutements dans la **fonction publique de l'État** ont été massifs dans les années 1970, profitant aux générations du baby-boom, puis ont été réduits par la suite. La pyramide des âges des agents titulaires (dans les ministères et EPA) présente en 2015 une forme relativement aplatie, traduisant le phénomène des départs à la retraite depuis 2002 de ces générations du baby-boom (nées entre 1945 et 1960) qui étaient plus

¹²⁵ 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, DGAFP, édition 2013.

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.

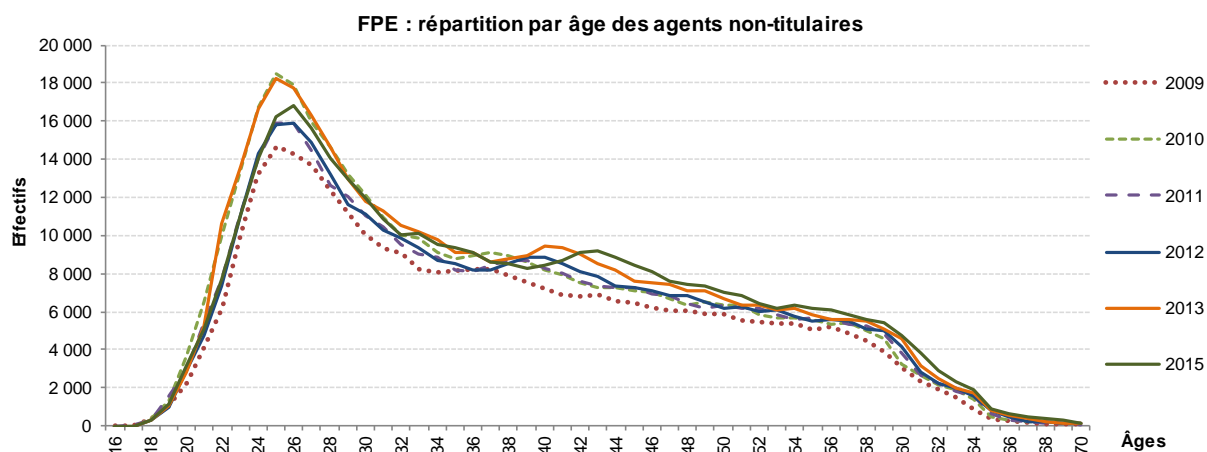
Les titulaires âgés de 60 ans sont en augmentation en 2015 (+2,1 %), après une nette progression ces dernières années avec +11,5 % en 2011 et +15,8 % en 2012 (et une légère baisse de -1,7 % en 2013). Les pyramides des âges des agents non-titulaires et des militaires présentent quant à elles une population bien plus jeune, avec un pic chez les 23-26 ans (respectivement 2,3 % et 8,8 % d'agents âgés de 50 ans et plus parmi ces populations fin 2015). 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 (37,0 % d'agents âgés de 50 ans et plus fin 2015).

Figure 111 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique de l'État selon le statut



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

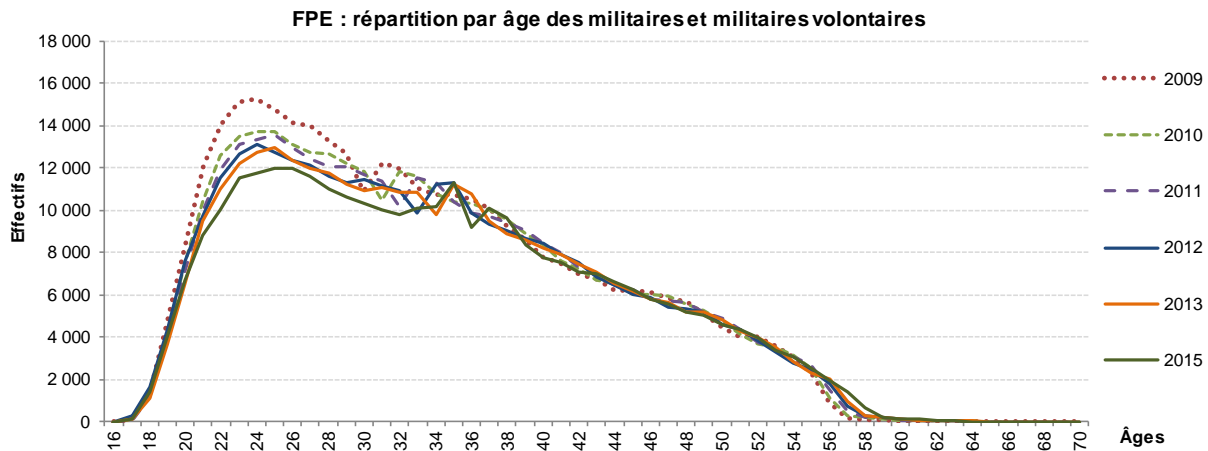
Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents fonctionnaires civils des ministères au 31 décembre de l'année de 1992 à 2007 (FGE, Insee), agents fonctionnaires civils des ministères et EPA (hors La Poste et Orange) au 31 décembre de l'année à partir de 2009 (SIASP, Insee).



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

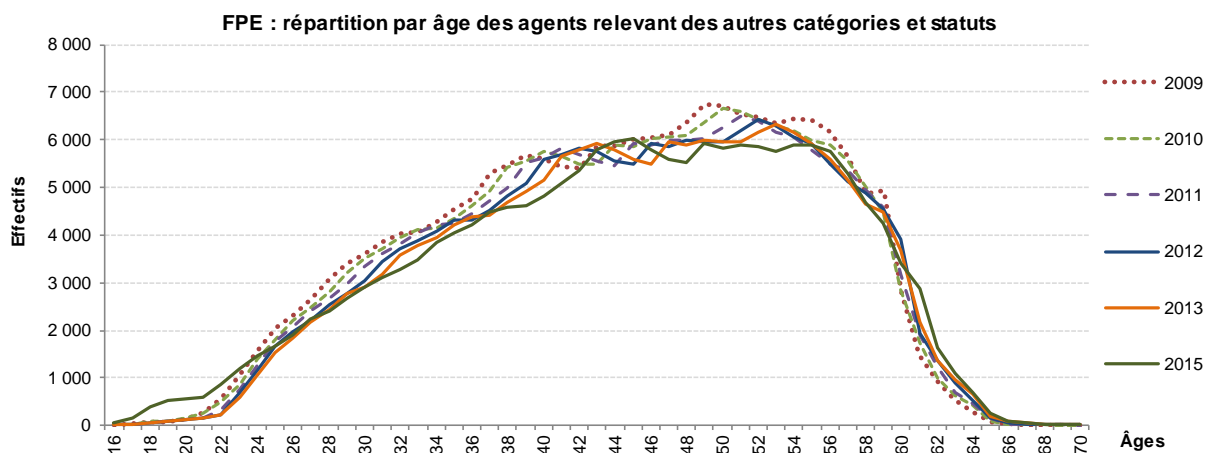
Source :

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents contractuels des ministères et EPA au 31 décembre de l'année.



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

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Militaires et militaires volontaires des ministères et EPA au 31 décembre de l'année.



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

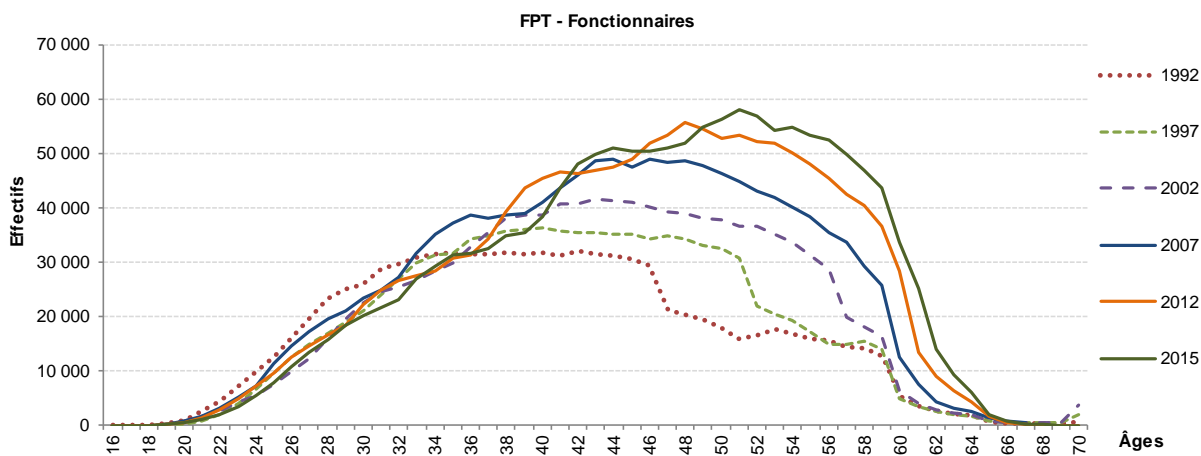
Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents relevant des autres catégories et statuts des ministères et EPA au 31 décembre de l'année.

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

Dans la **fonction publique territoriale (FPT)**, la pyramide des âges des agents titulaires (41,9 % des agents âgés de 50 ans et plus fin 2015), 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'agents¹²⁶ 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. 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 (40,9 % fin 2015). La pyramide des âges des agents non titulaires présente pour sa part une forme plus régulière, avec un léger pic autour de 25 ans. 23,8 % seulement des agents sont âgés de 50 ans et plus fin 2015.

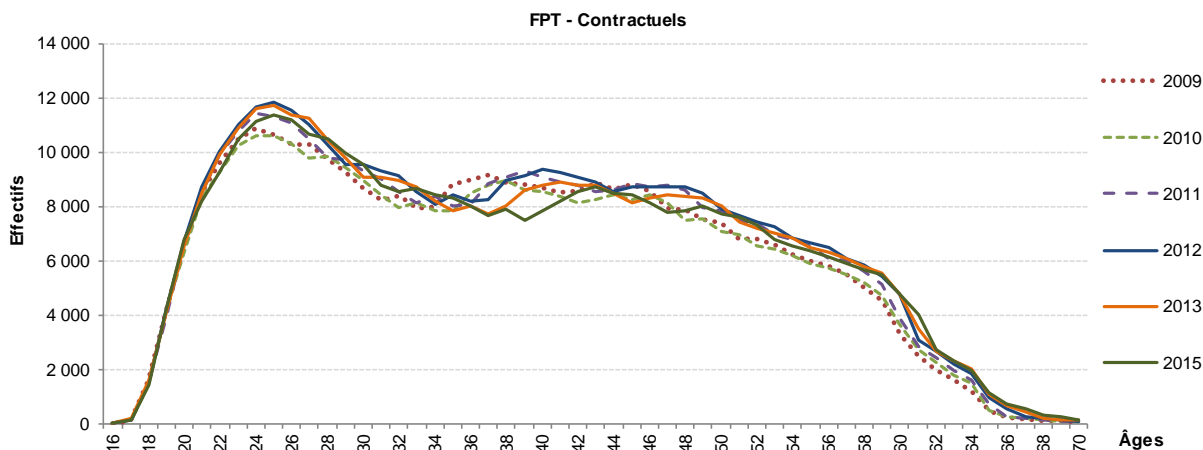
¹²⁶ Les agents de 50 ans et plus sont plus nombreux parmi les agents directement transférés aussi bien dans les départements que dans les régions. Au 1^{er} janvier 2009, la part des agents de 50 et plus chez les agents transférés était de 34 % dans les régions et de 38 % dans les départements.

Figure 112 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique territoriale selon le statut



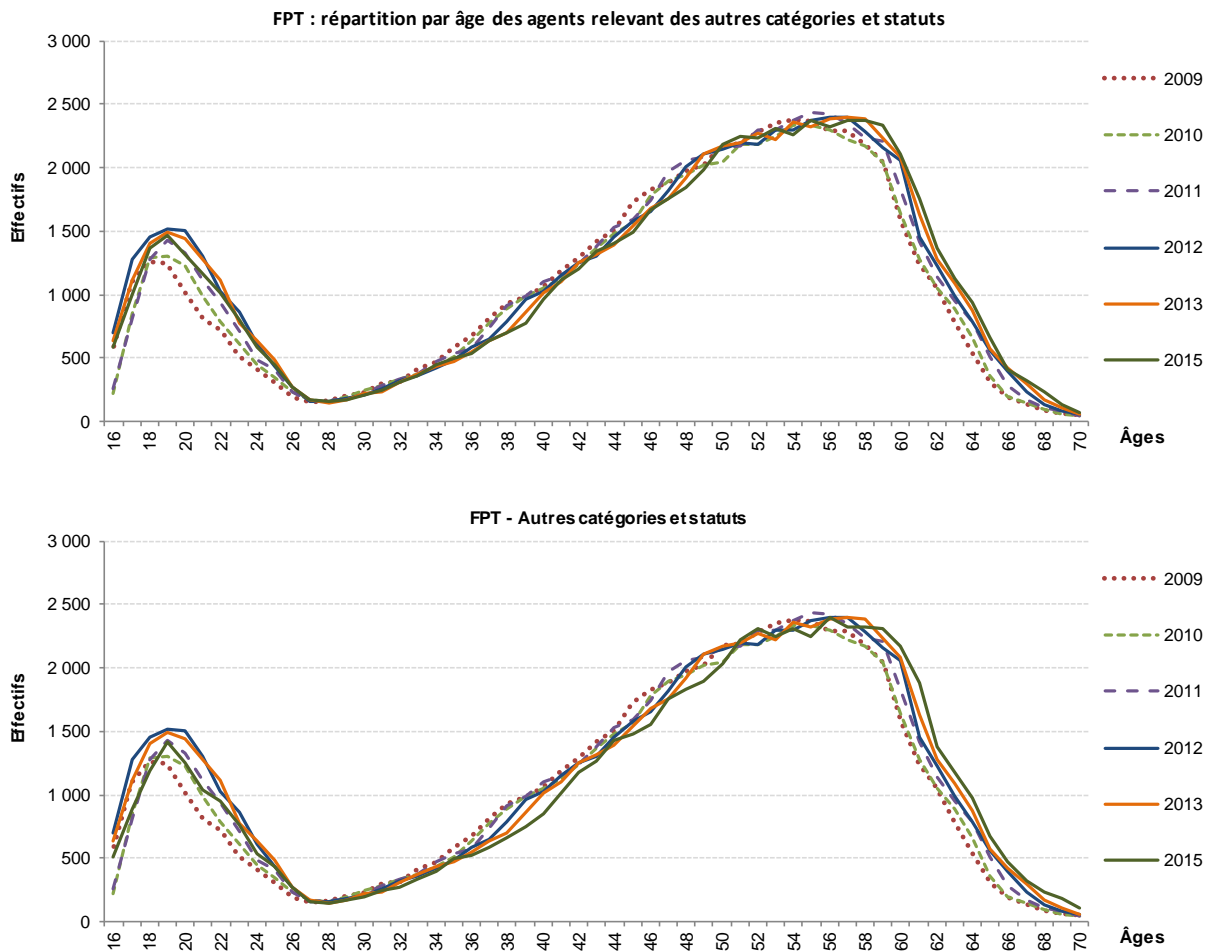
Sources : données CNRACL ; SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors élus, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. De 1992 à 1997, agents fonctionnaires de la FPT affiliés au 31 décembre de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures (données CNRACL). À partir de 2009, agents fonctionnaires au 31 décembre de l'année (SIASP, Insee).



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

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors élus, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents contractuels au 31 décembre de l'année.



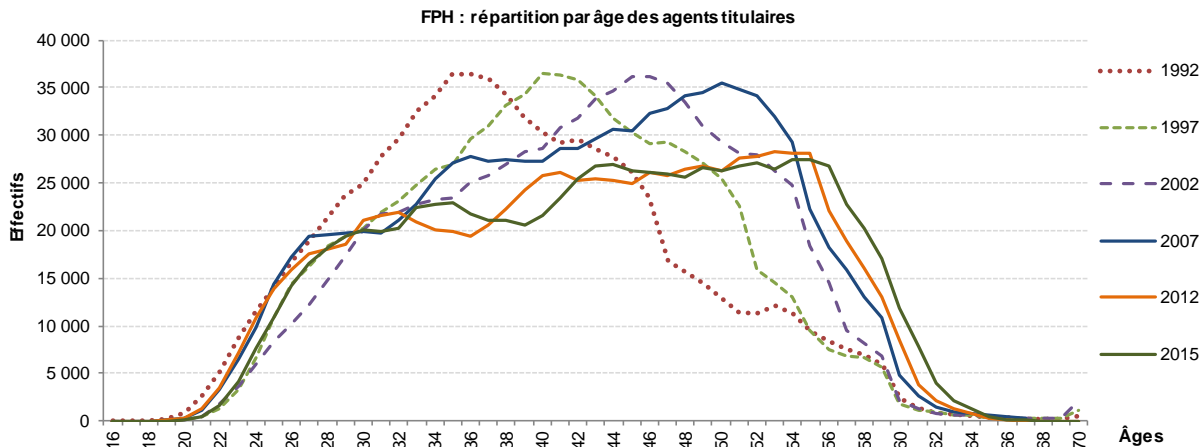
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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

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

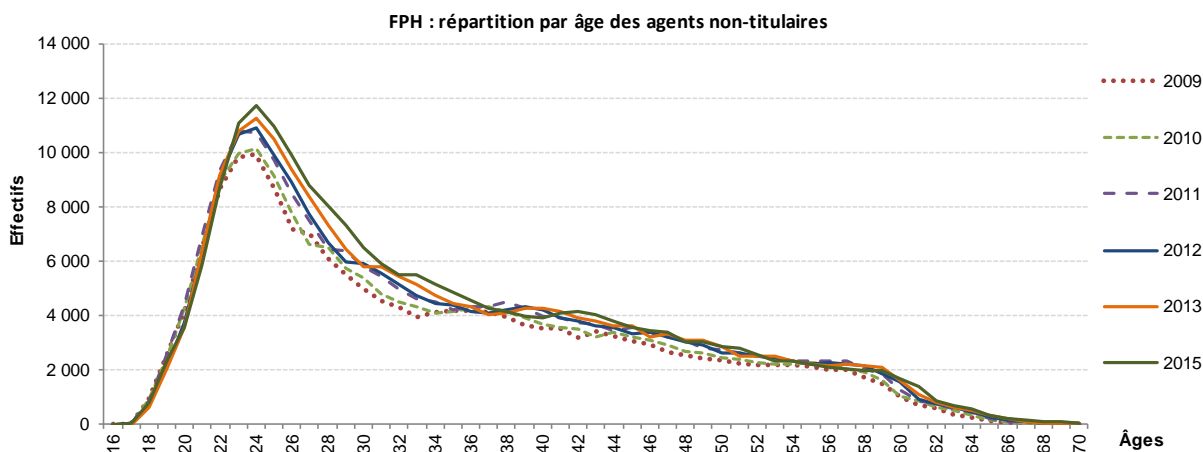
Dans la **fonction publique hospitalière (FPH)**, la pyramide des âges des agents titulaires présente une forme aplatie. Le pic correspondant à des générations nombreuses et âgées d'un peu plus de 50 ans (33 % des agents âgés de 50 ans et plus fin 2015) tend à se réduire, laissant augurer une progressive 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 25 ans (seulement 14,3 % des agents sont âgés de 50 ans et plus fin 2015). La pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts (comprenant notamment les médecins hospitaliers) laisse apparaître à la fois un pic autour de 26 ans et une part non négligeable d'agents âgés de 50 ans et plus (31,8 % fin 2015).

Figure 113 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique hospitalière selon le statut



Sources : données CNRACL ; SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

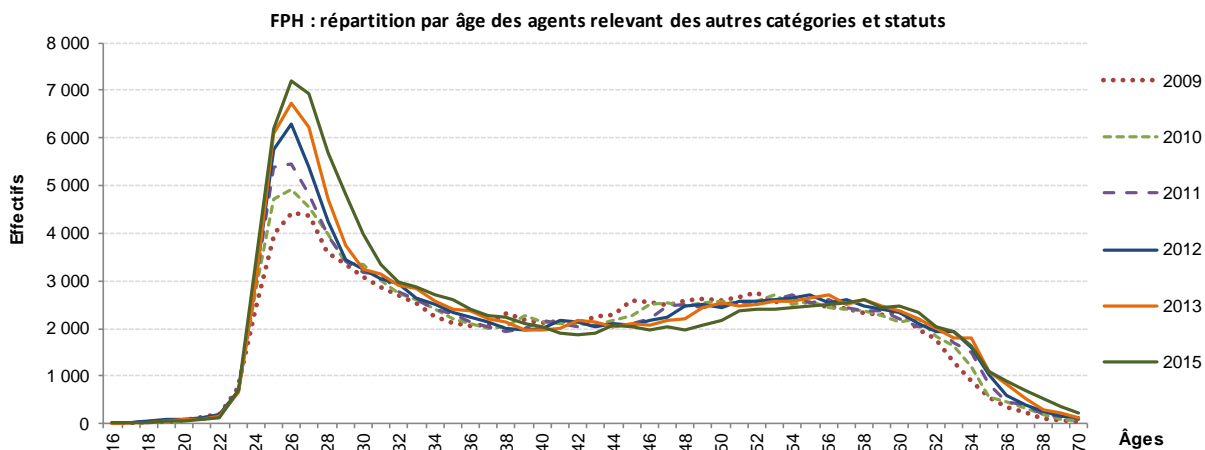
Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors élèves de la FPH, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. De 1992 à 1997, agents fonctionnaires de la FPH (y compris élèves stagiaires) affiliés au 31 décembre de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail d'au moins 28 heures. À partir de 2009, agents fonctionnaires (hors élèves stagiaires) au 31 décembre de l'année (SIASP, Insee).



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

Source :

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors élèves de la FPH, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents contractuels au 31 décembre de l'année.



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

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors élèves de la FPH, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents relevant des autres catégories et statuts au 31 décembre de l'année.

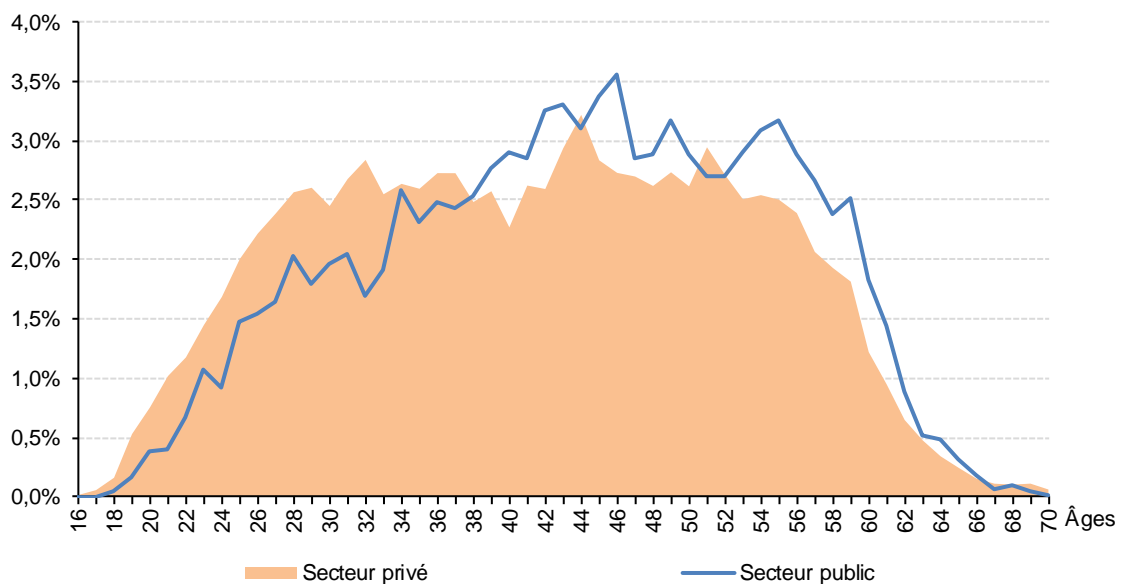
NB : La catégorie "autres catégories et statuts" recouvre principalement des médecins et des apprentis.

Une structure par âge différente entre secteur public et secteur privé

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 2015, 51 % des agents en emploi dans la fonction publique ont un diplôme du supérieur contre 35 % 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.

Figure 114 : Ventilation par âge des effectifs des secteurs public et privé à fin 2016



Source : enquête Emploi Insee, 4ème trimestre 2016. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, salariés hors entreprises publiques, hors intérimaires, apprentis, contrats aidés et stagiaires.

VI.2 Les réformes de 2003 puis de 2010 ont significativement réduit les flux de départs en retraite en repoussant la date moyenne de départ

VI.2.a Rappel du contenu des deux réformes

L'objectif central des réformes des retraites est d'assurer un meilleur équilibre financier en partageant les gains d'espérance de vie effectivement constatés en moyenne pour les assurés sociaux entre actifs et retraités. La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a ainsi instauré un nouveau mode de calcul des pensions des fonctionnaires, avec une entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2004. Les principaux points sont notamment les suivants (*voir également partie III*) :

- l'alignement de la durée de cotisation du régime des fonctionnaires, nécessaire pour avoir une retraite au taux plein, sur celle applicable dans le régime général, à savoir 40 ans en 2008 et 41 en 2012, à raison d'une augmentation progressive chaque année ;
- l'instauration progressive d'une décote, lorsque la durée d'assurance tous régimes est inférieure à la durée requise pour le taux plein et d'une surcote, dès lors que cette durée d'assurance est supérieure à la durée de référence ;
- une modification du calcul de minimum garanti ;
- l'ouverture de la possibilité de partir à la retraite avant 60 ans pour les individus ayant commencé leur carrière de manière précoce (dispositif dit de « carrière longue ») ;
- l'indexation des retraites non plus sur l'évolution du point d'indice fonction publique mais sur celle des prix hors tabac ;
- la création d'un régime additionnel de retraite pour les agents titulaires. Les cotisations sont assises sur les primes non soumises à retenue pour pension (dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut) ;
- l'instauration d'un droit à l'information à destination des actifs concernant leur future retraite, à partir du Relevé de Situation Individuelle (RIS), répertoriant l'ensemble des périodes de cotisation, et l'Estimation Individuelle Globale (EIG), évaluant le montant total de la pension de retraite en fonction de l'âge de cessation d'activité.

La loi du 21 août 2003 avait prévu un premier bilan d'étape en 2008. Plusieurs mesures ont porté sur les régimes de fonctionnaires à cette occasion :

- confirmation de l'allongement au fil des générations de la durée d'assurance exigée pour le taux plein de 40 ans pour les agents atteignant 60 ans en 2008 à 41 ans pour ceux atteignant 60 ans en 2012 ;
- évolution du taux de surcote de 0,75 % à 1,25 % par trimestre à compter du 1^{er} janvier 2009 et alignement des conditions pour bénéficier de la surcote sur le régime général ;
- à partir de 2009, revalorisation des pensions chaque année au 1^{er} avril, de façon à prendre en compte l'inflation réellement constatée pour l'année précédente et l'inflation prévisionnelle de l'année en cours ;
- concernant le cumul emploi-retraite, substitution de la condition de cumul par la condition que l'assuré ait liquidé intégralement sa retraite en ayant rempli les conditions requises pour bénéficier du taux plein ;
- assouplissement des limites d'âge pour les agents des catégories « actives », de façon à leur permettre de poursuivre leur activité jusqu'à 65 ans ;
- extinction progressive de l'indemnité temporaire de retraite (ITR), qui consiste en une majoration de retraite pour les anciens fonctionnaires de l'État ou militaires résidant dans certains départements ou territoires d'outre-mer.

Cette réforme des retraites initiée en 2003, d'application progressive, doit s'apprécier dans la durée, compte-tenu de la progressivité nécessaire dans l'évolution des paramètres et du fait que le rendement de plusieurs mesures importantes dépend de l'ampleur des changements de comportement.

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

En effet, la réforme de 2010 a conduit à modifier les paramètres du régime de retraite des agents de l'État : ce régime est concerné d'une part par les mesures transversales d'augmentation progressive de l'âge légal de départ de 60 à 62 ans, ainsi que par la hausse de l'âge d'annulation de la décote de 65 à 67 ans. D'autre part, des mesures spécifiques de convergence vers les paramètres des régimes de droit commun ont conduit à l'évolution des modalités d'attribution et de calcul du minimum garanti, à la mise en extinction progressive du départ anticipé des fonctionnaires parents de trois enfants et à la hausse du taux de cotisation salariale des fonctionnaires de 7,85 % en 2010 à 10,55 % en 2020. Ce dernier ayant été augmenté de 0,25 point supplémentaire par le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse. Par ailleurs, l'article 88 de la loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012 a accéléré le calendrier initialement prévu par la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 s'agissant du report des bornes d'âge. Afin de réduire plus rapidement le déficit et d'assurer la pérennité des régimes de retraite, la phase transitoire a été raccourcie d'un an, la cible de 62 ans étant atteinte dès 2017.

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

La durée d'assurance requise pour une retraite « à taux plein » est passée de 37,5 annuités pour les agents atteignant 60 ans en 2003 (et avant) à 41,25 annuités pour ceux atteignant 60 ans en 2014. Du point de vue des régimes, le recul de l'âge du départ en retraite permet à la fois un gain de cotisations dû à l'allongement de la durée travaillée et une moindre charge de pension grâce à la réduction du temps passé à la retraite.

La poursuite de l'allongement d'ici 2016 à 41,5 annuités, prévue dans le cadre de la loi de 2003, a été actée par le décret n° 2012-1487 du 27 décembre 2012. Cet allongement repose sur un partage des gains d'espérance de vie entre temps passé à la retraite et temps travaillé : partage d'un tiers pour la retraite et des deux tiers pour le travail.

Tableau 115: Durée d'assurance requise pour atteindre le taux plein par génération

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

1) Fonctionnaires civils de l'État

Pour chaque assuré, les paramètres appliqués à la liquidation de la pension sont ceux de l'année d'ouverture des droits, de façon à stabiliser pour chaque assuré les conditions de départ et à sécuriser les gains liés à un prolongement éventuel de son activité. Par exemple, un fonctionnaire de la génération 1952 devra justifier, pour bénéficier d'une pension à « taux plein », de 164 trimestres s'il est classé en catégorie sédentaire (dans ce cas, l'ouverture du droit au départ se produit en 2012 ou en 2013, à l'âge minimal à 60 ans et neuf mois, tel que prévu par la réforme de 2010 après accélération) et de 158 trimestres s'il est classé en catégorie active (ouverture des droits en 2007 et âge minimal de départ à 55 ans).

Les leviers de la réforme de 2003 (augmentation de la durée d'assurance, décote, surcote) visent à modifier le comportement des fonctionnaires en matière d'âge de départ en retraite.

