

ANNEXE AU PROJET DE LOI DE FINANCES POUR

RAPPORT SUR LES PENSIONS
DE RETRAITE DE LA
FONCTION PUBLIQUE



Table des matières

Partie I La retraite des agents publics en 2012 : un enjeu déterminant pour les finances publiques	6
I.1 Les retraites des agents publics représentent un quart des dépenses de la branche vieillesse.....	7
I.2 La situation financière des trois régimes complets de la fonction publique.....	9
I.2.a Les soldes des régimes de la fonction publique sont à l'équilibre	9
I.2.b Les assiettes de cotisations, moins dynamiques à la CNRACL, continuent à s'éroder au FSPOEIE.....	12
I.2.c Le poids des dépenses de retraite devient prépondérant dans la dynamique du budget de l'État.	13
I.3 Les engagements de retraite de l'État : 1 498 Md€ à fin 2012	13
I.3.a Augmentation de 306 Md€ des engagements de retraite au titre des fonctionnaires de l'État en 2012	13
I.3.b ...mais diminution du besoin de financement actualisé de 74 Md€	14
I.3.c 39 Md€ d'engagements et 44 Md€ de besoin de financement actualisé au titre des ouvriers d'État.....	15
Partie II Présentation des régimes de retraite des personnels de la fonction publique.....	18
II.1 Les personnels de la fonction publique cotisent à plusieurs régimes de retraite	19
II.1.a Panorama des régimes de retraite des agents publics.....	19
II.1.b Les régimes des agents publics ont initié une convergence sur les régimes de droit commun.	20
II.1.c Une surreprésentation des polypensionnés dans les trois versants de la fonction publique	23
II.2 Le régime de retraite de la fonction publique d'État	25
II.2.a Un régime porté par le budget de l'État, géré par la Direction générale des finances publiques.....	25
II.2.b La modernisation de la gestion des retraites	30
II.3 Le régime de retraite des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux.....	33
II.3.a La Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).....	33
II.3.b Les comptes financiers : en déficit depuis 2010	34
II.3.c Les conséquences de la décentralisation	35
II.4 Le régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)	38
II.4.a Présentation et gouvernance.....	38
II.4.b Financement et évolution de la gestion financière.....	41
II.5 Le Fonds spécial des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE).....	44
II.5.a Présentation et gouvernance.....	44
II.5.b Financement et évolution des comptes	46
II.6 L'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec)	49
II.6.a Présentation du régime, financement et évolution de la gestion financière de l'Ircantec.....	49
II.6.b Une grande diversité de la population de cotisants et donc des allocations versées	51
Partie III Règles juridiques	56
III.1 Les réformes réalisées depuis 2003 ont défini un grand nombre de règles communes entre fonctionnaires et salariés	58
III.1.a La loi du 21 août 2003 et le rendez-vous de 2008 : une volonté d'associer les fonctionnaires au rétablissement de l'équilibre des régimes de retraite par répartition à l'horizon 2020	58
III.1.b La loi du 9 novembre 2010 : une étape dans la convergence des régimes.....	66
III.2 Les règles juridiques dans la fonction publique	71
III.2.a Les règles d'âge et de durée d'assurance.....	71
III.2.b Les règles de calcul de la pension.....	73
III.2.c Le minimum garanti	74

III.2.d Les bonifications et majorations de durée d'assurance.....	76
III.2.e Les majorations du montant de la pension.....	81
III.2.f Le cumul emploi-retraite.....	84
III.2.g La prise en charge des ayants cause : la pension de réversion.....	85
III.3 Des règles spécifiques à certains groupes.....	86
III.3.a La retraite des militaires.....	86
III.3.b Les départs anticipés dans de multiples situations.....	88
Partie IV Les principales données concernant les pensions des fonctionnaires.....	94
IV.1 Effectifs de pensionnés.....	95
IV.2 Nombre de départs en retraite.....	97
IV.3 Âge de radiation des cadres.....	100
IV.4 Montant moyen des pensions : progression supérieure à celle des prix.....	103
IV.4.a Évolution globale.....	103
IV.4.b Le minimum garanti dans les trois versants de la fonction publique.....	105
IV.5 Les pensions anciennement cristallisées.....	109
Partie V Zooms thématiques.....	112
V.1 Des taux de remplacement à la liquidation dans la FPE hétérogènes.....	113
V.1.a Décomposition de la population en 8 classes.....	113
V.1.b Élaboration de 11 cas-types : des taux de remplacement sont assez variables.....	121
V.1.c Profil de carrière de ces cas-type.....	122
V.1.d Estimation par le Secrétariat général du COR des taux de remplacement nets des générations 1950 à 1990 sur la base de cas types de fonctionnaires d'État.....	128
V.2 Départs anticipés des catégories dites actives.....	131
V.2.a Les titulaires en catégorie active sont plus nombreux dans le versant hospitalier de la fonction publique.....	131
V.2.b Réglementation applicable aux départs anticipés au titre des catégories actives ou insalubres.....	133
V.2.c Caractéristiques des agents liquidants une pension avec le bénéfice de la catégorie active.....	135
V.3 Le cumul emploi-retraite.....	144
V.3.a Le cumul emploi-retraite des retraités des trois fonctions publiques.....	144
V.3.b Outre le cas particulier des militaires, des disparités fortes existent selon les régimes d'origine.....	146
Partie VI Perspectives démographiques et financières.....	150
VI.1 La poursuite du vieillissement dans les trois versants de la fonction publique.....	151
VI.2 La poursuite de la montée en charge de la réforme de 2003, combinée aux premiers effets de la réforme de 2010.....	158
VI.2.a Rappel du contenu des deux réformes.....	158
VI.2.b Augmentation de la durée d'assurance requise pour le taux plein.....	159
VI.2.c Évolution de l'âge au départ au regard de la mesure d'âge de 2010.....	163
VI.2.d Dispositif de surcote / décote.....	165
VI.2.e Pourcentage de liquidation et montant de pension.....	168
VI.2.f Autres dispositifs modifiés par les réformes de 2003 et 2010.....	168
VI.2.g Impacts financiers de la réforme de 2010 et de l'élargissement du dispositif « carrières longues ».....	170
VI.3 Trajectoires démographiques et financières de long terme (rapport du COR de décembre 2012).....	172
VI.4 La réforme des retraites de 2013.....	179
Annexes – données statistiques et glossaire.....	180
Tableaux statistiques sur les pensions de retraite de la fonction publique.....	181
A/ SÉRIES SUR LE STOCK DE RETRAITÉS EN 2012.....	181

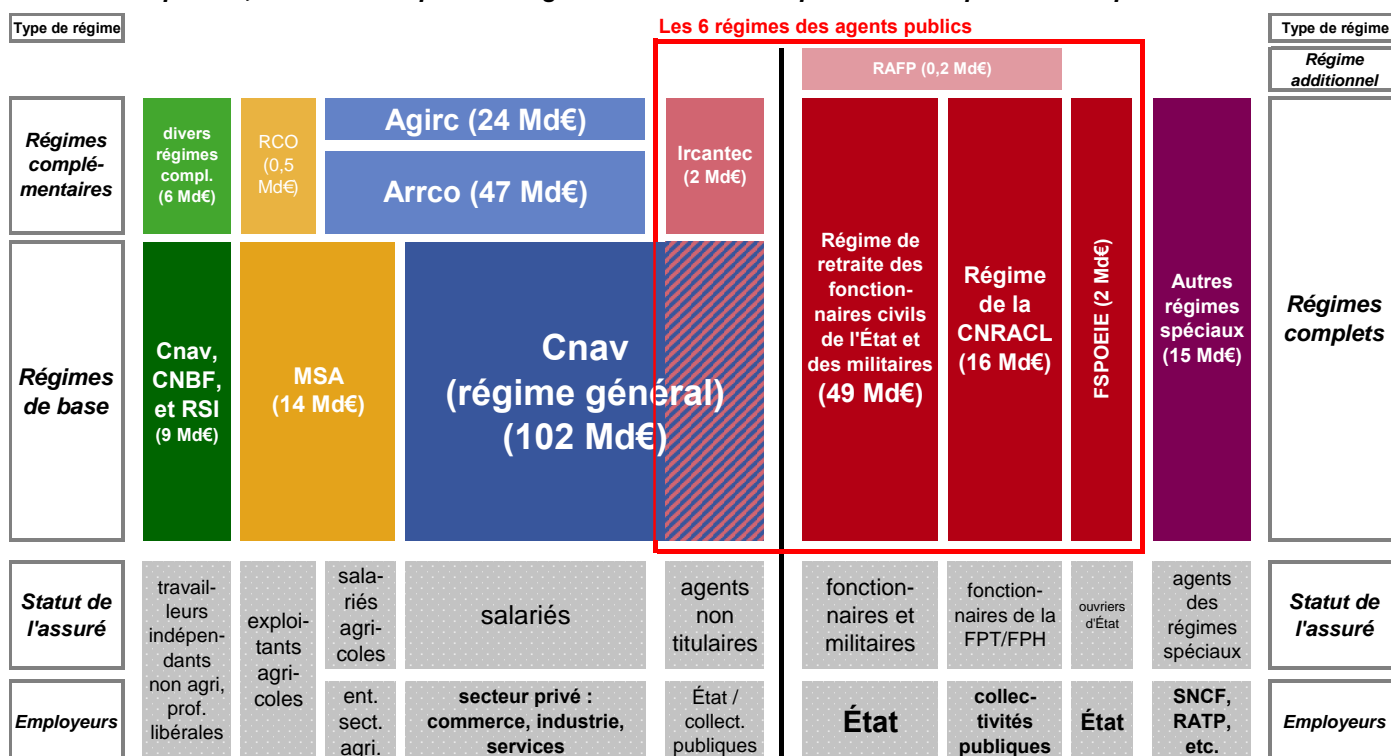
B/ SÉRIES SUR LE FLUX DE RETRAITÉS EN 2012 : EFFECTIFS, MONTANT DE PENSION, BONIFICATIONS	181
C/ SÉRIES SUR LE FLUX DE DÉPARTS ANTICIPÉS HORS INVALIDITÉ EN 2012	182
D/ SÉRIES SUR LA SITUATION FINANCIÈRE ET DÉMOGRAPHIQUE DES RÉGIMES DE RETRAITE EN 2012.....	182
Glossaire	217

Partie I La retraite des agents publics en 2012 : un enjeu déterminant pour les finances publiques

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

Les 5,2 millions d'agents publics, titulaires, militaires ou contractuels¹, qui représentent 17,4 % de la population active, sont couverts pour le risque vieillesse par **six régimes de retraite distincts** dont les dépenses se sont élevées à **environ 72,2 Md€ en 2012**. Hors régime général (au sein duquel on ne peut isoler les prestations servies aux anciens agents contractuels de la fonction publique), les cinq régimes « dédiés » aux agents publics ont versé 68,5 Md€ de prestations vieillesse en 2012 à plus de 5 millions de pensionnés, soit 24 % des dépenses de l'ensemble des régimes de retraite. Le RAFP a de son côté versé 0,2 Md€.

Figure 1 : Prestations légales servies par la branche vieillesse en 2012 : 286 Md€ de dépenses, dont 205 Md€ pour les régimes de base ou complet et 80 Md€ pour les complémentaires



Champ : Prestations légales, y compris invalidité pour les régimes de la fonction publique (mais hors Ratoceem et ATIACL).

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

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

Source : Commissions des comptes de la sécurité sociale de septembre 2013 et juillet 2013.

Les agents publics sont affiliés à six régimes de retraite :

- Le **régime des fonctionnaires civils et des militaires de l'État**, porté par le budget de l'État, compte 2,2 millions de cotisants et 2,33 millions de pensionnés au 31 décembre 2012 ; il a versé 48,7 Md€ de prestations sociales au titre de la branche vieillesse en 2012² ;
- Le **régime des agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière** compte 2,2 millions de cotisants et 1,1 million de pensionnés au 31 décembre 2012 ; la caisse nationale de retraites des agents

¹ Hors assistantes maternelles, médecins et contrats aidés, chiffre DGAFP à fin 2011.

² Hors allocations temporaires d'invalidité.

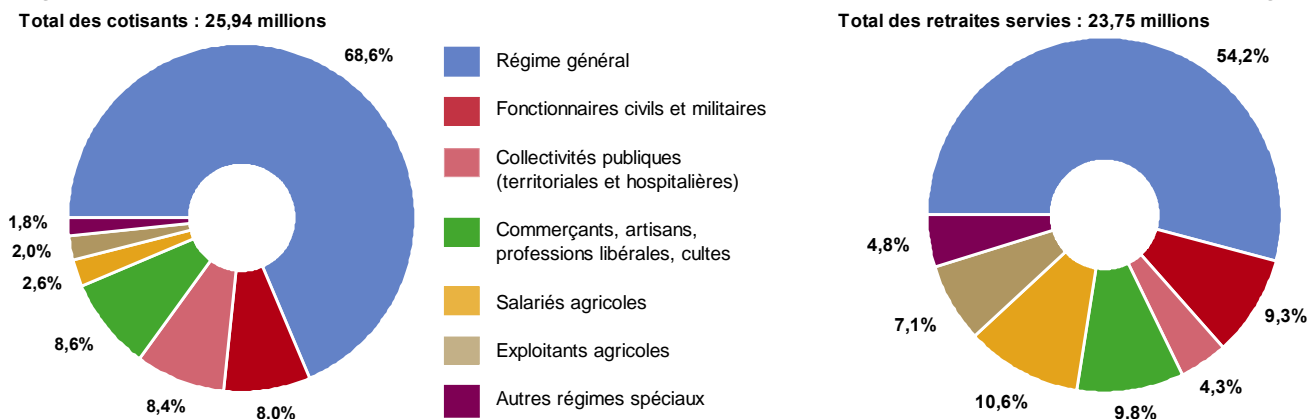
des collectivités locales (CNRACL) a versé 15,8 Md€ de pensions au titre des branches vieillesse et invalidité en 2012³ ;

- Le **régime des ouvriers d'État** (FSPOEIE) compte 39 800 cotisants et 105 000 pensionnés au 31 décembre 2012, pour 1,8 Md€ de prestations versées en 2012⁴ ;
- Le **régime général** assure la couverture des retraites des agents contractuels de la fonction publique (1253,9 millions d'agents au 31 décembre 2011⁵) ;
- L'**institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques** (Ircantec) a versé 2,3 Md€ de prestations sociales en 2012 à 1,9 million de pensionnés (au 31 décembre 2012) ;
- Le **régime de retraite additionnel de la fonction publique** (RAFP) a versé 208 M€ de prestations en 2012 aux fonctionnaires retraités (fonctions publiques de l'État, territoriale et hospitalière), sous la forme d'une rente ou d'un versement unique en capital.

Les trois régimes de retraite complets⁶ de la fonction publique (régimes des fonctionnaires civils et des militaires de l'État, des agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière et des ouvriers d'État) représentent 32 % des dépenses de l'ensemble des régimes de base, 13,6 % des pensions servies, et 16,4 % de l'ensemble des cotisants. **Ils font partie des régimes spéciaux de retraite de la branche vieillesse**⁷ (les autres régimes spéciaux sont principalement les régimes de la SNCF, des IEG⁸, des mines, des marins, de la RATP).

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

Figure 2 : Nombre de cotisants et de retraites servies dans la branche vieillesse au 31/12/2012, 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 2012.

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

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

⁵ Il faut distinguer les 901 500 agents non titulaires stricto sensu et les 352 400 agents dont les contrats particuliers ne sont pas régis par les règles de droit commun des agents non titulaires (incluant les enseignants des établissements privés sous contrat, les ouvriers d'État, les médecins hospitaliers, les assistants maternels et familiaux,...) ; chiffres DGAFF - *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* (Édition 2013).

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

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

⁸ Branche des industries électriques et gazières, c'est-à-dire EDF, GDF et les ELD.

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

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

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

1) L'année 2012 est marquée par la hausse importante de la contribution de l'État à ses régimes de retraite et un retour temporaire à l'équilibre de la CNRACL.

Le régime de retraite des fonctionnaires civils et militaires de l'État présente un solde d'exécution légèrement négatif (- 0,3 M€), meilleur que celui prévu en loi de finances initiale (- 0,4 M€) en raison de dépenses de pensions et de transferts vers la CNRACL moindres que prévues. Le régime a reçu 49,9 Md€ de recettes en 2012 (+3,4 % par rapport à 2011), dont 36,6 Md€ de contribution du budget général (+4,6 %). En ajoutant le régime des ouvriers d'État (pour lequel la subvention d'équilibre de l'État a progressé de +4,2 %, comme en 2011), **la dépense du budget général se monte à 37,7 Md€, soit +4,6 % par rapport à 2011**. Cette progression se situe sur un rythme plus rapide qu'en 2011 (+3,3 %) et 2010 (+1,8 %), années pour lesquelles les transferts et changements de périmètre vers les établissements publics (liée notamment à la loi sur les libertés et responsabilités des universités) ont augmenté les ressources extérieures. La progression de 2012 est également supérieure au rythme constaté depuis 2007 (+3,4 % par an en moyenne). Cette contribution représente désormais 12,6 % des dépenses globales du budget général, contre 11,3 % en 2006. Par ailleurs, les recettes de cotisations salariales au régime des fonctionnaires civils et militaires progressent de +2,9 %, après +2,1 % en 2011.

Le FSPOEIE est excédentaire (+13 M€, contre 0 M€ en LFI), en raison notamment d'un apport de recettes exceptionnelles (réintégration dans les comptes de l'État des réserves du fonds qui n'en avaient pas fait l'objet depuis la création du CAS « Pensions » d'une part, et contribution du budget général d'autre part) qui contrebalance l'augmentation des dépenses de pension par rapport aux prévisions de la loi de finances initiale.

Le résultat 2012 de la CNRACL, proche de l'équilibre (-14 M€)¹⁰, s'est amélioré par rapport aux exercices 2010 (-491 M€) et 2011 (-375 M€), principalement grâce à la comptabilisation d'un produit exceptionnel de 690 M€ correspondant au transfert à son profit, fin 2012, des réserves du fonds ATIACL (450 M€) et du fonds FCCPA (240 M€) (fonds de compensation de la cessation progressive d'activité). Structurellement, la CNRACL reste sur une tendance déficitaire qui s'explique par l'augmentation des charges de pensions (+ 6,1 %) plus rapide que celle des cotisations (+ 2,8 %) et par les coûts induits depuis 2010 par le dispositif de neutralisation financière des transferts de personnels de l'État vers la fonction publique territoriale dans le cadre de la décentralisation (article 108 de la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales). En 2012, les coûts nets du dispositif ont été pour la CNRACL de 364 M€, contre 283 M€ en 2011.

Si la branche vieillesse dans son ensemble a réduit son déficit, à -4,8 Md€ en 2012 contre -6,8 Md€ en 2011, les régimes des agents publics n'y ont contribué qu'artificiellement (+0,3 Md€), l'amélioration du solde de la CNRACL étant plus que contrebalancée par la dégradation du FATIACL et du FCCPA. Par convention, la commission des comptes de la sécurité sociale et la loi de financement de la sécurité sociale considèrent que l'État équilibre le régime des retraites des fonctionnaires de l'État. Les deux autres régimes de retraite de base des agents publics (CNRACL et FSPOEIE) sont en équilibre en 2012 (-1 M€), tandis que l'Ircantec connaît un nouvel exercice excédentaire (+379 M€ contre +216 M€ en 2011). Les régimes de la fonction publique sont peu sensibles aux chocs conjoncturels qui gouvernent l'équilibre des régimes de retraite du secteur privé, via les variations de masse salariale.

2) Les dépenses de pensions sont toujours très dynamiques, malgré une revalorisation moins importante des pensions.

La croissance des dépenses de pensions des fonctionnaires civils et militaires, de +3,8 % en 2012, se maintient globalement sur le rythme des années précédentes (+4,7 % en 2011 et +3,3 % en 2010). 48,7 Md€ de pensions ont été servies aux pensionnés de la fonction publique d'État, dont 39,3 Md€ pour les civils et 9,4 Md€ pour les militaires. La décélération par rapport à 2011 est notamment due à l'effet « revalorisation des pensions » (1,3 % au 1^{er} avril 2012 contre 2,1 % au 1^{er} avril 2011), ainsi qu'à un contrecoup

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

de l'afflux en 2011 de 10 000 pensions civiles supplémentaires liquidées dans le dispositif de départ anticipé des parents de trois enfants avec l'extinction de celui-ci.

Les départs en retraite des fonctionnaires civils en 2012, autour de 59 500, sont donc inférieurs à ceux de 2011 (74 700), mais aussi à ceux de 2009 et 2010, en raison des montées en charge de la mesure d'âge (réforme de 2010) et de la réforme de 2003. Les dépenses au titre des transferts État-CNRACL de neutralisation financière de la décentralisation, les dépenses de compensations démographiques et d'affiliations rétroactives des personnels titulaires sans droits amènent les dépenses totales du régime à 50,1 Md€ (+1,7 Md€ de dépenses supplémentaires par rapport à 2011, soit +3,5 %).

La croissance des dépenses de pension des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (vieillesse et invalidité) **se maintient, passant de +7,6 % en 2011 à +6,1 % en 2012.** En 2012, 15,7 Md€ de pensions ont été servies aux pensionnés de la CNRACL. La moindre augmentation des dépenses de pension par rapport à 2011 s'explique de la même manière que pour la fonction publique de l'État : la revalorisation des pensions a été moindre qu'en 2011 et les départs au titre du dispositif de départ anticipé de parents de trois enfants se sont considérablement réduits (moins de 5 000 en 2012 contre 16 300 en 2011). Le ralentissement des dépenses de compensations démographiques (-18,6 % par rapport à 2011) est contrebalancé par une augmentation du transfert de neutralisation de la décentralisation, portant les charges totales du régime à 18,0 Md€ (+ 2,5 % par rapport à 2011), soit 0,4 Md€ de dépenses supplémentaires.

Les dépenses de pensions du FSPOEIE ont augmenté de 2,1 % en 2012, comme en 2011, et s'établissent à 1,81 Md€, du fait de la progression de la pension moyenne à la liquidation et malgré un nombre de pensionnés qui continue de diminuer (- 1,1 % au 31 décembre 2012 et - 0,6 % en 2011). Les dépenses totales du régime, hors RATOCEM, s'établissent à 1,82 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 3,0 % en 2012 par rapport à 2011 (13,8 Md€ contre 13,4 Md€). Cette progression s'explique surtout par le dynamisme des contributions des établissements publics (+ 9,4 %), lié à l'acte II de l'autonomie des universités, tandis que les recettes de cotisation et contribution en provenance de La Poste et d'Orange progressent de +1,4 % grâce à l'augmentation du taux de contribution d'Orange, et alors que les transferts de cotisations de la CNRACL vers l'État dans le cadre de la neutralisation financière des effets de la décentralisation diminuent de 15 %.

Pour la CNRACL, les recettes de cotisations sont légèrement plus dynamiques en 2012 qu'en 2011 (+ 2,8 % contre + 2,7 %), du fait de la hausse du nombre de cotisants (+ 0,91 % en 2012 contre + 0,74 % en 2011) et de la hausse des taux de cotisations (cf. section II.1.b).

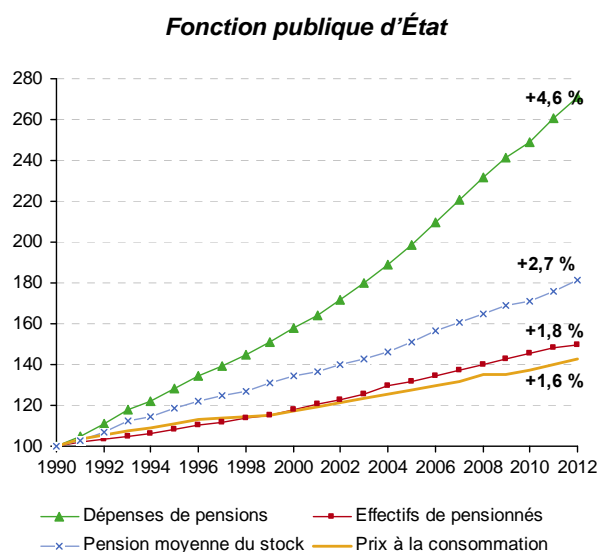
En revanche, les recettes de cotisations et contributions du FSPOEIE, de 0,5 Md€, se sont réduites en 2012 (-3,7 %) en raison de l'érosion des assiettes de cotisation.

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

En fonction de leur degré de maturité et des caractéristiques socio-économiques de leurs affiliés, les prestations servies par chaque régime progressent plus ou moins vite que celles du régime général de base. **Les prestations reçues par les agents publics sont plus dynamiques (+4,5 % en 2012) que celles de la branche vieillesse (+3,8 % en 2012, dont +3,6 % pour l'ensemble des régimes de base (+3,8 % pour le régime général) et +4,4 % pour les régimes complémentaires¹¹).** Depuis que les pensions des agents publics sont revalorisées selon les mêmes règles qu'au régime général, les différences d'évolution entre régimes sont à rechercher soit dans l'évolution du nombre de retraités, soit dans celle de la pension moyenne. Les effectifs de retraités dépendent des caractéristiques et comportements des affiliés qui liquident leur retraite et de l'espérance de vie des pensionnés. La pension moyenne s'explique à la fois par les mécanismes d'indexation et par le fait que les nouveaux retraités touchent une pension supérieure à celle des retraités décédés, en lien avec les revalorisations des grilles d'indice et du point fonction publique pour les fonctionnaires, ou des salaires pratiqués dans l'industrie pour les ouvriers d'État. Les pensions des agents publics sont indexées sur les prix depuis 2003 (avant 2003, leur revalorisation était liée à celle du traitement indiciaire des actifs).

¹¹ Calculs direction du Budget, source : Commission des comptes de la sécurité sociale, hors IEG.

Figure 3 : Évolution des dépenses de pensions des trois fonctions publiques (base 100 en 1990)



Fonctions publiques territoriale et hospitalière

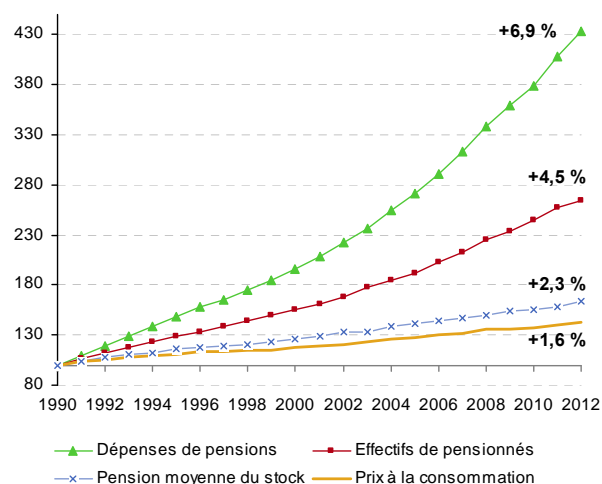


Figure 4 : Évolution des dépenses de pensions des ouvriers d'État (base 100 en 1990)

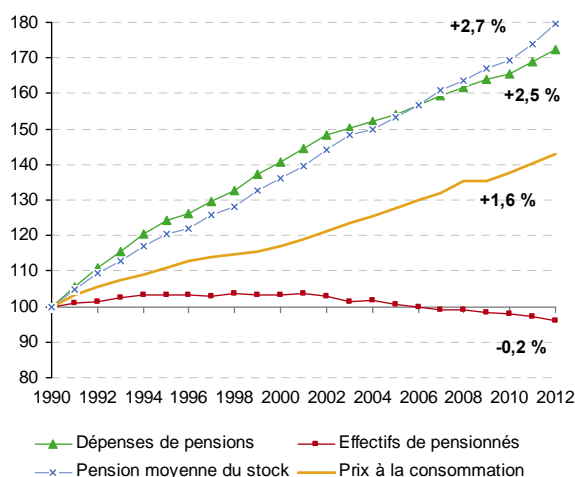
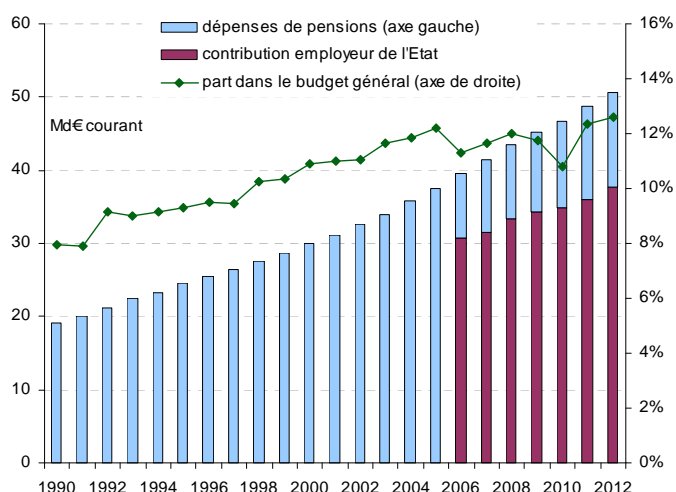


Figure 5 : Part des pensions des fonctionnaires et des ouvriers d'État dans le budget général de l'État



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

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

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

Les dépenses de pensions des fonctionnaires civils et militaires de l'État augmentent en moyenne de 4,6 % par an depuis 1990, soutenues principalement par le rythme de progression de la pension moyenne (+ 2,7 % par an), et celui des effectifs de pensionnés (+ 1,8 % 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 suivi d'un ralentissement ; la progression de 2012 est particulièrement faible (+0,7 %). Globalement, après avoir connu une phase d'accélération au début des années 2000, la dépense de pension tend à ralentir légèrement.

Les dépenses de pensions des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers progressent de 6,9 % en moyenne par an depuis 1990, à mesure que les effectifs de pensionnés de ce régime encore peu mature progressent (+ 4,5 %). La pension moyenne est un peu moins dynamique que celle des fonctionnaires d'État (+ 2,3 %), ce qui s'explique par des indices de fin de carrière et une progression des grilles généralement plus faibles, du fait du moindre poids de la catégorie A. La pension moyenne tend plutôt à ralentir sur la période,

tandis que les effectifs, après un ralentissement, évoluent désormais à des niveaux comparables à ceux du début des années 1990.

L'évolution des dépenses de pensions des ouvriers d'État est plus lente (+ 2,7 % par an en moyenne depuis 1990), en raison de la faible décroissance des effectifs de pensionnés (- 0,2 % en moyenne par an), et alors que la dynamique de la pension moyenne des ouvriers d'État est aussi importante que celle des fonctionnaires de l'État (+4,7 % par an en moyenne).

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

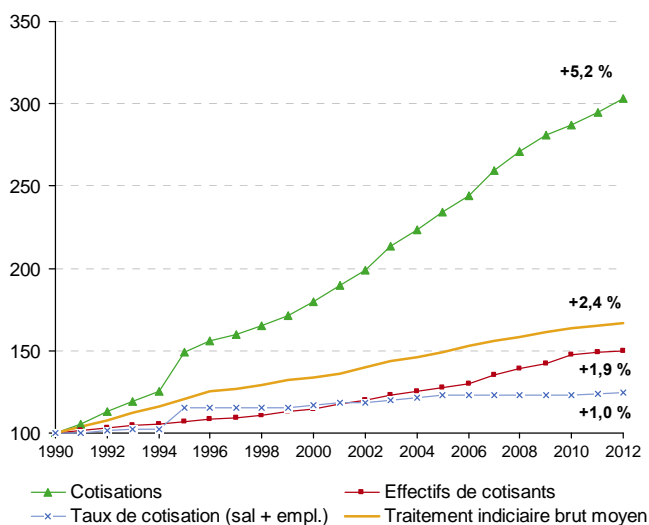
L'équilibre des régimes ne peut pas être déduit simplement des évolutions des dépenses. À des dépenses peu dynamiques sont en effet souvent associés des produits de cotisation atones, voire en régression, comme pour le FSPOEIE. À l'inverse, les recettes de cotisations de la CNRACL augmentent de 5,2 % en moyenne par an depuis 1990 (+3,0 % en 2012), portées par la hausse des effectifs de cotisants (+ 1,9 % par an en moyenne, avec en particulier une forte accélération lors de la mise en application des lois de décentralisation puis un ralentissement à partir de l'année 2009), et du traitement indiciaire (glissement vieillesse-technicité, point fonction publique, grilles indiciaires) (+2,2 % depuis 1990), ce dernier ayant peu progressé depuis 2010 entre autres en raison du gel du point. Les taux de cotisations à la CNRACL, après une longue période de quasi-stabilité après 1995, augmentent depuis 2011, sous l'effet de la réforme des retraites de 2010, du financement de l'élargissement du dispositif de départ anticipé pour carrière longue et des hausses du taux de contribution employeur actées dans le cadre de la LFI 2013 (+1,45 point en 2013 et +1,35 point en 2014).

Concernant le régime de retraite de l'État, sa base de cotisants se réduit sous l'effet des lois de décentralisation et de la politique de recrutement visant à maîtriser les effectifs et à ne remplacer qu'une partie des départs à la retraite de certaines administrations. La ligne de démarcation entre l'État et ses établissements publics se déplace avec les grandes lois de transfert (agences régionales de santé et universités notamment) qui augmentent les recettes de cotisation extérieures au budget de l'État.

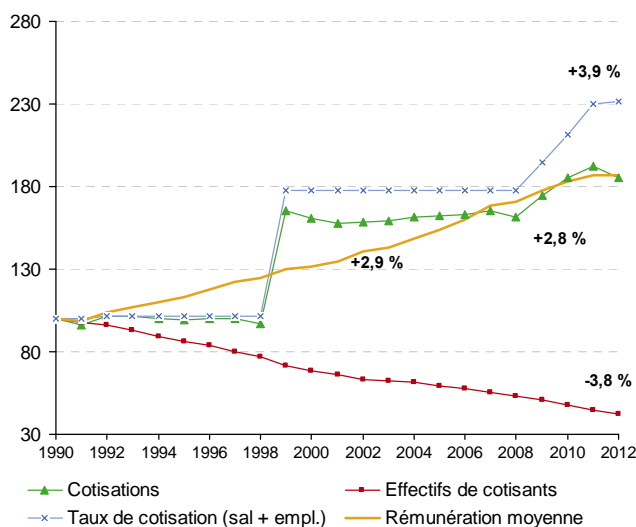
Les cotisations du FSPOEIE (+2,8 % par an depuis 1990) suivent l'augmentation de la rémunération moyenne, l'augmentation du taux global de cotisation (salariale et employeur) compensant l'érosion des effectifs de cotisants (- 3,8 % par an des effectifs en moyenne annuelle depuis 1990 avec une accélération depuis 2009, à -5,4 % par an en moyenne).

Figure 6 : Recettes de cotisations de la CNRACL et du FSPOEIE, et leurs déterminants

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



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



Source : Caisse des dépôts et consignations.

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

L'État est le principal financeur du régime des retraites des fonctionnaires de l'État, puisqu'en 2012, il prend à sa charge 73 % des dépenses de ce régime. Sous l'empire de l'ordonnance organique de 1959, l'intégralité de la charge de pensions était portée par le budget général de l'État, qui recevait par ailleurs 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 2006, 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, celle-ci a augmenté de 53 %, passant de 8,0 % du total des dépenses du budget général à 12,2 %. A compter de 2006 et de la mise en place du CAS Pensions, c'est le rapport entre les contributions de l'État-employeur et de la subvention d'équilibre du FSPOEIE et les dépenses du budget général qui doit être regardé. Celui-ci est passé de 11,3 % à 12,0 % entre 2006 et 2008, puis a chuté à 10,8 % en 2010 en raison du fort dynamisme des dépenses de l'État en 2009 et 2010, avant de remonter à 12,6 % en 2012.

Entre 2006 et 2012, 26 % de la progression des dépenses du budget général de l'État (+27 Md€) est dû à l'accroissement du besoin de financement des pensions des fonctionnaires de l'État (+7 Md€). Cette forte dynamique conduit, si elle n'est pas contrebalancée par autant d'économies sur les autres dépenses, à une aggravation de la dette publique.

I.3 Les engagements de retraite de l'État : 1 498 Md€ à fin 2012

I.3.a Augmentation de 306 Md€ des engagements de retraite au titre des fonctionnaires de l'État en 2012

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 2012, les engagements de retraites des fonctionnaires civils de l'État et des militaires se situent dans une fourchette de 1 097 à 1 498 Md€, selon le taux d'actualisation utilisé¹². **Avec le taux d'actualisation**

¹² Entre 0,35 % et 2,00 %, net de l'inflation.

de 0,35 %¹³ net d'inflation retenu pour le compte général de l'État 2012, le montant total des engagements directs de l'État en matière de retraite s'élève à 1 498 Md€ au 31 décembre 2012. Ce chiffre marque une augmentation de 306 Md€ par rapport à fin 2011 (les engagements s'élevaient en effet à 1 192 Md€ au 31 décembre 2011 avec un taux d'actualisation de 1,62 %) qui s'explique par la forte baisse du taux d'actualisation retenu. À taux d'actualisation inchangé, il diminuerait de 19 Md€, du fait notamment de la poursuite de la fiabilisation des effectifs de cotisants fournis par l'Insee suite au changement de système d'information sur les agents de la fonction publique d'État et du calage des prévisions de dépense de pensions issues du modèle de projection de long terme sur les prévisions de court terme du service des retraites de l'État. Cette évaluation n'intègre pas les engagements de retraite des fonctionnaires de la Poste, dès lors que les négociations relatives à l'adossement au régime général du régime des fonctionnaires de la Poste n'ont pas abouti. Un calcul d'engagements au titre des fonctionnaires de la Poste, évalués selon les mêmes méthodes que pour le régime de retraite des fonctionnaires de l'État et des militaires, est effectué de manière isolée : l'utilisation de la méthode des unités de crédit projetées conduit à un niveau des engagements d'environ 129 Md€, au taux d'actualisation de 0,35 %.

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

En milliards d'euros	Taux d'actualisation			
	0,35 %	0,50 %	1,00 %	2,00 %
Engagements au 31/12/2012	1 498	1 452	1 316	1 097
<i>dont retraités</i>	961	938	867	750
<i>dont actifs</i>	537	515	449	347

Source : Paragraphe 6.3 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2012.

Le montant de 1 498 Md€ correspond au taux d'actualisation de 0,35 % net d'inflation. Sur ce total, 64 % des engagements concernent les agents déjà à la retraite au 31 décembre 2012. L'impact des modifications réglementaires issues de la réforme de 2010 ne porte donc que sur les 36 % d'engagements restants, à savoir les droits acquis par les actifs. L'effet des modifications réglementaires est donc moins visible dans le cadre de la méthode des unités de crédit projetées que dans le cadre d'un calcul en besoin de financement.

Il convient de souligner que le montant des engagements ne doit être considéré que comme un ordre de grandeur, notamment pour la partie correspondant aux droits des agents actuellement en activité, étant donné les incertitudes qui entourent nécessairement les données et les hypothèses du fait de l'ampleur des effectifs et des montants en jeu.

L'estimation présentée a, en effet, été réalisée sur une base générationnelle. Le développement de « comptes individuels de retraite » pour les fonctionnaires, réalisé dans le cadre de la mise en œuvre du droit à l'information, pourrait servir de fondement à moyen terme au calcul des engagements de retraite.

I.3.b ...mais diminution du besoin de financement actualisé de 74 Md€.

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**.

¹³ Ce taux d'actualisation correspond au taux des OATi à 30 ans au 31 décembre 2012. Compte tenu de la baisse des taux de rendement obligataires, le taux de marché de l'OATi 2029 évolue à la baisse depuis plusieurs années et connaît un point bas au 31/12/2012, ce qui vient expliquer l'augmentation significative du montant des engagements de retraite de l'État.

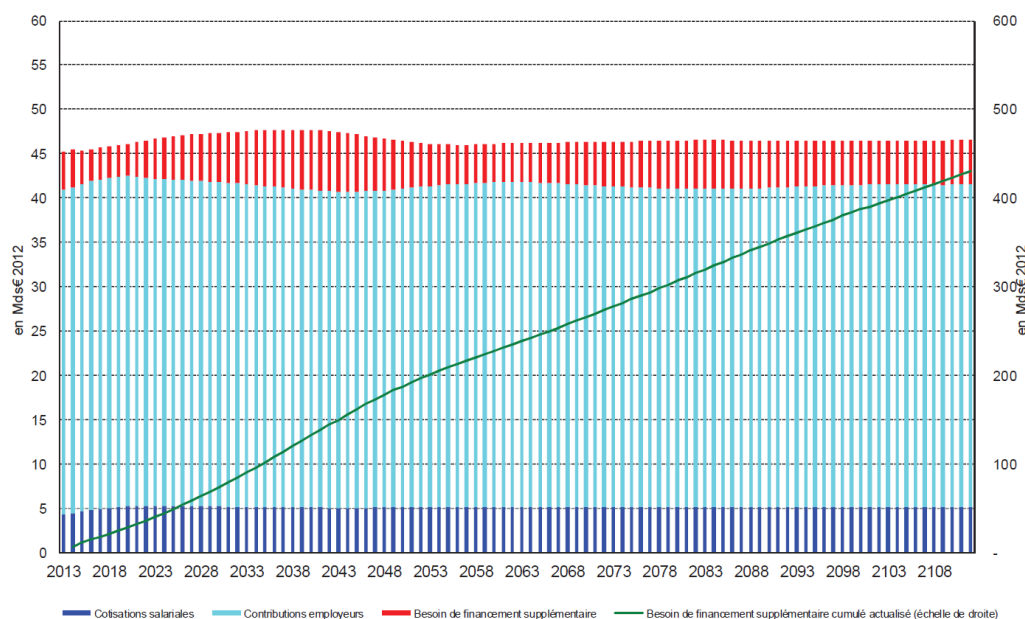
L'évaluation du besoin de financement est déterminée sur la base de chroniques de besoins de financement similaires à celles réalisées dans le cadre des travaux du Conseil d'orientation des retraites (mais avec un horizon de projection fixé à 2112, plus élevé que celui retenu dans le cadre des travaux du COR de décembre 2012, soit 2060). Les projections effectuées en annexe du CGE intègrent notamment les nouvelles hypothèses de non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite entre 2009 et 2012. Au total, le besoin de financement actualisé du régime des fonctionnaires de l'État et des militaires est évalué à 431 Md€ au 31 décembre 2012, contre 505 Md€ à fin 2011. L'évolution de ce montant s'explique notamment par l'augmentation des taux de contribution des employeurs de fonctionnaires de l'État (figés sur toute la période de projection aux taux en vigueur à la date d'évaluation) et par la poursuite de la fiabilisation des effectifs de cotisants fournis par l'Insee suite au changement de système d'information sur les agents de la fonction publique d'État.

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 :

Taux d'actualisation					
0,35 %		1,00 %		2,00 %	
Besoin de financement actualisé à l'horizon (en Md€ 2012) :					
horizon 2112	horizon 2050	horizon 2112	horizon 2050	horizon 2112	horizon 2050
431	190	322	166	219	137

Source : Paragraphe 6.3 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2012

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



Source : Paragraphe 6.3 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2012

I.3.c 39 Md€ d'engagements et 44 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 0,35 % (avec des variantes à 1,00 % et 2,00 %) ;
- une mortalité supposée identique à la mortalité générale de la population française telle qu'elle ressort des dernières études prospectives de l'Insee ;
- la fermeture du régime (cessation des nouvelles affiliations).

L'application de la méthode des unités de crédits projetées aux cotisants et pensionnés du FSPOEIE présents au 31 décembre 2012 aboutit à une évaluation des engagements de l'ordre de **39,2 Md€**, avec un taux d'actualisation réel de 0,35 %. Sur ce total, près de 70 % concernent les agents déjà à la retraite.

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

Engagements en Md€ 2012	Taux d'actualisation		
	0,35 %	1,00 %	2,00 %
	39,2 Md€	35,7 Md€	30,9 Md€
dont retraités	26,9 Md€	25,0 Md€	22,4 Md€
dont actifs	12,3 Md€	10,7 Md€	8,5 Md€

Source : Paragraphe 6.3 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2012

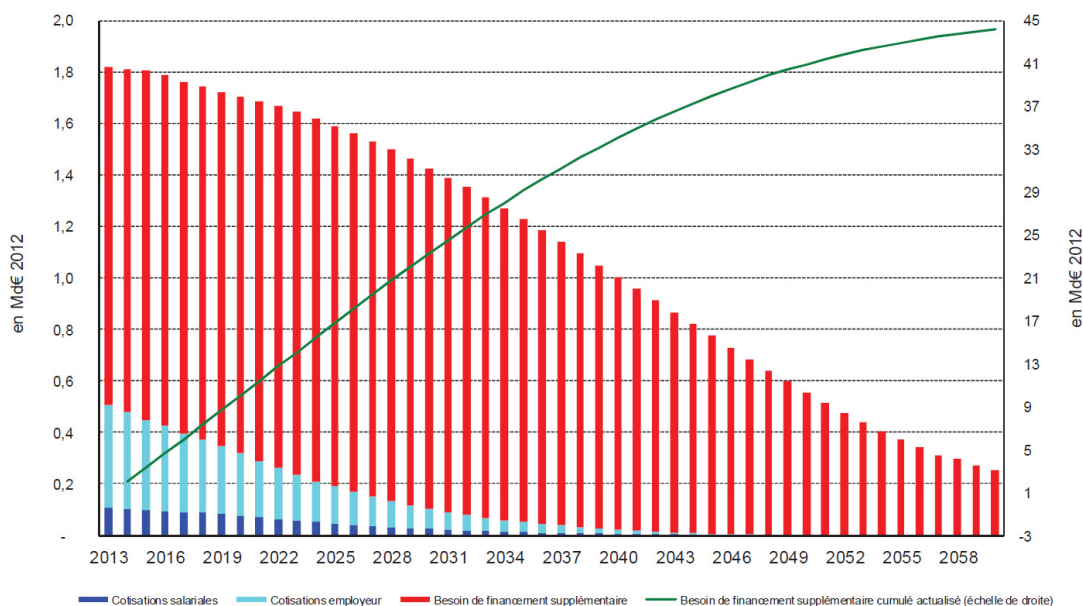
Le besoin de financement actualisé s'élève, quant à lui, à **44,3 Md€**, correspondant à l'hypothèse de taux d'actualisation égal à 0,35 % à l'horizon 2050.

Besoin de financement actualisé en Md€ 2012	Taux d'actualisation		
	0,35 %	1,00 %	2,00 %
	44,3 Md€	39,4 Md€	33,3 Md€

Source : Paragraphe 6.3 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2012

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

Figure 8 : Besoin de financement du régime de retraite du FSPOEIE



Source : Paragraphe 6.3 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2012

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 2012 repose sur six régimes, auxquels sont affiliés les agents en fonction de leur statut.

Figure 9 : Panorama des régimes de retraite des agents publics en 2012

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 dépenses : 48,7 Md€, retracées par le CAS Pensions*. gestion : SRE.	régime de retraite des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux dépenses : 16,0 Md€, retracées par la CNRACL. gestion : CDC.	régime de retraite des ouvriers d'État dépenses : 1,8 Md€ (FSPOEIE) gestion : CDC.	intégrés au régime général gestionnaire : Cnav assiette : salaire dans la limite du PSS.
Régime complémentaire	régi par le CPCMR. 2,1 M de cotisants 2,3 M de pensionnés assiette : traitement indiciaire brut.	régi par le CPCMR. 2,2 M de cotisants 1,1 M de pensionnés assiette : traitement indiciaire brut.	régi par décrets. 0,04 M de cotisants 0,11 M de pensionnés assiette : salaire	Ircantec dépenses : 2,3 Md€ 2,8 M de cotisants (2011) 1,9 M de pensionnés (2012) assiette : salaire dans la limite de 8 fois le PSS
Régime additionnel	régime additionnel de la fonction publique (RAFP) dépenses : 0,2 Md€, gestion par l'ERAFF. assiette : primes, dans la limite de 20 % du TIB.			

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

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

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

- **Le régime de la fonction publique de l'État concerne les fonctionnaires de l'État, les magistrats et les militaires.** Porté par le budget de l'État dans le cadre du compte d'affectation spéciale « Pensions » (programme 741), il est alimenté par une cotisation salariale au taux de 8,41 % en 2012 et de 8,76 % en 2013 (le taux étant en phase de convergence entre 2011 et 2020 vers celui du régime général, conformément à la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010, cf. Partie III), et, depuis l'entrée en vigueur de la loi organique relative aux lois de finances du 1^{er} août 2001, par une contribution versée par les employeurs de fonctionnaires civils (taux de 68,59 % en 2012) et de militaires (taux de 121,55 % en 2012).
- **Le régime des fonctions publiques territoriale et hospitalière** est porté par la caisse nationale de retraites des collectivités locales (CNRACL), créée en 1945. Le taux de cotisation salariale est identique à celui du régime des fonctionnaires de l'État, contrairement au taux de contribution des employeurs qui est de 27,40 % fin 2012.

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

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

La gestion de ce fonds sans personnalité morale est déléguée à la Caisse des dépôts et consignations. Ses opérations financières sont retracées au sein du budget de l'État, dans le cadre du compte d'affectation spéciale « Pensions » (programme 742). Les règles de cotisation et de prestation du régime sont proches de celles du code des pensions civiles et militaires. Toutefois, pour la plupart des ouvriers, l'assiette de cotisation comprend la totalité de la rémunération, fonction des salaires pratiqués dans l'industrie. Ainsi, la pension servie pour une carrière complète est égale à 75 % d'un salaire reconstitué sur la base de leur dernier salaire horaire. Le taux de cotisation salariale est aligné sur celui des fonctionnaires, tandis que le taux de contribution patronale (33,23 % en 2013) évolue comme celui régime général à partir de 2012¹⁴, à partir d'un point de départ de 33 % en 2011.

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

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

L'assiette de cotisation est constituée de la rémunération répartie en deux tranches : tranche A en dessous du plafond de la sécurité sociale¹⁵ et tranche B au-dessus. Les taux de cotisations applicables aux agents et aux employeurs diffèrent selon les tranches.

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

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

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

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.

¹⁴ A compter du 1^{er} janvier 2012, le taux de contribution patronale des ouvriers d'État est arrimé à celui en vigueur au régime général pour un salarié non cadre sur la première tranche (cotisation employeur de droit commun, part patronale de la cotisation ARRCO et taux employeur AGFF), conformément au décret n°2008-1328 du 15 décembre 2008 modifié.

¹⁵ Montant du plafond de la sécurité sociale 2012 : 3 031 € mensuels ou 36 372 € annuels.

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

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

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

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

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

De surcroît, le décret n° 2012-847¹⁶ du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse prévoit un relèvement supplémentaire des taux de cotisations salariale et patronale afin de financer l'élargissement du dispositif « carrières longues ». Aussi, à la hausse des taux prévue par le décret de 2010, s'ajoute une augmentation de 0,25 point à raison de 0,10 point dès le 1^{er} novembre 2012 puis de 0,05 point par an entre de 2014 et 2017. Au final, le taux de cotisation salariale des fonctionnaires et ouvriers d'État devrait s'établir à 10,80 % en 2020 (tableau 1), hors prise en compte de l'augmentation prévue par la réforme des retraites de 2013.

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

	2010	2011	≤ 10/2012	> 10/2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
fonctionnaires	7,85 %	8,12 %	8,39 %	8,49 %	8,76 %	9,08 %	9,40 %	9,72 %	9,99 %	10,26 %	10,53 %	10,80 %
régimes de droit commun	10,55 %	10,55 %	10,55 %	10,65 %	10,65 %	10,70 %	10,75 %	10,80 %	10,80 %	10,80 %	10,80 %	10,80 %

Concernant les agents contractuels de la fonction publique, le taux de cotisation salariale applicable (régime général + taux de la tranche A de l'Ircantec), égal à 9,20 % fin 2012, augmente progressivement pour atteindre 9,80 % en 2017.

¹⁶ Ce décret modifie les conditions de départ anticipé à la retraite au titre des carrières longues. Il permet l'ouverture du droit à la retraite anticipée à 60 ans pour les assurés justifiant de la durée d'assurance cotisée requise pour leur génération et ayant commencé à travailler avant l'âge de 20 ans. L'entrée en vigueur de ce dispositif est fixée au 1^{er} novembre 2012.

3) Des disparités demeurent entre les taux de cotisation employeur

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

- Pour le régime de l'État, trois taux de contribution employeur coexistent : un taux pour les fonctionnaires civils et magistrats et les agents détachés, un taux pour les militaires, et un taux pour couvrir les dépenses d'allocation temporaire d'invalidité. Ces taux sont révisés chaque année de façon à équilibrer le régime, et ont donc progressé ainsi rapidement depuis 1990 en raison de l'augmentation des dépenses de pension.
- Pour le régime de la CNRACL, une série de relèvements successifs sont intervenus en 1995, 2000, 2001 et 2003-2005 et ont porté le taux de la contribution employeur de 21,30 % à 27,30 %, soit une hausse de 28 % de l'effort contributif des employeurs entre 1994 et 2005. La relative jeunesse du régime et par conséquent le dynamisme de ses cotisations, renforcé par l'apport des cotisations servies au titre des agents de l'État ayant opté pour la fonction publique territoriale (acte II de la décentralisation), lui ont permis de stabiliser ce taux jusqu'en 2012. Toutefois, l'exigence de pérennisation du financement de la CNRACL a nécessité un relèvement du taux de contribution patronale de 1,45 point en 2013 (dont 0,10 point provient d'un swap de taux de contribution patronale entre le Fonds de financement de l'allocation temporaire d'invalidité des agents des collectivités locales (ATIACL) et la caisse). Enfin, le taux a connu une hausse de 0,10 point en novembre 2012 destinée au financement de l'élargissement du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue.
- Le taux de cotisation au FSPOEIE, stable à 10,34 % entre 1991 et 1998, puis à 24 % entre 1999 et 2008, augmente régulièrement depuis. Le décret n° 2011-2079 du 30 décembre 2011 prévoit, à compter du 1^{er} janvier 2012, une indexation de ce taux sur les taux de contribution employeur du régime général.
- Les taux de contribution patronale au régime général ont été assez stables dans le temps : les taux de 8,2 % sur le salaire limité au plafond de la Sécurité sociale et de 1,6 % sur la totalité du salaire ont été en vigueur de 1991 à 2005. En 2006, le taux principal de 8,2 % a été porté à 8,3 %. Mais cette analyse ne peut être complète sans la prise en compte des taux en vigueur dans les régimes complémentaires de droit commun que sont l'Arrco et l'Agirc, qui ont beaucoup progressé (pour un non-cadre, le taux patronal appliqué à la rémunération sous plafond est passé de 3,0 % en 1961 à 5,7 % en 2010). S'agissant de l'Ircantec, le taux de cotisation patronale sous plafond de la sécurité sociale qui était de 3,38 % depuis 1992, a été porté à 3,41 % en 2011 et 3,53 % en 2012. Dans une logique similaire à celle de l'Agirc-Arrco, il augmentera progressivement jusqu'à 4,20 %, en 2017.

Tableau 2 : Taux de contribution employeur des fonctionnaires et des ouvriers d'État

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

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

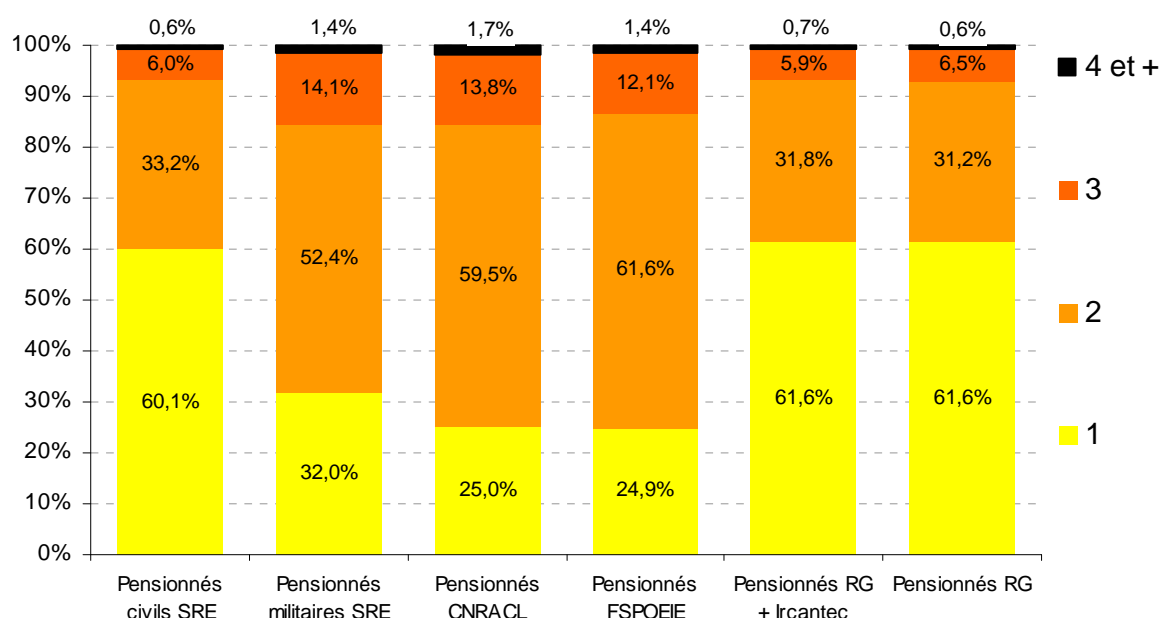
II.1.c Une surreprésentation des polypensionnés dans les trois versants de la fonction publique

Par définition, un individu est dit polypensionné lorsqu'il perçoit plusieurs pensions de différents régimes de retraite de base¹⁷.

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

Un agent non titulaire de la fonction publique est susceptible d'occuper différents emplois sous différents statuts durant sa carrière. Cependant, du fait du périmètre très large du régime général auquel est associé le régime Ircantec, un agent a plus de chances d'avoir toujours occupé des emplois, que ce soit dans le public ou le privé, relevant de ce régime de base. Ainsi, la proportion de polypensionnés parmi les pensionnés de l'Ircantec est, au final, inférieure à celle des autres régimes.

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



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

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

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

Dans le tableau ci-après figure, pour chaque régime de retraite, la part des pensionnés de 60 ans ou plus bénéficiant également d'une pension de tel ou tel autre régime. Une proportion importante des pensionnés du SRE, de la CNRACL et du FSPOEIE cumule également une pension du régime général (36 % des pensionnés civils de l'État, 57 % des pensionnés militaires, et près de 70 % des pensionnés de la CNRACL et du FSPOEIE).

Environ 10 % des pensionnés militaires perçoivent, outre leur pension militaire, une pension civile de l'État, une pension de la CNRACL ou une pension du FSPOEIE. Aucun pensionné ne cumule une pension civile de l'État et une pension CNRACL, étant donné qu'une pension unique est versée par le dernier des deux régimes auquel l'agent a été affilié.

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

¹⁷ Les différences de régime complémentaire ne sont donc pas prises en compte ; en revanche, les données statistiques de ces régimes, en particulier l'Ircantec, sont utiles pour estimer le nombre de polypensionnés.

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

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

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

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

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

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

Selon une étude de la Drees¹⁸ menée à partir de l'échantillon Inter Régimes de retraités 2008 (EIR), le montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct perçu par les fonctionnaires civils de l'État « uni pensionnés » est supérieur à celui des polypensionnés (2 012 euros, contre 1 840 euros). L'écart s'inverse en ce qui concerne les pensionnés de la CNRACL (1 402 euros pour les polypensionnés, contre 1 258 euros pour les monopensionnés), et se creuse pour les pensionnés militaires (2 415 euros pour les polypensionnés, contre 1 583 euros pour les autres). Enfin, les montants mensuels moyens des pensions perçus par les hommes sont supérieurs à ceux concédés aux femmes tous régimes de la fonction publique confondus.

¹⁸ DREES : direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques.

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

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

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

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

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

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

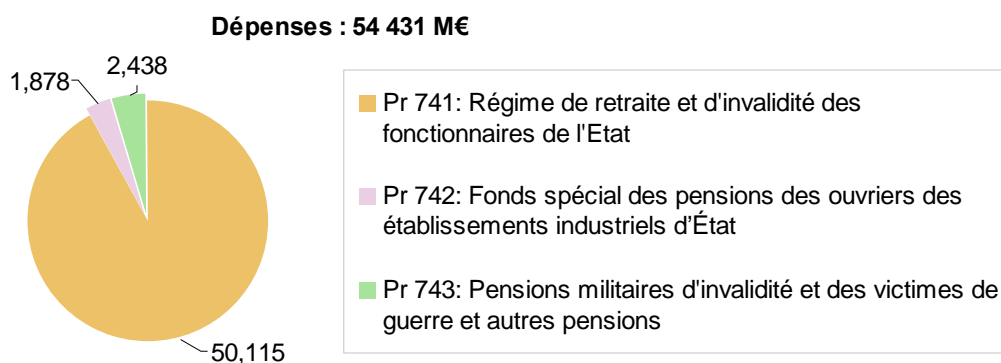
Le fonctionnement du régime est ainsi proche de celui d'une caisse de retraite, avec des taux de contribution salariaux et employeurs, un fonds de roulement, une charte de gestion et une documentation annuelle (PAP Pensions, RAP Pensions, recueil statistique du SRE, compte général de l'État, et ce rapport 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 11 : Dépenses du compte d'affectation spéciale Pensions en 2012 (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 quel que soit son âge et sa durée de service et touche une pension civile d'invalidité. Si l'invalidité n'empêche pas la reprise des fonctions, l'agent ne perçoit qu'une allocation temporaire d'invalidité.

Le programme 742 retrace les dépenses et recettes du Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels d'État et le programme 743 les dépenses et recettes consacrées 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 ou encore pensions des sapeurs pompiers et des anciens agents de la défense passive victimes d'accident).

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 bilan¹⁹.

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 cotisation 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.

¹⁹ 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 :

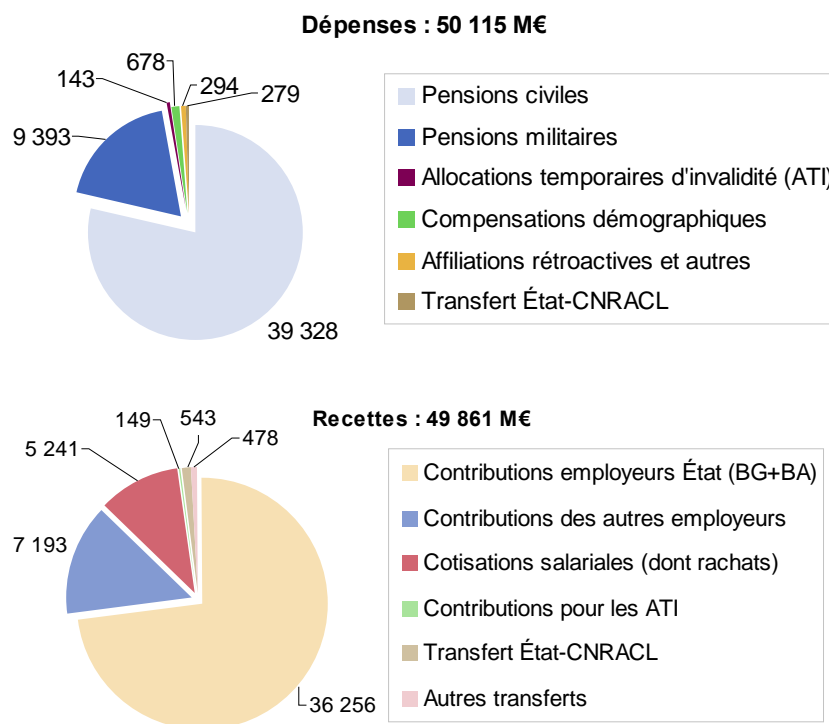
- les pensions à la charge de l'État versées aux personnels civils et militaires relevant du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) ;
- les allocations temporaires d'invalidité (ATI) prévues par le décret n°60-1089 du 6 juin 1960 en application de l'article 65 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 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 durée de services minimale nécessaire pour percevoir une pension, aussi appelée « clause de stage » (deux années pour les civils et quinze pour les militaires).

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 12 : Dépenses et recettes du programme 741 en 2012 (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.

La LOLF impose que le CAS Pensions soit financièrement équilibré à tout moment. En effet, l'article 21 dispose que, pour les CAS, « 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 autorisée des CAS est donc à la fois limitée par :

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

L'ajustement de la contribution des employeurs lors de chaque loi de finances permet d'équilibrer le CAS Pensions. Trois taux distincts de la contribution de l'État-employeur, prévue à l'article L.61 du code des pensions civiles et militaires de retraite, et correspondant à trois actions distinctes, ont été retenus : un taux « civil », un taux « militaire » et un taux « allocations temporaires d'invalidité ». Les contributions des autres employeurs de

fonctionnaires de l'État, 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, sont alignées depuis 2009 sur le taux « civils » à la charge de l'État. À partir du 1^{er} janvier 2013, ces taux sont fixés²⁰ à 74,28 % pour les civils, 126,07 % pour les militaires et 0,32 % pour les allocations temporaires d'invalidité. Les taux pour 2014 devraient être identiques.

Les conditions de calcul et de liquidation des retraites servies aux personnels militaires, qui résultent de choix spécifiques en matière de gestion des ressources humaines et de carrière de ces personnels, conduisent à un coût sensiblement différent des pensions militaires par rapport à celles des personnels civils²¹. 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 pensions, à l'instar des régimes de rentes accidents du travail 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.

Tableau 4 : Évolution du taux de cotisation employeur

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 – 2012)			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 %		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	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.

²⁰ Décret n° 2012-1507 du 27 décembre 2012.

²¹ 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 15 années de service de jouir immédiatement de sa pension militaire.

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 infra-annuel, annuel et pluriannuel du compte dans le respect de la LOLF. En effet, l'essentiel des recettes du CAS Pensions est constitué par des contributions des employeurs publics, assises sur la rémunération des agents et donc perçues en fin de chaque mois ; en revanche, les pensions sont versées en début de mois : un volant de trésorerie est donc nécessaire pour faire face au décalage entre les encaissements et décaissements. Par ailleurs, depuis la réforme de 2003, la masse des prestations est sensible aux changements comportementaux imprévisibles des agents en matière de départ en retraite, ce qui implique que le CAS Pensions dispose d'une réserve pour faire face aux aléas de prévisions.

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 milliards d'euros. Le solde cumulé a évolué au cours des années suivantes ; il était égal à 777 M€ en fin d'exercice 2012 (Tableau 5)

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

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

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

Le régime de retraite des fonctionnaires de l'État, des militaires et des magistrats, ainsi que les régimes d'invalidité civils et militaires, sont gérés par la Direction générale des finances publiques (DGFIP). En termes opérationnels, le service des retraites de l'État (SRE), intégré à la DGFIP depuis 2009, calcule les pensions de retraite (86 000 nouvelles pensions en 2012 d'ayants droit ou ayants cause) et d'invalidité, assure le suivi des actions correspondantes du compte d'affectation spéciale « Pensions » (52,5 Md€ de dépenses en 2012), et anime le droit à l'information des assurés. Le paiement des pensions et la relation avec les retraités sont assurés par les centres de gestion des retraites (CGR) du réseau territorial de la direction générale des finances publiques.

Le régime des retraites de l'État représente 2,65 millions de pensions de retraites et d'invalidité civiles et militaires auxquels s'ajoutent les émoluments relevant de dispositions juridiques spécifiques (retraites du combattant, traitements de l'Ordre de la Légion d'honneur et des Médailleurs militaires). Au global 3,4 millions de pensionnés sont recensés.

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

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

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

Les démarches des retraités sont ainsi facilitées. Certaines d'entre elles, comme les changements d'adresse, peuvent désormais être effectuées par téléphone ou par Internet. Le site Internet « pensions.bercy.gouv.fr » a été rénové en avril 2011 ; il prévoit désormais un accès amélioré pour les internautes pensionnés, et des téléprocédures directement accessibles en ligne.

La gouvernance interministérielle de cette réforme est assurée par le comité de coordination stratégique (CCS) créé par le décret du 26 août 2009. Ce comité, animé par la direction générale des finances publiques, veille à la conduite et à l'avancement de la réforme et en arrête le calendrier et les modalités, notamment pour le déploiement du CIR et l'évolution des relations avec les fonctionnaires civils et militaires.

Les travaux engagés avec les ministères et établissements employeurs dès 2010, pour que les comptes soient enrichis des données manquantes et fiabilisés, ont été en majorité menés à bien. Plus de 86 % des comptes sont déclarés complets et fiables, dans des listes précises, par les administrations, et le reliquat, concentré sur quelques établissements publics et 4 ministères dont les 3 ministères à fort effectif, fait l'objet de plan d'action suivi par le CCS, pour finaliser avant fin 2014 les opérations, dans le cadre du décret n° 2013-186 du 1^{er} mars 2013.

Corrélativement, la répartition des rôles et responsabilités entre les employeurs et SRE a fait l'objet de travaux interministériels, qui ont débouché sur la définition des processus cibles en termes de relation à l'utilisateur. Ces actions permettront au Service des retraites de l'État d'améliorer le service rendu aux fonctionnaires, par exemple en les renseignant, de manière immédiate et à tout âge, sur leurs droits à retraite, et en optimisant le traitement de leurs dossiers au moment où ils prendront leur retraite. La mise en application réelle de ces objectifs fonctionne mais permet aussi d'en tirer des enseignements pour améliorer encore le dispositif et son mode de déploiement.

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

L'article R. 65 du code des pensions civiles et militaires de retraite, qui conférait jusqu'à présent aux ministères la responsabilité de proposer les bases de la liquidation de la pension en constituant le dossier nécessaire au règlement des droits, consacre le CIR comme source des bases de liquidation. Le dispositif a été mis en application pour la majorité des employeurs, par 17 arrêtés conjoints fin 2012 (un avec chaque ministère disposant des comptes de leurs fonctionnaires réputés complets, et étant techniquement déjà raccordé au portail PETREL). Les travaux de raccordement technique se poursuivent pour les 3 employeurs à fort effectif (Intérieur et Outre Mer, Défense, Éducation nationale-Enseignement supérieur recherche).

La réforme se traduit concrètement par l'utilisation dès 2013 d'un système de liquidation des pensions de retraite intégré et plus efficace, à partir d'un compte individuel retraite (CIR) ouvert au nom de chaque fonctionnaire en activité, avec des gains d'emplois importants sur le traitement global des pensions, en rendant inutile la reconstitution systématique des carrières au moment du départ en retraite, et en améliorant la qualité des informations.

Le système de gestion des retraites doit également composer avec les modifications réglementaires introduites par les réformes des retraites. Dès janvier 2011, des informations sur les effets de la réforme définie par la loi du 9 novembre 2010 ont été mises en ligne sur le site internet « pensions.bercy.gouv.fr ». Lors de la rénovation de celui-ci, en avril 2012, un module de calcul de la pension a été ajouté, à jour par rapport aux modifications réglementaires introduites par la réforme (notamment de mise en extinction du dispositif de départ anticipé des parents de trois enfants), de façon à permettre aux assurés d'optimiser leur date de départ en fonction de leurs préférences personnelles. L'ensemble des dispositions de la réforme ont été mises en œuvre selon le calendrier fixé par les textes, sans rupture de revenu entre les rémunérations d'activité et les pensions de retraite.

En outre, le droit à l'information sur la retraite donne lieu à des campagnes d'information dont chaque vague annuelle, par génération, donne lieu à l'envoi d'un relevé de leur carrière à plus de 400.000 fonctionnaires de l'État et, pour un tiers d'entre eux, d'une estimation indicative du montant de leur future retraite. L'accueil usagers du service des retraites de l'État s'est adapté au renforcement de ce dispositif d'information, qui ouvre le droit à tout assuré de 45 ans et plus de bénéficier sur demande d'un entretien information retraite gratuit.

L'utilisateur formule sa demande auprès de son régime de retraite ou celui de son choix s'il relève de plusieurs régimes. Cet entretien personnalisé lui permet de faire le point sur sa carrière passée, d'obtenir des simulations du montant de sa future retraite et de s'informer sur la retraite au regard de sa situation professionnelle et personnelle.

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

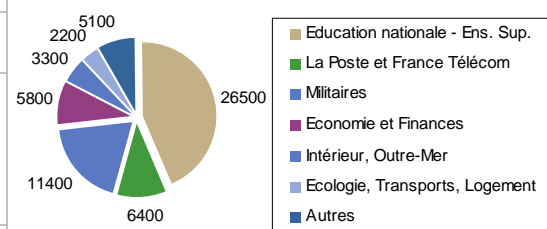
I. Données juridiques

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

II. Données démographiques

Nombre de cotisants	- 2,1 millions de fonctionnaires de l'État et militaires au 31/12/2011 (civils : 1,77 millions. militaires : 0,33 million).
Nombre de pensionnés	- 2,33 M de pensionnés au 31/12/2012 (dont 1,86 M de droit direct). - 60 800 départs en retraite d'ayants droit en 2012. - Âge moyen des pensionnés (droit direct) : 70,0 ans (civils), 62,8 ans (militaires) - Âge moyen à la liquidation (droit direct) : 60,2 (civils), 44,3 (militaires).
Ratio démographique brut	- 0,90 cotisants pour un pensionné.

Répartition des départs en retraite 2012 par administration

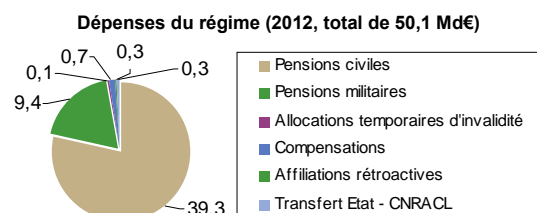


III. Paramètres du régime et données financières

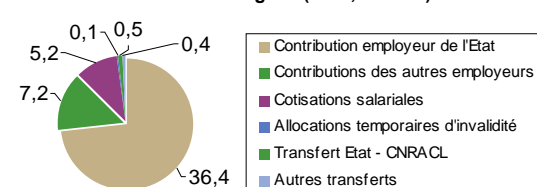
Âge d'ouverture des droits et conditions	- Pour la génération 1952 (qui a 60 ans en 2012), l'âge d'ouverture des droits est de 60,75 ans pour les catégories sédentaires et de 55,75 ou 50,75 ans pour les principales catégories actives. Ces bornes d'âge sont progressivement relevées de 5 mois par génération, pour atteindre 62 ans et 57 ou 52 ans en 2017 pour les générations 1955, 1960 ou 1965 (loi du 9 novembre 2010 et LFSS pour 2012). - Le bénéfice d'une pension du régime est subordonné à une durée de services de 2 ans pour les civils et de 15 ans pour les militaires.
Durée de référence	- La durée de référence permettant d'obtenir le taux plein est identique à celle du régime général, depuis 2008 (164 trimestres pour la génération 1952 qui a 60 ans en 2012). - 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 1952, une décote de 0,875 % (nés avant le 01/04) ou de 1 % (nés après le 01/04) est appliquée à la pension par trimestre de durée d'assurance manquant ; le dispositif de la décote est progressivement aligné sur celui du régime général, d'ici à en 2020 (décote de 1,25 % à partir de 2015 et dans la limite de 20 trimestres en 2020). - Une surcote de 1,25 % est appliquée à la pension par trimestre de durée d'assurance supplémentaire. Le plafonnement à 20 trimestres de la surcote a été supprimé par la loi du 9 novembre 2010. - L'âge d'annulation de la décote est de 63,75 ans pour les sédentaires de la génération 1952 (64 ans pour ceux nés après le 01/04), et de 58,75 ou 53,75 ans pour les catégories actives des générations 1957 et 1962 (59 et 854 ans après le 01/04) ; cette borne d'âge est progressivement relevée de 5 mois par an pour atteindre 67, 62 ou 57 ans en 2017 (loi du 9 novembre 2010 et LFSS pour 2012).

Dépenses (2012)	50,1 Md€ de dépenses totales dont 48,9 Md€ de prestations.
Recettes (2012)	49,8 Md€ de recettes, dont 49,3 Md€ de cotisations. - Assiette de cotisation : traitement indiciaire brut, plus éventuellement certaines primes de sujétions spéciales. - Taux de cotisation salariale : 8,39 % sur 10 premiers mois de 2012, 8,49 % sur deux derniers mois 2012 (augmentation selon le calendrier fixé par la loi du 9 novembre 2010 et par le décret n°2012-847 du 2 juillet 2012). - Taux de contribution patronal : 68,92 % (dont 0,33 % au titre de l'ATI) pour les personnels civils (en ministère ou en détachement), 121,55 % pour les militaires (2012).
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 (+ 2,1 % au 1 ^{er} avril 2012).
Pension moyenne (par an)	- du stock : 23 967€ (civils) et 20 435€ (militaires) - du flux : 23 699€ (civils) et 18 722€ (militaires) (Champ : ayants droit, pension principale + accessoires).

Solde du régime en 2012 : -0,2 Md€ (solde cumulé fin 2012 : 0,7 Md€)



Recettes du régime (2012, en Md€)



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

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

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

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

Elle assure, selon le principe de la répartition, la couverture des risques vieillesse et invalidité pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers nommés dans un emploi permanent à raison d'au moins 28 heures hebdomadaires²². 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 rémunérations²³.

Le régime fonctionne selon le principe de la répartition : les cotisations des actifs (au taux de 8,76 % en 2013)²⁴ et des employeurs (28,85 % en 2013)²⁵ couvrent le paiement des pensions des retraités. Les droits des ressortissants du régime, alignés sur la législation applicable aux fonctionnaires de l'État, sont définis par le décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003. Au 31 décembre 2012, la CNRACL comptait 2 387 078 affiliés actifs et 1 094 340 retraités.

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

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

²² En dessous des 28 h hebdomadaires, les agents sont affiliés au régime général et à l'Ircantec.

²³ Prélèvement sur les rémunérations soumises à retenues pour pension, 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).

²⁴ 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° 2012-84724 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse prévoit l'augmentation des taux de cotisations salariale et patronale afin de financer l'élargissement du dispositif « carrières longues ». Aussi, à la hausse des taux prévue par le décret du 30 décembre 2010, s'ajoute une augmentation de 0,05 point par an à compter de 2014. Enfin, en lien avec l'annonce de la conférence de presse du Premier ministre du 27 août 2013, la réforme des retraites de 2013 intégrera une augmentation du taux de cotisation salariale de 0,3 point au total, réalisée selon des modalités de mise en œuvre propres au régime : son impact sur le taux de cotisation salariale sera de +0,06 point en 2014.

²⁵ Fixé à 27,40 % fin 2012, ce taux a augmenté de 1,45 point au 1^{er} janvier 2013 (dont 0,1 point de transfert du taux de cotisation du fonds ATIACL, fonds assurant le versement de l'allocation temporaire d'invalidité servie aux agents territoriaux ou hospitaliers en cas d'accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle) et connaîtra une nouvelle augmentation de 1,35 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. À l'instar du taux de cotisation salariale, le taux de contribution employeur augmentera de 0,05 point supplémentaire par an entre 2014 et 2016 conformément au décret n° 2012-8475 du 2 juillet 2012. Enfin, dans le cadre de la réforme des retraites de 2013, le taux augmentera de 0,3 point au total, à raison de 0,15 point en 2014 puis 0,05 point par an de 2015 à 2017.

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

Le conseil d'administration de la CNRACL se réunit une fois par trimestre en séance plénière. Assurant le contrôle de la gestion du régime, il délibère sur les questions d'ordre général concernant l'institution et, dans ce cadre, se prononce sur le budget de gestion administrative, les comptes annuels, la politique de placement des actifs financiers, les politiques d'action sociale et de prévention des risques professionnels. Ses délibérations sont soumises au droit d'opposition dont disposent les ministres chargés du budget et de la sécurité sociale. Le conseil peut émettre des avis 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, a été signée au cours de l'été 2010. Elle fixe des objectifs de qualité de service et de performance au service gestionnaire, notamment en matière de fiabilisation des comptes de droit, de liquidation des pensions ou d'accueil téléphonique, et prévoit les moyens budgétaires afférents.

Une nouvelle COG, couvrant les années 2014 à 2017 sera négociée dans le courant du 2nd semestre 2013.

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

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

- la baisse du taux de la surcompensation, entre 2002 à 2008 (30 % en 2002 contre 12 % à compter de 2008) ;
- du relèvement du taux de cotisation employeur, qui est progressivement passé de 26,10 % en 2002 à 27,30 % à compter de 2005 ;
- et de l'augmentation du nombre de cotisants, en partie du fait de l'intégration des fonctionnaires de l'État transférés dans le cadre de la décentralisation-Acte II (loi n° 2004-809 du 13 août 2004).

Depuis 2010, le régime connaît des résultats déficitaires. Les résultats nets en 2010, 2011 et 2012 se sont établis respectivement à -491 M€, -375 M€ et -14 M€²⁶. Cette situation s'explique essentiellement par :

- la contribution au titre de la compensation inter-régimes qui s'est élevée à 2,2 Md€ en 2010, 1,7 Md€ en 2011 et 1,4 Md€ en 2012 ;
- 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€) et 2012 (-364 M€) ;
- la dégradation continue du ratio démographique en 2012 qui se traduit par une augmentation des prestations légales (+6,1 % en 2012) supérieure à celles des cotisations (+ 2,8 %). Cette évolution des effectifs est aggravée, sur les dernières années, par une croissance inférieure du traitement indiciaire moyen des actifs par rapport au montant moyen de la pension.

En tendancier, le nombre de pensionnés de la CNRACL progresse en effet plus rapidement que celui des cotisants. S'il était égal à 4 en 1990, le rapport démographique pondéré²⁷ s'est par la suite dégradé pour

²⁶ 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).

²⁷ Le rapport démographique pondéré est calculé par référence à l'effectif des pensionnés pondéré (effectif total de droit direct + 50 % de l'effectif de droit dérivé). Le rapport démographique brut s'obtient quant à lui en effectuant le rapport de l'effectif des cotisants sur l'effectif des pensionnés.

s'établir à 2,16 en 2012 contre 2,22 en 2010. Sur la période 1990-2012, les effectifs de pensionnés ont en effet augmenté de 168 % (soit + 4,6 % en moyenne annuelle) tandis que les effectifs de cotisants n'ont progressé que de 49 % (soit + 1,9 % en moyenne annuelle).

En 2012, avec 2 171 826 cotisants et 1 081 710 retraités en moyenne annuelle, la CNRACL affiche une situation démographique encore relativement favorable, avec un rapport démographique brut égal à 2,01 cotisants pour 1 retraité contre 2,06 en 2011. En 2012, La croissance des effectifs de pensionnés (+ 3,7 %) continue d'être supérieure à celle de l'effectif des cotisants (+ 0,9 %).

Tableau 6 : 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
2012	2.171.826	44,7 ans	1.081.710	929.014	2,01

Source : Caisse des dépôts et consignations – CNRACL.

Nota : Les effectifs sont exprimés en moyenne annuelle.

Tableau 7 : 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€
2012	17 975 M€	16 495 M€	17 989 M€	15 903 M€	-14 M€	1 280 M€

Source : Comptes de résultat de la CNRACL

* Prestations légales (vieillesse et invalidité)

Le montant des prestations vieillesse et invalidité s'établit à 15,9 Md€ en 2012, en progression de + 6,1 % par rapport à 2011, augmentation due principalement à la croissance de l'effectif des pensionnés, à la revalorisation des pensions de 2,1 % au 1^{er} avril et au remplacement des pensions sortants par des pensions plus élevées pour les entrants.

Le montant des cotisations et produits affectés s'élève à 16,5 Md€ pour 2012, en augmentation de 2,8 % par rapport à l'exercice 2011. Cette augmentation résulte de la croissance des effectifs de cotisants, de l'augmentation des taux de cotisation salariale (+ 0,27 point) et employeur (+ 0,10 point) ainsi que de l'évolution du GVT (glissement vieillesse-technicité).

Enfin, les dépenses au titre de la compensation démographique (1,4 Md€) diminuent de 17 % par rapport à 2011, en raison de l'extinction de la compensation spécifique²⁸.

II.3.c Les conséquences de la décentralisation

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

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

²⁸ 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).

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

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

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

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

Le tableau ci-après rappelle les transferts définitifs au titre de l'exercice 2011, ainsi que les transferts prévisionnels estimés au 31/12/2012.

Tableau 8 : Transferts définitifs au titre de l'exercice 2011 et transferts prévisionnels pour 2012 et 2013

En millions €	2011		2012		2013	
	Acompte versé	Régularisation définitive	Acompte versé	Régularisation provisoire	Acompte versé	Régularisation provisoire
Cotisations perçues par la CNRACL et reversées à l'Etat	627	- 106	517	- 5	526	-
Pensions versées par la CNRACL et remboursées par l'Etat	- 40	- 20	- 82	- 4	- 119	-
Part de compensation démographique vieillesse remboursée par l'Etat	- 129	26	- 72	- 1	- 72	-
Transfert net à effectuer de la CNRACL à l'Etat	458	- 99	363	- 10	335	-

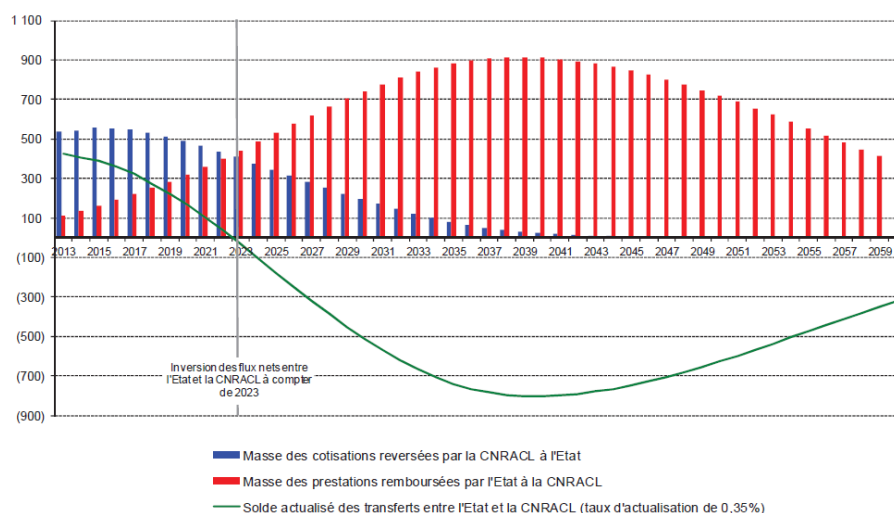
Lecture : signe (+), la CNRACL reverse à l'État ; signe (-), l'État rembourse la CNRACL

Source : Compte général de l'État (CGE) 2012.

Il convient de noter que la disparition de la compensation spécifique en 2012 entraîne une diminution de la part de compensation démographique remboursée par l'État à la CNRACL. Le montant net transféré de la CNRACL vers l'État suivra une pente décroissante au fur et à mesure de l'arrivée à la retraite des agents décentralisés.

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

Figure 13 : Transferts financiers entre l'État et la CNRACL au titre du groupe fermé (en M€ 2012)



Source : Compte général de l'État (CGE) 2012

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

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

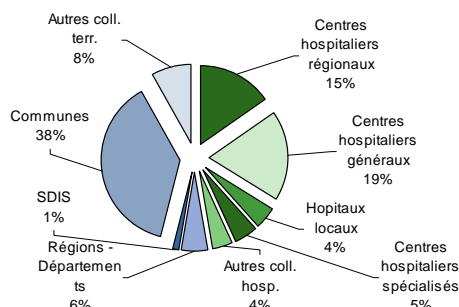
I. Données juridiques

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

II. Données démographiques

Nombre de cotisants	- 2,2 millions de cotisants au 31 décembre 2012, dont 0,83 million d'hospitaliers et 1,34 million de territoriaux
Nombre de pensionnés	- 1,09 million de pensionnés au 31 décembre 2012 dont 0,5 M hospitaliers et 0,6 M territoriaux - 54 512 nouveaux pensionnés en 2012 dont 45 137 de droit direct - Âge moyen des pensionnés : 68,9 ans - Âge moyen à la liquidation (droits directs) : 59,6 ans
Ratio démographique brut	- 2,01 cotisants pour un pensionné.

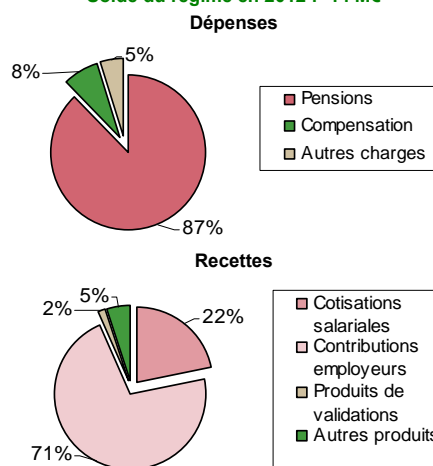
Répartition des pensionnés par collectivités au 31 déc. 2012



III. Paramètres du régime et données financières

Âge d'ouverture des droits et conditions	- Pour la génération 1954 (qui a 60 ans en 2014), l'âge d'ouverture des droits est de 61 ans et 7 mois pour les catégories sédentaires. - S'agissant des catégories actives concernées auparavant par un départ dès 55 ans, l'âge d'ouverture des droits est de 56 ans et 7 mois pour la génération 1959 (qui a 55 ans en 2014). Pour ceux auparavant concernés par un départ dès 50 ans, l'âge d'ouverture des droits est de 51 ans et 7 mois pour la génération 1964 (qui a 50 ans en 2014). - Ces bornes d'âge seront encore relevées de 5 mois, pour atteindre respectivement 62 ans, 57 ans et 52 ans en 2017 pour les générations 1955, 1960 et 1965 (cf. loi du 9 novembre 2010 et LFSS pour 2012). - Le bénéficiaire d'une pension du régime est subordonné à une durée de services de 2 ans.
Durée de référence	- La durée de référence permettant d'obtenir le taux plein est identique à celle du régime général, depuis 2008 (165 trimestres pour la génération 1954 qui a 60 ans en 2014). - 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 les liquidations en 2014, une décote de 1,125 % est appliquée à la pension par trimestre de durée d'assurance manquant ; le dispositif de la décote est progressivement aligné sur celui du régime général, d'ici à en 2020 (décote de 1,25 % à partir de 2015 et dans la limite de 20 trimestres en 2020). - Une surcote de 1,25 % est appliquée à la pension par trimestre de durée d'assurance supplémentaire. Le plafonnement à 20 trimestres de la surcote a été supprimé par la loi du 9 novembre 2010. - L'âge d'annulation de la décote est de 65 ans et 4 mois pour les fonctionnaires sédentaires de la génération 1954 nés avant le 01/06 (65 ans et 7 mois pour ceux nés après), et de 58 ans et 4 mois ou 53 ans et 4 mois pour les fonctions de catégorie active des générations 1959 et 1964 nés avant le 01/06 (58 ans et 7 mois et 53 ans et 7 mois pour ceux nés après) ; ces bornes d'âge sont progressivement relevées de 5 mois par an pour atteindre 67, 62 ou 57 ans en 2020 (loi du 9 novembre 2010 et LFSS pour 2012).
Dépenses (2012)	17,99 Md€ de dépenses totales dont 15,9 Md€ de prestations.
Recettes (2012)	17,98 Md€ de recettes, dont 16,5 Md€ de cotisations. - Assiette de cotisation : traitement indiciaire brut, plus éventuellement certaines primes de sujétions spéciales. - Taux de cotisation salariale : 8,39 % sur 10 premiers mois de 2012, 8,49 % sur deux derniers mois 2012 (augmentation selon le calendrier fixé par la loi du 9 novembre 2010 et par le décret n°2012-847 du 2 juillet 2012). - Taux de contribution patronal : 27,30 % sur 10 premiers mois de 2012, 27,40 % sur deux derniers mois 2012.
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 (+ 2,1 % au 1 ^{er} avril 2012).
Pension moyenne (par an)	- du stock de droit direct : 15 144€ (territ.) et 16 418€ (hosp.) - du flux de droit direct : 15 985€ (territ.) et 17 697€ (hosp.)

Solde du régime en 2012 : -14 M€



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

II.4.a Présentation et gouvernance

1) Présentation du régime et principales caractéristiques

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

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

C'est pourquoi, le régime additionnel de retraite, opérationnel depuis 2005, est assis sur les éléments de rémunération non pris en compte au titre de la retenue pour pension²⁹. Il permet ainsi d'améliorer le taux de remplacement des pensions des fonctionnaires de l'État (civils et militaires), territoriaux et hospitaliers.

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

▪ L'assiette et les cotisations

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

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

▪ Le rendement technique et les valeurs du point

Les valeurs de points, traduisant les droits acquis par les bénéficiaires du régime, sont fixées chaque année par le conseil d'administration de l'ERAFP. La valeur d'acquisition permet de calculer le nombre de points obtenus pendant l'année. Cette valeur est la même pour tous les cotisants, quel que soit leur âge. Elle exprime ainsi une forme de solidarité intergénérationnelle entre les différentes classes d'âge de bénéficiaires. La valeur de service est appliquée au nombre total de points acquis pour calculer la prestation additionnelle.

La valeur d'acquisition du point a été fixée à 1,0850 euro pour l'année 2013. A titre de rappel, la valeur d'acquisition du point avait été fixée en 2005 à 1€. La valeur de service du point a été quant à elle revalorisée de 0,0400€ en 2005 à 0,04421€ en 2013, pour une liquidation à l'âge de départ légal en retraite ; cela correspond à un rendement du point de 4,075 % en 2013, stable depuis l'exercice 2008.

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

Source : Rapport annuel 2012 du RAFP.

²⁹ Les éléments de rémunération actuellement pris en compte pour le calcul de la pension, ou d'un supplément de pension, et faisant l'objet d'un prélèvement à cette fin, sont le traitement indiciaire, les bonifications ou nouvelles bonifications indiciaires et certaines primes de sujétions versées à certains corps de fonctionnaires (policiers, gendarmes...).

▪ Les prestations

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

Le régime additionnel est un régime entièrement contributif ; toutefois, les conjoints survivants ont droit à une prestation de réversion égale à 50 % de la prestation obtenue par le bénéficiaire³⁰, 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.

2) Gouvernance du régime

▪ L'établissement public gestionnaire du régime

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

▪ Activité du conseil d'administration de l'établissement

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

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

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

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

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

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

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

▪ La tutelle de l'établissement

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

³⁰ En cas d'unions successives, la prestation de réversion est calculée au prorata de la durée des différentes unions.

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.

▪ 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.

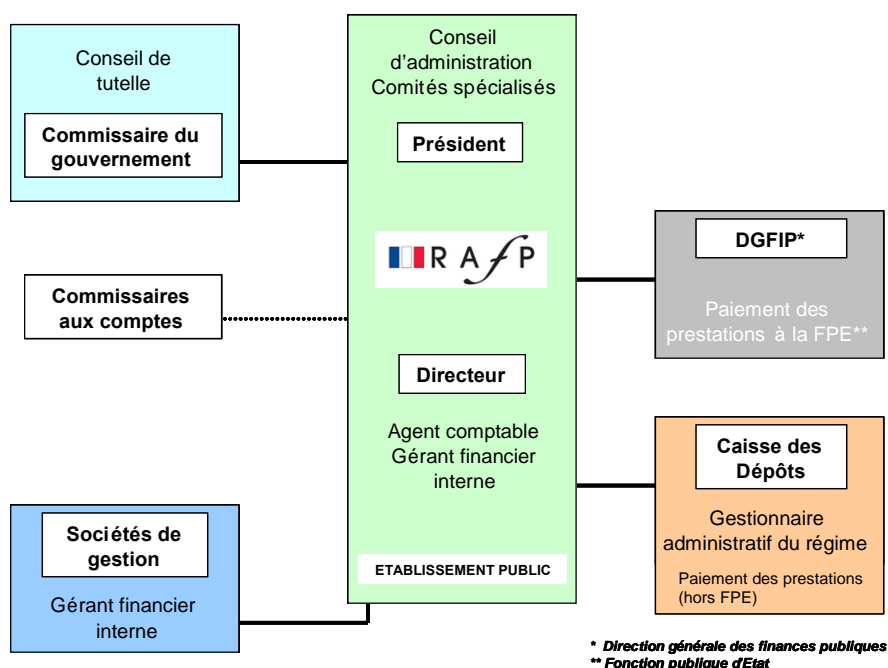
La gestion des actifs autres que les obligations d'État est déléguée à des entreprises d'investissement.

▪ La gestion administrative

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

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

Figure 14 : Le partage des responsabilités à l'ERAFP



Source : Rapport annuel de gestion – RAFP

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

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

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

Le régime fonctionnant selon le principe de la répartition provisionnée, obligation lui est faite de provisionner en permanence l'intégralité de ses engagements. Le montant de ces provisions dites mathématiques devrait être d'environ 12,7 Md€³¹ à fin 2012. Le taux de couverture des provisions mathématiques par les actifs du régime s'élèverait à 106 % à fin 2012 (estimation provisoire au 31 décembre 2012) contre 109 % en 2011.

Malgré le contexte difficile de la crise des dettes souveraines européennes en 2011, la politique de gestion prudente du régime lui a permis de maintenir un niveau de couverture de ses engagements élevé.

▪ La projection financière du régime sur le long terme

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

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 %³² (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 RAFF 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 scénarios³³.

▪ La gestion du régime

La masse des cotisations encaissées au titre de l'année 2012 s'élève à 1,75 Md€. Environ 45 000 employeurs ont cotisé en 2012 au titre du RAFF. Le nombre de bénéficiaires concernés est d'environ 4,5 millions de fonctionnaires, répartis à peu près également entre la fonction publique d'État et les affiliés de la CNRACL (fonctions publiques territoriale et hospitalière).

Les prestations versées en 2012, sous forme de capitaux principalement, s'élèvent à 223 M€, montant encore faible en raison de la jeunesse du régime, dont la gestion n'a débuté qu'à partir de 2005. Le montant des rentes versées en 2012 ne représente encore que 2,3 M€ pour 8 994 rentes en paiement au 31 décembre 2012. Chaque année, de plus en plus de bénéficiaires ont accumulé au cours de leur carrière un nombre global de points supérieur au seuil des 5 125 points nécessaires pour percevoir une rente (le montant des rentes versées aux bénéficiaires a été multiplié par trois par rapport à 2011).

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

Enfin, les charges de gestion du régime s'élèvent pour l'année 2012 à environ 25 M€, soit 1,4 % du montant des cotisations encaissées.

³¹ Estimation à fin 2012 (source : rapport annuel de gestion du RAFF)

³² Au 31/12/2012, le taux d'actualisation du régime est de 1,50 % (brut de frais de gestion)

³³ Source : exercice de projection du COR de décembre 2012 (en euros 2011). Onzième rapport : « Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060 ».

▪ Les placements

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

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

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

S'agissant des placements de l'établissement, un volet de réforme à la fin de l'exercice 2010 a permis de modifier les règles d'investissement de l'ERAFP, ainsi que son régime comptable. Après quatre années d'existence, il est en effet apparu souhaitable d'élargir le champ des investissements financiers de l'ERAFP et de procéder à une adaptation du cadre comptable et prudentiel, afin d'améliorer le fonctionnement du régime. L'établissement a dorénavant la possibilité de poursuivre la diversification de ses actifs par le biais d'investissements dans des actifs immobiliers ou fonciers et dispose d'un cadre prudentiel et comptable cohérent avec sa mission d'investisseur de long terme fonctionnant sur le modèle de la répartition intégralement provisionnée.

À fin 2012, le portefeuille de l'ERAFP en valeur boursière représentant un actif financier de 13,4 Md€ est composé à 57,1 % d'obligations d'État, dont 13,9 % indexées sur l'inflation, à 13,5 % d'obligations d'entreprises (crédit Euro), à 23,2 % d'actions, à 0,6 % d'obligations convertibles, à 0,2 % d'immobilier et à 5,4 % de liquidités.

▪ L'impact budgétaire

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

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

Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP)

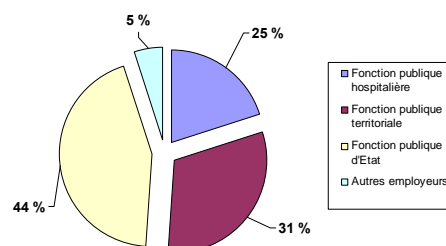
I. Données juridiques

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

II. Données démographiques

Nombre de cotisants	- 4,5 millions de cotisants présents au 31/12/2012. - Environ 45 000 employeurs en 2012.
Nombre de pensionnés	- 94 408 nouvelles liquidations et 172 789 révisions au cours de l'année 2012. - 8 994 rentes versées à fin 2012, contre 4 087 fin 2011 (si points < 5125, sortie en capital).
Ratio démographique brut	non pertinent (nombre élevé de sorties en capital, étant donné la création récente du régime).

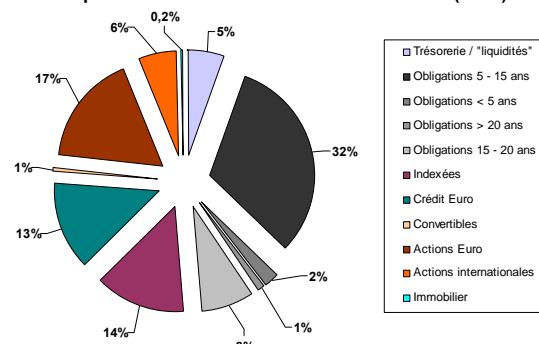
Répartition des cotisants en 2012



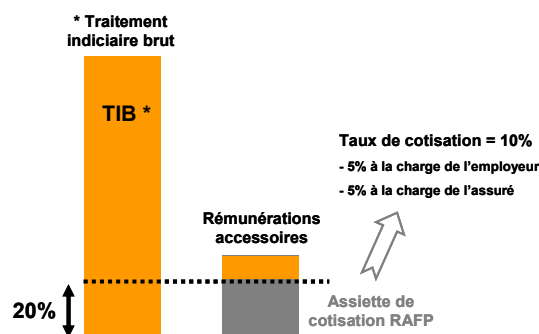
III. Paramètres du régime et données financières

Âge d'ouverture des droits et conditions	À partir du 1 ^{er} janvier 2012, l'âge d'ouverture des droits à une prestation au RAFF suit l'évolution de l'âge légal de départ et est progressivement relevé de 5 mois par génération pour atteindre 62 ans pour les fonctionnaires nés à compter du 1 ^{er} janvier 1955 (cf. loi du 9 novembre 2010 et mesure d'accélération de la LFSS pour 2012). L'ouverture des droits à prestation est conditionnée par l'admission à la retraite dans le régime principal.																					
Prestations (2012)	223 M€ versés aux bénéficiaires. - Montant des rentes versées : 2,3 M€ - Montant des sorties en capital : 220,3 M€																					
Cotisations (2012)	1,75 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 1,085€ en 2013), 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 (2012)	- Provision mathématique de 12,7 Md€ - Taux d'actualisation de 1,50 % (brut de frais de gestion). - Actif net de l'ordre de 13,4 Md€ - Taux de couverture réglementaire de 106 %.																					
	Évolution du rendement technique du régime																					
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Paramètres en €</th> <th>2010</th> <th>2011</th> <th>2012</th> <th>2013</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Valeur d'acquisition</td> <td>1,051</td> <td>1,056</td> <td>1,074</td> <td>1,085</td> </tr> <tr> <td>Valeur de service</td> <td>0,043</td> <td>0,043</td> <td>0,044</td> <td>0,044</td> </tr> <tr> <td>Rendement technique</td> <td>4,08%</td> <td>4,08%</td> <td>4,08%</td> <td>4,08%</td> </tr> </tbody> </table>	Paramètres en €	2010	2011	2012	2013	Valeur d'acquisition	1,051	1,056	1,074	1,085	Valeur de service	0,043	0,043	0,044	0,044	Rendement technique	4,08%	4,08%	4,08%	4,08%	
Paramètres en €	2010	2011	2012	2013																		
Valeur d'acquisition	1,051	1,056	1,074	1,085																		
Valeur de service	0,043	0,043	0,044	0,044																		
Rendement technique	4,08%	4,08%	4,08%	4,08%																		
Règles prudentielles en matière de gestion d'actifs	- 65 % d'obligations au minimum. - 35 % d'actifs de diversification au maximum. - 10 % maximum d'actifs investis en immobilier. - 5 % max. de valeurs émises par un même organisme.																					

Répartition des actifs financiers de l'ERAFP (2012)



Assiette et taux de cotisation RAFF



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

II.5.a Présentation et gouvernance

Présentation du régime

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

Institué par la loi du 21 mars 1928, afin de créer un cadre commun à l'ensemble des ouvriers de l'État, il assure, selon le principe de la répartition, la couverture des risques vieillesse et invalidité des ouvriers des établissements industriels de l'État. Le FSPOEIE n'a aucune personnalité juridique. Il est géré par la Caisse des dépôts et consignations (CDC), en vertu de la loi n°49-1097 du 2 août 1949 et du décret n°2004-1056 du 5 octobre 2004.

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a modifié la réglementation relative aux retraites des ouvriers des établissements industriels de l'État (articles 40, 42 à 64 et 66). Les décrets d'application (pour le Fonds spécial) n° 2004-1056 et 2004-1057 ont été publiés au Journal officiel le 7 octobre 2004. L'article 54 du décret 2004-1056 a abrogé les décrets de 1965 et 1967 (à l'exception des annexes).

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

Ainsi, un ouvrier de l'État est considéré comme un agent à qualification ouvrière ou technique dès lors qu'il est affilié au FSPOEIE ; il convient donc de ne pas le confondre avec un personnel à statut ouvrier et technique, qui est généralement un agent non titulaire de l'État (contractuel) affilié au régime général de sécurité sociale et au régime de l'Ircantec pour la retraite complémentaire obligatoire.

Gestion et gouvernance du régime

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

La liquidation de la pension des ouvriers de l'État

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

En matière de retraite, deux situations sont à considérer, selon que l'ouvrier est rémunéré sur la base d'un salaire national ou en fonction des salaires pratiqués dans l'industrie.

Dans les deux cas, leur régime de protection sociale est notamment issu du décret n° 47-293 du 28 juin 1947 relatif au régime de sécurité sociale.

- 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 majoration³⁴ x éventuellement décote ou surcote.

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

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

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

- il est majoré de + 1,25 % (surcote) par trimestre supplémentaire effectué à compter du 01/01/2009³⁵. Seuls les trimestres effectués après 60 ans, et progressivement après 62 ans conformément à l'évolution de l'âge légal de départ à la retraite, et après le nombre de trimestres permettant d'obtenir le taux plein, sont pris en compte. Le nombre de trimestres au titre desquels il est possible de surcoter n'est plus limité.
- il est minoré de - 1,125 % (décote) en 2014 par trimestre manquant pour l'ouvrier qui part à la retraite avant d'avoir effectué le nombre de trimestres permettant d'avoir le taux plein et avant la limite d'âge (avec limitation à 14 trimestres). Ce taux évoluera progressivement vers un alignement sur celui du régime général, d'ici à 2020 (décote de - 1,25 % à partir de 2015 et dans la limite de 20 trimestres en 2020).

³⁴ 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 ».

³⁵ Entre le 1^{er} janvier 2004 et le 31 décembre 2008, le taux était de + 0,75 %.

II.5.b Financement et évolution des comptes

1) Le financement du régime

Les besoins de financement du FSPOEIE sont couverts par :

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

Depuis le 1^{er} février 1991, le taux de la retenue pour pension des ouvriers d'État s'est élevé à 7,85 %. Comme pour les fonctionnaires civils et militaires, ce taux sera progressivement relevé conformément à la loi portant réformes des retraites ainsi qu'au décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse. Enfin, en lien avec l'annonce de la conférence de presse du Premier ministre du 27 août 2013, la réforme des retraites de 2013 intégrera une augmentation du taux de cotisation salariale de 0,3 point au total, réalisée selon des modalités de mise en œuvre propres au régime (+0,06 point en 2014). Le taux de cotisation salariale de 8,76 % en 2013 sera ainsi porté à 9,14 % à compter du 1^{er} janvier 2014.

Le taux de contribution patronale, fixé en 1991 à 10,34 %, a ensuite été porté à 24,00 % en 1999, puis 27,00 %, 30,00 % et 33,00 % entre 2009 et 2011 (décret n° 2008-1328 du 15 décembre 2008). A compter du 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, part patronale de la cotisation ARRCO et taux employeur AGFF), conformément au décret n°2008-1328 du 15 décembre 2008. A 33,23 % en 2013, il sera porté à 33,87 % en 2014 en tenant compte de l'impact du décret du 2 juillet 2012 susmentionné ainsi que de la réforme des retraites de 2013 ;

- la subvention inscrite sur les programmes ministériels rémunérant des ouvriers des établissements industriels de l'État. Cette subvention est versée par les différents ministères, selon des proportions et le calendrier suivants : 60 % au 20 janvier de l'exercice et les 40 % restants au 20 juin de l'exercice ;
- le versement, depuis l'exercice 2006, des transferts au titre de la compensation généralisée vieillesse entre régimes de base de sécurité sociale.

Le rôle essentiel de l'État dans le financement des pensions des ouvriers a conduit à la constitution d'un programme spécifique, dans le cadre du compte d'affectation spéciale « Pensions », qui retrace l'ensemble des avantages viagers dont l'État est redevable. Ce programme retranscrit les opérations inscrites au FSPOEIE, tant en recettes qu'en dépenses, y compris celles qui précédemment n'étaient pas retracées dans les comptes de l'État, telles les charges relatives au paiement des pensions elles-mêmes. En revanche, les dépenses directes de l'État à destination du FSPOEIE, comme la subvention versée par les ministères employant des ouvriers de l'État, étaient déjà retracées dans la comptabilité de l'État. Cette volonté de transparence et d'exhaustivité implique de retranscrire dans la comptabilité budgétaire de l'État, la quasi-totalité des écritures du fonds (celles retracées dans son compte de résultat) et de les classer selon la nomenclature par nature et par destination du programme. Cette intégration permet de détenir les informations (en recettes et en dépenses) nécessaires à la gouvernance du programme.

2) La situation démographique du FSPOEIE

Au 31 décembre 2012, le fonds comptait 104 869 pensionnés dont 1 521 pensions payées sous avances. L'effectif des pensionnés enregistre une baisse en 2012 de - 1,1 % (106 007 pensionnés au 31 décembre 2011).

Le fonds dénombre 69 167 pensions de droit direct et 35 702 pensions de droit dérivé. Ainsi, les pensionnés de droit direct occupent une place prépondérante dans cette population, puisqu'ils représentent 66 % de l'effectif total. 85 % de ces pensionnés sont issus du ministère de la défense.

Ce régime se caractérise par la baisse progressive de l'effectif des cotisants (39 761 au 31 décembre 2012 contre 41 643 au 31 décembre 2011) plus rapide que celle de l'effectif des pensionnés, conduisant à une dégradation régulière de son rapport démographique (calculé à partir d'effectifs recensés en moyenne annuelle), qui s'établissait fin 2012 à 0,39 cotisant pour 1 retraité, soit l'un des plus faibles du champ des régimes spéciaux.

Le FSPOEIE compte, au 31 décembre 2012, 382 établissements immatriculés et en activité, qui se répartissent de la façon suivante :

- défense : 170 ;
- équipement, logement et transport : 160 ;
- anciens combattants : 1 ;
- intérieur : 15 ;
- industrie, éducation nationale, agriculture : 6 ;
- économie et finances : 21 ;
- autres : 9.

3) L'exécution du programme 742 fait apparaître, en 2012, un résultat positif de 18 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 9 : Exécution budgétaire du programme 742

<i>en M€</i>	2012
DEPENSES	1.878
Prestations vieillesse et invalidités	1.809
Autres dépenses spécifiques	1
Gestion du régime	8
RATOCEM	60
RECETTES	1.896
Cotisations salariales et patronales	524
Contribution au programme	1.249
- dont subvention de l'État au FSPOEIE	1.183
- dont versement RATOCEM	64
- financement NEXTER	2
Compensations inter-régimes	38
Recettes diverses	85
Autres financements	0
SOLDE	+ 18

Source : rapport annuel de performance de la mission Pensions pour l'année 2012

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

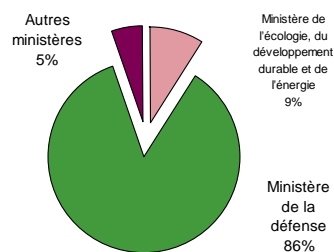
I. Données juridiques

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

II. Données démographiques

Nombre de cotisants	39 761 cotisants au 31 décembre 2012.
Nombre de pensionnés	- 104 869 pensionnés au 31/12/2012, (dont 69 167 droits directs) et 1 521 pensions payées sous avances. - Âge moyen des pensionnés (droits directs) : 72,4 ans - Âge moyen à la liquidation (droits directs) : 57 ans
Ratio démographique brut	- 0,39 cotisant pour un pensionné.

Répartition des pensionnés par ministères d'origine, au 31 décembre 2012

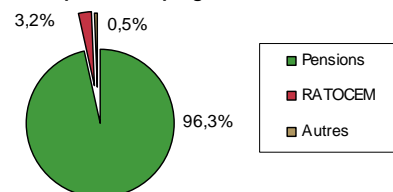


III. Paramètres du régime et données financières

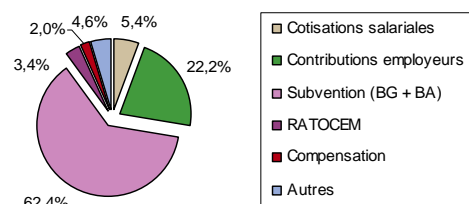
Âge d'ouverture des droits et conditions	- Pour la génération 1954 (qui a 60 ans en 2014), l'âge d'ouverture des droits est de 61 ans et 7 mois pour les catégories sédentaires. - S'agissant des ouvriers de catégorie insalubre (ayant effectué 15 ans ou plus de travaux insalubres) concernés auparavant par un départ dès 55 ans, l'âge d'ouverture des droits est de 56 ans et 7 mois pour la génération 1959 (qui a 55 ans en 2014). Pour ceux auparavant concernés par un départ dès 50 ans, l'âge d'ouverture des droits est de 51 ans et 7 mois pour la génération 1964 (qui a 50 ans en 2014). - Ces bornes d'âge seront encore relevées de 5 mois, pour atteindre respectivement 62 ans, 57 ans et 52 ans en 2017 pour les générations 1955, 1960 et 1965 (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 (2012)	1,9 Md€ de dépenses totales (dont 60 M€ au titre du fonds RATOCEM), dont 1,8 Md€ de prestations.
Recettes (2012)	1,9 Md€ de recettes (dont 64 M€ au titre du fonds RATOCEM), dont 0,5 M€ 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. - Taux de cotisation patronal : 33,04 % (taux moyen en 2012).
Formule de calcul de la pension	- Pour les ouvriers rémunérés sur la base d'un salaire national : $75 \% \times (\text{durée de services et bonifications} / \text{durée de référence}) \times \text{traitement indiciaire effectivement détenu au moins pendant 6 mois avant la radiation des contrôles}$. - Pour les ouvriers rémunérés en fonction des salaires pratiqués dans l'industrie : $75 \% \times (\text{durée de services et bonifications} / \text{durée de référence}) \times 1.759 \times \text{salaire horaire à la date de radiation des contrôles} \times \text{coefficient de majoration (art. 14 du décret 2004-1056)}$.
Revalorisation des pensions	Sur l'inflation (+ 2,1 % au 1 ^{er} avril 2012).
Pension moyenne (par an)	- du stock : 21 124€ - du flux : 21 380€ (Champ : ayants droit, pension principale + accessoires).

Solde du régime en 2012 : +18 M€ (solde cumulé fin 2012 : 25 M€)

Dépenses du programme 742



Recettes du programme 742



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

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

1) Caractéristiques du régime

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

Le champ d'affiliation du régime correspond à diverses catégories d'agents :

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

L'assiette de cotisation est constituée par l'ensemble des rémunérations brutes, à l'exclusion des éléments à caractère familial, des indemnités représentatives de frais et des prestations familiales, augmenté le cas échéant de la valeur représentative des avantages en nature. L'assiette est répartie en deux tranches : tranche A pour la partie d'un montant inférieur au plafond de la sécurité sociale, tranche B pour la partie au-dessus de ce plafond.

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

Tableau 10 : Taux de cotisation selon la tranche entre 1992 et 2012

Période	Tranche A Agent	Tranche A Employeur	Tranche B Agent	Tranche B 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 %

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

Afin de calculer le montant de l'allocation versée par le régime lors de la liquidation de la pension, la valeur de service du point est appliquée au nombre total des points acquis. La valeur d'achat et la valeur de service du point sont révisées chaque année.

2) Gouvernance

L'Ircantec est administrée par un conseil d'administration composé de 34 membres :

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

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

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

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

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

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

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

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

S'agissant des produits de gestion technique du régime, au titre de l'année 2012, 63 500 employeurs ont versé 2 560 M€ de cotisations à l'institution, soit une progression de 5,7 % par rapport à 2011. 3 100 employeurs grands contributeurs versent 83 % du montant total de ces cotisations. En 2011, 2,80 millions de non titulaires ont cotisé à l'Ircantec³⁶, soit une augmentation de 1,0 % par rapport à 2010. Au cours des cinq dernières années (2006-2011), le nombre de cotisants a progressé de 12,3 %. La population cotisante est fortement féminisée (62,7 %), les femmes étant très présentes dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Les actifs sont jeunes : 23 % ont moins de 25 ans et quasiment la moitié des actifs ont moins de 36 ans. L'Île-de-France est de loin la première région d'affiliation avec 25 % des cotisants, en raison de la présence des administrations centrales de l'État, des sièges des grands établissements publics ou parapublics et des grands hôpitaux.

Les validations au titre de périodes rétablies dans le régime ont par ailleurs engendré 74 M€ de cotisations rétroactives, soit une progression de 3,2 % par rapport à 2011. Ces validations de services concernent les personnels issus de la fonction publique et les militaires n'ayant pas rempli la condition de services minimum nécessaire pour bénéficier d'une pension de fonctionnaire (2 ans pour les personnels civils et 15 ans pour les militaires).

Enfin, les compensations reçues en 2012 se sont élevées à 152 M€, dont 146 M€ versés par l'UNEDIC au titre des périodes de chômage des non titulaires.

Le total des produits de gestion technique s'établit à 2 798 M€ en 2012, en hausse de 8,3 % par rapport à 2011.

Concernant les charges de gestion technique, le montant des allocations versées s'élève à 2 289 M€ en 2012, soit +5,7 % par rapport à 2011. Cette augmentation provient de l'effet combiné de la hausse du nombre moyen d'allocataires (+1,2 %), de celle de la valeur moyenne du point (+2,1 %) et de celle du nombre moyen de points. Le nombre de dossiers liquidés en 2012 s'élève à 140 700. Fin 2012, le nombre d'allocataires est de 1 900 400, soit une évolution de 1,0 % par rapport à fin 2011. Les allocataires de droit direct sont au nombre de 1 596 400 (84 % du total) et ceux de droit dérivé 304 000 (16 %). Les femmes représentent 64,2 % de l'ensemble des allocataires, dont 59,7 % des droits directs et 87,8 % des droits dérivés. Au cours de ces cinq dernières années (2007-2012), le nombre d'allocataires a progressé de 11,9 %.

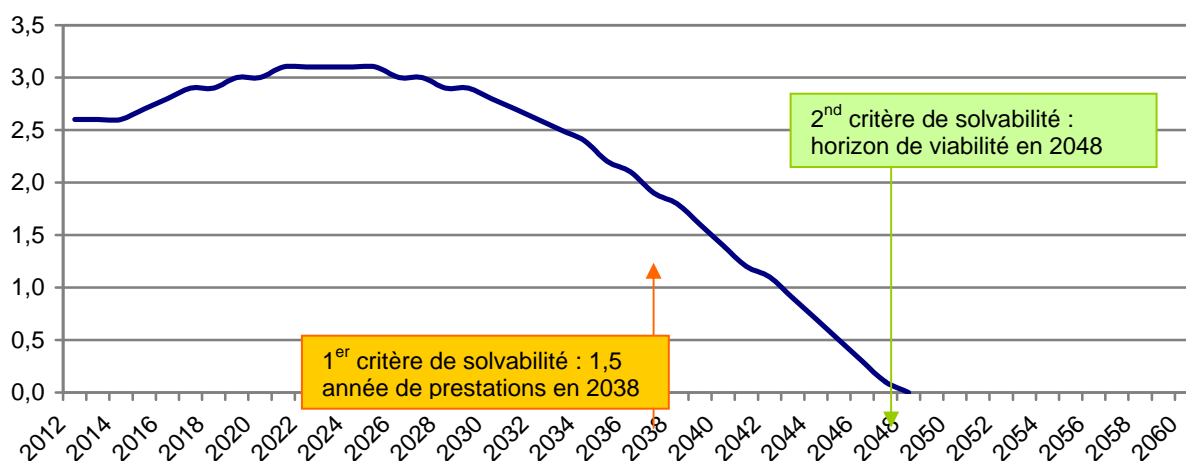
³⁶ Il s'agit du nombre de contrats ayant cotisé dans l'exercice, qui diffère du nombre de non titulaires présents au 31 décembre.

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 154 M€, soit une hausse de 54 % qui s'explique notamment par un ajustement de la provision pour transferts au titre des années antérieures. Le total des charges de gestion technique s'établit à 2 482 M€, soit une progression de 8,2 % pour l'exercice.

La marge sur gestion technique s'établit ainsi à 316 M€ en 2012 contre 290 M€ en 2011. Le résultat net comptable du régime, agrégation de la gestion technique, administrative et financière fait ressortir un excédent de 379 M€, notamment du fait de cessions de titres dans le cadre d'opérations de réallocation d'actifs. Les réserves de l'Ircantec au 31 décembre 2012, tenant compte du résultat de l'exercice, atteignent 5 468 M€, soit 2,4 années de prestations.

La marge de gestion technique devrait augmenter dans les années qui viennent, suite aux réformes menées en 2008 sur les paramètres du régime, puis à partir de 2010 sur les âges d'ouverture des droits et les mécanismes de coordination avec les régimes spéciaux de la fonction publique. Les dernières projections font état de l'apparition d'un solde technique négatif vers 2030³⁷. Les réserves couvriraient les déficits jusqu'en 2048. Leur évolution, exprimée en année de prestation, vérifie les 2 critères de solvabilité instaurés par la réforme de 2008.

Evolution des réserves (en nombre d'années de prestations)



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

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

L'Ircantec a compté en 2011 un effectif de 2,80 millions d'actifs cotisants, dont 195 500 élus locaux. Les durées de cotisation à l'Ircantec sont dans de nombreux cas relativement courtes : 6 ans et 2 mois en moyenne pour les pensions attribuées en 2012 et moins de 3 ans dans la moitié des cas. Ces chiffres cachent toutefois une situation hétérogène. S'il s'agit d'un régime de passage, essentiellement en début de carrière, pour la majorité de ses affiliés, 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 2,80 millions d'actifs cotisants qui y sont affiliés s'ajoutent environ 12,3 millions d'anciens salariés y ayant acquis des droits mais n'y cotisant plus. Actuellement, plus d'un affilié sur trois n'a pas liquidé ses droits à l'âge de 70 ans : ce sont pour la plupart des affiliés qui ont accumulé peu de droits. Cependant l'amélioration de l'information apportée aux actifs devrait progressivement faire diminuer ce taux de « comptes dormants ».

91 % des nouveaux retraités de l'Ircantec ayant liquidé en 2012 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 publique³⁸. 43 %

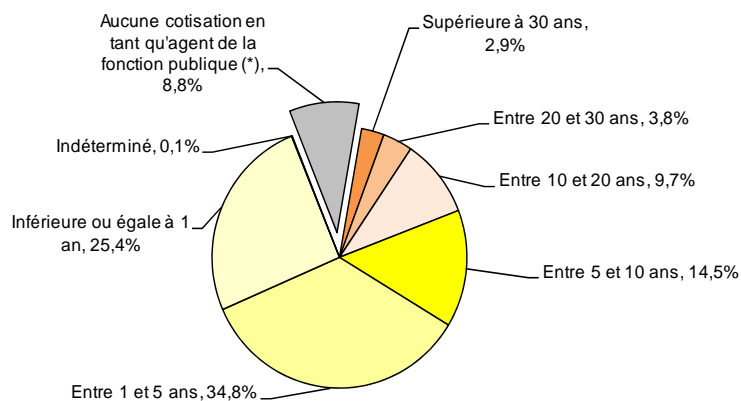
³⁷ Scénario B du COR, campagne de projection 2012.

³⁸ Statistiques sur le champ des affiliés présentés dans le Rapport annuel de la Fonction publique, excluant notamment les salariés de certains établissements (La Poste, sociétés audiovisuelles, Banque de France, etc.) et les élus locaux.

relevaient de la FPE pour leur dernière période de cotisation dans la fonction publique, 40 % de la FPT et 17 % de la FPH.

31 % des nouveaux retraités de l'Ircantec ayant liquidé en 2012 ont cotisé dans le champ fonction publique plus de 5 ans, dont 10 % entre 10 et 20 ans, 4 % entre 20 et 30 ans et 3 % plus de 30 ans. 16 % des nouveaux retraités de l'Ircantec ont quitté la fonction publique depuis moins d'un an, tandis que 34 % l'ont quitté depuis plus de 30 ans.

Figure 1 : Répartition des nouveaux retraités du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2012 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.

Tableau 11 : Répartition des nouveaux retraités du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2012 selon le statut et la fonction publique d'appartenance

	TOTAL		FPE	FPT	FPH
Retraités de droit direct entrés en jouissance de leurs droits en 2012 :	129 793	100,0 %			
- dont encore en poste dans la fonction publique moins d'un an avant l'entrée en paiement de la pension :	20 347	15,7 %	6 176	10 608	3 563
non-titulaire	17 863	13,8 %	6 124	9 689	2 050
titulaire à temps incomplet	786	0,6 %		784	2
titulaire sans droit à pension	149	0,1 %	46	77	26
médecin (hospitalier ou hors établissement hospitalier)	1 549	1,2 %	6	58	1 485
- 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 :	97 865	75,4 %	44 819	36 810	16 236
non-titulaire ou titulaire à temps incomplet (1)	86 160	66,4 %	39 337	34 991	11 832
titulaire sans droit à pension	9 503	7,3 %	5 372	1 606	2 525
médecin (hospitalier ou hors établissement hospitalier)	2 202	1,7 %	110	213	1 879
- dont retraités n'ayant jamais cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique (2)	11 463	8,8 %			
- Indéterminé	118	0,1 %			

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

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

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

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

A partir de 300 points de retraite, l'Ircantec verse une pension en rente qui peut être mensuelle (au moins 3 000 points), trimestrielle (entre 1 000 et 3000 points) ou annuelle (entre 300 et 1000 points). En-dessous de 300 points, l'Ircantec procède au versement d'un capital unique. La proportion des effectifs en fonction des différentes périodicités est la suivante pour l'ensemble du stock des retraités et pour le flux de nouveaux retraités 2012 :

Périodicité	Stock des retraités à fin 2012		Flux nouveaux retraités 2012*	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Mensuelle	444 976	23,4 %	17 494	12,4 %
Trimestrielle	740 666	39,0 %	26 324	18,7 %
Annuelle	714 758	37,6 %	34 714	24,7 %
Capital unique			62 190	44,2 %
Total	1 900 400	100,0 %	140 722	100,0 %

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

En 2012, plus de 44 % des nouveaux retraités ont perçu un capital unique. La proportion de capitaux uniques a augmenté ces dernières années et devrait continuer à progresser grâce à une meilleure information des assurés (droit à l'information sur la retraite).

La rente moyenne annuelle versée par l'Ircantec s'élève à 1 304€ pour les droits propres et 673€ pour les droits dérivés :

Catégorie	Effectifs	Nb moyen de points	Pension moy. annuelle 2012
Droits propres	1 596 404	2 783	1 304€
Droits dérivés	303 996	1 436	673
Total	1 900 400	2 568	1 203€

Cependant, ces montants cachent de profondes disparités puisque les 5 % de retraités en haut de l'échelle concentrent 50 % des montants versés. Ces disparités reflètent la diversité des populations et des carrières cotisées au sein du Régime.

L'âge moyen des bénéficiaires d'une pension s'élève à 73 ans et 6 mois pour les droits propres et 79 ans et 6 mois pour les droits dérivés. Parmi les bénéficiaires, 73,1 % des allocataires de droit propre ont moins de 80 ans contre 42,9 % des allocataires de droit dérivé. Enfin, concernant les nouveaux retraités 2012, l'âge moyen de liquidation s'établit à 63 ans pour les droits propres hors capitaux uniques et à 62,8 ans si on inclut les capitaux uniques. L'âge moyen de liquidation a reculé de 62,4 ans en 2011 à 63 ans en 2012 du fait de la réforme des retraites 2010.

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

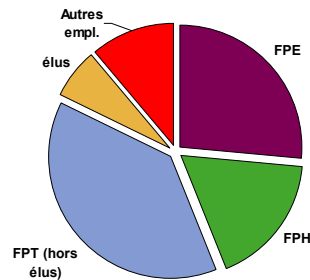
I. Données juridiques

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 générale 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	- 2,80 millions d'actifs cotisants en 2011
Nombre de pensionnés	- 1,90 millions d'allocataires au 31/12/2012 dont 84 % de droits propres - 140 700 nouveaux retraités en 2012
Ratio démographique brut	- 1,49 cotisant pour un pensionné en 2011

Répartition des cotisations 2011 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 (2012)	2 585 M€ de dépenses totales dont 2 289 M€ de prestations, 154 M€ de transferts, 91 M€ de charges de gestion administrative et 7,9 M€ de prestations au titre de l'action sociale	Évolution du rendement technique du régime <table border="1"> <thead> <tr> <th>en €, au 1er avril</th> <th>2009</th> <th>2010</th> <th>2011</th> <th>2012</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Valeur d'acquisition</td> <td>3,126</td> <td>3,345</td> <td>3,617</td> <td>3,904</td> </tr> <tr> <td>Valeur de service</td> <td>0,44542</td> <td>0,44943</td> <td>0,45887</td> <td>0,46851</td> </tr> <tr> <td>Rendement technique théorique</td> <td>14,25%</td> <td>13,44%</td> <td>12,69%</td> <td>12,00%</td> </tr> <tr> <td>Rendement technique réel*</td> <td>11,40%</td> <td>10,75%</td> <td>10,15%</td> <td>9,60%</td> </tr> </tbody> </table> <p>* Le taux de rendement réel s'obtient en divisant le taux de rendement théorique par le taux d'appel des cotisations, à savoir 125%</p>	en €, au 1er avril	2009	2010	2011	2012	Valeur d'acquisition	3,126	3,345	3,617	3,904	Valeur de service	0,44542	0,44943	0,45887	0,46851	Rendement technique théorique	14,25%	13,44%	12,69%	12,00%	Rendement technique réel*	11,40%	10,75%	10,15%	9,60%
en €, au 1er avril	2009		2010	2011	2012																						
Valeur d'acquisition	3,126	3,345	3,617	3,904																							
Valeur de service	0,44542	0,44943	0,45887	0,46851																							
Rendement technique théorique	14,25%	13,44%	12,69%	12,00%																							
Rendement technique réel*	11,40%	10,75%	10,15%	9,60%																							
Recettes (2012)	2 964 M€ de recettes , dont 2 560 M€ de cotisations reçues et 152 M€ de compensations. 3 100 grands contributeurs représentent 83 % des cotisations.																										
Règles d'acquisition annuelle des points	(Rémunération brute annuelle (à l'exclusion des éléments à caractère familial, des indemnités représentatives de frais et des prestations familiales et augmenté le cas échéant de la valeur représentative des avantages en nature) * taux de cotisation (salarial + patronal) / taux d'appel) / salaire de référence de l'année																										
Formule de calcul de la pension	Sortie en rente (>= 300 points) : nombre de points * valeur de service du point Sortie en capital (< 300 points) : nombre de points * valeur d'acquisition du point de l'année précédant la liquidation.																										
Revalorisation des pensions	Revalorisation de la valeur du point sur l'inflation (+ 1,3 % au 1 ^{er} avril 2013).																										
Pension moyenne (par an)	- du stock à fin 2012 : 1 203€ - du flux 2012 : 1 775€ (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 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, tandis que les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers sont affiliés au régime de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

Les premiers régimes de la fonction publique ont été créés sous l'Ancien Régime³⁹. Leur existence et leurs spécificités n'ont pas été remises en cause par la création de la Sécurité sociale en 1945.

Tableau 12 : Principaux textes en matière de retraite des fonctionnaires jusqu'à la loi du 13 juillet 1983

Textes	Apports principaux
Édit du 22 septembre 1673	Création de la Caisse des Invalides de la Marine royale
Édit du 13 février 1768	Création de la Caisse de retraite de la Ferme générale
Loi du 22 août 1790	- généralisation du champ des bénéficiaires : tous les fonctionnaires de l'État à partir de 50 ans ; - fixation d'une condition de fidélité de 30 ans de services ; - pas de création de caisse unique, mais apparition de caisses propres (ministères, Banque de France, Comédie française notamment)
Loi des 11 et 18 avril 1831	- extension des pensions aux militaires ; - fixation d'une condition de fidélité de 25 ans (marine) ou 30 ans (armée de terre) de services, sauf en cas d'invalidité ; - octroi d'une pension de réversion pour les orphelins de moins de 21 ans et les veuves de guerre
Loi du 9 juin 1853	- extension de la pension de réversion aux veuves civiles ; - modulation de la condition de fidélité entre emplois sédentaires (30 ans) et emplois dits "actifs" ou "mobiles" (25 ans) ;
Loi du 14 avril 1924	- création d'un régime commun aux fonctionnaires civils et militaires ; - distinction entre pension d'ancienneté (subordonnée à la condition de fidélité telle que fixée en 1831 et 1853) et pension proportionnelle (octroyée après 15 ans de services)
Ordonnance n° 45-993 du 17 mai 1945	Création de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) : régime unique pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers
Loi du 20 septembre 1948	Extension de la pension de réversion aux veufs
Loi du 26 décembre 1964	- institution d'une pension unique après 15 ans de services (suppression de la distinction entre pension d'ancienneté et pension proportionnelle) ; - reprise au sein de la pension unique de tous les avantages en matière de majoration pour enfants et de réversion
Loi du 13 juillet 1983	Alignement des règles et des modalités de liquidation de la CNRACL sur celles de l'État

Les réformes structurelles des régimes de retraite par répartition ont été engagées à compter de 2003 dans l'objectif de rétablir l'équilibre financier, compte tenu notamment des perspectives liées à l'allongement de l'espérance de vie. Dans un souci d'équité, il a été décidé que les efforts demandés aux assurés devront porter sur tous les régimes de retraite, et par conséquent sur les régimes de retraite des fonctionnaires. La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, à un moindre titre la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 et la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ont profondément réformé les régimes de retraite de la fonction publique, en faisant notamment converger leurs principaux paramètres vers ceux du régime général d'assurance vieillesse. Malgré ce rapprochement, les régimes de retraite de la fonction publique conservent encore certaines spécificités.