Dès lors, la progressivité de la mise en place des facteurs d'incitation au maintien en activité diffère l'atteinte du plein effet de ces mesures, les générations étant progressivement concernées ; ainsi en 2010, moins de 40 % des fonctionnaires sont soumis aux paramètres de 2010, en particulier à la durée d'assurance minimale de 40,5 ans. Cette tendance reste la même en 2011 : seulement 24 % des fonctionnaires ont liquidé leur pension dans l'année avec une durée d'assurance de 163 trimestres. Toutefois, sur les flux récents de nouveaux pensionnés, un phénomène de report des départs commence à apparaître : en 2012 et 2013, près de 90 % des départs pour ancienneté ont une durée de référence de plus de 158 trimestres. En 2014 et 2015, plus de 92 % des départs pour ancienneté ont une durée de référence de plus de 160 trimestres et en 2016, ce chiffre s'élève à près de 97 %.

Tableau 116: Répartition des flux de départ des fonctionnaires civils de l'État selon la durée d'assurance acquise

Durée de référence	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
150 trimestres	100 %	65 %	42 %	31 %	23 %	20 %	7 %	4 %	3 %	3 %	2 %	1 %	1 %	1 %
152 trimestres	-	35 %	18 %	7 %	5 %	4 %	13 %	3 %	2 %	1 %	1 %	1 %	0 %	0 %
154 trimestres	-	-	40 %	16 %	7 %	5 %	4 %	13 %	4 %	2 %	1 %	1 %	1 %	0 %
156 trimestres	-	-	-	46 %	20 %	10 %	6 %	5 %	18 %	5 %	2 %	2 %	1 %	1 %
158 trimestres	-	-	-	-	45 %	20 %	10 %	7 %	6 %	13 %	4 %	3 %	2 %	1 %
160 trimestres	-	-	-	-	-	41 %	20 %	11 %	9 %	7 %	12 %	5 %	3 %	2 %
161 trimestres	-	-	-	-	-	-	39 %	21 %	13 %	11 %	7 %	14 %	5 %	4 %
162 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	36 %	21 %	14 %	10 %	8 %	16 %	5 %
163 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	24 %	30 %	11 %	11 %	8 %	12 %
164 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15 %	36 %	14 %	12 %	9 %
165 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13 %	41 %	39 %	42 %
166 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0 %	12 %	23 %

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions 2003 à 2016.

Champ : pensions civiles entrées en paiement chaque année, non radiées pour invalidité ou pour départ anticipé pour motifs familiaux.

Les durées de services et bonifications acquis au régime ont sensiblement augmenté en 2009 : près de deux trimestres par rapport à 2008. Ce phénomène s'est poursuivi en 2010 à un rythme atténué (+ 0,3 trimestre). En 2011, cette durée globale moyenne est en légère régression, d'un mois. Depuis 2012, la durée globale moyenne progresse de deux mois chaque année avec un léger ralentissement en 2016 où elle ne progresse que d'environ 1,5 mois.

Tableau 117: Durée de services et bonifications (DSB) moyenne acquise, selon le bénéficiaire ou non d'un départ anticipé au titre d'une catégorie active et le sexe (en trimestres)

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Actifs	Hommes	143,0	143,8	143,9	144,4	144,2	145,4	146,2	148,3	150,4	151,6	153,2	155,2	156,8
	Femmes	146,3	146,4	147,0	147,6	147,8	149,7	149,7	150,6	153,4	153,5	154,3	155,9	154,8
	Ensemble	144,3	144,8	145,0	145,5	145,5	146,8	147,4	149,0	151,5	152,2	153,6	155,4	156,1
Sédentaires	Hommes	146,2	145,8	145,4	146,5	145,8	147,8	147,8	147,3	147,5	147,7	148,7	149,0	149,0
	Femmes	140,1	140,2	140,0	141,2	141,4	143,6	144,2	143,0	143,8	145,2	145,4	145,5	146,0
	Ensemble	142,9	142,7	142,4	143,5	143,4	145,6	145,8	145,0	145,5	146,3	146,9	147,1	147,4
Ensemble	Hommes	144,7	144,9	144,8	145,7	145,2	147,0	147,2	147,6	148,4	148,9	150,2	151,1	151,6
	Femmes	142,0	142,2	141,6	142,6	142,7	144,7	145,2	144,4	145,5	146,6	147,0	147,4	147,7
	Ensemble	143,4	143,6	143,3	144,1	144,0	145,9	146,2	146,1	147,0	147,8	148,6	149,3	149,7

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2004 à 2016.

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

En 2014, la durée moyenne de services et bonifications des catégories sédentaires progresse d'un mois et demi et celle des catégories actives progresse d'un peu plus d'un trimestre. En 2015, la durée moyenne de services et bonifications des catégories sédentaires reste stable par rapport à 2014 et celle des catégories actives progresse de presque deux trimestres. Les durées de service, quant à elles, progressent aussi bien pour les actifs en 2015 (+6 mois) que pour les sédentaires (un trimestre). En 2016, la durée moyenne de services et bonifications des catégories à la fois pour les actifs et les sédentaires reste stable par rapport à 2015.

Si la durée moyenne des services et bonifications est en augmentation quel que soit le sexe, la progression est plus marquée chez les femmes que chez les hommes : cette différence d'évolution entre les hommes et les femmes s'explique par les départs importants de mères de trois enfants de 2011, qui avaient des durées de services et bonifications plus faibles. Globalement depuis quatre ans, les évolutions des durées des hommes et des femmes sont comparables.

Tableau 118: Durée de services effectifs acquis et bonifications acquises, selon le bénéficiaire ou non d'un départ anticipé au titre d'une catégorie active

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Services acquis	Actifs	136	137	137	137	137	138	140	141	142	144	145	147	147
	Sédentaires	137	137	137	138	139	141	141	141	141	142	142	143	143
Bonifications acquises	Actifs	8	8	8	8	9	9	8	8	9	8	9	9	9
	Sédentaires	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2004 à 2016.

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 119: Effectifs de nouveaux retraités militaires

2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
10 556	9 753	9 720	10 832	12 420	12 152	13 081	13 503	11 415	11 830	11 770	11 193	11 397

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2004 à 2016

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

Tableau 120: Ventilation des flux de départ annuels selon la durée acquise pour les militaires

Durée de référence	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
150 trimestres	100 %	89 %	81 %	73 %	68 %	64 %	63 %	62 %	59 %	53 %	50 %	46%	43%	42%
152 trimestres	-	11 %	6 %	4 %	5 %	4 %	4 %	3 %	4 %	4 %	4 %	5%	4%	3%
154 trimestres	-	-	13 %	8 %	5 %	7 %	4 %	4 %	3 %	5 %	5 %	5%	6%	4%
156 trimestres	-	-	-	15 %	8 %	5 %	7 %	3 %	4 %	5 %	5 %	4%	5%	4%
158 trimestres	-	-	-	-	14 %	8 %	5 %	5 %	4 %	4 %	4 %	5%	5%	4%
160 trimestres	-	-	-	-	-	12 %	6 %	5 %	6 %	4 %	3 %	4%	4%	3%
161 trimestres	-	-	-	-	-	-	11 %	7 %	5 %	8 %	4 %	4%	4%	5%
162 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	11 %	8 %	7 %	8 %	5%	5%	4%
163 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	7 %	6 %	6 %	6%	4%	4%
164 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5%	5 %	6%	5%	6%
165 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6 %	10%	12%	13%
166 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	0%	8%

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2003 à 2016

Champ : Flux des nouveaux retraités militaires ayants droit non radiés pour invalidité (hors soldes de réserve et pensions anciennement cristallisées).

Les effets de la réforme des retraites de 2003 sur les départs des militaires commencent à être perceptibles. Alors que dans le flux des départs en retraite 2004, près de 90 % des militaires conservent une durée de référence de 150 trimestres, ce taux est passé à 59 % pour 2011, 50 % en 2013, 46 % en 2014, 43 % en 2015 et 42 % en 2016.

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

Si on ne prend en compte que les pensions militaires non radiées pour invalidité (tableau ci-dessous), l'ensemble des indicateurs a fléchi en 2006, puis progressé en 2007 avant de se stabiliser en 2008 et de progresser sensiblement en 2009 puis de façon un peu plus atténuée en 2010. Comme en 2011, les données 2012 et 2013 montrent un tassement des principaux indicateurs des pensions militaires d'ayants droit entrant en paiement et non radiées pour invalidité. Les militaires sont assez peu touchés par la réforme de 2010 puisqu'ils étaient déjà nombreux à partir après 17 ans de services pour les non officiers et après 27 ans pour les officiers. En 2014, 2015 et 2016, la hausse de la durée moyenne des services et bonifications et du montant moyen annuel (hors accessoires) est expliquée par l'entrée en vigueur du dispositif de la pension afférente au grade supérieur (PAGS), qui constitue l'une des mesures d'incitation au départ mises en place par la loi de programmation militaire 2014-2019.

Tableau 121: Caractéristiques moyennes des pensions de militaires

Flux	Durée moyenne des services plus bonifications (en trimestres)	Age moyen à la radiation des cadres	Pourcentage moyen de liquidation	Indice moyen	Montant moyen annuel hors accessoires
Flux 2003	138,1	45,14	65,89	474	17 242 €
Flux 2004	139,4	45,66	66,23	474	17 374 €
Flux 2005	140,2	45,95	66,35	484	18 040 €
Flux 2006	138,4	45,22	65,12	482	18 022 €
Flux 2007	140,3	45,47	65,41	486	18 374 €
Flux 2008	139,8	45,51	64,96	485	18 340 €
Flux 2009	142,2	46,17	65,64	489	18 686 €
Flux 2010	143,1	46,55	65,81	497	19 155 €
Flux 2011	141,6	46,49	65,22	496	19 041 €
Flux 2012	144,0	46,68	65,71	507	19 528 €
Flux 2013	145,2	47,1	65,75	512	19 644 €
Flux 2014	149,4	47,6	66,81	528	20 472 €
Flux 2015	152,9	48,0	68,4	540	21 323 €
Flux 2016	150,5	48,0	67,1	535	20 861 €

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2003 à 2016

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 122: Flux de départ en retraite selon la durée acquise pour les fonctionnaires hospitaliers et territoriaux

Durée de référence	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
150 trimestres	100 %	52 %	44 %	32 %	23 %	20 %	15 %	13%	21%	8%	6 %	6%	5%	4%
152 trimestres	-	47 %	14 %	5 %	4 %	3 %	5 %	2%	2%	1%	1 %	1%	0%	0%
154 trimestres	-	-	41 %	13 %	6 %	5 %	4 %	5%	3%	2%	1 %	1%	1%	0%
156 trimestres	-	-	-	49 %	18 %	8 %	5 %	4%	6%	3%	2 %	1%	1%	1%
158 trimestres	-	-	-	-	48 %	18 %	8 %	5%	5%	8%	3 %	2%	1%	1%
160 trimestres	-	-	-	-	-	46 %	20 %	8%	7%	5%	9 %	3%	2%	1%
161 trimestres	-	-	-	-	-	-	43 %	19%	9%	7%	5 %	11%	4%	3%
162 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	43%	17%	10%	7 %	6%	12%	4%
163 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	31%	22%	9 %	7%	5%	9%
164 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	35%	29 %	12%	8%	6%
165 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	28 %	52%	35%	31%
166 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1%	26%	40%

Source : CNRACL

VI.2.c Évolution de l'âge au départ au regard de la mesure d'âge de 2010

Entre 2003 et 2010, la durée d'assurance requise pour le taux plein a déjà augmenté pour les fonctionnaires de 3 années (passage de 37,5 ans à 40,5 ans). Quant à l'âge moyen de départ en retraite des fonctionnaires liquidant pour ancienneté, il a d'ores et déjà augmenté sur la même période de :

- 14 mois dans la fonction publique d'État (fonctionnaires civils uniquement) ;
- 15 mois dans la fonction publique territoriale et hospitalière.

Plusieurs effets peuvent être à l'origine du choix de report des assurés : la revalorisation des hauts de grilles indiciaires et les effets de la crise financière en 2009 sont autant d'éléments à prendre en compte pour analyser la hausse de l'âge moyen de départ en retraite.

1) Fonctionnaires civils de l'État

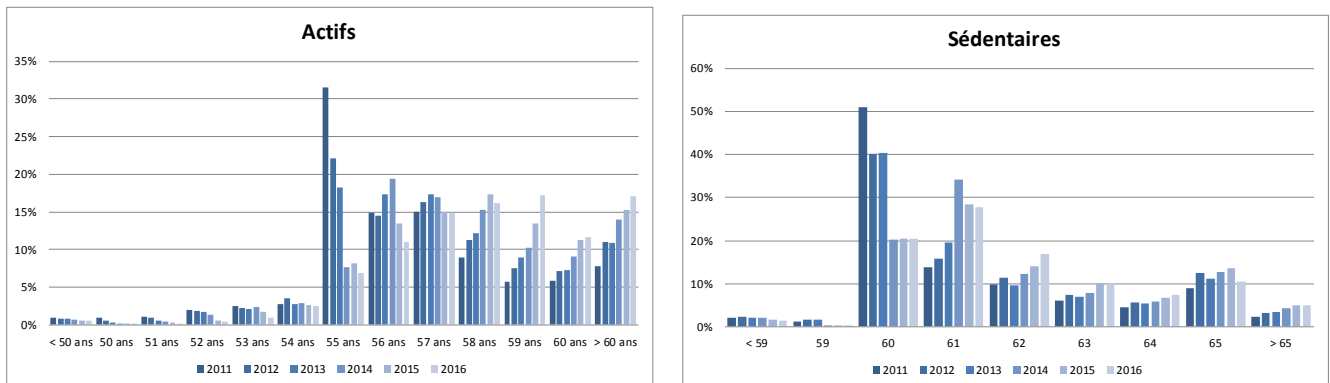
L'étude des âges de départ dans la fonction publique d'État se complexifie depuis 2011 : la progression observée jusqu'en 2010 tient maintenant aussi à l'augmentation de l'âge d'ouverture des droits introduite par la réforme de 2010.

Les fonctionnaires civils de catégorie active continuent de repousser leur âge de départ : la part des agents de catégorie active partant en retraite après 55 ans est passée de 39 % en 2006 à plus de 68 % en 2012, à 73 % en 2013, à près de 85 % en 2014 et 2015 et de 88 % en 2016.

Les âges de départ des agents de catégorie sédentaire sont restés assez stables entre 2004 et 2006, à l'exception des départs pour carrière longue enregistrés à 58 et 59 ans. Depuis, l'âge de départ a clairement augmenté : en 2006, 80 % du flux sédentaire avait un âge de départ à la retraite pour ancienneté inférieur à 61 ans. Ce taux était de 64 % pour le flux 2010, 54 % pour le flux 2011, et n'est plus que de 22 % pour le flux 2015 et 21 % pour le flux 2016.

En 2014 et 2015, les départs des agents de catégorie sédentaire se font pour 82 % avant 65 ans et 14 % au 65^e anniversaire. En 2016, ces départs se font pour 84 % avant 65 ans et 11 % au 65^e anniversaire

Il est difficile de distinguer les effets dus aux réformes des retraites de 2003 et de 2010, ceux dus aux mesures catégorielles (qui peuvent inciter les agents à différer leurs départs afin que leurs pensions intègrent les revalorisations indiciaires correspondantes) et ceux liés à la conjoncture économique. Il est en effet possible que ce report résulte pour partie de la mise en œuvre de mesures catégorielles, et notamment la création d'échelons terminaux supplémentaires incitant les agents à différer leurs départs afin d'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 123: Répartition des départs en retraite par âge, catégories actives et catégories sédentaires, de 2011 à 2014

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2011 à 2016

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

Nota : Les agents titulaires ayant accompli au moins 16 ans et 7 mois en 2014 (cette période était de 15 ans et 9 mois en 2012) dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ à la retraite peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce.

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2011 à 2016

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

En outre, jusqu'en 2009, l'arrivée de générations moins nombreuses parmi les catégories actives entraîne mécaniquement une hausse globale de l'âge moyen à la liquidation toutes catégories confondues, qui est mesuré dans un flux comportant plusieurs générations.

L'âge moyen à la radiation des cadres des fonctionnaires civils liquidant pour ancienneté a progressé légèrement en 2016 pour atteindre 61,4 ans. La progression est moins marquée que celle de 2015 où l'âge moyen était passé de 61 ans à 61,3 ans (+ 3 mois) ou encore celles de 2012 (+6 mois) ou 2011(+5 mois).

Le ralentissement de l'âge moyen de départ à la retraite s'explique par l'élargissement du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue prévu par le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse. Outre ce contretemps, la progression tendancielle de l'âge moyen de départ à la retraite, constatée en 2011 ou 2012 s'explique par l'impact des réformes de 2003 et de 2010 et par une entrée sur le marché du travail en moyenne plus tardive.

La poursuite de la progression constatée en 2015 et 2016 bien que moins marquées trouve 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 2015, l'âge moyen au départ observé en 2016 progresse de trois mois pour les catégories actives et est quasi stable pour les catégories sédentaires. L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie sédentaire s'établit à environ 62 ans et 4 mois. L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie active n'est que de 58 ans et 9 mois, avec un âge moyen de 58 ans et 7 mois pour les hommes, 59 ans pour les femmes.

Toute catégorie confondue, l'âge moyen de départ des femmes reste supérieur à celui des hommes, de près de 6 mois en 2015 et 2016.

Tableau 124: Âge moyen au départ, par année et par sexe dans la fonction publique de l'État (civils)

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Actifs	hommes	55,4	55,5	55,7	55,8	55,9	56,1	56,3	56,5	57,0	57,3	57,8	58,2	58,6
	femmes	56,1	56,2	56,4	56,6	56,9	57,2	57,3	57,6	58,0	58,1	58,5	58,9	59,0
	ensemble	55,7	55,8	55,9	56,1	56,2	56,5	56,6	56,9	57,4	57,6	58,0	58,4	58,7
Sédentaires	hommes	60,8	60,9	60,6	60,7	60,7	61,0	61,2	61,5	62,0	62,0	62,2	62,4	62,4
	femmes	60,5	60,6	60,4	60,5	60,6	60,7	60,8	60,3	61,6	61,7	61,9	62,2	62,3
	ensemble	60,6	60,7	60,5	60,6	60,7	60,8	61,0	61,4	61,8	61,8	62,1	62,3	62,3
Ensemble des civils	hommes	58,2	58,3	58,6	58,8	58,9	59,3	59,4	59,8	60,4	60,5	60,8	61,0	61,1
	femmes	59,1	59,2	59,4	59,6	59,8	60,1	60,2	60,6	61,0	61,1	61,3	61,6	61,6
	ensemble	58,7	58,7	59,0	59,2	59,4	59,7	59,8	60,2	60,7	60,8	61,0	61,3	61,4

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions 2004 à 2016

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

2) Fonctions publiques territoriale et hospitalière

La CNRACL présente un bilan comparable au régime des fonctionnaires de l'État. L'âge moyen de départ des catégories sédentaires a augmenté de 2 ans et demi entre 2004 et 2016, tandis que celui des catégories actives a progressé de presque 3 ans.

Au total, et compte tenu de la déformation de la structure du flux¹²⁷, l'âge moyen au départ du régime de la CNRACL progresse d'environ 3 ans et 5 mois entre 2004 et 2016.

Tableau 125: Age moyen au départ, par année et par type de départ à la CNRACL

Type de départs	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Carrière longue	-	59,2	58,7	58,5	57,8	58,4	58,6	59,1	59,8	60,0	60,4	60,6	60,8
Sédentaires	60,6	60,7	60,6	60,8	60,9	60,9	61,0	61,4	62,0	62,1	62,8	63,1	63,1
Actifs	56,0	56,2	56,4	56,5	56,5	56,9	56,9	57,2	57,8	58,0	58,5	58,9	59,0
Insalubres	52,4	52,6	53,0	53,3	52,8	53,2	53,6	54,7	55,3	55,9	56,4	57,0	56,6
Parents de 3 enfants	49,9	50,1	50,8	51,1	52,0	54,3	54,3	51,8	57,9	58,8	59,1	60,1	60,3
Handicapés	-	-	-	-	57,6	57,8	57,4	57,4	58,0	58,6	58,6	58,9	58,7
Total vieillesse	57,6	57,4	58,0	57,9	57,8	58,4	58,4	57,0	60,1	60,3	60,7	61,0	61,0

Source : CNRACL

VI.2.d Dispositif de surcote / décote

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

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

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

¹²⁷ La part des catégories actives dans le flux de départs et celle des parents de trois enfants diminuent entre 2002 et 2011.

règle d'arrondi au trimestre supérieur. Le nombre de bénéficiaires potentiels de la surcote a ainsi sensiblement baissé en 2009. De plus, les trimestres de surcote postérieurs au 1^{er} janvier 2009 bénéficient d'un taux de surcote de 5 %. Enfin, la réforme de 2010 a supprimé le plafonnement à vingt trimestres de surcote.

La **décote** est appliquée aux pensions des fonctionnaires ou des militaires qui n'ont pas accompli la durée d'assurance tous régimes requise pour le taux plein et n'ont pas atteint un certain âge. Elle constitue également un levier important pour conduire à une modification des comportements en matière de départ à la retraite. Dans la fonction publique, la décote ne s'applique que pour les fonctionnaires civils et les militaires dont les droits à pension s'ouvrent à compter du 1^{er} janvier 2006.

Afin de permettre un ajustement des comportements individuels à la réforme, une montée en charge très progressive de la décote, s'étalant de 2006 à 2020, a été prévue. Cette montée en charge porte à la fois sur le coefficient de la décote, qui passe de 0,125 % par trimestre manquant en 2006 à 1,25 % pour les titulaires qui atteindront l'âge d'ouverture des droits à partir de 2015, et sur l'âge d'annulation de la décote. La durée de décote est de plus plafonnée à 20 trimestres. Ainsi, l'effet maximal de la décote progresse donc de 0,5 % en 2006 à 25 % en 2020. Pour les titulaires atteignant l'AOD en 2015 (nés entre le 1^{er} novembre 1953 et le 31 mai 1954), le taux de minoration est de 1,25 % par trimestre manquant.

1) Fonction publique de l'État

Surcote

En 2016, la proportion du flux de nouveaux retraités civils bénéficiaires de la surcote est de 30 %, contre 31 % en 2013, 2014 et 2015 et 36 % en 2012. Cette proportion présentait une forte augmentation en 2012 après la perturbation liée aux départs de parents de trois enfants en 2011 et la diminution de 2009 liée à la révision de la règle de calcul du trimestre de surcote.

En 2013, le nombre des surcotés baisse de 1 % par rapport à 2012 alors que l'effectif des nouveaux retraités augmente de 10 %, notamment sous l'effet des départs anticipés pour carrières longues. En 2012, l'effectif de nouveaux retraités avait connu une forte baisse (- 34 %), principalement liée au contrecoup des départs anticipés massifs pour parents de trois enfants de 2011 et à la montée en charge de la mesure d'âge. De ce fait, malgré la progression de la part des surcotés, l'effectif de surcotés se réduisait à 16 910 concernés contre 21 000 en 2011.

Au-delà de cette évaluation comptable, la surcote incite les fonctionnaires à reporter leur départ, ce qui a pour conséquence directe de reporter le paiement de leur pension et de préserver des recettes de cotisations, améliorant le solde financier du régime au moins à court terme. L'évaluation présentée ci-dessus ne prend pas en compte les économies consécutives aux modifications de comportements de départ induites par la surcote.

Le montant moyen mensuel de la surcote était de 37 € mensuels en 2004, de 85 € en 2007, de 153 € en 2009 et de 196 € en 2010. Il avait nettement progressé en 2010 du fait de la diminution de la part des petites surcotes et de la majoration du taux de surcote. Ce montant moyen a à nouveau progressé en 2011 pour atteindre 235 € par mois. La fin du plafonnement du nombre de trimestres de surcote à vingt trimestres introduite par la loi du 9 novembre 2010 peut expliquer une partie de cette progression.

En 2012, il était de 293 € par mois, en lien avec l'allongement de la durée concernée par le nouveau taux de surcote. En 2013 et 2014, le montant moyen mensuel de la surcote poursuit sa progression pour atteindre respectivement 304 € et 323 € par mois. En 2015, le montant accuse une faible baisse à 317 € par mois qui se poursuit en 2016 avec un montant mensuel de 290 €.

À noter que le Service des retraites de l'État a réalisé en 2011 une étude sur les bénéficiaires de la surcote avant et après 2009, disponible sur son site internet.

Tableau 126: Fonctionnaires civils de l'État bénéficiaires de la surcote

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Part des agents bénéficiaires	14 %	21 %	25 %	33 %	35 %	28 %	29 %	28 %	36 %	31 %	31%	31%	30%
Montant mensuel de surcote moyen	37 €	60 €	77 €	85 €	103 €	153 €	196 €	235 €	293 €	304 €	323 €	317 €	290 €

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions 2004 à 2016

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

Comme en 2015, la part des agents concernés par la décote en 2016 est de 13 %, contre 14 % en 2014.

La perte mensuelle moyenne de pension était de 7 € mensuels en 2006, elle s'élève désormais à 156 € pour les retraités concernés en 2016, en progression par rapport à 2015 (141 €).

Tableau 127: Fonctionnaires civils de l'État concernés par la décote

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Part des agents atteints	-	-	12 %	14 %	16 %	17 %	17 %	16 %	15 %	16 %	14%	13%	13%
Montant mensuel de décote moyen	-	-	- 7 €	- 19 €	- 34 €	-51 €	- 67 €	- 74 €	- 96 €	-121 €	-138 €	-141 €	-156 €

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions 2004 à 2016

Champ : Flux de nouveaux retraités civils ayants droit atteints par la décote (hors minimum garanti) dont la pension a commencé à être payée l'année considérée. La perte moyenne liée à la décote est calculée sur le montant principal de la pension et la majoration pour enfant.

2) Fonctions publiques territoriale et hospitalière

La surcote procure un gain moyen d'un peu plus de 172 € aux pensionnés du flux de liquidation 2016. 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 2016.

Tableau 128: Fonctionnaires hospitaliers et territoriaux bénéficiaires de la surcote

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
FPH	part des agents bénéficiaires	5 %	6 %	8 %	12 %	12 %	11 %	10 %	9 %	14 %	12 %	13%	13%	13%
	montant mensuel de surcote moyen	23 €	38 €	46 €	46 €	55 €	89 €	116 €	144 €	177 €	202 €	205 €	199 €	187 €
FPT	part des agents bénéficiaires	12 %	15 %	15 %	24 %	24 %	20 %	21 %	22 %	27 %	23 %	24%	24%	23%
	montant mensuel de surcote moyen	21 €	37 €	46 €	50 €	60 €	96 €	123 €	133 €	167 €	175 €	196 €	186 €	167 €
Ensemble	part des agents bénéficiaires	8 %	11 %	12 %	18 %	18 %	16 %	16 %	16 %	22 %	19 %	19%	20%	19%
	montant mensuel de surcote moyen	22 €	38 €	46 €	49 €	59 €	94 €	121 €	136 €	169 €	182 €	198 €	189 €	172 €

Source : CNRACL

La perte moyenne occasionnée par la décote en 2015 s'établit à 104 € et concerne 6 % du flux 2016 des pensionnés vieillesse de droit direct.

Tableau 129: Fonctionnaires hospitaliers et territoriaux concernés par la décote

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
FPH	part des agents concernés	10 %	14 %	12 %	10 %	10 %	11 %	11 %	10 %	8%	6%	6%
	montant mensuel de décote moyen	- 7 €	- 17 €	-23 €	- 37 €	-51 €	-61 €	-84 €	-94 €	-109 €	-106 €	-114 €
FPT	part des agents concernés	2 %	3 %	3 %	4 %	5 %	7 %	8 %	7 %	7%	6%	6%
	montant mensuel de décote moyen	- 7 €	- 16 €	-27 €	-40 €	-52 €	-54 €	-70 €	-78 €	-89 €	-91 €	-97 €
Ensemble	part des agents concernés	6 %	8 %	7 %	7 %	7 %	9 %	9 %	8 %	7%	6%	6%
	montant mensuel de décote moyen	- 7 €	- 16 €	-24 €	- 38 €	-52 €	-59 €	-78 €	-86 €	-98 €	-97 €	-104 €

Source : CNRACL

VI.2.e Pourcentage de liquidation et montant de pension

Le pourcentage moyen de liquidation est en diminution depuis la mise en œuvre de la loi portant réforme des retraites du 21 août 2003. Cependant, cette baisse est nettement moindre que celle du taux de rémunération du trimestre sur la même période mise en œuvre par la loi d'août 2003. Ce taux de rémunération est en effet passé de 0,5 % en 2003 (150 trimestres) à 0,460 % en 2011 (163 trimestres) à 0,457 % en 2012, 2013 et 2014 (164 trimestres), la baisse du taux de rémunération par trimestre ne se répercute qu'en partie dans le pourcentage de liquidation observé.

En effet, les agents ne sont pas tous touchés par la baisse de taux et parmi ceux qui le sont, certains compensent en utilisant les durées de services et bonifications jusqu'alors non utilisées ; certains choisissent également de prolonger leur carrière.

Par ailleurs, la surcote permet de compenser en partie l'effet de la baisse de taux. Depuis 2005, l'écart entre pourcentage moyen de liquidation avec surcote ou décote et pourcentage moyen de liquidation sans surcote ou décote s'accroît : de 0,5 point en 2005 à 1 point en 2009, près de 2 points en 2011 et plus de deux points et demi en 2012. En 2014 et 2015 cet écart se resserre légèrement, il est d'un peu plus de 2 points. Il est de moins de 2 points en 2016.

Tableau 130: Pourcentage de liquidation des nouveaux retraités civils radiés des cadres pour ancienneté

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
% de liquidation sans surcote ou décote	70,28	69,82	69,32	68,63	68,33	67,66	67,99	67,72	67,32	67,17	67,18	67,26	67,37	67,60
% de liquidation avec surcote ou décote	70,28	70,01	69,80	69,24	69,14	68,58	68,95	68,95	69,26	69,79	69,28	69,56	69,72	69,46
% de liquidation avec surcote				74,26	74,16	74,45	75,91	77,08	77,56	78,86	78,89	79,46	78,93	77,92
% de liquidation avec décote				66,23	65,19	64,40	63,70	62,80	61,37	59,60	58,35	57,72	58,11	57,34

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions 2004 à 2016

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

VI.2.f Autres dispositifs modifiés par les réformes de 2003 et 2010

Départs anticipés pour carrière longue

Le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse a prévu l'extension du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue : la condition de début d'activité est élargie aux assurés ayant commencé à travailler avant 20 ans et les conditions de validation de la durée d'assurance cotisée ont été assouplies. Aussi, en 2012, les départs pour carrière longue furent trois fois plus nombreux qu'en 2011 ; les effectifs de départs anticipés pour carrières longues ont concerné 8626 agents en 2016, après 7 537 agents en 2015, 7 320 agents en 2014 6 287 agents en 2013, 2 915 en 2012, 882 agents en 2011, 2 786 en 2008 et 772 en 2010.