³⁹ A noter que la caisse de retraite des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux a été organisée par le décret n°47-1846 du 19 septembre 1947.

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

Deux textes fondamentaux ont permis la convergence des régimes de retraite : d'une part, la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, prolongée par le rendez-vous 2008, qui a notamment allongé les durées de cotisation, et d'autre part la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, modifiée par la loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012, qui a fait évoluer les âges d'ouverture des droits et d'annulation de la décote.

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

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

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

L'article 5 de la loi du 21 août 2003 a acté une poursuite de l'allongement de ces durées d'assurance pour atteindre 41 annuités en 2012 (génération née en 1952), à raison d'un trimestre par génération. Par la suite, les durées d'assurance applicables à chaque génération ont vocation à évoluer de manière à maintenir constant, jusqu'en 2020, le rapport constaté entre ces durées et la durée moyenne de retraite.

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

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

Tableau 13 : Durée d'assurance requise pour atteindre le taux plein par génération (hors départs anticipés)

Année des 60 ans		≤ 2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
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

Pour les assurés qui bénéficient d'un âge d'ouverture des droits dérogatoire⁴⁰, 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.

⁴⁰ Pour les militaires et pour les départs civils pour services actifs, pour invalidité, pour longue carrière ou pour motifs familiaux (voir partie III.3)

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

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

▪ La décote

Prévue à l'article L. 14 (paragraphe I et II) du code des pensions civiles et militaires de retraite, la décote est calculée en fonction du nombre de trimestres manquants pour atteindre soit la limite d'âge du grade détenu par le fonctionnaire, soit la durée d'assurance nécessaire permettant d'obtenir le pourcentage maximum de la pension civile ou militaire (164 trimestres en 2012), suivant ce qui est le plus avantageux pour le pensionné. Les services effectués à temps partiel sont par ailleurs décomptés comme des services à temps plein pour le calcul de la durée d'assurance (à la différence de la durée de services et bonifications).

Le taux de minoration appliqué par trimestre manquant aux fonctionnaires connaît une convergence progressive avec les règles applicables aux salariés du secteur privé, qui sera achevée en 2020 :

- pour les salariés, l'abattement du montant de leur pension de 2,5 % par trimestre manquant pour les personnes nées avant 1946 et dans la limite de 20 trimestres, est progressivement ramené à 1,25 % pour les personnes nées après 1953 ; il est de 1,5 % par trimestre manquant pour la génération 1951 qui atteint l'âge d'ouverture du droit en 2011 et 2012.
- pour les fonctionnaires, les paramètres définitifs du régime général seront appliqués en 2020, à l'issue d'une période de montée en charge commencée en 2006. Pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1952 et le 31 mars 1952, les paramètres de la décote sont les suivants : un abattement de 0,875 % (il est de 1 % pour les personnes nées entre le 1^{er} avril 1952 et le 31 décembre 1952) par trimestre manquant par rapport à la durée d'assurance requise (de 164 trimestres dans ce cas) ou par rapport à la limite d'âge du grade diminuée de 8 (respectivement 7) trimestres.

A titre d'exemple, un assuré à qui il manquerait 5 années de durée d'assurance par rapport au minimum requis pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein se verrait appliquer, selon le régime d'affiliation et selon l'année au cours de laquelle il atteint l'âge d'ouverture des droits à retraite, la décote suivante :

Tableau 14 : Taux de décote selon le régime et la génération

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

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
2019	1,25 % - 19 trimestres	1,25 %	23,75 %	25 %
2020	1,25 % - 20 trimestres	1,25 %	25 %	25 %

Afin de prendre en compte certaines situations spécifiques, la décote ne s'applique pas dans plusieurs cas, alors même que le fonctionnaire ne justifie pas de la durée d'assurance requise.

Ainsi, pour limiter les effets de la décote pour les carrières les plus courtes, il est prévu un âge auquel la retraite est automatiquement accordée à taux plein et sans décote, même si la durée d'assurance nécessaire est incomplète.

A terme, l'âge d'annulation de la décote correspondra à la limite d'âge applicable à chaque agent. L'article 66 de la loi 21 août 2003 portant réforme des retraites a cependant prévu une montée en charge progressive de l'âge auquel s'annule la décote pour la période allant de 2005 à 2020.

La décote n'est pas non plus applicable aux fonctionnaires handicapés dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80 % ou mis à la retraite pour invalidité, ni aux pensions de réversion lorsque le fonctionnaire décède avant d'avoir pu liquider sa pension.

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

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

Tableau 15 : Âge d'annulation de la décote

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

▪ La surcote

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

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

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

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

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

3) Le départ anticipé pour carrières longues

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

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

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

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

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

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

- la borne liée à l'âge de 18 ans disparaît. Le dispositif permet aux agents qui ont commencé à travailler avant 20 ans et ayant les années de cotisation requises pour liquider une retraite à taux plein (41 ans pour les personnes qui atteignent 60 ans en 2012) de partir à la retraite à 60 ans ;
- la condition d'acquisition d'une durée d'assurance supérieure de 8 trimestres à la durée d'assurance permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein est supprimée pour un départ à 60 ans ;
- la double condition de durée d'assurance validée et de durée d'assurance cotisée est supprimée, il ne demeure désormais qu'une seule condition de durée d'assurance cotisée ;
- les conditions de prise en compte des périodes n'ayant pas donné lieu à cotisation (trimestres « réputés cotisés ») sont assouplies. Outre les quatre trimestres déjà pris en compte au titre des services militaires

et des congés pour maladie, sont ajoutés deux trimestres au titre du chômage et deux trimestres au titre de la maternité. Pour les fonctionnaires, cet avantage n'aura cependant d'effet qu'en tant qu'il concerne les périodes acquises dans d'autres régimes.

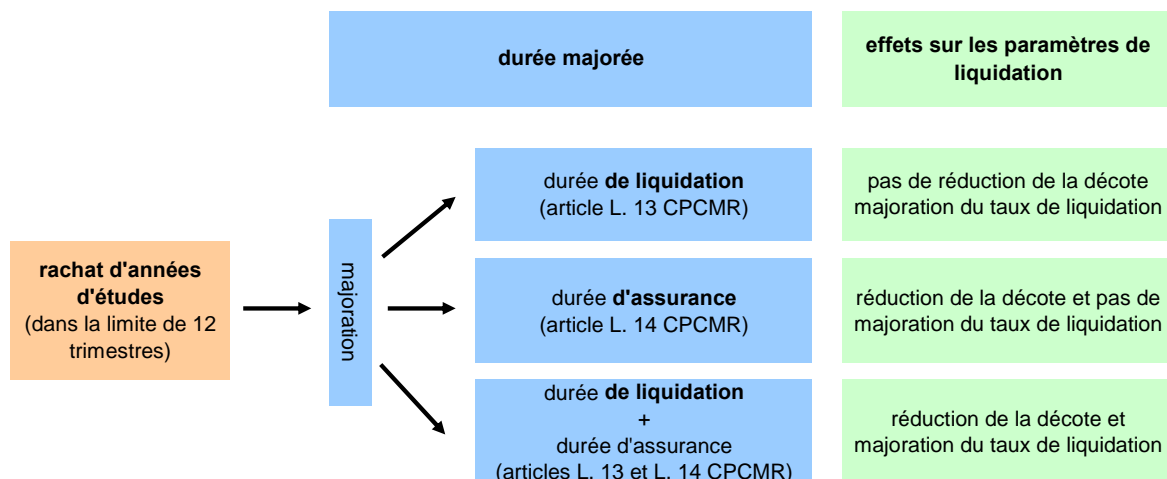
4) Le rachat des années d'études

L'article 45 de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, complété par les décrets n° 2003-1308 et n° 2003-1310 du 26 décembre 2003 a ouvert aux fonctionnaires la possibilité de racheter, dans la limite de 12 trimestres, leurs années d'études accomplies dans l'enseignement supérieur.

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

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

Figure 15 : 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 actuarielle⁴¹ 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 ;

⁴¹ Le principe de neutralité actuarielle pour le régime signifie que pour les deux régimes de retraite des fonctionnaires (régime du CPCMR et régime de la CNRACL), le choix individuel fait par le fonctionnaire ou le militaire de racheter ses années d'études ne doit pas peser sur l'équilibre financier de ces régimes. Dès lors, les cotisations actualisées versées pour racheter les périodes d'études devront être égales aux suppléments de pension actualisés obtenus par les bénéficiaires, pendant leur durée moyenne de retraite calculée sur la base de l'espérance de vie à 60 ans.

- le nombre de trimestres pouvant être rachetés ne peut être ni inférieur à un trimestre ni supérieur à douze trimestres ;
- les trimestres rachetés ne peuvent en aucun cas correspondre à une activité professionnelle effective ;
- aucune demande de rachat ne peut intervenir après la date de mise à la retraite ou de radiation des cadres.

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

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

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

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

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

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

6) La revalorisation des pensions

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

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

Avant 2004, les pensions étaient revalorisées selon différentes modalités⁴² qui avaient pour principe général de lier l'évolution des pensions à diverses mesures salariales. Ce principe d'indexation permettait notamment, à l'occasion de réformes statutaires applicables à un corps, de réviser les pensions des retraités qui en faisaient partie au moment de leur cessation d'activité.

Son coût financier et les iniquités en découlant (différences dans l'évolution du pouvoir d'achat des retraités en fonction du corps auquel ils avaient appartenu pendant la période d'activité), mis en évidence par la Cour des comptes⁴³, 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.

⁴² Augmentations générales des traitements, attributions de points d'indice, transposition de mesures statutaires.

⁴³ Cour des comptes, *Les pensions des fonctionnaires civils de l'État*, rapport public particulier, éditions du JO, avril 2003, pages 111 à 130.

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

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

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

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

▪ **La décrystallisation des pensions servies aux ressortissants de pays anciennement placés sous souveraineté française**

Lors de l'accès à l'indépendance des pays ou territoires ayant appartenu à l'Union française ou à la Communauté ou ayant été placés sous le protectorat ou sous la tutelle de la France, les pensions, rentes ou allocations viagères imputées sur le budget de l'État ou d'établissements publics versées à des agents n'ayant pas fait le choix de la nationalité française ont été cristallisées par plusieurs lois⁴⁴. Ces pensions cristallisées concernent des pensions civiles et militaires de retraite, des pensions militaires d'invalidité et des retraites du combattant. Cette cristallisation a consisté à geler la valeur du point et de l'indice détenus par ces agents à une date fixée (1957, 1961, 1962, 1966, 1973, 1975, 1976, 1977 ou 1980 selon les pays). Les revalorisations appliquées par la suite aux pensions et retraites servies aux ressortissants français ne leur étaient donc pas étendues. Par ailleurs, le droit applicable à ces pensionnés et leur situation de famille ont été figés à cette même date.

Ponctuellement, 48 décrets sont venus revaloriser les pensions cristallisées de manière dérogatoire, tout en maintenant une valeur du point et de l'indice inférieure à celle servant de calcul aux pensions servies aux ressortissants français à carrière comparable. L'article 68 de la loi de finances rectificative pour 2002⁴⁵ prévoit une revalorisation de toutes les pensions cristallisées selon un critère de niveau de vie basé sur la parité de pouvoir d'achat de chacun des pays anciennement sous souveraineté française. A cette occasion, toutes les pensions ont été revalorisées d'au moins 20 %.

En 2006⁴⁶, le législateur a voté une décrystallisation totale des « prestations du feu », à savoir les pensions militaires d'invalidité et les retraites du combattant.

Malgré les diverses mesures de décrystallisations partielles intervenues jusqu'alors, le Conseil constitutionnel, dans sa décision n° 2010-1 QPC du 28 mai 2010 considère que les dispositions législatives permettant la cristallisation en Algérie sont inconstitutionnelles et les abroge à compter du 1^{er} janvier 2011. Suite à cette décision, le Président de la République s'est engagé devant les chefs d'États africains le 13 juillet 2010 à aligner les pensions cristallisées servies aux anciens combattants sur celles des ressortissants français.

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

- La totalité des dispositions législatives de cristallisation sont abrogées à compter du 1^{er} janvier 2011 ;
- Les pensions civiles et militaires de retraite, les pensions militaires d'invalidité et les retraites du combattant sont révisées selon le dispositif envisagé lors de la décrystallisation des prestations du feu de 2006 : la valeur du point de base est alignée automatiquement sur le niveau français dès le 1^{er} janvier

⁴⁴ Art. 170 de l'ordonnance n° 58-1374 du 30 décembre 1958 ; art. 71 de la loi de finances pour 1960 n° 59-1454 du 26 décembre 1959 ; art. 26 de la loi de finances rectificative pour 1981 n° 81-734 du 3 août 1981 ; art. 14 de la loi de finances rectificative pour 1979 n° 79-1102 du 21 décembre 1979, modifié par l'art. 22 de la loi de finances rectificative pour 1981 n° 81-1179 du 31 décembre 1981.

⁴⁵ Loi n° 2002-1576 du 30 décembre 2002

⁴⁶ Articles 99 et 100 de la loi de finances pour 2007 n° 2006-1666 du 21 décembre 2006.

et le niveau des indices servant au calcul des pensions est aligné sur demande expresse des intéressés dans un délai de 3 ans à compter de la publication du décret d'application ;

- Les indices servant au calcul des pensions servies aux conjoints survivants et aux orphelins sont alignés sur les valeurs françaises sur demande expresse des intéressés dans un délai de 3 ans à compter du 30 décembre 2010..

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

7) Le droit à l'information

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

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

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

▪ Le GIP Info Retraite : structure de coordination

La mise en œuvre du droit à l'information retraite est coordonnée au sein d'un groupement d'intérêt public, le « GIP Info Retraite », qui regroupe la totalité des organismes assurant la gestion des régimes de retraite légalement obligatoires (régimes de base et régimes complémentaires), soit 35 organismes, dont le service des retraites de l'État (SRE) et la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

Le GIP Info Retraite est un outil de coordination, dont le fonctionnement repose sur plusieurs instances délibératives ou consultatives appuyées par une structure administrative très légère.

▪ Les documents d'information adressés aux usagers

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

Le relevé de situation individuelle (RIS)

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

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

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

L'estimation indicative globale (EIG)

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

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

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

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

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

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

▪ Le renforcement du droit à l'information

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

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

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

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

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

Cet entretien sera de droit pour les assurés, quel que soit leur âge, ayant un projet d'expatriation.

III.1.b La loi du 9 novembre 2010 : une étape dans la convergence des régimes

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

1) Les mesures de relèvement des bornes d'âge de la retraite s'appliquent aux fonctionnaires

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

L'âge légal de départ à la retraite, ou âge d'ouverture des droits, est depuis le 1^{er} juillet 2011 progressivement relevé de deux ans. Dans le cadre de la loi du 9 novembre 2010, le rythme du relèvement s'effectuait à raison de quatre mois par génération pour les fonctionnaires et les ouvriers de l'État qui relèvent des catégories sédentaires. L'article 88 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 a accéléré le rythme de

relèvement à raison de cinq mois par génération pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1952 et le 31 décembre 1954.

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

Pour les fonctionnaires appartenant à la catégorie active, c'est-à-dire appartenant à un corps dont l'âge d'ouverture des droits était, avant l'entrée en vigueur de la loi du 9 novembre 2010, inférieur à 60 ans, l'âge d'ouverture des droits est décalé de deux ans dans les mêmes conditions que les fonctionnaires de la catégorie sédentaire. Les fonctionnaires dont l'âge d'ouverture des droits à la retraite était fixé à 50 ans verront cet âge porté en 2017 à 52 ans ; ceux dont l'âge d'ouverture des droits était fixé à 55 ans verront cet âge repoussé en 2017 à 57.

- **Le relèvement de deux ans de la limite d'âge**

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

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

S'agissant des catégories actives, la limite d'âge connaît la même évolution que l'âge d'ouverture des droits. Ainsi, elle est augmentée de 4 mois à compter de la génération née après le 1^{er} juillet 1956, puis de 5 mois chaque année à compter de la génération née après le 1^{er} janvier 1957, lorsque la limite d'âge était auparavant de 60 ans.

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

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

2) Un alignement du taux de cotisation des fonctionnaires sur celui des salariés du secteur privé

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

Toutefois, afin de pouvoir financer la réforme du 2 juillet 2012 sur les départs anticipés à la retraite pour carrières longues, le décret n° 2012-847 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse procède à une nouvelle augmentation des cotisations vieillesse. Cette augmentation, de 0,25 point au total pour la part salariale, s'effectuera par paliers successifs parallèlement à la montée en charge du dispositif : + 0,1 point à compter du 1^{er} novembre 2012, puis + 0,05 point par an aux 1^{er} janvier 2014, 2015 et 2016. Au final, le taux de cotisation salariale sera de 10,80 % en 2020.

Cette chronique n'intègre pas l'augmentation prévue dans le cadre de la réforme des retraites 2013.

Tableau 16 : Évolution du taux de cotisation salariale

2010	2011	1 ^{er} janvier au 31 oct. 2012	1 ^{er} nov. au 31 déc. 2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
7,85 %	8,12 %	8,39 %	8,49 %	8,76 %	9,08 %	9,40 %	9,72 %	9,99 %	10,26 %	10,53 %	10,80 %

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

Il existe une durée minimale de services nécessaire pour qu'un fonctionnaire puisse avoir droit à une pension au titre d'un régime de la fonction publique. Cette durée, également appelée clause de stage, était fixée à 15 ans pour les fonctionnaires rayés des cadres avant le 1^{er} janvier 2011. Les fonctionnaires ne remplissant pas la clause de stage, appelés titulaires sans droit à pension, sont affiliés rétroactivement au régime général et à l'Ircantec⁴⁷, avec un transfert des périodes d'assurance et le versement de cotisations rétroactives, à la fois patronale et salariale.

Ces transferts engendrant des difficultés, tant pour les régimes que pour les assurés, le décret n° 2010-1740 du 30 décembre 2010 pris en application de l'article 53 de la loi du 9 novembre 2010, a ramené la clause de stage des fonctionnaires civils rayés des cadres à compter du 1^{er} janvier 2011 à deux ans, sans modifier la durée de 15 ans de la clause de stage des militaires.

Les régimes de retraite de la fonction publique sont ainsi alignés sur la situation caractérisant la grande majorité des régimes. A l'exception des militaires et des fonctionnaires stagiaires non titularisés à l'issue de leur formation, la quasi-totalité des fonctionnaires a vocation à percevoir une retraite au titre du code des pensions civiles et militaires de retraite. Désormais, toute période cotisée ouvre droit à versement d'une pension au titre du régime d'affiliation.

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

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

Les difficultés rencontrées dans l'obtention d'informations, liées à la diversité des employeurs potentiels, à une tenue des archives inégale et aux durées relativement courtes des périodes visées, rendent la constitution des dossiers particulièrement difficile. L'Inspection générale des finances a ainsi pu estimer que la procédure de validation de services mobilisait au moins 400 agents, notamment dans les ministères de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

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

L'accès au dispositif permettant aux parents de 3 enfants ayant 15 ans de services effectifs de partir à la retraite à l'âge de leur choix est fermé pour les parents ne réunissant pas, au 1^{er} janvier 2012, ces conditions d'ancienneté et de parentalité⁴⁸.

5) La suppression du « traitement continué »

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

Pour les pensions liquidées à compter du 1^{er} juillet 2011, la rémunération est désormais interrompue à compter du jour de la cessation d'activité, comme c'est le cas pour les salariés. Si les conditions d'ouverture du droit sont

⁴⁷ Régime de retraite complémentaire obligatoire, par points, pour les agents non titulaires relevant d'employeurs publics (État, collectivités territoriales, établissements publics, etc.)

⁴⁸ Pour plus de détails, se reporter à la section III.3.d et au rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique 2013 (Jaune 2013).

remplies, la pension est due à compter du premier jour du mois qui suit le départ de l'agent et est versée à la fin de ce mois.

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

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

Avant la réforme de 2010, le minimum garanti était attribué dans des conditions plus favorables que dans le régime général, puisqu'il était accessible à tous les pensionnés, sans condition de durée ou d'âge. Les paramètres du minimum garanti ont été révisés par la loi du 21 août 2003. Celle-ci a prévu une augmentation progressive de l'indice de référence du minimum de pension garanti, par passage de l'indice majoré 216 fin 2003 à l'indice majoré 227 au 1^{er} janvier 2013. Ce montant sera ensuite revalorisé chaque année, sur la base de l'indice des prix à la consommation des ménages hors tabac. Les pensions liquidées et portées au minimum, seront également indexées dans les mêmes conditions. En contrepartie, le taux plein du minimum garanti est acquis pour une durée de service plus longue. Celle-ci augmente de façon progressive, passant de vingt-cinq à quarante ans entre 2003 et 2013⁴⁹.

Tableau 17 : Montée en charge progressive de la réforme

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

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

⁴⁹ 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.

La loi du 9 novembre 2010 a par conséquent modifié les conditions d'octroi du minimum garanti pour les aligner sur celle du minimum contributif du régime général. Depuis le 1^{er} janvier 2011, les mêmes conditions de durée d'assurance sont appliquées aux fonctionnaires que dans le secteur privé : avoir validé une durée d'assurance pour une retraite à taux plein ou atteint l'âge d'annulation de la décote.

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

La loi du 9 novembre 2010 a par ailleurs prévu un mécanisme de coordination entre le régime général et les régimes de la fonction publique. Après la publication du décret d'application, le minimum garanti sera, de même que le minimum contributif, versé sous réserve que le montant total des pensions personnelles n'excède pas un montant fixé par décret. En cas de dépassement, le minimum sera réduit à due concurrence du dépassement.

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

L'article 54 de la loi du 9 novembre 2010 a abrogé les ordonnances n° 82-2197 et n° 82-298 du 31 mars 1982 relatives à la cessation progressive d'activité (CPA) des fonctionnaires et des agents non titulaires des trois fonctions publiques.

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

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

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

III.2 Les règles juridiques dans la fonction publique

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

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

Les réformes engagées depuis 2003 (cf. partie III.1) ont progressivement aligné les conditions d'âge d'ouverture des droits sur celles du régime général. Quelques spécificités demeurent pour certaines catégories de fonctionnaires qui peuvent bénéficier de départs à la retraite anticipés (cf. partie III.3).

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

▪ Âges d'ouverture des droits à pension de retraite

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

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

- Les fonctionnaires civils sédentaires sont soumis à la condition d'âge mentionnée à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale (62 ans pour les générations nées à partir de 1955).
- Les fonctionnaires civils de catégorie active doivent également remplir une condition d'âge (57 ans ou 52 ans pour les générations nées à partir de 1955) 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 départs à la retraite postérieurs au 1^{er} janvier 2015) pour les officiers ou 17 ans de services effectifs pour les militaires du rang et les sous-officiers.

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

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

Des textes particuliers peuvent prévoir des limites d'âge inférieures à 67 ans. C'est notamment le cas des fonctionnaires classés en catégorie active.

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

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

- La loi du 18 août 1936 concernant les mises à la retraite par ancienneté prévoit la possibilité de recul de la limite d'âge en raison de la situation familiale de l'agent (recul d'une année par enfant à charge, dans la limite de 3 ans, lorsque le fonctionnaire a, lors de son départ en retraite, des charges de famille ; recul d'un an lorsque le fonctionnaire était parent d'au moins trois enfants vivants au moment où il atteignait sa cinquantième année) ;
- L'article 1-1 de la loi de 1984 (issu de l'article 69 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites) permet aux fonctionnaires dont la durée des services liquidables est inférieure à celle nécessaire pour obtenir une pension à taux plein, de prolonger leur activité, dans la limite de 10 trimestres, sous réserve de l'intérêt du service et de leur aptitude physique ;

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

Tableau 18 : Les conditions d'âge et de durée d'assurance applicables aux fonctionnaires sédentaires

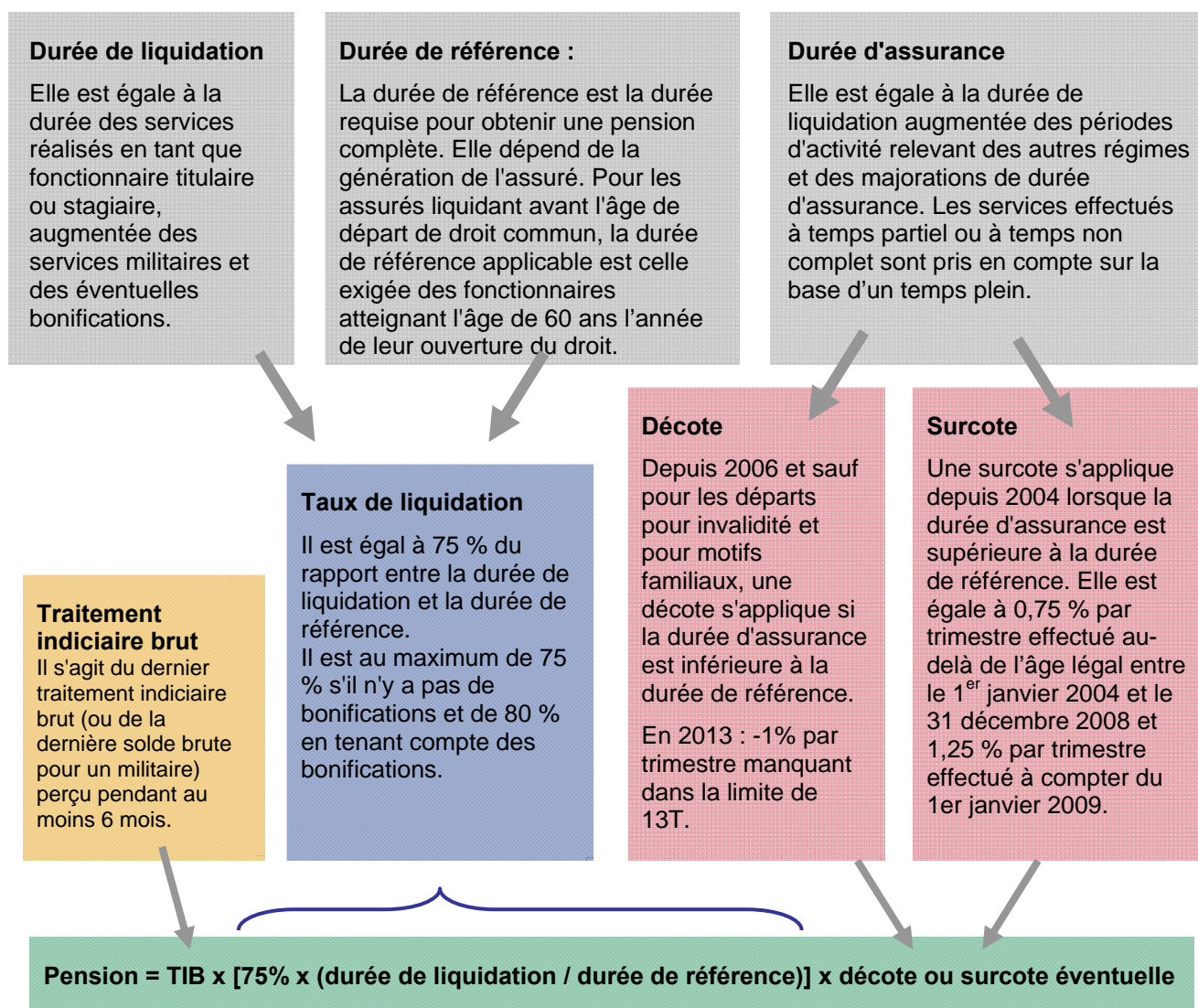
Année au cours de laquelle sont réunies les conditions d'âge d'ouverture des droits	Agents sédentaires nés :	Age d'ouverture des droits	Durée de référence (en T)	Age d'annulation de la décote	Limite d'âge
2011	Entre le 01/01/1951 et le 30/06/1951	60 ans	163	62 ans 9 mois	65 ans
2011	Entre le 01/07/1951 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 (prévu)	67 ans	67 ans

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

Les principales règles de calcul des pensions des fonctionnaires et des militaires n'ont pas été modifiées par la loi du 9 novembre 2010.

Le montant de la pension est ainsi égal à 75 % du rapport entre le nombre de trimestres acquis et le nombre de trimestres requis l'année de l'ouverture des droits multiplié par le traitement indiciaire brut (les primes étant exclues) correspondant à l'emploi et au grade effectivement détenus depuis six mois au moment du départ en retraite.

Figure 16 : Éléments de calcul de la pension de retraite d'un agent titulaire de la fonction publique



Nb : le montant de la pension n'inclut pas les accessoires de pension.

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

III.2.c Le minimum garanti

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

Depuis la réforme de 2010, le droit au minimum garanti n'est ouvert qu'aux assurés ayant atteint leur âge d'ouverture des droits et dont la durée d'assurance est égale ou supérieure à la durée requise, et sinon aux assurés qui remplissent une condition d'âge progressivement alignée sur celle de l'annulation de la décote :

Tableau 19 : 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
en 1958	62 ans	67 ans	67 ans

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

Le minimum garanti reste par contre alloué sans condition d'âge ou de durée d'assurance au titre des départs en retraite pour invalidité ou pour inaptitude physique, pour les fonctionnaires handicapés (avec une incapacité permanente d'au moins 80 %), pour les fonctionnaires parents d'un enfant handicapé et en cas de conjoint infirme ou atteint d'une maladie incurable.

Le niveau de ce minimum dépend de la durée de services⁵⁰. Il présente la particularité par rapport au minimum contributif applicable au régime général de ne pas être strictement proportionnel à la durée de services. L'augmentation du montant du minimum garanti par rapport au nombre de trimestres de services effectués présente ainsi une discontinuité à 15 annuités pour les personnes non invalides et trois pentes différentes, qui sont fonction du nombre d'annuités acquises :

- entre 0 et 15 annuités, le montant maximal du minimum garanti est proratisé en fonction de la durée de services effectifs et de la durée requise par génération, l'augmentation est ainsi de 2,4 % du montant maximal par an pour la génération 1952. Pour les assurés invalides, l'augmentation est significativement plus importante, de 3,8 % par an.
- entre 15 et 30 annuités, la pente est semblable à la précédente (augmentation de 2,5 % par an) mais son point de départ est plus élevé que celui qui aurait découlé de l'application des règles de proratisation (le MG pour 15 ans représente 57,5 % du MG maximal contre 36,5 % en cas d'application des règles de proratisation). A son terme, on atteint ainsi 95 % du montant maximal du minimum garanti.

⁵⁰ La durée retenue pour le calcul inclut aussi quelques bonifications : en 2013, sont seules prises en compte les bénéfices de campagne et les bonifications pour l'exécution d'un service aérien ou sous-marin pour le décompte de la période comprise entre quinze et trente ans.

- au-delà de 30 annuités, la pente est quasi nulle. Il faut attendre 10 ans pour atteindre 100 % du montant maximal du minimum garanti, soit 0,5 % par an.

Tableau 20 : 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 21 : Montant mensuel du minimum garanti au 31/12/2013

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

Encart statistique 1 : Les bénéficiaires du minimum garanti (nouveaux retraités en 2012)

	Effectifs	Part parmi les liquidations de droit direct	Durée de services des bénéficiaires (en année)	Montant mensuel moyen de pension avant calcul du minimum garanti	Montant mensuel moyen de pension après calcul du minimum garanti	Gain
FPE - civils	3 551	7,2 %	21,6	700	872	172 (+25 %)
FPE - militaires	2 454	21,5 %	10,4	413	476	66 (+16 %)
FPT	8 881	33,7 %	20,7	656	796	140 (+21 %)
FPH	3 364	18,0 %	22,4	706	854	148 (+21 %)

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

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

Montant mensuel de pension = pension principale sans accessoires.

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

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

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

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

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

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

Certaines bonifications sont prévues par des dispositions qui ne figurent ni à l'article L. 12 du code des pensions, ni dans les décrets en Conseil d'État relatifs aux régimes de retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL et des ouvriers de l'État. Ainsi, des corps de la fonction publique de l'État classés dans la catégorie active bénéficient d'une bonification du cinquième prévue par des textes particuliers⁵¹ : 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 1er janvier 2004) et L. 12 ter du CPCMR et 21-II du décret n°2003-1306 (majoration pour les parents d'un enfant handicapé). Elles ont pour but de compenser les interruptions de travail des femmes et de tenir compte des chargés liées à l'éducation des enfants.

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

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

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

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

Alors que les majorations de durée d'assurance améliorent le coefficient de majoration (surcote), l'article 50 de la loi du 9 novembre 2010 et l'article 86 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 prévoient que seules les bonifications de durée de services et majorations de durée d'assurance accordées au titre des enfants ou du handicap seront désormais prises en compte, en sus de la durée effective de services, pour le calcul de la surcote.

⁵¹ 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.

▪ **Effet sur le calcul du taux de liquidation des fonctionnaires**

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

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

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

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

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

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

Elles ont pour objectif général, outre de favoriser la natalité, d'augmenter les durées de carrières et d'améliorer les niveaux de pensions des femmes. En conséquence de la décision « Griesmar » du 29 novembre 2001 de la Cour de justice des communautés⁵², 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 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.

▪ **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 ;

⁵² Pour des précisions, voir Jaune Pensions 2013 page 77, section 3.2.4.

- pour les pères et les mères, par un nouveau dispositif de validation, à titre gratuit, permettant de prendre en compte, dans la constitution du droit à pension, des périodes d'interruption ou de réduction d'activité pour l'éducation d'un enfant (temps partiel de droit pour élever un enfant, congé parental, congé de présence parentale, disponibilité pour élever un enfant), dans la limite de trois ans par enfant, et ce, sans contrepartie de paiement de cotisations (art. L. 9-1° du CPCMR et 11-1° du décret n°2003-1306).

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

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

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

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

La bonification de dépaysement (article L. 12 a du CPCMR et 15-I-4° du décret n°2003-1306) s'ajoute aux services effectivement accomplis par le fonctionnaire civil qui en bénéficie. L'article R. 11 du code précise la valeur de la bonification de dépaysement en fonction du lieu où ont été accomplis les services considérés :

Tableau 22 : Taux de bonification de dépaysement acquise en fonction du territoire

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

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

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

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

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

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

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

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

Les opérations de guerre, notion juridiquement très encadrée⁵³, donnent droit à la campagne double : une année de services accomplis en opérations de guerre donne droit à deux années de bonifications et compte donc triple pour la retraite. Le décret n°2011-1429 a néanmoins étendu la possibilité d'accorder par décret le bénéfice de la campagne double à certaines opérations extérieures lorsque la nature des opérations le justifie⁵⁴.

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

Tableau 23 : Bénéfices de campagne acquis en fonction du territoire

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

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

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

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

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

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

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

▪ bonification du cinquième

Une bonification du « cinquième » du temps de service accompli, dans la limite de 5 annuités, est accordée aux militaires qui ont accompli au moins quinze ans de services effectifs ou qui ont été rayés des cadres pour invalidité.

⁵³ D'un point de vue juridique, la guerre ne peut avoir lieu sans avoir été officiellement déclarée. Or, la France n'a plus déclaré de guerre depuis la Seconde Guerre mondiale et, même si le risque d'un conflit majeur ne doit être totalement écarté, la probabilité d'une déclaration de guerre par la France, à court ou moyen terme, paraît faible.

⁵⁴ 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.

Si le maximum de cette bonification du 5^e est donné aux militaires qui quittent le service à 57 ans, la bonification est diminuée d'une annuité pour chaque année supplémentaire de service jusqu'à l'âge de 60 ans.

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

La bonification du 5^e est une compensation en termes de retraite pour des personnels ayant un âge de départ à la retraite nécessairement précoce. Elle consiste à accorder une annuité supplémentaire par période de cinq années de services effectifs. Elle est toujours plafonnée à cinq annuités et soumise à une condition de durée de services effectifs (sauf invalidité).

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

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

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

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

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

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

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

Encart statistique 2 : les bénéficiaires de bonifications dans la fonction publique (flux 2012)

		Pour dépaysement	Pour enfant	Pour campagne militaire	Pour service aérien ou sous-marin	Du cinquième	Autres	Ensemble
Proportion dans les liquidants	FPE Civils	10,9 %	40,1 %	1,6 %	0,4 %	n.s.	6,5 %	54,2 %
	Militaires	0 %	4,8 %	76,8 %	55,0 %	99,2 %	2,1 %	99,9 %
	FPT	1,3 %	37,8 %	1,4 %	0,4 %	/	/	40,9 %
	FPH	1,0 %	62,0 %	0,8 %	0,0 %	/	/	63,9 %
Gain en durée d'assurance	FPE Civils	18,2	7,4	3,2	8,3	n.s.	19,0	10,6
	Militaires	n.s.	6,6	12,9	12,8	16	4,8	26,8
	FPT	34,9	7,1	3,1	8,5	/	/	8,6
	FPH	33,6	7,6	3,2	n.s.	/	/	8,6
Gain en montant mensuel de pension	FPE Civils	222	116	38	n.s.	223	239	165
	Militaires	n.s.	50	80	75	n.s.	46	264
	FPT	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	FPH	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

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

Ces données sont extraites du tableau détaillé B-22 disponible dans l'annexe statistique. n.d. = non disponible. n.s. = non significatif.

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

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

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

Dans les régimes spéciaux des fonctionnaires (art. L. 18 et R. 32 bis du CPCMR et 24 du décret n°2003-1306), le taux de la majoration est, comme pour les salariés, fixé à 10 % du montant de la pension pour les trois premiers enfants. Les fonctionnaires bénéficient en outre d'une majoration supplémentaire de 5 % par enfant au-delà du troisième. En aucun cas, la pension majorée ne peut excéder le montant des émoluments de base.

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.

Le taux de cette majoration est égal à un tiers du rapport entre la durée des services effectués en étant handicapés à 80 % (ou en tant que travailleur handicapé) et la durée de services et bonifications admises en liquidation.

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

b) Majoration pour tierce personne

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

Son montant correspondant à la valeur de l'indice majoré 227 au 1er janvier 2004 (1 156,90€ mensuel).

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

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

3) L'indemnité temporaire de retraite

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

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

Tableau 24 : Taux de l'indemnité temporaire dans les DOM-TOM

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

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

N'étant plus justifiée, l'article 137 de la loi de finances rectificative n° 2008-1443⁵⁵ 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 2008⁵⁶, sont soumis au « régime ancien modifié » ;
- les nouveaux bénéficiaires de l'indemnité temporaire de retraite sont soumis aux « nouvelles conditions d'entrée dans le régime ».

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

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

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

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

- 10.000€ pour La Réunion, Mayotte et Saint-Pierre-et-Miquelon ;
- 18.000€ pour la Nouvelle-Calédonie, Wallis-et-Futuna et la Polynésie française.

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

⁵⁵ Complété par les décrets n° 2009-114 du 30 janvier 2009 et n° 2009-290 du 13 mars 2009.

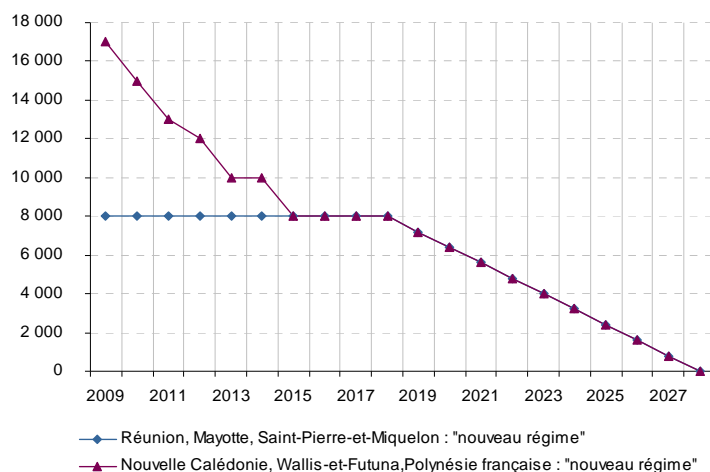
⁵⁶ Cette date, correspondant au moment du porter à connaissance de la réforme, a été fixée afin d'éviter les effets d'aubaine.

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

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

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

Figure 17 : 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.

Encart statistique 3 : les bénéficiaires de majorations de pension (nouveaux retraités en 2012)

		Pour trois enfants et plus	Pour handicap	Pour tierce personne
Part parmi les liquidants de droit direct	FPE Civils	22,6 %	0,3 %	0,8 %
	Militaires	26,6 %	0,0 %	0,0 %
	FPT	25,9 %	n.c.	2,0 %
	FPH	20,2 %	n.c.	1,6 %
Gain en montant mensuel de pension	FPE Civils	240,0€	237,0€	1 147,08€
	Militaires	124,0€	n.s.	1 147,08€
	FPT	127,6€	n.c.	1 147,08€
	FPH	151,0€	n.c.	1 147,08€

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

n.c. = non concerné

III.2.f Le cumul emploi-retraite

Toute personne bénéficiant d'une pension de fonctionnaire ou de militaire n'est pas soumise aux dispositions sur le cumul emploi retraite (CER) contenu dans le code de la sécurité sociale, il s'applique un régime autonome et spécifique de cumul emploi retraite prévu par le CPCMR aux articles L.84 et suivants :

- La reprise d'une activité effectuée dans un emploi de non-titulaire effectuée chez un employeur public (hors EPIC) est encadrée : le montant brut des revenus d'activité en cas de cumul ne peut, par année civile, dépasser le tiers de sa pension de fonctionnaire ou militaire. En cas de dépassement, l'excédent est déduit de la pension après application d'un abattement égal à la moitié du minimum garanti maximal (soit un abattement de 6 919,11€ au titre de l'année 2013).

De nombreuses exceptions permettent néanmoins de cumuler intégralement une pension de fonctionnaire ou de militaire avec une activité exercée chez un employeur public :

- si l'assuré est âgé de plus de 62 ans et si sa durée d'assurance est au moins égale à la durée de référence. Sinon, l'assuré peut cumuler intégralement s'il est âgé de plus de 67 ans quelle que soit sa durée d'assurance (les âges indiqués s'appliquent à compter de la génération 1955, pour les générations antérieures, se référer à la montée en charge indiquée dans la section V.2.c). Ce cumul déplafonné nécessite néanmoins que l'assuré ait liquidé tous ses droits à pension auprès de tous les régimes légaux ;
 - si l'assuré exerce certaines activités intellectuelles ou artistiques limitativement énumérées à l'article L.86 ;
 - si l'assuré est bénéficiaire d'une pension d'invalidité ;
 - un régime particulier est appliqué aux militaires : le cumul est autorisé sans limitation pour les titulaires de pensions non officiers rémunérant moins de 25 ans de services effectifs et pour l'ensemble des pensions militaires quand l'assuré atteint la limite d'âge ou la limite de durée de services qui lui était applicable en activité.
- La reprise d'activité dans un emploi de titulaire (reprise de service) est soumise à des règles spécifiques régies par l'article L. 77 du CPCMR :
 - si l'assuré est titulaire d'une pension civile : sa pension est annulée à compter de sa titularisation et il acquiert, au titre de son nouvel emploi, des droits à pension unique.
 - si l'assuré est titulaire d'une pension militaire ou d'une solde de réforme : il a la possibilité de choisir entre l'application du dispositif de cumul de pensions et de rémunérations publiques évoquée précédemment ou la renonciation à sa pension en vue d'acquérir de nouveaux droits à pension au titre de son nouvel emploi.
 - La reprise d'une activité effectuée ailleurs que chez un employeur public n'est en revanche pas encadrée : l'assuré cumule intégralement pension et activité.

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

		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 (partie V.3) : il présente les caractéristiques des pensionnés cumulants et des indications sur les nouveaux droits à retraite acquis par le CER.

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

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

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

Ce dispositif est plafonné :

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

Depuis la loi n° 2013-775 du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe, une pension de réversion peut être ouverte au titre d'un mariage entre personnes de même sexe. Ainsi, les conjoints survivants de cette union comme les enfants orphelins adoptés par un couple de même sexe peuvent bénéficier d'une fraction de la pension de retraite revenant à un parent ou conjoint décédé.

a) Les droits du conjoint survivant :

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

Cette différence d'objectif se traduit par l'existence de spécificités. Ainsi, dans le régime des fonctionnaires et des militaires, la pension est versée au conjoint ou conjoint divorcé survivant à la condition qu'il ne soit pas remarié ou qu'il ne vive pas en situation de concubinage notoire, alors que, dans le régime général, aucune condition d'absence de vie maritale n'est exigée. A l'inverse, le régime général subordonne à des conditions d'âge et de ressources le versement de la pension de réversion, ce qui n'est pas le cas dans le régime des fonctionnaires et des militaires.

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

Le total de la pension de réversion, quelle que soit la date de sa mise en paiement, et des autres ressources de son bénéficiaire ne peut être inférieur à celui de l'allocation servie aux vieux travailleurs salariés augmentée de l'allocation supplémentaire du Fonds de solidarité vieillesse institué par les articles L. 811-1 et L. 815-2 du code de la sécurité sociale

b) Les droits des orphelins :

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

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

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

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

L'article 162 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012 est venu modifier les règles relatives à la répartition de la pension de réversion. Ainsi depuis le 1^{er} janvier 2012, les orphelins bénéficient d'un même montant de pension de réversion, indépendamment du nombre d'orphelins dans chaque lit ou de la durée du mariage de leurs parents. Cette disposition s'applique à tous les ayants causes, quelque soit la date du décès du fonctionnaire.

III.3 Des règles spécifiques à certains groupes

III.3.a La retraite des militaires

La retraite des militaires est régie, tout comme celle des fonctionnaires de l'État, par le code des pensions civiles et militaires de retraite. Toutefois, la pension militaire connaît certains aménagements, dus aux particularités du métier et notamment à la nécessité de conserver une moyenne d'âge basse au sein des unités opérationnelles. La rotation relativement rapide des effectifs est ainsi favorisée par des conditions de départ en retraite qui facilitent la reprise d'une seconde carrière.

1) Une clause de stage maintenue à 15 ans

Le droit à une pension militaire de retraite est acquis aux militaires qui ont accompli quinze ans de services militaires effectifs. La loi du 9 novembre 2010 a abaissé cette clause de stage à deux ans pour les fonctionnaires civils, mais l'a laissée inchangée pour les militaires.

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

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

2) La possibilité de liquider une pension à jouissance immédiate

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

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

L'article L. 24.II prévoit également plusieurs cas où un militaire peut liquider sa pension de retraite, même s'il ne remplit pas la condition de durée de services :

- lorsqu'il est radié des cadres par limite d'âge (militaires de carrière), par limite de durée de services (militaire sous contrat) ou par suite d'infirmités ;
- lorsqu'il est parent d'un enfant atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 % et qu'il a accompli quinze années de services effectifs ;
- lorsque son conjoint est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession, et sous réserve que le militaire ait accompli au moins quinze ans de services ;
- à compter de 67 ans pour les généraux placés en deuxième section.

En vertu des 2°, 3° et 4° de l'article L. 25 du CPCMR, les militaires qui ne rempliraient aucune des conditions mentionnées ci-dessus peuvent liquider leur pension militaire à compter de l'âge de 52 ans.

3) Le calcul de la pension

Le calcul de la pension des militaires est identique à celui des fonctionnaires civils, à savoir pour une carrière complète, 75 % de la solde correspondant au grade détenu depuis 6 mois au moins avant le départ en retraite.

Le dispositif de la décote est applicable aux militaires, avec certains aménagements pour tenir compte des règles particulières de liquidation. Les règles de calcul de la décote, fixées par l'article L. 14 du CPCMR, varient en fonction de la limite d'âge⁵⁷ et du grade détenu par le militaire :

- les militaires dont la limite d'âge est supérieure ou égale à 57 et qui partent à la retraite après 52 ans se voient appliquer les mêmes règles de décote que les fonctionnaires civils : une décote de 1,25 % par trimestre manquant s'applique, dans la limite de 20 trimestres. Ce taux de 1,25 % s'applique à partir de la génération née en 1954. Pour les générations antérieures, le taux de la décote varie en fonction de l'année d'ouverture des droits : 1 % en 2013, 1,125 % en 2014, 1,25 % en 2015 et après.
- les militaires dont la limite d'âge est inférieure à 57 ans ou qui partent à la retraite avant 52 ans, dont la durée de services effectifs est inférieure à 118 trimestres pour les officiers et 78 trimestres pour les non officiers (soit la durée de services requise augmenté de 10 trimestres), une décote de 1,25 % par trimestre s'applique, dans la limite de 10 trimestres.

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

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

⁵⁷ Les limites d'âge de chaque grade sont fixées à l'article L. 4139-16 du code de la défense.

III.3.b Les départs anticipés dans de multiples situations

1) Le maintien d'âges de départ anticipé pour certaines catégories dites actives

Le code des pensions (article L. 24 CPCMR) 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). Plus précisément, en 2014, la durée minimale de services actifs exigée pour partir en retraite anticipée est de 16 ans 7 mois ; elle sera de 17 ans à partir de 2015. En outre, le décret n° 2011-2103 du 30 décembre 2011, qui a notamment procédé au relèvement des bornes d'âge de la retraite des fonctionnaires, a progressivement relevé, dans son article 2, les âges d'ouverture du droit à pension de retraite, selon l'année de naissance de l'agent concerné: si cet âge était de 50 ans, il passe à 52 ans, s'il était de 53 ans, 54 ou 55 ans, il passe respectivement à 55, 56 ou 57 ans.

Sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier (dangerosité, insalubrité...) ou des fatigues exceptionnelles. Par exemple, il peut s'agir de personnels actifs de la police nationale, de personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire, d'égoutiers ou encore d'ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne. (cf. zoom thématique sur les catégories actives dans la partie V.2).

2) La prise en charge de l'invalidité par les régimes de retraite des fonctionnaires

L'invalidité est prise en compte différemment pour les agents de la fonction publique et pour les salariés relevant du régime général. Les employeurs publics (État, collectivités et établissements de santé) assument en effet la totalité des attributions des régimes de base s'agissant de l'assurance « accidents du travail/maladies professionnelles » (AT-MP). A ce titre, ils assurent et prennent en charge financièrement à la fois les prestations en nature et les prestations en espèces. De cette auto-assurance découlent des règles de prise en charge dont les fondements sont difficilement comparables.

La couverture du risque invalidité autre que temporaire dans le régime général de sécurité sociale et dans le régime spécial des fonctionnaires relève de conceptions différentes : dans le régime général, le risque est rattaché à la branche maladie, alors que dans le régime spécial, il est pris en charge par le régime des pensions de retraite. En effet, le régime spécial fait intervenir une notion qui n'a pas d'équivalent dans le régime général : la radiation anticipée des cadres.

Un fonctionnaire atteint d'une invalidité dont le caractère permanent et stabilisé a été reconnu, qu'elle résulte ou non de l'exercice des fonctions, et qui se trouve dans l'incapacité d'exercer ses fonctions, peut être radié des cadres et mis à la retraite pour invalidité quel que soit son âge, son taux d'invalidité ou la durée de ses services.

Il bénéficie alors d'une **pension pour invalidité**, imputable au service lorsqu'elle résulte de l'exercice des fonctions (art L. 27 du CPCMR et 36 du décret n°2003-1306), ou non imputable lorsqu'elle n'en résulte pas (art L. 29 du CPCMR et 39 du décret n°2003-1306).

La pension pour invalidité est équivalente à la pension rémunérant les services, c'est-à-dire la pension de droit commun. Elle est donc fonction du traitement détenu pendant les six derniers mois de l'activité (dernier traitement sans condition de durée en cas d'invalidité imputable) et de la durée des services et bonifications acquis par l'agent (art L. 13 du CPCMR et 16 du décret n°2003-1306). La pension d'invalidité n'est pas soumise au dispositif de la décote et peut être élevée au minimum garanti de pension sans condition particulière d'ouverture du droit (par exemple : âge, durée de services, taux minimum d'incapacité.). Lorsque l'invalidité est d'un taux au moins égal à 60 %, le montant de la pension ne peut être inférieur à 50 % du dernier traitement indiciaire.

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

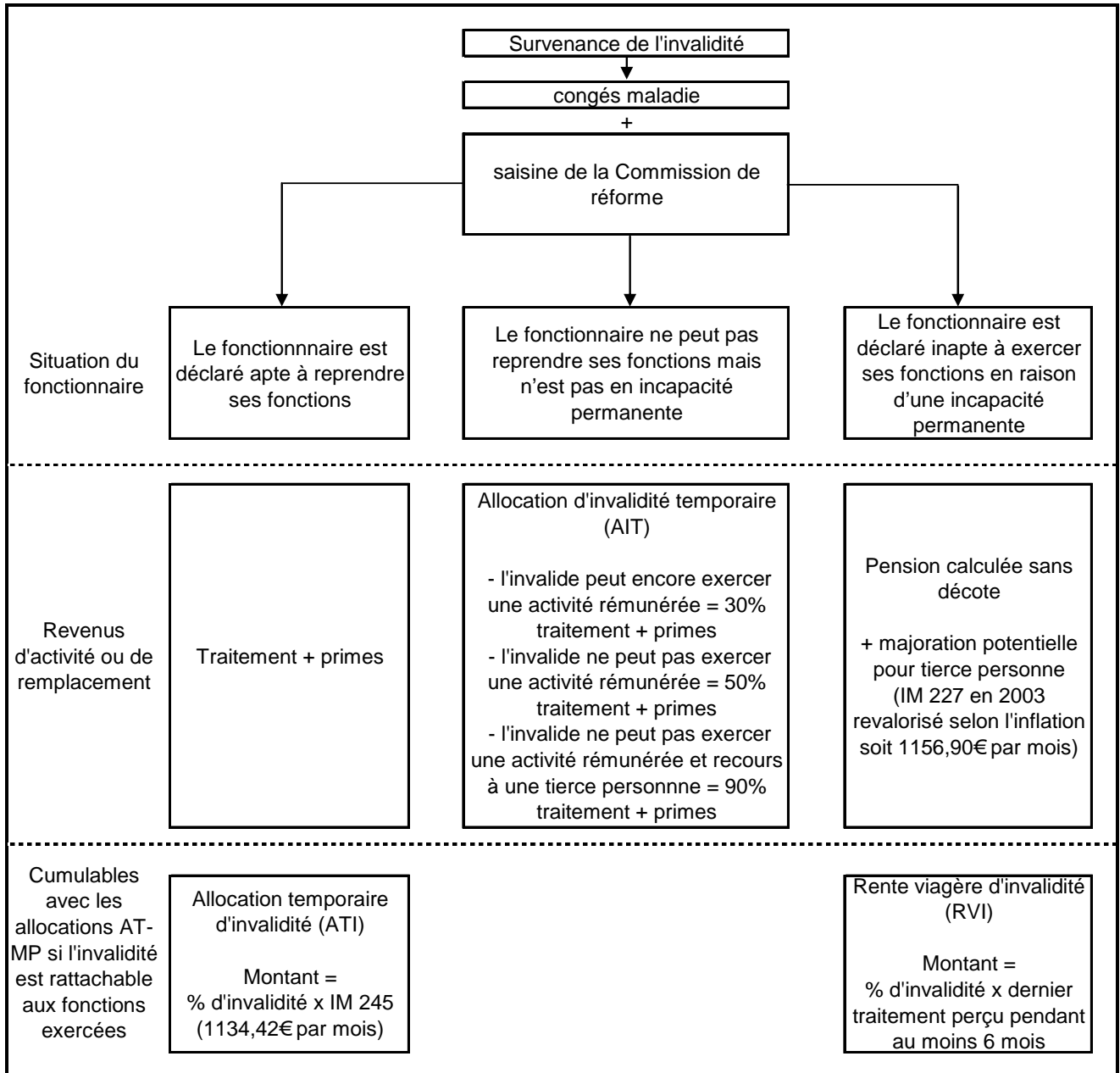
Dans le cas où l'invalidité résulte de l'exercice des fonctions, la pension civile d'invalidité peut être augmentée d'une **rente viagère d'invalidité (RVI)**. Le montant de cette rente correspond à la fraction du dernier traitement correspondant au pourcentage d'invalidité dont reste atteint le fonctionnaire lors de sa radiation des cadres. Par exemple, si le taux d'invalidité est de 15 %, la rente viagère d'invalidité attribuée sera égale à 15 % du traitement. Le montant cumulé de la pension et de la rente d'invalidité est toutefois plafonné au montant du dernier traitement indiciaire brut.

En revanche, la survenance de l'invalidité n'entraîne pas forcément la liquidation de la pension pour invalidité : si la personne est en capacité de reprendre ses fonctions ou peut être reclassée, elle retrouve ses revenus d'activités, éventuellement augmentés d'une **allocation temporaire d'invalidité (ATI)** si l'invalidité résulte de

l'exercice des fonctions. L'ATI est attribuée pour une période initiale de 5 ans à l'issue de laquelle elle est soit reconduite de manière définitive soit supprimée selon l'évolution du degré d'invalidité de l'assuré.

Un cas spécifique existe pour l'assuré qui, à l'issue d'un congé de maladie pour maladie non professionnelle, ne peut pas reprendre ses fonctions ni être mis en retraite pour invalidité et qui est atteint d'une invalidité réduisant sa capacité de travail au moins des 2/3 : il peut alors prétendre à l'**allocation d'invalidité temporaire (AIT)** qui s'apparente à la pension d'invalidité d'un salarié de droit privé.

Figure 18 : Prise en charge de l'invalidité dans la fonction publique



3) Les départs anticipés au titre du handicap

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 80 %.

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.

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

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

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

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

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

5) Le dispositif de départ anticipé pour carrière longue

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

Les conditions actuelles sont donc :

- un âge précoce de début de carrière associé à une durée d'activité minimale accomplie en début de carrière (réunir au moins 5 trimestres de durée d'assurance à la fin de l'année du 16^e, 17^e ou 20^e anniversaire (ou 4 si la naissance est intervenue au cours du quatrième trimestre).
- une durée d'activité cotisée fonction de la durée de référence de la génération et de l'âge de début d'activité de l'assuré La durée d'assurance, qui comprend de nombreux trimestres validés sans être cotisés, n'est pas utilisée : ainsi, aucune bonification ou majoration de durée d'assurance ne peut plus être prise en compte dans le calcul de la durée d'assurance ouvrant droit au départ anticipé. En revanche, peuvent être inclus dans la durée cotisée jusqu'à :
 - quatre trimestres de périodes assimilées liées au service national
 - quatre trimestres de périodes assimilées liées à la maternité ou à la maladie
 - deux trimestres de périodes de chômage indemnisé
 - deux trimestres supplémentaires liés à la maternité
- Les nouvelles conditions ouvertes par le décret de juillet 2012 sont applicables à toute demande de départ pour retraite anticipé dont la date d'effet se situe à compter du 1^{er} novembre 2012.

Tableau 25 : 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	174	57 ans et 4 mois
	Avant 20 ans	166	60 ans
Nés en 1959	Avant 16 ans	174	57 ans et 8 mois
	Avant 20 ans	166	60 ans
Nés à compter du 1er janvier 1960	Avant 16 ans	174	58 ans
	Avant 20 ans	166	60 ans

Dans le régime général, la prolongation et l'élargissement du dispositif ont été financés 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 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 (hors France Télécom et la Poste, qui bénéficient d'un taux d'équité concurrentielle).

Concernant la FPT et la FPH, le dispositif a été financé par une augmentation de la retenue (part agent) et de la contribution (part employeur), de 0,1 point dès le 1^{er} novembre 2012, puis de 0,05 point à compter de 2014 et jusqu'en 2016.

Encart statistique 5 : les départs anticipés dans la fonction publique (nouveaux retraités en 2012)

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

(a) la colonne pour services actifs représente l'ensemble des assurés qui ont accompli 15 ans de services actifs et qui sont donc de potentiels bénéficiaires d'un départ anticipé.

(b) l'ensemble de ces départs sont représentés de manière exclusive les uns des autres : une personne ne peut pas ainsi être comptabilisé à la fois dans les départs pour services actifs et dans les départs pour 3 enfants. En cas de cumul, la catégorisation en catégorie active est l'option par défaut.

(c) cette colonne représente l'ensemble des départs qui interviennent avant l'âge d'ouverture des droits d'un sédentaire (par exemple, 61,2 ans pour un la génération 1953). Il y a donc un écart entre la somme des colonnes 1 à 5 qui représente les personnes qui remplissent les conditions pour être comptabilisées dans les catégories correspondantes et la colonne 6 qui représente les départs anticipés effectifs. Le départ anticipé n'est en effet qu'un avantage de ces catégories : elles bénéficient de règles spécifiques sur la durée de référence applicable à leur génération.

Partie IV Les principales données concernant les pensions des fonctionnaires

IV.1 Effectifs de pensionnés

Au 31 décembre 2012, le nombre de pensionnés dans les régimes de retraite de la fonction publique était de 3,5 millions dont près de 2,4 millions de pensionnés relevant du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) et 1,1 million relevant de la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). Les pensionnés du fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) étaient 105 000.

Tableau 26 : 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 et progression depuis 1990

Année	civils (y compris ATI)	civils (y compris ATI) hors France Télécom 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 %)	568.672 (22 %)	642.939 (25 %)	2.530.159	112.691
2010	1.772.131 (53 %)	1.478.096 (44 %)	549.334 (16 %)	1.009.644 (30 %)	3.331.109	106.647
2012	1.835.859 (53 %)	1.522.064 (44 %)	549.706 (16 %)	1.094.340 (31 %)	3.479.905	104.869
Progression 2012/2000, en moyenne par an	+2,8 %	+2,3 %	-0,2 %	+4,5 %	+2,7 %	-0,6 %
Progression 2012/1990, en moyenne par an	+2,7 %	n.d.	-0,3 %	+4,6 %	+2,6 %	n.d.

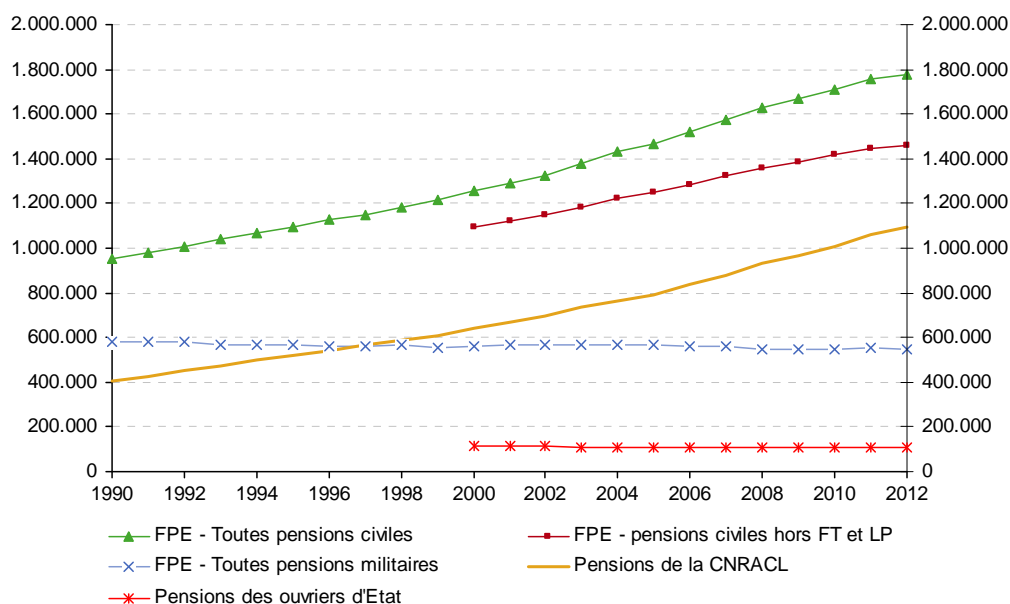
Source : DGFIP (SRE), CNRACL, FSPOEIE

Champ : Ayants droit et ayants cause. Ensemble des pensions civiles et militaires de retraite et allocations temporaires d'invalidité, y compris soldes de réserve ; ensemble fonctions publiques territoriale et hospitalière, pensions en paiement au 31 décembre de l'année.

(*) Pensions définitives uniquement.

Le nombre de pensionnés est en constante progression chaque année avec cependant des évolutions contrastées suivant les régimes.

Figure 19 : Nombre de pensionnés des régimes de retraite de la fonction publique de 2000 et 2012



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, France Télécom, 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).

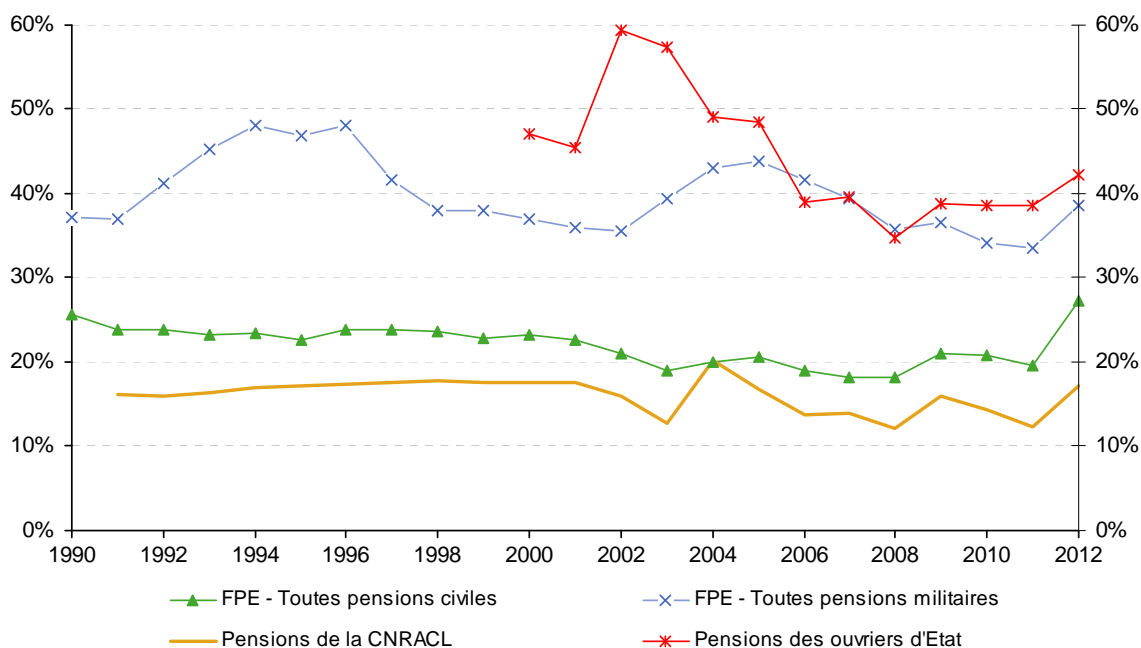
Depuis 1990, les effectifs des pensionnés ont augmenté respectivement de 790 000 pour l'État, et de 690 000 pour la CNRACL. Depuis 2000, le FSPOEIE a perdu 7 800 pensionnés⁵⁸.

Cette hausse résulte essentiellement des pensions civiles de droit direct⁵⁹ : elles représentent 80 % des pensions civiles de l'État en 2012 et 86 % des pensions de la CNRACL et ont augmenté respectivement de 106 % et 202 % depuis 1990. La hausse est en revanche plus faible pour les pensions de droit dérivé : respectivement + 26 % et + 68 %. Les anciens agents de l'éducation nationale comptent pour environ la moitié des pensionnés civils de l'État.

Concernant les effectifs de pensionnés militaires, ils connaissent une faible décroissance (-5 %) depuis 1990, aussi bien pour les pensions de droit direct (-3 %), que pour les pensions de droit dérivé (-10 %). Les effectifs de pensionnés anciens ouvriers d'État sont en décroissance depuis 2000 (-7 %), avec une décroissance des droits directs (-3 %) moins prononcée que celle des droits dérivés (-13 %).

Entre 2011 et 2012, les effectifs de pensionnés des trois versants de la fonction publique connaissent une croissance de 1,4 %, bien inférieure à la croissance enregistrée en moyenne annuelle depuis 1990 (+ 2,6 %), en raison des conséquences de la réforme des retraites de 2010. Les effectifs de la CNRACL croissent de 2,9 % (+4,6 % par an depuis 1990), les pensions civiles de l'État de 1,0 % (+2,7 % par an depuis 1990), tandis que les effectifs de pensionnés militaires stagnent (-0,2 %, contre -0,3 % par an en moyenne depuis 1990). Les effectifs de pensionnés du FSPOEIE diminuent légèrement (- 1,1 %).

Figure 20 : Pourcentage des ayants cause dans le total des liquidations



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 pour des ayants-droit, ce qui révèle que le stock de pensionnés est faible, alors que ce taux est de 40 % dans les fonctionnaires civils, preuve que le flux de départs en retraite est relativement faible au regard du stock de pensionnés.

⁵⁸ Détails dans l'annexe statistique, tableau A-3.

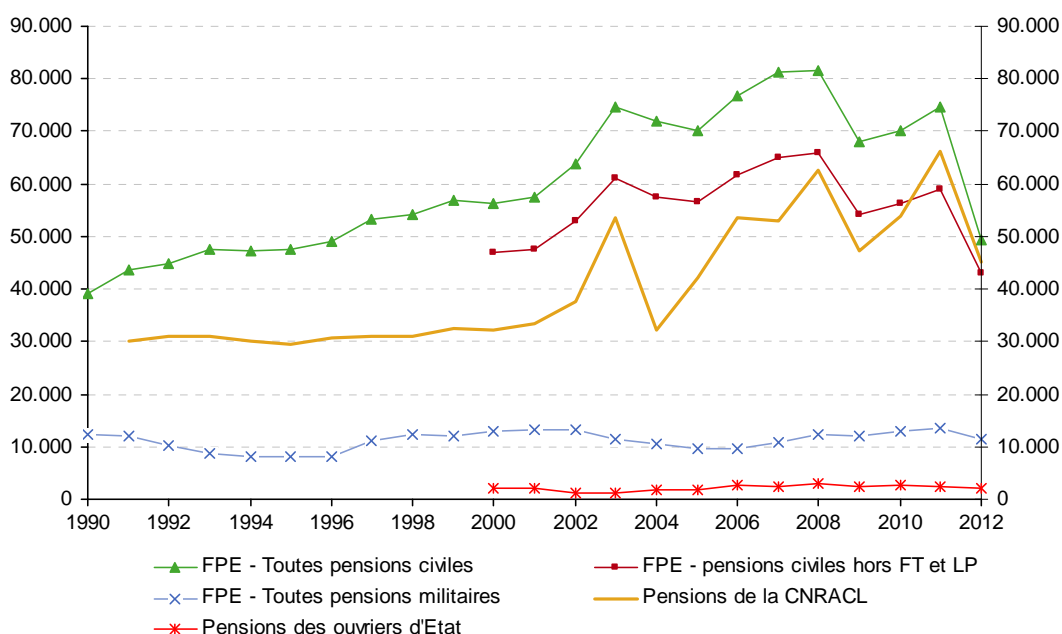
⁵⁹ Pensions versées à un agent du fait de son activité professionnelle, par opposition aux pensions de droit dérivé qui sont versées au conjoint ou aux enfants (orphelins) suite au décès du pensionné de droit direct y compris avant la liquidation de sa retraite.

IV.2 Nombre de départs en retraite

1) La faible augmentation du nombre de pensionnés présenté dans la section précédente provient de la faible quantité de départs à la retraite d'ayants droit dans la fonction publique en 2012.

Tous régimes confondus, 106 000 fonctionnaires et ouvriers d'État ont liquidé leur retraite⁶⁰ en 2012 (75 % du total des nouvelles liquidations) contre 154 000 en 2011. Depuis 2003, le nombre de départs annuels se situe plutôt aux alentours de 140 000 départs dans les trois versants de la fonction publique (85 000 dans la fonction publique d'État, 52 500 pour la CNRACL), soit +65 % par rapport à 1990 (+82 % pour la CNRACL, +90 % pour les fonctionnaires civils de l'État, et stabilité du nombre de départs à la retraite des militaires). Tendanciellement, le nombre de départs de droit direct d'ouvriers d'État est de 2 600 départs depuis 2006.

Figure 21 : Nombre d'entrées en paiement de pensions de droit direct entre 1990 et 2012



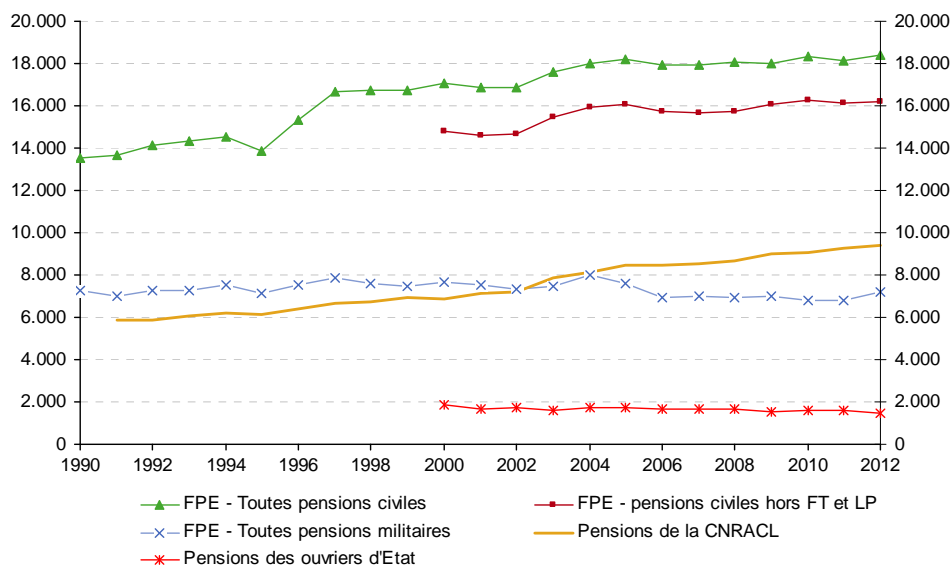
Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État) et Caisse des dépôts et consignations.

Pour l'État : ensemble des fonctionnaires de l'État, quel que soit leur employeur (ministères, établissements publics, anciens fonctionnaires ayant effectué plus de 15 années de services...).

Pour la CNRACL : Stagiaires et titulaires affiliés à la CNRACL, avec une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures.

Les liquidations de droit dérivé sont beaucoup moins volatiles que pour les ayants droit ; depuis 2000, elles sont faiblement dynamiques (+0,8 % par an en moyenne) et seraient stables sans le régime de la CNRACL. En 2012, 36.500 pensions de droit dérivé ont été concédées dans la fonction publique (y compris ouvriers d'État), soit 25 % des nouvelles liquidations (20 % tendanciellement). La proportion de droits dérivés parmi le total des liquidations indique le degré de maturité des régimes. Dans la fonction publique d'État, les liquidations de droit dérivé représentent 20 % des liquidations de pensions civiles et 38 % des pensions militaires, contre 14 % pour les pensions de la CNRACL et 40 % pour les pensions des ouvriers d'État.

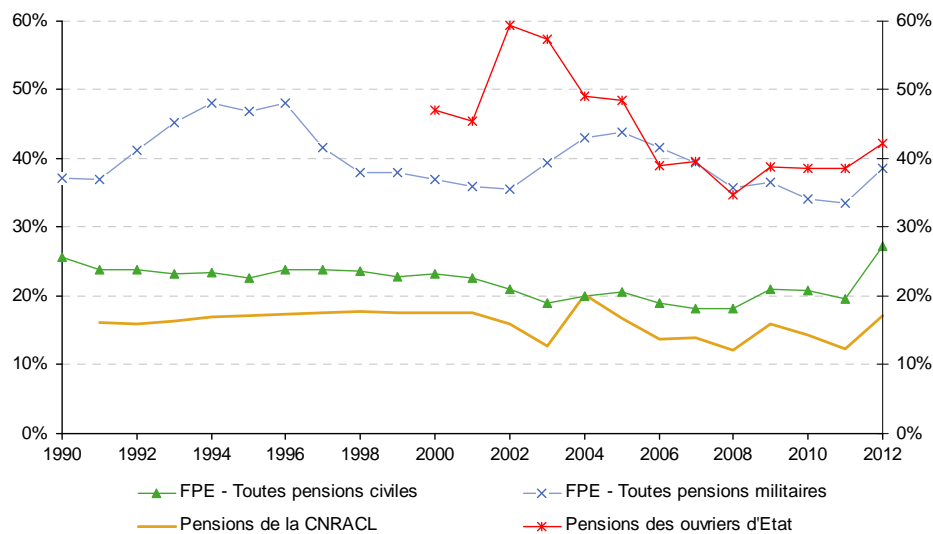
⁶⁰ Détails dans l'annexe statistique, tableau B-12.

Figure 22 : Nombre d'entrées en paiement de pensions de droit dérivé entre 1990 et 2012

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2011 définitifs) et Caisse des dépôts et consignations.

- Pour l'État : ensemble des fonctionnaires de l'État, quel que soit leur employeur (ministères, établissements publics, anciens fonctionnaires ayant effectué plus de 15 années de services, ...).

- Pour la CNRACL : Stagiaires et titulaires affiliés à la CNRACL, avec une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures.

Figure 23 : Part des liquidations de droit dérivé parmi le total des liquidations, depuis 1990

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

L'année 2012 confirme l'augmentation de la volatilité du nombre de départs. 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 concédées. Les fluctuations de départs en retraite constatées depuis 2010, et depuis 2003 dans une moindre mesure, s'expliquent par les réformes des retraites de 2010 (mesure d'âge, extinction des départs anticipés de parents de 3 enfants) et de 2003 (allongement de la durée d'assurance requise et la montée en charge du dispositif de décote-surcote), qui ont permis ralentir l'arrivée des générations nombreuses du baby-boom à l'âge de la retraite. D'autres facteurs de nature plus conjoncturelle peuvent également avoir une influence sur les comportements de départs à la retraite. On peut notamment penser aux effets de la crise économique (baisse ponctuelle de revenu du conjoint ou des enfants, « épargne » de précaution...), aux effets psychologiques produits par les réformes des retraites successives ou les annonces de futures réformes, et, pour certains agents, à des revalorisations salariales dans le cadre de refonte pluriannuelle de grilles indiciaires.

2) Effondrement des liquidations dans la fonction publique d'État (-24 % par rapport à 2011).

Dans la fonction publique d'État, environ 86 000 pensions civiles ou militaires de droit direct ou de droit dérivé sont entrées en paiement en 2012, enregistrant une réduction de 23,7 % par rapport à 2011, après une progression légère hausse de 3,7 % entre 2009 et 2010. Cette évolution rompt nettement avec la progression en moyenne annuelle du nombre de nouvelles liquidations depuis 1990 (+ 2,1 % par an moyenne), s'expliquant notamment par le contrecoup des départs anticipés de parents de trois enfants ayant effectué quinze ans de services (surplus de 10 500 départs en 2011).

- La réduction du volume de nouvelles pensions est due aux départs à la retraite de l'année 2012 (respectivement - 34,0 % pour les civils et - 15,5 % pour les militaires). Pour les ayants droit, ce sont ainsi plus de 49 300 pensions civiles et 11 400 pensions militaires qui sont entrées en paiement en 2012. Parmi les nouvelles pensions d'ayants droit civils, la réduction du nombre de pensions entrées en paiement concerne plus particulièrement France Télécom (-72 %), La Poste (-52 %) et le ministère de la justice (-30 %).
- Le nombre de nouvelles pensions d'ayants cause civils, de 18 400 pensions, reste du même ordre de grandeur que celui observé les années précédentes. Le nombre de pensions militaires d'ayants cause nouvellement entrées en paiement, de l'ordre de 7 200 pensions, augmente faiblement (+2,5 %).

Tableau 27 : Départs en retraites en 2011 et 2012

		civils et ATI	civils et ATI hors France Télécom La Poste	militaires	TOTAL FPE	CNRACL	TOTAL 3FP	FSPOEIE (*)
2011	total	92 810	75 189	20 314	113 124	75 459	188 583	4 154
	droits directs	74 654	59 081	13 503	88 157	66 183	154 340	2 547
	droits dérivés	18 156	16 108	6 811	24 967	9 276	34 243	1 607
2012	total	67 670	59 130	18 600	86 270	54 512	140 782	3 514
	droits directs	49 265	42 905	11 415	60 680	45 137	105 817	2 029
	droits dérivés	18 405	16 225	7 185	25 590	9 375	34 965	1 485
Progression 2012 / 2011	total	-27,1 %	-21,4 %	-8,4 %	-23,7 %	-27,8 %	-25,3 %	-15,4 %
	droits directs	-34,0 %	-27,4 %	-15,5 %	-31,2 %	-31,8 %	-31,4 %	-20,3 %
	droits dérivés	1,4 %	0,7 %	5,5 %	2,5 %	1,1 %	2,1 %	-7,6 %

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2011 définitifs) et Caisse des dépôts et consignations

3) Les départs en retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers diminuent de 27,8 %.

Les départs à la retraite de titulaires de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière connaissent également une forte décre en 2012, en particulier la FPH (-36,6 % par rapport à 2011, et -40,4 % pour les pensions de droit direct) mais également la FPT (-20,3 %), un peu plus importante que celle constatée dans la fonction publique d'État. La FPH, fortement féminisée, avait été fortement impactée par les départs anticipés massifs au titre du dispositif de parents de trois enfants en 2011 (16 300 départs pour les fonctions publiques territoriales et hospitalières contre 5 300 en 2010) (cf. section 4.7 du *Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique 2013*).

26 400 nouvelles pensions ont été attribuées à des titulaires de la fonction publique territoriale et 6 100 à des ayants cause. Dans la fonction publique hospitalière, 18 700 pensions de droit direct et 3 200 pensions de droit dérivé ont été concédées. Au total, ce sont environ 54 500 nouvelles pensions qui ont été liquidées par la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales en 2012, en diminution de 27,8 % par rapport à l'année précédente, alors que la progression en moyenne annuelle est de 2,8 % depuis 2000. Les départs sont assez fluctuants sur la période, les écarts d'une année à l'autre pouvant atteindre 40 % en valeur absolue. Cette variabilité est liée aux fluctuations de recrutement des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers.

4) Diminution des départs en retraite d'ouvriers d'État (-15,4 % par rapport à 2011).

Les pensions concédées à des ouvriers d'État enregistrent une réduction de 20,3 % en 2012 par rapport à 2011, bien plus forte que la variation en moyenne annuelle depuis 2000 (-0,3 %). Les liquidations de pension d'ayants cause diminue de 7,6 %, contre une tendance de -1,9 % depuis 2000).

IV.3 Âge de radiation des cadres

1) L'âge moyen à la radiation des cadres augmente d'un an et demi entre 2011 et 2012.

L'âge moyen de départ en retraite des fonctionnaires, après avoir longtemps stagné, a tendance à augmenter notamment en lien avec la réforme de 2003. Après une année 2011 marquée par une baisse de l'âge de radiation des cadres, en raison du nombre de départs important au titre du dispositif parents de 3 enfants, l'âge moyen de départs rebondit en 2012, exception faite des militaires pour lesquels l'âge diminue (44 ans et 2 mois en 2012 contre 44 ans et 10 mois en 2011).

Tableau 28 : Âge moyen de départ en retraite en 2012

	Fonctionnaires de l'État	Fonctionnaires de l'État hors France Télécom et la Poste	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers	Ouvriers d'État
Âge à la radiation des cadres	60 ans et 3 mois	60 ans et 5 mois	44 ans et 2 mois	60 ans et 6 mois	58 ans et 0 mois	59 ans et 5 mois
Âge à la liquidation	60 ans et 5 mois	60 ans et 8 mois	44 ans et 2 mois	60 ans et 7 mois	58 ans et 2 mois	59 ans et 7 mois

Source : Service des retraites de l'État.

Champ : Pensions de retraite d'ayant-droit entrées en paiement en 2012, y compris soldes de réserve pour les militaires, y compris carrières longues et invalidité, CNRACL y compris carrière longue et invalidité

Les âges de liquidation varient sensiblement selon la fonction publique et le statut civil, militaire ou ouvrier de l'agent. En 2012, l'âge moyen de liquidation de la pension des fonctionnaires se situait à **58 ans et deux mois** pour les fonctionnaires hospitaliers, **59 ans et 7 mois** pour les ouvriers d'État, **60 ans et 7 mois** pour les fonctionnaires territoriaux et **60 ans et 5 mois** pour les fonctionnaires civils de l'État. Les militaires ont un âge moyen très inférieur (**44 ans et 2 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).

Les régimes des fonctionnaires dans leur ensemble présentent la caractéristique d'avoir un âge moyen de départ en retraite légèrement inférieur à 60 ans (58 ans et 10 mois). Cela s'explique par l'existence d'âges d'ouverture des droits avant 60 ans pour certaines catégories de fonctionnaires. C'est le cas des fonctionnaires qui ont accompli au moins 17 ans de services dans un emploi classé en catégorie active qui peuvent partir en retraite à 57 ans, voire 52 ans. Ainsi, en excluant la fonction publique hospitalière où le pourcentage de catégorie active est élevé, l'âge moyen de départ est 60 ans et 4 mois.

Ces spécificités des régimes de retraite de la fonction publique font que l'âge de départ en retraite d'un fonctionnaire (toutes fonctions publiques, hors militaires) est en moyenne inférieur de 2 ans à celui des salariés du secteur privé en 2012. 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 29 : Comparaison de l'âge de départ en retraite public – privé

Année	Public (*)	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
2008	58 ans et 10 mois	61 ans
2009	59 ans	61 ans 6 mois
2010	59 ans et 4 mois	61 ans 6 mois
2011	58 ans et 4 mois	61 ans et 11 mois
2012	59 ans et 10 mois	61 ans et 11 mois

(*) Âge moyen de liquidation des fonctionnaires civils de l'État, catégories actives et sédentaires confondues. (**) Âge moyen de liquidation au régime général.

Source : base des pensions du Service des retraites de l'État, abrégé statistique 2012 de la Cnav.

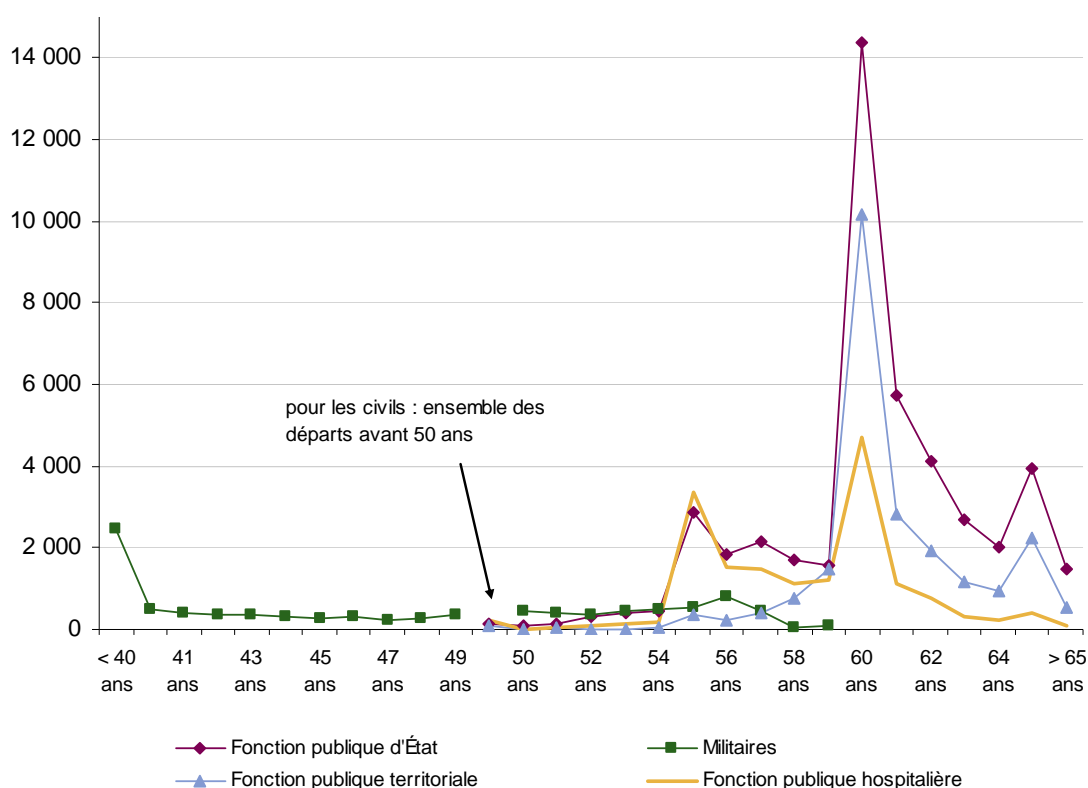
Champ : Pensions de retraite civiles d'ayants-droit entrées en paiement l'année considérée.

2) Parmi les titulaires, une part conséquente des départs avant l'âge de 60 ans est due aux catégories actives.

Une proportion importante des départs à la retraite avant l'âge de 60 ans est due aux départs d'agents de catégorie active dans la fonction publique d'État et la fonction publique hospitalière. Dans la fonction publique territoriale, les départs anticipés sont majoritairement dus à d'autres types de départs (notamment pour invalidité, pour carrière longue ou pour motifs familiaux).

En 2012, les départs se produisent principalement à quelques âges clefs : 60 ans (âge d'ouverture des droits, mais également 61 et 62 ans qui en sont proches, 65 ans (âge limite d'activité) et 55 ans (catégories actives). Les âges de départ des militaires sont atypiques, avec un nombre massif de départs avant 40, des départs étalés entre 40 et 57 ans avec un pic à 56 ans (limite d'âge de nombreux grades d'officiers).

Figure 24 : Ventilation selon l'âge de liquidation des pensions de droit direct entrées en paiement en 2012



Source : DGFIP, service des retraites de l'État, base des pensions 2012 et Caisse des dépôts et consignations

Champ : pensions civiles de retraites, ayants droit, entrées en paiement en 2012, hors pensions cristallisées. Pour la CNRACL : stagiaires et titulaires affiliés à la CNRACL, avec une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures

Dans la fonction publique d'État, 25,3 % des départs pour ancienneté de 2012 concernaient des personnels comptant au moins 15 ans de services actifs (soit 22 % de l'ensemble des départs, y compris départs pour motifs familiaux et invalidité). Dans la fonction publique territoriale, ces catégories actives représentaient 7,4 % des départs pour ancienneté (soit 6 % de l'ensemble des départs). Dans la fonction publique hospitalière, ces catégories actives représentaient 61,5 % des départs pour ancienneté (soit 48 % 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 sont prépondérants (67,7 % des départs pour ancienneté en 2012, soit 58 % de l'ensemble des départs). Ils sont partis à l'âge moyen de 62 ans. Les départs pour motif de carrière longue représentent 7 % des départs pour ancienneté en 2012 (soit 5,9 % de l'ensemble des départs).

Dans la fonction publique territoriale, les agents de la catégorie sédentaire représentent 74 % des départs pour ancienneté (soit 59 % de l'ensemble des départs). L'âge moyen à la radiation de ces cadres est de 58 ans et 10 mois. La catégorie active concerne essentiellement les sapeurs pompiers professionnels, les agents de salubrité et les agents de police municipale. Les départs des agents de cette catégorie représentent

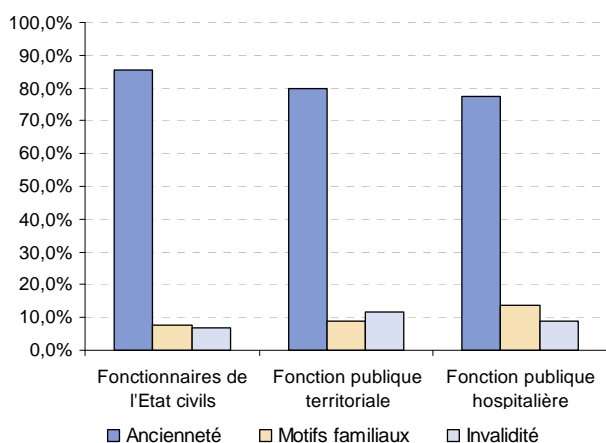
7,6 % des départs pour ancienneté (soit 6 % du total des départs). Les départs pour motif de carrière longue représentent 19 % des départs pour ancienneté en 2012 (soit 15,1 % de l'ensemble des départs).

Dans la fonction publique hospitalière, les agents de la catégorie « sédentaire » représentent 30 % des départs à la retraite pour ancienneté en 2012 (soit 23 % de l'ensemble des départs). L'âge moyen à la radiation des cadres de ces agents est de 60 ans et demi. L'essentiel des personnels hospitaliers et notamment les personnels des services de soins (infirmiers, aides soignants, agents des services hospitaliers...) sont en effet classés en catégorie active. Les agents classés en catégorie active représentent 61,5 % des départs pour ancienneté en 2012 (soit 48 % de l'ensemble des départs), avec un âge moyen de 57,6 ans.

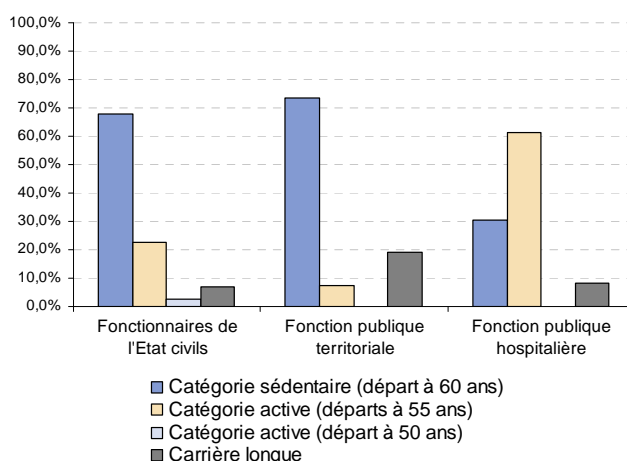
Dans les trois versants de la fonction publique, les agents titulaires qui disposent de plus de 15 ans de services actifs partent en moyenne après 57 ans. L'écart d'âge moyen entre les catégories actives et sédentaires est de 4 ans et demi dans la fonction publique d'État, et proche de 4 ans dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière.

Figure 25 : Évolution des dépenses de pensions des trois versants de la fonction publique (base 100 en 1990)

Répartition par type de départ du flux 2012 de droit direct (en %)



Répartition par type de départ pour ancienneté des départs du flux 2012 de droit direct (en %)



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL

3) Les agents partant à la retraite sont majoritairement en activité dans la fonction publique 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. Cependant, une très forte proportion des titulaires (en particulier dans la fonction publique de l'État) et des militaires sont encore en poste dans la fonction publique moins d'un an avant la mise en paiement de leur pension en 2012. Ce n'est a contrario le cas que pour près de 76 % des ouvriers d'État. Concernant l'Ircantec, seulement 16 % des pensionnés ayant travaillé dans le champ de la fonction publique, sont encore en poste dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation de leur pension.

Tableau 30 : Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation

Fonction publique d'État			Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
Titulaires civils (*)	Militaires	Ouvriers d'État (**)	Titulaires	Titulaires
97,6 %	99,4 %	75,8 %	98,8 %	97,9 %

(*) Y compris France Télécom et La Poste

(**) Y compris pensions payées sous avance

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; Caisse des dépôts et consignations

Champ : Flux de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2012.

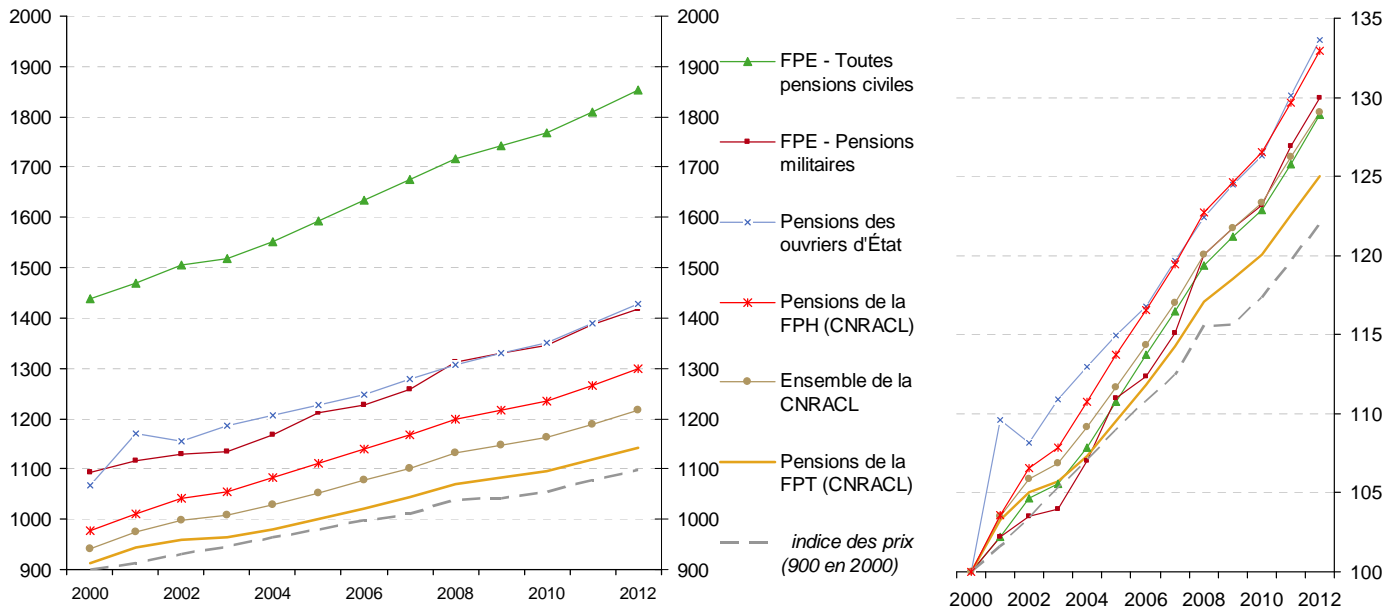
IV.4 Montant moyen des pensions : progression supérieure à celle des prix

IV.4.a Évolution globale

1) L'évolution de la pension moyenne du stock est supérieure à l'évolution des prix depuis 2000

En 2012, la pension mensuelle moyenne brute du stock des pensionnés s'établissait à 1 216€ pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, à 1 853€ pour les fonctionnaires civils de l'État, la pension moyenne des militaires étant de 1 419€ et celle des ouvriers d'État de 1 428€. Ces montants correspondent à la seule pension liquidée au titre de chacun des régimes concernés et n'intègrent pas les pensions éventuellement perçues au titre d'autres régimes pour d'autres périodes d'activité.

Figure 26 : Évolution de la pension mensuelle moyenne du stock, et des prix, entre 2000 et 2012 (montant mensuel brut en€ courant / base 100 en 2000)



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; Caisse des dépôts et consignations.

Lecture : Entre 2000 et 2012, la pension moyenne en paiement pour la FPT est passée de 913€/mois à 1 141€/mois, soit une progression de 25 % en euros courants (en partant d'une base 100 en 2000, la pension vaut 125 en 2012). Sur la même période, l'inflation a détruit 22 % du pouvoir d'achat de la monnaie : après calculs, le pouvoir d'achat de la pension moyenne de la FPT a progressé de 2,5 % sur 10 ans.

Sur la période 2000-2012, 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 31 : Évolution de la pension moyenne du stock entre 2000 et 2012

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€ 2012)	1 754€	1 332€	1 113€	1 191€	1 149€	1 303€
2012	1 853€	1 419€	1 141€	1 299€	1 216€	1 428€
Progression 2012/2000 (en€ 2012)	100€	87€	28€	107€	67€	125€
Progression annuelle 2012/2000 en euros courants	+2,1 %	+2,2 %	+1,9 %	+2,4 %	+2,1 %	+2,4 %
Progression annuelle au-dessus de l'inflation	+0,5 %	+0,5 %	+0,2 %	+0,7 %	+0,5 %	+0,8 %

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

2) La pension moyenne des nouveaux pensionnés est supérieure à la pension moyenne du stock.

La progression des pensions moyennes du stock 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 ; pour les fonctionnaires hospitaliers et territoriaux, de l'indice 352 à l'indice 440 et enfin, pour les militaires⁶¹, dont l'indice de liquidation est passé de 467 à 489.

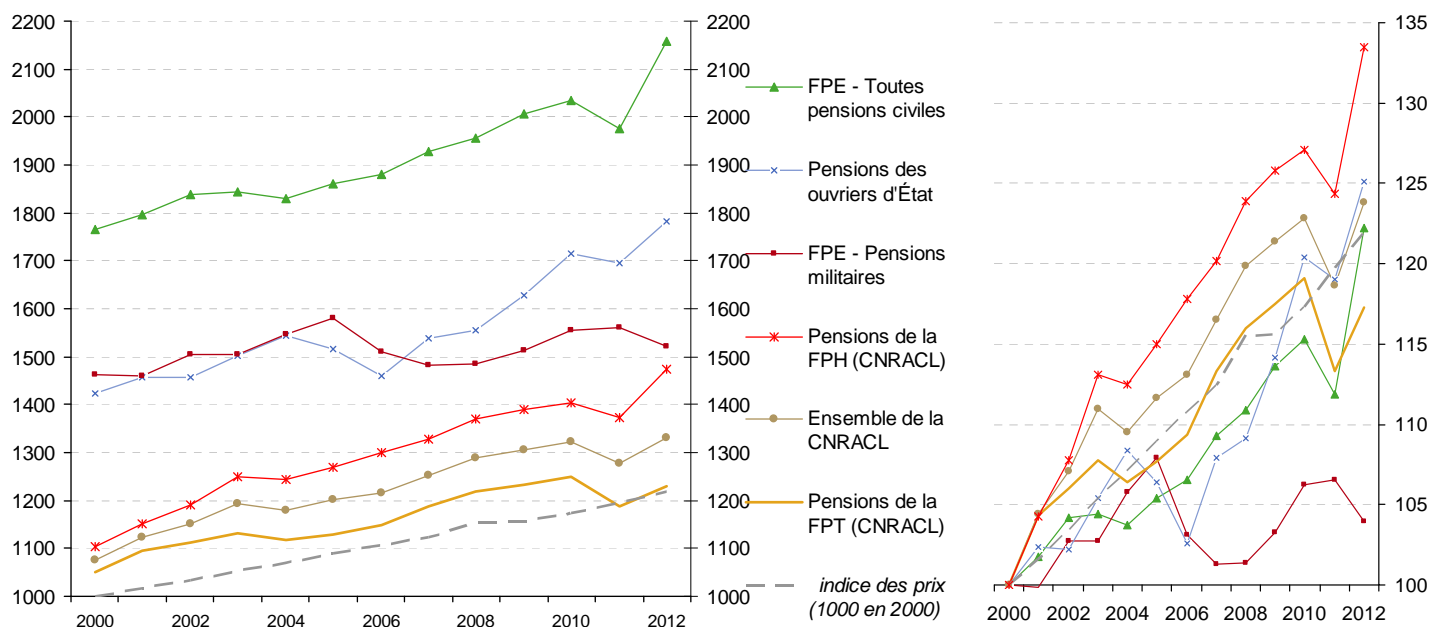
Si la pension moyenne à la liquidation a régulièrement augmenté entre les années 2000 et 2010 en euros courants, on observe toutefois une stabilité en euros constants depuis 2010 ; ceci peut s'expliquer par des effets de composition, par le ralentissement du point d'indice (gelé depuis 2010 donc progressant moins vite que l'inflation) que compensent globalement la revalorisation des grilles. La pension moyenne du flux de nouveaux pensionnés de 2012 s'étale entre 1 231€ pour les fonctionnaires territoriaux à 2 158€ pour les fonctionnaires de l'État. La pension des ouvriers d'État est très élevée, relativement à la pension du stock.

Tableau 32 : Pension moyenne des flux 2000, 2005, 2010 et 2012 (montant mensuel brut en€ courant)

Année	Fonctionnaires	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers	CNRACL	Ouvriers d'État
2000	1 765	1 464	1 049	1 105	1 076	1 425
2000 (en€ 2012)	2 152	1 785	1 280	1 347	1 312	1 737
2005	1 860	1 579	1 130	1 270	1 201	1 516
2010	2 035	1 555	1 250	1 404	1 322	1 715
2012	2 158	1 522	1 231	1 475	1 332	1 782

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

Figure 27 : Évolution de la pension mensuelle moyenne des liquidants, et des prix, entre 2000 et 2012 (montant mensuel brut en€ courant / base 100 en 2000)



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2011 définitifs) ; 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 (1 711€ par mois en 2012), les départs pour invalidité donnant lieu à des pensions très faibles

⁶¹ Y compris soldes de réserve.

(312€ par mois) parce que liquidées à un âge très faible (27 ans). Hors militaires, les différences sont peu marquées.

Tableau 33 : Pension moyenne des départs pour ancienneté (montant mensuel brut en€ courant)

Année	Fonctionnaires	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers	CNRACL	Ouvriers d'État
2011	2 121	1 687	1 234	1 481	1 342	1 699
2012	2 214	1 711	1 264	1 507	1 364	

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

Les différences de montant de pension entre les versants de la fonction publique s'expliquent par plusieurs facteurs :

- la structure des emplois : dans la fonction publique territoriale, 76 % des emplois relèvent de la catégorie C fin 2009 alors que cette proportion n'est que de 49 % pour l'hospitalière et 21 % pour l'État, où les fonctionnaires de catégorie A représentent près de la moitié des nouveaux pensionnés ;
- la durée de carrière : à la CNRACL, où on compte 61 % de polypensionnés⁶², les carrières sont courtes, représentant en moyenne 28 années et 8 mois de services en 2012, tandis que s'agissant de l'État, la durée moyenne des services est de 34 ans et 6 mois pour les fonctionnaires civils dont une proportion importante effectue une carrière complète. Les militaires ont des carrières courtes (24 ans) mais qui sont compensées par les bonifications qui atteignent plus de 8 ans.

Tableau 34 : Durée validée sur le flux de liquidations 2012

En années	Fonctionnaires civils de l'État	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers	CNRACL	Ouvriers d'État
Services effectifs	34,5	24,0	26,9	31,1	28,7	n.d.
Bonifications	1,6	8,3	1,0	1,4	1,2	n.d.
Durée totale validée dans le régime	36,0	32,3	28,0	32,5	29,8	n.d.

n.d. non disponible. Champ : ensemble des pensions liquidées.

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, Caisse des dépôts et consignations.

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

Le minimum garanti (MG) a fait l'objet d'un zoom thématique dans le rapport 2013⁶³. Ses aspects juridiques sont présentés dans la section III.2.c du présent rapport.

En 2012, 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 (7,2 %), ce taux est de 21,5 % pour les pensions militaires, il atteint 33,7 % pour la FPT et est de 18,0 % dans la FPH. Ces différences tiennent aux différences de structure de ces populations : la fonction publique d'État se caractérise par une proportion importante d'agents de catégorie A (appartenant pour beaucoup à l'Éducation nationale) alors que la fonction publique territoriale compte plus d'agents de catégorie C. Les militaires présentent également des spécificités en termes de durée de services.

Par comparaison, au régime général, 42 % des nouveaux retraités de 2009 bénéficient du minimum contributif mais il est délicat de le comparer directement avec la fonction publique, en raison de la différence des règles d'attribution et des seuils de montants de pensions.

⁶² D'après « Les retraités et la retraite en 2010 », publié par la DREES

⁶³ partir IV.5 du *Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique* 2013 (Jaune 2013).

Tableau 35 : Effectifs et durées de services des liquidants en 2012 bénéficiaires du minimum garanti

	Effectifs	Pourcentage des liquidations de droit direct	Durée de services des bénéficiaires (en année)
FPE - civils	3 551	7,2 %	21,6
FPE - militaires	2 454	21,5 %	10,4
FPT	8 888	33,7 %	20,7
FPH	3 364	18,0 %	22,4

Champ : pensions civiles et militaires d'ayants droit entrées en paiement en 2012 et portées au minimum garanti.

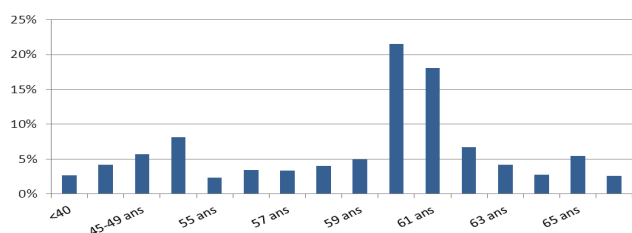
Source : DGFIP – Service des retraites de l'État, base des pensions 2012 – CNRACL.

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

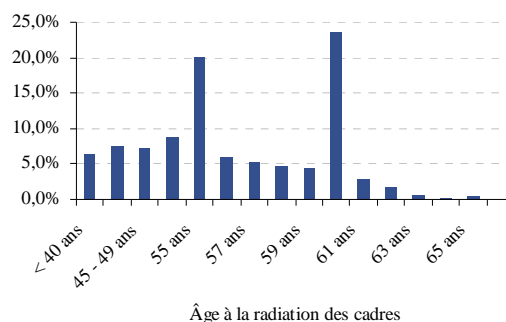
La majorité des personnes bénéficiant du minimum garanti liquident leur pension à leur âge d'ouverture de droit (60 ans en 2010, 60 ans et 9 mois pour la génération 1952). Hormis pour les pensions militaires, les pensions liquidées à des âges plus jeunes correspondent à des pensions d'invalidité.

Figure 28 : Distribution des âges de radiation des cadres pour les pensions portées au minimum garanti parmi les pensions entrées en paiement en 2012 (2010 pour la FPT-FPH)

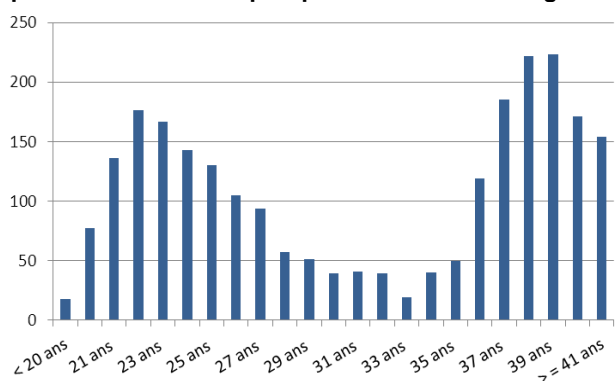
FPE - part des pensions civiles portées au minimum garanti



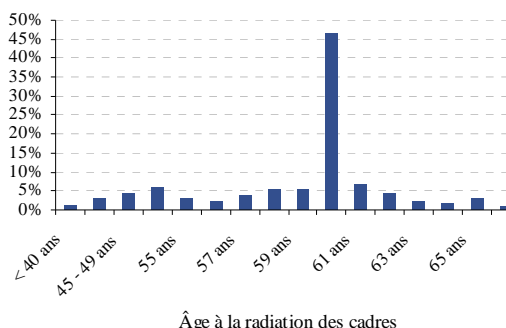
FPH - part des pensions portées au minimum garanti



pensions militaires : part portées au minimum garanti



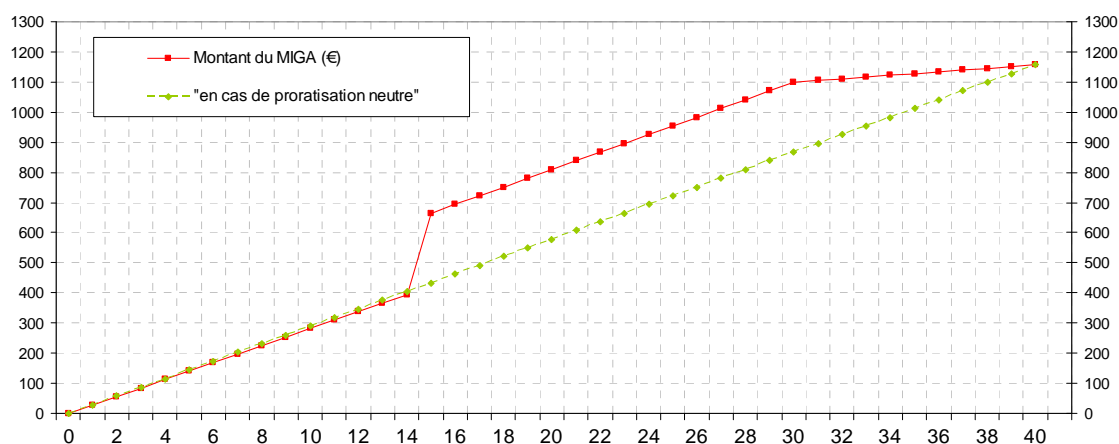
FPT - part des pensions portées au minimum garanti



Champ : pensions civiles et militaires d'ayants droit entrées en paiement en 2012 (2010 pour la FPT-FPH) et portées au minimum garanti

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État, base des pensions 2012 – CNRACL

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 (Figure 29). 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.

Figure 29 : Proratisation du minimum garanti en fonction de la durée de services effectifs (2013 en euros par mois)

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

a) Durée et indice conditionnent l'attribution du minimum garanti

La durée de services effectifs est l'unique déterminant explicite du montant du minimum garanti. L'indice entrant en ligne de compte dans le calcul normal de la pension⁶⁴ 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 services⁶⁵.

Il convient de noter qu'un fonctionnaire ayant effectué 40 années de services dans la fonction publique a généralement atteint un indice de traitement qui lui permet de bénéficier d'une pension supérieure au minimum garanti⁶⁶ : le minimum garanti bénéficie donc principalement aux carrières « courtes » de la fonction publique et aux personnes terminant leur carrière avec un indice faible. Ces deux caractéristiques sont par ailleurs liées, des carrières courtes restant limitées aux « bas » des grilles indiciaires.

Enfin, pour ce qui concerne le temps partiel, il est pris en compte au prorata de sa durée à la fois pour le calcul de la pension normale et pour le calcul de la pension garantie. Ainsi, une carrière complète à mi-temps comptera comme une demi-carrière. Les fonctionnaires ayant passé une partie significative de leur carrière à temps partiel détiennent une durée de services plus faible et bénéficient plus souvent du minimum garanti.

Tableau 36 : Comparaison des durées de services et des indices moyens entre les bénéficiaires du minimum garanti et les autres liquidants en 2012

	Durées de services moyennes		Indices moyens	
	Pensions portées au MG	Autres pensions	Pensions portées au MG	Autres pensions
FPE - civils	21,6	35,5	360	654
FPE - militaires	10,4	27,6	330	524
FPT	20,6	30,1	347 *	491 *
FPH	22,4	33,0	348 *	493 *

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

Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, base des pensions 2012 - CNRACL

⁶⁴ Dernier indice détenu durant six mois par le fonctionnaire avant sa retraite. L'indice détermine le traitement indiciaire brut qui est le produit de l'indice par la valeur du point de la fonction publique.

⁶⁵ cf. détails dans le Jaune 2013

⁶⁶ 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.

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 62 % à celle des autres pensionnés.

Les indices jouent un rôle très marqué pour distinguer les bénéficiaires du minimum garanti : quasiment tous les bénéficiaires du minimum garanti ont un indice inférieur à 400 alors que c'est le cas d'une minorité des autres pensionnés (moins de 10 % dans la fonction publique d'État et pour les militaires et de l'ordre de 25 % dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière). La durée a un impact également très net parmi les militaires. Parmi les civils des trois fonctions publiques, la distribution des durées des bénéficiaires du minimum garanti est davantage répartie mais la différence avec les autres pensionnés reste très claire : 90 % des bénéficiaires ont une durée inférieure à 120 trimestres contre 16 % des autres pensionnés.

Les départs pour invalidité sont fréquemment associés au bénéfice du minimum garanti, en raison d'indices plus faibles que ceux obtenus en fin de carrière et du mode de calcul favorable aux durées intermédiaires.

Tableau 37 : Part de pensions portées au minimum garanti en 2012 par motif de départs

	FPE civils	Militaires	FPT	FPH
Départ pour ancienneté	5,5 %	10,8 %	28,9 %	14,6 %
Départ pour motifs familiaux	7,7 %	n.s.	36,3 %	16,6 %
Départ pour invalidité	27,3 %	89,7 %	64,5 %	49,7 %

Champ : pensions ayants droit entrées en paiement en 2012. *n.s. non significatif.*

Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, base des pensions 2012 (définitive) – CNRACL

b) Le bénéfice financier moyen est compris entre 70 et 170€ par mois selon les versants de la fonction publique.

Le gain financier apporté par le minimum garanti est de l'ordre de 20 %. Il est un peu plus élevé dans la fonction publique d'État, en raison d'une durée un peu plus longue. Il correspond à un supplément moyen de pension de 140 à 157€ mensuels pour les civils. Pour les militaires, le gain est plus faible (70€ par mois), en lien avec les indices et les durées très faibles des bénéficiaires militaires.

Tableau 38 : Gain financier procuré par le minimum garanti pour les bénéficiaires dans le flux 2012

	Pensions portées au minimum garanti				Gain	Autres pensions		
	Indice majoré moyen	Taux de liquidation normal moyen (avant calcul du minimum garanti)	Montant mensuel moyen normal de pension avant calcul du minimum garanti*	Montant mensuel moyen de pension après calcul du minimum garanti*		Indice majoré moyen	Taux de liquidation moyen	Montant mensuel moyen de pension*
FPE Civils	360	41,6	700€	872€	+172€ (+25 %)	654	70,7	2 258€
FPE Militaires	330	25,7	413€	479€	+ 66€ (+16 %)	524	68,0	1 767€
FPT	347 *	40,1 *	656€	796€	+140€ (+21 %)	491 *	65,8 *	1 581€*
FPH	348 *	43,1 *	706€	854€	+148€ (+21 %)	493 *	64,8 *	1 520€*

Sources : DGFIP, Service des retraites de l'État, base des pensions – CNRACL. * : valeurs pour 2011.

Champ : pensions ayants droit entrées en paiement en 2012. * montant principal et accessoires et majoration pour enfants

Jusqu'en 2003, le niveau le plus élevé du minimum garanti était atteint pour 25 années de services effectifs. Son montant correspondait à celui de l'indice 216, soit un niveau de pension de 1 045 euros brut par mois fin 2010. Pour les durées inférieures, son montant était proportionnel à ce niveau. La réforme de 2003 a introduit une modification des règles de calcul, montée en charge entre 2004 et 2013, renforçant le caractère incitatif du minimum garanti à la prolongation d'activité. Elle encourage ainsi financièrement les reports y compris chez les carrières longues. En effet, le montant maximum est désormais acquis pour quarante années de services afin d'inciter les personnels à prolonger leur activité, et notamment pour favoriser ceux qui travaillent pendant une durée supérieure à 25 ans. Toutefois, cet effet incitatif reste limité par la faiblesse de la progressivité du montant : ainsi, 15 années de services suffisent à obtenir presque 60 % du montant « plein », tandis que l'incitation au-delà de la 30^e année est particulièrement faible.

IV.5 Les pensions anciennement cristallisées

1) La dé cristallisation du point, de l'indice et l'élargissement des droits

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

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

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

L'article 211 de la loi de finances pour 2011 a abrogé l'ensemble des dispositions législatives conduisant à la « cristallisation ». Il aligne automatiquement, à compter du 1^{er} janvier 2011, la valeur du point de base des pensions civiles et militaires de retraite, des pensions militaires d'invalidité et des retraites du combattant, des traitements au titre de la Légion d'honneur et de la médaille militaire servis aux nationaux des États étrangers ou à leurs ayants cause sur celle applicable aux prestations de même nature servies aux Français. Il faut toutefois noter que l'article 100 de la loi de finances pour 2007 créait déjà cet alignement pour les pensions militaires d'invalidité, retraites du combattant et les traitements au titre de la Légion d'Honneur et de la Médaille Militaire. Pour les pensions civiles et militaires de retraite, sur demande présentée dans un délai de trois ans, l'article 211 de la loi de finances pour 2011 aligne également 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. L'alignement ouvre aussi l'accès aux majorations pour enfants.

Le décret n° 2010-1691 du 30 décembre 2010, complété par un arrêté ministériel du même jour, prévoit les modes d'information des bénéficiaires, de présentation et d'instruction de leurs demandes.

Les pensions militaires d'invalidité et retraites du combattant avaient été dé cristallisées 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 de l'indice. Les modalités de mise en œuvre sont globalement les mêmes qu'en 2007. L'article 211 de la loi de finances pour 2011 élargit les cas de reconnaissance de nouveaux droits puisqu'il prévoit que les nouvelles demandes de pension sont instruites dans les conditions de droit commun.

Dans la mesure où elles représentent une très large majorité du coût et des dossiers liés à la dé cristallisation, le bilan présenté ci-dessous en vertu de l'article 211 de la loi de finances pour 2011 se concentre sur les pensions civiles et militaires de retraite.

2) La dé cristallisation du point des pensions civiles et militaires est effective depuis 2011

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

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

Les paiements à partir de l'application PASTEL, ont lieu trimestriellement à terme échu, avec des dates d'échéances différentes selon la nature de la pension. Le dernier trimestre des pensions militaires de retraite est payé en partie sur l'année suivante. C'est pourquoi, les dépenses de pensions effectivement payées l'année N ne coïncident pas au montant dû au titre de cette même année. Le surcoût en année pleine, pour 2013, est estimé à partir des informations connues dans l'application Pastel en août 2013. Ce surcoût, pour la dé cristallisation du point, en 2013, est estimé à 47 millions d'euros. Le surcoût lié à la dé cristallisation 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 dé cristallisation du point est estimé, en 2013, à 9 millions d'euros.

3) Les demandes de décrystallisation de l'indice et de nouveaux droits progressent encore, mais leur impact financier est différé du fait des délais de traitement

Le gouvernement a mis en place un dispositif destiné à assurer l'information la plus large et la plus rapide possible de tous les intéressés. Le décret d'application (n°2010-1691) ainsi que son arrêté précisant la liste des pièces à fournir ont été publiés dès le 31 décembre 2011. Son article 2 prévoit explicitement l'obligation d'information des missions diplomatiques et consulaires, des services payeurs des pensions et retraites et des services de l'Office national des anciens combattants et victimes de guerre au Maghreb.

L'information s'est appuyée sur un télégramme diplomatique à destination de l'ensemble des services consulaires et diplomatiques français, leur demandant de veiller à une large information par tous les moyens jugés appropriés. Une notice d'information accompagnée des imprimés utiles a été mise en ligne sur le site internet du ministère des affaires étrangères et européennes pour faciliter la tâche du personnel des services diplomatiques français. Des fiches d'information détaillant les modalités d'application de l'article 211 ont également été élaborées pour pouvoir être distribuées au public dans les chancelleries ou les services payeurs. De nombreuses ambassades, notamment en Afrique, ont organisé des conférences de presse pour présenter le dispositif et formuler les précisions d'ordre pratique à destination des bénéficiaires, notamment en ce qui concerne le dépôt des dossiers.

De janvier 2011 à fin août 2013, le ministère de la Défense a initié le traitement de 14 827 dossiers de décrystallisation ou d'attribution de nouveaux droits. Un peu plus de 6 000 dossiers sont en attente de traitement au ministère de la Défense. Le rythme de traitement des dossiers a fortement augmenté en 2013 puisque, de janvier à août, 7 223 dossiers ont été traités contre 3 871 en 2012.

Au 31 août 2013, 4 211 dossiers de pensions civiles et militaires de retraite ont été traités par le service des retraites de l'État. À partir de ces informations, le surcoût estimé pour l'année 2013 est de 25 millions d'euros : pour les pensions cristallisées en 2010 et revalorisées de l'indice et du point depuis le 1^{er} janvier 2011, le surcoût, estimé pour la décrystallisation du point et de l'indice en 2013 est de 19 millions d'euros (9 millions pour la décrystallisation du point, 10 millions d'euros pour la décrystallisation de l'indice). Quant aux pensions concédées depuis le 1^{er} janvier 2011, la dépense en 2013 est estimée à 6 millions d'euros.

Tableau 39 : Impact de la décrystallisation pour 2013 (bilan au 31 août 2013)

	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 2013	16	232	88 000	619 000	6 279	17 007	18 200 000	27 630 000	23 534	46 537 000
Pensions cristallisées en 2010, décrystallisées du point et de l'indice										
Surcoût sur l'année 2013	2	8	ns	ns	1 438	1 570	11 310 000	7 560 000	3 018	18 925 000
lié à revalorisation du point			ns	ns			5 434 000	3 426 000	-	8 884 000
lié à revalorisation de l'indice			ns	ns			5 876 000	4 134 000	-	10 041 000
Pensions concédées en premier droit à partir du 1er janvier 2011										
Surcoût sur l'année 2013	1	12	ns	ns	74	1 106	768 948	4 727 845	1 193	5 618 000

* Montants en année pleine.

n.s. non significatif du fait du faible effectif concerné.

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

Partie V Zooms thématiques

V.1 Des taux de remplacement à la liquidation dans la FPE hétérogènes

V.1.a Décomposition de la population en 8 classes

1) Pourquoi une analyse des taux de remplacement par une approche par cas-type ?

Le taux de remplacement, ratio de la première pension par le dernier salaire, est un indicateur usuel pour permettre de mesurer l'impact du passage à la retraite sur le niveau de vie⁶⁷. Si cet indicateur est mal adapté au cas des salariés du privé où les fins de carrières sont marquées par du chômage et des baisses de rémunération, la notion de taux de remplacement a beaucoup plus de sens dans la fonction publique dans la mesure où la très grande majorité des fonctionnaires passe directement d'un emploi de fonctionnaire à la retraite.

Les niveaux de taux de remplacement témoignent pour partie de la « générosité » d'un régime mais ils rendent aussi compte des caractéristiques des affiliés à ce régime. Pour prendre deux exemples schématiques, considérons deux régimes aux règles identiques, l'un ayant une population aux carrières complètes dans le régime et l'autre ayant une population passant une demi carrière dans le régime, le taux de remplacement sera schématiquement deux fois plus faible dans le deuxième régime. Autre exemple, considérons encore deux régimes aux règles identiques, l'un avec une population aux niveaux de salaires bas, l'autre avec une population aux niveaux de salaire élevés. La population du premier régime présentera des taux de remplacement supérieurs du fait du bénéfice des minima de pensions.

Ainsi, une analyse directe des taux de remplacement observés dans les régimes n'apporterait pas d'information sur les conditions de passage à la retraite puisqu'elle y mêlerait des facteurs tenant aux caractéristiques des affiliés à ces régimes. L'approche par cas-types remédie à ce problème en identifiant quelques carrières typiques du régime et en mesurant le taux de remplacement en toute connaissance sur les caractéristiques des affiliés étudiés.

Dans un premier temps, une typologie est construite à partir de la situation des fonctionnaires lors de leur passage à la retraite. Des cas-types sont dégagés au sein de chaque classe de la typologie obtenue par l'analyse des taux de remplacement. Pour une plus grande simplicité de lecture et d'utilisation, les cas-types seront stylisés en tenant compte à la fois de l'environnement institutionnel de la fonction publique d'État et des caractéristiques statistiques observées. Ils reproduisent l'hétérogénéité des taux de remplacement tout en représentant des groupes les plus homogènes.

2) Une typologie selon la situation au moment de l'arrivée à la retraite

L'étude est réalisée sur la génération 1946, qui est la génération la plus récente partie presque intégralement à la retraite et encore relativement peu exposée à la réforme de 2003. Elle repose sur l'analyse des situations individuelles au moment de l'arrivée à la retraite. Contrairement au régime général où les caractéristiques identifiées doivent retracer la séquence des salaires, les caractéristiques des fonctionnaires relativement à leur retraite peuvent se résumer en une photographie de leur situation au moment du départ à la retraite. La typologie prend ainsi en compte la catégorie statutaire, le fait d'être sédentaire ou actif, l'indice utilisé pour le calcul des droits et le taux de prime. Ce dernier ne sert pas au calcul de la pension mais il est déterminant pour celui du taux de remplacement. Par ailleurs, elle intègre la durée passée dans le régime et les bonifications acquises, l'âge de cessation d'activité et le motif de radiation des cadres.

⁶⁷ Le taux de remplacement est défini ici comme le ratio entre la première pension versée par le régime de la fonction publique d'État et le dernier salaire. Il ne prend donc pas en compte l'ensemble des pensions de retraite éventuellement perçues, auprès des différents régimes, complémentaires incluses. Toutefois, l'approche régime par régime a une bonne pertinence dans la fonction publique pour deux raisons : d'une part, même si beaucoup de fonctionnaires civils sont polypensionnés, beaucoup ont des carrières longues dans la fonction publique, la pension versée par le régime de la fonction publique d'État représente donc la majeure partie des pensions perçues par l'ensemble des régimes ; d'autre part, le régime additionnel de retraite de la fonction publique, régime supplémentaire obligatoire de la FPE, est encore récent, les sorties en rente sont encore minoritaires.

Méthodologie

L'étude porte sur 86 400 fonctionnaires civils de la génération 1946 entrés en retraite jusqu'en 2011, soit 98 % de la génération ayant travaillée en tant que civils dans la fonction publique d'État. Elle n'inclut pas les militaires car beaucoup ont des carrières courtes au sein du régime d'État et l'étude de leur situation dans ce seul régime n'apporte pas de vision satisfaisante sur leurs conditions d'arrivée à la retraite.

La typologie regroupe les fonctionnaires selon les caractéristiques suivantes :

- la catégorie statutaire (A, B, C) ;
- la distinction entre les sédentaires, les actifs-départ 55 ans et les actifs-départ 50 ans ;
- le dernier indice majoré pris en compte pour le calcul des droits ;
- le taux de prime : il ne sert pas au calcul de la pension mais il est déterminant pour celui du taux de remplacement ;
- la durée de services acquis ;
- l'ensemble des bonifications acquises ;
- l'âge de cessation d'activité ;
- le motif de radiation des cadres : ancienneté, dispositif pour les parents de 3 enfants ou plus et pour invalidité ou handicap.

Les variables quantitatives sont regroupées par tranches qui caractérisent les fonctionnaires civils de la génération 1946. Une analyse des correspondances multiples permet de regrouper l'information qu'elles apportent en six axes et donc six nouvelles variables quantitatives. À partir de ces dernières, la population étudiée est ensuite regroupée par une classification ascendante hiérarchique. Il s'agit de regrouper les individus en classes de manière à ce que les individus d'une même classe soient les plus homogènes possibles et que les classes soient le plus hétérogènes entre elles. Le nombre de classes à retenir a été déterminé en analysant la perte d'inertie externe à chaque agrégation. Cette méthode conduit à retenir huit classes.

Les données proviennent de la base des pensions du SRE, qui permet de décrire les caractéristiques individuelles réellement observées pour les fonctionnaires civils de la génération 1946 à l'exception du taux de primes qui est imputé à partir de la catégorie statutaire et du grade suivant une méthode assez agrégée.

Bibliographie

Hélène Chesnel, Hady Senghor, Emmanuelle Walraet, *Hétérogénéité des taux de remplacement dans la fonction publique d'État - Une approche par cas-types*, Service des Retraites de l'État, octobre 2012

Andrieux V. et Chantel C., DREES, « Les taux de remplacement du salaire par la retraite pour la génération 1942 - Définitions et méthodologie », document n°4 de la réunion du Conseil d'orientation des retraites du 15 février 2012

Briard K., « Profils types des salariés du secteur privé : approche par une classification des carrières », *Économie et prévision* n° 180-181, 2007/4-5

Direction de la Sécurité Sociale (DSS), « Analyse de cas-types illustrant les règles de calcul des pensions dans le secteur privé », document n°II-2 de la réunion du Conseil d'orientation des retraites du 25 septembre 2012

Le Gouguec A., DREES, « Construction de cas types représentatifs : méthode et limites. Une illustration sur la comparaison des générations 1938 et 1950 », document n°5 de la réunion du Conseil d'orientation des retraites du 20 octobre 2010

Secrétariat Général du Conseil d'orientation des retraites (SG COR), Construction de cas types pour apprécier les évolutions du taux de remplacement, document n°6 de la réunion du Conseil d'orientation des retraites du 15 février 2012.

La population étudiée est ainsi regroupée en huit classes homogènes relativement à ces caractéristiques. Les catégories statutaires ont un rôle discriminant dans la construction de ces classes mais ce n'est pas le seul facteur. Il est éclairé par la durée de carrière, le fait d'être actif ou sédentaire et, pour les A, le niveau d'indice et de primes.

Le fait que 3 classes sur 8 concernent uniquement des agents de catégorie A correspond à la réalité du régime qui est constitué pour un peu plus de la moitié d'agents de catégorie A. Les classes ont des poids différents dans la population, indiqués entre parenthèses dans le tableau qui suit. Leur description résume les grands traits qui les distinguent les unes des autres, certaines caractéristiques sont citées même si une petite proportion de la classe (moins de 10 %) a des caractéristiques différentes.