Modifications du minimum garanti

Le pourcentage moyen de liquidation intervenant dans le calcul du minimum garanti, au titre de l'article L. 17 du code des pensions civiles et militaires de retraite, a baissé d'année en année (près de 14 pt entre 2003 et 2014).

Cette diminution provient d'une part, de la diminution de la durée des services des bonifications totalisés par les pensionnés dont la prestation est servie au minimum garanti et, d'autre part, des règles de calcul instaurées par la loi du 21 août 2003. Toutefois cette baisse de pourcentage est compensée par le relèvement indiciaire progressif issu de la réforme de 2003. Ainsi, le niveau du montant principal moyen de pension des personnes liquidant pour ancienneté au minimum garanti est resté à peu près stable entre 2003 et 2010.

La réforme de 2010 a induit des conditions plus restrictives dans l'attribution du minimum garanti en termes d'âge ou de durées de services ; la proportion de bénéficiaires du minimum garanti au sein des pensions liquidant pour ancienneté, qui était de l'ordre de 8 à 9 % au cours des années 2006 à 2010, s'établit à 6 % en 2015 contre 6,4 % en 2014 et 5 % en 2013. Le pourcentage de liquidation, qui baissait d'environ 1 point par an entre 2005 et 2010, diminue de 5 points entre 2010 et 2013 (- 4,5 points en 2011, - 0,5 en 2012, + 0,4 en 2013) puis présente une certaine stabilité entre 2014 et 2016. Quant au montant principal moyen, il augmente de 1,2 % entre 2010 et 2015 (- 3,3 % en 2011, + 2 % en 2012, + 2,6 % en 2013 et + 0,1 % en 2014 et -0,1 % en 2015) et de 1,6 % en 2016. Toutefois, les effets du durcissement d'accès au minimum garanti sont délicats à mesurer. À peine 12 nouveaux retraités en 2014 (21 en 2013 et 27 en 2012) ne bénéficient plus du minimum garanti du fait de la modification de cette règle.

En revanche, on peut présumer qu'une part des personnes qui auraient perdu l'accès au minimum garanti ont reporté leur départ. Il est délicat d'être plus affirmatif sur les effets de cette mesure en 2014, 2015 ou 2016.

Tableau 131: Pensions élevées au minimum garanti

	Pourcentage moyen retenu pour le calcul	Montant principal moyen annuel
Flux 2003	89,77	10 179 €
Flux 2005	86,00	10 085 €
Flux 2006	84,81	10 168 €
Flux 2007	83,04	10 183 €
Flux 2008	82,13	10 310 €
Flux 2009	80,84	10 294 €
Flux 2010	79,82	10 303 €
Flux 2011	75,25	9 958 €
Flux 2012	74,84	10 160 €
Flux 2013	75,19	10 430 €
Flux 2014	75,24	10 441 €
Flux 2015	75,05	10 429 €
Flux 2016	75,35	10 469 €

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions 2003 à 2016

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

Pensions de veufs

En 2004, avec la réforme, près de 1 500 pensions ont été accordées à des veufs de femmes fonctionnaires âgés de moins de 60 ans ; le coût annuel correspondant a été de 10 millions d'euros. Les années suivantes, le nombre de pensions concédées à des veufs de moins de 60 ans a régulièrement décroché. Dans le flux 2013, on comptait 576 pensions de veufs de moins de 60 ans. En 2014, le nombre de pensions concédées à des veufs de moins de 60 ans décroît de -12 % pour s'établir à 505 pensions, pour un coût annuel estimé à 4,1 millions d'euros (en année pleine).

En 2015, le nombre de pensions concédées à des veufs de moins de 60 ans, continue sa décroissance pour s'établir à 437 pensions soit une baisse de -13 %. Le coût annuel estimé est de 3,4 millions d'euros (en année pleine). Depuis 2010, le nombre de pensions civiles de veufs, tous âges confondus, entrées en paiement (entre 4 200 et 4 700 pensions par an) augmente régulièrement ; depuis 2010, l'augmentation moyenne annuellement constatée est de +1,9 %.

Par ailleurs, la suppression du plafonnement appliqué jusqu'en 2003 (37,5 % de l'indice brut 550) a eu un impact sensible sur le montant des pensions de veufs. Cette pension moyenne s'établit à 10 741 € annuels en 2015 (10 649 € en 2014).

Suppression de la règle du traitement continué

La réforme de 2010 a supprimé, à compter du 1^{er} juillet 2011, la règle de versement du traitement jusqu'à la fin du mois de radiation. Cela a des conséquences sur le choix de la date de radiation : les départs qui avaient lieu en début de mois sont maintenant anticipés à la fin du mois précédent ; aussi, le paiement de la pension commence un mois plus tôt. Les effets les plus marqués de cette mesure concernent les départs à la retraite des enseignants au moment de la rentrée scolaire qui ont eu lieu en septembre pour leur plus grande part en 2011 alors qu'ils avaient lieu en octobre précédemment. Globalement, cela a induit 1 479 départs supplémentaires en 2011. Ce décalage des départs a un impact à la hausse de 0,06 milliard d'euros sur la dépense 2011.

VI.2.g Impacts financiers de la réforme de 2010 et de l'élargissement du dispositif « carrières longues »

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a conduit à l'introduction de **nouveaux paramètres** pour le régime de retraite des agents de l'État. En effet, ce régime est concerné d'une part par les mesures transversales d'augmentation progressive de l'âge légal de départ de **60 à 62 ans**, ainsi que par la hausse de l'âge d'annulation de la décote de **65 à 67 ans**.

D'autre part, des **mesures spécifiques de convergence** vers les paramètres des régimes de droit commun ont conduit à l'évolution des modalités de calcul du minimum garanti, à la mise en extinction progressive du départ anticipé des fonctionnaires parents de 3 enfants après 15 ans de carrière et à la hausse du taux de cotisation salariale des fonctionnaires de 7,85 % en 2010 à 10,55 % en 2020.

Par ailleurs, l'article 88 de la loi n°2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012 a **accélééré la montée en charge du calendrier initialement prévu par la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 s'agissant du report des bornes d'âges**. Afin de réduire plus rapidement le déficit des régimes d'assurance vieillesse et d'assurer la pérennité des régimes de retraite, la phase transitoire a ainsi été raccourcie d'un an, la cible de 62 ans (respectivement 67 ans pour l'âge d'annulation de la décote) étant atteinte dès 2017. Concrètement, les bornes d'âges sont dorénavant relevées de 5 mois (et non plus 4) par génération, à compter de 2012.

Tableau 132: Impact de la réforme de 2010 sur les régimes de retraite des agents des trois fonctions publiques

Impact réforme de 2010 *	Réalisé						Projections actualisées	
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
en Md€ courants								
FPE	0,05	0,41	0,87	1,26	1,72	2,38	2,76	3,08
Impacts en dépense	0,12	-0,09	-0,4	-0,62	-0,92	-1,23	-1,58	-1,71
Mesure d'âge (accélérée par la LFSS 2012)	-0,05	-0,33	-0,57	-0,74	-0,97	-1,22	-1,5	-1,55
Mesures de convergence public / privé	0,17	0,24	0,17	0,12	0,05	-0,01	-0,08	-0,16
Impacts en recette	0,16	0,32	0,48	0,64	0,8	1,15	1,18	1,37
Alignement taux de cotisation	0,16	0,32	0,48	0,64	0,8	1,15	1,18	1,37
CNRACL (FPT - FPH)	0,05	0,28	0,71	1,05	1,44	1,87	2,23	2,80
Impacts en dépense	0,07	-0,03	-0,33	-0,61	-0,78	-1,07	-1,28	-1,71
Mesure d'âge (accélérée par la LFSS 2012)	-0,01	-0,16	-0,38	-0,59	-0,68	-0,88	-1,02	-1,38
Mesures de convergence public / privé	0,08	0,13	0,05	-0,02	-0,1	-0,19	-0,26	-0,33
Impacts en recette	0,12	0,25	0,38	0,52	0,66	0,80	0,95	1,09
Alignement taux de cotisation	0,12	0,25	0,38	0,52	0,66	0,80	0,95	1,09
Total 3 FP	0,10	0,69	1,58	2,31	3,16	4,25	4,99	5,88

* Hors impact de l'extension du dispositif de « retraite anticipée pour carrière longue » prévue par le décret n°2012-847 du 2 juillet 2012 pour la FPE, mais y compris cette extension pour la CNRACL (voir présentation détaillée ci-après).

Source : Service des retraites de l'État de la DGFIP, direction du budget et Caisse des dépôts et consignations pour la CNRACL

Lecture : Pour 2011, la réforme a contribué à la situation financière du régime de la FPE pour +0,05 Md€, dont +0,16 Md€ de recettes supplémentaires et -0,12 Md€ lié à des dépenses supplémentaires.

À l'instar de l'exercice 2011, le rendement de la réforme est ajusté en 2012 du fait de l'impact transitoire de l'aménagement de l'extinction du dispositif de départ anticipé des parents de trois enfants ayant effectué 15 années de service. En effet, la mesure n'est finalement entrée en vigueur qu'au 1^{er} juillet 2011. Un peu plus de 15 000 départs anticipés de fonctionnaires de l'État parents de trois enfants ont été recensés en 2011 (soit environ 10 500 de plus qu'en 2010). Par ailleurs, le dispositif est encore ouvert aux agents qui étaient à moins de cinq années de l'âge d'ouverture des droits au 1^{er} janvier 2011. Le coût de la phase transitoire de cette mesure s'est estompé ainsi jusqu'en 2015. Il convient également de rappeler que le **décret n°2012-847 du 2 juillet 2012** relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse a prévu **l'extension du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue** déjà modifié dans le cadre de la réforme de 2010 : la condition de début d'activité est élargie aux assurés ayant commencé à travailler avant 20 ans et les conditions de validation de la durée d'assurance ont été assouplies.

L'élargissement de ce dispositif est financé par une hausse des cotisations vieillesse de 0,5 point au global :

- 0,2 point dès le 1^{er} novembre 2012, réparti à parts égales entre les salariés (0,1 point) et les employeurs (0,1 point) ;
- 0,1 point les trois années suivantes à partir du 1^{er} janvier 2014, réparti à parts égales entre les salariés (0,05 point) et les employeurs (0,05 point).

Pour ce qui concerne le régime de retraite de la FPE, l'augmentation du taux de contribution employeur n'est pas directement transposable au régime, puisque ce dernier (dont les dépenses et les recettes sont retracées dans le compte d'affectation spéciale Pensions) est équilibré chaque année par un ajustement de ces taux de contribution des employeurs de fonctionnaires de l'État et des militaires (hors France Télécom et La Poste, soumis à un taux d'équité concurrentielle dont le mode de calcul diffère).

Tableau 133: Impact de l'élargissement de juillet 2012 du dispositif de « retraite anticipée pour carrière longue » sur les régimes de retraite des agents des trois fonctions publiques

Impact de l'élargissement du dispositif de « retraite anticipée pour carrière longue »	Réalisé					Projections actualisées	
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
en Md€ courants							
FPE	0	-0,03	-0,08	-0,12	-0,15	-0,20	-0,17
dépense supplémentaire liée aux départs anticipés	0,01	0,09	0,17	0,24	0,30	0,36	0,33
impact en recette - relèvement du taux de cotisation	0,01	0,06	0,09	0,12	0,15	0,16	0,16
CNRACL	0,01	0,03	0,02	-0,02	-0,03	-0,06	-0,08
dépense supplémentaire liée aux départs anticipés	0,01	0,06	0,12	0,22	0,28	0,31	0,33
impact en recette - relèvement du taux de cotisation	0,02	0,09	0,14	0,2	0,25	0,25	0,25
Total 3 FP	0,01	0	-0,06	-0,14	-0,19	-0,27	-0,25

Source : FPE : DGFIP – Service des retraites de l'État et direction du budget et CNRACL : Caisse des Dépôts et Consignations

L'extension de l'accès aux carrières longues a permis à environ 1 300 fonctionnaires de la fonction publique d'État d'anticiper leur départ dès 2012. Pour les années suivantes, l'impact net sur les effectifs d'entrées en paiement (départs anticipés au cours de l'année dont sont déduits ceux des années précédentes qui auraient eu lieu cette même année sans le dispositif) atteint 3900 départs en 2015, 2300 en 2016, puis devrait être nul dès 2017.

L'impact sur les dépenses pour le régime de la fonction publique d'État est très limité en 2012 puisque la mesure ne s'est appliquée que sur 2 mois (5 M€). En 2013, la mesure a pris son plein effet, représentant 90 M€. En 2016, l'effet de ce dispositif a atteint 300 M€. Cet effet continuerait d'augmenter jusqu'en 2017 (360 M€).

S'agissant de la CNRACL, cette mesure a permis à environ 3 000 agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière d'anticiper leur départ en 2012. Cet effectif a augmenté progressivement à compter de 2013 pour se stabiliser autour de 8 500 nouveaux bénéficiaires de l'extension. A l'instar du régime de la FPE, l'impact sur les effectifs d'entrées en paiement serait également plus limité.

VI.2.h La réforme des retraites de 2014

La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 **garantissant l'avenir et la justice du système de retraites** concerne le régime de retraite de la FPE (programme 741) et le régime des ouvriers d'État (programme 742). Afin de participer au redressement de la situation financière du système de retraite à l'horizon 2020, la réforme de 2014 prévoit plusieurs mesures : (1) l'augmentation de la durée d'assurance de référence (DAR), c'est-à-dire la durée requise pour partir à la retraite avec le taux plein (sans décote) et, au sein de chaque régime, liquider sa pension au taux de proratisation maximal. (2) le décalage de 6 mois de la date de revalorisation (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 (prévision), puis au taux de revalorisation en vigueur au 1^{er} avril de chaque année suivante, l'article 5 de la loi du 20 janvier 2014 a eu pour conséquence une revalorisation au 1^{er} octobre 2014 (de 0 % en lien avec la révision des hypothèses d'inflation) puis une revalorisation au taux en vigueur au 1^{er} octobre de chaque année suivante. La mesure engendre une économie de 210 M€ en 2014 et pourrait engendrer une économie de 280 M€ en 2018.
- la **réduction de la clause de stage** (durée minimale d'affiliation pour avoir droit à une pension de retraite de l'État) des militaires de 15 ans à 2 ans pour les militaires engagés à compter du 1^{er} janvier 2014, par l'article 42 de la loi du 20 janvier 2014. Cette mesure réduit progressivement les dépenses d'affiliation rétroactive des militaires à la CNAV (régime de base) et l'IRCANTEC (régime complémentaire). À long terme, les dépenses de pension seront plus importantes.
- la **réforme du cumul emploi retraite** réalisée par l'article 19 de la loi du 20 janvier 2014, qui concerne les pensions liquidées à compter du 1^{er} janvier 2015, pourrait engendrer une anticipation de certains départs à la retraite avant cette date, les conditions de cumul devenant plus restrictives pour les fonctionnaires civils. L'impact n'a pas pu être chiffré à ce stade.
- les autres mesures de la réforme devraient avoir un impact financier négligeable pour les dépenses de pensions de l'État.

Tableau 134 : Amélioration de la situation financière des régimes de retraite la FPE et des ouvriers d'État apportée par la réforme 2013 entre 2015 et 2021

Impact de la réforme de 2013 en Md€ courants	Exécuté			Projections actualisées				
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
total	0,24	0,35	0,40	0,53	0,51	0,51	0,50	0,49
Impacts en dépense	-0,21	-0,28	-0,29	-0,35	-0,32	-0,32	-0,31	-0,30
Décalage de la date de revalorisation	-0,21	-0,28	-0,29	-0,33	-0,28	-0,26	-0,23	-0,20
Réduction de la clause de stage des militaires	-	-	< 0,01	-0,02	-0,04	-0,06	-0,08	-0,10
Impacts en recette	0,03	0,07	0,11	0,18	0,19	0,19	0,19	0,19
Augmentation recette cotisation salariale P741	0,03	0,07	0,11	0,18	0,19	0,19	0,19	0,19
Augmentation recette cotisation salariale P742	< 0,01	< 0,01	< 0,01	< 0,01	< 0,01	< 0,01	< 0,01	< 0,01

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

Lecture : En 2018, la réforme contribuerait à l'amélioration de la situation financière du régime de la FPE pour +0,51 Md€, dont +0,19 Md€ de recettes supplémentaires et -0,32 Md€ de réductions de dépenses.

VI.3 Trajectoires démographiques et financières de long terme (rapport du COR de Juin 2017)

1) Le Conseil d'orientation des retraites (COR) a organisé au 1^{er} semestre 2017 un exercice de projections à l'horizon 2070 du système public de retraite, qui a donné lieu à un rapport publié en juin 2017.

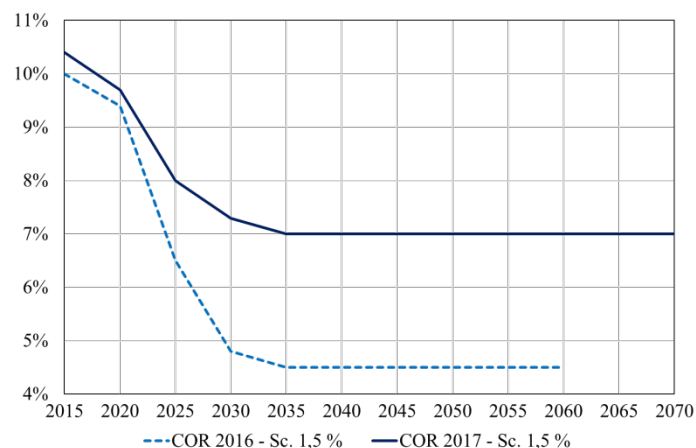
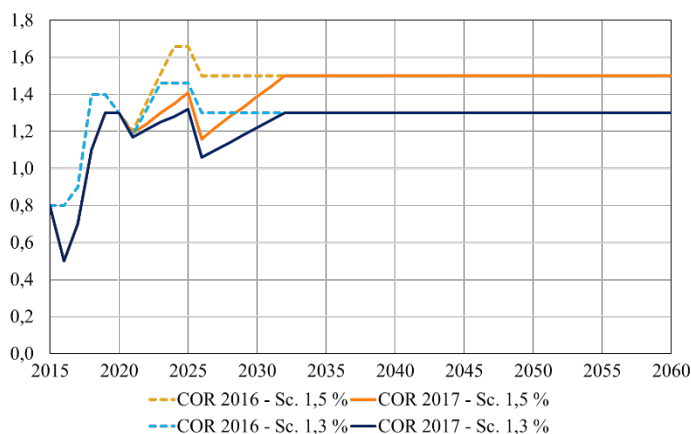
Le rapport annuel du COR sur les évolutions et les perspectives des retraites en France s'inscrit dans le cadre des missions du COR, qui est chargé depuis la loi du 20 Janvier 2014 « de produire, au plus tard le 15 juin, un document annuel et public sur le système de retraite, fondé sur des indicateurs de suivi ».

Le rapport de juin 2017 introduit le plus grand nombre de révisions depuis la mise en place de l'exercice annuel de projection instauré par la loi du 20 Janvier 2014. En effet, il présente des projections complètes réalisées avec l'ensemble des régimes et s'appuyant sur les nouvelles projections démographiques de l'Insee de 2016 et les nouvelles projections de population active 2017 de l'Insee. Ce nouvel exercice inclut également des nouvelles hypothèses de raccordement aux scénarios macroéconomiques de long terme et d'évolutions des rémunérations dans les secteurs public et privé. En outre, l'horizon de ces nouvelles projections a été étendu jusqu'en 2070, et les projections se réfèrent à la France entière et non plus seulement métropolitaine.

Comme précédemment, des scénarios macroéconomiques, synthétisant les évolutions économiques envisagées à moyen et long terme pour la France, ont été retenus comme base de travail pour l'ensemble des régimes. Le COR ne retient plus que quatre scénarios définis par leur hypothèse de croissance de la productivité à long terme : 1 %, 1,3 %, 1,5 %, 1,8 %, contre cinq dans son précédent rapport. En outre, ces scénarios partagent une même hypothèse de taux de chômage de long terme : 7 %. La principale modification du scénario macroéconomique par rapport aux scénarios du rapport 2016 est le report de la date de convergence vers les cibles de long terme à 2032, au lieu d'une date comprise entre 2023 et 2031 selon les scénarios dans le rapport 2016 (cf. graphique ci-après).

Taux de croissance annuel de la productivité par tête

Taux de chômage



Source : COR, rapports annuels 2016 et 2017

Les projections de la situation du système de retraite français réalisées par le COR, rassemblent deux ensembles d'indicateurs, qui permettent d'apprécier les deux grands objectifs de pérennité financière et d'équité entre les assurés : d'une part, des indicateurs macroéconomiques annuels, relatifs au solde financier du système de retraite, à ses agrégats financiers (masses des ressources et des prestations) et à ses déterminants économiques et démographiques (rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités, âge effectif moyen de départ à la retraite, taux de prélèvement global, etc.) ; d'autre part, des indicateurs par génération, sur cas types ou pour l'individu moyen de chaque génération, permettant d'apprécier les thématiques d'équité entre les assurés. Seuls les résultats pour les indicateurs du premier ensemble (ratios démographiques et soldes techniques) sont présentés ici, les indicateurs d'équité par génération étant disponibles dans le rapport annuel du COR de juin 2017¹²⁸.

¹²⁸ <http://www.cor-retraites.fr/docs/rapport2017>

2) Dans ce nouveau rapport, le solde du système de retraite est très nettement dégradé sur tout l'horizon de projection.

Par rapport aux dernières projections du COR (juin 2016), le nouveau rapport montre une dégradation du solde financier du système des retraites, qui ne retrouverait pas l'équilibre avant 2040 dans le scénario le plus optimiste et serait en déficit dans les trois autres scénarios macroéconomiques, alors qu'il revenait à l'équilibre dès 2025 et était en excédent en 2060 dans trois scénarios sur cinq dans les projections de 2016.

Comme précisé ci-dessus, le nouveau rapport de 2017 s'appuie sur un nouvel exercice complet de projections comprenant un grand nombre de révisions. Ainsi, plusieurs facteurs se combinent pour expliquer la révision des perspectives entre les rapports du COR de 2016 et de 2017 :

- La première source d'écart est la révision des hypothèses démographiques de l'Insee avec notamment une révision à la baisse du solde migratoire net (différence entre les entrées et les sorties), à 70 000 personnes / an au lieu de 100 000 / an précédemment, ainsi qu'une espérance de vie révisée à la hausse, en particulier pour les hommes (allongement de +1,6 an en 2060 de l'espérance de vie à 60 ans pour les hommes par rapport aux précédentes prévisions).
- La seconde source d'écart est la révision des projections de population active. La structure de la population a évolué avec une dégradation du ratio démographique (désormais de 1,4 actif pour un inactif en 2070 contre 1,5 auparavant) liée à une hausse du nombre de retraités plus importante que la hausse des actifs.
- La troisième source d'écart est la révision des hypothèses économiques de court et moyen termes, avec des salaires et une quantité d'emplois qui progressent moins rapidement que dans les projections de l'année dernière, ainsi qu'une moindre croissance du PIB.
- La quatrième source d'écart provient d'hypothèses de masses salariales plus faibles dans les trois fonctions publiques.

3) La dégradation du ratio démographique dans les trois versants de la fonction publique est confirmée dans ces nouvelles projections.

Les projections des régimes de la fonction publique reposent sur des hypothèses générales, ainsi que sur des hypothèses spécifiques tenant compte des éléments de contexte connus à la date de l'exercice :

- La rémunération moyenne des fonctionnaires, avec l'hypothèse de taux de prime constant, est supposée évoluer à long terme comme le salaire moyen des salariés du secteur privé ;
- 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 espérance de vie observée des fonctionnaires.

Les projections du COR de juin 2017 ont confirmé la dégradation du ratio démographique des régimes de la fonction publique tout au long de la projection :

Tableau 135: Évolution du ratio démographique des régimes de retraite de la fonction publique

Rapport démographique corrigé *	2020	2030	2040	2050	2060	2070
Fonctionnaires civils et militaires de l'État	0,9	0,8	0,8	0,9	0,9	0,9
Fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (CNRACL)	1,7	1,2	1,0	1,0	1,0	1,0

Source : - Calculs réalisés dans le cadre de l'exercice de projections du COR de juin 2017 par le SRE la CNRACL

* 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 de cotisants du régime devraient connaître une baisse jusqu'en 2035 avant de se stabiliser. L'hypothèse retenue est, hors poursuite de l'extinction jusqu'en 2035 des groupes fermés des fonctionnaires affectés dans les ex-entreprises publiques La Poste et Orange SA, la stabilité des effectifs dès le début de la projection. Ainsi, après une réduction dont le rythme annuel diminuerait progressivement (-0,65 % en 2020, -0,45 % en 2025 et -0,25 % en 2030), les effectifs de cotisants de la FPE se stabiliseraient autour de 1 910 000 agents. 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 2 à 2,2 millions, puis redescendrait en-dessous de 2 millions à horizon 2055. 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.

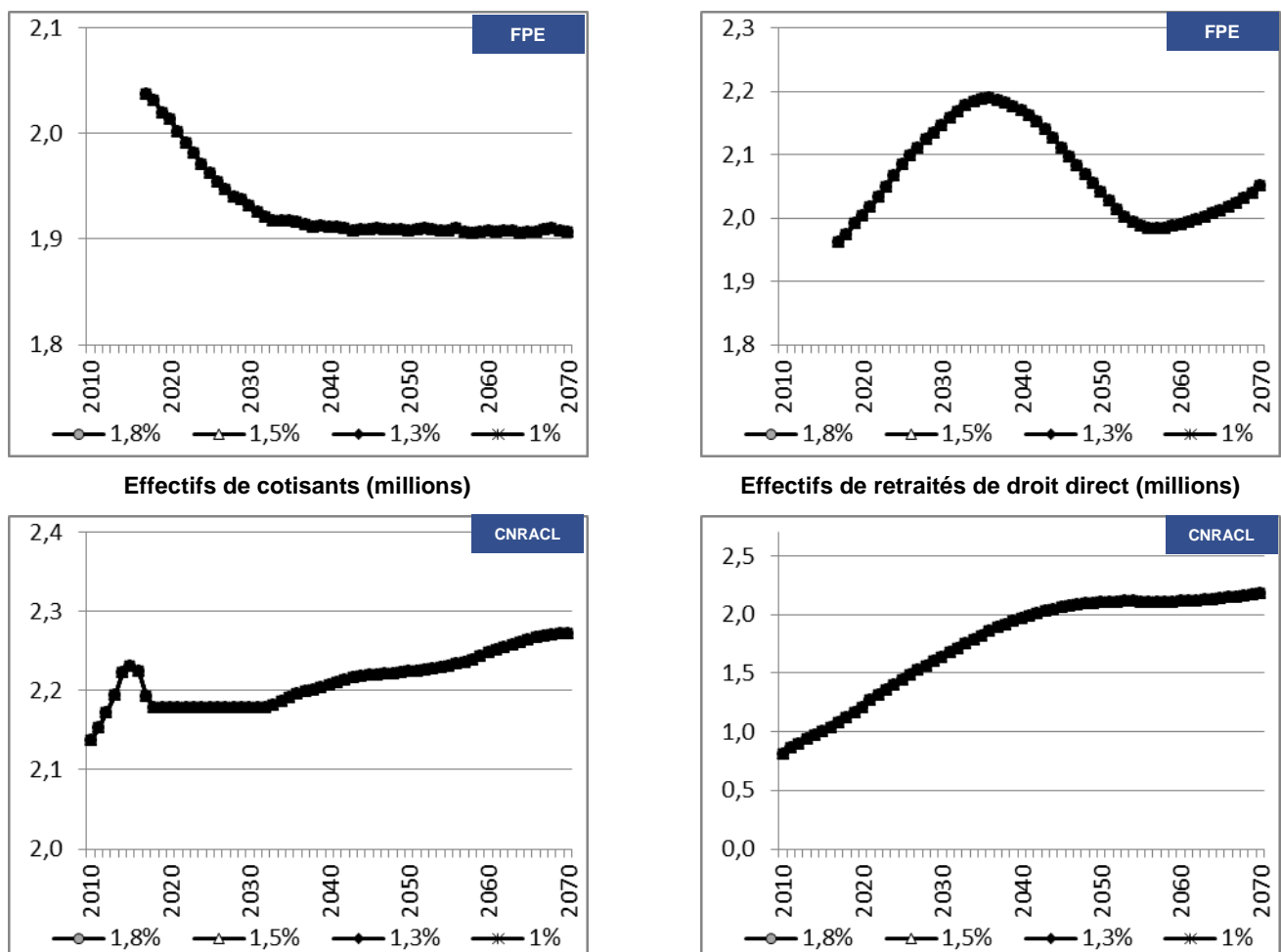
Concernant le régime de la **CNRA**, l'augmentation observée des effectifs de cotisants a été rapide au cours des années récentes (plus de 3 % par an entre 2006 et 2010), en partie du fait des transferts vers les collectivités publiques territoriales des personnels concernés par les mesures de décentralisation. Ces transferts ayant pris fin en 2011, l'augmentation des effectifs a été sensiblement moins dynamique jusqu'en 2015 (+0,9 % en moyenne par an). La légère décroissance observée en 2016 (-0,2 %) devrait se poursuivre à très court terme, notamment sous l'effet de moindres recrutements. A moyen terme, soit entre 2020 et 2032, les effectifs se stabiliseraient.

Compte tenu de ces hypothèses, les effectifs cotisants de la CNRA décroîtraient entre 2016 et 2020, passant de 2,22 à 2,18 millions ; puis ils se stabiliseraient entre 2020 et 2032 ; enfin ils augmenteraient après 2032 comme la population active, atteignant 2,27 millions en 2070.

Les effectifs de retraités de droit direct, quant à eux, continueraient d'augmenter à un rythme soutenu jusque vers 2025 (hausse de plus de 3 % par an), puis sur un rythme plus modéré ensuite, en raison du départ à la retraite des générations nombreuses du baby-boom, de l'augmentation récente des effectifs de la fonction publique territoriale liés aux transferts de décentralisation, et du dynamisme récent des recrutements dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Les graphiques ci-après donnent le profil de ces évolutions pour le régime de retraite de l'État et la CNRA :

Figure 136 : Évolution du nombre de cotisants et de pensionnés des régimes de retraite de la fonction publique
Effectifs de cotisants (millions) Effectifs de retraités de droit direct (millions)



Source : Calculs réalisés dans le cadre de l'exercice de projections du COR de juin 2017

A titre de comparaison, l'évolution démographique devrait également peser sur les **régimes de droit commun**. Leur ratio démographique connaîtrait une dégradation à horizon 2070. Celui du régime de base passerait au-dessus du seuil de 1 à partir de 2070.

Les projections figurent dans le tableau ci-dessous :

Tableau 137: Évolution du ratio démographique corrigé des régimes de droit commun

Rapport démographique corrigé *	2020	2030	2040	2050	2060	2070
Cnav (régime général de base)	1,2	1,2	1,1	1,0	1,0	0,9
Régime complémentaire AGIRC-ARRCO	1,3	1,2	1,1	1,0	1,0	1,0

Source : Calculs réalisés dans le cadre de l'exercice de projections du COR de juin 2017.

* 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.

4) Projections du solde technique des régimes de la fonction publique

Il convient de noter que pour la fonction publique d'État, le solde technique¹²⁹ du régime est projeté selon la convention COR¹³⁰, avec un taux de contribution employeur stabilisé en projection et fixé conventionnellement de façon à équilibrer en 2015 le solde élargi du régime (y compris les transferts de compensation démographique, etc.). Le montant des contributions de l'État-employeur évolue ensuite chaque année proportionnellement à la masse des traitements bruts. Les taux de cotisation à la charge des fonctionnaires sont quant à eux connus jusqu'en 2020, puis sont par hypothèse maintenus fixes entre 2020 et 2070.

Pour le **régime de la fonction publique de l'État**, les perspectives d'équilibre du régime à long terme sont les suivantes :

- Sur le passé récent, les **ressources du régime** (au sens de la présentation CCSS) ont augmenté, notamment en lien avec l'augmentation des taux de contribution de l'État-employeur au CAS « Pensions ». L'évolution future des ressources du régime (au sens de la convention COR) reflète d'une part l'évolution du nombre de cotisants, détaillée précédemment, et d'autre part l'évolution du traitement indiciaire brut associée aux variations du taux de cotisation à la charge des fonctionnaires¹³¹. Globalement les ressources du régime, en euros constants 2016, devraient connaître une diminution jusqu'en 2025-2030, avant de progresser de manière continue jusqu'en 2070 quel que soit le scénario retenu. À partir de 2035, les ressources du régime évolueraient uniquement du fait de l'évolution du traitement indiciaire brut. L'évolution projetée est donc très dépendante des scénarios : les ressources augmenteraient d'autant plus que le salaire moyen par tête est supposé progresser rapidement.
- La **masse des pensions de droit direct et dérivé** reproduirait les variations des effectifs de retraités de droit direct : augmentation sur la période 2017-2035 prolongeant la hausse passée, diminution jusqu'en 2055 puis remontée jusqu'à la fin de la période de projection.

Le **solde technique**, calculé donc selon la convention COR avec un taux de contribution employeur stabilisé en projection et fixé conventionnellement de façon à équilibrer le solde élargi en 2015, apparaît légèrement positif en 2015 puisque le régime verse des transferts de compensation. Quel que soit le scénario, les évolutions du solde technique auraient le même profil, mais son niveau, l'ampleur de ses variations annuelles et les points de retournement dépendent fortement du scénario considéré.

Par exemple, dans le scénario 1,3 %, le solde technique serait négatif dès 2016 et se dégraderait jusqu'en 2030 en raison à la fois de la baisse des ressources et de la hausse des dépenses en euros 2016. À partir de 2030 et jusqu'en 2070, le solde technique s'améliorerait ; il deviendrait positif à partir de 2039 et atteindrait près de 15 milliards d'euros 2016 en 2070. Jusqu'en 2035, l'augmentation des dépenses serait contrebalancée par une augmentation des ressources plus forte. Puis, pendant 20 ans, augmentation des ressources et baisse de la masse des pensions se cumuleraient pour améliorer le solde technique. En fin de période, malgré la hausse de la masse des pensions en euros 2016, le solde technique continuerait à s'améliorer en raison de la progression des ressources.

¹²⁹ La notion de « solde technique » correspond à la différence entre les cotisations encaissées et les prestations versées. Elle exclut les dépenses de gestion, les charges techniques et exceptionnelles et les transferts entre régimes de retraite liés au dispositif de compensation démographique et à l'intégration financière de certains régimes au régime général.

¹³⁰ Par opposition à la présentation des comptes issus de la commission des comptes de la Sécurité sociale (CCSS), dans laquelle une contribution de l'État-employeur est recalculée chaque année de manière à équilibrer le solde élargi du régime.

¹³¹ Selon la convention COR, le taux de contribution employeur est supposé fixe en projection sur l'ensemble de la période 2015-2070.

Solde technique en Md €2016	2020	2030	2040	2050	2060	2070
Régime de la fonction publique d'État	-4,1	-10,6	-5,3	4,6	12,4	15,9

Source : Calculs réalisés par le SRE dans le cadre de l'exercice de projections du COR de juin 2017 ; résultats du scénario « 1,3 % ».

Il convient de rappeler que les résultats obtenus selon cette méthodologie ne sont pas directement conciliables avec les projections budgétaires et comptables réelles du compte d'affectation spéciale (CAS) Pensions qui recouvrent un champ beaucoup plus large (intégrant des recettes et des dépenses supplémentaires : dépenses d'affiliations rétroactives, de compensations ; recettes de soultes, de transfert avec la CNRACL et de compensations).

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

- L'évolution **des ressources du régime** reflète les évolutions combinées des effectifs de cotisants, du taux de cotisation global à la charge des salariés et de l'employeur (hausse en début de période puis stabilité) et du traitement moyen (progression en fonction des hypothèses de productivité, sauf en début de période). L'évolution des ressources du régime reflète les évolutions combinées des effectifs de cotisants, du taux de cotisation global à la charge des salariés et de l'employeur (hausse en début de période puis stabilité) et du traitement moyen (progression en fonction des hypothèses de productivité, sauf en début de période).
- 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 2035 elle croîtrait à un rythme moyen de + 3,0 % par an quel que soient les scénarios, passant de 15,8 milliards d'euros en 2015 à environ 28,3 milliards d'euros en 2035. Entre 2035 et 2070, le rythme moyen de hausse se ralentirait pour rejoindre vers 2070 celui de la productivité, et la masse des pensions de droit direct et dérivé atteindrait entre 42 et 52 milliards d'euros en 2070 selon le scénario.

Le **solde technique** de la CNRACL, excédentaire en 2015 (+2,2 milliards d'euros), se dégraderait tout au long de la période de projection en lien avec la baisse du rapport démographique. Il deviendrait négatif à partir de 2020 et se dégraderait ensuite d'autant plus que l'hypothèse de productivité serait défavorable. A l'horizon 2070, le solde technique se situerait entre -11 milliards d'euros (-0,2 % du PIB) dans le scénario à 1,8 % de productivité et -14 milliards d'euros (-0,3 % du PIB) dans le scénario 1,0 %. La part du solde technique dans le PIB se stabiliserait vers 2060.

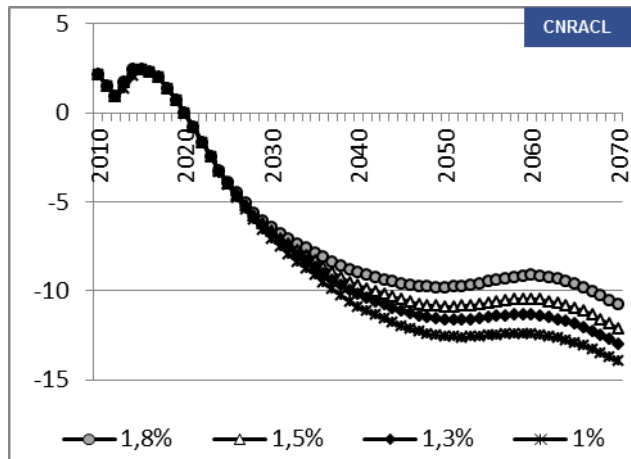
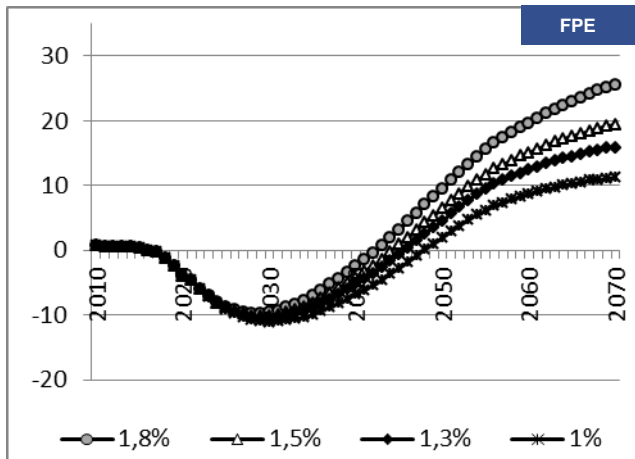
Solde technique en Md€2016	2020	2030	2040	2050	2060	2070
CNRACL	-0,1	-6,8	-10,2	-11,6	-11,3	-13,0

Source : Calculs réalisés par la CNRACL dans le cadre de l'exercice de projections du COR de juin 2017 ; résultats du scénario « 1,3 % ».

Figure 138 : Perspectives d'équilibre à long terme des régimes de la fonction publique

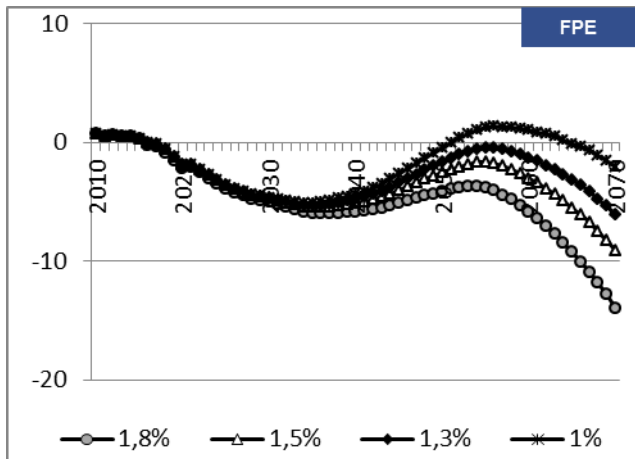
Solde technique du régime de la FPE– hors compensation et produits de gestion (Md€2016)

Solde technique du régime de la CNARCL – hors compensation et produits de gestion (Md€2016)



Source : Calculs réalisés par le SRE (régime FPE) et la CNARCL, dans le cadre de l'exercice de projections du COR de juin 2017.

Solde technique du régime de la FPE– hors compensation et produits de gestion (Md€2016), avec une hypothèse de stabilisation de la contribution d'équilibre de l'État employeur à son niveau de 2015 en euros.



Source : Calculs réalisés par la DB basés sur les données de l'exercice de projections du COR de juin 2017.

Lecture : L'équilibrage du régime de retraite de la fonction publique d'État nécessitera, en 2040, 5 Md€ de plus qu'en 2015.

Annexes – données statistiques et glossaire

Tableaux statistiques sur les pensions de retraite de la fonction publique

A/ SÉRIES SUR LE STOCK DE RETRAITÉS EN 2016

- 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 2016
- 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 2016
- 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 2006 à 2016
- 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 2006 à 2016
- Tableau n°A-5 : Montant brut mensuel moyen des pensions de droit direct et de droit dérivé en paiement fin 2015 et fin 2016.
- 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 2016.
- 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 2016.

B/ SÉRIES SUR LE FLUX DE RETRAITÉS EN 2016 : EFFECTIFS, MONTANT DE PENSION, BONIFICATIONS

- Tableau n°B-1 : Pensions de droit direct entrées en paiement en 2016 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 2016 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 2016 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 2016 dans le régime de la CNRACL : détail par motif de départ.
- Tableau n°B-4 : Pensions de droit direct entrées en paiement en 2016 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 2016 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 2016.
- Tableau n°B-7 : Ventilation par âge des militaires dont la pension de retraite (premier droit) est entrée en paiement en 2016.
- 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 2016.
- 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 2016.
- Tableau n°B-10 : Ventilation par administration d'origine, catégorie hiérarchique et sexe, des agents titulaires des trois versants de la fonction publique dont la pension de droit direct est entrée en paiement en 2016.
- Tableau n°B-11 : Pensions de droit dérivé (réversion) entrées en paiement en 2016 dans les régimes des FP et des ouvriers d'État : principales caractéristiques.
- Tableau n°B-12 : Effectifs de pensions des régimes des pensions civiles et militaires de l'État, du FSPOEIE et de la CNRACL entrées en paiement, de 2006 à 2016.
- Tableau n°B-13 : Décès en 2016 de pensionnés relevant des régimes des pensions civiles et militaires de l'État, des ouvriers d'État ou de la CNRACL.
- Tableau n°B-14 : Évolution de la pension mensuelle brute, de l'indice et du taux de liquidation moyens des pensions entrées en paiement chaque année, entre 2006 et 2016.

- Tableau n°B-15 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct et de droit dérivé entrées en paiement en 2015 et 2016 (flux).
- Tableau n°B-16 : Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement en 2016 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 2016 selon la catégorie hiérarchique et le sexe.
- Tableau n°B-18 : Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2016 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 2016 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 2016 hors pensions d'invalidité.
- Tableau n°B-21 : Proportion des pensions de droit direct entrées en paiement portées au minimum garanti parmi les pensions civiles et militaires de l'État, du FSPOEIE et de la CNRACL, de 2006 à 2016.
- 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 2016.

C/ SÉRIES SUR LE FLUX DE DÉPARTS ANTICIPÉS HORS INVALIDITÉ EN 2016

- Tableau n°C-1 : Ventilation des flux de départs anticipés, par motif et par âge, dans la fonction publique d'État, entre 2011 et 2016, hors invalidité.
- Tableau n°C-2 : Ventilation des départs anticipés, par motif, catégorie statutaire et durée d'assurance, dans la fonction publique d'État, entre 2011 et 2016, hors invalidité.
- Tableau n°C-3 : Ventilation des flux de départs anticipés en fonction de caractéristiques à la liquidation dans la FPE, entre 2011 et 2016, hors invalidité.
- Tableau n°C-4 : Ventilation des flux de départs anticipés, par motif et par âge, dans la fonction publique territoriale, entre 2011 et 2016, hors invalidité.
- Tableau n°C-5 : Ventilation des départs anticipés, par motif, catégorie statutaire et durée d'assurance, dans la fonction publique territoriale, entre 2011 et 2016, hors invalidité.
- Tableau n°C-6 : Ventilation des flux de départs anticipés en fonction de caractéristiques à la liquidation dans la FPT, entre 2011 et 2016, hors invalidité.
- Tableau n°C-7 : Ventilation des flux de départs anticipés, par motif et par âge, dans la fonction publique hospitalière, entre 2011 et 2016, hors invalidité.
- Tableau n°C-8 : Ventilation des départs anticipés, par motif, catégorie statutaire et durée d'assurance, dans la fonction publique hospitalière, entre 2011 et 2016, hors invalidité.
- Tableau n°C-9 : Ventilation des flux de départs anticipés en fonction de caractéristiques à la liquidation dans la FPH, entre 2011 et 2016, hors invalidité.

D/ SÉRIES SUR LA SITUATION FINANCIÈRE ET DÉMOGRAPHIQUE DES RÉGIMES DE RETRAITE EN 2016

- Tableau n°D-1 : Dépenses de pension et recettes de cotisations des régimes des trois versants de la fonction publique et du régime des ouvriers d'État.
- Tableau n°D-2 : Taux de cotisation relatifs aux régimes des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et des ouvriers d'État.
- Tableau n°D-3 : Dépenses et recettes du régime des pensions civiles et militaires de l'État et au titre des allocations temporaires d'invalidité (ATI) (programme 741 du compte d'affectation spéciale Pensions).
- Tableau n°D-4 : Compte de résultat simplifié de la CNRACL.
- Tableau n°D-5 : Évolution démographique de la branche des pensions civiles de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE.

A/ Séries sur le stock de retraités en 2016

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 2016

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	1 291 789	1 547 226	388 355	68 455	562 437	523 486	1 085 923
<i>Hommes</i>	526 626	676 118	360 898	54 540	234 569	90 370	324 939
<i>Femmes</i>	765 163	871 108	27 457	13 915	327 868	433 116	760 984
Âge moyen	72,5	72,0	63,4	73,2	70,1	68,8	69,5
Âge moyen de première mise en paiement	58,2	58,2	43,9	57,3	58,9	55,7	57,4
Durée moyenne en trimestres de services acquis (hors bonifications)	131,0	132,0	96,0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Taux moyen de liquidation (en %)	67,5%	67,6%	63,0%	63,9%	53,1%	57,8%	55,4%
Indice moyen à la liquidation	592	575	487	n.p. (5)	406	426	416
Pension mensuelle moyenne							
Avantage principal (en euros)	2 081	2 016	1 657	1 764	1 215	1 332	1 271
Avantage principal et accessoires (en euros) (6)	2 158	2 089	1 727	1 823	1 274	1 410	1 340

Pensions de droit dérivé

	FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom (1)	FPE - Toutes pensions civiles (1)	FPE - Pensions militaires (1) (2)	Régime des ouvriers d'État (3)	Pensions de la FPT (CNRACL) (4)	Pensions de la FPH (CNRACL) (4)	Ensemble des pensions de la CNRACL (4)
Effectif	277 805	310 270	158 333	32 608	113 560	53 482	167 042
<i>Hommes</i>	45 712	50 819	878	784	16 268	18 968	35 236
<i>Femmes</i>	226 456	253 266	155 345	31 312	95 522	33 623	129 145
<i>Orphelins (7)</i>	5 637	6 185	2 110	512	1 770	891	2 661
Âge moyen	78,9	77,9	79,7	80,9	74,5	74,0	74,4
Âge moyen de première mise en paiement	65,5	65,0	63,4	64,7	61,6	62,3	61,8
Pension mensuelle moyenne							
Avantage principal (en euros)	915	900	803	777	565	601	577
Avantage principal et accessoires (en euros) (6)	965	948	846	815	606	638	616

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

(1) Les effectifs incluent les pensions anciennement cristallisées (10 pour les pensions civiles de droit direct, et 209 pour les pensions civiles de droit dérivé, 3 941 pour les pensions militaires de droit direct, et 17 723 pour les pensions militaires de droit dérivé). Les indicateurs sont calculés hors pensions anciennement cristallisées et hors pensions d'orphelins (temporaires et permanentes).

(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) n.p. = non pertinent : moins de 1% de la population des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.

(6) 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.

(7) 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 2016

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	28	127	672	2 938	9 565	46 787	184 595	346 292	260 154	177 340	122 198	83 881	43 757	13 455	1 291 789
	Hommes	16	54	193	455	1 651	18 400	75 624	143 015	109 522	72 132	52 706	33 291	15 251	4 316	526 626
	Femmes	12	73	479	2 483	7 914	28 387	108 971	203 277	150 632	105 208	69 492	50 590	28 506	9 139	765 163
	<i>dont pensions d'invalidité</i>	27	125	457	1 222	2 832	6 831	13 752	17 794	12 898	9 678	8 127	5 907	3 302	949	83 901
	Droit dérivé	3 565	326	790	1 708	3 855	8 286	16 343	29 234	32 493	36 975	44 673	48 026	36 965	14 566	277 805
	Hommes	9	53	165	366	781	1 502	3 260	6 362	6 913	7 465	7 355	6 232	3 961	1 288	45 712
	Femmes	61	222	552	1 216	2 884	6 536	12 773	22 454	25 320	29 353	37 162	41 711	32 952	13 260	226 456
Orphelins (3)	3 495	51	73	126	190	248	310	418	260	157	156	83	52	18	5 637	
FPE - Toutes pensions civiles (1)	Droit direct	28	142	757	3 653	12 737	60 238	242 407	417 642	311 142	211 588	143 959	85 712	43 766	13 455	1 547 226
	Hommes	16	60	227	612	2 170	24 554	113 412	187 946	137 895	92 234	63 260	34 160	15 256	4 316	676 118
	Femmes	12	82	530	3 041	10 567	35 684	128 995	229 696	173 247	119 354	80 699	51 552	28 510	9 139	871 108
	<i>dont pensions d'invalidité</i>	27	138	513	1 492	3 769	9 938	19 125	21 719	15 506	11 347	9 070	6 004	3 302	949	102 899
	Droit dérivé	4 068	365	882	2 061	4 937	11 342	21 056	35 727	38 847	42 300	48 175	48 877	37 062	14 571	310 270
	Hommes	9	54	171	402	926	1 861	3 852	7 219	7 838	8 416	8 245	6 541	3 996	1 289	50 819
	Femmes	64	251	633	1 519	3 812	9 230	16 891	28 087	30 749	33 727	39 774	42 252	33 013	13 264	253 266
Orphelins (3)	3 995	60	78	140	199	251	313	421	260	157	156	84	53	18	6 185	
FPE - Pensions militaires (2)	Droit direct	10 472	6 106	22 951	29 573	40 092	52 414	53 903	48 711	33 391	25 442	31 950	21 861	8 805	2 684	388 355
	Hommes	9 003	5 247	20 728	26 556	36 136	48 008	50 054	46 575	32 090	24 400	30 437	20 881	8 242	2 541	360 898
	Femmes	1 469	859	2 223	3 017	3 956	4 406	3 849	2 136	1 301	1 042	1 513	980	563	143	27 457
	<i>dont pensions d'invalidité</i>	10 461	2 055	869	529	531	513	459	338	329	590	3 634	3 883	1 202	401	25 794
	Droit dérivé	1 278	270	583	1 194	2 344	4 586	7 410	11 710	14 772	22 723	32 963	29 801	20 041	8 658	158 333
	Hommes	2	16	15	29	49	56	101	100	87	62	154	139	58	10	878
	Femmes	112	245	541	1 121	2 212	4 411	7 185	11 445	14 565	22 563	32 728	29 622	19 952	8 643	155 345
Orphelins (3)	1 164	9	27	44	83	119	124	165	120	98	81	40	31	5	2 110	
Régime des ouvriers d'État	Droit direct	1	8	38	105	272	1 522	12 542	16 044	11 774	8 660	8 546	5 785	2 489	669	68 455
	Hommes	0	7	18	46	113	1 155	10 878	12 803	9 426	6 809	6 590	4 497	1 783	415	54 540
	Femmes	1	1	20	59	159	367	1 664	3 241	2 348	1 851	1 956	1 288	706	254	13 915
	<i>dont pensions d'invalidité</i>	1	8	22	49	138	362	748	929	636	535	676	527	240	60	4 931
	Droit dérivé (4)	8	20	52	146	345	884	1 592	2 745	2 938	4 057	6 353	7 027	4 712	1 729	32 608
	Hommes	4	7	13	31	46	63	74	136	122	116	171	147	77	25	1 032
	Femmes	4	13	39	115	299	821	1 518	2 609	2 816	3 941	6 182	6 880	4 635	1 704	31 576
Pensions de la FPT (CNRACL) (5)	Droit direct	40	199	916	3 660	9 102	21 395	128 504	162 248	92 401	61 272	46 314	25 018	9 406	1 962	562 437
	Hommes	22	86	299	807	1 908	6 844	60 659	68 212	38 899	25 420	18 375	9 424	3 068	546	234 569
	Femmes	18	113	617	2 853	7 194	14 551	67 845	94 036	53 502	35 852	27 939	15 594	6 338	1 416	327 868
	<i>dont pensions d'invalidité</i>	40	196	658	1 948	4 429	8 934	15 963	14 063	8 183	5 698	4 373	2 531	1 043	217	68 276
	Droit dérivé (4)	250	331	808	1 861	3 879	7 519	11 573	14 995	14 111	14 941	17 882	14 828	8 052	2 530	113 560
	Hommes	131	109	223	421	787	1 369	2 106	2 771	2 282	2 158	2 317	1 674	723	162	17 233
	Femmes	119	222	585	1 440	3 092	6 150	9 467	12 224	11 829	12 783	15 565	13 154	7 329	2 368	96 327
Pensions de la FPH (CNRACL) (5)	Droit direct	24	155	1 631	6 487	13 039	49 576	132 621	125 921	71 415	48 280	40 470	22 877	9 099	1 891	523 486
	Hommes	2	26	85	208	506	4 170	23 471	25 203	14 790	9 774	7 154	3 647	1 137	197	90 370
	Femmes	22	129	1 546	6 279	12 533	45 406	109 150	100 718	56 625	38 506	33 316	19 230	7 962	1 694	433 116
	<i>dont pensions d'invalidité</i>	24	139	433	1 281	2 875	6 941	10 744	9 714	6 047	4 358	4 028	2 520	1 069	198	50 371
	Droit dérivé (4)	149	147	384	817	1 697	3 311	5 929	7 902	6 963	7 130	8 169	6 600	3 386	898	53 482
	Hommes	90	71	186	391	730	1 324	2 619	3 450	2 688	2 481	2 573	1 895	792	186	19 476
	Femmes	59	76	198	426	967	1 987	3 310	4 452	4 275	4 649	5 596	4 705	2 594	712	34 006
Ensemble des pensions de la CNRACL (5)	Droit direct	64	354	2 547	10 147	22 141	70 971	261 125	288 169	163 816	109 552	86 784	47 895	18 505	3 853	1 085 923
	Hommes	24	112	384	1 015	2 414	11 014	84 130	93 415	53 689	35 194	25 529	13 071	4 205	743	324 939
	Femmes	40	242	2 163	9 132	19 727	59 957	176 995	194 754	110 127	74 358	61 255	34 824	14 300	3 110	760 984
	<i>dont pensions d'invalidité</i>	64	335	1 091	3 229	7 304	15 875	26 707	23 777	14 230	10 056	8 401	5 051	2 112	415	118 647
	Droit dérivé (4)	399	478	1 192	2 678	5 576	10 830	17 502	22 897	21 074	22 071	26 051	21 428	11 438	3 428	167 042
	Hommes	221	180	409	812	1 517	2 693	4 725	6 221	4 970	4 639	4 890	3 569	1 515	348	36 709
	Femmes	178	298	783	1 866	4 059	8 137	12 777	16 676	16 104	17 432	21 161	17 859	9 923	3 080	130 333

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'Ircantec ne sont pas pris en compte.

Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique

ANNEXES

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 2006 à 2016

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	évolution 2016/2006	en moyenne annuelle
FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange (1)	Total	1 343 854	1 383 981	1 422 536	1 449 388	1 478 096	1 509 467	1 522 064	1 537 898	1 552 375	1 561 337	1 569 594	+16,80%	+1,56%
	Droit direct	1 069 401	1 107 746	1 146 277	1 172 539	1 200 244	1 230 883	1 243 648	1 259 333	1 273 429	1 282 854	1 291 789	+20,80%	+1,91%
	Droit dérivé (2)	274 453	276 235	276 259	276 849	277 852	278 584	278 416	278 565	278 946	278 483	277 805	+1,22%	+0,12%
FPE - Toutes pensions civiles (1)	Total	1 580 216	1 636 299	1 689 955	1 730 177	1 772 131	1 818 123	1 835 859	1 860 288	1 883 464	1 900 124	1 917 115	+21,32%	+1,95%
	Droit direct	1 227 285	1 280 402	1 332 655	1 370 788	1 410 278	1 454 167	1 470 709	1 493 463	1 514 724	1 530 505	1 547 226	+26,07%	+2,34%
	ATI	63 176	62 917	62 786	62 740	62 537	62 284	61 937	61 528	61 232	60 646	59 619	-5,63%	-0,58%
FPE - Pensions militaires (3)	Total	562 080	559 794	547 699	547 977	549 334	550 956	549 706	548 884	548 997	547 313	546 688	-2,74%	-0,28%
	Droit direct	381 264	378 274	373 207	375 003	377 938	381 468	382 635	383 847	385 880	386 849	388 355	+1,86%	+0,18%
	dont soldes de réserve	6 311	6 204	6 189	6 241	6 261	6 202	6 001	5 032	4 801	4 605	4 460	-29,33%	-3,41%
Régime des ouvriers d'Etat (FSPOEIE)	Total	108 944	107 995	108 014	107 250	106 647	106 007	104 869	104 120	103 491	102 249	101 575	-6,76%	-0,70%
	Droit direct	70 115	69 794	70 185	69 962	69 815	69 732	69 167	69 163	69 172	68 734	68 455	-2,37%	-0,24%
	Droit dérivé (4)	38 829	38 201	37 829	37 288	36 832	36 275	35 702	34 957	34 319	33 515	33 120	-14,70%	-1,58%
Pensions de la FPT (CNRACL) (5)	Total	442 811	464 998	491 258	509 475	531 594	559 045	577 592	601 860	624 773	649 102	675 997	+52,66%	+4,32%
	Droit direct	349 370	369 530	393 930	409 954	429 934	455 188	471 683	494 153	515 523	537 577	562 437	+60,99%	+4,88%
	Droit dérivé (4)	93 441	95 468	97 328	99 521	101 660	103 857	105 909	107 707	109 250	111 525	113 560	+21,53%	+1,97%
Pensions de la FPH (CNRACL) (5)	Total	394 796	415 164	440 394	457 810	478 050	504 012	516 748	532 177	546 805	561 387	576 968	+46,14%	+3,87%
	Droit direct	355 292	374 207	397 912	413 771	432 446	456 884	468 207	482 424	496 000	509 281	523 486	+47,34%	+3,95%
	Droit dérivé (4)	39 504	40 957	42 482	44 039	45 604	47 128	48 541	49 753	50 805	52 106	53 482	+35,38%	+3,08%
Ensemble des pensions de la CNRACL (5)	Total	837 607	880 162	931 652	967 285	1 009 644	1 063 057	1 094 340	1 134 037	1 171 578	1 210 489	1 252 965	+49,59%	+4,11%
	Droit direct	704 662	743 737	791 842	823 725	862 380	912 072	939 890	976 577	1 011 523	1 046 858	1 085 923	+54,11%	+4,42%
	Droit dérivé (4)	132 945	136 425	139 810	143 560	147 264	150 985	154 450	157 460	160 055	163 631	167 042	+25,65%	+2,31%

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs), CNRACL et FSPOEIE. Les données 2000 à 2005 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 2006 à 2016

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	évolution 2016/2006	en moyenne annuelle
FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange	1 654	1 696	1 742	1 771	1 798	1 844	1 891	1 924	1 931	1 939	1 946	+17,7%	+1,6%
droit direct	1 865	1 908	1 952	1 980	2 007	2 054	2 105	2 139	2 145	2 152	2 158	+15,7%	+1,5%
droit dérivé	831	849	871	883	894	915	936	950	955	958	961	+15,6%	+1,5%
FPE - Toutes pensions civiles	1 635	1 675	1 717	1 743	1 767	1 809	1 854	1 882	1 887	1 893	1 898	+16,1%	+1,5%
droit direct	1 827	1 866	1 907	1 931	1 955	1 997	2 046	2 076	2 080	2 085	2 089	+14,3%	+1,3%
droit dérivé	834	851	868	872	882	902	922	936	939	942	944	+13,2%	+1,2%
FPE - Pensions militaires	1 227	1 257	1 311	1 329	1 345	1 444	1 475	1 488	1 487	1 490	1 490	+21,5%	+2,0%
droit direct	1 601	1 628	1 652	1 620	1 635	1 701	1 732	1 741	1 734	1 732	1 727	+7,9%	+0,8%
droit dérivé	742	756	773	697	705	806	826	839	841	843	844	+13,7%	+1,3%
Pensions des ouvriers d'Etat (FSPOEIE)	1 248	1 279	1 308	1 330	1 350	1 390	1 428	1 455	1 470	1 487	1 496	+19,9%	+1,8%
droit direct	1 562	1 594	1 626	1 647	1 669	1 713	1 760	1 789	1 801	1 816	1 823	+16,7%	+1,6%
droit dérivé	692	717	733	744	754	776	791	806	808	812	815	+17,8%	+1,6%
Pensions de la FPT (CNRACL)	1 021	1 043	1 069	1 082	1 096	1 119	1 141	1 157	1 159	1 161	1 162	+13,8%	+1,3%
droit direct	1 144	1 166	1 191	1 204	1 217	1 239	1 262	1 275	1 275	1 275	1 274	+11,4%	+1,1%
droit dérivé	560	567	575	580	583	593	603	610	609	608	606	+8,2%	+0,8%
Pensions de la FPH (CNRACL)	1 139	1 167	1 199	1 218	1 236	1 267	1 299	1 321	1 327	1 333	1 339	+17,6%	+1,6%
droit direct	1 202	1 232	1 265	1 284	1 303	1 335	1 368	1 391	1 397	1 404	1 410	+17,3%	+1,6%
droit dérivé	566	576	587	593	599	612	625	635	636	637	638	+12,6%	+1,2%
Ensemble des pensions de la CNRACL	1 077	1 102	1 131	1 147	1 162	1 189	1 216	1 234	1 237	1 241	1 244	+15,5%	+1,5%
droit direct	1 173	1 199	1 228	1 244	1 260	1 287	1 315	1 333	1 335	1 338	1 340	+14,2%	+1,3%
droit dérivé	561	570	579	584	588	599	610	618	617	617	616	+9,8%	+0,9%

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs), CNRACL et FSPOEIE. Les données 2000 à 2005 sont disponibles dans les rapports précédents.