Figure 30 : Répartition des personnes partant en retraite selon 8 classes

	Départ précoce et durée courte	Actifs		Sédentaires
		départ 50 ans	départ 55 ans	
catégorie A	1 (9%)	4 (6%)	6 (14%)	7 (21%) 8 (13%)
catégorie B			5 (17%)	
catégorie C			3 (6%)	2 (14%)

Classe 1 : départs précoces, majoritairement de femmes, ayant une durée courte à la FPE

Classe 2 : agents de catégorie C sédentaires, ayant une durée moyenne ou courte à la FPE

Classe 3 : hommes de catégorie C de catégorie active - départ 55 ans

Classe 4 : hommes actifs - départ 50 ans

Classe 5 : agents de catégorie B

Classe 6 : instituteurs et professeurs des écoles

Classe 7 : sédentaires de catégorie A, taux de primes bas, professeurs certifiés pour les trois-quarts

Classe 8 : sédentaires de catégorie A, indices et/ou primes élevés

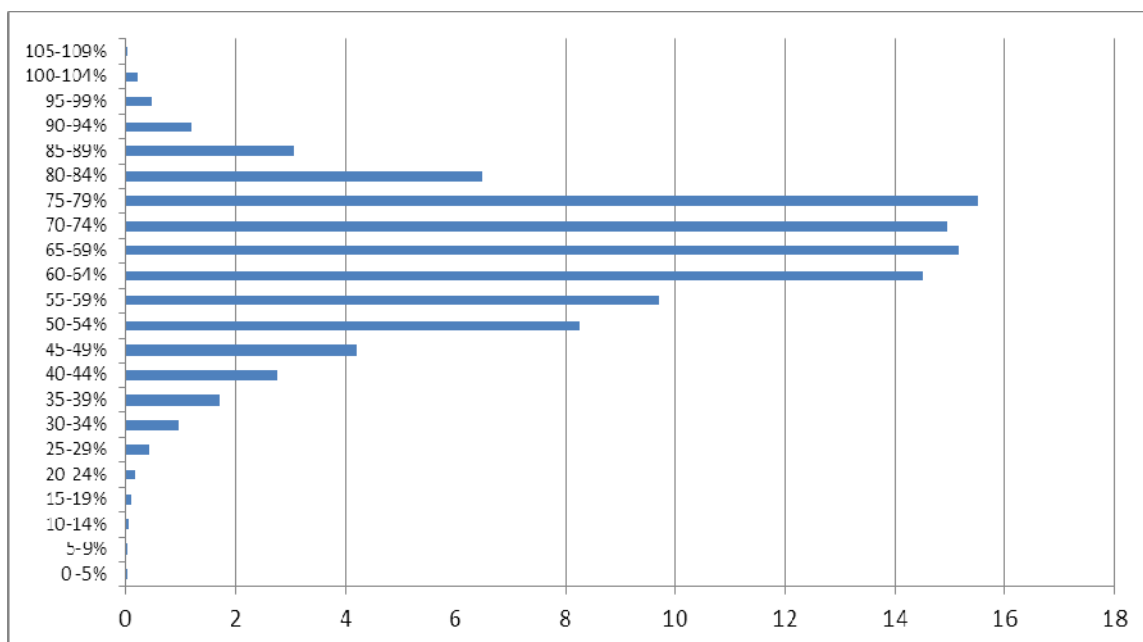
3) Première analyse de l'hétérogénéité des taux de remplacement

Le taux de remplacement correspond au ratio de la pension nette par la rémunération nette. La pension nette est égale à la pension brute de laquelle sont déduites les cotisations CSG et CRDS. La rémunération nette est calculée en déduisant de la rémunération brute la cotisation vieillesse, la cotisation RAFFP, la CSG, la CRDS, la cotisation exceptionnelle.

Une première analyse, avant utilisation de la répartition de la population en classes, montre que les taux de remplacement sont très hétérogènes. Pour la moitié de la population, le taux de remplacement net dans le régime de la fonction publique d'État se situe dans la fourchette de 58 %-76 %. Une personne de la génération 1946 sur dix a un taux de remplacement inférieur à 50 % et, à l'autre extrême, autant ont un taux de remplacement supérieur à 80 %. Autrement dit, 80 % de la génération a un taux de remplacement net compris entre 50 % et 80 %.

La lecture directe des règles de calcul de la pension des fonctionnaires qui conduit parfois à une interprétation d'un taux de remplacement de 75 % pour les fonctionnaires est donc clairement erronée : les trois quarts des fonctionnaires perçoivent un taux de remplacement net inférieur à 75 %.

Figure 31 : Distribution des taux de remplacement nets du régime de la FPE parmi les civils de la génération 1946



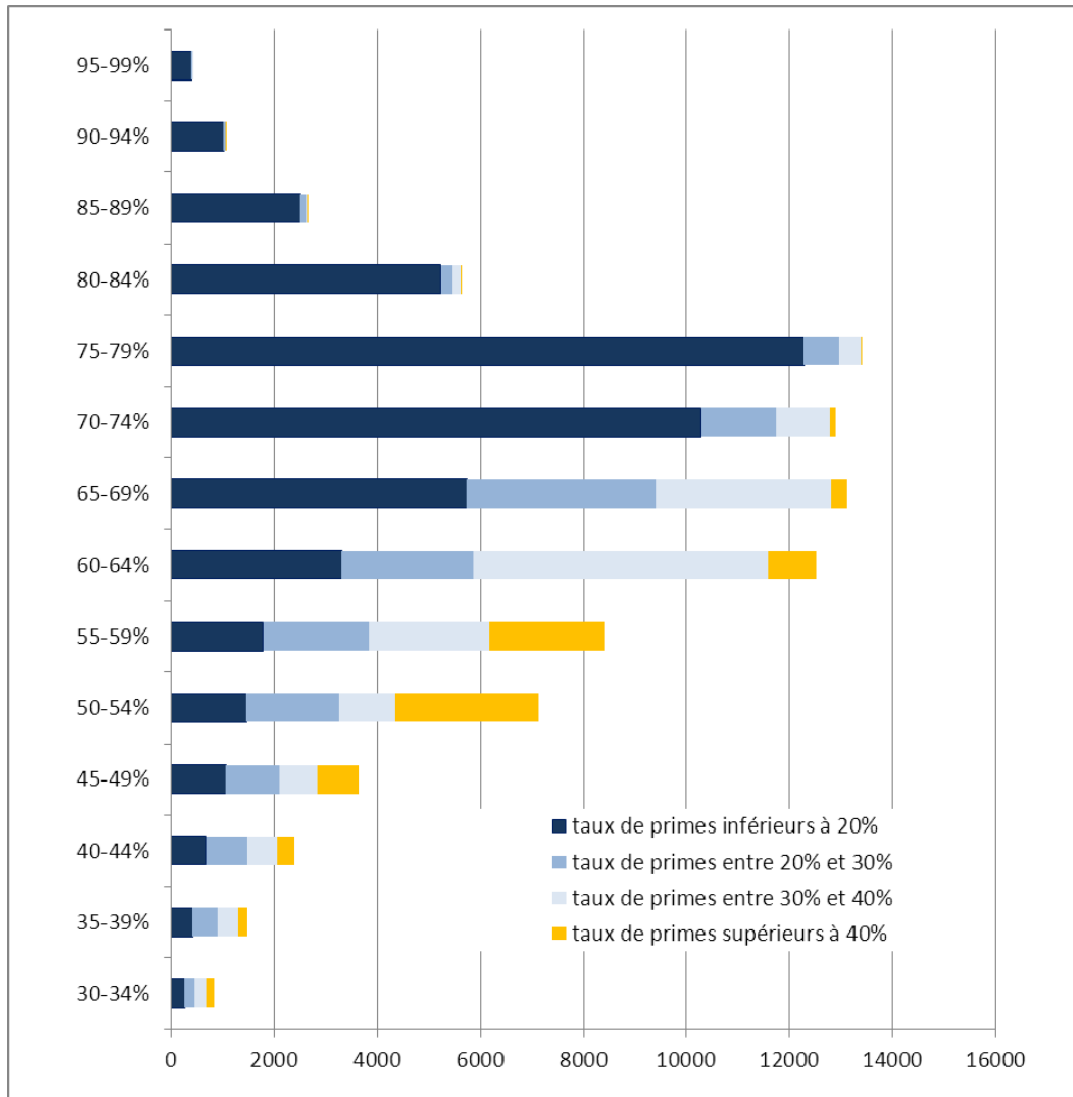
Source : DGFIP, Service des retraites de l'État

Champ : Fonctionnaires civils de la génération 1946 partis en retraite avant 2012

Le premier facteur d'hétérogénéité des taux de remplacement est la durée d'assurance dans le régime de la FPE : les fonctionnaires qui auront passé peu de temps dans le régime auront un taux de remplacement faible. Cette corrélation est plus marquée pour les durées très faibles, le spectre des taux de remplacement tendant à s'élargir lorsque la durée est plus élevée.

Un deuxième facteur d'hétérogénéité des taux de remplacement tient à la différence des taux de primes. En effet, comme la majorité des primes sont exclues du calcul de la pension, mécaniquement, plus le taux de primes est réduit, plus le taux de remplacement est élevé et réciproquement. Le graphique 2 illustre ce phénomène : les taux de remplacement nets supérieurs à 75 % correspondent quasi exclusivement à des taux de primes inférieurs à 20 % tandis que les fonctionnaires recevant un taux de prime supérieur à 40 % ont un taux de remplacement inférieur à 64 % dans la plupart des cas. Le bas de la distribution des taux de remplacement présente des taux de primes plus homogènes, l'effet prédominant étant la durée pour ces niveaux de taux de remplacement.

Figure 32 : Distribution des taux de remplacement nets du régime de la FPE parmi les civils de la génération 1946 par tranche de taux de primes



Source : DGFIP, Service des retraites de l'État

Champ : Fonctionnaires civils de la génération 1946 partis en retraite avant 2012

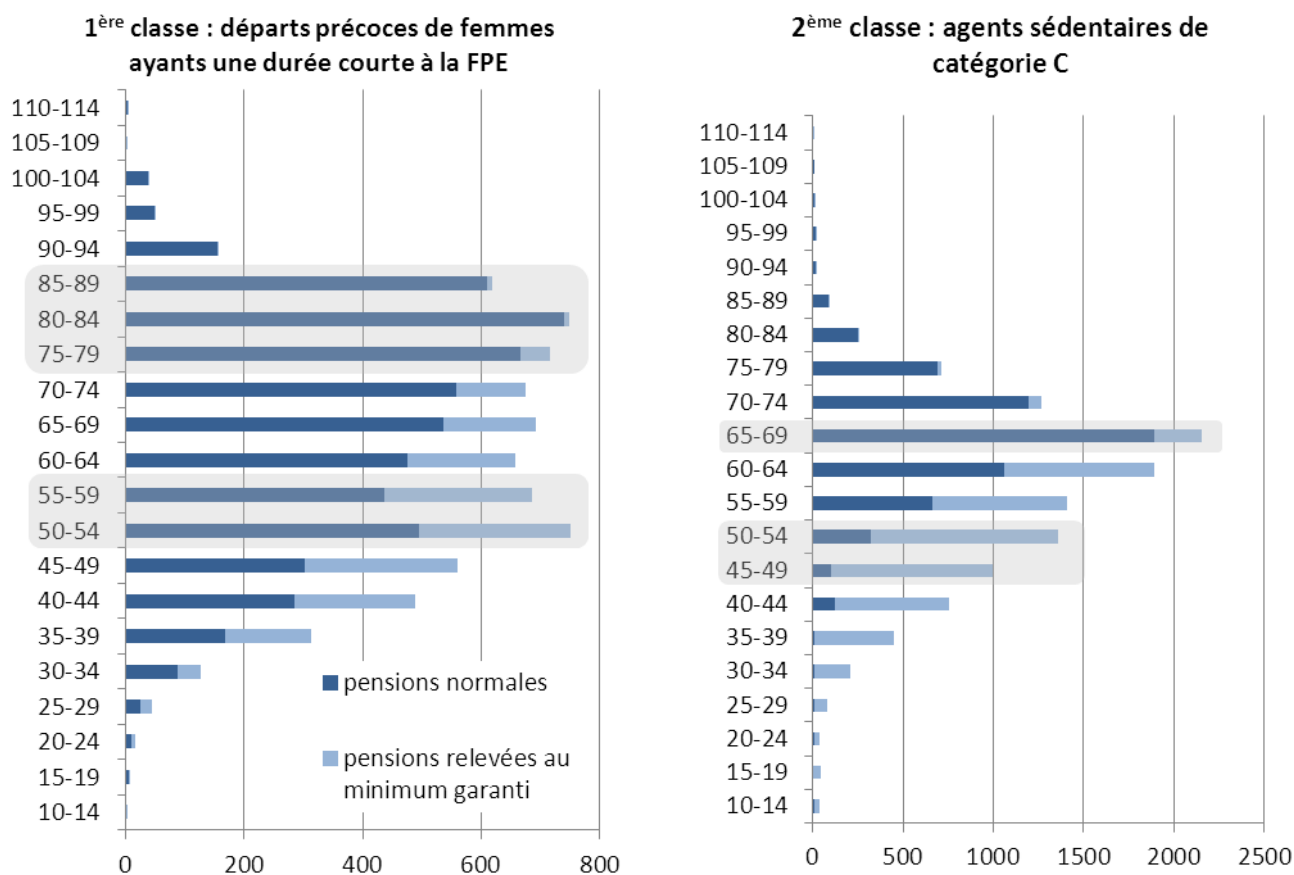
Le niveau de rémunération hors primes à la liquidation n'a pas d'impact marqué sur le taux de remplacement, après neutralisation de son lien avec la durée de services. En effet, pour les pensions qui ne sont pas relevées au minimum garanti, le produit de l'indice et de la valeur du point figure à la fois au numérateur et au dénominateur de la formule du taux de remplacement.

4) Étude de l'hétérogénéité des taux de remplacement à partir de la typologie

La typologie permet d'analyser l'hétérogénéité observée des taux de remplacement nets en explicitant le lien avec la structure de la population. Les graphiques 3 présentent les distributions des taux de remplacement au sein des différentes classes. Les niveaux de taux de remplacement les plus caractéristiques permettant de décrire la diversité des situations possibles sont encadrés en gris. Ils permettront de définir les cas-types.

La première analyse a montré le fort impact des durées dans les variations de taux de remplacement. La typologie regroupe les carrières courtes dans les deux premières classes. Elles présentent des distributions très larges des taux de remplacement. Cela rend compte de situations hétérogènes quant aux durées et au recours au minimum garanti.

Figure 33 : Distribution des taux de remplacement nets au sein des classes de la typologie (classes 1 et 2)



Source : DGFIP, Service des retraites de l'Etat

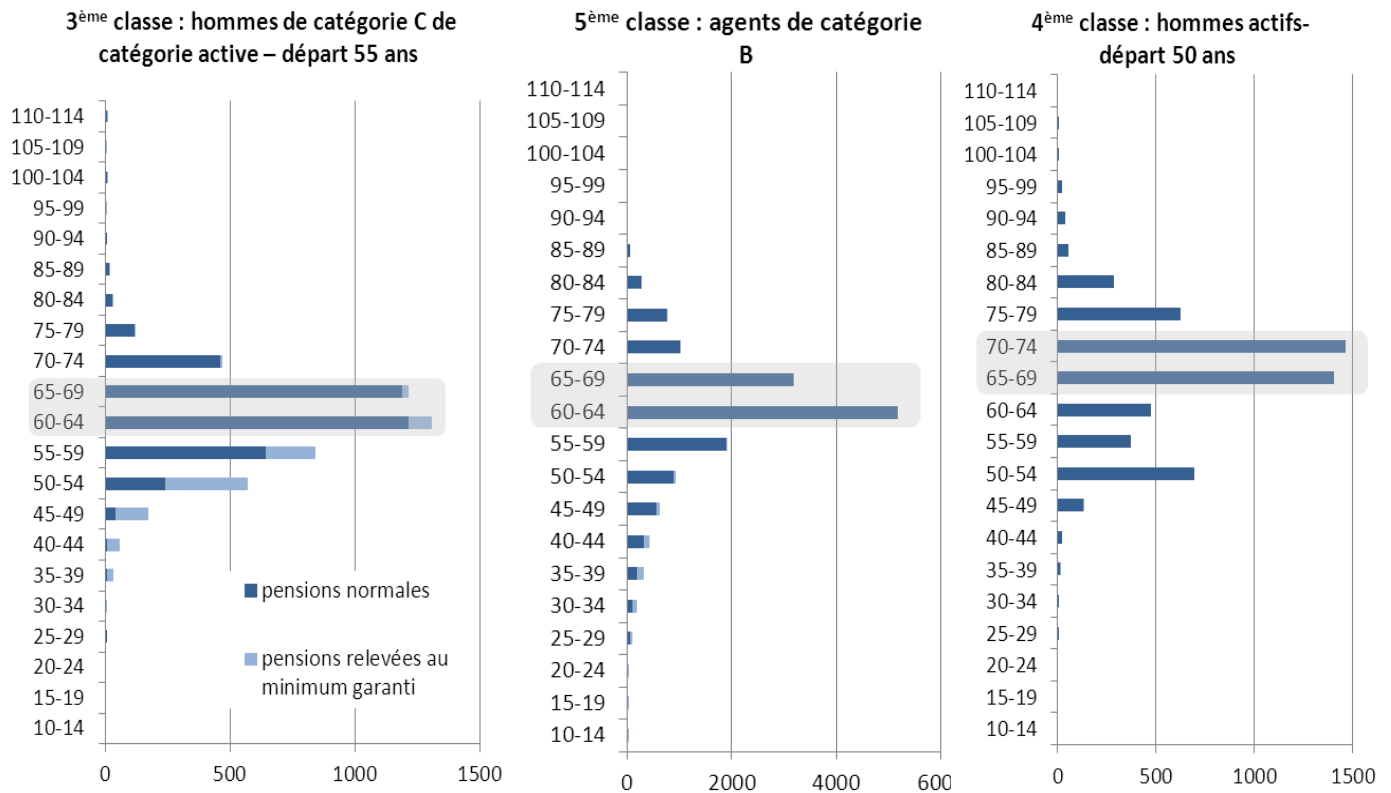
Champ : Fonctionnaires civils de la génération 1946 partis en retraite avant 2012

La 1^{ère} classe présente des taux de remplacements essentiellement compris entre 35 % et 95 % avec deux modes vers 55 % et 80 %. Le niveau bas correspond à des durées très courtes et des indices faibles. Il s'agit pour deux tiers de départs de parents de trois enfants et pour un tiers de départs pour invalidité. Un tiers de ces pensions sont relevées au minimum garanti. Le niveau haut correspond uniquement à des départs de parents de trois enfants, le plus souvent pour des agents de catégorie A, avec des durées de carrière moyennes (entre 30 et 35 ans) et des indices moyens. Ces pensions ne sont pas relevées au minimum garanti. Elles bénéficient de bonifications élevées et de majorations pour enfants. Les niveaux bas de taux de remplacement sont caractérisés par des départs très précoces (tous avant 55 ans) alors que le niveau haut correspond à des âges plus étalés jusqu'à 59 ans.

La classe des agents C sédentaires (classe 2) présente une concentration vers 50 % qui rend compte d'un mode pour la distribution réduite aux bénéficiaires du minimum garanti, correspondant à des pensions de femmes à durée très faible et indice très faible, relevées aux quatre cinquièmes au minimum garanti, et un mode vers 65 %-70 %, pour des pensions à durées moyennes ou longues (plus de 32 ans) et des indices encore très faibles. Ces pensions sont moins fréquemment relevées au minimum garanti (12 %). Dans les deux cas, les départs sont assez concentrés vers 60 ans.

Les autres classes, sauf la dernière présentent des distributions des taux de remplacement plus concentrées.

Figure 34 : Distribution des taux de remplacement nets au sein des classes de la typologie (classes 3,4 et 5)



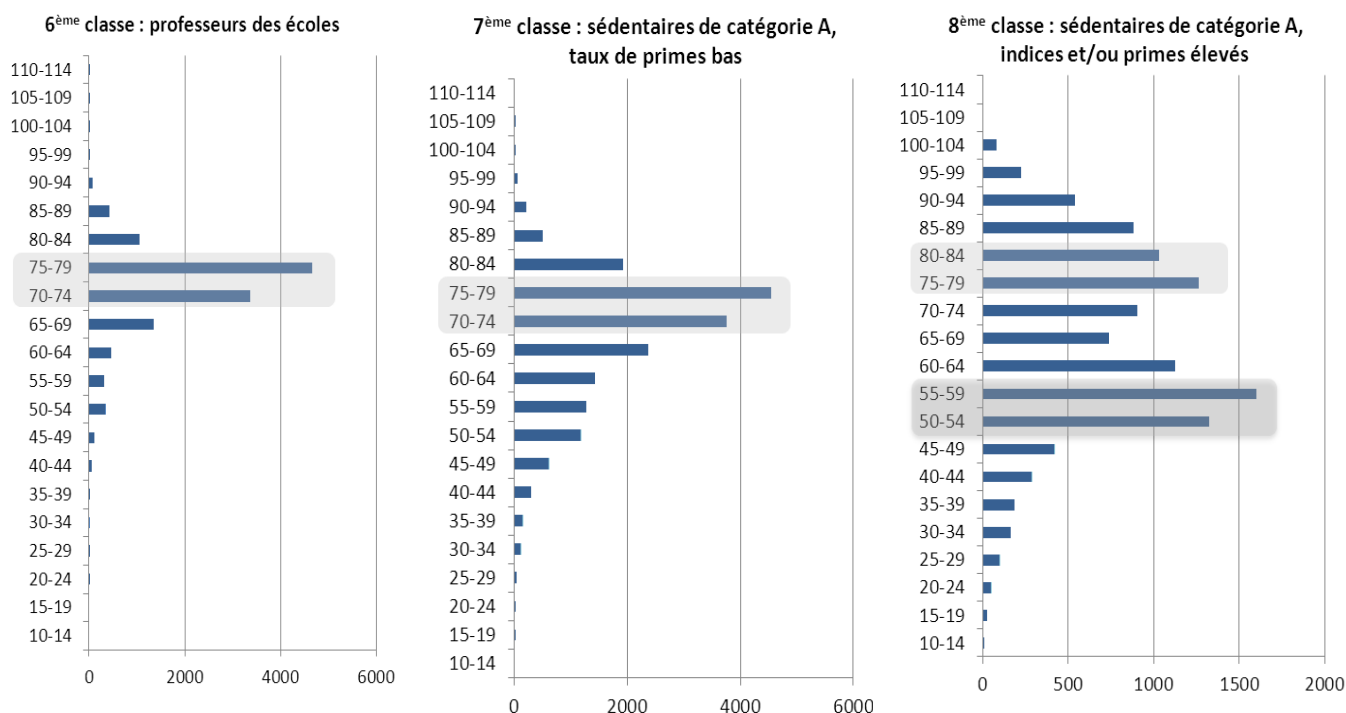
Source : DGFIP, Service des retraites de l'État

Champ : Fonctionnaires civils de la génération 1946 partis en retraite avant 2012

Les classes des B et des C actifs (**classe 3 et 5**) présentent une certaine proximité, les taux de remplacement sont concentrés entre 60 % et 70 %, en lien avec des durées moyennes à longues dans le régime, des taux de primes assez élevés et des pensions qui bénéficient peu du minimum garanti. Ces deux classes présentent toutefois des différences par l'âge de départ (plus faible pour les C actifs) ou le niveau d'indice un peu plus bas pour les C actifs.

La classe des actifs-départ 50 ans (**classe 4**) présente des taux de remplacement concentrés aux alentours de 65 % avec un deuxième pic entre 50 % et 55 %. Ces deux zones correspondent à une différence de catégorie statutaire et de niveau de primes. Les taux de remplacements plus faibles concernent des agents de catégorie A aux primes plus élevées. Le niveau de taux de remplacement plus élevé regroupe les agents de catégorie B et C pouvant partir à partir de 50 ans. Leur taux de remplacement est un peu plus élevé que pour les B et C (classes 3 et 5), cela tient au fait que pour les actifs pouvant partir à 50 ans, une partie des primes est prise en compte dans le calcul de la pension.

Figure 35 : Distribution des taux de remplacement nets au sein des classes de la typologie (classes 6, 7 et 8)



Source : DGFIP, Service des retraites de l'État

Champ : Fonctionnaires civils de la génération 1946 partis en retraite avant 2012

Les classes des professeurs des écoles et des sédentaires A aux taux de primes bas (**6 et 7**) présentent des taux de remplacement concentrés entre 70 % et 80 %. La distribution des taux de remplacements de la classe 7 est toutefois un peu étalée vers le bas, en lien avec des durées parfois faibles au sein de cette classe. La différence de niveau de taux de remplacement avec les trois classes précédentes tient surtout au niveau des primes qui est bien plus bas pour ces deux classes constituées majoritairement d'enseignants. La classe 6 des professeurs des écoles concerne uniquement des agents de catégorie active, qui partent avant 60 ans alors que les fonctionnaires de la classe 7 partent principalement autour de 60 ans.

La dernière classe, celle des sédentaires A aux indices et/ou primes élevés (**classe 8**), présente une distribution très étalée et bi modale avec un mode vers 55 % pour les fonctionnaires qui bénéficient des taux de primes les plus élevés et un autre entre 75 % et 85 %, un peu plus élevé que celui des autres agents A sédentaires, en lien avec des départ plus tardifs (après 61 ans) et des durées plus longues.

V.1.b Élaboration de 11 cas-types : des taux de remplacement sont assez variables

1) Choix des cas-types et description de leurs taux de remplacement

A partir de cette analyse, une ou plusieurs situations caractéristiques sont identifiées dans chaque classe de manière à reproduire les spécificités des distributions de taux de remplacement. Ainsi, chaque pic des distributions ou particularité dans le bénéfice du minimum garanti (présenté en grisé dans les graphiques 4 ci-dessus) est considéré comme une situation spécifique qui sera représentée par un cas-type. 11 situations sont alors identifiées :

Situation 1	Femme mère de trois enfants, durée très courte, indice très faible, départ très précoce, pension au minimum garanti
Situation 2	Femme mère de trois enfants de catégorie A, départ après 55 ans
Situation 3	Femme sédentaire de catégorie C, durée très courte et départ 60 ans
Situation 4	Femme sédentaire de catégorie C, carrière complète
Situation 5	Homme de catégorie C de catégorie active-départ 55 ans
Situation 6	Homme de catégorie B ou C de catégorie active-départ 50 ans
Situation 7	Agent de catégorie B
Situation 8	Professeur des écoles
Situation 9	Professeur certifié
Situation 10	Professeur agrégé
Situation 11	Homme sédentaire A+ et primes élevées

Pour chaque situation, un cas-type stylisé est construit. Pour cela, une méthode mixte entre l'approche institutionnelle, qui utiliserait uniquement des grilles indiciaires, et l'approche statistique, qui caractériserait uniquement l'individu moyen du groupe sans tenir compte de son grade, est retenue. En pratique, le grade le plus représenté dans chaque situation caractéristique est retenu et un indice, un taux de primes, une durée de services et bonifications et un âge de départ lui sont attribués à partir de l'analyse de la moyenne des agents du grade considéré au sein de son groupe.

Le tableau infra présente les cas-types stylisés ainsi obtenus ainsi que leur taux de remplacement. Ces cas-types permettent de balayer la diversité des situations de taux de remplacement possibles dans la fonction publique d'État en respectant une bonne représentativité.

Cette analyse confirme la grande diversité des niveaux de taux de remplacement dans la fonction publique d'État, comme cela a déjà été observé dans le secteur privé à partir de cas-types théoriques⁶⁸. Comme dans le secteur privé, les différences de durée jouent un rôle prédominant dans l'hétérogénéité des taux de remplacement. Dans le secteur privé, les autres différences de niveau tiennent pour beaucoup aux barèmes (effets de plafond, de minimum contributif, effet base/complémentaire) et au profil de carrière (ascendant, plat, descendant). Dans la fonction publique d'État, c'est l'effet des primes qui est prédominant dans les écarts. Les ordres de grandeur des taux de remplacement présentés dans le document de la DSS et ceux de la fonction publique d'État ne présentent pas de divergences notoires, mais les différences de réglementation ne permettent pas une comparaison directe.

⁶⁸ Direction de la Sécurité Sociale (DSS), « Analyse de cas-types illustrant les règles de calcul des pensions dans le secteur privé », document n°II-2 de la réunion du Conseil d'orientation des retraites du 25 septembre 2012

Tableau 40 : Cas-types représentatifs stylisés pour la fonction publique d'État

Cas-type	Grade (catégorie)	motif de départ	actif ou sédentaire	durée taux plein	indice	taux de primes	durée de services (années)	durée de bonifs L12	durée de bonifs non L12	Accessoires de pension	âge de départ	bénéficiaire du minimum garanti	taux de remplacement net	taux de remplacement net hors accessoires de pension
1	adjoint administratif (cat.C)	parents de trois enfants	sédentaire	39	332	24 %	19	3	0	+9 %	47	oui	54 %	50 %
2	professeur certifié (cat. A)	parents de trois enfants	sédentaire	39	710	8 %	33	4	0	+10 %	56	non	81 %	73 %
3	adjoint administratif (cat.C)	ancien neté	sédentaire	39	358	24 %	23	1	0	+1 %	60	oui	52 %	52 %
4	adjoint administratif (cat.C)	ancien neté	sédentaire	39	392	24 %	39	1	0	+0 %	60	non	69 %	69 %
5	agent professionnel qualifié de second niveau (La Poste) (cat. équivalent C)	ancien neté	actif	37,5	404	25 %	36	0	0	+2 %	56	non	65 %	64 %
6	gardien de la paix (cat. équivalent C) (a)	ancien neté	actif	37,5	511	39 %	31	0	5	+1 %	52	non	71 %	70 %
7	contrôleur ou secrétaire administratif (cat. B)	ancien neté	sédentaire	39	489	29 %	38	1	0	+2 %	60	non	64 %	63 %
8	professeur des écoles (cat. A)	ancien neté	actif (b)	37,5	605	10 %	36	1	0	+0 %	56	non	76 %	75 %
9	professeur certifié (cat. A)	ancien neté	sédentaire	39	745	8 %	37	1	0	+1 %	60	non	76 %	76 %
10	professeur agrégé (cat. A)	ancien neté	sédentaire	39	924	11 %	39	1	0	+1 %	63	non	76 %	76 %
11	ingénieur général (cat. A)	ancien neté	sédentaire	39	1258	70 %	43	2	0	+2 %	64	non	51 %	49 %

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État

Champ : Fonctionnaires civils de la génération 1946 partis en retraite avant 2012

(a) Les gardiens de la paix des générations plus jeunes ont été reclassés en catégorie B, cela ne modifie pas la pertinence du cas-type qui vise à isoler les agents de catégorie B ou C pouvant partir à partir de 50 ans ni leur taux de remplacement.

(b) Les professeurs des écoles de la génération 1946 appartiennent pour la grande majorité à la catégorie active dans la mesure où ils ont effectué 15 années de services actifs (en tant qu'instituteurs).

V.1.c Profil de carrière de ces cas-type

Parmi les 11 cas-types définis ci-dessus, 4 ont été retenus par le COR afin de calculer des taux de remplacement en projection sur la base des hypothèses macroéconomiques retenues par le SG-COR dans le cadre des projections financières de long terme de décembre 2012. Pour chacun de ces 4 cas-types, un profil de carrière type a été élaboré par le département des études et des statistiques de la DGAFP à partir d'une exploitation du panel des agents de l'État de l'Insee selon la démarche suivante :

- Définition pour chaque cas-type, des catégories d'individus correspondantes (« contrepartie empirique »), sur lesquelles extraire des statistiques descriptives ;
- Estimation d'un profil de salaire et de montants de prime⁶⁹ à chaque âge et pour chaque catégorie, à partir des moyennes observées pour une génération ayant achevé ou quasiment achevé sa carrière (la génération 1950) ;
- Hypothèses d'extrapolation des carrières salariales en début et fin de carrière pour simuler une carrière complète.

⁶⁹ Il s'agit des primes et indemnités y compris heures supplémentaires.

1) Détermination de la contrepartie empirique des quatre cas types retenus par le COR

Les données exploitées pour déterminer les catégories d'agents correspondants aux quatre cas types retenus pour la FPE, sont issues du panel des agents de l'État, constitué par l'Insee à partir des fichiers de paie des agents de l'État de 1978 à 2006. Les estimations sont effectuées sur la génération 1950, en fin de carrière en 2006.

- **Agent sédentaire de catégorie B** avec un taux de prime de l'ordre de 25 à 30 % : la contrepartie empirique de ce cas type regroupe pour l'essentiel des secrétaires administratifs, contrôleurs, greffiers et techniciens supérieurs. Les instituteurs et policiers de catégorie B en sont exclus. Leur taux de prime⁷⁰ est de 25 % en moyenne de 50 à 56 ans.
- **Agent sédentaire de catégorie A à faible taux de prime** : ce cas-type regroupe les professeurs agrégés ou certifiés. Leur taux de prime est de 13 % en moyenne de 50 à 56 ans.
- **Agent de catégorie A+ à taux de prime élevé** : ce cas-type regroupe l'ensemble des grades correspondant à des catégories A+, hors enseignement supérieur, recherche et assimilés. Il regroupe pour l'essentiel des magistrats, des commissaires de police, des cadres dirigeants d'administration centrale et des services déconcentrés, des ingénieurs, des administrateurs civils, etc. Leur taux de prime est de 45 %⁷¹ en moyenne de 50 à 56 ans.
- **Agent actif avec départ possible à 50 ans et 5 années de bonifications du cinquième** : ce cas type correspond au corps d'encadrement et d'application de la police nationale⁷², assimilé à la catégorie C puis B à partir de 2006. Leur taux de prime est de 31 % en moyenne de 40 à 50 ans.

L'ensemble de ces quatre cas-types représente environ 30 % des effectifs, que leur poids respectif soit calculé sur la génération 1950 à partir de la source panel, ou qu'il le soit à partir de la source SIASP sur l'ensemble des agents travaillant à temps complet en 2010 (cf. tableau).

Tableau 41 : Poids de chaque cas type

	B sédentaires	Professeurs certifiés et agrégés	A +	Corps d'encadrement et d'application de la police nationale
Génération 1950 (source panel)	10,0 %	12,9 %	0,9 %	5,5 %
Ensemble des agents (source SIASP)	5,8 %	17,7 %	1,4 %	6,5 %

Sources : Panel État 1978-2006, Insee. SIASP 2010, Insee. Traitements Des-DGAFP.

Champ panel : France métropolitaine, titulaires en emplois principaux. Hors Défense, La Poste et France Télécom, hors enseignement privé sous contrat.

Champ SIASP : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

Lecture : parmi l'ensemble des observations du panel sur la génération 1950, on comptabilise 10,0 % d'agents B sédentaires, toutes années cumulées. Les B sédentaires, toutes générations confondues représentent 5,8 % des effectifs des agents titulaires des ministères civils à temps complet, mesurés en année travail à temps plein (voir Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2012, p.479).

2) Carrières salariales de la génération 1950

Les carrières salariales sont estimées sur les agents nés en 1950 et identifiés comme appartenant en fin de carrière⁷³ aux 4 cas types de la FPE, y compris si une année donnée, et notamment en début de carrière,

⁷⁰ Le taux de prime correspond au rapport entre le montant des primes et le traitement brut.

⁷¹ Ce taux de prime est plus faible que celui du cas type retenu par le SRE correspondant aux ingénieurs généraux des ponts, des eaux et des forêts (taux de prime estimé à 70 %). La variabilité des taux de primes est élevée parmi les A+. A titre d'illustration, on l'estime à 83,7 % pour les corps d'encadrement et direction, 58,3 % pour les corps de juridiction, inspection, contrôle et expertise, et 9,7 % pour les corps de l'enseignement supérieur, recherche et assimilé (voir Annexe 2 ou Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2012, p.479). Les effectifs disponibles dans le panel, ne permettant pas de restreindre l'analyse aux A+ dont le taux de prime dépasse les 50 %, le cas type 7 tel que construit ici, se différencie de celui retenu à l'issue des travaux du SRE.

⁷² La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a relevé de deux ans l'ensemble des bornes d'âge (âge d'ouverture des droits passé de 50 ans à 52 ans pour ces corps actifs de la police nationale), mais seules les générations nées à partir de 1956 sont concernées (voir Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2012, p.416).

ils ne sont pas dans le(s) corps de leur cas type. Les agents retenus pour l'analyse le sont en fonction de leurs caractéristiques en 2006 (dernières observations disponibles dans le panel État de l'Insee) pour les cas types 5, 6, et 7 et en 2000 pour le cas type 8 (dont les agents peuvent partir en retraite à partir de 50 ans).

Une fois ces individus sélectionnés, une carrière salariale moyenne est obtenue à partir des moyennes à chaque âge et par cas type, **des salaires bruts perçus en euros courants et en équivalent temps plein**, moyennes calculées sur les données 1978 à 2006 du panel des agents de l'État de l'Insee.

On introduit une condition d'âge d'entrée (30 ans au maximum) ainsi que de durée de présence dans le panel (20 ans minimum) pour simuler des carrières complètes. On reconstitue donc une carrière en partant de la dernière situation disponible, c'est-à-dire la présence dans le cas type à l'âge de 56 ans (50 ans pour le cas-type 8).

3) Hypothèses d'extrapolation des carrières salariales en début et fin de carrière

Afin de reconstituer **pour la génération 1950** une carrière complète, au-delà des âges observés dans le panel (28 à 56 ans pour le traitement brut, 30 à 56 ans pour le montant des primes), il convient en premier lieu d'établir un âge d'entrée dans la fonction publique. Pour ce faire, on se base sur les âges de départ et les durées de services établis par le SRE (cf. tableau infra).

Tableau 42 : Âges d'entrée dans la fonction publique pour les cas types du SRE

	Gardien de la paix	B sédentaire (Contrôleur principal des impôts)	Professeur certifié	Professeur agrégé	A + (Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts)
Durée de service	31,0	38,0	37,0	39,0	43,0
Age de départ	52,0	60,0	60,0	63,0	64,0
Age d'entrée	21,0	22,0	23,0	24,0	21,0

Source : tableau 2 du document 16 de la séance du 14 novembre 2012 du COR. Traitements Des-DGAFP.

Champ : fonctionnaires civils de la génération 1946 partis en retraite avant 2012.

Au final, on retiendra par la suite comme hypothèse d'âge d'entrée dans la fonction publique les âges de la figure 2, sauf pour les A+. Pour ces derniers en effet, faute d'information suffisante, le choix est fait de supposer un âge moyen d'entrée de 25 ans et non de 21 ans. On suppose que les A+ sont entrés dans la fonction publique à l'issue d'une formation initiale plus longue. Dans quelques cas toutefois, les formations sont suivies après réussite au concours. Le cas des élèves fonctionnaires issus des Grandes Écoles (Polytechnique, ENS, etc.) illustre notamment le fait que certains A+ entrent en moyenne plus tôt dans la fonction publique.

Ensuite, des **hypothèses de progression** sont établies pour chaque cas type :

- d'un côté pour le traitement indiciaire ;
- de l'autre pour le montant des primes.

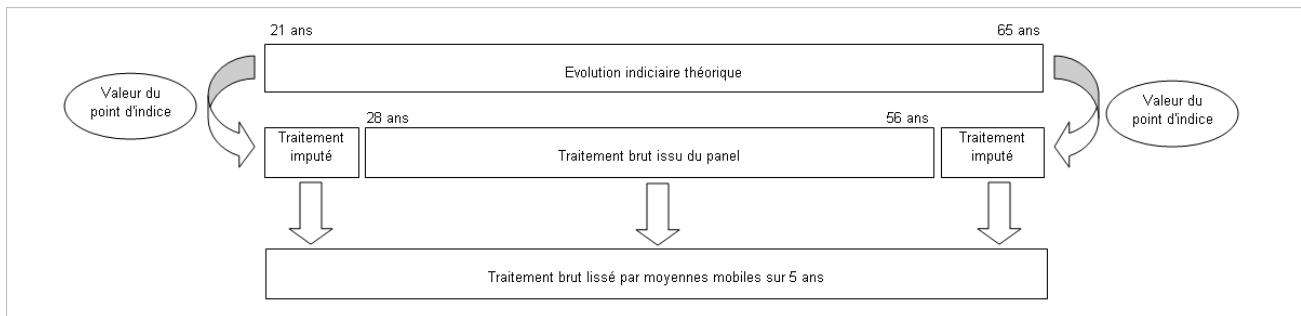
Ces hypothèses, assises sur la législation actuelle et sur l'expertise des bureaux opérationnels de la DGAFP⁷⁴, reposent en partie sur la construction pour chaque cas type d'une évolution indiciaire à partir des grilles théoriques, avec plusieurs déroulements de carrière possibles selon le dernier grade atteint (classe normale, classe supérieure, etc.).

Les séries observées sur la génération 1950 entre 28 et 56 ans sont ainsi prolongées avant et après ces âges en confrontant les évolutions observées aux évolutions théoriques, selon les hypothèses par cas type et le schéma général (figure 3) suivants. Enfin, afin d'éliminer les fluctuations moins significatives, les séries sont lissées⁷⁵.

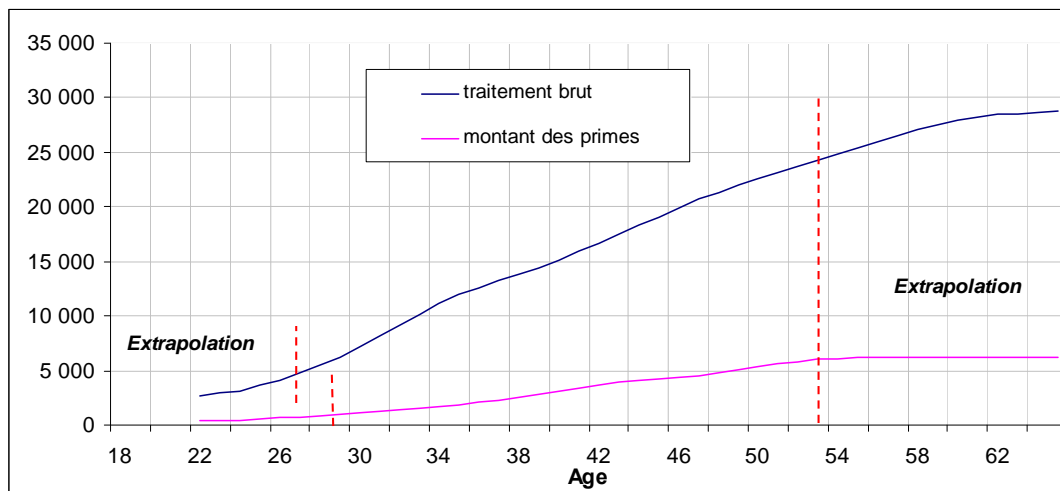
⁷³De cette manière, on assure une cohérence avec l'approche du SRE, qui a élaboré ses cas types à partir de la génération 1946 et selon les caractéristiques des agents connues au moment de la liquidation de leur pension.

⁷⁴ Les hypothèses ont été établies après consultation du bureau de la politique salariale, des retraites et du temps de travail et du bureau des statuts particuliers et des filières métiers de la DGAFP.

⁷⁵ Les carrières salariales construites précédemment le sont à partir de moyennes brutes, non redressées, alors que la qualité des données peut varier d'une année sur l'autre. En conséquence, les effectifs d'un cas type ne sont pas toujours

Figure 2 : Schéma d'extrapolation des débuts et fins de carrières salariales**a) Hypothèses retenues en pratique pour les B sédentaires**

- Entrée dans la fonction publique à 22 ans (selon l'étude du SRE).
- L'indice majoré évolue après 56 ans selon l'évolution de l'indice majoré de la génération 1940 ; avant 28 ans selon l'évolution de la grille indiciaire d'un B-Type administratif avant NES. On en déduit un traitement brut (en considérant le point d'indice gelé à partir de 2013), puis un traitement brut lissé par moyennes mobiles sur 5 ans.
- Le montant des primes est fixé après 56 ans à sa valeur à 56 ans. Le taux de prime est fixé avant 30 ans à sa valeur à 30 ans. Le montant des primes est lissé par moyennes mobiles sur 5 ans.

Figure 3 : B sédentaires – Traitement brut et primes lissés sur carrière complète

Source : Panel État 1978-2006, Insee. Traitements Des-DGAFP.

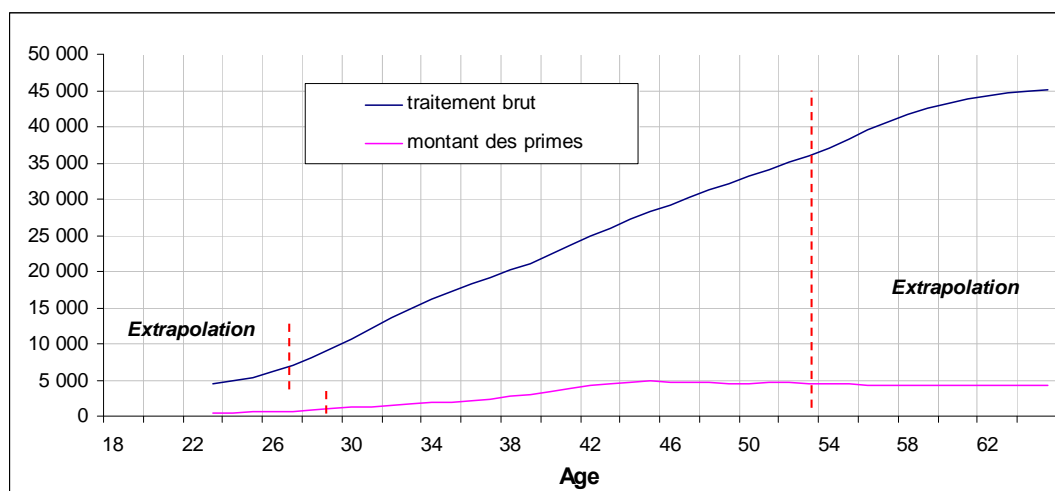
Champ : France métropolitaine, titulaires en emplois principaux nés en 1950 et identifiés comme relevant du cas type « B sédentaire » en 2006.

Note : Les montants sont des montants annuels, en euros courants et en équivalent temps plein. Les montants de primes comprennent les primes et indemnités y compris heures supplémentaires.

b) Hypothèses retenues en pratique pour les professeurs agrégés et certifiés

- Entrée dans la fonction publique à 23 ans (selon l'étude du SRE).
- L'indice majoré évolue après 56 ans selon l'évolution de l'indice majoré de la génération 1940 ; avant 28 ans selon l'évolution de la grille indiciaire d'un professeur certifié. On en déduit un traitement brut (en considérant le point d'indice gelé à partir de 2013), puis un traitement brut lissé par moyennes mobiles sur 5 ans.
- Le montant des primes est fixé après 56 ans à sa valeur à 56 ans. Le taux de prime est fixé avant 30 ans à sa valeur à 30 ans. Le montant des primes est lissé par moyennes mobiles sur 5 ans.

Figure 4 : Professeurs agrégés et certifiés – Traitement brut et primes lissés sur carrière complète



Source : Panel État 1978-2006, Insee. Traitements Des-DGAFP.

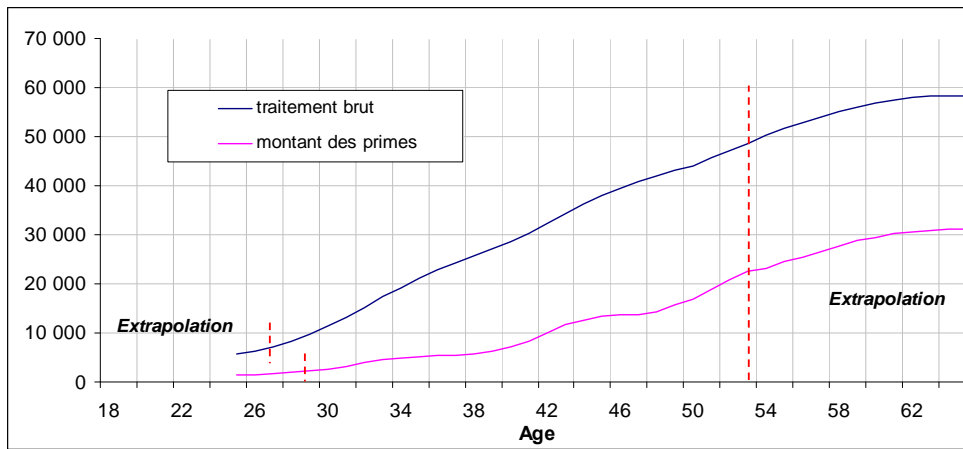
Champ : France métropolitaine, titulaires en emplois principaux nés en 1950 et identifiés comme relevant du cas type « Professeurs agrégés et certifiés » en 2006.

Note : Les montants sont des montants annuels, en euros courants et en équivalent temps plein. Les montants de primes comprennent les primes et indemnités y compris heures supplémentaires.

c) Hypothèses retenues en pratique pour les A+

- Entrée dans la fonction publique à 25 ans.
- L'indice majoré évolue après 56 ans selon l'évolution de l'indice majoré de la génération 1940 ; avant 28 ans selon l'évolution de l'indice majoré en début de carrière de la génération 1960⁷⁶. On en déduit un traitement brut (en considérant le point d'indice gelé à partir de 2013), puis un traitement brut lissé par moyennes mobiles sur 5 ans.
- Le taux de prime suit l'évolution du traitement brut après 56 ans. Le taux de prime est fixé avant 30 ans à sa valeur à 30 ans. Le montant des primes est lissé par moyennes mobiles sur 5 ans.

⁷⁶ Cette hypothèse diffère de celle retenue pour les autres cas types, compte tenu de la faible amplitude des grilles théoriques des A+. Se caler sur l'évolution constatée sur une génération plus jeune, permet de prendre en compte le fait que certains A+ ont commencé leur carrière en A (voire en B).

Figure 5 : A+ - Traitement brut et primes lissés sur carrière complète

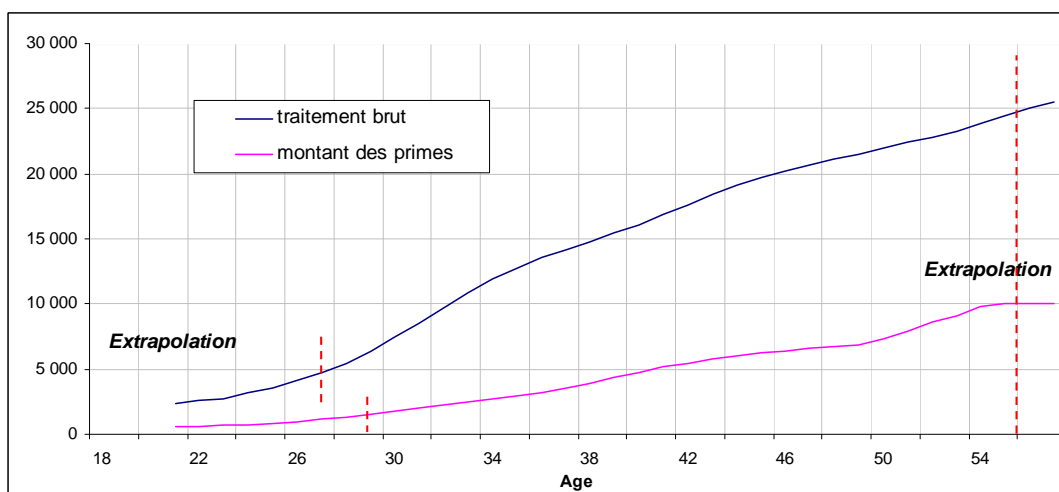
Source : Panel État 1978-2006, Insee. Traitements Des-DGAFP.

Champ : France métropolitaine, titulaires en emplois principaux nés en 1950 et identifiés comme relevant du cas type « A+ » en 2006.

Note : Les montants sont des montants annuels, en euros courants et en équivalent temps plein. Les montants de primes comprennent les primes et indemnités y compris heures supplémentaires.

d) Hypothèses retenues en pratique pour le corps d'encadrement et d'application de la Police nationale

- Entrée dans la fonction publique à 21 ans (selon l'étude du SRE).
- L'indice majoré évolue après 56 ans selon l'évolution de la grille indiciaire d'un agent terminant sa carrière major de Police ; avant 28 ans selon l'évolution de la grille indiciaire d'un gardien de la paix. On en déduit un traitement brut (en considérant le point d'indice gelé à partir de 2013), puis un traitement brut lissé par moyennes mobiles sur 5 ans.
- Le montant des primes est fixé après 56 ans à sa valeur à 56 ans. Le taux de prime est fixé avant 30 ans à sa valeur à 30 ans. Le montant des primes est lissé par moyennes mobiles sur 5 ans.

Figure 6 : Corps d'encadrement et d'application de la Police nationale – Traitement brut et primes lissés sur carrière complète

Source : Panel État 1978-2006, Insee. Traitements Des-DGAFP.

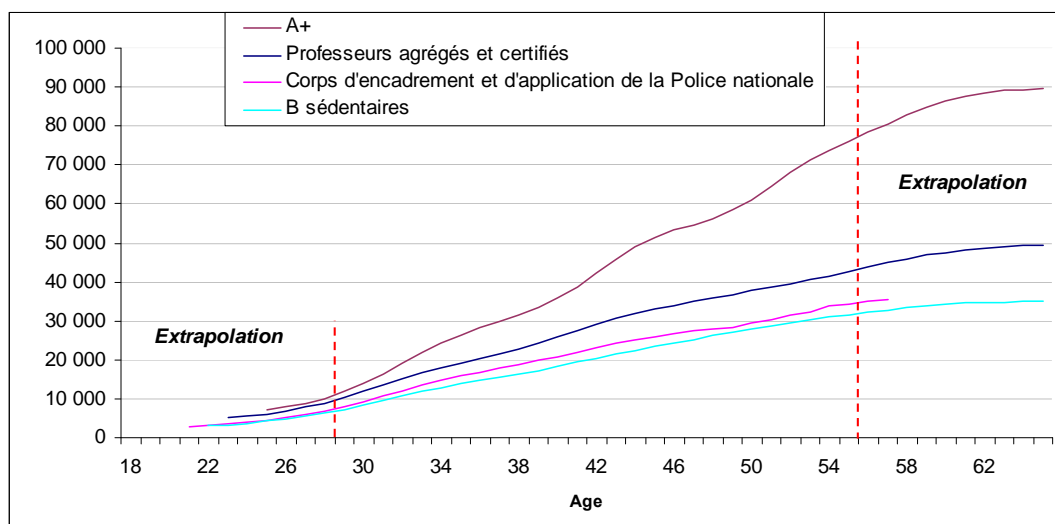
Champ : France métropolitaine, titulaires en emplois principaux nés en 1950 et identifiés comme relevant du cas type « Corps d'encadrement et d'application de la Police nationale » en 2000.

Note : Les montants sont des montants annuels, en euros courants et en équivalent temps plein. Les montants de primes comprennent les primes et indemnités y compris heures supplémentaires.

e) Synthèse

Le graphique suivant synthétise les carrières salariales des cas types - génération 1950 - en présentant le salaire brut (addition des traitements bruts et des montants de primes⁷⁷ lissés) de chacun.

Figure 7 : Carrières salariales des différents cas types – génération 1950



Source : Panel État 1978-2006, Insee. Traitements Des-DGAFP.

Champ : France métropolitaine, titulaires en emplois principaux nés en 1950 et identifiés comme relevant des 4 cas type en 2006 (2000 pour le corps d'encadrement et d'application de la Police nationale).

Note : Les montants sont des montants annuels, en euros courants et en équivalent temps plein. Les montants de primes comprennent les primes et indemnités y compris heures supplémentaires.

V.1.d Estimation par le Secrétariat général du COR des taux de remplacement nets des générations 1950 à 1990 sur la base de cas types de fonctionnaires d'État

Dans un document de février 2013, le Secrétariat du COR a présenté des résultats plus globaux sur les taux de remplacement à partir des travaux précédents complétés par une étude de la DSS⁷⁸

1) Le taux de remplacement net en fonction de l'âge de départ à la retraite

Dans la fonction publique, le taux de remplacement est la somme du taux de remplacement assuré par le régime de la fonction publique d'État (pension civile du Service de retraite de l'État – SRE) et du taux de remplacement assuré par le régime additionnel de la fonction publique (RAFP) instauré au 1er janvier 2005.

Les trois cas types de fonctionnaires sédentaires (n°5 à n°7) ont été construits de sorte que, de manière conventionnelle, l'agent puisse partir à la retraite au taux plein dès l'âge d'ouverture des droits à retraite. Si l'assuré prolonge son activité au-delà de l'âge d'ouverture des droits, il bénéficie de la surcote majorant sa pension SRE de 5 % par an. La pension additionnelle du RAFP augmente aussi, mais son effet sur le taux de remplacement global serait limité.

2) Différences de taux de remplacement nets entre les cas types

Le tableau ci-après indique les différences de taux de remplacement nets à l'âge d'ouverture des droits entre les cas types, telles qu'elles ressortent des résultats précédents. Ces différences seraient du même ordre pour un départ à la retraite plus tardif.

⁷⁷ Les montants de primes comprennent les primes et indemnités y compris heures supplémentaires.

⁷⁸ Direction de la Sécurité Sociale, « Calcul de taux de remplacement sur cas-types de salariés du secteur privé et de fonctionnaires de l'État », document pour le Groupe de travail du 20 février 2013 du COR.

Tableau 43 : Taux de remplacement net (SRE+RAFP) à l'âge d'ouverture des droits (*) pour les quatre cas types

Génération	Salaire brut de fin de carrière	1950	1960	1970	1980	1990
Cas type 5 (B sédentaire)	1,1*SMPT	68 %	69 %	69 %	70 %	70 %
Cas type 6 (A faible taux de prime)	1,5*SMPT	76 %	77 %	77 %	77 %	77 %
Cas type 7 (A+ fort taux de prime)	2,7*SMPT	54 %	54 %	55 %	56 %	55 %
Cas type 8 (Actif avec bonifications)	1,2*SMPT					
<i>dont : taux de remplacement net assuré par la retraite du SRE</i>						
<i>Cas type 5 (B sédentaire)</i>	<i>1,1*SMPT</i>	<i>68 %</i>	<i>68 %</i>	<i>68 %</i>	<i>68 %</i>	<i>68 %</i>
<i>Cas type 6 (A faible taux de prime)</i>	<i>1,5*SMPT</i>	<i>76 %</i>	<i>76 %</i>	<i>76 %</i>	<i>76 %</i>	<i>76 %</i>
<i>Cas type 7 (A+ fort taux de prime)</i>	<i>2,7*SMPT</i>	<i>54 %</i>	<i>54 %</i>	<i>54 %</i>	<i>54 %</i>	<i>54 %</i>
<i>Cas type 8 (Actif avec bonifications)</i>	<i>1,2*SMPT</i>					
<i>dont : taux de remplacement net assuré par la retraite additionnelle (RAFP)</i>						
<i>Cas type 5 (B sédentaire)</i>	<i>1,1*SMPT</i>	<i>0,4 %</i>	<i>1,2 %</i>	<i>1,7 %</i>	<i>1,9 %</i>	<i>2,0 %</i>
<i>Cas type 6 (A faible taux de prime)</i>	<i>1,5*SMPT</i>	<i>0,2 %</i>	<i>0,8 %</i>	<i>1,2 %</i>	<i>1,4 %</i>	<i>1,5 %</i>
<i>Cas type 7 (A+ fort taux de prime)</i>	<i>2,7*SMPT</i>	<i>0,3 %</i>	<i>0,9 %</i>	<i>1,3 %</i>	<i>1,5 %</i>	<i>1,6 %</i>
<i>Cas type 8 (Actif avec bonifications)</i>	<i>1,2*SMPT</i>					

(*) Age d'ouverture des droits : 60 ans pour la génération 1950 et 62 ans pour les générations 1960 et suivantes, sauf pour le cas-type 8 : 50 ans pour les générations 1950 et 1960, et 52 ans pour les générations 1970, 1980 et 1990.

Source : Secrétariat général du COR, document n°4, pour le groupe de travail du 20 février 2013, « Projections de taux de remplacement pour les générations 1950 à 1990 sur la base de cas types ».

Puisque tous les cas type à l'exception du cas type n° 8 ont en commun une liquidation à taux plein (pension brute du SRE égale à 75 % du traitement brut des six derniers mois), les écarts de taux de remplacement entre cas types reflètent essentiellement l'importance des primes dans le salaire de fin de carrière : plus le taux de prime est élevé, plus le taux de remplacement net (SRE+RAFP) est faible –le taux de remplacement du RAFP étant relativement limité. Cela explique le taux de remplacement net plus élevé du cas type d'enseignant (cas type 6), et celui plus faible du cas type de cadre A+ à taux de prime élevé (cas type 7).

3) Évolutions du taux de remplacement net au fil des générations

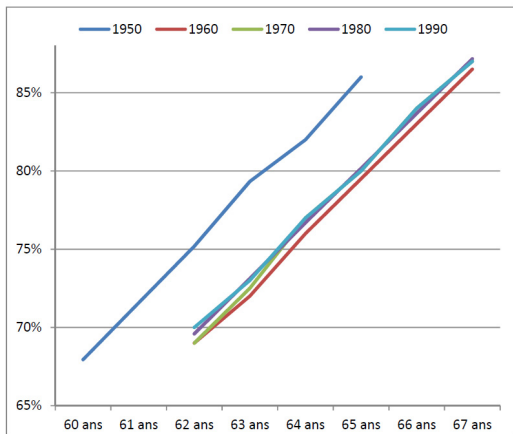
Les graphiques qui suivent présentent l'évolution au fil des générations du taux de remplacement net à chaque âge, avec une courbe par génération.

Contrairement au secteur privé, le taux de remplacement net à âge de départ à la retraite inchangé augmenterait légèrement au fil des générations. Ceci résulte de la montée en charge progressive du RAFP, auquel chaque génération a cotisé à partir de 2004. Alors que la génération 1950 a peu cotisé au RAFP (5 années de cotisations à l'âge de 60 ans), la génération 1960 a cotisé au RAFP durant la seconde moitié de sa carrière, et la génération 1980 y a cotisé durant presque toute sa carrière.

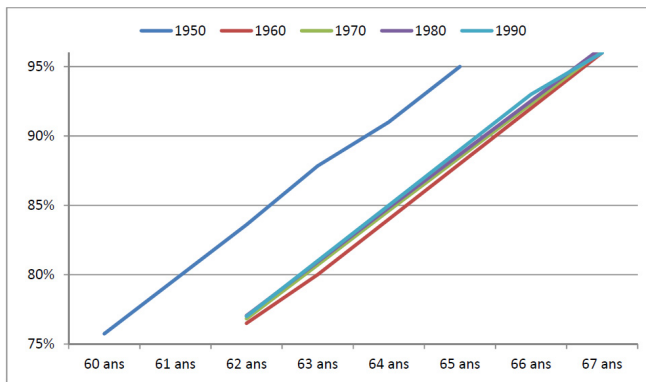
La pension du SRE assure quant à elle un taux de remplacement constant, par construction, au fil des générations, puisque le taux de prime en fin de carrière est supposé inchangé au fil des générations et que le taux de remplacement du SRE ne dépend pas du rythme de croissance du SMPT.

Figure 8 : Taux de remplacement net par génération pour les cas-types 5,6, 7 et 8

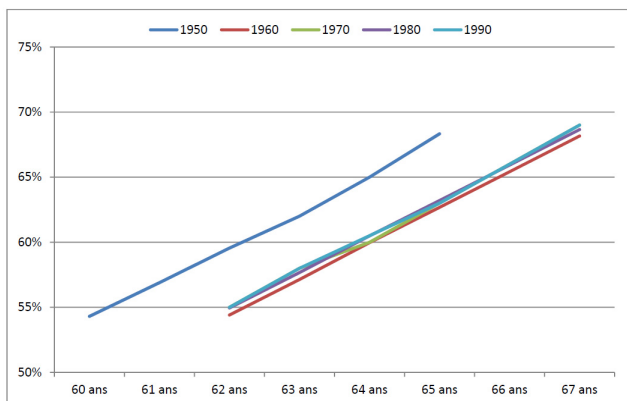
Taux de remplacement net total du fonctionnaire sédentaire de catégorie B :



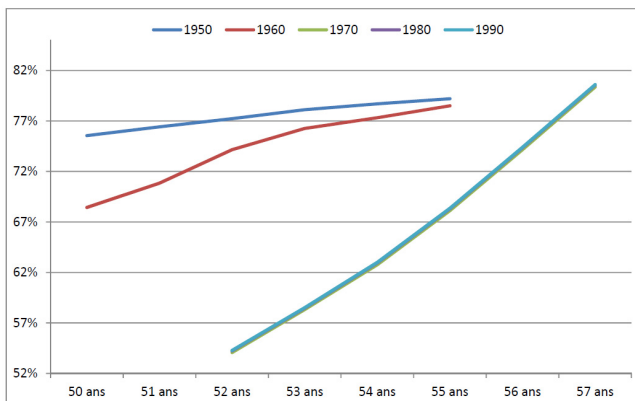
Taux de remplacement net total de l'enseignant :



Taux de remplacement net total du fonctionnaire de catégorie A+ :



Taux de remplacement net total du fonctionnaire de catégorie active (policier) :



Source : Secrétariat général du COR, document n°4, pour le groupe de travail du 20 février 2013, « Projections de taux de remplacement pour les générations 1950 à 1990 sur la base de cas types ».

V.2 Départs anticipés des catégories dites actives

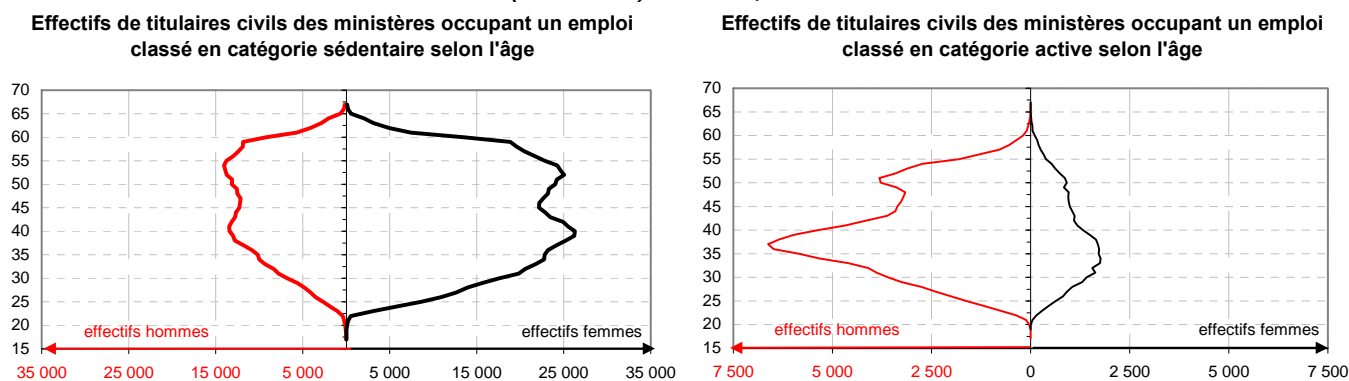
Les agents relevant de l'un des trois versants de la fonction publique ou du fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État peuvent liquider leur pension à un âge anticipé lorsqu'ils ont accompli une durée minimale d'activité sur un emploi classé en catégorie active ou insalubre.

V.2.a Les titulaires en catégorie active sont plus nombreux dans le versant hospitalier de la fonction publique

Dans la fonction publique de l'État (FPE), on estime que **164 781 agents titulaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31/12/2011, soit 12,1 %** de l'ensemble des agents titulaires civils des ministères. Parmi ces agents, la part des 50 ans et plus est de 16,6 %. Elle est de 34,5 % chez les titulaires civiles occupant un emploi de catégorie sédentaire. Du fait de départs à la retraite généralement à 57 ans, voire 52 ans, la proportion d'agents de 50 ans et plus est mécaniquement plus faible au sein des catégories actives qu'au sein des catégories sédentaires.

Dans la fonction publique hospitalière (FPH), **506 721 agents titulaires (hors médecins) occupaient un emploi classé en catégorie active au 31/12/2011, soit près des deux tiers de l'ensemble des agents titulaires de la FPH**. La part des 50 ans et plus est similaire chez les agents de catégorie active et ceux de catégorie sédentaire (respectivement 30,5 % et 29,1 %). Ceci est dû à un effet de structure : parmi les catégories actives, les femmes sont très nombreuses entre 50 et 55 ans et proches du départ à la retraite.

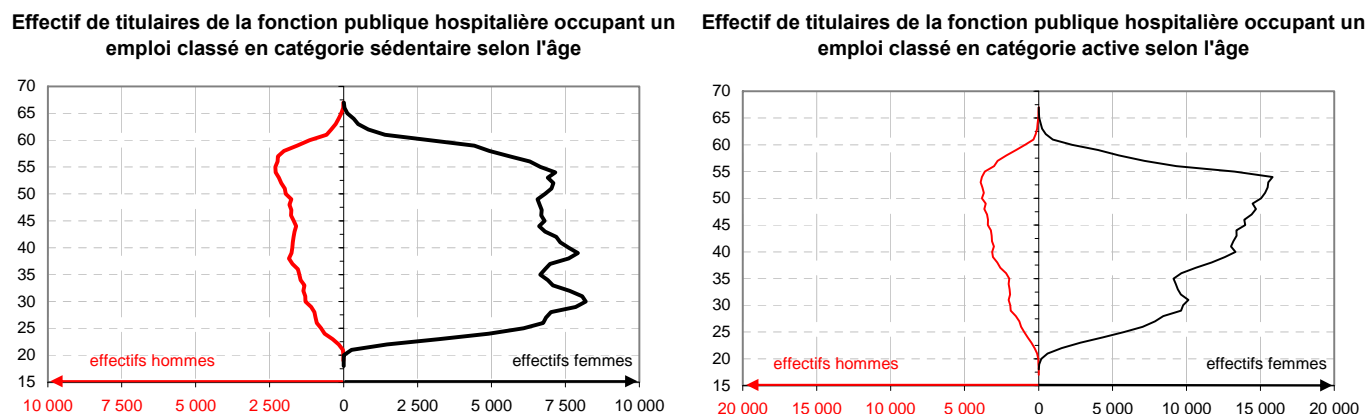
Figure 36 : Pyramide des âges des populations en catégories actives et sédentaires, dans la FPE (ministères) et la FPH, au 31 décembre 2011



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

Champ : agents titulaires civils des ministères au 31 décembre 2011.

Lecture : 164 781 agents titulaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2011, soit 12,1 % de l'ensemble des agents titulaires des ministères. Ces chiffres constituent une estimation plafond.



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

Champ : agents titulaires au 31 décembre 2011.

Lecture : 506 721 agents titulaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2011, soit 61,4 % de l'ensemble des agents titulaires. Ces chiffres constituent une estimation plafond.

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 424 200 agents⁷⁹). 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.

Enfin, dans la fonction publique territoriale (FPT), les estimations des effectifs ont été réalisées sur le champ des titulaires par le département des études et statistiques locales de la DGCL. Elles 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 et les agents de Police municipale. La DGCL estime cependant que les fonctionnaires territoriaux susceptibles d'occuper un emploi classé en catégorie active seraient de l'ordre de **5 à 10 % des effectifs (soit environ 90 000 à 180 000 agents)**.

Tableau 44 : Effectifs au 31/12/2012 de titulaires occupant un emploi classé en catégorie active des trois versants de la fonction publique

Fonction publique de l'État	Effectifs au 31/12/2011	Impossibilité de distinguer les emplois en catégorie active
Personnels actifs de la Police nationale	111 994	
Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire	21 047	
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	3 255	
Personnels de la surveillance des douanes	9 679	
Instituteurs (1)	5 607	
Agents d'exploitation des travaux publics de l'État	7 785	
Éducateurs et infirmiers de la protection judiciaire de la jeunesse	4 600	
Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires	<i>n.d.</i>	
Contrôleurs des affaires maritimes et syndics des gens de mer (certains emplois)	814	oui
Fonction publique territoriale		
Agents des réseaux souterrains des égouts	<i>n.d.</i>	
Sapeurs pompiers professionnels	38 431	
Agents de salubrité	<i>n.d.</i>	
Agents de Police municipale	15 904	
Agents de surveillance de la Préfecture de Police (2)	<i>n.d.</i>	
Agents d'entretien et agents techniques (certains emplois)	<i>n.d.</i>	
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	124 843	
Autres personnels hospitaliers (aides-soignants, agents de services hospitaliers)	299 337	
Assistants sociaux dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec les malades	4 704	Impossibilité de distinguer les emplois en contact avec les malades
Puéricultrices en fonction dans les services de pédiatrie n'ayant pas exercé le droit d'option prévu par le décret du 29 septembre 2010 (de renoncement aux droits de la catégorie active) (3)	9 083	Impossibilité de distinguer dans la source les services de pédiatrie
Maîtres ouvriers et ouvriers professionnels (certaines fonctions)	52 397	oui
Agents d'entretien (certaines fonctions)	16 086	oui
Agents de service mortuaire et de désinfection	273	

(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) Il n'est pas encore possible d'identifier les agents classés en catégorie active dans le nouveau système d'information SIASP-Insee.

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

n.d. : non disponible

Source : SIASP, Insee. Traitements DGAFP, département des études et des statistiques ; DGCL.

Champ : France entière, agents titulaires civils au 31/12/2011.

⁷⁹ Cette estimation prend en compte le fait qu'au 1^{er} décembre 2010, environ la moitié des agents infirmiers ont d'ores et déjà choisi d'être reclassés en catégorie A, soit hors catégorie active.

V.2.b Réglementation applicable aux départs anticipés au titre des catégories actives ou insalubres

1) Les bornes d'âges des principaux emplois classés en catégorie active ou insalubre

Le tableau ci-après présente les âges d'ouverture des droits à retraite et limites d'âges par catégories d'emploi dans les trois versants de la fonction publique.

Tableau 45 : Âges d'ouverture des droits et limites d'âges de fonctionnaires classés en catégorie active

Fonction publique de l'État	Âge d'ouverture des droits ⁽¹⁾	Limite d'âge ⁽¹⁾
Personnels actifs de la Police nationale	52 ans si 27 ans de services	57 ans ⁽²⁾
Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire	52 ans si 27 ans de services	57 ans ⁽²⁾
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	52 ans si 17 ans de services	59 ans
Personnels de la surveillance des douanes	57 ans	62 ans
Instituteurs ⁽³⁾	57 ans	62 ans
Agents d'exploitation des travaux publics de l'État	57 ans	62 ans
Éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse	57 ans	62 ans
Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires	57 ans	62 ans
Contrôleurs des affaires maritimes et syndics des gens de mer (certains emplois)	57 ans	64 ans
Fonction publique territoriale		
Agents des réseaux souterrains des égouts	52 ans	62 ans
Sapeurs pompiers professionnels	57 ans	62 ans
Agents de salubrité	57 ans	62 ans
Agents de Police municipale	57 ans	62 ans
Agents de surveillance de la préfecture de Police	57 ans	62 ans
Agents d'entretien et agents techniques (certains emplois)	57 ans	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'art. 37 de la loi 2010-751 du 5 juillet 2010 (renoncement aux droits liés au classement dans la catégorie active) ⁽⁴⁾	57 ans	62 ans
Autres personnels hospitaliers (aides-soignants, agents de services hospitaliers)	57 ans	62 ans
Assistantes sociales dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec les malades	57 ans	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	62 ans
Maîtres ouvriers et ouvriers professionnels (certaines fonctions)	57 ans	62 ans
Agents d'entretien (certaines fonctions)	57 ans	62 ans
Agents de service mortuaire et de désinfection	57 ans	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 (article 37) prévoit un droit d'option, ouvert jusqu'au 30 mars 2011, pour 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, entre :

- soit le 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 l'intégration dans les corps ou cadres d'emplois appartenant à la catégorie A, leur âge d'ouverture des droits à pension et limite d'âge étant, toutefois, fixés respectivement à 60 et 65 ans.

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

S'agissant des ouvriers d'état, l'annexe au décret n°67-711 du 18 août 1967 *fixant les conditions d'application du régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'état* liste les travaux et emplois comportant des risques particuliers d'insalubrité au titre desquels peuvent prétendre au bénéfice de la catégorie insalubre.

2) Le relèvement de ces bornes d'âge sera atteint en 2017, tandis que l'augmentation de deux ans de la durée minimale de services ouvrant droit à la catégorie active serait atteinte en 2015.

Les conditions d'âge des agents classés en catégorie active sont décalées de deux ans dans les mêmes conditions que les fonctionnaires de la catégorie sédentaire. Les fonctionnaires dont l'âge d'ouverture des droits à la retraite était fixé à 50 ans verront cet âge porté en 2017 à 52 ans ; ceux dont l'âge d'ouverture des droits était fixé à 55 ans verront cet âge repoussé en 2017 à 57 dans les conditions présentées dans le tableau ci-dessous.

Tableau 46 : Impact des réformes sur les conditions d'âge des fonctionnaires relevant de la catégorie active

Agents nés à compter du :	Âge d'ouverture du droit avant la réforme de 2010	Limite d'âge avant la réforme de 2010	Décalage des bornes d'âges de :	Âge de départ après la réforme de 2010 et LFSS de 2012	Limite d'âge après la réforme de 2010 et la LFSS 2012
1 ^{er} juillet 1956	55 ans	60 ans	4 mois	55 ans et 4 mois	60 ans et 4 mois
1 ^{er} janvier 1957	55 ans	60 ans	9 mois	55 ans et 9 mois	60 ans et 9 mois
1 ^{er} janvier 1958	55 ans	60 ans	1 an et 2 mois	56 ans et 2 mois	61 ans et 2 mois
1 ^{er} janvier 1959	55 ans	60 ans	1 an et 7 mois	56 ans et 7 mois	61 ans et 7 mois
1 ^{er} janvier 1960	55 ans	60 ans	2 ans	57 ans	62 ans

La durée d'assurance requise pour prétendre à une pension au taux plein est identique pour les catégories actives et sédentaires⁸⁰ ; elle est fixée par décret avant le 31 décembre de l'année au cours de laquelle les assurés atteignent 56 ans. Pour les générations 1955 et 1956, le nombre de trimestres requis est de 166.

Les durées de services effectifs exigées pour le classement en catégorie active ont été majorées de deux ans, par la réforme de 2010 accélérée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 (4 mois pour une liquidation intervenant à compter du 1^{er} juillet 2011, puis 5 mois par an du 1^{er} janvier 2012 au 1^{er} janvier 2015). Ainsi au 1^{er} janvier 2015, elles seront de 12 ans lorsqu'elles étaient de 10 ans, de 17 ans lorsqu'elles étaient de 15 ans et de 27 ans lorsqu'elles étaient de 25 ans.

Tableau 47 : Exemple de montée en charge du relèvement de la condition de durée minimale de services effectifs en services actifs pour la durée de 15 ans et la durée de 25 ans (antérieurement au 1^{er} juillet 2011)

Pour une liquidation intervenant à compter du ...	Nouvelle durée minimale de services effectifs en services actifs exigée	
	pour la durée de 15 ans	pour la durée de 25 ans
1 ^{er} juillet 2011	15 ans et 4 mois	15 ans et 4 mois
1 ^{er} janvier 2012	15 ans et 9 mois	15 ans et 9 mois
1 ^{er} janvier 2013	16 ans et 2 mois	16 ans et 2 mois
1 ^{er} janvier 2014	16 ans et 7 mois	16 ans et 7 mois
1 ^{er} janvier 2015	17 ans	17 ans

⁸⁰ Pour les assurés liquidant avant l'âge de départ de droit commun, la durée de référence applicable est celle exigée des fonctionnaires atteignant l'âge de 60 ans l'année de leur ouverture du droit.

V.2.c Caractéristiques des agents liquidants une pension avec le bénéfice de la catégorie active

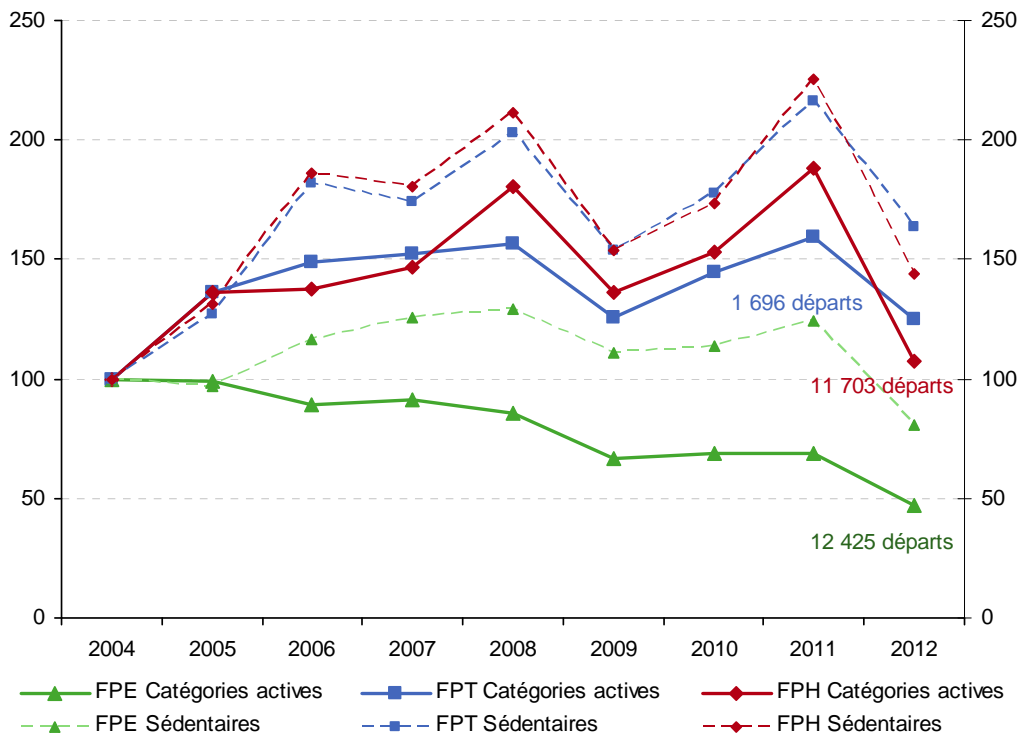
1) La part des agents qui liquident une pension en ayant le bénéfice de la catégorie active a diminué de moitié depuis 2004 pour la FPE, alors qu'elle a plutôt augmenté dans la FPH.

En 2012, 25 % des départs à la retraite des agents de la fonction publique d'État ont le bénéfice d'une catégorie active⁸¹, contre 37 % en 2004. Cette diminution depuis 2004 se retrouve également pour les départs des fonctions publiques territoriales et hospitalières, dans une moindre proportion (6 % en 2012 contre 8 % en 2004 pour la fonction publique territoriale, 63 % en 2012 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.

Le nombre de départs de l'année 2012 des agents ayant le bénéfice de la catégorie active toute fonction publique confondue (25 824 départs) est faible par rapport à celui de l'année 2011 (40 682). Ce constat se retrouve dans les départs des sédentaires et est lié au contrecoup des départs massifs en 2011 au titre du dispositif de parents de trois enfants (cf. section IV.1), ainsi qu'à la montée en charge de la mesure d'âge (avec un décalage de l'âge légal de départ de 9 mois pour la catégorie sédentaire (génération 1952, avec un âge d'ouverture des droits à 60 ans et 9 mois) comme pour les catégories actives (génération 1956, avec un AOD à 55 ans 9 mois).

Figure 37 : Évolution des effectifs de liquidants en catégorie active (traits plein) et en catégorie sédentaires (traits pointillés), base 100 en 2000.



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, Caisse des dépôts et consignations.

Lecture : Depuis 2004, les effectifs de liquidants en catégorie active dans la fonction publique d'État ont été divisés par deux, alors que dans le même temps les effectifs de catégorie sédentaire ont diminué de 20 %. Dans la FPT et la FPH, les effectifs de sédentaire ont progressé plus vite que les effectifs de catégorie active.

⁸¹ Le terme d'« agents ayant le bénéfice de la catégorie active » doit s'interpréter comme l'ensemble des agents qui ont droit à un départ au titre de la catégorie active car réunissant les conditions de durée minimale de services dans l'emploi, mais pas les agents qui partent effectivement au titre de la catégorie active. En effet, certains agents ayant droit au bénéfice de la catégorie active liquident leur pension au titre d'un autre motif (familial, invalidité...) et également au titre de l'ancienneté lorsqu'ils choisissent d'aller au-delà de l'âge légal des sédentaires.

Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique

PARTIE V : ZOOM THÉMATIQUES

Tableau 48 : Effectifs de liquidants ayant le bénéfice d'une catégorie active

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
FPE - civils									
Ensemble des catégories actives	26 345	26 027	23 539	24 004	22 556	17 507	18 178	18 081	12 425
Professeurs des écoles et instituteurs	13 315	13 195	11 438	11 630	10 541	7 969	9 011	9 125	6 267
Police	4 257	4 209	3 992	4 256	3 906	2 987	2 638	2 529	2 042
Administration pénitentiaire	652	620	623	705	751	552	523	661	477
Agents d'exploitation, chefs d'équipe et contrôleurs des TPE	1 482	1 400	1 427	1 443	1 496	882	782	629	503
Administration des douanes	665	567	483	417	422	370	350	414	298
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
Autres catégories actives	316	292	285	295	331	268	327	377	280
Sédentaires	45 635	44 257	53 236	57 283	58 900	50 660	51 922	56 573	36 840
<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>
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.
Autres ouvriers d'État	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	1 209	1 280	1 176	2 403	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>
FPT									
Ensemble des catégories actives	1 356	1 847	2 023	2 068	2 122	1 702	1 966	2 158	1 696
Agents technique	82	113	129	308	508	398	552	509	482
Sapeurs pompiers professionnels non officiers	391	487	496	504	532	399	455	482	342
Agents de police municipale	168	265	258	253	285	229	238	230	182
Lieutenants de sapeurs pompiers professionnels	141	201	224	216	206	168	185	198	144
Agents de maîtrise	16	29	41	54	65	88	116	154	134
Autres catégories actives	558	752	875	733	526	420	420	585	412
Sédentaires	15 079	19 149	27 437	26 309	30 596	23 209	26 833	32 593	24 722
<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>
FPH									
Ensemble des catégories actives	10 870	14 797	14 962	15 926	19 582	14 777	16 653	20 443	11 703
Aides soignants	4 088	5 381	5 547	5 887	7 971	5 587	6 099	7 911	4 495
Infirmiers	3 305	4 589	4 677	5 032	6 096	4 881	5 766	6 674	3 798
Agents des services hospitaliers qualifiés	1 397	1 984	1 830	2 116	2 274	1 765	2 055	2 299	1 422
Infirmiers surveillants chefs	968	1 235	1 176	1 069	1 127	800	839	1 033	535
Manipulateurs électroradiologie médicale	140	167	203	199	290	257	273	331	277
Autres catégories actives	972	1 441	1 529	1 623	1 824	1 487	1 621	2 195	1 176
Sédentaires	4 877	6 399	9 089	8 808	10 292	7 512	8 475	10 989	7 016
<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>
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
Sédentaires	65 591	69 805	89 762	92 400	99 788	81 381	87 230	100 155	68 578
<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>

Nota : Chacun des corps représenté ici ne donne pas systématiquement droit à un départ anticipé au titre de la catégorie active (par exemple le corps de la police dont certains emplois relèvent de la catégorie sédentaire : ainsi, en 2012, 2 042 agents sont effectivement partis en ayant le bénéfice de la catégorie active mais 2 380 départs ont été enregistrés au total pour ce corps).

Champ : ensemble des départs d'ayant droit (pour ancienneté, pour invalidité, et pour motifs familiaux). n.d. non disponible.

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, Caisse des dépôts et consignations.

Tableau 49 : Principaux métiers de la fonction publique d'État concernés par les départs en catégorie active en 2012

Métiers	Effectifs	Âge moyen d'entrée en jouissance
Professeurs des écoles et instituteurs	6 749	57ans et 9 mois
Police	2 380	55 ans et 5 mois
Administration pénitentiaire	508	56 ans
Agents d'exploitation, chefs d'équipe et contrôleurs des TPE	559	58 ans et 10 mois
Administration des douanes	515	60 ans et 6 mois
Agents professionnels qualifiés de second niveau de La Poste	1 366	57 ans et 9 mois

Source : DGFIP, service des retraites de l'État (base 2012 définitive)

Champ : pensions de retraites, ayants droit, entrées en paiement en 2012 pour certains métiers à départ précoce.

Nota Les métiers étudiés ne donnent pas systématiquement droit au départ en catégorie active. Par exemple dans la FPE, l'ensemble des départs pour chaque métier est supérieur aux départs avec le bénéfice de la catégorie active (cf. tableau précédent).

2) 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 2012, les personnes ayant le bénéfice de la catégorie active ont liquidé en moyenne leur pension à 57 ans et 4 mois dans les trois fonctions publiques, soit 3 ans et 9 mois plus jeune que les sédentaires dont l'âge moyen de liquidation a dépassé 61 ans (sauf les sédentaires de la FPH dont l'âge de liquidation a été de 59 ans et 10 mois).

Depuis 2004, ces âges ont progressé au même rythme pour les sédentaires (+2 ans et 3 mois) et pour les actifs (+2 ans et 1 mois). En détail, l'âge moyen à la liquidation des agents ayant le bénéfice de la catégorie active a progressé plus vite que dans les fonctions publiques hospitalière et d'État (respectivement +2 ans et 7 mois et +2 ans et 6 mois) que dans la fonction publique territoriale (+2 ans et 2 mois).

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. La progression régulière est liée à la réforme de 2003, qui a fait passer la durée d'assurance requise pour bénéficier du taux plein de 152 à 162 trimestres entre 2004 à 2010 (+2 ans et 6 mois), tandis que la forte augmentation de 2012 est principalement liée à l'application de la réforme de 2010 qui augmente l'âge d'ouverture des droits et donc repousse les départs d'une partie de la population.

Tableau 50 : 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	progression 2012 / 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	1 ans et 11 mois
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	2 ans et 6 mois
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	1 ans et 11 mois
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	2 ans et 2 mois
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	2 ans et 3 mois
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	2 ans et 7 mois
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	2 ans et 1 mois
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	2 ans et 3 mois

Champ : ensemble des départs (pour ancienneté, pour invalidité, et pour motifs familiaux).

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, Caisse des dépôts et consignations.

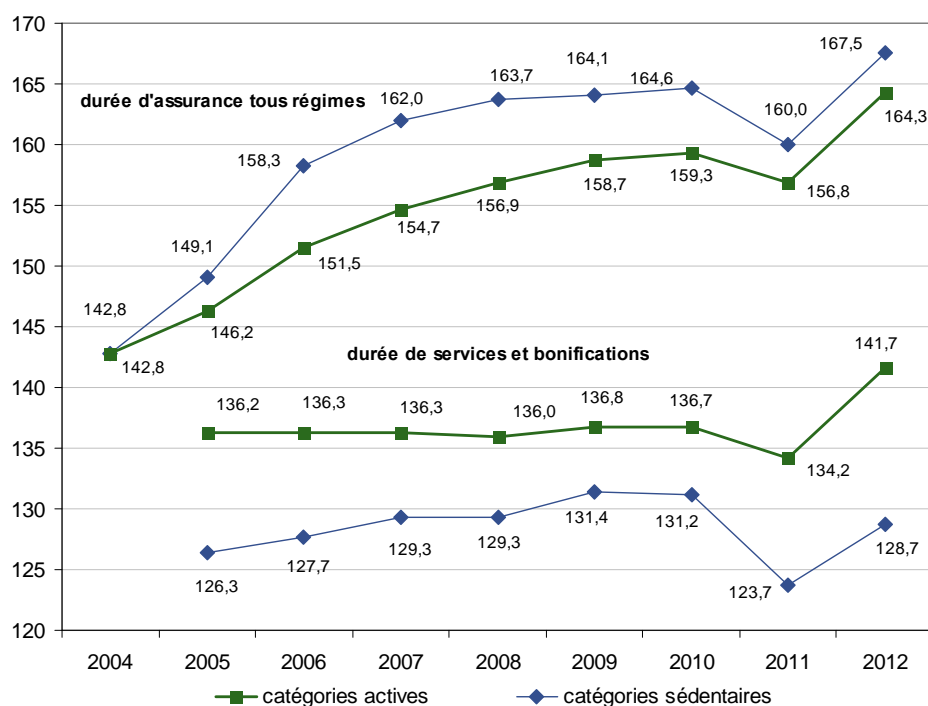
Les durées d'assurance tous régimes ont connu une évolution similaire : progression régulière entre 2004 et 2010, moins rapide pour les personnes ayant le bénéfice de la catégorie active (+4 ans et 1 mois) que pour les sédentaires (+5 ans et 6 mois), puis diminution en 2011 et rebond en 2012. La durée 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 (134 trimestres en 2012) que pour les sédentaires (124 trimestres) (cf. Tableau 51). 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 5,5 trimestres pour les actifs entre 2006 et 2012. Cette tendance est semblable pour

les fonctions publiques territoriales et hospitalières qui enregistrent respectivement une augmentation de la durée moyenne de services de 7,4 et 7,7 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 (9,7 ans) que pour les personnes ayant le bénéfice de la catégorie active (5,7 ans), avec un écart de 16 trimestres.
- **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 (7,9 trimestres contre 4,6 trimestres), soit un écart de 3,2 trimestres. Ces quantités sont stables entre 2006 et 2012.

Figure 38 : 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)

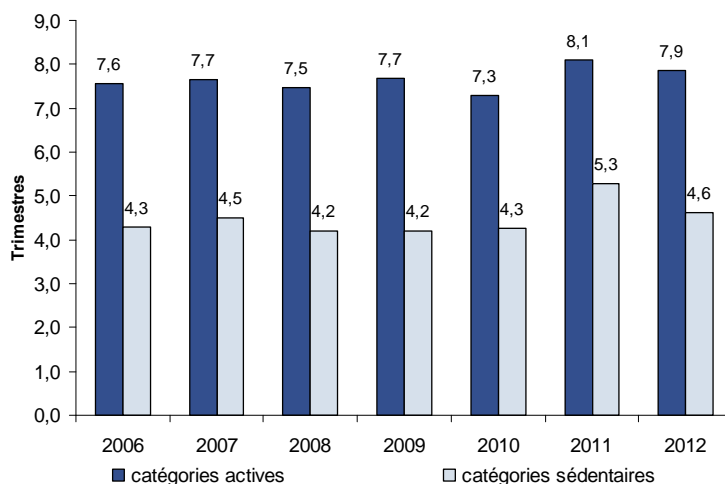


Champ : ensemble des départs (pour ancienneté, pour invalidité, et pour motifs familiaux), sur les 3 fonctions publiques.

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, Caisse des dépôts et consignations.

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.

Figure 39 : Bonifications acquises par les agents ayant le bénéfice de la catégorie active et les agents relevant de la catégorie sédentaire (3 FP, en trimestres)



Champ : ensemble des départs (pour ancienneté, pour invalidité, et pour motifs familiaux).

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, Caisse des dépôts et consignations.

Tableau 51 : Comparaison des durées de services acquises hors bonifications, 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
FPE - civils									
Ensemble des catégories actives	133,9	134,5	135,1	135,4	135,4	136,3	137,1	135,0	140,6
Professeurs des écoles et instituteurs	138,0	138,3	139,4	139,9	140,2	140,5	140,3	135,1	144,4
Police	125,9	126,7	126,9	127,4	127,9	128,8	127,8	128,2	130,1
Administration pénitentiaire	113,5	116,0	117,5	117,2	119,0	117,3	120,3	122,6	121,8
Agents d'exploitation, chefs d'équipe et contrôleurs des TPE	121,7	122,4	122,2	121,3	121,2	123,1	122,8	127,3	127,0
Administration des douanes	142,2	140,6	143,0	142,5	142,7	142,1	145,6	142,2	145,7
Agents professionnels qualifiés de second niveau de La Poste	135,0	135,7	136,6	137,4	137,0	137,9	139,7	140,0	144,6
Autres catégories actives	135,5	137,2	137,3	138,0	139,6	143,2	143,8	147,0	147,6
SEDENTAIRES	129,8	130,4	132,2	133,2	133,9	136,2	136,1	129,5	136,9
FPT									
Ensemble des catégories actives	n.d.	n.d.	123,1	124,1	125,4	125,2	126,8	128,0	130,5
Agents technique	n.d.	n.d.	120,3	117,5	122,9	119,9	122,9	125,1	126,4
Sapeurs pompiers professionnels non officiers	n.d.	n.d.	131,5	132,6	134,3	134,6	136,4	137,2	139,0
Agents de police municipale	n.d.	n.d.	108,0	108,5	108,9	111,4	111,8	112,3	116,2
Lieutenants de sapeurs pompiers professionnels	n.d.	n.d.	137,2	137,8	137,9	137,8	139,4	141,8	140,5
Agents de maîtrise	n.d.	n.d.	124,5	129,3	127,1	130,1	131,4	129,7	126,5
Autres catégories actives	n.d.	n.d.	119,7	122,0	122,8	122,6	123,4	123,9	132,4
SEDENTAIRES	n.d.	n.d.	108,7	109,5	110,9	110,2	111,5	102,5	106,2
FPH									
Ensemble des catégories actives	n.d.	n.d.	119,4	119,2	120,8	121,1	121,3	118,1	127,1
Aides soignants	n.d.	n.d.	118,4	118,6	121,7	121,6	122,2	119,9	127,1
Infirmiers	n.d.	n.d.	121,1	120,0	121,1	121,0	120,8	116,4	128,6
Agents des services hospitaliers qualifiés	n.d.	n.d.	104,5	106,0	106,6	108,7	110,1	107,6	112,3
Infirmiers surveillants chefs	n.d.	n.d.	137,8	139,2	137,7	138,8	138,6	135,9	143,1
Manipulateurs électroradiologie médicale	n.d.	n.d.	120,7	121,6	125,4	126,6	125,9	122,1	131,2
Autres catégories actives	n.d.	n.d.	121,2	122,8	122,8	123,9	123,7	119,1	131,6
SEDENTAIRES	n.d.	n.d.	115,8	116,0	116,9	118,5	119,1	108,4	119,7
3 fonctions publiques									
Catégories actives	n.d.	n.d.	128,7	128,7	128,5	129,1	129,4	126,2	133,8
Catégories sédentaires	n.d.	n.d.	123,4	124,8	125,1	127,2	126,9	118,4	124,0

Champ : ensemble des départs (pour ancienneté, pour invalidité, et pour motifs familiaux).

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, Caisse des dépôts et consignations.

- 3) Les montants moyens de pensions des agents ayant le bénéfice de la catégorie active sont supérieurs à ceux des agents relevant de la catégorie sédentaire dans la FPH et la FPT, a contrario de la FPE. Les montants de pension des catégories actives évoluent, entre 2004 à 2012, légèrement moins vite que ceux des sédentaires, dans la FPE et la FPH (cf. Tableau 52).**

On peut en effet constater en moyenne que les agents relevant de la fonction publique d'État qui liquident une pension avec le bénéfice d'un classement en catégorie active ont une pension inférieure à celles des agents qui relèvent de la catégorie sédentaire (d'environ 7 % en 2012). Il n'en est pas de même pour les agents relevant des fonctions publiques territoriale et hospitalière qui ont, a contrario, des montants de pensions supérieurs aux agents relevant de la catégorie sédentaire (de 12 % pour la fonction publique territoriale (hors lieutenants de sapeurs pompiers professionnels) et de 6 % pour la fonction publique hospitalière en 2012).

Par ailleurs, le montant moyen de pension des agents qui liquident avec le bénéfice de la catégorie augmente respectivement de 15 % pour la fonction publique d'État (contre 18 % pour les sédentaires), 11 % pour la fonction publique territoriale (contre 11 % pour les sédentaires) et 18 % pour la fonction publique hospitalière (contre 23 % pour les sédentaires).

Sur la même période, ces évolutions ne s'expliquent pas par les variations des durées de services et bonifications (section précédente). Cependant, les montants des pensions **sont fortement influencés par les autres éléments constitutifs de la pension des liquidants tels que l'indice de fin de carrière, la décote, la surcote, la majoration pour enfants..., qui sont autant d'éléments qui peuvent aussi varier en fonction des flux.**

En outre, ces constats doivent également être étudiés en lien avec la **répartition par catégorie hiérarchique relative à chaque fonction publique**. En effet, alors que la fonction publique d'État est à 50 % composée d'agents de catégorie A, les fonctions publiques territoriale et hospitalière sont en majorité composées d'agents de catégorie C (76 % des effectifs pour le versant hospitalier et 50 % pour la territoriale⁸²). Enfin, certains agents relevant de corps classés en catégorie active perçoivent des **avantages indemnitaires particuliers ouvrant droit à pension** : l'indemnité de feu des sapeurs pompiers professionnels, l'indemnité de sujétion spéciale pour les personnels actifs de la police ou pour les personnels des services déconcentrés de la pénitentiaire.

Tableau 52 : Comparaison des montants moyens de pensions, 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	progression 2012 / 2004	
FPE - civils											
Catégories actives	1 777 €	1 800 €	1 830 €	1 859 €	1 871 €	1 900 €	1 916 €	1 912 €	2 043 €	+266 €	+15,0%
Professeurs des écoles et instituteurs	1 964 €	1 986 €	2 031 €	2 061 €	2 084 €	2 126 €	2 153 €	2 103 €	2 276 €	+312 €	+15,9%
Police	1 993 €	2 037 €	2 104 €	2 138 €	2 158 €	2 209 €	2 147 €	2 141 €	2 226 €	+233 €	+11,7%
Administration pénitentiaire	1 682 €	1 700 €	1 735 €	1 774 €	1 809 €	1 788 €	1 856 €	1 912 €	1 894 €	+212 €	+12,6%
Agents d'exploitation, chefs d'équipe et contrôleurs des TPE	1 152 €	1 156 €	1 132 €	1 135 €	1 155 €	1 178 €	1 182 €	1 264 €	1 254 €	+102 €	+8,9%
Administration des douanes	1 662 €	1 723 €	1 786 €	1 825 €	1 838 €	1 937 €	2 003 €	2 014 €	2 138 €	+476 €	+28,6%
Agents professionnels qualifiés de 2nd niveau de La Poste	1 351 €	1 359 €	1 376 €	1 384 €	1 398 €	1 407 €	1 399 €	1 411 €	1 442 €	+91 €	+6,7%
Autres catégories actives	1 941 €	2 122 €	2 151 €	2 131 €	2 391 €	2 520 €	2 497 €	2 492 €	2 529 €	+588 €	+30,3%
Catégories sédentaires	1 862 €	1 895 €	1 903 €	1 958 €	1 991 €	2 043 €	2 076 €	1 995 €	2 196 €	+334 €	+17,9%
FPT											
Catégories actives	1 385 €	1 418 €	1 431 €	1 449 €	1 488 €	1 484 €	1 485 €	1 519 €	1 533 €	+148 €	+10,7%
Agents technique	1 098 €	1 091 €	1 109 €	1 141 €	1 148 €	1 154 €	1 166 €	1 189 €	1 204 €	+107 €	+9,7%
Sapeurs pompiers professionnels non officiers	1 616 €	1 626 €	1 641 €	1 645 €	1 768 €	1 768 €	1 801 €	1 821 €	1 822 €	+205 €	+12,7%
Agents de police municipale	994 €	1 058 €	1 052 €	1 062 €	1 081 €	1 121 €	1 123 €	1 136 €	1 177 €	+183 €	+18,4%
Lieutenants de sapeurs pompiers professionnels	1 911 €	1 940 €	1 968 €	2 007 €	1 983 €	1 992 €	2 031 €	2 074 €	2 073 €	+162 €	+8,5%
Agents de maîtrise	1 185 €	1 239 €	1 257 €	1 326 €	1 218 €	1 257 €	1 252 €	1 229 €	1 240 €	+55 €	+4,7%
Autres catégories actives	1 256 €	1 327 €	1 341 €	1 421 €	1 593 €	1 571 €	1 592 €	1 597 €	1 743 €	+487 €	+38,7%
Catégories sédentaires	1 092 €	1 101 €	1 126 €	1 166 €	1 197 €	1 214 €	1 233 €	1 167 €	1 210 €	+118 €	+10,8%
FPH											
Catégories actives	1 282 €	1 311 €	1 346 €	1 357 €	1 404 €	1 407 €	1 416 €	1 412 €	1 507 €	+225 €	+17,6%
Aides soignants	1 093 €	1 137 €	1 176 €	1 214 €	1 312 €	1 315 €	1 336 €	1 324 €	1 408 €	+315 €	+28,8%
Infirmiers	1 441 €	1 463 €	1 496 €	1 492 €	1 523 €	1 507 €	1 509 €	1 501 €	1 647 €	+206 €	+14,3%
Agents des services hospitaliers qualifiés	922 €	948 €	952 €	968 €	982 €	992 €	1 003 €	1 001 €	1 027 €	+105 €	+11,4%
Infirmiers surveillants chefs	1 886 €	1 915 €	1 950 €	1 977 €	1 974 €	1 980 €	1 985 €	1 984 €	2 067 €	+182 €	+9,6%
Manipulateurs électroradiologie médicale	1 467 €	1 422 €	1 494 €	1 483 €	1 562 €	1 580 €	1 566 €	1 559 €	1 689 €	+223 €	+15,2%
Autres catégories actives	1 425 €	1 444 €	1 495 €	1 540 €	1 557 €	1 583 €	1 595 €	1 591 €	1 715 €	+291 €	+20,4%
Catégories sédentaires	1 154 €	1 174 €	1 226 €	1 263 €	1 295 €	1 350 €	1 379 €	1 303 €	1 421 €	+268 €	+23,2%
3 fonctions publiques											
Catégories actives	1 623 €	1 614 €	1 632 €	1 648 €	1 646 €	1 665 €	1 667 €	1 640 €	1 766 €	+143 €	+8,8%
Catégories sédentaires	1 633 €	1 611 €	1 597 €	1 666 €	1 676 €	1 743 €	1 749 €	1 650 €	1 762 €	+129 €	+7,9%

Champ : ensemble des départements (pour ancienneté, pour invalidité, et pour motifs familiaux).

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, Caisse des dépôts et consignations.

Nota : Sur l'ensemble des 3 fonctions publiques, la pension moyenne mensuelle des liquidants ayant le bénéfice de la catégorie active a progressé de 143 euros entre 2004 et 2012, passant de 1 623 euros à 1 766 euros, soit +8,8 %. Une telle évolution ne se retrouve pas sur les évolutions de chacun des trois fonctions publiques, en raison des effets de composition (la part de la fonction publique d'État diminuant alors que c'est là que les pensions sont plus élevées). Il serait donc préférable dans l'absolu de ne commenter que les évolutions de chaque catégorie, individuellement.

⁸² Chiffres à fin 2010 (Rapport annuel de la DGFAP, édition 2012).

4) Dans la FPE, au sein des départs d'agents ayant liquidé en 2012 avec le bénéfice de la catégorie active, la part des agents atteint d'une invalidité est de 4,4 %, contre 1,6 % pour les agents relevant de la catégorie sédentaire.

Parmi les agents, ayant une invalidité, qui ont liquidé leur pension en 2012 dans la fonction publique d'État, 49,4 % des agents qui perçoivent une **allocation temporaire d'invalidité (ATI)**⁸³ 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 (25 % en 2012)⁸⁴. Pour les agents de catégorie active qui bénéficient d'une ATI et liquident leur pension en 2012, le taux d'incapacité moyen s'élève, pour ce flux, à 16,6 %, lequel est légèrement supérieur au taux moyen d'incapacité des agents qui liquident au titre de la catégorie sédentaire (15,5 %).

En outre, parmi les liquidants du régime de la fonction publique d'État, 44,0 % des agents qui ont bénéficié d'une **rente viagère d'invalidité (RVI)**⁸⁵ en 2012 ont le bénéfice de la catégorie active, avec un taux moyen d'invalidité de 28,7 % contre 30,0 % 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 2012 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 : 9,2 % avec un taux moyen d'incapacité identique de 28,7 %.

En revanche ce taux est particulièrement important dans la fonction publique hospitalière où il atteint 62,1 % des départs avec un taux d'invalidité moindre.

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 (552 départs sont 4,4 % du total des départs de personnes ayant le bénéfice de la catégorie active) que dans les catégories sédentaires (577 départs, soit 1,6 % 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 sédentaires⁸⁶.

⁸³ 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.

⁸⁴ 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.

⁸⁵ 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.

⁸⁶ 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).

Tableau 53 : Ensemble des départs dans la fonction publique en 2012 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	508	16,6	44	28,7	4,4%
Professeurs des écoles et instituteurs	82	15,1	< 5	49,0	1,4%
Police	224	18,6	< 10	37,0	11,3%
Administration pénitentiaire	23	17,3	< 5	29,0	5,5%
Agents d'exploitation, chefs d'équipe et contrôleurs des TPE	37	16,9	< 10	32,0	8,5%
Administration des douanes	12	21,2	< 5	20,0	4,4%
Agents professionnels qualifiés de 2nd niveau de La Poste	113	13,2	21	19,0	5,2%
Autres catégories actives	17	16,2	< 5	49,0	7,1%
Sédentaires	521	15,5	56	30,0	1,6%
Part des départs avec bénéfice de la catégorie active	49%		44%		
FPT					
Catégories actives	n.d.	n.d.	25	28,7	
Agents technique	n.d.	n.d.	17	26,5	
Sapeurs pompiers professionnels non officiers	n.d.	n.d.	< 5	64,5	
Agents de police municipale	n.d.	n.d.	< 5	25,0	
Lieutenants de sapeurs pompiers professionnels	n.d.	n.d.	0	-	
Agents de maîtrise	n.d.	n.d.	< 5	46,0	
Autres catégories actives	n.d.	n.d.	< 5	17,0	
Sédentaires	n.d.	n.d.	246	23,7	
Part des départs avec bénéfice de la catégorie active	n.d.		9%		
FPH					
Catégories actives	n.d.	n.d.	146	21,6	
Aides soignants	n.d.	n.d.	78	21,7	
Infirmiers	n.d.	n.d.	18	28,2	
Agents des services hospitaliers qualifiés	n.d.	n.d.	39	18,7	
Infirmiers surveillants chefs	n.d.	n.d.	< 5	15,0	
Manipulateurs électroradiologie médicale	n.d.	n.d.	< 5	26,7	
Autres catégories actives	n.d.	n.d.	< 10	18,7	
Sédentaires	n.d.	n.d.	89	26,1	
Part des départs avec bénéfice de la catégorie active	n.d.		62%		

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).

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, Caisse des dépôts et consignations.

5) Sur l'ensemble des agents de la fonction publique d'État ayant commencé à bénéficier d'une allocation temporaire d'invalidité en 2012, 25 % occupaient un emploi classé en catégorie active.

Les données concernant les fonctionnaires de l'État en 2012 montrent qu'environ 25 % des agents en activité qui ont été victimes d'une invalidité à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle et qui ont donc commencé à percevoir une **allocation temporaire d'invalidité** occupaient un poste classé en catégorie active. Ce pourcentage est légèrement inférieur à la moyenne constatée sur la période 2004-2012 de 27 %.

Encore davantage que la section précédente, ce taux élevé révèle 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 12,1 % (section V.2.a).

Tableau 54 : 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
FPE - civils									
Professeurs des écoles et instituteurs	20	20	11	< 10	< 10	< 10	< 10	< 10	< 5
Police	227	254	225	229	221	178	203	191	184
Administration pénitentiaire	33	25	35	32	31	39	27	24	31
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
Agents professionnels qualifiés de 2nd niveau de La Poste	< 10	10	< 10	< 10	< 10	< 10	< 5	< 5	13
Autres catégories actives	15	13	< 10	< 5	< 5	< 5	0	0	0
ENSEMBLE des catégories actives	373	409	357	343	322	287	289	268	258
SEDENTAIRES	929	823	937	901	915	907	802	698	785
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%

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État.

Par ailleurs, en 2012, **19 % 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 **9 % pour la fonction publique territoriale et à 62 % pour la fonction publique hospitalière**.

Tableau 55 : 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
FPE - civils									
Professeurs des écoles et instituteurs	0	0	0	0	< 5	< 5	0	0	0
Police	18	< 10	11	< 10	< 10	< 10	< 10	< 10	< 10
Administration pénitentiaire	11	0	< 5	< 5	< 5	< 5	10	< 5	< 5
Agents d'exploitation, chefs d'équipe et contrôleurs des TPE	22	10	12	12	15	< 10	< 5	< 10	< 10
Administration des douanes	0	0	0	0	0	0	< 5	0	0
Agents professionnels qualifiés de 2nd niveau de La Poste	< 5	< 5	< 5	< 5	< 5	< 5	0	< 5	< 5
Autres catégories actives	< 5	< 5	0	0	< 5	0	0	< 5	< 5
ENSEMBLE des catégories actives	53	23	27	24	30	21	23	17	19
SEDENTAIRES	118	86	121	108	116	85	86	97	81
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%
FPT									
Agents technique	< 5	< 5	< 5	< 10	< 10	13	11	13	17
Sapeurs pompiers professionnels non officiers	< 10	11	< 10	< 10	< 10	< 10	< 10	< 10	< 5
Agents de police municipale		< 5		< 5		< 5	< 5	< 5	< 5
Lieutenants de sapeurs pompiers professionnels	< 5		< 5	< 5	< 5	< 5			
Agents de maîtrise									< 5
Autres catégories actives	< 10	< 5	13	< 5		< 5	< 5	< 5	< 5
ENSEMBLE des catégories actives	19	20	23	22	16	26	21	25	25
SEDENTAIRES	139	170	251	242	233	214	222	310	246
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%
FPH									
Aides soignants	58	76	101	104	82	88	95	100	78
Infirmiers	23	29	33	30	29	28	38	33	18
Agents des services hospitaliers qualifiés	20	33	43	35	34	34	44	34	39
Infirmiers surveillants chefs	< 5	< 5	< 5	< 5	< 5	< 5	< 5	< 5	< 5
Manipulateurs électroradiologie médicale	< 5	< 10	< 5	< 5	< 5	5	< 5	< 5	< 5
Autres catégories actives	12	22	17	23	< 10	10	15	17	< 10
ENSEMBLE des catégories actives	119	167	200	194	155	167	195	190	146
SEDENTAIRES	60	76	98	123	99	96	92	148	89
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%

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, Caisse des dépôts et consignations.

V.3 Le cumul emploi-retraite

V.3.a Le cumul emploi-retraite des retraités des trois fonctions publiques

Cette section présente des éléments statistiques sur les effectifs et les caractéristiques des retraités de la fonction publique qui ont pu cumuler leur pension de retraite servie par un régime de retraite de la fonction publique et des revenus d'activité. Les règles juridiques encadrant le cumul emploi-retraite des fonctionnaires sont présentées dans la partie III.2.f.

En ce qui concerne les retraités des régimes de la fonction publique (et également des autres régimes spéciaux), les situations de cumul emploi-retraite intra-régime sont quasi inexistantes, hors militaires. Légalement, il n'est possible de cumuler une retraite de fonctionnaire civil avec un emploi dans le secteur public qu'en tant qu'agent non titulaire, sous réserve de ne pas avoir atteint la limite d'âge de 67 ans⁸⁷ (ce qui pourra éventuellement ouvrir droit à une retraite du régime général).

Le cumul emploi-retraite étudié dans cette partie est donc le cumul inter-régimes, d'une pension de droit direct d'un régime de la fonction publique (FPE en distinguant les militaires et FPT-FPH) avec un emploi donnant lieu à des cotisations dans un autre régime de base.

D'après les données de l'EIR 2008 (voir précisions dans l'encadré), **10 % des retraités de la fonction publique (FPE y compris militaires, CNRACL) nés en 1942 ou avant, vivants au 31/12/2008 et ayant liquidé strictement avant 2008 un droit à retraite ont cumulé une pension de ces régimes avec un emploi.**

En se restreignant aux titulaires civils des trois fonctions publiques, ce taux tombe à 7 %, dont une majorité d'hommes (8 % cumulent contre 5 % des femmes). Les titulaires retraités de la FPT-FPH cumulent deux fois plus que ceux de la FPE (10 % contre 5 %) (voir infra). Par ailleurs, si l'on considère l'ensemble des principaux régimes spéciaux (SRE, CNRACL, FSPOEIE, mais aussi SNCF et RATP), 14 % des retraités de ces régimes ont cumulé une pension avec un emploi, ce qui montre indirectement que les anciens agents SNCF-RATP des générations présentes dans l'EIR 2008 cumulent en plus grand nombre leur retraite, souvent liquidée à un âge précoce, avec un nouvel emploi.

Ce taux de 7 %, sur les 3 FP hors militaires, est comparable à celui des retraités de la branche vieillesse dans son ensemble : parmi les personnes nées en 1942 qui ont liquidé strictement avant 2008 au moins un droit direct à pension tous régimes confondus, 8,8 % ont connu une situation de cumul emploi-retraite.

Tableau 56 : Cumul emploi-retraite des pensionnés de la fonction publique ou d'un autre régime spécial

		Effectifs (en millions)	Répartition	dont hommes		dont femmes	
3 fonctions publiques (hors militaires)	ayant cumulé retraite et emploi	0,069	7 %	0,038	8 %	0,031	5 %
	n'ayant pas cumulé	0,987	94 %	0,415	92 %	0,571	95 %
	Ensemble	1,055	100 %	0,453	100 %	0,602	100 %
militaires	ayant cumulé retraite et emploi	0,052	36 %				
	n'ayant pas cumulé	0,092	64 %				
	Ensemble	0,144	100 %				
3 fonctions publiques y compris militaires	ayant cumulé retraite et emploi	0,121	10 %				
	n'ayant pas cumulé	1,079	90 %				
	Ensemble	1,199	100 %				
fonctions publiques, FSPOEIE, SNCF, RATP	ayant cumulé retraite et emploi	0,185	14 %	0,151	21 %	0,034	5 %
	n'ayant pas cumulé	1,181	86 %	0,582	79 %	0,599	95 %
	Ensemble	1,366	100 %	0,733	100 %	0,633	100 %

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 (1,366 million de personnes). **Source :** DREES, EIR 2008.

⁸⁷ Les agents non titulaires sont soumis à la même limite d'âge que les agents titulaires en application de l'article 6-1 de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public.

Encadré : Méthodologie de mesure du cumul emploi-retraite à partir de l'EIR 2008

Les situations de cumul inter-régimes et intra-régimes peuvent être repérées dans l'échantillon inter-régimes de retraités (EIR). Tous les quatre ans, la DREES recueille, pour un échantillon anonyme d'individus, leur situation en matière de retraite (avantages perçus, principaux paramètres du calcul de la retraite) pour l'ensemble des régimes desquels ils perçoivent une pension de retraite. La dernière vague, l'EIR 2008, porte sur la situation des retraités au 31 décembre 2008. Pour chaque individu, l'année de dernière cotisation et la date de liquidation d'un droit à retraite sont connus, et ce pour chaque régime de retraite qui accorde un avantage de retraite, ce qui permet d'évaluer les situations de cumul (lorsque simultanément une pension de retraite est perçue et des cotisations retraite sont versées). La mesure des cumuls dans l'EIR n'est toutefois pas exempte d'erreurs de mesure : l'année de dernière cotisation n'est pas systématiquement renseignée⁸⁸, les situations de cumuls emploi-retraite pendant l'année de liquidation d'une pension ne peuvent être repérées et des artefacts administratifs peuvent fausser la mesure.

L'EIR 2008 porte sur un échantillon de 250 000 individus, représentant 14,4 millions de retraités environ. Le cumul emploi-retraite ne concerne qu'une petite fraction de ces individus. Aussi, les croisements très fins (par régimes, situation de cumul, genre, etc.) peuvent s'avérer fragiles. Les résultats concernant des effectifs trop restreints ne sont donc pas présentés dans cette étude, par exemple les statistiques sur les cumulants retraités des régimes du FSPOEIE.

Le champ porte sur les retraités nés en 1942 ou avant, en vie au 31/12/2008 (ayant donc 66 ans ou plus à cette date) : les générations étudiées sont donc intégralement parties en retraite au 31 décembre 2008. Il ne serait pas pertinent d'étudier les générations plus jeunes, susceptibles de liquider d'autres droits à retraite après cette date. De plus, les retraités qui liquident un premier droit à retraite en 2008 sont retirés du champ, car leurs situations de cumul emploi-retraite ne peuvent pas être repérées dans l'EIR 2008 (la dernière année cotisée visible ne pouvant pas dépasser 2008).

Ces données portent donc sur des périodes de CER antérieures à l'assouplissement des règles de cumul intervenu en 2009 qui a cependant eu peu d'impact sur le cumul emploi-retraite des fonctionnaires⁸⁹. Les cumulants repérés dans l'EIR 2008 sont les personnes ayant cumulé à un moment donné un emploi et une retraite, ils ne sont pas nécessairement encore dans cette situation en 2008. En outre, l'EIR ne permet pas de capter les emplois pour lesquels les cotisations ont été insuffisantes pour engendrer un droit à retraite. Si un retraité cotise dans un régime de retraite mais que ces cotisations ne suffisent pas pour bénéficier d'un versement d'une pension en rente de ce régime, ce cumul n'apparaît pas dans l'EIR.

L'EIR 2008 renseigne, pour chaque régime de retraite, à la fois sur l'année de liquidation des droits et l'année de dernière cotisation (c'est-à-dire la dernière année où une période d'emploi, un revenu salarial ou d'activité porté au compte, sont observés). Il permet donc de repérer des situations de cumul emploi-retraite au sein d'un même régime (cumul « intra-régime »), lorsque la dernière année cotisée dans le régime est supérieure à l'année de liquidation de la pension de droit direct de ce régime, mais aussi les cumuls « inter-régimes » pour les polypensionnés, lorsque la dernière année cotisée dans un régime est supérieure à l'année de la liquidation de la pension d'un autre régime.

La dernière année cotisée est connue dans la plupart des régimes mais pas pour la MSA « non-salariés » et la CNRACL, ce qui conduit à sous-estimer les situations de cumul.

Les données de l'EIR ne permettent pas d'écarter des cas de faux cumuls, liés à la nature administrative des informations collectées, notamment des cas où des reports de salaires au compte au cours de l'année suivant la liquidation correspondent à des rappels ou des revenus différés pour des périodes d'emploi en fait effectuées l'année précédente. Si l'on considère uniquement les cumuls à partir de la seconde année suivant l'année de liquidation, le pourcentage de retraités en situation de cumul pour la génération 1942 passe à 5,8 %, contre 8,8 % sinon. Enfin, il n'est pas possible de séparer la retraite progressive du cumul emploi-retraite⁹⁰.

⁸⁸ Pour 5 % des retraités nés en 1942, l'information sur la dernière année de cotisation est manquante. Elle est notamment systématiquement absente pour les monopensionnés de la MSA non salariés et de la CNRACL.

⁸⁹ Le cumul intégral d'une pension FP avec une activité ouvrant des droits à retraite au régime général ou dans les régimes alignés n'a pas été modifié par la réforme de 2009.

⁹⁰ Le phénomène de la retraite progressive ne joue néanmoins pas dans les cas présentés infra en raison de l'absence de la retraite progressive dans les régimes de retraite de la fonction publique.

V.3.b Outre le cas particulier des militaires, des disparités fortes existent selon les régimes d'origine

1) Le cumul d'une retraite de la fonction publique d'État civile avec un emploi

5 % des retraités de la fonction publique d'État civile nés en 1942 ou avant et ayant liquidé un droit à retraite avant 2008 ont cumulé une pension civile du service des retraites de l'État (SRE) et un emploi dans un autre régime de retraite. Les hommes sont en proportion plus nombreux à être en situation de cumul (8 % contre 3 % pour les femmes).

Tableau 57 : Cumul emploi-retraite des pensionnés du Service des retraites de l'État (Fonction publique d'État civile) au 31 décembre 2008

	Effectifs (en milliers)	En %	Montant de pension versée par le SRE (1)	Âge de liquidation au SRE	Durée validée au SRE (en annuités)	Durée cotisée au SRE (en annuités)	Indice majoré retenu pour la liquidation	Montant de la pension tous régimes (1)	Durée d'assurance tous régimes (en annuités)	Part des retraités remplissant les conditions d'âge (2) (en %)	Part des retraités remplissant les conditions de durée (3) (en %)
Ensemble	758	100	1 855	59,0	34	32	544	1 991	38	9	59
- non cumulants	720	95	1 857	59,1	34	32	543	1 974	38	8	58
- cumulants	38	5	1 813	57,5	33	29	561	2 314	40	11	73
Hommes	344	100	2 047	59,4	35	33	592	2 262	40	12	69
- non cumulants	317	92	2 050	59,5	35	33	590	2 233	40	12	68
- cumulants	27	8	2 015	58,1	34	30	604	2 593	41	11	77
Femmes	414	100	1 695	58,7	33	32	504	1 766	36	6	51
- non cumulants	403	97	1 705	58,8	33	32	506	1 770	36	6	50
- cumulants	11	3	1 318	55,9	28	25	454	1 627	38	11	63

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

(2) : Conditions d'âge : avoir liquidé ses droits à retraite à 65 ans (sédentaires) ou 60 ans (catégories dites « actives »).

(3) : Conditions de durée : avoir validé une durée d'assurance tous régimes suffisante pour bénéficier du « taux plein » (sans décote), soit entre 37,5 et 40 annuités selon la génération.

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) avec un emploi, en vie au 31/12/2008.

Source : DREES, EIR 2008.

En moyenne, les cumulants ont une durée cotisée au SRE plus courte que les non-cumulants (respectivement 29 annuités contre 32). Ils ont liquidé leur droit à pension du SRE à un âge plus jeune (57,5 contre 59,1 ans). À l'inverse, leur durée d'assurance tous régimes est plus élevée (40 annuités en moyenne contre 38).

Chez les hommes, le montant de la pension mensuelle⁹¹ versée par le SRE aux cumulants ne se distingue pas significativement de celle attribuée aux non cumulants. Ils ont une durée de carrière dans le régime un peu moins longue mais un indice moyen de traitement utilisé pour calculer la pension un peu plus élevé. En revanche, les cumulants perçoivent une pension tous régimes de 16 % plus élevée que les non cumulants.

Les femmes cumulant une pension du SRE avec un emploi se distinguent assez nettement des autres pensionnées du régime : durée cotisée dans le régime bien plus courte (25 annuités contre 32 en moyenne), et indice de liquidation nettement plus faible. Elles perçoivent un montant de pension du SRE inférieur de 23 % en moyenne à celui des retraitées qui n'ont pas connu de cumul emploi-retraite. En dépit d'une durée d'assurance tous régimes plus élevée (respectivement 38 annuités contre 36), elles touchent une pension tous régimes d'un montant inférieur de 8 %.

Les situations les plus fréquentes sont le cumul d'une pension du SRE avec un emploi salarié du secteur privé (donnant lieu à des cotisations à la Cnav). Les cumuls avec un autre régime sont trop peu nombreux dans l'échantillon pour être étudiés.

⁹¹ Les montants de pension exprimés ici sont les montants bruts de l'avantage principal de droit direct perçu au 31/12/2008, en €2008.

Tableau 58 : Cumul d'une retraite du Service des retraites de l'État (Fonction publique civile) avec un emploi salarié du privé donnant lieu à une pension Cnav – au 31 décembre 2008

	Effectifs (en milliers)	En %	Montant de pension versée par le SRE	Âge de liquidation au SRE	Durée cotisée au SRE (en annuités)	Montant de pension versée par la CNAV	Montant de pension versée par le(s) régime(s) complémentaire(s)	Durée cotisée à la CNAV (en annuités)	Écart moyen entre la première et la dernière année cotisée à la CNAV	Âge de liquidation à la CNAV	Écart moyen entre la dernière année cotisée à la CNAV et l'année de liquidation au SRE
Ensemble	34	100	1 797	57,4	29	233	204	12	38	63,4	7
- Hommes	25	72	1 987	57,9	30	239	252	12	38	63,5	7
- Femmes	10	28	1 317	56,3	25	218	81	12	37	63,4	8

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

Champ : retraités nés en 1942 ou avant, ayant liquidé un droit à retraite en 2007 ou avant, ayant cumulé une pension de droit direct du SRE (civils) avec un emploi salarié du privé donnant lieu à une pension CNAV, en vie au 31/12/2008.

Source : DREES, EIR 2008.

Les hommes représentent plus de 70 % des personnes qui ont cumulé une pension du SRE et un emploi à la Cnav. En moyenne, ces cumulants ont liquidé leur droit à pension à un peu plus de 57 ans, soit 7 ans avant leur dernière année de cotisation au régime général. Ils ont cotisé en moyenne 12 annuités au régime général pour un montant de pension moyen de plus de 230 euros mensuels. Leur carrière au régime général s'étend sur 38 ans (entre la première et la dernière année de cotisation au régime général). L'âge de liquidation moyen de la pension Cnav est de 63,4 ans.

Plusieurs cas de cumuls emploi-retraite sont possibles :

- les individus qui, une fois retraités de la fonction publique, reprennent une activité donnant lieu à des cotisations à la Cnav.
- les individus ayant effectué une partie de leur carrière comme fonctionnaire puis comme salarié du privé et qui, du fait de la législation, liquident leur droit à retraite dans la fonction publique dès leur âge d'ouverture des droits, tout en continuant leur carrière dans le privé.

Il n'est pas possible de distinguer précisément ces deux situations dans l'EIR, car la première année cotisée au régime général a le plus souvent lieu en début de carrière. Il est en effet très fréquent de valider des droits à retraite dans le secteur privé avant d'entamer une carrière de fonctionnaire (jobs d'étudiants, stages en entreprise, etc.).

2) Le cumul d'une retraite de la CNRACL avec un emploi

10 % des retraités de la CNRACL nés avant 1943 et ayant liquidé un droit à retraite avant 2008 ont cumulé une pension de la CNRACL et un emploi dans un autre régime de retraite.

En moyenne, les cumulants ont une durée cotisée à la CNRACL comparable aux non-cumulants (25 annuités), tout comme leur durée d'assurance tous régimes (37 annuités en moyenne). Ils ont liquidé leur droit à pension de la CNRACL à un âge plus jeune (57,5 contre 59,7 ans).

Malgré une même durée de carrière moyenne à la CNRACL, ils perçoivent une pension moyenne d'un montant un peu plus élevé, du fait d'un traitement indiciaire moyen légèrement plus haut. Enfin, leur montant de pension tous régimes est également plus élevé.

Tableau 59 : Cumul emploi-retraite des pensionnés de la CNRACL – au 31 décembre 2008

	Effectifs (en milliers)	En %	Montant de pension versée par la CNRACL (1)	Âge de liquidation à la CNRACL	Durée validée à la CNRACL (en annuités)	Durée cotisée à la CNRACL (en annuités)	Indice majoré retenu pour la liquidation	Montant de la pension tous régimes (1)	Durée d'assuranc e tous régimes (en annuités)	Part des retraités remplissant conditions d'âge (2) (en %)	Part des retraités remplissant conditions de durée (3) (en %)
Ensemble	297	100	1 106	59,5	27	25	375	1 374	37	13	56
- non cumulants	267	90	1 101	59,7	27	25	373	1 362	37	12	57
- cumulants	31	10	1 154	57,5	27	25	398	1 470	37	17	52
Hommes	109	100	1 206	60,0	29	27	397	1 582	41	9	84
- non cumulants	98	90	1 195	60,1	29	27	394	1 571	41	9	84
- cumulants	11	10	1 306	59,4	30	28	424	1 685	41	11	81
Femmes	188	100	1 048	59,2	26	23	363	1 253	35	15	40
- non cumulants	168	89	1 045	59,5	26	24	360	1 241	35	14	41
- cumulants	20	11	1 072	56,5	26	23	385	1 353	36	21	37

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

(2) : Conditions d'âge : avoir liquidé ses droits à retraite à 65 ans (sédentaires) ou 60 ans (catégories dites « actives »)

(3) : Conditions de durée : avoir validé une durée d'assurance tous régimes suffisante pour bénéficier du « taux plein » (sans décote), soit entre 37,5 et 40 annuités selon la génération.

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

Source : DREES, EIR 2008.

Comme pour les retraités de la Fonction publique d'État civile, les retraités de la CNRACL cumulent le plus souvent leur retraite CNRACL avec un emploi salarié dans le privé.

Tableau 60 : Cumul d'une retraite à la CNRACL avec un emploi salarié du privé donnant lieu à une pension CNAV – au 31 décembre 2008

	Effectifs (en milliers)	En %	Montant pension versée par la CNRACL	Âge de liquidation à la CNRACL	Durée cotisée à la CNRACL (en annuités)	Montant pension versée par la CNAV	Montant de pension versée par le(s) régime(s) complémentaire(s)	Durée cotisée CNAV (en annuités)	Écart moyen entre la première et la dernière année cotisée à la CNAV	Âge de liquidation à la CNAV	Écart moyen entre la dernière année cotisée à la CNAV et l'année de liquidation à la CNAV
Ensemble	29	100	1 157	57,6	25	210	76	12	43	62,2	7
- Hommes	10	35	1 299	59,3	28	219	96	12	43	61,4	6
- Femmes	19	65	1 080	56,7	23	205	64	12	42	62,6	7

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

Champ : retraités nés en 1942 ou avant, ayant liquidé un droit à retraite en 2007 ou avant, ayant cumulé une pension de droit direct de la CNRACL avec un emploi salarié du privé donnant lieu à une pension CNAV, en vie au 31/12/2008.

Source : DREES, EIR 2008.

Les femmes représentent près des deux-tiers des individus nés avant 1943 qui ont cumulé une pension de la CNRACL et un emploi à la CNAV. En moyenne, ces cumulants ont liquidé leur droit à pension à 56,7 ans, soit 7 ans avant leur le départ à la retraite au régime général. Ils ont cotisé en moyenne 12 annuités au régime général pour un montant de pension moyen de 210 euros.

3) Le cumul d'une pension militaire avec un emploi

64 % des bénéficiaires d'une pension militaire⁹² nés avant 1943 et ayant liquidé un droit à retraite avant 2008 ont cumulé cette pension militaire avec un emploi. Compte-tenu du très faible nombre de femmes retraitées anciennes militaires, la distinction par genre n'est pas présentée.

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

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

Tableau 61 : Cumul emploi-retraite des pensionnés du SRE – militaires, au 31 décembre 2008

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

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

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

Source : DREES, EIR 2008.

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

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

Tableau 62 : Cumul d'une retraite au SRE militaire avec un emploi salarié du privé donnant lieu à une pension CNAV, au 31 décembre 2008

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

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

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

Source : DREES, EIR 2008.