Champ FPE : pensions civiles et militaires, ayants droit et ayants cause, en paiement au 31 décembre de l'année, y compris soldes de réserve et hors pensions temporaires d'orphelins (mais y compris pensions permanentes d'orphelins). Les pensions anciennement cristallisées sont prises en compte jusqu'en 2010 inclus et exclues à compter de 2011. En euros courants.

TABLEAU N°A-5

Montant brut mensuel moyen des pensions de droit direct et de droit dérivé en paiement fin 2015 et fin 2016

	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)	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Effectifs	1 282 854	1 291 789	1 530 505	1 547 226	386 849	388 355	68 734	68 455	537 577	562 437	509 281	523 486	1 046 858	1 085 923
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	2 075	2 081	2 012	2 016	1 661	1 657	1 757	1 764	1 216	1 215	1 326	1 332	1 269	1 271
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros)	2 152	2 158	2 085	2 089	1 732	1 727	1 816	1 823	1 275	1 274	1 404	1 410	1 338	1 340
<i>Hommes</i>	2 414	2 420	2 285	2 288	1 768	1 764	1 920	1 926	1 409	1 406	1 540	1 545	1 446	1 444
<i>Femmes</i>	1 971	1 977	1 930	1 935	1 252	1 249	1 414	1 422	1 180	1 180	1 375	1 382	1 292	1 295

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)	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Effectifs	278 483	277 805	308 973	310 270	160 464	158 333	33 515	33 120	111 525	113 560	52 106	53 482	163 631	167 042
Montant moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	911	915	898	900	802	803	774	777	566	565	601	601	577	577
Montant moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros)	962	965	946	948	845	846	812	815	608	606	637	638	617	616
<i>Hommes</i>	845	852	836	842	645	649	601	610	531	532	611	613	574	575
<i>Femmes</i>	985	988	968	969	847	848	819	821	621	619	651	651	629	628

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 2016

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 (1)	2013	2014	2015	2016
FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange	14,8%	15,9%	15,6%	15,3%	15,0%	14,8%	14,6%	14,4%	14,1%	13,9%	13,6%	13,2%	13,0%	12,7%	12,4%	12,1%	11,8%
FPE - Toutes pensions civiles	14,8%	16,0%	15,7%	15,3%	15,1%	14,8%	14,6%	14,4%	14,1%	13,9%	13,6%	13,3%	13,0%	12,7%	12,5%	12,2%	11,8%
FPE - Pensions militaires	14,1%	17,3%	17,7%	18,1%	18,6%	18,9%	19,4%	20,0%	20,9%	21,4%	21,8%	22,1%	22,5%	22,8%	23,1%	23,2%	23,4%
Pensions des ouvriers d'État (FSPOEIE)	n.c.	n.c.	n.c.	16,1%	14,1%	14,0%	13,8%	13,5%	13,2%	12,8%	12,4%	12,0%	11,3%	10,9%	10,5%	11,0%	9,5%
Pensions de la FPT (CNRACL)	50,0%	53,3%	53,5%	53,6%	53,5%	53,5%	53,4%	53,1%	52,7%	52,4%	52,0%	51,1%	49,9%	48,1%	47,7%	46,4%	45,1%
Pensions de la FPH (CNRACL)	49,0%	51,5%	50,5%	48,9%	47,9%	47,0%	45,9%	44,9%	43,5%	42,5%	41,4%	40,2%	39,0%	37,6%	36,8%	35,8%	34,7%
Ensemble des pensions de la CNRACL	49,6%	52,5%	52,1%	51,4%	50,9%	50,4%	49,9%	49,2%	48,3%	47,7%	47,0%	45,9%	44,8%	43,2%	42,6%	41,5%	40,3%

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

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 2016

Pour les pensions de droits directs		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		1 291 789	1 547 226	383 961	562437	523486
bonifications pour services hors d'Europe ("de dépaysement")	bénéficiaires	175 484	188 928	900	52 336	27 870
	durée moyenne	16,1	16,1	4,6	12,4	16,5
bonifications pour enfant	bénéficiaires	625 933	726 230	23 795	220 041	331 750
	durée moyenne	8,6	8,6	8,0	8,9	9,1
bonifications pour bénéfices de campagne ou du cinquième	bénéficiaires	113 931	146 481	380 969	3 448	1 420
	durée moyenne	5,5	5,4	29,4	3,1	3,1
bonifications pour services aériens ou sous-marins (SASM)	bénéficiaires	7 691	8 876	171 179	1 116	9
	durée moyenne	7,1	6,5	19,1	9,1	9,7
bonifications pour enseignement technique	bénéficiaires	16 691	16 691	27	0	0
	durée moyenne	16,9	16,9	12,9	0,0	0,0
bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR (3)	bénéficiaires	106 173	106 517	9 973	-	-
	durée moyenne	18,9	18,8	17,0	-	-

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 agents en catégorie active chargés de fonctions de surveillance :

- pour les policiers : article 1er de la loi n° 57-444 du 8 avril 1957 ;
- pour les contrôleurs aériens (ICNA) : article 5 de la loi n° 89-1007 du 31 décembre 1989 ;
- pour les surveillants pénitentiaires : article 24 (II) de la loi n° 96-452 du 28 mai 1996 ;
- pour les douaniers : article 93 (I) de la loi n° 2003-1312 du 30 décembre 2003 de finances rectificative pour 2003.

Note : Les durées moyennes sont celles des seuls bénéficiaires, et sont exprimées en trimestres. Au sein de l'effectif de droit direct du régime, une personne peut avoir aucune, une ou plusieurs bonifications.

n.s. : non significatif. n.d. : non disponible.

B/ Séries sur le flux de retraités en 2016 : effectifs, montant de pension, bonifications

TABLEAU N°B-1

Pensions de droit direct entrées en paiement en 2016 dans les régimes des pensions civiles et militaires de l'État, des ouvriers d'État et de la CNRACL

	régime des PCMR de la fonction publique de l'État				régime des ouvriers d'État (2)	régime de la CNRACL		
	Pensions civiles hors La Poste et Orange	Pensions civiles	Pensions militaires (1)	pensions civiles et militaires de l'État		Fonction publique territoriale (3)	Fonction publique hospitalière (3)	total
Ensemble des départs	41 700	53 077	11 397	64 474	2 287	36 401	22 848	59 249
Hommes (en %)	44,2%	48,7%	89,8%	55,9%	86,4%	47,2%	22,6%	37,7%
Femmes (en %)	55,8%	51,3%	10,2%	44,1%	13,6%	52,8%	77,4%	62,3%
Départs pour invalidité	2 458	3 263	1 574	4 837	55	4 176	1 909	6 085
Hommes (en %)	36,7%	42,2%	84,8%	56,0%	85,5%	42,2%	21,3%	35,6%
Femmes (en %)	63,3%	57,8%	15,2%	44,0%	14,5%	57,8%	78,7%	64,4%
Départs pour carrières longues	5 837	8 626	-	8 626	486	13 820	4 021	17 841
Hommes (en %)	40,1%	47,2%	-	47,2%	90,1%	63,1%	46,9%	59,4%
Femmes (en %)	59,9%	52,8%	-	52,8%	9,9%	36,9%	53,1%	40,6%
Départs pour motifs familiaux (4)	3 103	3 370	5	3 375	6	2 218	2 213	4 431
Hommes (en %)	3,9%	4,7%	0,0%	4,7%	0,0%	1,2%	0,5%	0,9%
Femmes (en %)	96,1%	95,3%	100,0%	95,3%	100,0%	98,8%	99,5%	99,1%
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (5)	10 729	13 992	-	13 992	n.d.	2 507	12 599	15 106
Hommes (en %)	54,7%	61,5%	-	61,5%	-	90,1%	15,0%	27,4%
Femmes (en %)	45,3%	38,5%	-	38,5%	-	9,9%	85,0%	72,6%
Âge moyen et durées moyennes acquises								
Âge moyen à la radiation des cadres	61,2	61,0	45,5	n.s.	58,7	61,1	59,5	60,5
Âge moyen de première mise en paiement	61,3	61,2	45,6	n.s.	60,1	61,2	59,6	60,6
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	97,7%	98,0%	99,3%	n.s.	63,9%	98,9%	98,8%	98,9%
Durée de services acquis (en trimestres)	138,8	141,3	100,1	n.s.	n.d.	109,8	127,7	116,7
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	7,0	6,1	35,5	n.s.	n.d.	4,1	5,6	4,7
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	169,9	169,8	136,0	n.s.	n.d.	171,0	172,0	171,0
Décote et surcote								
Part des pensions avec décote (6)	12,7%	12,5%	9,9%	n.s.	5,9%	6,1%	6,3%	6,2%
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (6)	-163,4	-156,5	-67,1	n.s.	-127,6	-96,9	-114,4	-103,8
Taux moyen de décote (6)	9,0%	9,1%	7,2%	n.s.	9,3%	10,8%	9,6%	10,3%
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (7)	-10,4	-12,5	-0,9	n.s.	-0,4	-2,6	-2,0	-4,6
Part des pensions avec surcote (6)	33,7%	29,9%	-	n.s.	4,9%	22,5%	13,2%	18,9%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (6)	307,6	290,5	-	n.s.	119,1	166,6	187,2	172,1
Taux moyen de surcote (6)	12%	11,9%	-	n.s.	8,2%	11,7%	10,0%	11,3%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (7)	51,9	55,2	-	n.s.	0,2	16,4	6,8	23,1
Taux de liquidation								
Taux moyen de liquidation	68,3%	68,6%	60,6%	n.s.	63,9%	53,3%	61,5%	56,5%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	66,0%	66,8%	61,0%	n.s.	63,8%	51,9%	60,9%	55,3%
Part des pensions au taux plein (8) (en %)	30,4%	30,1%	46,4%	n.s.	6,1%	13,8%	19,5%	16,0%
Pensions au taux de 80 % (hors surcote, décote et minimum garanti)	4,7%	4,3%	37,6%	n.s.	0,7%	1,4%	2,9%	2,0%
Indice moyen à la liquidation	659	633	517	n.s.	n.p. (11)	444	479	457
Part des pensions au minimum garanti (en %)	5,8%	5,5%	20,6%	n.s.	1,1%	31,1%	17,9%	26,0%
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (9)	254,6	243,8	292,4	n.s.	207,6	132,1	151,6	138,4
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	20,3%	19,8%	12,9%	n.s.	22,7%	25,9%	19,8%	23,6%
Pension mensuelle moyenne								
Avantage principal (en euros)	2 156	2 070	1 587	n.s.	1 823	1 207	1 439	1 296
Avantage principal et accessoire (en euros) (10)	2 225	2 134	1 633	n.s.	1 869	1 255	1 526	1 359

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

- Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement sont y compris soldes de réserve (138) et pensions anciennement cristallisées. Les indicateurs sont hors pensions anciennement cristallisées.
- 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.
- 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.
- Sur les 3 370 départs pour motifs familiaux de fonctionnaires civils de l'État en 2016, 1 872 correspondent réellement à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits d'un sédentaire. De même, sur les 4 431 départs pour motifs familiaux à la CNRACL, 2 657 sont avant l'âge d'ouverture des droits. Les départs anticipés pour motifs familiaux sont ouverts dans quatre situations :
 - pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont trois enfants vivants ou qui ont élevé trois enfants pendant 9 ans ;
 - pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80 % ;
 - pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui sont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;
 - pour les fonctionnaires handicapés, qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap entraînant une incapacité permanente d'au moins 80 %, les durées d'assurance et de trimestres cotisés fixées par décret. Les données transmises par la CNRACL n'incluent pas cette quatrième situation.
- Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de service (17 ans ou 27 ans). Cf. III.3.b du présent rapport : Les départs anticipés dans de multiples situations ; 1. Le maintien d'âges de départ anticipé pour certaines catégories dites actives.
- 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.
- 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.
- Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.
- Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.
- 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.
- 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 2016 dans les régimes des pensions civiles et militaires de l'État, des ouvriers d'État et de la CNRACL : détail par genre

	régime des PCMR de la fonction publique de l'État						régime des ouvriers d'État (2)		régime de la CNRACL					
	Pensions civiles hors La Poste et Orange		Pensions civiles		Pensions militaires (1)				Fonction publique territoriale (3)		Fonction publique hospitalière (3)		total	
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes
Ensemble des départs	18 415	23 285	25 837	27 240	10 230	1 167	1 061	183	17 174	19 227	5 160	17 688	22 334	36 915
Départs pour invalidité	902	1 556	1 376	1 887	1 335	239	47	8	1 762	2 414	407	1 502	2 169	3 916
Départs pour carrières longues	2 339	3 498	4 073	4 553	-	-	438	48	8 720	5 100	1 884	2 137	10 604	7 237
Départs pour motifs familiaux (4)	122	2 981	157	3 213	-	5	0	6	26	2 192	12	2 201	38	4 393
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (5)	5 867	4 862	8 606	5 386	-	-	n.d.	n.d.	2 260	247	1 886	10 713	4 146	10 960
Âge moyen et durées moyennes acquises														
Âge moyen à la radiation des cadres	61,0	61,3	60,9	61,2	45,8	42,8	58,6	59,1	60,8	61,4	60,1	59,3	60,6	60,4
Âge moyen de première mise en paiement	61,3	61,4	61,1	61,3	45,9	42,9	60,0	60,9	60,9	61,5	60,3	59,4	60,7	60,5
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	96,5%	98,7%	97,2%	98,7%	99,2%	99,6%	66,7%	47,5%	98,8%	99,0%	98,0%	99,0%	98,6%	99,0%
Durée de services acquis (en trimestres)	141,9	136,3	145,5	137,3	101,9	84,5	n.d.	n.d.	118,3	102,2	135,9	125,3	122,4	113,2
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	6,0	7,8	4,6	7,6	36,8	24,8	n.d.	n.d.	1,8	6,2	1,4	6,8	1,7	6,5
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	170,4	169,4	169,8	169,8	138,8	111,7	n.d.	n.d.	170,9	171,2	171,4	172,1	171,0	171,6
Décote et surcote														
Part des pensions avec décote (6)	11,7%	13,5%	12,0%	13,0%	8,6%	21,3%	5,3%	10,1%	4,0%	8,0%	5,6%	6,5%	4,3%	7,3%
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (6)	-169,5	-159,2	-156,6	-156,3	-68,5	-62,4	-129,8	-120,1	-100,4	-95,4	-124,6	-111,8	-107,6	-102,4
Taux moyen de décote (6)	7,9%	9,8%	8,1%	9,9%	7,1%	7,5%	8,6%	11,6%	8,4%	11,8%	8,5%	9,9%	8,4%	11,0%
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (7)	-4,4	-6,0	-5,8	-6,7	-0,7	-0,2	-0,2	0,0	-0,8	-1,8	-0,4	-1,5	-1,3	-3,3
Part des pensions avec surcote (6)	33,3%	34,0%	28,2%	31,4%	-	-	4,4%	8,3%	19,6%	25,1%	16,6%	12,2%	18,9%	18,9%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (6)	374,7	255,7	340,6	247,7	-	-	115,7	130,8	180,6	156,8	214,0	176,6	187,3	162,9
Taux moyen de surcote (6)	13,3%	11,7%	12,5%	11,4%	-	-	8,1%	8,6%	11,6%	11,9%	10,5%	9,9%	11,3%	11,2%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (7)	27,6	24,3	29,8	25,4	-	-	0,1	0,0	7,3	9,1	2,2	4,6	9,5	13,6
Taux de liquidation														
Taux moyen de liquidation	69,2	67,6	69,6	67,7	61,8	50,5	64,3%	61,5%	55,8%	51,1%	63,1%	61,0%	57,5%	55,9%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	66,7	65,5	67,7	65,9	62,1	51,1	64,2%	61,2%	54,4%	49,6%	62,1%	60,5%	56,2%	54,8%
Part des pensions au taux plein (8) (en %)	28,8%	31,6%	28,9%	31,3%	49,3%	21,8%	6,3%	5,4%	14,3%	13,3%	16,3%	20,5%	14,8%	16,7%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti)	4,1%	5,2%	3,6%	4,9%	40,3%	14,1%	0,8%	0,3%	1,3%	1,6%	2,1%	3,1%	1,5%	2,3%
Indice moyen à la liquidation	707,3	621,5	660,0	607,2	523,8	460,9	n.p. (11)	n.p. (11)	456,3	432,1	486,9	477,3	463,3	453,7
Part des pensions au minimum garanti (en %)	5,5%	6,0%	5,1%	5,9%	20,2%	23,8%	1,0%	1,3%	30,1%	31,9%	18,6%	17,7%	27,5%	25,1%
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (9)	282,1	212,3	261,9	209,1	294,7	226,2	209,4	154,4	155,2	105,6	180,7	136,0	161,3	117,8
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	27,9%	14,4%	26,8%	13,2%	13,9%	4,2%	25,6%	5,5%	29,4%	22,8%	30,5%	16,7%	29,6%	19,9%
Pension mensuelle moyenne														
Avantage principal (en euros)	2 343	2 009	2 185	1 961	1 633	1 187	1 864	1 584	1 287	1 135	1 499	1 422	1 336	1 272
Avantage principal et accessoire (en euros) (10)	2 438	2 057	2 270	2 005	1 683	1 199	1 917	1 592	1 348	1 172	1 594	1 506	1 405	1 332

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

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement sont : y compris soldes de réserve (138) et pensions anciennement cristallisées. Les indicateurs sont hors pensions anciennement cristallisées.

(2) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances. Les autres données sont issues des titres définitifs uniquement.

(3) Titulaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(4) y compris départs pour handicap pour les pensions PCMR.

(5) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de service (17 ans ou 27 ans). Cf. III.3.b du présent rapport : Les départs anticipés dans de multiples situations ; 1. Le maintien d'âges de départ anticipé pour certaines catégories dites actives.

(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

(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 2016 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	36 139	3 103	2 458	46 444	3 370	3 263	9 818		1 574
Hommes (en %)	48,1%	3,9%	36,7%	52,3%	4,7%	42,2%	90,6%	n.s.	84,8%
Femmes (en %)	51,9%	96,1%	63,3%	47,7%	95,3%	57,8%	9,4%		15,2%
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (5)	9 474	848	407	12 457	891	644	-	-	-
Hommes (en %)	60,0%	0,7%	44,5%	66,1%	1,1%	56,5%	-	-	-
Femmes (en %)	40,0%	99,3%	55,5%	33,9%	98,9%	43,5%	-	-	-
Âge moyen et durées moyennes acquises									
Âge moyen à la radiation des cadres	61,5	60,6	56,7	61,4	60,6	57,1	48,2		28,9
Âge moyen de première mise en paiement	61,7	60,7	56,7	61,5	60,6	57,1	48,3		29,0
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	97,4%	99,5%	100,0%	97,7%	99,5%	100,0%	99,2%	n.s.	99,7%
Durée de services acquis (en trimestres)	141,6	125,1	113,6	144,0	125,3	119,1	111,1		31,6
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	6,6	13,4	5,0	5,7	13,2	4,4	39,7		9,8
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	171,8	171,5	139,5	171,6	171,6	142,9	151,2		42,7
Décote et surcote									
Part des pensions avec décote (6)	13,8%	9,4%	-	13,7%	9,3%	-	11,4%		-
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (6)	-158,1	-254,4	-	-151,8	-251,5	-	-66,3	n.s.	-
Taux moyen de décote (6)	8,6%	16,1%	-	8,7%	16,0%	-	7,1%		-
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (7)	-9,5	-0,9	-	-11,5	-0,9	-	-0,9		-
Part des pensions avec surcote (6)	35,3%	35,4%	8,5%	31,0%	34,4%	9,2%	-	-	-
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (6)	304,8	363,2	188,3	287,6	356,0	174,6	-	-	-
Taux moyen de surcote (6)	12,2%	15,0%	9,9%	11,7%	14,8%	9,5%	-	-	-
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (7)	46,6	4,8	0,5	49,7	5,0	0,6	-	-	-
Taux de liquidation									
Taux moyen de liquidation	69,3	68,5	54,5	69,5	68,3	56,6	67,3		19,3
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	66,9	65,5	53,9	67,6	65,4	56,0	67,6		19,3
Part des pensions au taux plein (8) (en %)	31,4%	36,4%	8,2%	31,2%	35,8%	9,4%	53,4%		3,4%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti)	3,6%	20,0%	1,6%	3,3%	19,7%	1,4%	43,3%		2,2%
Indice moyen à la liquidation	669,6	634,1	541,6	641,2	624,0	524,0	544,4	n.s.	347,9
Part des pensions au minimum garanti (en %)	4,5%	6,4%	24,2%	4,2%	6,4%	23,0%	10,1%		86,3%
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (9)	270,7	233,0	165,1	254,5	229,2	166,3	293,1		254,8
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	14,9%	89,4%	12,4%	15,3%	88,4%	12,8%	14,7%		1,5%
Pension mensuelle moyenne									
Avantage principal (en euros)	2 211	2 056	1 484	2 116	2 018	1 470	1 775		412
Avantage principal et accessoire (en euros) (10)	2 264	2 290	1 569	2 166	2 248	1 563	1 828	n.s.	418

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État ; n.s. = non significatif

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement sont : y compris soldes de réserve (138) et pensions anciennement cristallisées. Les indicateurs sont hors pensions anciennement cristallisées.

(3) Y compris carrières longues, hors départs anticipés pour motifs familiaux et pour handicap.

(4) Inclut les départs pour handicap. Sur les 3 370 départs pour motifs familiaux de fonctionnaires civils de l'État en 2016, 1 872 correspondent réellement à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits d'un sédentaire. Les départs anticipés pour motifs familiaux sont ouverts dans quatre situations :

- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont trois enfants vivants ou qui ont élevés trois enfants pendant 9 ans ;
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80 % ;
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui sont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;
- pour les fonctionnaires handicapés, qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap entraînant une incapacité permanente d'au moins 80 %, les durées d'assurance et de trimestres cotisés fixées par décret.

(4) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de service (17 ans ou 27 ans). Cf. III.3.b du présent rapport : Les départs anticipés dans de multiples situations ; 1. Le maintien d'âges de départ anticipé pour certaines catégories dites actives.

(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 présentés.

(8) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(9) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(10) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

TABLEAU N°B-3BIS

Pensions de droit direct entrées en paiement en 2016 dans le régime de la CNRACL : détail par motif de départ

	régime de la CNRACL								
	Fonction publique territoriale (2)			Fonction publique hospitalière (2)			Total		
	pour ancien- neté (3)	pour motifs familiaux (4)	pour invalidité	pour ancien- neté (3)	pour motifs familiaux (4)	pour invalidité	pour ancien- neté (3)	pour motifs familiaux (4)	pour invalidité
Ensemble des départs	30 007	2 218	4 176	18 726	2 213	1 909	48 733	4 431	6 085
Hommes (en %)	51,3%	1,2%	42,2%	25,3%	0,5%	21,3%	41,3%	0,9%	35,6%
Femmes (en %)	48,7%	98,8%	57,8%	74,7%	99,5%	78,7%	58,7%	99,1%	64,4%
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (5)	2 279	43	185	10 119	1 632	848	12 398	1 675	1 033
Hommes (en %)	91,8%	2,3%	90,8%	17,3%	0,2%	15,7%	31,0%	0,3%	29,1%
Femmes (en %)	8,2%	97,7%	9,2%	82,7%	99,8%	84,3%	69,0%	99,7%	70,9%
Âge moyen et durées moyennes acquises									
Âge moyen à la radiation des cadres	61,7	61,5	56,4	60,0	59,2	54,6	61,1	60,3	55,8
Âge moyen de première mise en paiement	61,8	61,5	56,4	60,2	59,2	54,6	61,2	60,3	55,8
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	98,7%	99,8%	100,0%	98,5%	99,9%	99,7%	98,7%	99,8%	99,9%
Durée de services acquis (en trimestres)	112,9	111,3	86,1	131,5	122,2	96,9	120,1	116,8	89,4
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	3,8	10,6	3,0	4,9	12,3	4,4	4,2	11,5	3,5
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	173,8	180,8	146,1	174,5	172,1	147,4	174	176,4	146,5
Décote et surcote									
Part des pensions avec décote (6)	6,9%	6,7%	-	7,1%	5,5%	-	7,0%	6,1%	-
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (6)	-90,4	-187,0	-	-109,4	-169,0	-	-97,8	-178,9	-
Taux moyen de décote (6)	10,4%	15,4%	-	9,1%	15,7%	-	15,6%	15,6%	-
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (7)	-2,3	-0,3	-	-1,7	-0,2	-	-4	-0,6	-
Part des pensions avec surcote (6)	24,5%	31,5%	3,5%	14,4%	12,8%	1,5%	20,6%	22,1%	2,9%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (6)	161,4	224,6	150,6	184,0	224,6	123,5	167,5	224,6	146,1
Taux moyen de surcote (6)	11,5%	14,7%	10,3%	9,9%	11,5%	6,8%	11,1%	13,8%	9,7%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (7)	14,2	1,9	0,3	6	0,8	0,0	20,2	2,6	0,3
Taux de liquidation									
Taux moyen de liquidation (en %)	54,2%	60,2%	42,9%	62,5%	65,2%	47,9%	57,4%	62,7%	44,5%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (en %)	52,7%	57,6%	42,6%	61,8%	64,6%	47,9%	56,2%	61,1%	44,2%
Part des pensions au taux plein (en %) (8)	15,2%	16,2%	2,0%	19,4%	34,3%	4,0%	16,8%	25,2%	2,6%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti) (en %)	1,1%	8,8%	0,2%	1,4%	17,4%	0,6%	1,2%	13,1%	0,3%
Indice moyen à la liquidation	452,1	451,3	377,3	487,9	477,3	399,4	465,9	464,3	384,2
Part des pensions au minimum garanti (en %)	26,2%	31,2%	67,4%	14,4%	17,0%	55,4%	21,7%	24,1%	63,6%
Majoration de pension pour enfant (en euros) (9)	131,1	151,4	98,3	149,0	162,1	106,9	135,5	156,8	100,6
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	21,4%	91,2%	23,8%	11,4%	91,8%	19,2%	17,6%	91,5%	22,3%
Pension mensuelle moyenne									
Avantage principal (en euros)	1 241	1 314	889	1 477	1 485	1 004	1 332	1 400	925
Avantage principal et accessoires (en euros) (10)	1 276	1 461	983	1 541	1 697	1 166	1 378	1 579	1 040

Sources : CNRACL. n.s. = non significatif

(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

(2) Titulaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(3) Y compris carrières longues et départs pour handicap, hors motifs familiaux.

(4) Les départs anticipés pour motifs familiaux sont ouverts dans quatre situations :

- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont trois enfants vivants ou qui ont élevés trois enfants pendant 9 ans ;
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80% ;
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui sont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;
- pour les fonctionnaires handicapés, qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap entraînant une incapacité permanente d'au moins 80%, les durées d'assurance et de trimestres cotisés fixées par décret. Toutefois, pour le régime de la CNRACL, dans les tableaux de la série B, les départs pour handicap sont classés parmi les départs pour ancienneté.

(5) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de service (17 ans ou 27 ans). Cf. III.3.b du présent rapport : Les départs anticipés dans de multiples situations ; 1. Le maintien d'âges de départ anticipé pour certaines catégories dites actives.

(6) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(7) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentés.

(8) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(9) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(10) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

TABLEAU N°B-4

Pensions de droit direct entrées en paiement en 2016 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	20 828	6 746	2 728	5 837	25 361	9 729	2 728	8 626	7 108	1 296	2 637	356
Hommes (en %)	45,0%	47,2%	91,5%	40,1%	47,3%	59,0%	91,5%	47,2%	86,6%	92,5%	95,6%	98,6%
Femmes (en %)	55,0%	52,8%	8,5%	59,9%	52,7%	41,0%	8,5%	52,8%	13,4%	7,5%	4,4%	1,4%
Âge moyen et durées moyennes acquises												
Âge moyen à la radiation des cadres	63,2	59,4	56,4	60,4	63,0	59,4	56,4	60,4	41,3	51,8	52,4	56,3
Âge moyen de première mise en paiement	63,5	59,5	56,4	60,5	63,2	59,5	56,4	60,5	41,3	52,2	52,6	56,5
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	96,1%	98,9%	99,9%	99,4%	96,4%	99,0%	99,9%	99,5%	99,9%	95,7%	99,4%	98,3%
Durée de services acquis (en trimestres)	139,2	148,3	137,6	144,8	140,8	150,1	137,6	148,6	83,4	123,9	127,3	145,1
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	5,2	6,6	21,8	4,5	4,9	5,1	21,8	3,9	33,7	60,3	28,9	30,9
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	172,3	166,9	171,0	176,0	172,2	167,0	171,0	175,1	117,6	187,4	157,8	178,5
Décote et surcote												
Part des pensions avec décote (4)	13,5%	30,9%	3,9%	-	13,1%	29,9%	3,9%	-	12,9%	9,1%	2,9%	3,7%
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (4)	-159,5	-157,5	-133,0	-	-155,1	-148,6	-133,0	-	-51,4	-184,1	-55,9	-182,4
Taux moyen de décote (4)	9,5%	7,6%	6,7%	-	9,5%	8,0%	6,7%	-	6,9%	9,0%	7,7%	7,0%
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (5)	-5,4	-3,9	-0,2	-	-6,2	-5,2	-0,2	-	-0,6	-0,3	-0,1	0,0
Part des pensions avec surcote (4)	56,7%	13,1%	1,8%	-	51,5%	13,1%	1,8%	-	-	-	-	-
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (4)	304,3	308,4	366,4	-	288,9	270,9	366,4	-	-	-	-	-
Taux moyen de surcote (4)	12,2%	12,5%	10,3%	-	11,7%	12,0%	10,3%	-	-	-	-	-
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (5)	43,1	3,3	0,2	-	45,3	4,1	0,2	-	-	-	-	-
Taux de liquidation												
Taux moyen de liquidation	69,3	69,5	72,7	67,3	69,3	69,7	72,7	68,7	52,2	74,7	74,0	78,2
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	65,1	69,8	72,7	67,3	65,7	70,1	72,7	68,7	52,6	75,2	74,1	78,3
Part des pensions au taux plein (6) (en %)	27,8%	31,1%	48,4%	36,7%	27,5%	30,3%	48,4%	37,4%	27,8%	80,6%	74,1%	90,2%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti)	4,0%	4,3%	3,1%	1,9%	3,8%	3,8%	3,1%	1,6%	22,2%	63,9%	60,4%	80,6%
Indice moyen à la liquidation	691,3	685,1	682,0	568,4	670,3	619,6	682,0	566,9	419,4	818,2	590,2	837,9
Part des pensions au minimum garanti (en %)	4,9%	2,0%	0,0%	8,1%	4,8%	2,1%	0,0%	6,2%	32,6%	0,1%	1,0%	0,0%
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (7)	294	242	261	218	281	219	261	215	206	419	252	359
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	14,6%	13,9%	25,9%	12,1%	14,5%	16,2%	25,9%	13,3%	5,8%	30,6%	20,8%	32,6%
Pension mensuelle moyenne												
Avantage principal (en euros)	2297	2243	2308	1818	2222	2029	2308	1841	1105	2876	2058	3045
Avantage principal et accessoire (en euros) (8)	2355	2284	2381	1864	2276	2070	2381	1883	1124	3024	2114	3176

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État.

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement sont : y compris soldes de réserve (138) et pensions anciennement cristallisées, et y compris les pensions concédées au titre de l'article 36 de la loi n° 2013-1168 du 18 décembre 2013 modifiée (Pension Afférentes au Grade Supérieur). Les indicateurs sont hors pensions anciennement cristallisées.

(2) Pour les départs pour ancienneté uniquement, hors carrières longues.

(3) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de service (17 ans ou 27 ans). Cf. III.3.b du présent rapport : Les départs anticipés dans de multiples situations ; 1. Le maintien d'âges de départ anticipé pour certaines catégories dites actives.

(4) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

(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

(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 2016 dans le régime de la CNRACL :
détail des départs pour ancienneté

	régime de la CNRACL								
	Fonction publique territoriale (1)			Fonction publique hospitalière (1)			Total		
	Catégorie sédentaire (2)	Catégorie active (3)	Carrières longues	Catégorie sédentaire (2)	Catégorie active (3)	Carrières longues	Catégorie sédentaire (2)	Catégorie active (3)	Carrières longues
Ensemble des départs	13 717	2 267	13 820	4 814	9 831	4 021	18 531	12 098	17 841
Hommes (en %)	32,2%	92,1%	63,1%	23,3%	17,4%	46,9%	29,9%	31,4%	59,4%
Femmes (en %)	67,8%	7,9%	36,9%	76,7%	82,6%	53,1%	70,1%	68,6%	40,6%
Âge moyen et durées moyennes acquises									
Âge moyen à la radiation des cadres	63,1	59,7	60,8	62,1	58,8	60,7	62,8	59,0	60,8
Âge moyen de première mise en paiement	63,3	59,7	60,8	62,5	58,8	60,7	63,1	59,0	60,8
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	98,0%	99,7%	99,3%	96,1%	99,5%	99,2%	97,5%	99,5%	99,2%
Durée de services acquis (en trimestres)	99,1	138,5	122,5	113,4	136,9	139,9	102,9	137,2	126,5
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	4,5	9,2	2,3	5,3	5,4	3,4	4,7	6,1	2,5
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	170,5	176,5	176,8	169,1	176,2	176,7	170,1	176,3	176,8
Décote et surcote									
Part des pensions avec décote (4)	13,8%	7,7%	-	12,6%	7,3%	-	13,5%	7,4%	-
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (4)	-90	-96	-	-108	-110	-	-95	-108	-
Taux moyen de décote (4)	10,7%	7,2%	-	9,8%	8,5%	-	10,5%	8,2%	-
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (5)	-2,0	-0,2	-	-0,8	-0,9	-	-2,8	-1,1	-
Part des pensions avec surcote (4)	38,2%	12,3%	13,1%	34,4%	5,7%	12,1%	37,2%	6,9%	12,9%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (4)	177,8	184,7	110,6	213,8	149,6	122,3	186,4	161,3	113,1
Taux moyen de surcote (4)	13,1%	10,6%	7,0%	11,4%	8,4%	0,1	12,7%	9,1%	0,1
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (5)	11,2	0,6	2,4	4,2	1,0	0,7	15,4	1,6	3,1
Taux de liquidation									
Taux moyen de liquidation (en %)	49,5%	67,0%	56,9%	55,6%	64,8%	65,1%	51,1%	65,2%	58,8%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (en %)	47,0%	66,4%	56,3%	53,5%	64,8%	64,5%	48,7%	65,1%	58,1%
Part des pensions au taux plein (6) (en %)	10,9%	31,9%	17,0%	22,5%	13,8%	29,5%	13,9%	17,2%	19,8%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti) (en %)	1,3%	4,4%	0,3%	2,0%	1,4%	0,5%	1,5%	2,0%	0,3%
Indice moyen à la liquidation	450,9	495,8	446,8	508,1	481,6	479,5	465,8	484,2	454,2
Part des pensions au minimum garanti (en %)	26,4%	13,1%	27,9%	17,6%	12,9%	13,8%	24,1%	13,0%	24,7%
Majoration de pension pour enfant (en euros) (7)	107,7	193,8	142,0	128,9	169,0	159,5	112,7	181,7	145,0
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	22,2%	29,2%	19,5%	19,4%	6,4%	14,0%	21,5%	10,7%	18,2%
Pension mensuelle moyenne									
Avantage principal (en euros)	1164,2	1581,9	1264,8	1462,5	1473,8	1503,8	1241,6	1494,1	1318,7
Avantage principal et accessoires (en euros) (8)	1194,6	1645,4	1299,5	1497,6	1566,6	1533,5	1273,3	1581,4	1352,2

Sources : CNRACL.

(1) Titulaires de la FPT et FFH 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 (203 nouveaux pensionnés pour la FPT et 60 pour la FFH en 2016). Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(2) Hors départs anticipés pour carrières longues, hors départs anticipés pour motifs familiaux et hors départs anticipés pour handicap.

(3) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de service (17 ans ou 27 ans). Cf. III.3.b du présent rapport : Les départs anticipés dans de multiples situations ; 1. Le maintien d'âges de départ anticipé pour certaines catégories dites actives.

(4) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote. Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(5) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.

(6) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(7) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(8) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

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 2016

Âge à la date d'effet de la pension	Pensions civiles hors La Poste et Orange										Toutes pensions civiles										Total
	départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux (1)						départs pour motif d'invalidité				départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux (1)						départs pour motif d'invalidité				
	Total	hommes	femmes	départs pour carrières longues	départs pour motifs familiaux (1)	départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	Total	hommes	femmes	départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	Total	hommes	femmes	départs pour carrières longues	départs pour motifs familiaux (1)	départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	Total	hommes	femmes	départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	
Total	39 242	17 513	21 729	5 837	3 103	10 322	2 458	902	1 556	407	49 814	24 461	25 353	8 626	3 370	13 348	3 263	1 376	1 887	644	53 077
< 40 ans	2	1	1	0	2	1	51	25	26	1	2	1	1	0	2	1	55	25	30	1	57
40 ans	0	0	0	0	0	0	13	3	10	0	0	0	0	0	0	0	13	3	10	0	13
41 ans	1	0	1	0	1	0	14	6	8	3	1	0	1	0	1	0	16	8	8	3	17
42 ans	1	0	1	0	1	0	19	8	11	0	1	0	1	0	1	0	20	9	11	0	21
43 ans	4	1	3	0	3	0	27	13	14	2	4	1	3	0	3	0	28	13	15	2	32
44 ans	4	1	3	0	3	0	26	13	13	4	4	1	3	0	3	0	28	15	13	4	32
45 ans	4	1	3	0	3	1	34	13	21	2	4	1	3	0	3	1	37	15	22	2	41
46 ans	3	0	3	0	3	1	32	11	21	1	3	0	3	0	3	1	35	14	21	2	38
47 ans	7	0	7	0	7	1	48	11	37	9	8	0	8	0	8	2	53	13	40	10	61
48 ans	5	0	5	0	5	1	38	12	26	7	5	0	5	0	5	1	44	15	29	7	49
49 ans	19	0	19	0	18	5	44	18	26	9	20	0	20	0	19	5	53	21	32	11	73
50 ans	13	0	13	0	13	5	50	14	36	13	15	0	15	0	15	5	56	17	39	16	71
51 ans	45	23	22	0	20	37	85	35	50	23	48	23	25	0	23	37	103	46	57	23	151
52 ans	74	46	28	0	25	63	77	23	54	15	74	46	28	0	25	63	100	37	63	20	174
53 ans	156	117	39	0	31	143	67	30	37	21	161	119	42	0	35	145	97	45	52	27	258
54 ans	330	285	45	0	25	318	98	42	56	32	332	285	47	0	27	319	129	56	73	36	461
55 ans	987	819	168	0	110	940	120	49	71	45	1 014	837	177	0	129	951	156	72	84	54	1 170
56 ans	1 170	656	514	0	184	1 104	147	45	102	35	1 640	991	649	0	202	1 561	199	78	121	54	1 839
57 ans	1 872	835	1 037	1	238	1 776	146	60	86	51	2 139	1 020	1 119	1	260	2 027	234	111	123	95	2 373
58 ans	1 772	780	992	8	228	1 681	217	67	150	55	2 284	1 205	1 079	8	254	2 173	298	112	186	88	2 582
59 ans	1 710	773	937	26	225	1 545	194	70	124	25	2 436	1 417	1 019	33	253	2 244	285	132	153	61	2 721
60 ans	6 058	2 543	3 515	4 536	337	1 057	256	103	153	27	8 937	4 447	4 490	6 849	374	1 529	362	168	194	55	9 299
61 ans	7 237	2 532	4 705	1 266	411	555	259	95	164	7	10 916	4 623	6 293	1 735	458	806	359	153	206	33	11 275
62 ans	5 739	2 306	3 433	0	380	424	161	56	105	8	6 723	2 967	3 756	0	400	591	210	86	124	17	6 933
63 ans	3 496	1 538	1 958	0	240	241	108	38	70	5	4 018	1 901	2 117	0	255	336	139	54	85	13	4 157
64 ans	2 699	1 219	1 480	0	192	161	95	30	65	7	2 976	1 402	1 574	0	203	223	116	42	74	10	3 092
65 ans	3 674	1 699	1 975	0	215	228	30	11	19	0	3 841	1 804	2 037	0	221	283	35	15	20	0	3 876
> 65 ans	2 160	1 338	822	0	183	34	2	1	1	0	2 208	1 370	838	0	188	44	3	1	2	0	2 211
Âge moyen	61,6	61,5	61,7	60,5	60,7	58,6	56,7	56,5	56,8	55,8	61,5	61,3	61,6	60,5	60,6	58,8	57,1	57,1	57,0	56,8	61,2

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

(1) Les départs anticipés pour motifs familiaux sont ouverts dans trois situations :

- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont trois enfants vivants ou qui ont élevé trois enfants pendant 9 ans ;
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80% ;
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui sont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;

Les départs anticipés pour handicap sont ouverts aux fonctionnaires handicapés qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap entraînant une incapacité permanente d'au moins 80%, les durées d'assurance et de trimestres cotisés fixées par décret.

(2) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de service (17 ans ou 27 ans). Cf. III.3.b du présent rapport : Les départs anticipés dans de multiples situations ; 1. Le maintien d'âges de départ anticipé pour certaines catégories dites actives.

TABLEAU N°B-7

Ventilation par âge des militaires dont la pension de retraite (premier droit) est entrée en paiement en 2016

Âge à la date d'effet de la pension	Total des pensions	Caporaux et soldats	Sous-officiers	Officiers	dont départs pour invalidité
Total	11 397	2 694	7 051	1 652	1 574
< 30 ans	1101	967	122	12	1 101
30 ans	47	32	14	1	47
31 ans	41	21	18	2	41
32 ans	38	20	15	3	37
33 ans	47	25	20	2	43
34 ans	35	20	15	0	25
35 ans	97	37	60	0	30
36 ans	192	58	130	4	17
37 ans	327	125	197	5	20
38 ans	517	209	299	9	25
39 ans	587	268	312	7	17
40 ans	521	258	260	3	23
41 ans	484	222	251	11	13
42 ans	444	158	278	8	11
43 ans	422	102	299	21	11
44 ans	383	56	303	24	10
45 ans	331	52	232	47	9
46 ans	285	14	204	67	6
47 ans	257	21	187	49	13
48 ans	270	7	191	72	6
49 ans	248	8	169	71	9
50 ans	418	4	318	96	11
51 ans	461	0	375	86	8
52 ans	480	3	355	122	6
53 ans	508	1	416	91	9
54 ans	550	1	448	101	7
55 ans	552	0	410	142	8
56 ans	404	0	289	115	2
57 ans	745	1	638	106	3
58 ans	481	1	222	258	3
> 58 ans	124	3	4	117	3
Âge moyen	45,6	34,5	48,1	53,1	29,0

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

Champ : Pensions militaires ayants droit entrées en paiement en 2016, y compris soldes de réserve.

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement sont : y compris soldes de réserve (138) et pensions anciennement cristallisées.

TABLEAU N°B-8

Ventilation par âge et par sexe des agents de la fonction publique territoriale affiliés à la CNRACL dont la pension est entrée en paiement en 2016

Âge à l'entrée en jouissance de la pension	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux (1)						Départs pour motif d'invalidité				Total
	Total	hommes	femmes	départs pour carrières longues	départs pour motifs familiaux (1)	départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	Total	hommes	femmes	départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	
Total	32 225	15 412	16 813	13 820	2 218	2 322	4 176	1 762	2 414	185	36 401
< 40 ans	0						85	38	47		85
40 ans	0						27	14	13		27
41 ans	0						16	9	7		16
42 ans	1		1			1	25	11	14	1	26
43 ans	0						55	22	33		55
44 ans	2		2			2	40	14	26	1	42
45 ans	1		1			1	39	15	24	3	40
46 ans	2		2			1	59	23	36	4	61
47 ans	2		2			2	69	32	37	2	71
48 ans	7		7			7	89	34	55	2	96
49 ans	6		6			6	86	31	55		92
50 ans	11		11			11	110	46	64	4	121
51 ans	14	4	10			10	130	52	78	8	144
52 ans	17	5	12			12	156	58	98	3	173
53 ans	14	3	11			11	151	58	93	5	165
54 ans	21	3	18			18	172	73	99	7	193
55 ans	76	31	45			31	229	100	129	23	305
56 ans	320	269	51			35	248	113	135	23	568
57 ans	333	252	81	3		67	298	150	148	32	631
58 ans	429	333	96	33		70	331	158	173	18	760
59 ans	577	423	154	139		103	403	186	217	21	980
60 ans	10 137	6 551	3 586	8 988		381	430	199	231	16	10 567
61 ans	8 264	2 923	5 341	2 748		544	414	155	259	7	8 678
62 ans	4 291	1 649	2 642	1 216		336	239	81	158	3	4 530
63 ans	2 273	899	1 374	550		160	132	46	86	2	2 405
64 ans	1 636	653	983	143		129	101	31	70		1 737
65 ans	2 668	1 016	1 652			173	40	12	28		2 708
> 65 ans	1 123	398	725			107	2	1	1		1 125
Âge moyen	61,8	61,4	62,2	60,8	61,5	59,8	56,4	56,3	56,5	56,5	61,2

Source : CNRACL.

Champ : Titulaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures.

(1) Y compris départs anticipés pour handicap, comptés dans les départs pour ancienneté.

(2) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de service (17 ans ou 27 ans). Cf. III.3.b du présent rapport : Les départs anticipés dans de multiples situations ; 1. Le maintien d'âges de départ anticipé pour certaines catégories dites actives.

TABLEAU N°B-9

Ventilation par âge et par sexe des agents de la fonction publique hospitalière affiliés à la CNRACL dont la pension est entrée en paiement en 2016

Âge à l'entrée en jouissance de la pension	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux (1)						Départs pour motif d'invalidité				Total
	Total	hommes	femmes	départs pour carrières longues	départs pour motifs familiaux (1)	départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	Total	hommes	femmes	départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	
Total	20 939	4 753	16 186	4 021	2 213	11 751	1 909	407	1 502	848	22 848
< 40 ans	0						55	11	44	6	55
40 ans	1		1		1	1	16	5	11	3	17
41 ans	2		2		2	1	12	2	10	1	14
42 ans	1		1		1	1	27	6	21	9	28
43 ans	4		4		4	1	21	3	18	6	25
44 ans	7		7		7	2	31	7	24	10	38
45 ans	3		3		3	2	32	6	26	14	35
46 ans	5		5		5	5	46	11	35	19	51
47 ans	4		4		4	2	52	7	45	24	56
48 ans	2	1	1		2		40	5	35	9	42
49 ans	8		8		8	5	51	5	46	31	59
50 ans	7		7		7	5	62	13	49	27	69
51 ans	8		8		8	2	53	8	45	31	61
52 ans	7		7		7	5	76	15	61	38	83
53 ans	14		14		14	9	102	18	84	57	116
54 ans	17	1	16		17	11	133	23	110	90	150
55 ans	96	7	89		79	76	134	24	110	87	230
56 ans	2 728	298	2 430		314	2 711	166	34	132	105	2 894
57 ans	2 007	273	1 734	2	293	1 978	150	40	110	84	2 157
58 ans	1 638	253	1 385	18	225	1 572	144	36	108	70	1 782
59 ans	1 513	260	1 253	41	238	1 413	160	38	122	60	1 673
60 ans	5 491	1 777	3 714	2 763	365	2 022	194	44	150	55	5 685
61 ans	3 470	814	2 656	744	263	926	90	29	61	9	3 560
62 ans	1 817	431	1 386	294	159	578	32	9	23	3	1 849
63 ans	791	220	571	138	76	180	12	2	10		803
64 ans	521	166	355	21	44	115	15	5	10		536
65 ans	607	188	419		45	111	3	1	2		610
> 65 ans	170	64	106		22	17	0				170
Âge moyen	60,1	60,7	59,9	60,7	59,2	58,9	54,6	55,3	54,4	54,6	59,6

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) Y compris départs anticipés pour handicap, comptés dans les départs pour ancienneté.

(2) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de service (17 ans ou 27 ans). Cf. III.3.b du présent rapport : Les départs anticipés dans de multiples situations ; 1. Le maintien d'âges de départ anticipé pour certaines catégories dites actives.

TABLEAU N°B-10

Ventilation par administration d'origine, catégorie hiérarchique et sexe, des agents titulaires des trois versants de la fonction publique dont la pension de droit direct est entrée en paiement en 2016

	Administrations / macro-grades des militaires	Catégorie hiérarchique										Total
		A		B		C		Hors catégories (2)		Indéterminé (3)		
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
pensions civiles de la FPE (1)	Pensions civiles	10 944	13 159	2 434	4 353	2 140	5 346	2 735	357	7 584	4 025	53 077
	Pensions civiles hors La Poste et Orange	10 897	13 149	2 434	4 353	2 140	5 346	2 735	357	209	80	41 700
	Affaires étrangères et européennes	39	11	18	16	23	55	0	0	0	0	162
	Agriculture et pêche	357	130	242	165	45	160	0	0	4	4	1 107
	Culture et communication	70	79	33	40	63	84	0	0	1	0	370
	Défense (civils) et anciens combattants	183	49	147	218	149	416	0	0	0	0	1 162
	Écologie, développement durable, transports, logement	300	106	565	236	587	436	2	0	108	7	2 347
	<i>dont aviation civile et Météo France</i>	117	31	54	11	0	2	1	0	0	0	216
	Économie, finances et industrie ; budget, comptes publics, fonction publique	951	606	794	1 826	493	1 288	0	0	11	1	5 970
	Éducation nationale - enseignement supérieur	7 901	11 331	284	882	414	1 574	0	0	84	67	22 537
	Établissements publics de recherche (y compris INRA)	430	292	92	129	16	16	0	0	0	0	975
	Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales, immigration	164	119	116	289	194	704	2 251	283	0	0	4 120
	Justice	274	224	59	282	93	379	482	74	0	0	1 867
	Services du premier ministre	7	15	1	15	9	14	0	0	0	0	61
	Travail, emploi, santé	221	187	83	255	54	219	0	0	0	1	1 020
	La Poste	18	3	0	0	0	1	0	0	4 286	2 511	6 819
	Orange	29	7	0	0	0	0	0	0	3 090	1 434	4 560
pensions militaires	Militaires							10 230	1 167			11 397
	Officiers généraux							162	12			174
	Officiers supérieurs							908	67			975
	Officiers subalternes							480	23			503
	Sous-officiers							6 303	748			7 051
	Caporaux et soldats							2 377	317			2 694
	Ministère de l'Intérieur (gendarmes)							2 872	121			2 993
	Ministère de la Défense							7 358	1 046			8 404
Fonctions publique territoriale et hospitalière		2 599	4 733	3 658	8 927	16 034	23 154			43	101	59 249
fonction publique territoriale	Pensions des affiliés de la FPT à la CNRACL (4)	1 757	2 375	2 398	3 025	12 986	13 743			33	84	36 401
	Régions	59	57	42	54	640	842				2	1 696
	Départements	365	785	488	1 103	1 456	1 676			5	37	5 915
	Métropole	99	54	90	95	479	220			1		1 038
	Communes	746	1 081	1 188	1 253	7 810	8 360			21	36	20 495
	SDS (5)	106	13	206	17	519	60					921
	Centres d'action sociale	37	140	42	161	183	1 311			1	5	1 880
	Communautés urbaines, districts	18	8	36	15	140	33					250
	Syndicats	55	31	53	38	397	242			1	1	818
	Communauté de communes, de ville	37	41	47	63	414	281				1	884
	Offices publics d'habitation	33	11	63	48	294	196					645
	Autres collectivités territoriales	202	154	143	178	654	522			4	2	1 859
fonction publique hospitalière	Pensions des affiliés de la FPH à la CNRACL (3)	842	2 358	1 260	5 902	3 048	9 411			10	17	22 848
	Centres hospitaliers régionaux	235	754	375	1 964	1 045	2 453			5	7	6 838
	Centre hospitaliers généraux	387	1 164	524	2 857	1 397	4 561			3	7	10 900
	Hôpitaux locaux	25	80	40	177	115	604					1 041
	Centres hospitaliers spécialisés	90	155	157	399	147	270					1 218
	Centres de soin avec ou sans hébergement	7	13	14	30	19	63					146
	Établissements publics à caractère sanitaire et social	24	39	70	137	98	222			1	1	592
	Centre d'hébergement de personnes âgées	25	79	17	147	147	1 022			1	1	1 439
	Autres collectivités hospitalières	49	74	63	191	80	216				1	674

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État ; CNRACL.

(1) Les pensions civiles sont ventilées par administration selon le code de rattachement des services des employés. Cette ventilation ne correspond pas nécessairement à celle des ministères.

(2) Pour les civils : principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

(3) Pensions de La Poste et Orange pour l'essentiel.

(4) 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.

(5) Service départemental d'incendie et de secours.

TABLEAU N°B-11

Pensions de droit dérivé (réversion) entrées en paiement en 2016 dans les régimes des FP et des ouvriers d'État : principales caractéristiques

	régime des PCMR de la fonction publique de l'État								régime des ouvriers d'État		Fonction publique territoriale (1)		Fonction publique hospitalière (1)		Ensemble du régime de la CNRACL (1)	
	Pensions civiles hors La Poste et Orange		Pensions civiles		Pensions militaires		Ensemble du régime des pensions civiles et militaires de l'État									
	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite
Effectifs	1 429	14 865	1 770	17 149	176	7 400	1 946	24 549	38	1 379	1 355	5 502	574	3 146	1 929	8 648
Hommes	474	3 751	535	4 171	14	82	549	4 253	4	68	439	1 209	346	1 507	785	2 716
Femmes	701	11 030	928	12 879	127	7 231	1 055	20 110	33	1 307	894	4 263	224	1 621	1 118	5 884
Orphelins (2)	254	84	307	99	35	87	342	186	1	4	22	30	4	18	26	48
Indicateurs																
Âge moyen de première mise en paiement	54,2	77,0	54,5	76,2	45,2	75,5	n.p.		55,1	76,9	54,9	73,3	55,1	73,8	55,0	73,5
Pension mensuelle moyenne																
Avantage principal (en euros)	761	1 003	753	980	798	852	n.p.		833	862	506	609	542	652	517	625
Avantage principal et accessoire (en euros)	791	1 047	781	1 022	806	898	n.p.		848	899	530	643	571	689	543	659

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. n.p. : non pertinent.

(1) Les indicateurs sont calculés hors pensions cristallisées et hors pensions principales et temporaires d'orphelins

(2) 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 attribuées suite à un décès d'un agent titulaire affilié au régime, qu'il ait déjà liquidé sa retraite ou non.

TABLEAU N°B-12

Effectifs de pensions des régimes des pensions civiles et militaires de l'État, du FSPOEIE et de la CNRACL entrées en paiement, de 2006 à 2016

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	évolution 2016/2006	moyenne annuelle
régime des PCMR de la fonction publique d'État	Pensions civiles hors La Poste et Orange	77 432	80 565	81 691	70 381	56 157	75 189	59 130	62 058	60 220	57 871	57 994	-25,1%	-2,8%
	Pensions de droit direct	61 682	64 930	65 939	54 296	56 160	59 081	42 905	45 966	44 148	41 344	41 700	-32,4%	-3,8%
	Pensions de droit dérivé (1)	15 750	15 635	15 752	16 085	16 278	16 108	16 225	16 092	16 072	16 527	16 294	+3,5%	+0,3%
	Pensions civiles	94 737	99 237	99 508	86 199	88 401	92 810	67 670	74 367	72 763	70 136	71 996	-24,0%	-2,7%
	Pensions de droit direct	76 775	81 287	81 456	68 167	70 095	74 654	49 265	55 887	54 306	51 067	53 077	-30,9%	-3,6%
	Pensions de droit dérivé (2)	17 962	17 950	18 052	18 032	18 306	18 156	18 405	18 480	18 457	19 069	18 919	+5,3%	+0,5%
	Pensions militaires (3)	16 631	17 864	19 349	19 170	19 869	20 314	18 600	18 932	18 704	18 670	18 973	+14,1%	+1,3%
	Pensions de droit direct	9 720	10 832	12 420	12 152	13 077	13 503	11 415	11 830	11 770	11 193	11 397	+17,3%	+1,6%
	Pensions de droit dérivé (2)	6 911	7 032	6 929	7 018	6 792	6 811	7 185	7 102	6 934	7 477	7 576	+9,6%	+0,9%
	Ensemble du régime de la FPE (3)	111 368	117 101	118 857	105 369	108 270	113 124	86 270	93 299	91 467	88 806	90 969	-18,3%	-2,0%
Pensions de droit direct	86 495	92 119	93 876	80 319	83 172	88 157	60 680	67 717	66 076	62 260	64 474	-25,5%	-2,9%	
Pensions de droit dérivé (2)	24 873	24 982	24 981	25 050	25 098	24 967	25 590	25 582	25 391	26 546	26 495	+6,5%	+0,6%	
régime des Ouvriers d'État	Ouvriers d'État (4)	4 288	4 146	4 744	3 968	4 220	4 154	3 514	3 959	3 812	3 628	3 704	-13,6%	-1,5%
	Pensions de droit direct	2 612	2 503	3 095	2 425	2 591	2 547	2 029	2 470	2 396	2 136	2 287	-12,4%	-1,3%
	Pensions de droit dérivé (4)	1 676	1 643	1 649	1 543	1 629	1 607	1 485	1 489	1 416	1 492	1 417	-15,5%	-1,7%
FPT et FPH	Fonction publique territoriale (6)	35 015	33 977	38 312	30 822	34 695	40 859	32 564	38 854	39 221	40 056	43 258	+23,5%	+2,1%
	Pensions de droit direct	29 460	28 377	32 718	24 911	28 799	34 751	26 418	32 452	32 782	33 167	36 401	+23,6%	+2,1%
	Pensions de droit dérivé (5)	5 555	5 600	5 594	5 911	5 896	6 108	6 146	6 402	6 439	6 889	6 857	+23,4%	+2,1%
	Fonction publique hospitalière (6)	26 989	27 698	32 960	25 365	28 268	34 600	21 948	25 020	25 034	24 553	26 568	-1,6%	-0,2%
	Pensions de droit direct	24 051	24 734	29 874	22 289	25 128	31 432	18 719	21 696	21 747	21 026	22 848	-5,0%	-0,5%
	Pensions de droit dérivé (5)	2 938	2 964	3 086	3 076	3 140	3 168	3 229	3 324	3 287	3 527	3 720	+26,6%	+2,4%
	FPT et FPH (5)	62 004	61 675	71 272	56 187	62 963	75 459	54 512	63 874	64 255	64 609	69 826	+12,6%	+1,2%
	Pensions de droit direct	53 511	53 111	62 592	47 200	53 927	66 183	45 137	54 148	54 529	54 193	59 249	+10,7%	+1,0%
Pensions de droit dérivé (5)	8 493	8 564	8 680	8 987	9 036	9 276	9 375	9 726	9 726	10 416	10 577	+24,5%	+2,2%	

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Les données 2000 à 2005 sont disponibles dans les rapports précédents.

(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), en 2013 (532), en 2014 (537), en 2015 (552) et en 2016 (528).

(2) Hors pensions temporaires d'orphelins.