Les 20 % restants sont des cumuls avec un emploi dans la fonction publique civile, mais les effectifs sont trop faibles pour présenter des résultats.

⁹² Les militaires ayant été réaffilié rétroactivement au régime général car ayant effectué moins de 15 ans de services effectifs ne sont pas comptabilisés ici.

Partie VI Perspectives démographiques et financières

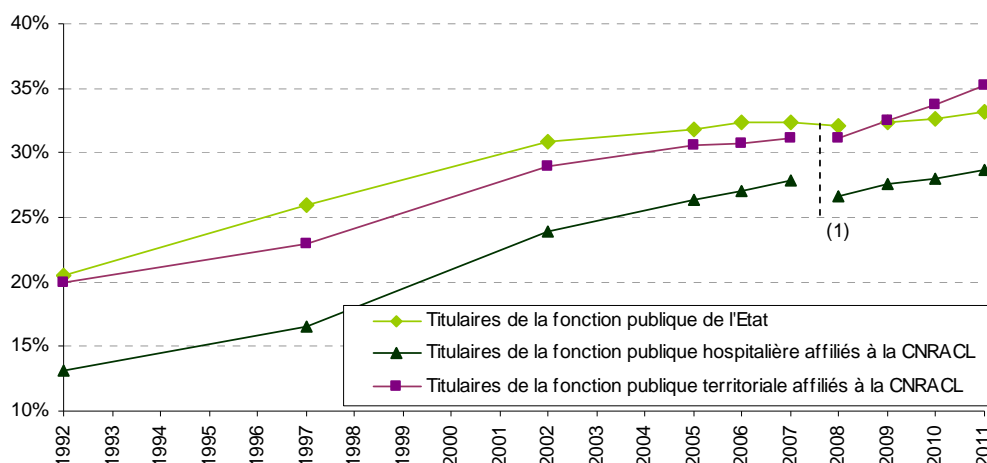
VI.1 La poursuite du vieillissement dans les trois versants de la fonction publique

À l'image de la population française, les effectifs des trois versants de la fonction publique ont vieilli. Fin 2011, l'âge moyen s'établit à 41,7 ans dans la fonction publique de l'État, 43,8 ans dans la fonction publique territoriale et 41,1 ans dans la fonction publique hospitalière. Sur le seul champ des agents titulaires civils, l'âge moyen est passé entre fin 1998 et fin 2011 de 42,6 ans à 43,6 ans sur le périmètre restreint des ministères de la fonction publique de l'État, et pour les affiliés à la CNRACL, de 42,9 à 44,8 ans dans la fonction publique territoriale et de 41,7 à 42,3 ans dans la fonction publique hospitalière⁹³.

Aussi, la part des agents titulaires de 50 ans et plus, autre indicateur du vieillissement de la structure démographique, n'a cessé de progresser depuis 1992, en hausse de plus de 12 points entre 1992 et 2011. Depuis 2002, cette proportion augmentait à un rythme ralenti du fait de départs à la retraite relativement importants. En 2011, la part des seniors se stabilise dans la fonction publique de l'État mais poursuit sa progression dans la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

Près d'un agent titulaire sur trois est âgé de 50 ans ou plus en 2011 dans la fonction publique de l'État (33,2 %), comme chez les affiliés à la CNRACL de la fonction publique territoriale (35,2 %⁹⁴). Chez les affiliés à la CNRACL de la fonction publique hospitalière, cette proportion est inférieure (28,7 %⁹⁵), principalement en raison d'un âge de départ à la retraite en moyenne plus précoce. En effet les deux tiers des titulaires de la fonction publique hospitalière (hors médecins) sont classés en catégorie active fin 2011, celle-ci ouvrant droit à un départ à la retraite à 57 ans⁹⁶. Il s'agit notamment des personnels infirmiers et des personnels paramédicaux en contact avec les malades n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 37 de la loi 2010-751 du 5 juillet 2010 et des autres personnels hospitaliers (aides-soignants, agents de service hospitaliers). Au 1^{er} décembre 2010, environ la moitié des agents infirmiers avaient choisi d'être reclassés en catégorie A, hors catégorie active.

Figure 40 : Évolution de la part des agents âgés de 50 ans et plus depuis 1992, chez les titulaires civils pour la FPE, chez les agents cotisant à la CNRACL pour la FPT et la FPH



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

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

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

⁹³ Pour les agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière affiliés à la CNRACL.

⁹⁴ Cette part est de 35,9 % dans l'ensemble des titulaires de la fonction publique territoriale.

⁹⁵ Cette part est de 30 % dans l'ensemble des titulaires de la fonction publique hospitalière. L'écart est en partie dû au fait que les élèves stagiaires sont pris en compte parmi les affiliés de la CNRACL.

⁹⁶ La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites relève progressivement, en les majorant de deux ans, l'ensemble des bornes d'âges. Pour 2012, les titulaires doivent compter 15 ans et 9 mois de services actifs au moment de leur départ en retraite.

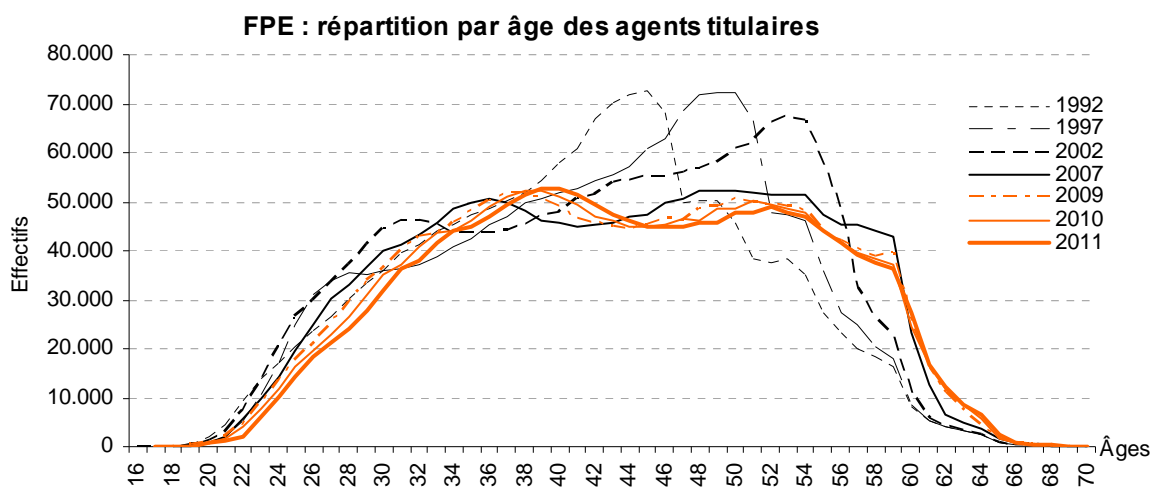
(1) Pour la FPT et la FPH, la fiabilisation du fichier des actifs, opérée en 2008, dans le cadre de la constitution de la liste électorale pour le conseil d'administration de la CNRACL ne permet pas d'établir d'évolution entre 2007 et 2008.

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 publique⁹⁷. Cette nouvelle nomenclature distingue, les agents titulaires (y compris élèves fonctionnaires et magistrats), les militaires (et militaires volontaires), les agents non titulaires stricto sensu et les agents dont les contrats particuliers ne sont pas régis par les règles de droit commun des agents non titulaires. Ces derniers sont classés en « autres catégories et statuts », une catégorie qui recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

Le suivi des pyramides des âges des agents des trois versants de la fonction publique selon ces caractéristiques statutaires s'articule parfaitement avec celui des pyramides des âges des cotisants par régime de retraite. Ces pyramides des âges dans chacun des versants de la fonction publique illustrent clairement le vieillissement des effectifs de titulaires. Chez les autres catégories d'agents, tels les non-titulaires et ceux relevant des autres catégories et statuts, la structure démographique peut différer. Le suivi des pyramides des âges selon cette nouvelle nomenclature des statuts et situations d'emploi permet en particulier d'illustrer pour la première fois le phénomène de vieillissement chez les non-titulaires. Fin 2011, la part des 50 ans et plus est de 19,8 % 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 2011 une forme relativement aplatie, traduisant le phénomène des départs à la retraite depuis 2002 de ces générations du baby-boom (nées entre 1945 et 1960) qui étaient plus nombreuses. On constate désormais une stabilisation de l'âge moyen et de la part des agents titulaires de 50 ans et plus, tendance qui devrait se poursuivre. Les pyramides des âges des agents non titulaires et des militaires présentent quant à elles une population bien plus jeune, avec un pic d'effectifs chez les 23-26 ans (respectivement 20,2 % et 7,8 % d'agents âgés de 50 ans et plus parmi ces populations fin 2011). La pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts, qui prend notamment en compte les maîtres des établissements d'enseignement privé sous contrat ainsi que les ouvriers d'État, est plus arrondie, ce qui annonce des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années (36,1 % d'agents âgés de 50 ans et plus fin 2011). À noter cependant que la population des ouvriers d'État (37 500 personnes fin 2011) est plus âgée que celle des maîtres du privé (141 000 personnes fin 2011).

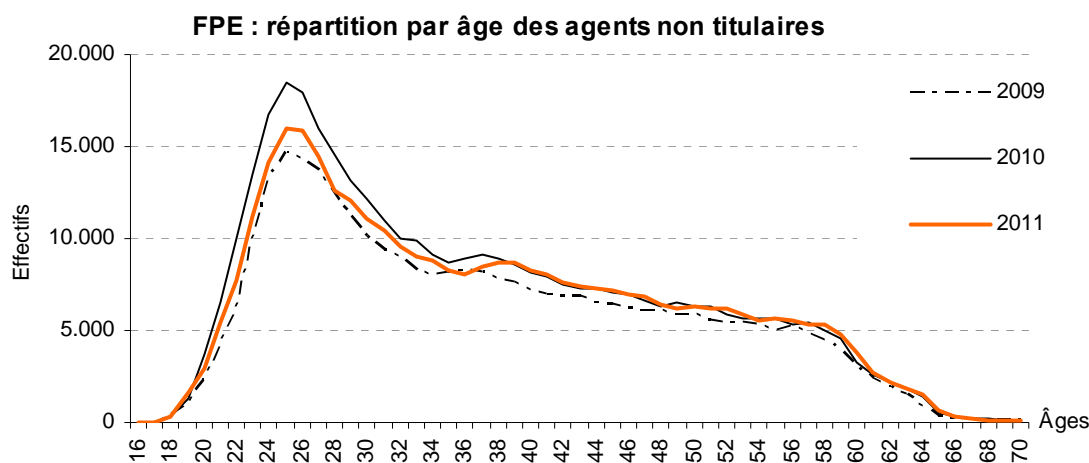
Figure 41 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique de l'État selon le statut



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

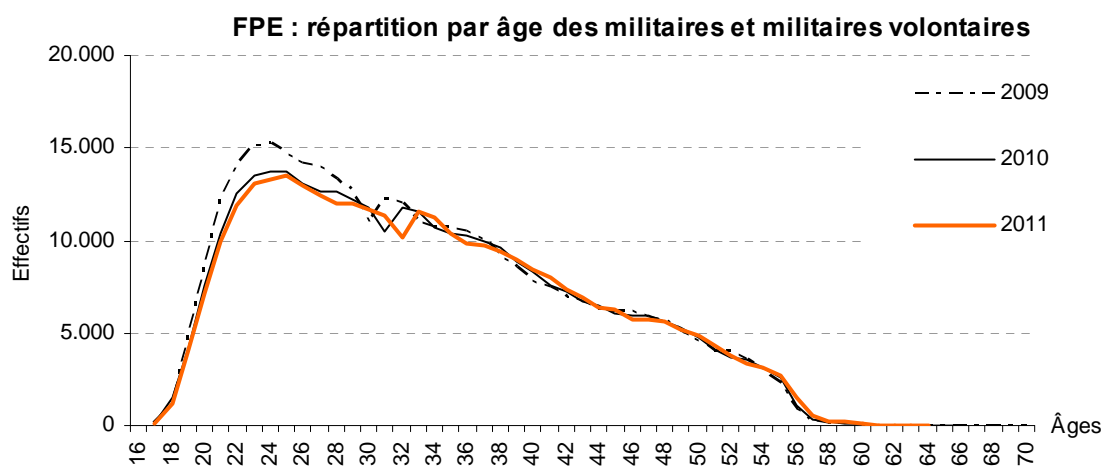
⁹⁷ Pour plus de détails, voir le Dossier 1 « Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, DGAFP, édition 2013.

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



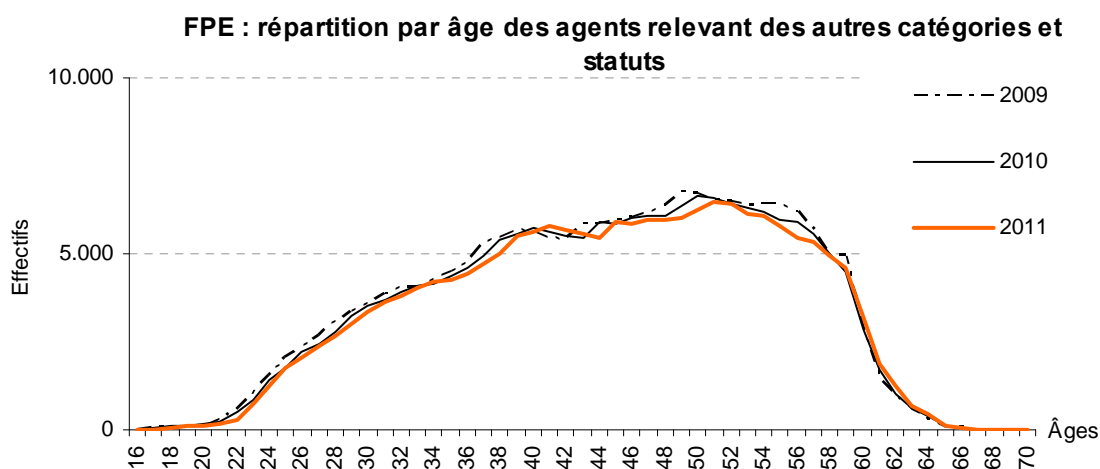
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents non titulaires des ministères et EPA au 31 décembre de l'année.



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

Champ : France entière. Militaires et militaires volontaires des ministères et EPA au 31 décembre de l'année.

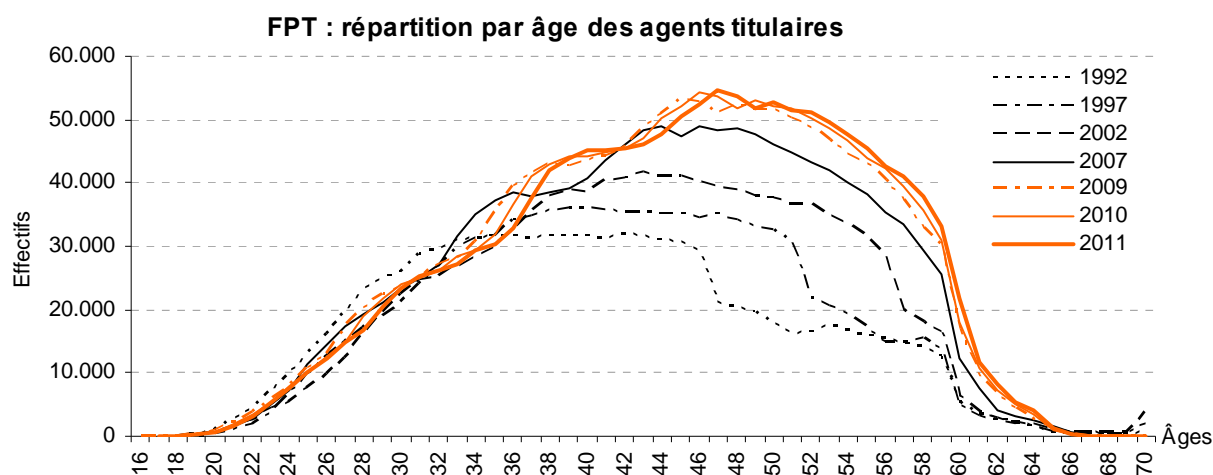


Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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

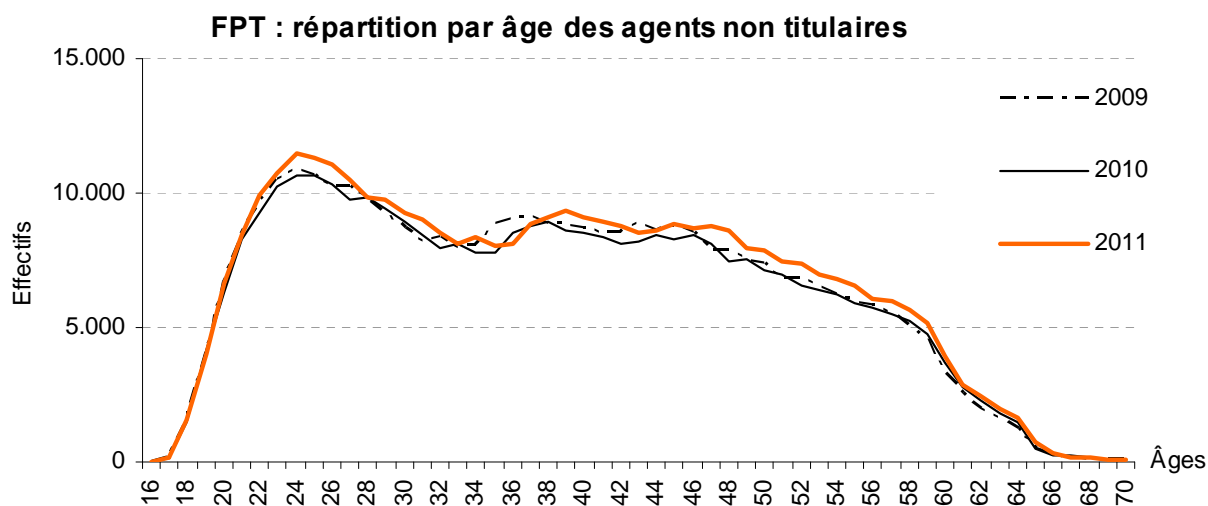
Dans la **fonction publique territoriale (FPT)**, la pyramide des âges des agents titulaires (35,9 % des agents âgés de 50 ans et plus fin 2011), avec une forme « arrondie », laisse aussi augurer des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années, phénomène qui aura été amplifié par les transferts d'agents issus des services de l'État. 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 (40,1 % fin 2011). La pyramide des âges des agents non titulaires présente pour sa part une forme plus régulière, avec un léger pic autour de 25 ans (22,4 % seulement des agents âgés de 50 ans et plus fin 2011).

Figure 42 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique territoriale selon le statut



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

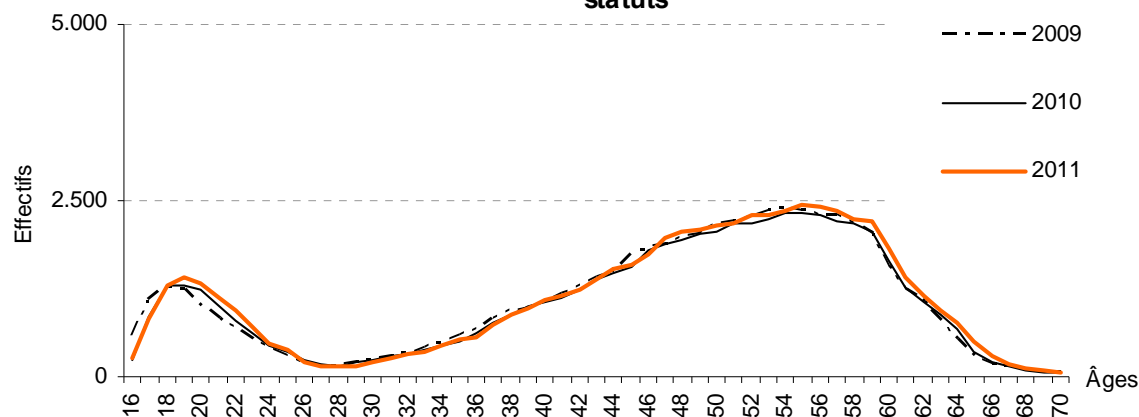
Champ : France entière. De 1992 à 1997, agents titulaires de la FPT affiliés au 31 décembre de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures (CNRACL). A partir de 2009, agents titulaires au 31 décembre de l'année (SIASP, Insee).



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

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

FPT : répartition par âge des agents relevant des autres catégories et statuts



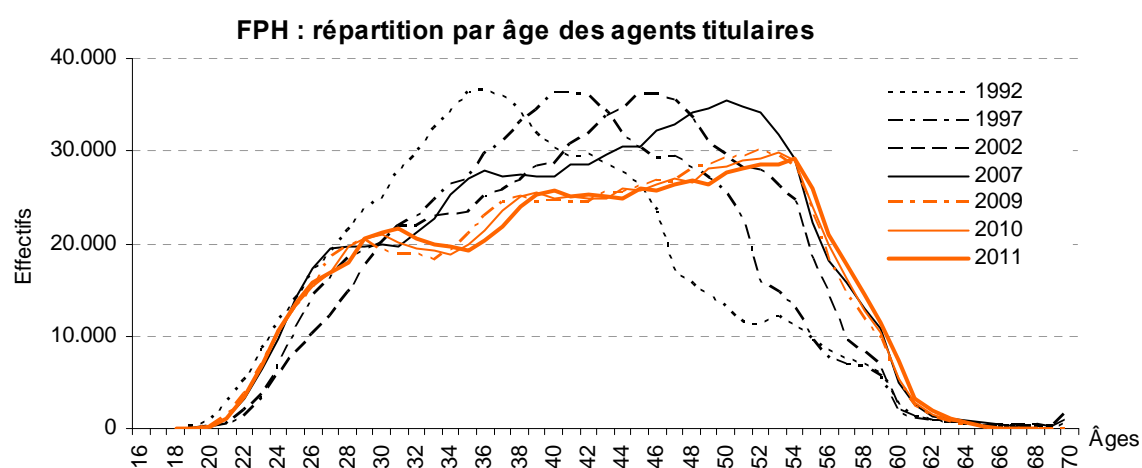
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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

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

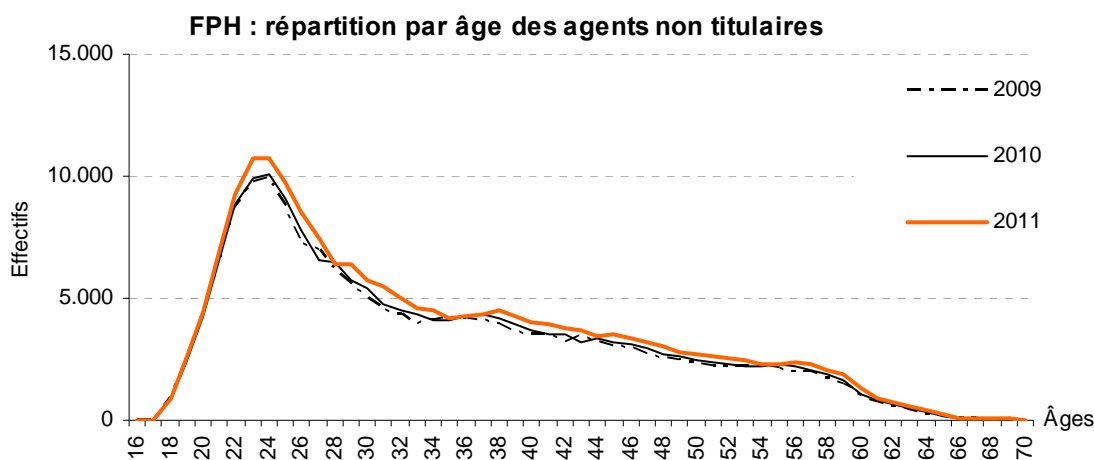
Dans la **fonction publique hospitalière (FPH)**, la pyramide des âges des agents titulaires présente une forme aplatie. Le pic correspondant à des générations nombreuses et âgées d'un peu plus de 50 ans (30 % des agents âgés de 50 ans et plus fin 2011) tend à se réduire, laissant augurer une progressive stabilisation du nombre des départs à la retraite dans les années à venir. La pyramides des âges des agents non titulaires affiche une population nettement plus jeune, avec un pic autour de 24 ans (seulement 14,4 % des agents âgés de 50 ans et plus fin 2011). La pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts (comprenant notamment les médecins hospitaliers) laisse apparaître à la fois un pic autour de 26 ans et une part non négligeable d'agents âgés de 50 ans et plus (33,3 % fin 2011).

Figure 43 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique territoriale selon le statut



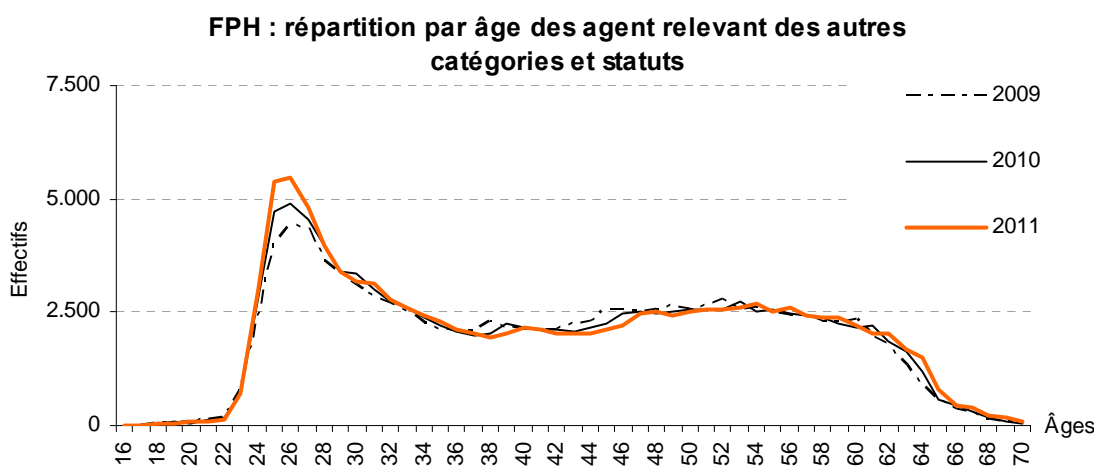
Sources : CNRACL jusqu'en 2007 ; SIASP, Insee à partir de 2009. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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



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

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



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

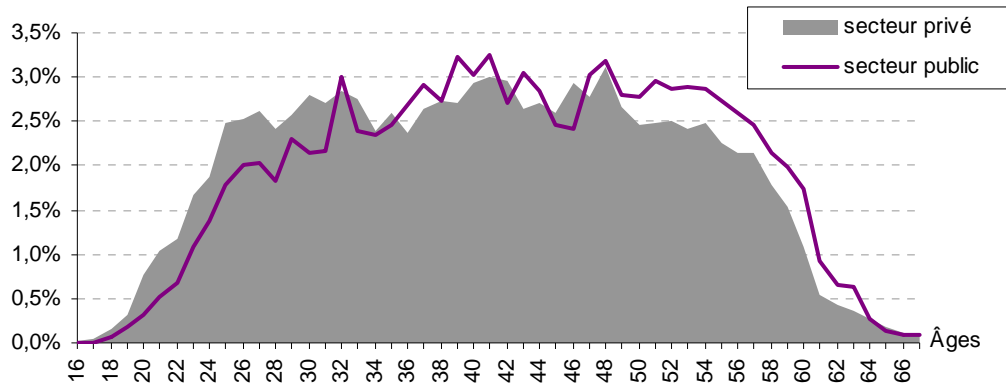
Champ : France entière. Agents relevant des autres catégories et statuts au 31 décembre de l'année.

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

Le profil par âge des secteurs public et privé indique une proportion de salariés de moins de 35 ans supérieure dans le secteur privé, alors qu'inversement, la proportion des salariés de 50 ans et plus est supérieure dans la fonction publique. Cette situation résulte du rythme des recrutements et départs à la retraite passés. Dans le privé, le recours à des dispositifs de préretraite (et de dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs), ainsi que des entrées plus précoces sur le marché du travail contribuent à diminuer le poids des plus âgés.

À la différence du privé, le principe même de la carrière dans la fonction publique conduit, en règle générale, 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 2012, 46 % des agents en emploi dans la fonction publique ont un diplôme du supérieur contre 32 % pour ceux en emploi dans le secteur privé⁹⁸), explique des entrées plus tardives dans la vie active, ce qui réduit d'autant le poids des jeunes.

⁹⁸ Pour plus de détails, voir la fiche thématique 2.8 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, DGAFP, édition 2013.

Figure 44 : Ventilation par âge des effectifs des secteurs public et privé à fin 2012

Source : enquête Emploi Insee, 4ème trimestre 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : salariés hors entreprises publiques, hors intérimaires, apprentis, contrats aidés et stagiaires.

VI.2 La poursuite de la montée en charge de la réforme de 2003, combinée aux premiers effets de la réforme de 2010

VI.2.a Rappel du contenu des deux réformes

L'objectif central des réformes des retraites des régimes de la fonction publique est d'assurer un meilleur équilibre financier en partageant les gains d'espérance de vie effectivement constatés en moyenne pour les assurés sociaux entre actifs et retraités. La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a ainsi instauré un nouveau mode de calcul des pensions des fonctionnaires, avec une entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2004. Les principaux points sont notamment les suivants (*voir également partie III*) :

- l'alignement de la durée de cotisation du régime des fonctionnaires, nécessaire pour avoir une retraite au taux plein, sur celle applicable dans le régime général, à savoir 40 ans en 2008 et 41 en 2012, à raison d'une augmentation progressive chaque année ;
- l'instauration progressive d'une décote, lorsque la durée d'assurance tous régimes est inférieure à la durée requise pour le taux plein et d'une surcote, dès lors que cette durée d'assurance est supérieure à la durée de référence ;
- une modification du calcul de minimum garanti ;
- l'ouverture de la possibilité de partir à la retraite avant 60 ans pour les individus ayant commencé leur carrière de manière précoce (dispositif dit de « carrière longue ») ;
- l'indexation des retraites non plus sur l'évolution du point d'indice fonction publique mais sur celle des prix hors tabac ;
- la création d'un régime additionnel de retraite pour les agents titulaires. Les cotisations sont assises sur les primes non soumises à retenue pour pension (dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut) ;
- l'instauration d'un droit à l'information à destination des actifs concernant leur future retraite, à partir du Relevé de Situation Individuelle (RIS), répertoriant l'ensemble des périodes de cotisation, et l'Estimation Individuelle Globale (EIG), évaluant le montant total de la pension de retraite en fonction de l'âge de cessation d'activité.

La loi du 21 août 2003 avait prévu un premier bilan d'étape en 2008. Plusieurs mesures ont porté sur les régimes de fonctionnaires à cette occasion :

- confirmation de l'allongement au fil des générations de la durée d'assurance exigée pour le taux plein de 40 ans pour les agents atteignant 60 ans en 2008 à 41 ans pour ceux atteignant 60 ans en 2012 ;
- évolution du taux de surcote de 0,75 % à 1,25 % par trimestre à compter du 1^{er} janvier 2009 et alignement des conditions pour bénéficier de la surcote sur le régime général ;
- à partir de 2009, revalorisation des pensions chaque année au 1^{er} avril, de façon à prendre en compte l'inflation réellement constatée pour l'année précédente et l'inflation prévisionnelle de l'année en cours ;
- concernant le cumul emploi-retraite, substitution de la condition de cumul par la condition que l'assuré ait liquidé intégralement sa retraite en ayant rempli les conditions requises pour bénéficier du taux plein ;
- assouplissement des limites d'âge pour les agents des catégories « actives », de façon à leur permettre de poursuivre leur activité jusqu'à 65 ans ;
- extinction progressive de l'indemnité temporaire de retraite (ITR), qui consiste en une majoration de retraite pour les anciens fonctionnaires de l'État ou militaires résidant dans certains départements ou territoires d'outre-mer.

Cette réforme des retraites initiée en 2003, d'application progressive, doit s'apprécier dans la durée, compte-tenu de la progressivité nécessaire dans l'évolution des paramètres et du fait que le rendement de plusieurs mesures importantes dépend de l'ampleur des changements de comportement.

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

En effet, la réforme paramétrique de 2010 a conduit à modifier les paramètres du régime de retraite des agents de l'État : ce régime est concerné d'une part par les mesures transversales d'augmentation progressive de l'âge légal de départ de 60 à 62 ans, ainsi que par la hausse de l'âge d'annulation de la décote de 65 à 67 ans. D'autre part, des mesures spécifiques de convergence vers les paramètres des régimes de droit commun ont conduit à l'évolution des modalités d'attribution et de calcul du minimum garanti, à la mise en extinction progressive du départ anticipé des fonctionnaires parents de trois enfants et à la hausse du taux de cotisation salariale des fonctionnaires de 7,85 % en 2010 à 10,55 % en 2020 (ce dernier ayant été augmenté de 0,25 point supplémentaire par le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse). Par ailleurs, l'article 88 de la loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012 a accéléré le calendrier initialement prévu par la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 s'agissant du report des bornes d'âge. Afin de réduire plus rapidement le déficit et d'assurer la pérennité des régimes de retraite, la phase transitoire a été raccourcie d'un an, la cible de 62 ans étant atteinte dès 2017.

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

La durée d'assurance requise pour une retraite « à taux plein » est passée de 37,5 annuités pour les agents atteignant 60 ans en 2003 (et avant) à 41,25 annuités pour ceux atteignant 60 ans en 2013. Du point de vue des régimes, le recul de l'âge du départ en retraite permet à la fois un gain de cotisations dû à l'allongement de la durée travaillée et une moindre charge de pension grâce à la réduction du temps passé à la retraite.

La poursuite de l'allongement d'ici 2016 à 41,5 annuités, prévue dans le cadre de la loi de 2003, a été actée par le décret n°2012-1487 du 27 décembre 2012. Cet allongement repose sur un partage des gains d'espérance de vie entre temps passé à la retraite et temps travaillé : partage d'un tiers pour la retraite et des deux tiers pour le travail.

Tableau 63 : Durée d'assurance requise pour atteindre le taux plein par génération

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

1) Fonctionnaires civils de l'État

Pour chaque assuré, les paramètres appliqués à la liquidation de la pension sont ceux de l'année d'ouverture des droits, de façon à stabiliser pour chaque assuré les conditions de départ et à sécuriser les gains liés à un prolongement éventuel de son activité. Par exemple, un fonctionnaire de la génération 1952 devra justifier, pour bénéficier d'une pension à « taux plein » de 164 trimestres s'il est classé en catégorie sédentaire (dans ce cas, l'ouverture du droit au départ se produit en 2012 ou en 2013, à l'âge minimal à 60 ans et neuf mois, tel que prévu par la réforme de 2010 après accélération) et de 158 trimestres s'il est classé en catégorie active (ouverture des droits en 2007 et âge minimal de départ à 55 ans).

Les leviers de la réforme de 2003 (augmentation de la durée d'assurance, décote, surcote) visent à modifier le comportement des fonctionnaires en matière d'âge au départ en retraite.

Dès lors, la progressivité de la mise en place des facteurs d'incitation au maintien en activité diffère l'atteinte du plein effet de ces mesures, les générations étant progressivement concernées ; ainsi en 2010, moins de 40 % des fonctionnaires sont soumis aux paramètres de 2010, en particulier à la durée d'assurance minimale de 40,5 ans. Cette tendance reste la même en 2011 : seulement 24 % des fonctionnaires ont liquidé leur pension dans l'année avec une durée d'assurance de 163 trimestres.

Toutefois, sur les flux récents de nouveaux pensionnés, un phénomène de report des départs commence à apparaître : en 2012, près de 90 % des départs pour ancienneté ont une durée de référence de plus de 156 trimestres.

Tableau 64 : 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
150 trimestres	100 %	65 %	42 %	31 %	23 %	20 %	7 %	4 %	3 %	3 %
152 trimestres	-	35 %	18 %	7 %	5 %	4 %	13 %	3 %	2 %	1 %
154 trimestres	-	-	40 %	16 %	7 %	5 %	4 %	13 %	4 %	2 %
156 trimestres	-	-	-	46 %	20 %	10 %	6 %	5 %	18 %	5 %
158 trimestres	-	-	-	-	45 %	20 %	10 %	7 %	6 %	13 %
160 trimestres	-	-	-	-	-	41 %	20 %	11 %	9 %	7 %
161 trimestres	-	-	-	-	-	-	39 %	21 %	13 %	11 %
162 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	36 %	21 %	14 %
163 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	24 %	30 %
164 trimestres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15 %

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions 2003 à 2012.

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. En 2012, la durée globale moyenne progresse de deux mois par rapport à 2011. La durée d'assurance tous régimes progresse de 5 mois sur le même périmètre.

La quasi-stabilité de la durée de services et bonifications masque des différences importantes entre actifs et sédentaires. La durée moyenne des catégories actives progresse à bon rythme (+ 6 mois) alors que celle des catégories sédentaires progresse peu (+ 1 mois). Comme l'an dernier, les durées de bonifications évoluent dans le même sens au sein des actifs et des sédentaires. Les durées de service quant à elles, augmentent de près de deux trimestres pour les actifs et restent stables pour les sédentaires : la durée de services des actifs dépasse, pour la première fois en 2012, la durée de services des sédentaires.

En 2012, si la durée moyenne des services et bonifications est en augmentation quel que soit le sexe, la progression est plus marquée chez les femmes que chez les hommes : cette différence d'évolution entre les hommes et les femmes s'explique par les départs importants de mères de trois enfants de 2011, qui avaient des durées de services et bonifications plus faibles. Globalement sur deux ans, les évolutions des durées des hommes et des femmes sont proches.

Tableau 65 : 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
Actifs	Hommes	143,0	143,8	143,9	144,4	144,2	145,4	146,2	148,3	150,4
	Femmes	146,3	146,4	147,0	147,6	147,8	149,7	149,7	150,6	153,4
	Ensemble	144,3	144,8	145,0	145,5	145,5	146,8	147,4	149,0	151,5
Sédentaires	Hommes	146,2	145,8	145,4	146,5	145,8	147,8	147,8	147,3	147,5
	Femmes	140,1	140,2	140,0	141,2	141,4	143,6	144,2	143,0	143,8
	Ensemble	142,9	142,7	142,4	143,5	143,4	145,6	145,8	145,0	145,5
Ensemble	Hommes	144,7	144,9	144,8	145,7	145,2	147,0	147,2	147,6	148,4
	Femmes	142,0	142,2	141,6	142,6	142,7	144,7	145,2	144,4	145,5
	Ensemble	143,4	143,6	143,3	144,1	144,0	145,9	146,2	146,1	147,0

Tableau 66 : 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
Services acquis	Actifs	136,2	136,5	136,8	137,1	137,0	138,3	139,6	140,7	142,5
	Sédentaires	137,2	137,4	137,2	138,4	138,6	141,1	141,3	140,7	140,7
Bonifications acquises	Actifs	8,1	8,3	8,3	8,4	8,5	8,5	7,8	8,4	9,0
	Sédentaires	5,7	5,4	5,2	5,1	4,8	4,4	4,5	4,3	4,8

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2004 à 2012.

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 liées 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 67 : Effectifs de nouveaux retraités militaires

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

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2002 à 2012

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

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

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2003 à 2012

Champ : Flux des nouveaux retraités militaires ayants droit non radiés pour invalidité (hors soldes de réserve et pensions anciennement cristallisées).

Les effets de la réforme des retraites de 2003 sur les départs des militaires commencent à être perceptibles. Alors que dans le flux des départs en retraite 2004, près de 90 % des militaires conservent une durée de référence de 150 trimestres, ce taux est passé à 73 % pour les départs 2006, à 59 % pour 2011 et à 53 % en 2012. Il convient de noter que les militaires ne peuvent pas prétendre à la surcote.

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

Si on ne prend en compte que les pensions militaires non radiées pour invalidité (tableau ci-dessous), l'ensemble des indicateurs a fléchi en 2006, puis progressé en 2007 avant de se stabiliser en 2008 et de progresser sensiblement en 2009 puis de façon un peu plus atténuée en 2010. Comme en 2011, les données 2012 montrent un tassement des principaux indicateurs des pensions militaires d'ayants droit entrant en paiement et non radiées pour invalidité. Les militaires sont assez peu touchés par la réforme de 2010 puisqu'ils étaient déjà nombreux à partir après 17 ans de services pour les non officiers et après 27 ans pour les officiers.

Tableau 69 : 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€

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2003 à 2012

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

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

Source : CNRACL

VI.2.c Évolution de l'âge au départ au regard de la mesure d'âge de 2010

Entre 2003 et 2010, la durée d'assurance requise pour le taux plein a déjà augmenté pour les fonctionnaires de **+ 3 années (passage de 37,5 ans à 40,5 ans)**. Quant à l'âge moyen de départ en retraite des fonctionnaires liquidant pour ancienneté, il a d'ores et déjà augmenté sur la même période de :

- 14 mois dans la fonction publique d'État (fonctionnaires civils uniquement) ;
- 15 mois dans la fonction publique territoriale et hospitalière.

Plusieurs effets peuvent être à l'origine du choix de report des assurés : la revalorisation des hauts de grilles indiciaires et les effets de la crise financière en 2009 sont autant d'éléments à prendre en compte pour analyser la hausse de l'âge moyen de départ en retraite.

1) Fonctionnaires civils de l'État

L'étude des âges de départ dans la fonction publique d'État se complexifie depuis 2011 : la progression observée jusqu'en 2010 tient maintenant aussi à l'augmentation de l'âge d'ouverture des droits introduite par la réforme de 2010.

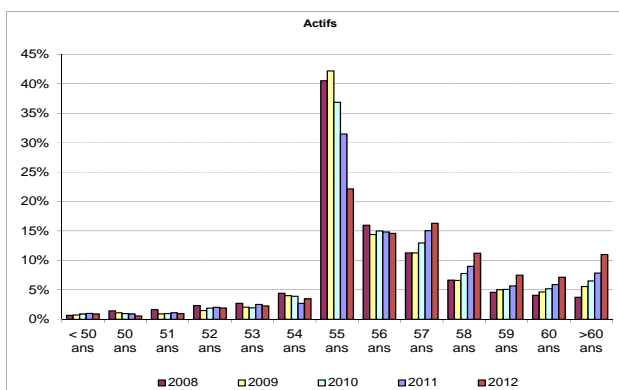
Les fonctionnaires civils de catégorie active continuent de repousser leur âge de départ : la part des agents de catégorie active partant en retraite après 55 ans est passée de 39 % en 2006 à 53 % en 2010, à plus de 58 % en 2011 et à 68 % en 2012.

Les âges de départ des agents de catégorie sédentaire sont restés assez stables entre 2004 et 2006, à l'exception des départs pour carrière longue enregistrés à 58 et 59 ans. Depuis, l'âge de départ a clairement augmenté : en 2006, 80 % du flux sédentaire avait un âge de départ à la retraite pour ancienneté inférieur à 61 ans. Ce taux était de 64 % pour le flux 2010, 54 % pour le flux 2011, et n'est plus que de 44 % pour le flux 2012.

Les départs des agents de catégorie sédentaire se font pour 84 % avant 65 ans et 10 % 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.

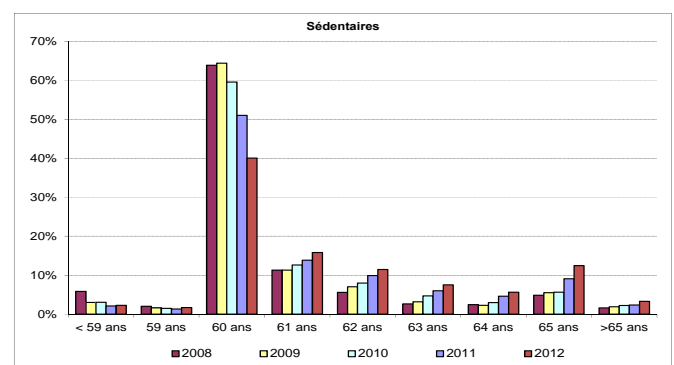
Figure 45 : Répartition des départs en retraite par âge, catégories actives et catégories sédentaires, de 2008 à 2012



Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2008 à 2012

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

Nota : Les agents titulaires ayant accompli au moins 15 ans et 9 mois dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ à la retraite peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce.



Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2008 à 2012

Champ : Flux de nouveaux retraités civils ayant 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 encore nettement progressé en 2012 pour atteindre 60 ans et 8 mois en 2012, soit une augmentation de plus de 6 mois. En 2011, il dépassait pour la première fois 60 ans, suite à une augmentation de près de 5 mois. La progression avait été plus modérée en 2010 (+ 1 mois). En 2009, qui avait été une année de forts reports, le décalage était de 4 mois.

Les fortes progressions observées en 2012 et 2011 trouvent une explication commune dans le relèvement de l'âge minimal de départ. Ce volet de la réforme de 2010 induit une progression de l'âge moyen de départ des civils évaluée à 3 mois. Les effets de la structure démographique jouent à la hausse pour moins d'un mois dans la progression de l'âge moyen de départ. Le reste de la progression n'est pas lié à la structure du flux entre actifs et sédentaires. Ainsi, le reste de l'augmentation, de deux mois et demi, tient à une accentuation des reports (en plus des effets de la mesure d'âge). Cela constitue un niveau élevé de reports par rapport aux années précédentes qui s'explique par un déficit de départs parmi les personnes qui liquidaient dès que possible auparavant.

La progression de l'âge observée en 2012 est du même ordre pour les catégories sédentaires que pour les catégories actives (entre 5 et 7 mois). L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie sédentaire s'établit à 61 ans 10 mois, il dépasse même 62 ans pour les hommes sédentaires.

Tout confondu, l'âge moyen de départ des femmes reste supérieur à celui des hommes, de près de 7 mois en 2012. Il progresse toutefois moins que celui des hommes (+ 4 mois contre + 8 mois).

Tableau 71 : Age moyen au départ, par année et par sexe dans la fonction publique de l'État (civils)

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

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions 2002 à 2012

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 15 mois entre 2002 et 2012, tandis que celui des catégories actives a progressé de 1,8 an.

Au total, et compte tenu de la déformation de la structure du flux⁹⁹, l'âge moyen au départ du régime de la CNRACL progresse de trois ans entre 2002 et 2012.

Tableau 72 : Age moyen au départ, par année et par type de départ à la CNRACL

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

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 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 2012 (nées entre le 1^{er} septembre 1951 et le 31 mars 1952), le taux de minoration est de 0,875 % par trimestre manquant.

⁹⁹ La part des catégories actives dans le flux de départs et celle des parents de trois enfants diminuent entre 2002 et 2011.

1) Fonction publique de l'État

Surcote :

En 2012, près de 17 700 nouveaux retraités civils de la fonction publique d'État bénéficient de la surcote¹⁰⁰, soit 36 % des nouveaux retraités et une augmentation de plus de 7 points par rapport à 2011. En 2012, la proportion de bénéficiaires de la surcote retrouve son rythme de progression après la perturbation liée aux départs de parents de trois enfants en 2011 et la diminution de 2009 du fait de la nouvelle règle de calcul du trimestre de surcote. Le coût financier global pour le régime imputable directement à la surcote (hors impact indirect sur l'âge de liquidation) s'élève à 62,1 millions d'euros pour les nouveaux retraités de 2012 (en année pleine) ; soit un montant proche de celui de 2011, la hausse du gain moyen étant compensée par la réduction de l'effectif concerné (21 300 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.

Contrairement à 2011, les hommes et les femmes sont à nouveau concernés par la surcote dans des proportions similaires : la part des hommes d'une surcote passe de 33 % à 36 %, tandis que celle des femmes progresse de plus de 9 points (35 % contre 26 % en 2011). L'origine de ce ressaut tient à la baisse des départs concernés par la surcote chez les femmes, connue en 2011, avec l'afflux exceptionnellement important de départs de mères de trois enfants.

Le montant moyen mensuel de la surcote était de 37€ mensuels en 2004, de 85€ en 2007, de 153€ en 2009 et de 196€ en 2010. Il avait nettement progressé en 2010 du fait de la diminution de la part des petites surcotes et de la majoration du taux de surcote. Ce montant moyen a à nouveau progressé en 2011 pour atteindre 235€ par mois. La fin du plafonnement du nombre de trimestres de surcote à 20 trimestres introduite par la loi du 9 novembre 2010 peut expliquer une partie de cette progression.

En 2012, il poursuit sa progression à 293€ par mois, en lien avec l'allongement de la durée concernée par le nouveau taux de surcote. En 2012, plus de 8 % des nouveaux bénéficiaires du dispositif dépassent 20 trimestres de surcote.

Tableau 73 : Fonctionnaires civils de l'État bénéficiaires de la surcote

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

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions 2004 à 2012

Champ : Flux de nouveaux retraités civils ayants droit bénéficiant d'une surcote (hors minimum garanti) dont la pension a commencé à être payée l'année considérée. Le gain moyen lié à la surcote est calculé sur le montant principal de la pension et la majoration pour enfant.

Décote :

En 2012, près de 7 500 nouveaux retraités civils de la fonction publique d'État sont touchés par la décote. La part des agents concernés par la décote se réduit légèrement en 2012, à 15,2 %, poursuivant la réduction observée en 2011, en lien avec la montée en charge du coefficient de minoration qui le rend plus fortement dissuasif.

La part des hommes concernés par la décote se réduit nettement, de 20,1 % à 15,9 %. La part des femmes subissant une décote progresse de près de 2 points, pour atteindre 14,6 % en 2012, en lien avec l'extinction progressive des départs anticipés de parents de trois enfants, dispositif selon lequel les droits à pension des agents parents de trois enfants étaient ouverts dès lors qu'ils avaient accompli 15 ans de services et interrompu leur activité pendant une durée continue au moins égale à 2 mois. En effet, l'extinction progressive du dispositif a conduit les personnes à anticiper leur départ pour en bénéficier, augmentant ainsi le taux de décote.

¹⁰⁰ Voir Annexe statistique, Tableaux B-1 et B-2, et *Recueil statistique 2012* du Service des Retraites de l'État.

La perte mensuelle moyenne de pension est de l'ordre de 96€ pour les retraités concernés. L'économie directe induite par la décote, hors effets des reports de départ, est estimée à 8,6 M€ en 2012, en régression par rapport au 10,4 M€ en 2011.

Tableau 74 : Fonctionnaires civils de l'État concernés par la décote

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

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions 2004 à 2012

Champ : Flux de nouveaux retraités civils ayants droit atteints par la décote (hors minimum garanti) dont la pension a commencé à être payée l'année considérée. La perte moyenne liée à la décote est calculée sur le montant principal de la pension et la majoration pour enfant.

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

2) Fonctions publiques territoriale et hospitalière

La surcote procure un gain moyen d'un peu plus de 169€ aux pensionnés du flux de liquidation 2012. 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 22 % du flux des pensionnés de droit direct en 2012.

Tableau 75 : Fonctionnaires hospitaliers et territoriaux bénéficiaires de la surcote

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

Source : CNRACL

La perte moyenne occasionnée par la décote en 2011 s'établit à 78€ et concerne 9 % du flux des pensionnés vieillesse de droit direct.

Tableau 76 : Fonctionnaires hospitaliers et territoriaux concernés par la décote

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

Source : CNRACL

VI.2.e Pourcentage de liquidation et montant de pension

Le pourcentage moyen de liquidation est en diminution depuis la mise en œuvre de la loi portant réforme des retraites du 21 août 2003. Cependant, cette baisse est nettement moindre que celle du taux de rémunération du trimestre sur la même période mise en œuvre par la loi d'août 2003. Ce taux de rémunération est en effet passé de 0,48 % en 2003 (150 trimestres) à 0,460 % en 2011 (163 trimestres) à 0,457 % en 2012 (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.

Tableau 77 : Pourcentage de liquidation des nouveaux retraités civils radiés des cadres pour ancienneté

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
% 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
% de liquidation avec surcote ou décote	70,28	70,01	69,80	69,24	69,14	68,58	68,95	68,95	69,26	69,80

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions 2004 à 2012

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

VI.2.f Autres dispositifs modifiés par les réformes de 2003 et 2010

Départs anticipés pour carrière longue

Le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse a prévu l'extension du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue : la condition de début d'activité est élargie aux assurés ayant commencé à travailler avant 20 ans et les conditions de validation de la durée d'assurance cotisée ont été assouplies. Les départs pour carrière longue sont trois fois plus nombreux qu'en 2011, les effectifs de départs anticipés pour carrières longues ont concerné 2 915 agents en 2012 contre 882 agents en 2011, 2 786 en 2008 et 772 en 2010.

Modifications du minimum garanti

Le pourcentage moyen de liquidation intervenant dans le calcul du minimum garanti, au titre de l'article L. 17 du code des pensions civiles et militaires de retraite, a baissé d'année en année (près de 10 points entre 2003 et 2010).

Cette diminution provient d'une part, de la diminution de la durée des services des bonifications totalisés par les pensionnés dont la prestation est servie au minimum garanti et, d'autre part, des règles de calcul instaurées par la loi du 21 août 2003. Toutefois cette baisse de pourcentage est compensée par le relèvement indiciaire progressif issu de la réforme de 2003. Ainsi, le niveau du montant principal moyen de pension des personnes liquidant pour ancienneté au minimum garanti est resté à peu près stable entre 2003 et 2010.

La réforme de 2010 a induit des conditions plus restrictives dans l'attribution du minimum garanti en termes d'âge ou de durées de services ; la proportion de bénéficiaires du minimum garanti au sein des pensions liquidant pour ancienneté, qui était de l'ordre de 8 à 9 % au cours des années 2006 à 2010, s'établit à 5,5 % en 2012. Le pourcentage de liquidation, qui baissait d'environ 1 point par an entre 2005 et 2010, baisse d'un demi-point en 2012 après une diminution de plus de 4 points en 2011. Quant au montant principal moyen il augmente de 2 % après une baisse de plus de 3 % en 2011.

Toutefois, les effets du durcissement d'accès au minimum garanti sont délicats à mesurer. À peine 27 nouveaux retraités de 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 2012.

Tableau 78 : 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€

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions 2003 à 2012

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

Pensions de veufs

En 2004, avec la réforme, près de 1 500 pensions ont été accordées à des veufs de femmes fonctionnaires âgés de moins de 60 ans ; le coût annuel correspondant a été de 10 millions d'euros. Les années suivantes, le nombre de pensions concédées à des veufs de moins de 60 ans a régulièrement décru. Dans le flux 2012, on compte 569 pensions de veufs de moins de 60 ans, pour un coût annuel estimé à 4,5 millions d'euros (en année pleine). Au cours des six dernières années, le nombre de pensions civiles de veufs, tous âges confondus, entrées en paiement est relativement stable (entre 4 000 et 4 300 pensions par an).

Par ailleurs, la suppression du plafonnement appliqué jusqu'en 2003 (37,5 % de l'indice brut 550) a eu un impact sensible sur le montant des pensions de veufs. Cette pension moyenne s'établit à un peu plus de 10 000€ annuels en 2012.

Suppression de la règle du traitement continué

La réforme de 2010 a supprimé, à compter du 1^{er} juillet 2011, la règle de versement du traitement jusqu'à la fin du mois de radiation. Cela a des conséquences sur le choix de la date de radiation : les départs qui avaient lieu en début de mois sont maintenant anticipés à la fin du mois précédent ; aussi, le paiement de la pension commence un mois plus tôt. Les effets les plus marqués de cette mesure concernent les départs à la retraite des enseignants au moment de la rentrée scolaire qui ont eu lieu en septembre pour leur plus grande part en 2011 alors qu'ils avaient lieu en octobre précédemment. Globalement, cela a induit 1 479 départs supplémentaires en 2011. Ce décalage des départs a un impact à la hausse de 0,06 milliard d'euros sur la dépense 2011.

VI.2.g Impacts financiers de la réforme de 2010 et de l'élargissement du dispositif « carrières longues »

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a conduit à l'introduction de **nouveaux paramètres** pour le régime de retraite des agents de l'État. En effet, ce régime est concerné d'une part par les mesures transversales d'augmentation progressive de l'âge légal de départ de **60 à 62 ans**, ainsi que par la hausse de l'âge d'annulation de la décote de **65 à 67 ans**.

D'autre part, des **mesures spécifiques de convergence** vers les paramètres des régimes de droit commun ont conduit à l'évolution des modalités de calcul du minimum garanti, à la mise en extinction progressive du départ anticipé des fonctionnaires parents de 3 enfants après 15 ans de carrière et à la hausse du taux de cotisation salariale des fonctionnaires de 7,85 % en 2010 à 10,55 % en 2020.

Par ailleurs, l'article 88 de la loi n°2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012 a **accélééré la montée en charge du calendrier initialement prévu par la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 s'agissant du report des bornes d'âges**. Afin de réduire plus rapidement le déficit des régimes d'assurance vieillesse et d'assurer la pérennité des régimes de retraite, la phase transitoire a ainsi été raccourcie d'un an, la cible de 62 ans (respectivement 67 ans pour l'âge d'annulation de la décote) étant atteinte dès 2017. Concrètement, les bornes d'âges sont dorénavant relevées par pas de 5 mois (et non plus 4) par génération, à compter de 2012.

Tableau 79 : 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
en Md€ courants						
FPE	0,05	0,40	0,85	1,32	1,81	2,32
Impacts en dépense	0,11	-0,08	-0,37	-0,67	-1,01	-1,36
Mesure d'âge (accélérée par la LFSS 2012)	-0,05	-0,33	-0,56	-0,79	-1,05	-1,31
Mesures de convergence public / privé	0,17	0,24	0,18	0,12	0,04	-0,05
Impacts en recette	0,16	0,32	0,48	0,65	0,81	0,97
Alignement taux de cotisation	0,16	0,32	0,48	0,65	0,81	0,97
CNRACL (FPT - FPH)	0,05	0,28	0,67	0,91	1,53	2,10
Impacts en dépense	0,07	-0,04	-0,29	-0,40	-0,87	-1,29
Mesure d'âge (accélérée par la LFSS 2012)	-0,01	-0,16	-0,34	-0,37	-0,76	-1,09
Mesures de convergence public / privé	0,08	0,13	0,05	-0,03	-0,11	-0,21
Impacts en recette	0,12	0,25	0,38	0,52	0,66	0,81
Alignement taux de cotisation	0,12	0,25	0,38	0,52	0,66	0,81
Total 3 FP	0,10	0,68	1,52	2,23	3,34	4,42

* Hors impact de l'extension du dispositif de « retraite anticipée pour carrière longue » prévue par le décret n°2012-847 du 2 juillet 2012 détaillée ci-après.

Source : Service des retraites de l'État de la DGFIP et Caisse des dépôts et consignations pour la CNRACL

Lecture : Pour 2011, la réforme a contribué à la situation financière du régime de la FPE pour +0,05 Md€, dont +0,16 Md€ de recettes supplémentaires et -0,11 Md€ lié à des dépenses supplémentaires.

À l'instar de l'exercice 2011, le rendement de la réforme est ajusté en 2012 du fait de l'impact transitoire de l'aménagement de l'extinction du dispositif de départ anticipé des parents de trois enfants ayant effectué 15 années de service. En effet, la mesure n'est finalement entrée en vigueur qu'au 1^{er} juillet 2011. Un peu plus de 15 000 départs anticipés de fonctionnaires de l'État parents de trois enfants ont été recensés en 2011 (soit environ 10 500 de plus qu'en 2010). Par ailleurs, le dispositif est encore ouvert aux agents qui étaient à moins de cinq années de l'âge d'ouverture des droits au 1^{er} janvier 2011. Le coût de la phase transitoire de cette mesure ira ainsi en s'estompant jusqu'en 2015.

Il convient également de rappeler que le **décret n°2012-847 du 2 juillet 2012** relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse a prévu l'**extension du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue** déjà modifié dans le cadre de la réforme de 2010 : la condition de début d'activité est élargie aux assurés ayant commencé à travailler avant 20 ans et les conditions de validation de la durée d'assurance ont été assouplies.

L'élargissement de ce dispositif est financé par une hausse des cotisations vieillesse de 0,5 point au global :

- 0,2 point dès le 1^{er} novembre 2012, réparti à parts égales entre les salariés (0,1 point) et les employeurs (0,1 point) ;
- 0,1 point les trois années suivantes à partir du 1^{er} janvier 2014, réparti à parts égales entre les salariés (0,05 point) et les employeurs (0,05 point).

Pour ce qui concerne le régime de retraite de la FPE, l'augmentation du taux de contribution employeur n'est pas directement transposable au régime, puisque ce dernier (dont les dépenses et les recettes sont retracées dans le compte d'affectation spéciale Pensions) est équilibré chaque année par un ajustement de ces taux de contribution des employeurs de fonctionnaires de l'État et des militaires (hors France Télécom et La Poste, soumis à un taux d'équité concurrentielle dont le mode de calcul diffère).

Tableau 80 : 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
en Md€ courants						
FPE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
dépense supplémentaire liée aux départs anticipés	0,01	0,06	0,09	0,12	0,15	
impact en recette - relèvement du taux de cotisation	0,01	0,06	0,09	0,12	0,15	
CNRACL	0,01	0,09	0,08	0,10	0,06	
dépense supplémentaire liée aux départs anticipés	0,01	0,05	0,11	0,15	0,19	
impact en recette - relèvement du taux de cotisation	0,02	0,14	0,19	0,25	0,25	
Total 3 FP	0,01	0,09	0,08	0,10	0,06	

Source : FPE : DGFIP – Service des retraites de l'État et CNRACL : Caisse des Dépôts et Consignations

L'extension de l'accès aux carrières longues a permis à environ 1 300 fonctionnaires de la fonction publique d'État d'anticiper leur départ dès 2012. Pour les années suivantes, l'impact net sur les effectifs d'entrées en paiement (départs supplémentaires au cours de l'année dont on déduit les moindres départs des personnes qui ont anticipé leur départ aux années précédentes du fait du dispositif) devrait tourner autour de +1 500 fonctionnaires, atteignant +2 000 fonctionnaires en 2015, puis diminuerait ensuite pour devenir nul vers 2018.

L'impact sur les dépenses pour le régime de la fonction publique d'État est très limité en 2012 puisque la mesure ne s'est appliquée que sur 2 mois (5 M€). Les dépenses seraient plus élevées de 60 M€ en 2013 et de 85 M€ en 2014, elles augmenteraient jusqu'en 2017 (200 M€) puis se stabiliseraient.

S'agissant de la CNRACL, cette mesure permettrait à environ 3 000 agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière d'anticiper leur départ en 2012. Cet effectif augmenterait progressivement à compter de 2013 pour se stabiliser autour de 8 500 nouveaux bénéficiaires de l'extension. A l'instar du régime de la FPE, l'impact sur les effectifs d'entrées en paiement serait également plus limité.

VI.3 Trajectoires démographiques et financières de long terme (rapport du COR de décembre 2012)

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

Au cours de la séance du conseil du 11 juillet 2012, le COR a procédé à un examen approfondi des scénarios macroéconomiques sur lesquels se sont appuyés les travaux de projection. Comme cela a été le cas pour les précédents exercices, ces travaux ont notamment pris en compte les dernières projections de population totale et de population active de l'INSEE ainsi que plusieurs scénarios économiques à moyen et long terme.

Trois scénarios macroéconomiques, synthétisant les évolutions économiques et démographiques envisagées à moyen et long terme pour la France, ont ainsi été retenus pour l'ensemble des régimes (cf. tableau ci-après). Ils se distinguent notamment par les hypothèses à long terme en matière de taux de chômage et de progression annuelle de la productivité du travail. Ces hypothèses sont respectivement de 4,5 % et de 1,8 % pour le scénario A, de 4,5 % et de 1,5 % pour le scénario B et de 7 % et de 1,3 % pour le scénario C. Par ailleurs, deux variantes plus contrastées seront examinées pour les régimes de retraite les plus importants : d'une part, 4,5 % de taux de chômage et 2 % de gains annuels de productivité, d'autre part, 7 % de taux de chômage et 1 % de gains annuels de productivité.

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

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

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

Scénarios du COR de décembre 2012	Taux de chômage cible à long terme	Évolution cible du salaire moyen par tête (en termes réels)
Scénario A'	4,5 % dès 2027	+2,0 % par an dès 2027
Scénario A	4,5 % dès 2027	+1,8 % par an dès 2026
Scénario B	4,5 % dès 2031	+1,5 % par an dès 2024
Scénario C	7,0 % dès 2024	+1,3 % par an dès 2025
Scénario C'	7,0 % dès 2024	+1,0 % par an dès 2025

Les principales hypothèses du scénario intermédiaire du COR (scénario B) sont les suivantes :

- la démographie suit les évolutions du scénario central des dernières projections de l'INSEE qui prolongent les grandes tendances démographiques et d'activité, avec une prise en compte spécifique des effets des réformes des retraites¹⁰¹ ;
- le taux de chômage diminue puis se stabilise à 4,5 % à partir de 2031 (Pour mémoire : 4,5 % en 2024 dans le scénario B du COR de 2010) ;
- la productivité du travail et le salaire réel moyen par tête augmentent de 1,5 % par an en tendance ;
- enfin, les différentes réformes des retraites viennent impacter la réglementation des régimes : prise en compte de l'ensemble des évolutions réglementaires survenues depuis les dernières projections du COR d'avril 2010 : loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010, loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 (accélération de la montée en charge du calendrier initial de la réforme de

¹⁰¹ Projections à l'horizon 2060 : des actifs plus nombreux et plus âgés, Insee Première, n°1345, avril

2010 s'agissant du report des bornes d'âges), décret du 2 juillet 2012 (extension du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue).

- Par ailleurs, certaines dispositions introduites par la réforme des retraites du 21 août 2003 poursuivent leur montée en charge au-delà de la date de l'évaluation, notamment l'allongement de la durée d'assurance en fonction des gains d'espérance de vie à 60 ans et l'évolution des paramètres relatifs à la décote et à la surcote dans les régimes des trois versants de la fonction publique. A titre de rappel, la loi portant réforme des retraites de 2003 a également fixé le principe de la revalorisation sur les prix des pensions et des salaires portés au compte.

Les projections des régimes de la fonction publique reposent sur ces hypothèses générales, ainsi que sur des hypothèses spécifiques tenant compte des éléments de contexte connus à la date de l'exercice :

- s'agissant des effectifs de fonctionnaires de l'État, l'actualisation des projections tient compte des mesures de décentralisation (transfert d'agents de la fonction publique de l'État vers la CNRACL) et du changement de statut des nouveaux employés à La Poste et à France Telecom. Elle intègre également la règle de non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite jusqu'en 2012. Au-delà de 2012, une hypothèse conventionnelle de stabilité des effectifs de fonctionnaires en activité est retenue, hors l'impact du changement de statut des nouveaux employés à La Poste et à France Telecom ;
- la rémunération moyenne des fonctionnaires, avec l'hypothèse de taux de prime constant, est supposée évoluer à moyen terme et à long terme comme le salaire moyen des salariés du secteur privé, conformément aux hypothèses macroéconomiques de progression du salaire moyen par tête ;
- s'agissant des tables de mortalité utilisées pour les fonctionnaires, un décalage dans le temps est introduit par rapport aux tables de mortalité prospectives de l'Insee afin de tenir compte de la plus grande longévité observée des fonctionnaires.