(3) Y compris soldes de réserve et 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 2016 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)	36 112	19 260	16 852	16 702	3 080	13 622
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	24,1	22,4	26,1	17,1	9,4	18,8
Pensionnés décédés de la FPE militaires (1)	9 157	8 833	324	8 512	48	8 464
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	36,9	36,9	37,5	21,6	10,1	21,7
Pensionnés décédés du régime des ouvriers d'État (FSPOEIE)	2 597	2 156	441	2 199	102	2 097
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	25,3	24,5	29,2	19,5	13,2	19,8
Pensionnés décédés de la FPT affiliés à la CNRACL	12 318	6 960	5 358	5 041	859	4 182
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	19,6	17,8	21,8	17,4	9,2	19,1
Pensionnés décédés de la FPH affiliés à la CNRACL	9 131	2 455	6 676	2 427	1 026	1 401
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	23,0	19,4	24,3	14,6	9,4	18,3
Pensionnés décédés affiliés à la CNRACL	21 449	9 415	12 034	7 468	1 885	5 583
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	21,0	18,2	23,2	16,5	9,3	18,9

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

(1) y compris solde de réserve, hors pensions anciennement cristallisées et hors pensions d'orphelins

Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique

ANNEXES

TABLEAU N°B-14

Évolution de la pension mensuelle brute, de l'indice et du taux de liquidation moyens des pensions entrées en paiement chaque année, entre 2006 et 2016

Années d'admission à la retraite		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Pensions civiles de la FPE hors La Poste et Orange	Flux droit direct											
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 956	2 016	2 042	2 103	2 135	2 079	2 240	2 212	2 218	2 219	2 225
	Indice de liquidation	605	618	622	635	639	627	654	652	654	655	659
	Taux de liquidation (en %)	67,5%	67,5%	67,2%	67,6%	67,6%	66,2%	68,9%	68,6%	68,7%	68,7%	68,3%
	Flux droit dérivé (2)											
Pension mensuelle moyenne (1)	880	899	921	941	952	970	992	1 017	1 028	1 028	1 028	
Ensemble des pensions civiles de la FPE	Flux droit direct											
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 880	1 929	1 957	2 006	2 035	1 975	2 158	2 113	2 118	2 126	2 134
	Indice de liquidation	582	593	598	608	612	599	633	626	628	629	633
	Taux de liquidation (en %)	67,6%	67,5%	67,1%	67,5%	67,4%	65,9%	68,6%	68,3%	68,5%	68,7%	68,6%
	Flux droit dérivé (2)											
Pension mensuelle moyenne (1)	864	881	904	923	932	949	971	992	1 002	1 005	1 003	
Pensions militaires de la FPE	Flux droit direct (3)											
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 509	1 483	1 484	1 512	1 555	1 560	1 522	1 555	1 579	1 657	1 633
	Indice de liquidation	482	477	478	481	489	491	489	499	506	519	517
	Taux de liquidation (en %)	61,7%	60,3%	60,1%	60,8%	61,3%	61,0%	59,0%	58,7%	59,5%	61,4%	60,6%
	Flux droit dérivé (2)											
Pension mensuelle moyenne (1)	775	798	820	816	846	869	891	910	913	911	896	
régime des ouvriers d'État (FSPOEIE) (4)	Flux droit direct											
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 461	1 537	1 555	1 627	1 715	1 696	1 782	1 710	1 926	1 955	1 869
	Indice de liquidation	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.p. (11)
	Taux de liquidation (en %)	64,8%	61,3%	65,6%	60,3%	60,6%	62,8%	61,9%	59,7%	63,5%	63,8%	63,9%
	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	61,7%	61,1%	60,4%	61,0%	61,2%	62,2%	61,0%	59,5%	63,3%	63,5%	63,8%
Flux droit dérivé (5)												
Pension mensuelle moyenne (1)	779	803	811	818	832	849	865	886	892	897	902	
FPT - Pensions CNRACL (6)	Flux droit direct											
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 147	1 189	1 217	1 233	1 250	1 189	1 231	1 233	1 267	1 265	1 255
	Indice de liquidation	402	413	420	423	426	424	426	431	439	442	444
	Taux de liquidation (en %)	54,9%	55,0%	55,0%	54,7%	55,2%	52,0%	53,7%	53,7%	54,4%	53,8%	53,3%
	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	54,6%	54,4%	54,4%	53,9%	54,2%	50,8%	51,9%	52,2%	52,6%	52,1%	51,9%
Flux droit dérivé (5)												
Pension mensuelle moyenne (1)	570	572	587	582	582	596	614	616	617	622	621	
FPH - Pensions CNRACL (6)	Flux droit direct											
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 301	1 327	1 369	1 390	1 404	1 374	1 475	1 480	1 489	1 498	1 526
	Indice de liquidation	435	441	446	454	457	450	465	468	471	472	479
	Taux de liquidation (en %)	59,9%	59,5%	59,9%	59,7%	59,6%	57,6%	61,1%	61,3%	61,3%	61,4%	61,5%
	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	59,8%	59,4%	59,7%	59,6%	59,4%	57,5%	60,5%	60,8%	60,7%	60,7%	60,9%
Flux droit dérivé (5)												
Pension mensuelle moyenne (1)	584	594	603	604	610	635	648	658	660	661	671	
Ensemble - Pensions CNRACL (6)	Flux droit direct											
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 217	1 254	1 290	1 306	1 322	1 277	1 332	1 332	1 356	1 355	1 359
	Indice de liquidation	417	426	432	438	440	437	443	446	452	454	457
	Taux de liquidation (en %)	57,2%	57,1%	57,3%	57,1%	57,2%	54,6%	56,8%	56,8%	57,1%	56,7%	56,5%
	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	56,9%	56,7%	56,9%	56,6%	56,6%	54,0%	55,4%	55,6%	55,8%	55,4%	55,3%
Flux droit dérivé (5)												
Pension mensuelle moyenne (1)	575	579	593	590	592	609	626	631	632	635	639	
Valeur annuelle moyenne du point d'indice		53,85	54,38	54,68	55,03	55,40	55,56	55,56	55,56	55,56	55,56	55,90

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (base des pensions au 31 décembre de chaque année), CNRACL et FSPOEIE. En euros courants.

(1) Montant moyen de pension y compris accessoires.

(2) 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 2015 et 2016 (flux)**

Pensions de droit direct

	FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange		FPE - Toutes pensions civiles		FPE - Pensions militaires (1)		régime des ouvriers d'État (FSPOEIE) (2)		régime de la FPT (CNRACL) (3)		régime de la FPH (CNRACL) (3)	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
<i>Effectifs</i>	41 344	41 700	51 067	53 077	11 193	11 397	2 136	2 287	33 167	2 218	21 026	22 848
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	2 151	2 156	2 062	2 070	1 611	1 587	1 955	1 823	1 217	1 207	1 413	1 439
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros) (4)	2 219	2 225	2 126	2 134	1 657	1 633	2 008	1 869	1 265	1 255	1 498	1 526
<i>Hommes</i>	2 443	2 438	2 266	2 270	1 706	1 683	2 058	1 917	1 363	1 348	1 574	1 594
<i>Femmes</i>	2 043	2 057	1 995	2 005	1 195	1 199	1 658	1 592	1 175	1 172	1 476	1 506
Gain mensuel moyen procuré par la surcote (en euros) (5)	331,0	307,6	317,3	290,5	-	-	177,7	119,1	185,8	166,6	199,0	187,2
Perte mensuelle moyenne occasionnée par la décote (en euros) (5)	-144,3	-163,4	-140,8	-156,5	-58,9	-67,1	-147,4	-127,6	-91,4	-96,9	-105,7	-114,4

Pensions de droit dérivé

	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)	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
<i>Effectifs</i>	16 527	16 294	19 069	18 919	7 477	7 576	1 955	1 417	6 889	6 857	3 527	3 720
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	985	985	963	962	866	851	861	866	587	589	626	593
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros)	1 028	1 028	1 005	1 003	911	896	897	902	622	620	661	625
<i>Hommes</i>	908	913	895	900	693	670	711	723	555	558	640	640
<i>Femmes</i>	1 070	1 070	1 041	1 039	914	900	907	911	641	642	681	702

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. En euros courants, 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 2016 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	39 242	2 266	49 814	2 171	32 225	1 289	20 939	1 557	53 164	1 395
Hommes	17 513	2 478	24 461	2 305	15 412	1 377	4 753	1 624	20 165	1 436
Femmes	21 729	2 096	25 353	2 042	16 813	1 208	16 186	1 538	32 999	1 370
Catégorie A	22 865	2 705	22 922	2 706	4 010	2 341	3 108	2 269	7 118	2 310
Hommes	10 454	2 922	10 501	2 923	1 727	2 524	825	2 517	2 552	2 522
Femmes	12 411	2 523	12 421	2 523	2 283	2 205	2 283	2 179	4 566	2 192
Catégorie B	6 476	1 756	6 476	1 756	5 164	1 604	6 825	1 688	11 989	1 652
Hommes	2 323	1 775	2 323	1 775	2 315	1 653	1 208	1 709	3 523	1 672
Femmes	4 153	1 745	4 153	1 745	2 849	1 565	5 617	1 683	8 466	1 643
Catégorie C	6 637	1 279	6 637	1 279	22 940	1 030	10 983	1 273	33 923	1 109
Hommes	1 876	1 251	1 876	1 251	11 338	1 143	2 711	1 309	14 049	1 175
Femmes	4 761	1 290	4 761	1 290	11 602	919	8 272	1 261	19 874	1 062
Hors catégorie (3)	2 989	2 298	2 989	2 298						
Hommes	2 661	2 299	2 661	2 299						
Femmes	328	2 292	328	2 292						
Indéterminé (4)	275	1 260	10 790	1 798	111	2 025	23	2 646	134	2 553
Hommes	199	1 300	7 100	1 847	32	2 526	9	2 646	41	2 553
Femmes	76	1 156	3 690	1 704	79	1 829	14	2 004	93	1 855

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État et CNRACL.

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

(2) Montant moyen de pension y compris accessoires.

(3) Concerne principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire. Pour la CNRACL. Concerne les agents de Catégorie hiérarchique A+ issus d'une liste transmise par la DGAFP.

(4) Pensions de La Poste et Orange pour l'essentiel.

n.s. : non significatif

TABLEAU N°B-17

Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement pour invalidité en 2016 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	2 458	1 569	3 263	1 563	4 176	983	1 909	1 166	6 085	1 040
Hommes	902	1 671	1 376	1 636	1 762	1 078	407	1 233	2 169	1 107
Femmes	1 556	1 510	1 887	1 510	2 414	914	1 502	1 148	3 916	1 004
Catégorie A	1 181	1 930	1 181	1 930	122	1 928	92	1 710	214	1 835
Hommes	443	2 070	443	2 070	30	2 076	17	2 178	47	2 113
Femmes	738	1 846	738	1 846	92	1 878	75	1 598	167	1 754
Catégorie B	311	1 474	311	1 474	259	1 444	337	1 455	596	1 450
Hommes	111	1 435	111	1 435	83	1 568	52	1 404	135	1 503
Femmes	200	1 496	200	1 496	176	1 385	285	1 464	461	1 434
Catégorie C	849	1 103	849	1 103	3 789	920	1 476	1 067	5 265	961
Hommes	264	1 102	264	1 102	1 648	1 032	337	1 156	1 985	1 053
Femmes	585	1 103	585	1 103	2 141	834	1 139	1 040	3 280	905
Hors catégorie (3)	103	1 609	103	1 609						
Hommes	74	1 713	74	1 713						
Femmes	29	1 344	29	1 344						
Indéterminé (4)	14	1 223	819	1 540	6	1 341	4	841	10	1 141
Hommes	10	1 341	484	1 565	1	2 675	1	1 231	2	1 953
Femmes	4	ns	335	1 504	5	1 074	3	711	8	938

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État et CNRACL. n.s. : non significatif

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

(2) Montant moyen de pension y compris accessoires.

(3) Concerne principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire. Pour la CNRACL. Concerne les agents de Catégorie hiérarchique A+ issus d'une liste transmise par la DGAFP

(4) Pensions de La Poste et Orange pour l'essentiel

TABLEAU N°B-18

Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2016 selon le grade et le sexe (hors pensions d'invalidité)

	Pensions militaires (1)		
	Effectif	Avantage principal moyen (en euros par mois)	Pension totale moyenne (en euros par mois)
Ensemble	9 823	1 775	1 828
Officiers généraux	174	4 348	4 681
Officiers supérieurs	962	2 953	3 100
Officiers subalternes	478	2 434	2 509
Sous-officiers	6 690	1 694	1 733
Caporaux et soldats	1 519	888	896
Hommes	8 895	1 818	1 874
Officiers généraux et supérieurs	1 060	3 200	3 384
Officiers subalternes	467	2 444	2 519
Sous-officiers	6 032	1 730	1 772
Caporaux et soldats	1 336	899	908
Femmes	928	1 370	1 385
Officiers généraux et supérieurs	76	2 705	2 763
Officiers subalternes	11	2 033	2 059
Sous-officiers	658	1 362	1 375
Caporaux et soldats	183	806	807

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs).
Les indicateurs sont hors pensions anciennement cristallisées

TABLEAU N°B-19

Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement pour invalidité en 2016 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	1 574	412	418
Officiers généraux	0	0	0
Officiers supérieurs	13	2 245	2 431
Officiers subalternes	25	877	888
Sous-officiers	361	836	850
Caporaux et soldats	1 175	252	253
Hommes	1 335	401	408
Officiers généraux et supérieurs	10	2 448	2 689
Officiers subalternes	13	1 058	1 079
Sous-officiers	271	904	921
Caporaux et soldats	1 041	242	243
Femmes	239	474	477
Officiers généraux et supérieurs	3	n.s.	n.s.
Officiers subalternes	12	680	681
Sous-officiers	90	629	635
Caporaux et soldats	134	327	328

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres définitifs).

(1) Les indicateurs sont hors pensions anciennement cristallisées

n.s. : non significatif

TABLEAU N°B-20

Répartition par décile des montants mensuels de pension (avantage principal) de droit direct entrées en paiement en 2016 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	39 242	17 513	21 729	49 814	24 461	25 353	9 823	8 895	928	32 225	15 412	16 813	20 939	4 753	16 186	53 164	20 165	32 999
1 ^{er} décile	1 103	1 204	1 035	1 121	1 219	1 049	804	832	643	359	396	338	781	890	752	447	665	429
2 ^e décile	1 450	1 597	1 377	1 443	1 520	1 375	936	977	758	709	810	665	1 041	1 115	1 005	803	874	774
3 ^e décile	1 682	1 903	1 569	1 641	1 747	1 563	1 206	1 267	837	868	998	781	1 226	1 249	1 218	998	1 070	954
4 ^e décile	1 927	2 081	1 766	1 828	1 912	1 736	1 516	1 601	991	1 034	1 145	926	1 351	1 350	1 352	1 174	1 215	1 139
5 ^e décile	2 133	2 287	1 989	1 990	2 072	1 908	1 800	1 852	1 237	1 204	1 302	1 099	1 450	1 439	1 457	1 333	1 344	1 324
6 ^e décile	2 366	2 499	2 237	2 212	2 289	2 121	1 938	1 992	1 469	1 370	1 423	1 285	1 573	1 542	1 578	1 459	1 457	1 459
7 ^e décile	2 589	2 719	2 479	2 457	2 526	2 385	2 148	2 161	1 749	1 517	1 557	1 475	1 736	1 708	1 744	1 607	1 595	1 615
8 ^e décile	2 793	3 001	2 702	2 713	2 763	2 636	2 308	2 419	1 926	1 724	1 769	1 692	1 904	1 892	1 904	1 827	1 813	1 833
9 ^e décile	3 323	3 589	3 009	3 138	3 344	2 918	2 814	2 871	2 141	2 075	2 110	2 046	2 098	2 237	2 082	2 086	2 134	2 071

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État 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 2006 à 2016

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Pensions civiles de la FPE hors La Poste et FT	11,7%	10,5%	10,4%	9,1%	8,4%	6,3%	6,8%	6,5%	6,3%	6,0%	5,8%
Toutes pensions civiles de la FPE	11,6%	10,7%	10,7%	9,6%	9,0%	6,4%	7,2%	6,6%	6,4%	6,0%	5,5%
Pensions militaires de la FPE	30,3%	30,6%	29,1%	26,7%	25,1%	20,6%	21,7%	21,6%	20,6%	19,7%	20,8%
Pensions des ouvriers d'Etat (FSPOEIE)	6,9%	6,8%	6,4%	5,0%	4,8%	3,0%	1,7%	0,9%	1,7%	1,2%	1,1%
Pensions de la FPT (CNRACL)	50,9%	48,5%	46,9%	47,7%	45,3%	39,1%	33,7%	31,6%	34,3%	33,0%	31,1%
Pensions de la FPH (CNRACL)	30,7%	29,7%	26,3%	25,7%	24,6%	22,6%	18,0%	16,2%	19,0%	19,1%	17,9%
Ensemble des pensions de la CNRACL	41,8%	39,8%	37,1%	37,3%	35,6%	31,3%	27,2%	25,4%	28,2%	27,6%	26,0%

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

Les données 2000 à 2005 sont disponibles dans les rapports précédents.

Champ : pensions civiles et militaires, ayants droit, entrées en paiement chaque année, y compris pensions anciennement cristallisées, hors soldes de réserve.

TABLEAU N°B-22

Nombre de bénéficiaires de bonifications, et durée moyenne acquise, parmi les pensions civiles et militaires de l'État et de la CNRACL entrées en paiement en 2016

<i>Pour les pensions de droits directs</i>		Pensions civiles de la FPE hors La Poste et Orange (1)	Ensemble des pensions civiles de la FPE (1)	Pensions militaires de la FPE (1)	Pensions de la FPT (CNRACL) (2)	Pensions de la FPH (CNRACL) (2)
Effectif de pensions de droit direct entrées en paiement		41 700	53 077	11 259	36 401	22 848
bonifications pour services hors d'Europe ("de dépaysement")	bénéficiaires	4 630	5 083	0	720	558
	<i>durée moyenne</i>	19,0	19,3	0,0	34,9	34,1
bonifications pour enfant	bénéficiaires	18 064	21 291	503	14 963	14 587
	<i>durée moyenne</i>	7,4	7,3	6,7	7,1	7,4
bonifications pour bénéficiaires de campagne	bénéficiaires	644	916	9 030	428	157
	<i>durée moyenne</i>	3,1	2,9	12,8	3,2	3,1
bonifications pour services aériens ou sous-marins (SASM)	bénéficiaires	224	239	6 565	164	3
	<i>durée moyenne</i>	9,5	9,0	12,7	8,0	8,9
bonifications pour enseignement technique	bénéficiaires	285	285	3		
	<i>durée moyenne</i>	12	12,0	14,7		
bonifications du cinquième militaire	bénéficiaires			10 785		
	<i>durée moyenne</i>			16,4		
bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR (3)	bénéficiaires	3 261	3 261	233		
	<i>durée moyenne</i>	19,3	19,3	5,2		

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

(1) Les effectifs sont hors soldes de réserve, les durées moyennes sont hors soldes 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. Pour les militaires : il s'agit des bénéficiaires d'étude dont bénéficient les officiers (les données ne concernent pas la rémunération des pensions afférentes au grade supérieur prévue à l'article 36 de la loi n° 2013-1168 du 18 décembre 2013 modifiée).

Note : Les durées moyennes sont celles des seuls bénéficiaires, et sont exprimées en trimestres. Au sein de l'effectif de droit direct du régime, une personne peut avoir aucune, une ou plusieurs bonifications.

n.s. : non significatif

C/ Séries sur le flux de départs anticipés hors invalidité en 2016

TABLEAU N°C-1

Ventilation des flux de départs anticipés, par motif et par âge, dans la fonction publique d'État, entre 2011 et 2016, hors invalidité

	départs anticipés pour parents de trois enfants						départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants (1)						départs anticipés pour carrière longue					
	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux2015	flux2016	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux2016	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux2016
Effectifs	15 290	1 833	1 433	1 455	1 205	1 015	180	145	195	221	235	309	583	2 909	6 268	7 314	7 533	8 624
Âges d'effet de la pension																		
< 35 ans		1																
35	5																	
36	12																	
37	31	2																
38	41	4		2		1												
39	89	4	2	3														1
40	119	8	5	5														
41	190	10	6	5														1
42	217	14	7	3	3	1												
43	252	14	5	11	3	3					1							
44	304	10	8	14	7	3			1									
45	382	4	13	10	5	2												1
46	564	9	5	8	7	3		1										
47	816	12	8	13	3	8				1								
48	962	20	14	14	13	3												2
49	1093	11	16	19	11	17												2
50	1198	17	12	21	5	11	1	1										4
51	1179	42	12	30	11	18	2	2	1	2	2							5
52	1380	115	39	11	10	21	3		1	3								4
53	1486	153	90	46	16	32	1	2	3									3
54	1597	175	144	106	62	24	3	4	2	1	3							3
55	970	152	151	174	158	80	51	32	39	36	45	49						
56	663	130	44	78	122	125	29	18	32	33	32	33	1					
57	610	253	106	76	56	65	27	18	19	36	21	38	26	14	9	6	1	1
58	565	271	239	157	102	63	32	25	22	37	42	39	135	92	83	34	19	8
59	546	234	232	235	156	98	30	25	46	41	46	56	415	439	496	63	58	33
60	19	168	275	376	351	254	1	17	29	28	35	52	6	2364	5680	6951	6574	6849
61				38	104	183				2	9	16				260	881	1733

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.

Nota bene : Ce tableau présente l'effectif des personnes dont l'âge de départ est inférieur à l'âge légal des sédentaires, ou dont l'âge de départ est inférieur à l'âge légal des actifs si elles relèvent de cette catégorie.

(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."

Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique

ANNEXES

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 2016, hors invalidité

	départs anticipés pour parents de trois enfants						départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants						départs anticipés pour carrière longue					
	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016
Catégorie statutaire																		
A	7 364	1 284	955	885	750	601	50	27	30	37	42	84	113	896	1 702	1 962	1 900	1 962
B	1 630	208	175	218	157	127	30	23	22	29	35	51	118	589	1 380	1 702	1 639	1 809
C	2 513	253	209	201	179	158	84	76	106	108	103	111	252	1 034	1 952	2 049	2 079	1 986
Hors catégorie	98	29	27	32	30	32	0	1	0	4	2	4	4	23	15	21	19	27
Indéterminé	3 685	59	67	119	89	97	16	18	37	43	53	59	96	367	1 219	1 580	1 896	2 840
Durée d'assurance																		
150 trim.	11 873	1 408	1 049	953	717	390	7	2	1	3	1	69	0	6	17	16	11	7
151 à 160 trim.	2 465	148	129	141	128	59	37	20	15	4	1	16	11	3	1	0	0	0
>160 trim.	952	277	255	361	360	566	136	123	179	214	233	224	572	2 900	6 250	7 298	7 522	8 617

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.

Nota bene : Ce tableau présente l'effectif des personnes dont l'âge de départ est inférieur à l'âge légal des sédentaires, ou dont l'âge de départ est inférieur à l'âge légal des actifs si elles relèvent de cette catégorie.

(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 2016, hors invalidité

	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016
Proportion de liquidants avec décote	7,1%	5,0%	2,9%	3,3%	2,6%	2,9%
<i>Proportion de liquidants avec décote parmi les autres départs</i>	<i>19,1%</i>	<i>17,6%</i>	<i>19,3%</i>	<i>17,8%</i>	<i>16,6%</i>	<i>16,0%</i>
Durée moyenne de services (1)	103,3	133,5	141,0	141,6	143,8	144,9
<i>Durée moyenne de services pour les autres départs</i>	<i>139,9</i>	<i>140,2</i>	<i>140,7</i>	<i>141,4</i>	<i>141,9</i>	<i>142,2</i>
Indice majoré de liquidation moyen	531,6	568,0	557,4	564,4	566,9	570,2
<i>Indice majoré de liquidation moyen pour les autres départs</i>	<i>625,8</i>	<i>652,5</i>	<i>648,4</i>	<i>652,2</i>	<i>653,5</i>	<i>657,5</i>
Proportion des pensions portées au minimum garanti	12,3%	10,0%	9,3%	8,9%	7,3%	6,6%
<i>Proportion des pensions portées au minimum garanti parmi les autres départs</i>	<i>6,0%</i>	<i>5,2%</i>	<i>4,6%</i>	<i>4,3%</i>	<i>4,1%</i>	<i>3,8%</i>
Montant moyen de de la pension (euros par an)	18 649	22 473	22 140	22 250	22 484	22 631
<i>Montant moyen de de la pension (euros par an) pour les autres départs</i>	<i>25 585</i>	<i>26 998</i>	<i>26 508</i>	<i>26 719</i>	<i>26 821</i>	<i>26 910</i>

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.

Nota bene : Ce tableau présente l'effectif des personnes dont l'âge de départ est inférieur à l'âge légal des sédentaires, ou dont l'âge de départ est inférieur à l'âge légal des actifs si elles relèvent de cette catégorie.

(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 2016, hors invalidité

	départs anticipés pour parents de trois enfants						départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants						départs anticipés pour carrière longue						
	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016	
Effectifs	8 734	2 135	2 122	1 964	1 830	778	313	291	310	357	350	310	2 129	3 973	7 685	10 410	11 945	10 669	
Âge à l'entrée en jouissance de la pension																			
< 35 ans	4																		
35	9									1									
36	20																		
37	30			1				1											
38	50	5	3					1											
39	87	5	1					1	1										
40	92	3	5		1			1	1	1									
41	127	10	1	3				4	1	1	1								
42	127	5	6	4	1	1			5	0									
43	172	10	5	3	2			2		1		1							
44	171	6	5	5	2	1			1	0							1		
45	215	4	6	5	3	1			2	0		1							
46	264	11	6	5	5	1		2	4	0		3							
47	292	5	3	7	2	2		2		1	1	2							
48	304	9	6	3	2	6		3	2	0	3						1		
49	377	10	12	10	4	5		2		0	4	1	1						
50	462	9	7	8	5	11		4	3	3	2	1							
51	478	16	9	10	4	7		6	3	3	1	1	3						
52	540	14	8	10	5	12		7	4	2	2	1							
53	613	12	14	6	6	9		7	5	2	5	3	2						
54	623	20	16	19	6	15		11	4	6	8	2	3						
55	530	29	25	22	18	25		43	45	36	46	29	41						
56	374	83	25	27	27	27		31	25	28	24	28	31	4	1				
57	378	135	79	29	31	46		21	25	21	34	34	38	105	66	32	20	9	3
58	344	134	127	98	47	58		39	23	30	50	36	34	558	425	367	174	113	33
59	332	145	154	133	91	82		26	42	48	37	43	51	970	1 141	1 336	323	270	139
60	857	632	654	307	312	333		56	53	70	65	69	84	492	2 340	5 928	7 956	8 327	8 988
61	251	246	307	518	459	136		11	15	21	43	39	20			21	1 640	2 151	1 506
62	199	158	178	207	237			10	7	13	8	19				1	297	867	
63	113	107	124	124	152			6	7	8	8	9						208	
64	96	78	86	112	109			2	7	2	2	10							
65	150	182	191	197	193			11	3	10	7	14							
66	29	30	41	61	61			1	2	0	1	3							
67	18	14	14	22	32			3		3	3	1							
68	6	7	4	8	12					0									
69		1																	
70																			
71					1						1								

Source : CNRACL

Champ : Ensemble des départs anticipés, hors départs pour invalidité. Les départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants comprennent :

- les départs pour handicap
- les départs pour conjoint invalide
- les départs pour enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité.

(1) A partir de 2016, seuls sont retenus les départs anticipés avant l'âge légal, tandis que de 2011 à 2015, l'ensemble des personnes faisant valoir un motif de départ anticipé, même au-delà de l'âge légal, était pris en compte.

TABLEAU N°C-5

Ventilation des départs anticipés, par motif, catégorie statutaire et durée d'assurance, dans la fonction publique territoriale, entre 2011 et 2016, hors invalidité

Catégorie statutaire	départs anticipés pour parents de trois enfants						départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants						départs anticipés pour carrière longue					
	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016
A + (1)				37	42	10				0	1				48	70	43	
A	1 000	249	298	277	254	110	26	26	24	30	27	18	59	161	482	875	1 013	766
B	1 767	346	338	317	315	156	50	41	38	51	34	43	191	472	1 176	1 761	2 069	1 727
C	5 953	1 535	1 486	1 332	1 217	498	237	223	247	275	288	248	1 877	3 332	6 016	7 715	8 783	8 107
Indéterminé	14	5	0	1	2	4		1	1	1	0	1	2	8	11	11	10	26
Durée d'assurance																		
150 trim.	4 916	1 160	1 025	965	859	202	93	59	52	66	52	37	1	0	0	0	0	0
151 à 160 trim.	2 534	658	651	557	498	83	97	62	49	38	38	21	88	27	4	0	0	0
>160 trim.	1 284	317	446	442	473	493	123	170	209	253	260	252	2 040	3 946	7 681	10 410	11 945	10 669

Source : CNRACL

(1) Pour la CNRACL, la catégorie hiérarchique A+ n'existe pas en tant que telle, elle est identifiée à partir d'une liste transmise par la DGAFP. Champ : Ensemble des départs anticipés, hors départs pour invalidité. Les départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants comprennent :

- les départs pour handicap
- les départs pour conjoint invalide
- les départs pour enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité.

TABLEAU N°C-6

Ventilation des flux de départs anticipés en fonction de caractéristiques à la liquidation dans la FPT, entre 2011 et 2016, hors invalidité

	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016
Proportion de liquidants avec décote	2,2%	3,0%	1,6%	1,2%	0,8%	1,2%
<i>Proportion de liquidants avec décote parmi les autres départs</i>	<i>8,8%</i>	<i>9,1%</i>	<i>11,3%</i>	<i>12,3%</i>	<i>11,9%</i>	<i>8,6%</i>
Durée moyenne de services (1)	97,8	111,6	116,5	120,6	120,1	119,8
<i>Durée moyenne de services pour les autres départs</i>	<i>110,1</i>	<i>109,9</i>	<i>108,5</i>	<i>107,0</i>	<i>105,0</i>	<i>131,2</i>
Indice majoré de liquidation moyen	407,6	408,4	422,1	435,9	443,0	441,9
<i>Indice majoré de liquidation moyen pour les autres départs</i>	<i>435,7</i>	<i>444,8</i>	<i>447,7</i>	<i>457,1</i>	<i>458,8</i>	<i>485,0</i>
Proportion des pensions portées au minimum garanti	47,4%	37,8%	34,4%	33,9%	31,1%	30,0%
<i>Proportion des pensions portées au minimum garanti parmi les autres départs</i>	<i>31,1%</i>	<i>26,5%</i>	<i>27,3%</i>	<i>26,9%</i>	<i>26,2%</i>	<i>17,3%</i>
Montant moyen de la pension (euros par an)	13 777	14 408	14 891	15 603	15 724	15 131
<i>Montant moyen de la pension (euros par an) pour les autres départs</i>	<i>14 963</i>	<i>15 481</i>	<i>15 309</i>	<i>15 639</i>	<i>15 498</i>	<i>18 674</i>

Source : CNRACL En euros courants.

"Champ : Ensemble des départs anticipés, hors départs pour invalidité. Les départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants comprennent :

- les départs pour handicap
- les départs pour conjoint invalide
- les départs pour enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité."

(1) Durée de services hors bonifications.

TABLEAU N°C-7

Ventilation des flux de départs anticipés, par motif et par âge, dans la fonction publique hospitalière, entre 2011 et 2016, hors invalidité

	départs anticipés pour parents de trois enfants						départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants						départs anticipés pour carrière longue					
	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016
Effectifs	11 953	2 389	2 357	2 269	2 026	1 613	279	197	177	219	184	184	564	1 192	2 350	3 203	3 555	3 241
Âge à l'entrée en jouissance de la pension																		
< 35 ans	18	1																
35	39	4																
36	77	5	2						1									
37	131	12		3			2											
38	214	13	7	2			1		1	1								
39	283	15	15	6	2		3		0	0								
40	349	21	16	11	4		2		0	0	1	1						
41	377	27	12	18	4	2	2	1	2	1								
42	364	13	21	12	3	1	3		1	2	1							
43	361	16	12	19	8	4	1	2	0	0	1							
44	391	18	10	23	3	6	4	2	0	2								
45	429	17	13	11	2	3	8	1	1	1								
46	469	17	14	13	6	5	5	4	1	1	3							
47	540	16	9	13	4	3	2	3	1	2	1	1						
48	568	19	11	10	8		10	1	1	4	3	2						
49	637	10	10	13	5	8	5	4	1	0	1							
50	651	13	19	7	3	6	6		0	2	1	1						
51	589	53	12	13	6	6	9	2	3	2	1	2						
52	643	105	30	11	10	6	12	2	8	7		1						
53	709	124	74	43	6	12	18	8	4	7	2	2						
54	741	149	110	93	52	12	22	14	5	7	6	5						
55	1 049	382	365	237	173	69	57	46	41	22	15	20						
56	531	219	241	346	286	289	21	21	21	39	28	33	5	1				
57	410	197	235	213	209	276	18	18	12	13	20	21	33	34	29	17	3	2
58	330	155	194	192	191	207	14	16	11	23	21	31	167	123	110	78	37	18
59	276	159	157	175	208	220	11	19	22	28	17	26	245	329	359	100	73	41
60	435	321	431	325	358	351	24	15	24	35	31	24	114	705	1 846	2 518	2 558	2 763
61	156	111	139	224	225	127	4	6	7	10	15	13			6	434	587	417
62	83	81	88	106	109		5	6	6	1	7					56	254	
63	34	23	41	41	43		4	1	2	4	3						43	
64	22	30	28	32	41			1	0	3								
65	38	34	31	38	39		6	3	1	2	6							
66	6	7	7	17	8			1	0									
67	2	2	2	1	6				0									
68			1	1	4				0									
69	1																	

Source : CNRACL

Champ : Ensemble des départs anticipés, hors départs pour invalidité. Les départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants comprennent :

- les départs pour handicap
- les départs pour conjoint invalide
- les départs pour enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité.

(1) A partir de 2016, seuls sont retenus les départs anticipés avant l'âge légal, tandis que de 2011 à 2015, l'ensemble des personnes faisant valoir un motif de départ anticipé, même au-delà de l'âge légal, était pris en compte.

TABLEAU N°C-8

Ventilation des départs anticipés, par motif, catégorie statutaire et durée d'assurance, dans la fonction publique hospitalière, entre 2011 et 2016, hors invalidité

	départs anticipés pour parents de trois enfants						départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants						départs anticipés pour carrière longue						
	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016	
Catégorie statutaire																			
A+ (1)				13	5	4					0	1	2				28	36	17
A	1 978	307	311	316	217	148	33	19	15	18	21	15	16	42	120	223	254	272	
B	4 562	757	752	744	660	548	109	67	55	70	52	62	86	279	645	949	1 153	991	
C	5 403	1 322	1 294	1 196	1 143	910	137	111	106	131	110	105	461	867	1 581	1 997	2 109	1 958	
Indéterminé	10	3	0	0	1	3			1	0	0		1	4	4	6	3	3	
Durée d'assurance																			
150 trim.	7 669	1 749	1 689	1 585	1 448	1 100	144	88	70	72	57	55	0	0	0	0			0
151 à 160 trim.	2 889	377	316	316	301	163	65	35	29	43	32	18	22	8	2	0			0
>160 trim.	1 395	263	352	368	277	350	70	74	78	104	95	111	542	1 184	2 348	3 203	3 555	3 241	

Source : CNRACL

(1) Pour la CNRACL, la catégorie hiérarchique A+ n'existe pas en tant que telle, elle est identifiée à partir d'une liste transmise par la DGAFP. Champ : Ensemble des départs anticipés, hors départs pour invalidité. Les départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants comprennent :

- les départs pour handicap
- les départs pour conjoint invalide
- les départs pour enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité.

TABLEAU N°C-9

Ventilation des flux de départs anticipés en fonction de caractéristiques à la liquidation dans la FPH, entre 2011 et 2016, hors invalidité

	flux 2011	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016
Proportion de liquidants avec décote	7,2%	7,9%	4,8%	4,3%	2,0%	2,3%
<i>Proportion de liquidants avec décote parmi les autres départs</i>	14,5%	11,8%	12,9%	11,0%	9,0%	7,9%
Durée moyenne de services (1)	98,2	119,2	125,9	129,0	131,5	132,4
<i>Durée moyenne de services pour les autres départs</i>	128,6	126,4	127,8	127,5	127,7	132,9
Indice majoré de liquidation moyen	444,1	444,8	451,1	462,6	468,6	470,9
<i>Indice majoré de liquidation moyen pour les autres départs</i>	472,0	480,0	481,6	483,2	483,3	479,3
Proportion des pensions portées au minimum garanti	29,3%	17,5%	16,9%	16,8%	15,1%	15,3%
<i>Proportion des pensions portées au minimum garanti parmi les autres départs</i>	15,1%	14,2%	13,9%	15,9%	16,1%	14,5%
Montant moyen de de la pension (euros par an)	14 993	17 279	17 760	18 143	18 570	18 488
<i>Montant moyen de de la pension (euros par an) pour les autres départs</i>	17 856	18 247	18 156	18 176	18 241	18 253

Source : CNRACL En euros courants.

Champ : Ensemble des départs anticipés, hors départs pour invalidité. Les départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants comprennent :

- les départs pour handicap
- les départs pour conjoint invalide
- les départs pour enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité.

(1) Durée de services hors bonifications.

D/ Séries sur la situation financière et démographique des régimes de retraite en 2016

TABLEAU N°D-1

Dépenses de pension et recettes de cotisations des régimes des trois versants de la fonction publique et du régime des ouvriers d'État

	régime des PCMR de la fonction Publique d'État							régime des ouvriers d'État				Fonctions publiques territoriale et hospitalière (régime de la CNRACL) (1)			
	Pensions civiles et ATI		Pensions militaires		Ensemble			Pensions		Cotisations salariales et employeurs		Pensions		Cotisations salariales et employeurs	
	Montant en M€	Progression annuelle en %	Montant en M€	Progression annuelle en %	Dépenses de pensions en M€	Progression annuelle en %	Poids de la contrib. de l'État dans le BG (2)	Montant en M€	Progression annuelle en %	Montant en M€	Progression annuelle en %	Montant en M€	Progression annuelle en %	Montant en M€	Progression annuelle en %
1990	12 434		5 613		18 045		8,0%	1 049		283		3 643		5 437	
1991	13 125	+5,6%	5 820	+3,7%	18 945	+5,0%	7,9%	1 107	+5,6%	273	-3,6%	4 000	+9,8%	5 736	+5,5%
1992	14 003	+6,7%	6 042	+3,8%	20 045	+5,8%	9,1%	1 163	+5,1%	288	+5,3%	4 364	+9,1%	6 134	+6,9%
1993	14 969	+6,9%	6 287	+4,1%	21 256	+6,0%	9,0%	1 212	+4,2%	286	-0,4%	4 716	+8,1%	6 486	+5,7%
1994	15 622	+4,4%	6 383	+1,5%	22 005	+3,5%	9,1%	1 263	+4,2%	283	-1,1%	5 048	+7,0%	6 798	+4,8%
1995	16 608	+6,3%	6 599	+3,4%	23 207	+5,5%	9,3%	1 301	+3,0%	281	-0,8%	5 432	+7,6%	8 104	+19,2%
1996	17 491	+5,3%	6 744	+2,2%	24 235	+4,4%	9,5%	1 324	+1,7%	284	+1,0%	5 747	+5,8%	8 475	+4,6%
1997	18 246	+4,3%	6 844	+1,5%	25 090	+3,5%	9,4%	1 361	+2,8%	283	-0,4%	6 038	+5,1%	8 685	+2,5%
1998	19 123	+4,8%	6 995	+2,2%	26 118	+4,1%	10,2%	1 390	+2,2%	274	-2,8%	6 367	+5,4%	8 982	+3,4%
1999	20 104	+5,1%	7 155	+2,3%	27 259	+4,4%	10,4%	1 438	+3,5%	467	+70,3%	6 725	+5,6%	9 312	+3,7%
2000	21 217	+5,5%	7 321	+2,3%	28 538	+4,7%	10,9%	1 476	+2,6%	455	-2,7%	7 121	+5,9%	9 774	+5,0%
2001	22 152	+4,4%	7 468	+2,0%	29 620	+3,8%	11,0%	1 516	+2,8%	446	-1,9%	7 592	+6,6%	10 309	+5,5%
2002	23 335	+5,3%	7 676	+2,8%	31 011	+4,7%	11,1%	1 555	+2,6%	450	+0,8%	8 111	+6,8%	10 833	+5,1%
2003	24 604	+5,4%	7 828	+2,0%	32 432	+4,6%	11,7%	1 576	+1,3%	450	+0,0%	8 612	+6,2%	11 599	+7,1%
2004	26 098	+6,1%	8 058	+2,9%	34 156	+5,3%	11,8%	1 596	+1,3%	458	+1,8%	9 277	+7,7%	12 135	+4,6%
2005	27 651	+6,0%	8 216	+2,0%	35 867	+5,0%	12,2%	1 614	+1,1%	460	+0,5%	9 881	+6,5%	12 737	+5,0%
2006	29 524	+6,8%	8 364	+1,8%	37 888	+5,6%	11,3%	1 642	+1,7%	462	+0,6%	10 613	+7,4%	13 291	+4,3%
2007	31 308	+6,0%	8 523	+1,9%	39 831	+5,1%	11,6%	1 671	+1,8%	468	+1,2%	11 422	+7,6%	14 102	+6,1%
2008	33 104	+5,7%	8 660	+1,6%	41 764	+4,9%	12,0%	1 697	+1,6%	457	-2,3%	12 346	+8,1%	14 752	+4,6%
2009	34 717	+4,9%	8 798	+1,6%	43 515	+4,2%	11,8%	1 721	+1,4%	495	+8,2%	13 104	+6,1%	15 263	+3,5%
2010	36 043	+3,8%	8 915	+1,3%	44 958	+3,3%	10,8%	1 736	+0,9%	525	+6,0%	13 816	+5,4%	15 610	+2,3%
2011	37 888	+5,1%	9 181	+3,0%	47 069	+4,7%	12,3%	1 773	+2,2%	544	+3,7%	14 864	+7,6%	16 016	+2,6%
2012	39 471	+4,2%	9 383	+2,2%	48 854	+3,8%	12,6%	1 809	+2,0%	524	-3,7%	15 781	+6,2%	16 497	+3,0%
2013	40 664	+3,0%	9 533	+1,6%	50 197	+2,7%	12,9%	1 834	+1,4%	512	-2,4%	16 575	+5,0%	17 708	+7,3%
2014	41 411	+1,8%	9 564	+0,3%	50 975	+1,5%	13,1%	1 841	+0,4%	496	-3,1%	17 232	+4,0%	19 131	+8,0%
2015	41 975	+1,4%	9 570	+0,1%	51 545	+1,1%	13,3%	1 836	-0,3%	460	-7,2%	17 860	+3,6%	19 773	+3,4%
2016	42 543	+1,4%	9 589	+0,2%	52 132	+1,1%	12,9%	1 832	-0,3%	433	-5,8%	18 558	+3,9%	20 251	+2,4%
évolution 2016/1990		+242,2%		+70,8%		+188,9%			+74,7%		+53,1%		+409,4%		+272,5%
en moyenne annuelle		+4,8%		+2,1%		+4,2%			+2,2%		+1,7%		+6,5%		+5,2%

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (ACCT jusqu'en 2005, INDIA-LOLF 2006-2011, Chorus depuis 2012) ; CNRACL et FSPOEIE.

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

(2) Poids des dépenses de pension prises en charge par l'État, au sein des dépenses du budget général nettes des remboursements et dégrèvements (données d'exécution). Depuis 2006, ce poids est limité à la contribution de l'État au CAS Pensions.

TABLEAU N°D-2

Taux de cotisation relatifs aux régimes des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et des ouvriers d'État

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1 / Régime des pensions civiles et militaires de l'État																	
Taux de cotisation salarié (1)	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	8,12%	8,41%	8,76%	9,14%	9,54%	9,94%
Taux de contribution employeur pour les pensions civiles (2)																	
Ministères (3)							49,90%	50,74%	55,71%	58,47%	62,14%	65,39%	66,59%	71,78%	74,28%	74,28%	74,28%
Opérateurs, établissements de l'État et autres organismes	33,00%	33,00%	33,00%	33,00%	33,00%	33,00%	33,00%	39,50%	50,00%	60,14%	62,14%	65,39%	66,59%	74,28%	74,28%	74,28%	74,28%
Taux de contribution employeur pour les pensions militaires (2)							100,00%	101,05%	103,50%	108,39%	108,63%	114,14%	121,55%	126,07%	126,07%	126,07%	126,07%
Taux de contribution employeur pour l'ATI (4)							0,30%	0,31%	0,31%	0,32%	0,33%	0,33%	0,33%	0,32%	0,32%	0,32%	0,32%
2 / Régime des ouvriers d'État																	
Taux de cotisation salarié (1)	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	8,12%	8,41%	8,76%	9,14%	9,54%	9,94%
Taux de cotisation employeur (5)	24,00%	24,00%	24,00%	24,00%	24,00%	24,00%	24,00%	24,00%	24,00%	27,00%	30,00%	33,00%	33,04%	33,23%	33,87%	34,28%	34,51%
3 / Régime de la CNRACL																	
Taux de cotisation salarié (1)	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	7,85%	8,12%	8,41%	8,76%	9,14%	9,54%	9,94%
Taux de cotisation employeur (6)	25,60%	26,10%	26,10%	26,50%	26,90%	27,30%	27,30%	27,30%	27,30%	27,30%	27,30%	27,30%	27,32%	28,85%	30,40%	30,50%	30,60%

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

- (1) En 2012, le taux de cotisation salarié a été de 8,39 % de janvier à octobre et de 8,49 % en novembre et décembre.
- (2) Les taux de contribution relatifs aux pensions de retraite des fonctionnaires civils de l'État et aux militaires sont calculés de manière à respecter les contraintes d'équilibre financier du programme 741 du CAS Pensions
- (3) En 2009 (respectivement en 2013), le taux de contribution des ministères a été de 60,14 % (resp. 74,28 %) de janvier à novembre et de 40,14 % (resp. 44,28 %) en décembre.
- (4) ATI : allocation temporaire d'invalidité. Cotisation s'appliquant pour les personnels civils des ministères et les personnels des EP pour lesquels le risque AT-MP n'est pas couvert par le régime général.
- (5) En 2012, le taux de cotisation employeur a été de 33,0 % de janvier à octobre et de 33,23 % en novembre et décembre. La subvention d'équilibre n'est pas incluse.
- (6) En 2012, le taux de cotisation employeur a été de 27,30 % de janvier à octobre et de 27,40 % en novembre et décembre.

TABLEAU N°D-3

Dépenses et recettes du régime des pensions civiles et militaires de l'État et au titre des allocations temporaires d'invalidité (ATI) (programme 741 du compte d'affectation spéciale Pensions)

Dépenses (en millions d'euros)	2006 (2)	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Pensions civiles (1)	29 390	31 171	32 966	34 577	35 903	37 747	39 328	40 501	41 268	41 835	42 404
Pensions militaires	8 364	8 523	8 660	8 798	8 915	9 181	9 393	9 533	9 564	9 570	9 589
Allocations temporaires d'invalidité	134	137	138	140	140	141	143	143	143	141	139
Dépenses de compensation démographique (transferts inter-régimes)	2 387	1 729	1 376	1 125	1 295	889	678	662	628	626	506
Transferts à la Cnav et à l'Ircantec (affiliations rétroactives)	141	180	189	292	345	220	291	292	311	103	237
Transfert vers la CNRACL : neutralisation de la décentralisation	-	-	-	-	-	258	279	200	228	258	279
Autres dépenses (intérêts moratoires, remboursement trop-perçus)	2	59	6	5	5	5	4	4	5	4	3
Total dépenses	40 418	41 799	43 335	44 937	46 603	48 441	50 115	51 335	52 147	52 537	53 157

Recettes (en millions d'euros)	2006 (2)	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Cotisations salariales (y compris rachats d'année d'étude)	4 968	4 749	4 711	4 708	4 989	5 096	5 241	5 428	5 660	5 930	6 205
Contributions de l'État-employeur (BG+BA), et ensemble des cotisations	30 101	30 780	32 563	33 245	33 856	34 914	36 405	37 688	38 742	39 077	39 565
Contributions employeurs de La Poste et Orange (3)	3 883	3 488	3 521	3 307	2 130	1 975	2 013	2 029	1 901	1 805	1 644
Contributions Établissements publics et autres employeurs de fonctionnaires	798	993	1 967	2 879	4 140	4 735	5 180	5 734	5 803	5 803	5 826
Transferts inter-régimes : validations de services auxiliaires	101	267	287	282	247	184	110	92	69	61	65
Recettes de compensation démographique (transferts inter-régimes)	349	306	234	254	260	180	10	15	1	20	0
Transfert reçu de la CNRACL : neutralisation de la décentralisation	-	-	-	-	434	641	543	534	581	573	580
Autres recettes (dont subventions) (4)	1 372	409	450	593	657	476	358	19	28	32	23
Total recettes	41 572	40 992	43 733	45 268	46 713	48 201	49 861	51 540	52 785	53 301	53 908

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État et direction du Budget.

- (1) Y compris les pensions des retraités de La Poste et Orange
- (2) Hors régularisation de l'échéance de décembre 2005.
- (3) Y compris cotisations salariales des agents de La Poste jusqu'en 2009 et y compris contributions exceptionnelles
- (4) Y compris 1 milliard d'euros de fond de roulement en 2006.

Note : les dépenses et recettes du CAS Pensions de 2006 à 2010 ont été reventilées selon la nouvelle nomenclature adoptée pour l'exercice 2011.

TABLEAU N°D-4

Compte de résultat simplifié de la CNRACL

Charges (en millions d'euros)	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Prestations sociales	10 713,2	11 509,2	12 433,8	13 206,1	13 927,6	14 982,1	15 902,7	16 700,9	17 355,1	17 966,7	18 677,9
Compensations	2 449,2	2 453,6	2 453,7	2 554,4	2 190,2	1 690,0	1 375,6	1 423,4	1 362,8	1 462,0	1 371,0
Transferts CNRACL - article 59	-	-	-	-	615,0	670,0	514,3	533,7	578,2	572,1	581,9
Autres charges	181,3	170,7	163,0	189,5	209,2	116,1	95,4	106,8	153,5	184,9	164,4
Charges de gestion courante (dont frais de gestion)	83,4	83,8	87,9	90,4	93,7	98,0	99,5	103,1	106,3	100,2	98,2
Charges financières	0,4	0,2	0,1	0,0	0,0	0,2	1,5	1,3	0,1	0,0	0,1
Charges exceptionnelles	0,3	0,3	0,5	0,3	0,3	0,5	0,2	0,0	0,1	0,1	0,1
Total charges	13 427,8	14 217,8	15 138,9	16 040,7	17 036,0	17 556,9	17 989,2	18 869,2	19 556,1	20 286,0	20 893,7

Produits (en millions d'euros)	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Cotisations et produits affectés	13 507,9	14 537,5	15 101,8	15 617,9	15 969,9	16 387,1	16 804,2	18 006,3	19 393,7	19 985,9	20 522,2
Compensations	-	-	-	108,6	63,4	49,5	0,5	0,0	31,1	0,0	16,4
Transferts CNRACL - article 59	-	-	-	-	181,0	386,9	150,3	200,5	228,4	258,1	281,2
Autres produits	275,9	117,6	311,3	329,0	323,7	351,9	328,3	356,2	333,4	337,0	347,0
Produits financiers	12,5	27,5	46,0	11,3	7,2	6,5	1,6	1,2	1,9	1,3	1,0
Produits exceptionnels (1)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	690,0	200,0	0,0	0,0	0,0
Total produits	13 796,2	14 682,6	15 459,1	16 066,8	16 545,2	17 181,9	17 974,9	18 764,2	19 988,5	20 582,3	21 167,8

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Résultat de l'exercice (en millions d'euros)	368,4	464,8	320,2	26,1	-490,8	-375,1	-14,3	-105,0	432,4	296,3	274,1

Sources : CNRACL

(1) Le produit exceptionnel de 690 M€ en 2012 correspond au transfert d'une partie des réserves de l'ATIACL pour 450 M€ et du FCCPA pour 240 M€ (ATIACL : Allocation Temporaire d'Invalidité des Agents des Collectivités Locales, FCCPA : Fonds de Compensation de la Cessation Progressive d'Activité des agents des collectivités locales)

TABLEAU N°D-5

Évolution démographique de la branche des pensions civiles de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE

	pensions civiles de la FPE			régime des ouvriers d'Etat (FSPOEIE)				CNRACL				
	Nombre de cotisants (au 31 décembre)	nombre de pensionnés (au 31 décembre) (1)	Ratio démographique (2)	Nombre de cotisants (au 31 décembre)	nombre de pensionnés total (au 31 décembre)	dont pensionnés en état d'avances (4)	Ratio démographique (2)	Nombre de cotisants (au 31 décembre) (3)		Nombre de pensionnés (au 31 décembre)		Ratio démographique (2)
								FPT	FPH	FPT	FPH	
1990	n.d.	954 387	n.d.	93 147	109 101		0,87	781 862	677 534	235 293	177 776	3,59
1991	n.d.	981 217	n.d.	91 050	110 057		0,84	796 363	686 180	247 616	190 757	3,45
1992	n.d.	1 008 743	n.d.	89 395	110 560		0,82	805 219	691 613	258 731	202 248	3,31
1993	n.d.	1 039 450	n.d.	86 610	111 662		0,79	817 390	698 410	270 006	215 634	3,17
1994	n.d.	1 065 960	n.d.	83 100	112 497		0,76	827 671	705 197	281 202	226 930	3,06
1995	n.d.	1 094 719	n.d.	80 355	112 545		0,73	848 828	707 200	292 084	237 807	2,97
1996	n.d.	1 125 800	n.d.	78 066	112 755		0,70	861 143	711 916	303 619	248 734	2,88
1997	n.d.	1 149 877	n.d.	74 771	112 438		0,68	877 826	711 858	315 180	259 241	2,80
1998	n.d.	1 185 161	n.d.	71 479	112 920		0,65	900 426	713 399	327 058	269 885	2,73
1999	n.d.	1 217 204	n.d.	66 406	112 739		0,61	923 724	714 168	338 670	281 162	2,67
2000	n.d.	1 254 005	n.d.	64 110	112 691		0,58	951 908	726 629	349 935	293 004	2,62
2001	n.d.	1 291 122	n.d.	61 376	113 156		0,56	976 515	731 038	360 654	306 236	2,59
2002	n.d.	1 327 188	n.d.	58 961	112 214		0,53	1 002 880	742 469	373 845	320 851	2,55
2003	n.d.	1 377 319	n.d.	58 193	110 478		0,53	1 031 100	761 500	390 952	344 119	2,50
2004	n.d.	1 432 435	n.d.	57 041	110 881	2 350	0,52	1 053 600	776 600	403 506	357 353	2,43
2005	2 130 000	1 468 543	1,45	55 129	109 659	2 432	0,50	1 079 052	783 590	418 723	374 517	2,37
2006	2 120 000	1 517 040	1,40	53 439	108 943	3 427	0,49	1 103 603	791 995	442 811	394 796	2,30
2007	2 030 000	1 573 382	1,29	51 468	107 995	2 627	0,48	1 171 443	795 926	464 998	415 164	2,27
2008	1 930 000	1 627 169	1,19	49 578	108 014	2 735	0,46	1 239 521	796 622	491 258	440 394	2,21
2009	1 890 000	1 667 437	1,13	47 100	107 250	1 623	0,44	1 259 773	797 094	509 475	457 810	2,15
2010 (5)	n.d.	1 709 594	n.d.	44 511	106 647	1 559	0,43	1 308 315	824 727	531 594	478 050	2,16
2011	1 766 000	1 755 839	1,01	41 643	106 007	2 064	0,41	1 333 723	832 003	559 045	504 012	2,06
2012	1 752 000	1 773 922	0,99	39 761	104 869	1 521	0,39	1 340 402	836 875	577 592	516 748	2,01
2013	1 735 000	1 798 756	0,96	37 108	104 120	2 336	0,37	1 380 325	841 378	601 860	532 177	1,97
2014	1 733 000	1 822 232	0,95	34 602	103 487	1 658	0,35	1 386 758	841 497	624 773	546 805	1,92
2015	1 726 500	1 839 478	0,94	30 898	102 249	1 089	0,30	1 398 287	825 972	649 102	561 387	1,87
2016	nd	1 857 496	nd	28 151	101 063	1 562	0,28	1 401 739	824 117	675 997	576 968	1,80
évolution 2016/1990		+94,6%		-69,8%	-7,4%			+79,3%	+21,6%	+187,3%	+224,5%	
en moyenne annuelle		+2,6%		-4,5%	-0,3%			+2,3%	+0,8%	+4,1%	+4,6%	
évolution 2016/2006		+22,4%		-47,3%	-7,2%			+27,0%	+4,1%	+52,7%	+46,1%	
en moyenne annuelle		+2,0%		-6,2%	-0,7%			+2,4%	+0,4%	+4,3%	+3,9%	

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État ; 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 2016, l'effectif des cotisants est provisoire, l'ensemble des déclarations individuelles n'ayant pas encore été traité à l'heure où est réalisé ce tableau.

(4) Les pensions en « état d'avances » du FSPOEIE sont des pensions dont le dossier est en cours. Les éléments de calcul sont provisoires, mais pour ne pas pénaliser le retraité, une avance sur pension est effectuée. Les données ne sont disponibles qu'à partir de 2004.

(5) Pour la CNRACL et le FSPOEIE : à partir de l'année 2010, il a été procédé à un changement de méthode pour déterminer le nombre des cotisants. Il est désormais obtenu grâce aux déclarations individuelles de cotisations transmises par les employeurs.

E/ Glossaire

A

Affiliation rétroactive

Procédure par laquelle les droits à pension d'un fonctionnaire ou militaire radié des cadres avant la durée minimale de services (2 ans pour les fonctionnaires civils) sont transférés au régime général et à l'Ircantec.

Âge légal de départ à la retraite

Âge à partir duquel un assuré est en droit de demander sa retraite, aussi appelé âge d'ouverture des droits (AOD). Cet âge d'ouverture des droits progresse de 60 à 62 ans du fait de la réforme des retraites de 2010. Des départs avant cet âge (appelés "départs anticipés") sont toutefois possibles sous certaines conditions.

Cet âge légal coexiste avec deux autres âges définis légalement dans le système de retraite : l'âge maximum (ou limite d'âge pour les fonctionnaires), et l'âge d'annulation de la décote ou âge de la retraite à taux plein.

Allocation temporaire d'invalidité (ATI)

Allocation accordée au fonctionnaire invalide lorsque son invalidité n'empêche pas la reprise de l'activité, indemnisant les séqueles 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) et le nombre de retraités (taux de croissance de ses revenus) et celui des retraités. Le système français de retraite est fondé sur le principe de la répartition (voir aussi "Capitalisation").

Retenue pour pension

Cotisation salariale dont s'acquitte tout fonctionnaire pour la constitution de ses droits à pension. L'assiette est constituée du traitement indiciaire brut, majoré éventuellement de la NBI ou de certaines primes spécifiques.

Revalorisation

Augmentation périodique du montant des pensions de retraite ou de la valeur du point, pour tenir compte de l'évolution des prix, des salaires et de l'activité économique générale.

Réversion

Attribution au conjoint et aux orphelins de moins de 21 ans d'un assuré décédé (avant ou après son départ en retraite) d'une partie de sa pension de retraite. Dans le régime général des salariés et les régimes alignés, la pension de réversion est fonction des ressources du conjoint survivant.

S**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.

Surcotisation

Fait de cotiser volontairement sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué, pour les salariés à temps partiel.

T**Taux de remplacement**

Rapport entre le montant de la retraite (base et complémentaire) et celui du salaire de fin de carrière (dernier traitement, rémunération ou revenu perçu).

Taux plein

Taux maximum de calcul d'une retraite, pour un assuré justifiant de la durée d'assurance nécessaire, tous régimes confondus. Pour le régime de base des salariés du privé et les régimes alignés, par exemple, le taux plein est de 50 %. Peuvent aussi obtenir une retraite au taux plein (quelle que soit leur durée d'assurance) : les personnes ayant atteint un âge limite (65 ans pour les salariés du privé et les non-salariés relevé progressivement à 67 ans, 60 ou 65 ans selon les cas pour les fonctionnaires relevés progressivement à 62 et 67 ans) et les personnes se trouvant dans une situation particulière (reconnues inaptes au travail, invalides, anciens combattants, anciens prisonniers de guerre, anciens déportés ou internés politiques...).

Trimestre

Unité de base de calcul de la durée d'assurance, utilisée dans la plupart des régimes de retraite de base.

Trimestre assimilé

Trimestre n'ayant pas donné lieu à cotisations, mais néanmoins pris en compte, sous certaines conditions, pour le calcul de la durée d'assurance (ex. : périodes assimilées de chômage indemnisé, périodes d'arrêts du travail...).

Trimestre cotisé

Trimestre ayant donné lieu à versement de cotisations, calculées sur les revenus d'activité.

Trimestre équivalent

Trimestre correspondant principalement aux périodes travaillées en qualité d'aide familial dans les régimes de l'agriculture, du commerce et de l'artisanat. Les Français (ou les apatrides et réfugiés) peuvent également faire valider des trimestres équivalents pour une activité à l'étranger. Les trimestres équivalents ont moins de valeur que les trimestres cotisés ou assimilés, dans la mesure où ils ne jouent pas sur tous les paramètres de la retraite.

Trimestres validés

Ensemble des trimestres - cotisés, assimilés ou équivalents - pris en compte pour le calcul de la durée d'assurance.