S'agissant des régimes de la fonction publique, les projections du COR de décembre 2012 ont confirmé la dégradation de leur ratio démographique tout au long de la projection :

Tableau 81 : Évolution du ratio démographique des régimes de retraite de la fonction publique

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

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

* Le rapport démographique corrigé est le rapport entre, d'une part, la somme du nombre de retraités de droits directs et de la moitié du nombre de retraités de droits dérivés et, d'autre part, le nombre de cotisants.

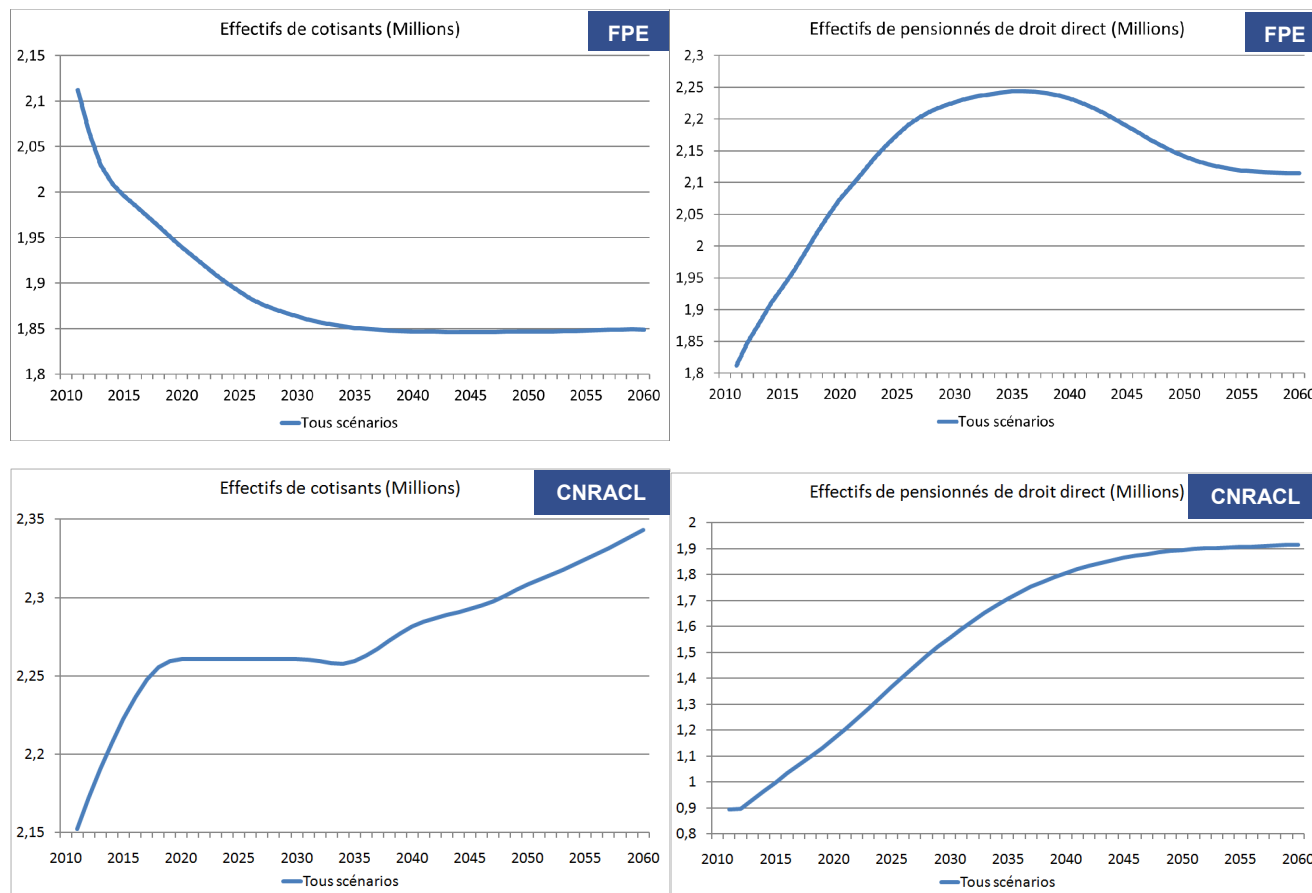
Concernant le **régime de la fonction publique d'État**, les effectifs cotisants diminueraient rapidement jusqu'en 2012 suite aux effets conjugués des mesures de décentralisation, de la diminution progressive du nombre de fonctionnaires encore en activité à La Poste et à France Télécom, ainsi que de l'application de la règle de non remplacement d'un départ à la retraite sur deux. Les effectifs de fonctionnaires affiliés au régime de retraite de l'État passeraient ainsi de 2,3 millions en 2008 à un peu moins de 2,1 millions en 2013. Les effectifs continueraient ensuite de se réduire progressivement pour se stabiliser à un peu plus de 1,8 million vers 2035, en cohérence avec les hypothèses retenues pour les projections des actifs cotisants de la fonction publique de l'État. Quant au nombre de retraités de droit direct, il augmenterait jusqu'en 2035 environ en raison du départ à la retraite des générations nombreuses du baby-boom, passant de 1,7 à 2,2 millions, puis diminuerait un peu (2,1 millions en 2050). Cette inflexion proviendrait notamment des effets retardés de la diminution actuelle du nombre de cotisants et explique la légère augmentation du ratio démographique à horizon 2050.

Concernant la **CNRACL**, l'augmentation observée des effectifs de cotisants a été rapide au cours des années récentes (plus de 3 % par an entre 2006 et 2010), en partie du fait des transferts vers les collectivités publiques territoriales des personnels concernés par les mesures de décentralisation. Ces transferts ayant pris fin en 2011, l'augmentation des effectifs durant les premières années de projection (+0,8 % par an entre 2010 et 2014) reflète les évolutions récentes hors décentralisation. Il a ensuite été supposé que cette augmentation se ralentirait progressivement d'ici 2020, et que les effectifs seraient stabilisés entre 2020 et 2030.

Compte tenu de ces hypothèses, les effectifs cotisants de la CNRACL augmenteraient entre 2011 et 2020, passant de 2,15 à 2,25 millions ; puis ils se stabiliseraient entre 2020 et 2030 ; enfin ils augmenteraient après 2030 comme la population active, atteignant 2,35 millions en 2060.

Les graphiques ci-après donnent le profil de ces évolutions pour le régime de retraite de l'État et la CNRACL :

Figure 46 : Évolution du nombre de cotisants et de pensionnés des régimes de retraite de la fonction publique



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

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

Les projections figurent dans le tableau ci-dessous :

Tableau 82 : Évolution du ratio démographique des régimes de droit commun

Ratio démographique	2011	2020	2030	2040	2050	2060
Cnav (régime général de base)	0,8	0,9	1,0	1,1	1,1	1,2
Régime complémentaire ARRCO en rendements constants ¹⁰²	0,6	0,7	0,8	0,9	0,9	0,9
Régime complémentaire AGIRC en rendements constants	0,6	0,7	0,7	0,8	0,9	1,0

¹⁰² Rendements constants : la valeur de service du point évolue comme les prix et la valeur d'achat du point comme les salaires. Le COR a également étudié un scénario de rendements décroissants pour l'ARRCO et l'AGIRC, selon lequel les valeurs d'achat et de service du point évoluent comme les prix.

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

3) Projections du solde technique¹⁰³ des régimes de la fonction publique

La dégradation du rapport démographique a un impact négatif sur l'équilibre financier des régimes de retraite de la fonction publique.

Pour le **régime de la fonction publique de l'État**, les perspectives d'équilibre du régime à long terme sont les suivantes :

- L'évolution des **ressources du régime** reflète les évolutions combinées des effectifs de cotisants (baisse en début de période puis stabilité), du taux de cotisation global à la charge des salariés et des employeurs de fonctionnaires de l'État (légère hausse de la part salariale jusqu'en 2020 puis stabilité) et du traitement moyen (progression lente puis plus rapide, en fonction des hypothèses de productivité). Ainsi les ressources du régime baisseraient en début de période avant de progresser plus ou moins rapidement selon les scénarios et variantes. Le rythme de progression correspondrait à long terme à l'hypothèse de productivité, comprise entre 1,0 et 2,0 % par an. Les ressources, égales par construction à la masse des pensions en 2011 (soit 46,5 Md€), ne représenteraient plus que 45,5 Md€ en 2020, puis atteindraient entre 65 et 95 Md€ à l'horizon 2060. Leur part dans le PIB diminuerait avant de se stabiliser : les ressources représenteraient environ 1,8 % du PIB à partir de 2030 quel que soit le scénario, contre 2,3 % du PIB en 2011 et 2,0 % du PIB en 2020.
- La **masse des pensions de droit direct et dérivé** croîtrait tout au long de la période de projection, en raison de l'augmentation des effectifs de retraités puis, dans un second temps, de la progression de la pension moyenne (liée à l'hypothèse de productivité). D'ici 2030, elle croîtrait à un rythme moyen de +1,1 % par an quel que soit le scénario, passant de 46,5 milliards d'euros en 2011 à environ 57,5 milliards d'euros en 2030. Entre 2030 et 2060, le rythme moyen de hausse serait compris entre +0,6 % et +1,2 % par an selon les scénarios et variantes, et la masse des pensions de droit direct et dérivé atteindrait entre 68 et 82 milliards d'euros en 2060. Exprimée en part de PIB, elle serait stable entre 2011 et 2020 (2,3 % du PIB), puis tendrait à diminuer d'autant plus que l'hypothèse de productivité serait élevée, pour se situer entre 1,5 % du PIB (variante A') et 1,9 % du PIB (variante C') à l'horizon 2060.

Le **solde technique** du régime, fixé à zéro en 2011 par convention, se dégraderait en début de période en lien avec la hausse du rapport démographique ; la masse des pensions augmenterait alors que celle des ressources diminuerait. Le solde technique se stabiliserait aux alentours de -6,8 Md€ (-0,3 % du PIB) vers 2020 quel que soit le scénario. A plus long terme, les ressources et la masse des pensions du régime augmenteraient tous deux, de sorte que le solde serait très dépendant de l'hypothèse de productivité retenue. Dans les scénarios les plus favorables et la variante A', le régime deviendrait excédentaire à long terme, alors que dans la variante C' le solde se dégraderait encore vers 2030 et resterait déficitaire tout au long de la période de projection. A l'horizon 2060, le solde technique se situerait entre -3,3 Md€ (-0,1 % du PIB) et +12,3 Md€ (+0,2 % du PIB).

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

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

Il convient de rappeler que les résultats obtenus selon cette méthodologie ne sont pas directement conciliables avec les projections budgétaires et comptables réelles du compte d'affectation spéciale (CAS) Pensions qui recouvrent un champ beaucoup plus large (intégrant des recettes et des dépenses supplémentaires : dépenses d'affiliations rétroactives, de compensations ; recettes de soultes, de transfert avec la CNRACL et de compensations).

Par ailleurs, les projections du solde technique du régime des retraites de l'État sont fondées sur un taux de contribution implicite des employeurs d'agents de l'État qui équilibre ce solde à une date de référence. Le COR a décidé de retenir, pour l'exercice de projections de décembre 2012, le taux d'équilibre constaté en 2011

¹⁰³ La notion de « solde technique » correspond à la différence entre les cotisations encaissées et les prestations versées (hors transferts).

(année de base de la projection) comme niveau de référence pour les taux de cotisation implicite des employeurs de fonctionnaires de l'État. Ainsi, les besoins de financement ou les excédents en projection s'interprètent comme le surcroît ou la réduction de la contribution permettant d'assurer l'équilibre financier, par rapport au taux d'effort qui permettait de l'équilibrer en 2011.

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

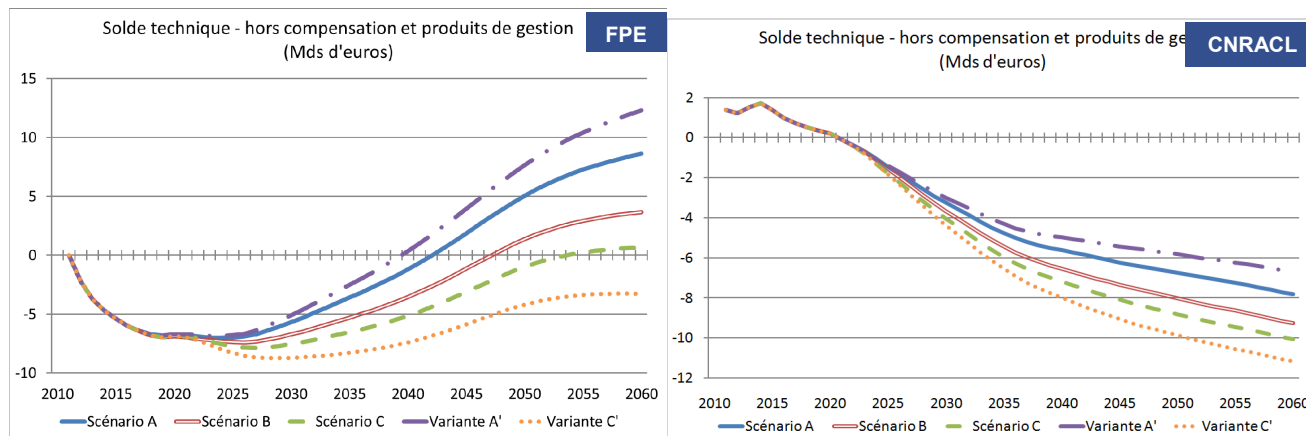
- L'évolution des **ressources du régime** reflète les évolutions combinées des effectifs de cotisants (augmentation surtout en début de période), du taux de cotisation global à la charge des salariés et de l'employeur (hausse de la part salariale en début de période puis stabilité) et du traitement moyen (progression en fonction des hypothèses de productivité, sauf en début de période). Ainsi les ressources du régime augmenteraient constamment, avec un rythme de progression de 2,2 % par an entre 2011 et 2020, et un rythme de progression à long terme légèrement supérieur à l'hypothèse de productivité. Les ressources de la CNRACL, égales à 16 Md€ en 2011 (0,8 % du PIB), atteindraient 19,5 Md€ en 2020 dans tous les scénarios et variantes, puis se situeraient entre 30 et 44 Md€ à l'horizon 2060 selon les scénarios et variantes. Leur part dans le PIB se maintiendrait à 0,8 % du PIB tout au long de la période de projection, quel que soit le scénario ou variante considéré.
- La **masse des pensions de droit direct et dérivé** croîtrait tout au long de la période de projection, en raison de l'augmentation des effectifs de retraités et, dans un second temps, de la progression de la pension moyenne. D'ici 2030 elle croîtrait à un rythme moyen de + 3,2 % par an quel que soient les scénarios ou variantes, passant de 14,6 Md€ en 2011 à environ 26,4 Md€ en 2030. Entre 2030 et 2060, le rythme moyen de hausse se ralentirait pour rejoindre vers 2060 celui de la productivité, et la masse des pensions de droit direct et dérivé atteindrait entre 41 et 51 Md€ en 2060. Exprimée en part de PIB, la masse des pensions (0,7 % du PIB en 2011) tendrait à s'accroître avant de se stabiliser vers 2040 entre 0,9 % du PIB (variante A') et 1,1 % du PIB (variante C').

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

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

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

Figure 47 : Perspectives d'équilibre à long terme du régime de la fonction publique de l'État et de la CNRACL



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

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

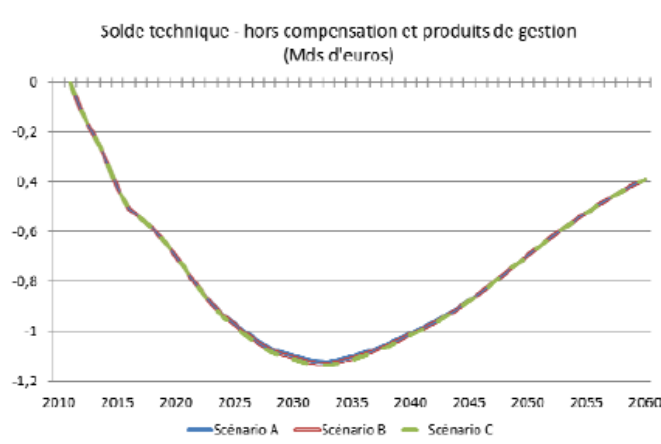
- Les besoins de financement du FSPOEIE sont couverts d'une part par les cotisations à la charge des ouvriers et des établissements employeurs, d'autre part par la subvention de l'État qui assure l'équilibre du régime.
- Dans les projections du COR, il est retenu une convention de traitement homogène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

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

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

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

Figure 48 : Perspectives d'équilibre à long terme du FSPOEIE



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

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

- Compte tenu des hypothèses d'évolution des effectifs de cotisants (supposés évoluer comme les effectifs de cotisants de la CNAV) et de salaire moyen par tête (calées sur les hypothèses d'évolution du salaire moyen par tête de chacun des scénarios), ainsi que de la hausse des cotisations suite à la réforme de 2008 du régime qui induit une hausse plus rapide des ressources dans les premières années de l'exercice jusqu'en 2017, la **masse des ressources** augmenterait sur l'ensemble de la période de projection, passant de 2,5 Md€ en 2011 (0,1 % du PIB) à, en 2060, 8 Md€ dans le scénario A, 7,2 Md€ dans le scénario B et 64 Md€ dans le scénario C (0,2 % de PIB dans chacun des scénarios).

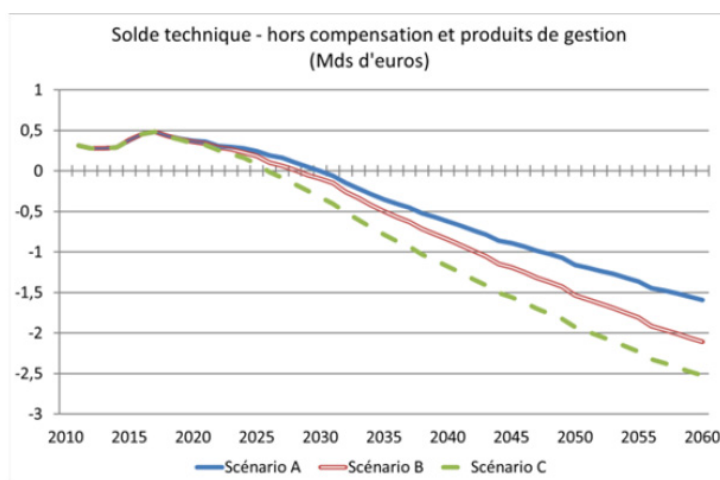
- Dans le cadre de ces projections, le nombre de départs à la retraite connaîtrait une forte croissance¹⁰⁴ sur la période : il passerait de 140 000 en 2012 à environ 450 000 en 2060. Il est en effet supposé que les taux de départ à la retraite (proportion de personnes faisant valoir leurs droits à retraite à l'Ircantec au sein de chaque génération de cotisants au régime) passeraient progressivement d'environ 60 % (valeur historique) à 100 % à l'horizon 2025, suite à la mise en œuvre du droit à l'information, notamment, qui conduirait à diminuer la proportion d'anciens cotisants ne liquidant jamais leur droit au régime. La **masse de pensions** de droit direct et de droit dérivé, servies par l'Ircantec, serait ainsi multipliée par un coefficient compris entre 4,1 et 4,4 sur la période de projection et atteindrait en 2060 entre 9 et 9,5 Md€ selon les scénarios.

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

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

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

Figure 49 : Perspectives d'équilibre à long terme de l'Ircantec



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

¹⁰⁴ Il convient de rappeler que l'Ircantec est un régime de passage pour la majorité de ses affiliés.

VI.4 La réforme des retraites de 2013

La réforme des retraites présentée par le Premier ministre le 27 août 2013 et dont le projet de loi est examiné par le Parlement à compter du 18 septembre 2013 revêt une triple ambition :

- assurer la pérennité des régimes de retraite ;
- rendre le système plus juste ;
- simplifier le système et renforcer sa gouvernance.

En termes financiers, cette réforme vise à assurer l'équilibre des régimes de retraite de base (Cnav, régimes non équilibrés par subvention et FSV) à horizon 2020, et à maintenir cet équilibre à horizon 2040.

Dans un souci de justice, les mesures qui permettent d'atteindre cet équilibre d'ici 2020 concernent à la fois les retraités, les actifs et les employeurs. La réforme prévoit en effet un relèvement progressif et modéré des cotisations vieillesse de l'ensemble des régimes, de +0,15 point pour les salariés et les employeurs du secteur privé en 2014, et qui se stabilisera à +0,3 point en 2017. Cette hausse des cotisations bénéficiera à hauteur de 2,0 Md€ aux régimes obligatoires de base en 2014. Le taux de cotisations des fonctionnaires sera également relevé de 0,3 point entre 2014 et 2017. La hausse des cotisations employeurs n'aura pas d'impact sur le coût du travail : elle est intégralement compensée par une baisse des cotisations patronales finançant la branche famille de même ampleur. La perte de recettes qu'engendre pour la branche famille la baisse des cotisations patronales familiales est compensée par l'État par le projet de loi de finances pour 2014, à hauteur de 1,1 Md€, et financée sur le budget général.

Les retraités participeront également aux efforts nécessaires au retour à l'équilibre des régimes de retraites de base. D'une part, leurs pensions seront revalorisées en octobre au lieu d'avril, ce qui modèrera les dépenses. Ce décalage ne concernera pas les retraités modestes, le minimum vieillesse restant revalorisé en avril. D'autre part, les retraités qui ont eu trois enfants verront leur majoration de pension de 10 % soumise à l'impôt sur le revenu, ce qui permettra de réduire les dépenses fiscales de 1,2 Md€ à partir de 2014.

Au-delà de 2020, l'allongement de la durée de cotisation (jusqu'à 43 ans à partir de 2035) assurera le maintien à l'équilibre.

Dans une logique d'équité prônée par le Gouvernement, ces mesures concernent tous les régimes et tous les assurés. Elles permettent d'assurer le retour rapide à l'équilibre des régimes de base qui ne sont pas équilibrés par une subvention de l'État ou par une contribution d'équilibre de l'employeur. Elles améliorent également significativement la situation financière des régimes spéciaux, en particulier les régimes de retraite de la fonction publique. Elles contribuent enfin au redressement des régimes complémentaires, gérés par les partenaires sociaux, qui bénéficient des effets de la hausse de la durée de cotisation pour les régimes de base.

Afin d'inscrire cette réforme dans la durée, un dispositif de pilotage est par ailleurs mis en place : d'une part le Conseil d'orientation des retraites réalisera chaque année, à partir d'une liste d'indicateurs, un bilan public sur le système de retraite ; d'autre part un Comité de surveillance des retraites rendra un avis annuel et notifiera une alerte en cas d'écarts significatifs à la trajectoire de retour à l'équilibre. Ce Comité formulera, le cas échéant, des recommandations sur les mesures à prendre. Le Gouvernement, après consultation des partenaires sociaux, prendra ou proposera au Parlement des mesures de redressement.

La réforme des retraites vise également à améliorer les droits à la retraite de publics fragiles. À compter du 1^{er} janvier 2014, les modalités de validation d'un trimestre seront modifiées pour le régime général et les régimes alignés, de façon à ce qu'un trimestre puisse être validé sur la base d'un salaire correspondant à 150 Smic horaires, contre 200 aujourd'hui. Cette mesure permettra de valider des trimestres pour les salariés à petits temps partiels, les femmes notamment. Par ailleurs, à compter du 1^{er} janvier 2014, tous les trimestres de congé maternité seront réputés cotisés dans le cadre du dispositif de départ anticipé pour carrière longue. De même, des mesures spécifiques bénéficieront aux jeunes apprentis et en alternance, ainsi qu'aux personnes ayant eu des carrières heurtées. En outre, les pensions des anciens exploitants agricoles et de leurs conjoints, dont le niveau est particulièrement faible, seront revalorisées.

Enfin, toujours dans un esprit de justice sociale, cette réforme tient compte des déroulements de carrière accomplis dans des conditions difficiles. Un compte personnel de prévention de la pénibilité sera créé dès 2015. Il permettra d'accumuler des points, utilisables pour la formation et les départs anticipés en retraite, en fonction de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. Le dispositif sera financé par une cotisation des employeurs : une cotisation de chaque entreprise tenant compte de la pénibilité qui lui est propre, destinée à inciter à la réduction des expositions, et une cotisation de toutes les entreprises au titre de la solidarité.

Annexes – données statistiques et glossaire

Tableaux statistiques sur les pensions de retraite de la fonction publique

A/ SÉRIES SUR LE STOCK DE RETRAITÉS EN 2012

- 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 2012.
- 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 2012.
- 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 2000 à 2012.
- Tableau n°A-4 : Montant mensuel moyen des pensions de droit direct et de droit dérivé civiles et militaires de retraite de l'État, du FSPOEIE et de la CNRACL en paiement au 31 décembre, de 2000 à 2012.
- Tableau n°A-5 : Montant brut mensuel moyen des pensions de droit direct et de droit dérivé en paiement fin 2011 et fin 2012.
- 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 2012.
- Tableau n°A-7 : Nombre de bénéficiaires de bonifications, et durée moyenne acquise, parmi les pensions civiles et militaires de l'État de la CNRACL en paiement en 2012.

B/ SÉRIES SUR LE FLUX DE RETRAITÉS EN 2012 : EFFECTIFS, MONTANT DE PENSION, BONIFICATIONS

- Tableau n°B-1 : Pensions de droit direct entrées en paiement en 2012 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 2012 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 2012 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 2012 dans le régime de la CNRACL : détail par motif de départ.
- Tableau n°B-4 : Pensions de droit direct entrées en paiement en 2012 dans le régime de retraite de la fonction publique d'État : détail par ancienneté pour les civils et par armée pour les militaires.
- Tableau n°B-5 : Pensions de droit direct entrées en paiement en 2012 dans le régime de la CNRACL : détail par 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 2012.
- Tableau n°B-7 : Ventilation par âge des militaires dont la pension de retraite (premier droit) est entrée en paiement en 2012.
- 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 2012.
- 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 2012.
- Tableau n°B-10 : Ventilation par administration d'origine, catégorie hiérarchique et sexe, des agents titulaires des trois fonctions publiques dont la pension de droit direct est entrée en paiement en 2012.
- Tableau n°B-11 : Pensions de droit dérivé (réversion) entrées en paiement en 2012 dans les régimes des FP et des ouvriers d'État : principales caractéristiques.
- Tableau n°B-12 : Effectifs de pensions des régimes des pensions civiles et militaires de l'État, du FSPOEIE et de la CNRACL entrées en paiement, de 2000 à 2012.
- Tableau n°B-13 : Décès en 2012 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.
- Tableau n°B-15 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct et de droit dérivé entrées en paiement en 2011 et 2012 (flux).
- Tableau n°B-16 : Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement en 2012 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 en 2012 pour invalidité selon la catégorie hiérarchique et le sexe.
- Tableau n°B-18 : Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2012 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 2012 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 2012 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 2000 à 2012.
- Tableau n°B-22 : Nombre de bénéficiaires de bonifications, et durée moyenne acquise, parmi les pensions civiles et militaires de l'État de la CNRACL entrées en paiement en 2012.

C/ SÉRIES SUR LE FLUX DE DÉPARTS ANTICIPÉS HORS INVALIDITÉ EN 2012

- Tableau n°C-1 : Ventilation des flux de départs anticipés, par motif et par âge, des titulaires de la fonction publique d'État, en 2011 et 2012, hors invalidité.
- Tableau n°C-2 : Ventilation des départs anticipés, par motif, catégorie statutaire et durée d'assurance, des titulaires de la fonction publique d'État, en 2011 et 2012, hors invalidité.
- Tableau n°C-3 : Ventilation des flux de départs anticipés de parents de trois enfants en fonction de caractéristiques à la liquidation (titulaires de la FPE), en 2011 et 2012, hors invalidité.
- Tableau n°C-4 : Ventilation des flux de départs anticipés, par motif et par âge, dans la fonction publique territoriale, en 2011 et 2012.
- Tableau n°C-5 : Ventilation des départs anticipés, par motif, catégorie statutaire et durée d'assurance, dans la fonction publique territoriale, en 2011 et 2012.
- Tableau n°C-6 : Ventilation des flux de départs anticipés de parents de trois enfants en fonction de caractéristiques à la liquidation dans la FPT, en 2011 et 2012.
- Tableau n°C-7 : Ventilation des flux de départs anticipés, par motif et par âge, dans la fonction publique hospitalière, en 2011 et 2012.
- Tableau n°C-8 : Ventilation des départs anticipés, par motif, catégorie statutaire et durée d'assurance, dans la fonction publique hospitalière, en 2011 et 2012.
- Tableau n°C-9 : Ventilation des flux de départs anticipés de parents de trois enfants en fonction de caractéristiques à la liquidation dans la FPH, en 2011 et 2012.

D/ SÉRIES SUR LA SITUATION FINANCIÈRE ET DÉMOGRAPHIQUE DES RÉGIMES DE RETRAITE EN 2012

- Tableau n°D-1 : Dépenses de pension et recettes de cotisations des régimes des trois fonctions publiques et du régime des ouvriers d'État.
- Tableau n°D-2 : Taux de cotisation relatifs aux régimes des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et des ouvriers d'État.
- Tableau n°D-3 : Dépenses et recettes du régime des pensions civiles et militaires de l'État et au titre des allocations temporaires d'invalidité (ATI) (programme 741 du compte d'affectation spéciale Pensions).
- Tableau n°D-4 : Compte de résultat simplifié de la CNRACL.
- Tableau n°D-5 : Évolution démographique de la branche des pensions civiles de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE.

TABLEAU N°A-1

Effectifs de retraités des régimes des pensions civiles et militaires de retraite de l'Etat, du FSPOEIE et de la CNRACL percevant une pension au 31 décembre 2012
Pensions de droit direct

	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	1 243 648	1 470 709	382 635	69 167	471 683	468 207	939 890
<i>Hommes</i>	515 340	647 460	358 420	54 956	197 006	79 814	276 820
<i>Femmes</i>	728 308	823 249	24 215	14 211	274 677	388 393	663 070
Âge moyen	70,6	70,0	62,8	72,4	69,2	67,2	68,2
Âge moyen de première mise en paiement	57,8	57,8	43,8	57,0	58,4	55,1	56,8
Durée moyenne en trimestres de services acquis (hors bonifications)	129,9	130,7	95,8	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>
Taux moyen de liquidation (en %)	67,4%	67,4%	63,8%	64,0%	53,6%	57,3%	55,5%
Indice moyen à la liquidation	578	563	485	-	398	418	408
Pension mensuelle moyenne							
Avantage principal (en euros)	2 028	1 972	1 659	1 699	1 200	1 295	1 247
Avantage principal et accessoires (en euros) (5)	2 105	2 046	1 732	1 760	1 262	1 368	1 315

Pensions de droit dérivé

	FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom (1)	FPE - Toutes pensions civiles (1)	FPE - Pensions militaires (1) (2)	Régime des ouvriers d'État (3)	Pensions de la FPT (CNRACL) (4)	Pensions de la FPH (CNRACL) (4)	Ensemble des pensions de la CNRACL (4)
Effectif	278 416	303 213	167 071	35 702	105 909	48 541	154 450
<i>Hommes</i>	40 351	44 181	731	813	13 087	15 749	28 836
<i>Femmes</i>	231 738	251 905	164 063	34 307	91 127	31 981	123 108
<i>Orphelins (6)</i>	6 327	7 127	2 277	582	1 695	811	2 506
Âge moyen	78	77	79	80	74	73	73
Âge moyen de première mise en paiement	65	64	63	64	61	61	61
Pension mensuelle moyenne							
Avantage principal (en euros)	889	878	786	753	560	589	569
Avantage principal et accessoires (en euros) (5)	940	927	828	791	603	625	610

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs), CNRACL et FSPOEIE.

(1) Les effectifs incluent les pensions anciennement cristallisées (16 pour les pensions civiles de droit direct, et 279 pour les pensions civiles de droit dérivé, 7302 pour les pensions militaires de droit direct, et 18552 pour les pensions militaires de droit dérivé). Les indicateurs sont calculés hors pensions anciennement cristallisées et hors pensions d'orphelins.

(2) Y compris les soldes de réserve.

(3) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avance. Les autres données sont issues des titres définitifs uniquement.

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

(5) Les accessoires de pension comprennent les majorations de pension pour enfants, la prise en compte de la NBI et de la prime technicité, et la majoration pour tierce personne.

(6) SRE : pensions principales d'orphelins. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelin majeur infirme.

n.d. = non disponible.

TABLEAU N°A-2

Ventilation par tranche d'âge des retraités des régimes des pensions civiles et militaires de retraite de l'État, du FSPOEIE et de la CNRACL ayant une pension en paiement au 31 décembre 2012

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 Télécom (1)	Droit direct	30	227	1 776	6 045	17 759	70 616	263 998	295 068	202 094	148 453	112 573	79 522	37 051	8 436	1 243 648	
	Hommes	15	64	224	585	3 477	30 283	106 936	125 914	83 747	65 909	49 141	31 586	14 850	2 609	515 340	
	Femmes	15	163	1 552	5 460	14 282	40 333	157 062	169 154	118 347	82 544	63 432	47 936	22 201	5 827	728 308	
	dont pensions d'invalidité	29	137	573	1 490	3 323	19 303	48 486	178 905	195 171	133 398	96 155	66 239	48 023	22 201	5 827	823 249
FPE - Toutes pensions civiles (1)	Droit dérivé	4 058	393	958	2 225	5 088	10 685	20 322	26 165	28 756	37 467	48 138	51 846	33 227	9 088	278 416	
	Hommes	11	70	175	408	847	1 848	4 118	5 401	5 703	6 250	6 114	5 599	3 068	739	40 351	
	Femmes	108	270	677	1 641	4 019	8 513	15 783	20 417	22 843	30 990	41 882	46 147	30 106	8 342	231 738	
	Orphelins (3)	3 939	53	106	176	222	324	421	347	210	227	142	100	53	7	6 327	
FPE - Pensions militaires (2)	Droit direct	35	255	2 265	8 193	23 869	92 563	328 167	355 078	239 863	177 159	118 113	79 661	37 052	8 436	1 470 709	
	Hommes	16	76	321	870	4 566	44 077	149 262	159 907	106 388	81 005	51 874	31 638	14 851	2 609	647 460	
	Femmes	19	179	1 944	7 323	19 303	48 486	178 905	195 171	133 475	96 154	66 239	48 023	22 201	5 827	823 249	
	dont pensions d'invalidité	32	157	721	1 977	5 365	12 675	21 261	19 061	13 370	11 575	8 641	6 369	2 802	535	104 541	
FPE - Pensions militaires (2)	Droit dérivé	4 832	436	1 125	2 798	6 876	13 898	24 787	31 333	32 919	40 727	49 151	51 992	33 249	9 090	303 213	
	Hommes	11	73	190	470	1 036	2 196	4 689	6 156	6 409	6 989	6 495	5 651	3 077	739	44 181	
	Femmes	122	304	820	2 140	5 614	11 374	19 676	24 828	26 300	33 511	42 513	46 241	30 118	8 344	251 905	
	Orphelins (3)	4 699	59	115	188	226	328	422	349	210	227	143	100	54	7	7 127	
Régime des ouvriers d'État	Droit direct	6 996	10 068	22 013	30 607	41 160	52 552	50 064	40 276	28 543	36 109	34 847	19 098	7 683	2 619	382 635	
	Hommes	5 907	9 314	19 929	27 519	37 219	48 661	47 672	38 746	27 387	34 621	33 408	18 185	7 329	2 523	358 420	
	Femmes	1 089	754	2 084	3 088	3 941	3 891	2 392	1 530	1 156	1 488	1 439	913	354	96	24 215	
	dont pensions d'invalidité	6 815	681	376	410	450	495	369	342	638	3 182	6 622	2 722	1 161	305	24 568	
Régime des ouvriers d'État	Droit dérivé (4)	1 390	313	722	1 400	2 957	5 188	8 365	11 729	18 035	29 390	33 166	29 596	18 936	5 884	167 071	
	Hommes	13	6	12	27	39	50	88	59	58	119	140	86	30	4	731	
	Femmes	184	286	677	1 307	2 811	5 009	8 105	11 503	17 859	29 155	32 955	29 457	18 882	5 873	164 063	
	Orphelins (3)	1 193	21	33	66	107	129	172	167	118	116	71	53	24	7	2 277	
Pensions de la FPT (CNRACL) (5)	Droit direct	2	19	67	205	454	3 300	14 526	14 186	9 569	10 171	8 698	5 349	2 173	448	69 167	
	Hommes	1	9	22	80	197	2 788	11 923	11 412	7 632	8 042	6 929	4 084	1 565	272	54 956	
	Femmes	1	10	45	125	257	512	2 603	2 774	1 937	2 129	1 769	1 265	608	176	14 211	
	dont pensions d'invalidité	2	10	25	94	225	601	947	832	608	821	796	563	181	25	5 730	
Pensions de la FPT (CNRACL) (5)	Droit dérivé (4)	17	37	81	236	564	1 102	2 034	2 518	3 120	5 487	7 760	7 234	4 277	1 235	35 702	
	Hommes	7	9	23	36	51	61	113	119	116	148	181	137	73	14	1 088	
	Femmes	10	28	58	200	513	1 041	1 921	2 399	3 004	5 339	7 579	7 097	4 204	1 221	34 614	
	Pensions de la FPH (CNRACL) (5)	Droit direct	36	259	1 974	5 790	12 277	25 814	124 067	110 333	69 562	57 348	37 754	18 980	6 296	1 193	471 683
Hommes		16	72	299	901	2 056	9 608	55 952	47 662	30 093	24 485	15 875	7 343	2 265	379	197 006	
Femmes		20	187	1 675	4 889	10 221	16 206	68 115	62 671	39 469	32 863	21 879	11 637	4 031	814	274 677	
dont pensions d'invalidité		20	75	397	1 159	2 464	10 345	28 622	23 495	14 793	12 147	8 385	4 090	1 361	224	107 577	
Pensions de la FPH (CNRACL) (5)	Droit dérivé (4)	270	400	997	2 290	4 592	7 613	11 183	12 098	12 219	16 026	17 098	12 924	6 345	1 854	105 909	
	Hommes	132	125	248	442	777	1 144	1 444	1 879	1 921	1 732	1 959	1 890	1 197	476	72	13 994
	Femmes	138	275	749	1 848	3 815	6 469	9 304	10 177	10 487	14 067	15 208	11 727	5 869	1 782	91 915	
	Ensemble des pensions de la CNRACL (5)	Droit direct	24	725	4 800	10 037	20 215	68 986	118 725	86 146	53 038	47 731	33 279	17 596	5 751	1 154	468 207
Hommes		4	25	84	232	721	7 088	22 738	18 484	11 450	9 278	6 058	2 708	813	131	79 814	
Femmes		20	700	4 716	9 805	19 494	61 898	95 987	67 662	41 588	38 453	27 221	14 888	4 938	1 023	388 393	
dont pensions d'invalidité		23	117	528	1 379	3 551	7 990	10 376	7 407	5 052	4 894	3 859	2 278	650	114	48 218	
Ensemble des pensions de la CNRACL (5)	Droit dérivé (4)	136	199	484	1 006	2 046	3 756	5 804	5 973	5 853	7 279	7 476	5 511	2 399	619	48 541	
	Hommes	82	105	221	422	784	1 377	2 430	2 369	2 044	2 298	2 138	1 342	494	96	16 202	
	Femmes	54	94	263	584	1 262	2 379	3 374	3 604	3 809	4 981	5 338	4 169	1 905	523	32 339	
	Ensemble des pensions de la CNRACL (5)	Droit direct	60	984	6 774	15 827	32 492	94 800	242 792	196 479	122 600	105 079	71 033	36 576	12 047	2 347	939 890
Hommes		20	97	383	1 133	2 777	16 696	78 690	66 146	41 543	33 763	21 933	10 051	3 078	510	276 820	
Femmes		40	887	6 391	14 694	29 715	78 104	164 102	130 333	81 057	71 316	49 100	26 525	8 969	1 837	663 070	
dont pensions d'invalidité		43	192	925	2 538	6 015	18 335	38 998	30 902	19 845	17 041	12 244	6 368	2 011	338	155 795	
Ensemble des pensions de la CNRACL (5)	Droit dérivé (4)	406	599	1 481	3 296	6 638	11 369	16 987	18 071	18 072	23 305	24 574	18 435	8 744	2 473	154 450	
	Hommes	214	230	469	864	1 561	2 521	4 309	4 290	3 776	4 257	4 028	2 539	970	168	30 196	
	Femmes	192	369	1 012	2 432	5 077	8 848	12 678	13 781	14 296	19 048	20 546	15 896	7 774	2 305	124 254	

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 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.

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 2000 à 2012

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	évolution 2012/2002	en moyenne annuelle
FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom (1)	Total	1.159.092	1.186.150	1.211.165	1.247.541	1.287.910	1.310.322	1.343.854	1.383.981	1.422.536	1.449.388	1.521.500	1.509.467	1.522.064	+25,67%	+2,31%
	Droit direct	891.378	915.382	941.079	975.265	1.010.243	1.036.218	1.069.401	1.107.746	1.146.277	1.172.539	1.243.648	1.230.883	1.243.648	+32,15%	+2,83%
	Droit dérivé (2)	267.714	270.768	270.086	272.276	277.667	274.104	274.453	276.235	276.259	276.849	277.852	278.584	278.416	+3,08%	+0,30%
	Total	1.318.548	1.355.910	1.390.279	1.440.186	1.495.536	1.531.597	1.580.216	1.636.299	1.689.955	1.730.177	1.772.131	1.818.123	1.835.859	+32,05%	+2,82%
FPE - Toutes pensions civiles (1)	Droit direct	978.611	1.011.566	1.047.145	1.093.894	1.142.218	1.180.492	1.227.285	1.280.402	1.332.655	1.370.788	1.410.278	1.454.167	1.470.709	+40,45%	+3,46%
	ATI	64.543	64.788	63.091	62.867	63.101	63.054	63.176	62.917	62.786	62.740	62.537	62.284	61.937	-1,83%	-0,18%
	Droit dérivé (2)	275.394	279.556	280.043	283.425	290.217	288.051	289.755	292.980	294.514	296.649	299.316	301.672	303.213	+8,27%	+0,80%
	Total	562.933	567.060	566.834	566.832	570.492	566.323	562.080	559.794	547.699	547.977	549.334	550.956	549.706	-3,02%	-0,31%
FPE - Pensions militaires (3)	Droit direct	376.232	379.825	381.953	382.217	383.407	383.606	381.264	378.274	373.207	375.003	377.938	381.468	382.635	+0,18%	+0,02%
	dont soldes de réserve	5.739	5.845	5.886	5.971	6.111	6.235	6.311	6.204	6.189	6.241	6.261	6.202	6.001	+1,95%	+0,19%
	Droit dérivé (2)	186.701	187.235	184.881	184.615	187.085	182.717	180.816	181.520	174.492	172.974	171.396	169.488	167.071	-9,63%	-1,01%
	Total	112.691	113.156	112.214	110.479	110.881	109.659	108.944	107.995	108.014	107.250	106.647	106.007	104.869	-6,55%	-0,67%
Régime des ouvriers d'Etat (FSPOEIE)	Droit direct	71.502	72.580	72.441	71.198	71.356	70.653	70.115	69.794	70.185	69.962	69.815	69.732	69.167	-4,52%	-0,46%
	Droit dérivé (4)	41.189	40.576	39.774	39.281	39.525	39.006	38.829	38.201	37.829	37.288	36.832	36.275	35.702	-10,24%	-1,07%
	Total	349.935	360.654	373.845	390.952	403.506	418.723	442.811	464.998	491.258	509.475	531.594	559.045	577.592	+54,50%	+4,45%
Pensions de la FPT (CNRACL) (5)	Droit direct	267.040	276.526	288.049	303.957	314.179	327.327	349.370	369.530	393.930	409.954	429.934	455.188	471.683	+63,75%	+5,06%
	Droit dérivé (4)	82.895	84.128	85.796	86.995	89.327	91.396	93.441	95.468	97.328	99.521	101.660	103.857	105.909	+23,44%	+2,13%
	Total	293.004	306.236	320.851	344.119	357.353	374.517	394.796	415.164	440.394	457.810	478.050	504.012	516.748	+61,06%	+4,88%
Pensions de la FPH (CNRACL) (5)	Droit direct	261.422	273.774	287.140	309.433	320.946	336.583	355.292	374.207	397.912	413.771	432.446	456.884	468.207	+63,06%	+5,01%
	Droit dérivé (4)	31.582	32.462	33.711	34.686	36.407	37.934	39.504	40.957	42.482	44.039	45.604	47.128	48.541	+43,99%	+3,71%
	Total	642.939	666.890	694.696	735.071	760.859	793.240	837.607	880.162	931.652	967.285	1.009.644	1.063.057	1.094.340	+57,53%	+4,65%
Ensemble des pensions de la CNRACL (5)	Droit direct	528.462	550.300	575.189	613.390	635.125	663.910	704.662	743.737	791.842	823.725	862.390	912.072	939.890	+63,41%	+5,03%
	Droit dérivé (4)	114.477	116.590	119.507	121.681	125.734	129.330	132.945	136.425	139.810	143.560	147.264	150.985	154.450	+29,24%	+2,60%

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs), CNRACL et FSPOEIE.

(1) Y compris pensions anciennement cristallisées.

(2) Hors pensions temporaires d'orphelins.

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

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

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

TABLEAU N° A-4

Montant mensuel moyen des pensions de droit direct et de droit dérivé civiles et militaires de retraite de l'État, du FSPOEIE et de la CNRACL en paiement au 31 décembre, de 2000 à 2012

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	évolution 2012/2002	en moyenne annuelle
FPE - Pensions civiles hors La Poste et FT	1 442	1 476	1 515	1 533	1 567	1 612	1 654	1 696	1 742	1 771	1 797	1 843	1 891	+24,9%	+2,2%
FPE - Toutes pensions civiles	1 438	1 470	1 505	1 518	1 551	1 593	1 635	1 675	1 717	1 743	1 767	1 809	1 853	+23,2%	+2,1%
FPE - Pensions militaires	1 092	1 116	1 130	1 135	1 169	1 212	1 227	1 257	1 311	1 329	1 345	1 386	1 419	+25,6%	+2,3%
Pensions des ouvriers d'Etat (FSPOEIE)	1 069	1 171	1 156	1 185	1 207	1 228	1 248	1 279	1 308	1 330	1 350	1 390	1 428	+23,5%	+2,1%
Pensions de la FPT (CNRACL)	913	943	959	965	980	1 000	1 021	1 043	1 069	1 082	1 096	1 119	1 141	+19,0%	+1,8%
Pensions de la FPH (CNRACL)	977	1 012	1 041	1 054	1 082	1 111	1 139	1 167	1 199	1 218	1 236	1 267	1 299	+24,7%	+2,2%
Ensemble des pensions de la CNRACL	942	975	997	1 007	1 028	1 052	1 077	1 102	1 131	1 147	1 162	1 189	1 216	+21,9%	+2,0%

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs), CNRACL et FSPOEIE.

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

TABLEAU N°A-5

Montant brut mensuel moyen des pensions de droit direct et de droit dérivé en paiement fin 2011 et fin 2012

	Pensions de droit direct													
	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 (FSPOEIE)		Pensions de la FPT (CNRACL) (3)		Pensions de la FPH (CNRACL) (3)		Ensemble des pensions de la CNRACL (3)	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Effectifs	1 230 883	1 243 648	1 454 167	1 470 709	381 468	382 635	69 732	69 167	455 188	471 683	456 884	468 207	912 072	939 890
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	1 978	2 028	1 925	1 972	1 632	1 659	1 652	1 699	1 177	1 200	1 264	1 295	1 220	1 247
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros)	2 054	2 105	1 997	2 046	1 703	1 732	1 713	1 760	1 239	1 262	1 335	1 368	1 287	1 315
<i>Hommes</i>	2 296	2 357	2 190	2 244	1 735	1 765	1 812	1 863	1 369	1 396	1 475	1 510	1 400	1 429
<i>Femmes</i>	1 881	1 927	1 845	1 890	1 233	1 253	1 329	1 368	1 144	1 166	1 306	1 339	1 239	1 267

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2011 et 2012 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 France Télécom (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)	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Effectifs	278 584	278 416	301 672	303 213	169 488	167 071	36 275	35 702	103 857	105 909	47 128	48 541	150 985	154 450
Montant moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	869	889	858	878	768	786	738	753	550	560	576	589	558	569
Montant moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros)	920	940	908	927	810	828	776	791	593	603	612	625	599	610
<i>Hommes</i>	789	813	783	806	618	631	619	577	511	520	581	594	549	560
<i>Femmes</i>	941	963	929	949	811	829	780	797	605	616	627	640	610	622

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2011 et 2012 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 2012

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 (1)
FPE - Pensions civiles hors La Poste et FT	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%
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%
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%
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%
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%
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%
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%

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs), CNRACL (chiffres 2012 provisoires) et FSPOEIE.

Champ FPE : pensions civiles et militaires, ayants droit, en paiement en fin d'année, y compris pensions anciennement cristallisées

(1) Les pourcentages pour la CNRACL sont provisoires suite à une difficulté informatique qui impact les données de minimum garanti ».

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 de la CNRACL en paiement en 2012

		FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom (1)	FPE - Toutes pensions civiles (1)	FPE - Pensions militaires (1)	Pensions de la FPT (CNRACL) (2)	Pensions de la FPH (CNRACL) (2)
Pour les pensions de droits directs						
Effectif du régime		1 243 648	1 470 709	376 634	471 683	468 207
bonifications pour services hors d'Europe ("de dépassement")	bénéficiaires	177 252	189 848	1 130	n.d.	n.d.
	<i>durée moyenne</i>	15,7	15,7	4,7	n.d.	n.d.
bonifications pour enfant	bénéficiaires	595 023	687 155	22 865	176 251	287 645
	<i>durée moyenne</i>	8,8	8,8	8,2	9,6	9,5
bonifications pour bénéfices de campagne ou du cinquième	bénéficiaires	139 990	174 903	373 347	n.d.	n.d.
	<i>durée moyenne</i>	5,9	5,8	30,9	n.d.	n.d.
bonifications pour services aériens ou sous-marins (SASM)	bénéficiaires	7 544	8 724	155 734	n.d.	n.d.
	<i>durée moyenne</i>	7,0	6,4	20,0	n.d.	n.d.
bonifications pour enseignement technique	bénéficiaires	17 180	17 180	26	-	-
	<i>durée moyenne</i>	17,5	17,5	n.s.	-	-
bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR (3)	bénéficiaires	105 023	105 396	8 386	-	-
	<i>durée moyenne</i>	18,8	18,7	7,2	-	-

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs), CNRACL et FSPOEIE.

(1) Les effectifs sont hors soldes de réserve, les durées moyennes sont hors solde de réserve et hors pensions anciennement cristallisées.

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

(3) Principalement attribuées aux policiers et agents de l'administration pénitentiaire

Note : Les durées moyennes sont celles des seuls bénéficiaires, et sont exprimées en trimestres. Au sein de l'effectif de droit direct du régime, une personne peut avoir aucune, une ou plusieurs bonifications.

n.s. : non significatif. n.d. : non disponible.

TABLEAU N°B-1

Pensions de droit direct entrées en paiement en 2012 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 France Télécom	Pensions civiles	Pensions militaires (1)	pensions civiles et militaires de l'État		Fonction publique territoriale (3)	Fonction publique hospitalière (3)	total
Ensemble des départs	42 905	49 265	11 415	60 680	2 029	26 418	18 719	45 137
<i>Hommes (en %)</i>	43,9%	46,7%	91,8%	55,2%	84,9%	44,0%	21,2%	34,5%
<i>Femmes (en %)</i>	56,1%	53,3%	8,2%	44,8%	15,1%	56,0%	78,8%	65,5%
Départs pour invalidité	2 475	3 390	1 553	4 943	70	3 057	1 646	4 703
<i>Hommes (en %)</i>	36,8%	42,4%	87,3%	56,5%	85,7%	44,6%	22,1%	36,7%
<i>Femmes (en %)</i>	63,2%	57,6%	12,7%	43,5%	14,3%	55,4%	77,9%	63,3%
Départs pour carrières longues	2 538	2 915	-	2 915	408	3 973	1 192	5 165
<i>Hommes (en %)</i>	43,0%	45,9%	-	45,9%	91,4%	68,2%	59,5%	66,2%
<i>Femmes (en %)</i>	57,0%	54,1%	-	54,1%	8,6%	31,8%	40,5%	33,8%
Départs pour motifs familiaux (4)	3 639	3 779	1	3 780	20	2 293	2 546	4 839
<i>Hommes (en %)</i>	3,1%	3,4%	n.s.	3,4%	0,0%	1,2%	0,5%	0,8%
<i>Femmes (en %)</i>	96,9%	96,6%	n.s.	96,6%	100,0%	98,8%	99,5%	99,2%
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (5)	9 869	12 425	-	12 425	n.d.	1 697	11 711	13 408
<i>Hommes (en %)</i>	51,7%	59,3%	-	59,3%		87,2%	14,1%	23,4%
<i>Femmes (en %)</i>	48,3%	40,7%	-	40,7%		12,8%	85,9%	76,6%
Âge moyen et durées moyennes acquises								
Âge moyen à la radiation des cadres	60,5	60,2	44,1		57,5	60,5	58,0	59,4
Âge moyen de première mise en paiement	60,6	60,4	44,2		59,5	60,6	58,2	59,6
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	97,6%	97,6%	99,4%		75,8%	98,8%	97,9%	98,5%
Durée de services acquis (en trimestres)	137,4	137,8	96,0		n.d.	107,7	124,3	114,6
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	6,7	6,3	33,1		n.d.	4,1	5,6	4,7
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	166,7	166,1	129,0		n.d.	168,8	165,8	167,5
Décote et surcote								
Part des pensions avec décote (6)	13,9%	15,2%	9,6%		9,2%	7,5%	11,0%	8,9%
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (6)	-96,3	-96,3	-49,5		-91,7	-70,1	-84,3	-77,5
Taux moyen de décote (6)	5,5%	5,8%	6,0%		5,6%	7,4%	8,0%	7,7%
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (7)	-6,9	-8,6	-0,7		-0,2	-1,5	-1,9	-3,4
Part des pensions avec surcote (6)	39%	35,8%			7,1%	27,3%	13,7%	21,7%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (6)	298,7	293,3			156,9	166,6	177,1	169,4
Taux moyen de surcote (6)	12%	11,5%			8,9%	11,5%	9,6%	11,0%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (7)	60,3	62,1			0,2	14,4	5,5	19,9
Taux de liquidation								
Taux moyen de liquidation	68,9%	68,6%	59,0%		61,9%	53,7%	61,1%	56,8%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	66,1%	66,1%	59,3%		61,0%	51,9%	60,5%	55,4%
Part des pensions au taux plein (8) (en %)	32,1%	31,2%	42,7%		9,0%	13,8%	16,1%	14,8%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti)	4,7%	4,4%	34,5%		0,8%	1,6%	2,5%	2,0%
Index moyen à la liquidation	654	633	489		426	465	465	443
Part des pensions au minimum garanti (en %)	6,8%	7,2%	21,5%		1,7%	33,7%	18,0%	27,2%
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension	2,3%	2,3%	1,5%		11,4%	12,2%	11,5%	12,0%
Pension mensuelle moyenne								
Avantage principal (en euros)	2 173	2 094	1 477		1 742	1 186	1 392	1 271
Avantage principal et accessoire (en euros) (9)	2 240	2 158	1 522		1 782	1 231	1 475	1 332

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs), CNRACL et FSP/IEIE.

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement sont : y compris soldes de réserve (112) et pensions anciennement cristallisées. Le reste des données sont hors pensions anciennement cristallisées.

(2) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances. Les autres données sont issues des titres définitifs uniquement.

(3) Titulaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(4) Sur les 3 779 départs pour motifs familiaux de fonctionnaires civils de l'État en 2012, 1 555 correspondent réellement à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits. De même, sur les 4 839 départs pour motifs familiaux à la CNRACL, 1 544 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 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. Les données transmises par la CNRACL n'incluent pas cette quatrième situation.

(5) Titulaires comptant au moins 15 ans et 9 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2012. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1955 : 55,25 ans ou 50,25 ans selon les professions, au lieu de 60,25 ans). (cf. décret n° 2011-2103 du 30 décembre 2011 portant relèvement des bornes d'âge de la retraite des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers de l'État).

(6) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

Pour les indicateurs concernant la décote :

- coté Service des retraites de l'État, seuls les départs pour ancienneté ont été pris en compte.
- coté CNRACL, 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) 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.d. = non disponible. n.s. = non significatif

TABLEAU N°B-2

Pensions de droit direct entrées en paiement en 2012 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 de la CNRACL							
	Pensions civiles hors La Poste et France Télécom		Pensions civiles		Pensions militaires (1)		régime des ouvriers d'État (2)		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	18 821	24 084	23 011	26 254	10 481	934	1 722	307	11 627	14 791	3 963	14 756	15 590	29 547
Départs pour invalidité	911	1 564	1 436	1 954	1 356	197	60	10	1 362	1 695	363	1 283	1 725	2 978
Départs pour carrières longues	1 092	1 446	1 339	1 576	-	-	373	35	2 711	1 262	709	483	3 420	1 745
Départs pour motifs familiaux (4)	113	3 526	127	3 652	n.s.	n.s.	0	20	28	2 265	13	2 533	41	4 798
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (5)	5 101	4 768	7 373	5 052	-	-	n.d.	n.d.	1 480	217	1 656	10 055	3 136	10 272
Âge moyen et durées moyennes acquises														
Âge moyen à la radiation des cadres	60,5	60,4	60,1	60,3	44,3	41,7	57,3	58,1	60,1	60,7	58,9	57,8	59,8	59,2
Âge moyen de première mise en paiement	60,8	60,5	60,4	60,4	44,4	41,7	59,4	60,2	60,3	60,8	59,3	57,9	60,0	59,4
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	96,3%	98,5%	96,5%	98,6%	99,4%	99,6%	77,5%	65,8%	98,5%	99,1%	97,0%	98,2%	98,2%	98,6%
Durée de services acquis (en trimestres)	141,1	134,4	141,8	134,3	97,2	82,3	n.d.	n.d.	116,6	100,7	132,4	122,1	120,6	111,4
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	5,6	7,6	4,9	7,5	34,0	23,0	n.d.	n.d.	2,1	5,6	1,6	6,7	2,0	6,2
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	168,1	165,6	166,9	165,5	131,0	106,0	n.d.	n.d.	169,7	168,1	167,4	165,4	169,1	166,7
Décote et surcote														
Part des pensions avec décote (6)	13,1%	14,5%	15,9%	14,6%	9,6%	10,4%	8,7%	11,8%	4,9%	7,9%	8,7%	10,3%	5,9%	9,1%
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (6)	-100,4	-93,4	-99,7	-93,1	-49,9	-46,1	-92,6	-88,1	-73,0	-68,8	-69,7	-87,6	-71,8	-79,4
Taux moyen de décote (6)	4,8%	6,0%	5,4%	6,1%	6,1%	5,7%	5,5%	6,4%	5,3%	8,5%	4,8%	8,7%	5,1%	8,6%
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (7)	-3,0	-3,9	-4,4	-4,3	-0,6	-0,1	-0,2	0,0	-0,5	-1,0	-0,3	-1,6	-0,8	-2,6
Part des pensions avec surcote (6)	41,7%	37,2%	36,5%	35,3%			6,4%	11,4%	25,8%	28,4%	18,6%	12,4%	24,0%	20,4%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (6)	365	241	353,4	238,8			165	132	185,5	153,1	199,6	168,1	188,2	157,7
Taux moyen de surcote (6)	12,6%	10,8%	12,4%	10,7%			9,0%	8,6%	11,6%	11,5%	9,8%	9,6%	11,2%	10,9%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (7)	34,4	25,9	35,6	26,5			0,2	0,0	6,7	7,7	1,8	3,7	8,4	11,4
Taux de liquidation														
Taux moyen de liquidation	70,3%	67,9%	69,7%	67,6%	59,8%	49,8%	62,5%	58,7%	56,6%	51,4%	62,9%	60,6%	58,2%	56,0%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	67,0%	65,4%	67,0%	65,3%	60,1%	50,1%	62,0%	57,4%	54,8%	49,6%	61,9%	60,2%	56,6%	54,9%
Part des pensions au taux plein (8) (en %)	30,8%	33,2%	29,4%	32,7%	44,8%	19,5%	9,6%	5,7%	14,9%	13,0%	14,9%	16,4%	14,9%	14,7%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti)	4,1%	5,2%	3,8%	5,0%	36,3%	13,6%	0,9%	0,0%	1,5%	1,7%	2,6%	2,5%	1,8%	2,1%
Indice moyen à la liquidation	711,2	608,8	672,3	598,7	493,9	431,8			445,2	411,4	472,5	463,3	452,2	437,3
Part des pensions au minimum garanti (en %)	5,8%	7,5%	6,4%	7,9%	20,9%	28,6%	0,6%	3,3%	32,0%	35,0%	20,2%	17,4%	29,0%	26,2%
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension	3,1%	1,7%	3,0%	1,7%	1,7%	0,4%	11,4%	11,1%	12,4%	12,1%	12,0%	11,3%	12,3%	11,8%
Pension mensuelle moyenne														
Avantage principal (en euros)	2 406	1 990	2 258	1 951	1 510	1 104	1 791	1 491	1 291	1 103	1 461	1 373	1 334	1 238
Avantage principal et accessoire (en euros) (9)	2 499	2 038	2 343	1 995	1 558	1 113	1 836	1 508	1 346	1 140	1 553	1 454	1 399	1 297

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs), CNRACL et FSPOEIE.

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement sont : y compris les pensions anciennement cristallisées et soldes de réserve. Les indicateurs sont hors pensions anciennement cristallisées.

(2) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances. 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 ; hors départs pour handicap pour la CNRACL.

(5) Titulaires comptant au moins 15 ans et 9 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2012. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1955 : 55,25 ans ou 50,25 ans selon les professions, au lieu de 60,25 ans).

(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 :

- coté Service des retraites de l'État, seuls les départs pour ancienneté ont été pris en compte.

- coté CNRACL, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(7) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.

(8) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(9) 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.d. = non disponible. n.s. = non significatif

TABLEAU N°B-3

Pensions de droit direct entrées en paiement en 2012 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 France Télécom			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	36 791	3 639	2 475	42 096	3 779	3 390	9 861	1	1 553
<i>Hommes (en %)</i>	48,4%	3,1%	36,8%	51,0%	3,4%	42,4%	92,5%	n.s.	87,3%
<i>Femmes (en %)</i>	51,6%	96,9%	63,2%	49,0%	96,6%	57,6%	7,5%	n.s.	12,7%
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (5)	8 406	1 029	434	10 667	1 050	708	-	-	-
<i>Hommes (en %)</i>	57,9%	0,6%	52,5%	64,7%	1,0%	65,0%	-	-	-
<i>Femmes (en %)</i>	42,1%	99,4%	47,5%	35,3%	99,0%	35,0%	-	-	-
Âge moyen et durées moyennes acquises									
Âge moyen à la radiation des cadres	60,9	58,6	56,1	60,7	58,6	56,1	46,8	n.s.	27,0
Âge moyen de première mise en paiement	61,1	58,7	56,1	60,9	58,6	56,1	46,9	n.s.	27,0
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	97,2%	99,8%	99,9%	97,2%	99,7%	99,9%	99,3%	n.s.	100,0%
Durée de services acquis (en trimestres)	140,7	120,9	111,3	141,2	120,9	115,4	107,1	n.s.	25,4
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	6,3	12,6	5,0	5,8	12,6	4,3	37,1	n.s.	7,6
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	168,8	162,6	141,6	168,3	162,7	142,6	144,3	n.s.	33,1
Décote et surcote								n.s.	
Part des pensions avec décote (6)	15,5%	6,8%	-	17,2%	6,8%	-	11,1%	n.s.	-
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (6)	-92,8	-178,2	-	-93,4	-179,8	-	-49,5	n.s.	-
Taux moyen de décote (6)	5,0%	18,2%	-	5,3%	18,2%	-	6,0%	n.s.	-
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (7)	-6,4	-0,5	-	-8,1	-0,6	-	-0,7	n.s.	-
Part des pensions avec surcote (6)	42,1%	28,3%	11,6%	38,6%	28,3%	9,4%			
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (6)	300,1	312,7	173,1	294,8	309,2	165,9			
Taux moyen de surcote (6)	11,6%	12,8%	9,8%	11,5%	12,8%	9,5%			
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (7)	55,8	3,9	0,6	57,5	4,0	0,6			
Taux de liquidation									
Taux moyen de liquidation	70,1	66,6	54,3	69,8	66,5	55,7	65,9	n.s.	15,3
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	67,1	64,5	53,5	67,2	64,4	55,0	66,2	n.s.	15,3
Part des pensions au taux plein (8) (en %)	33,4%	34,6%	9,6%	32,7%	34,5%	8,7%	49,1%	n.s.	2,1%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti)	3,7%	17,5%	1,9%	3,5%	17,3%	1,6%	39,6%	n.s.	1,8%
Indice moyen à la liquidation	667,1	615,8	508,1	646,4	610,5	490,2	514,7	n.s.	324,4
Part des pensions au minimum garanti (en %)	5,3%	7,5%	27,2%	5,5%	7,7%	27,3%	10,8%	n.s.	89,7%
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension	1,7%	9,6%	1,6%	1,7%	9,5%	1,6%	1,8%	n.s.	0,1%
Pension mensuelle moyenne									
Avantage principal (en euros)	2 244	1 967	1 411	2 165	1 948	1 376	1 660	n.s.	309
Avantage principal et accessoire (en euros) (9)	2 296	2 178	1 495	2 214	2 157	1 454	1 711	n.s.	312

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; 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, hors motifs familiaux (donc hors départs pour handicap).

(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 élevé trois enfants pendant 9 ans ;
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80% ;
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui sont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;
- pour les fonctionnaires handicapés, qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap entraînant une incapacité permanente d'au moins 80%, les durées d'assurance et de trimestres cotisés fixées par décret. Les données transmises par la CNRACL n'incluent pas cette quatrième situation.

(5) Titulaires comptant au moins 15 ans et 9 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2012. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1955 : 55,25 ans ou 50,25 ans selon les professions, au lieu de 60,25 ans).

(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 :

- coté Service des retraites de l'État, seuls les départs pour ancienneté ont été pris en compte.
- coté CNRACL, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(7) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.

(8) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(9) 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 2012 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	20 935	2 293	3 057	14 487	2 546	1 646	35 422	4 839	4 703
<i>Hommes (en %)</i>	48,4%	1,2%	44,6%	24,6%	0,5%	22,1%	38,7%	0,8%	36,7%
<i>Femmes (en %)</i>	51,6%	98,8%	55,4%	75,4%	99,5%	77,9%	61,3%	99,2%	63,3%
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (5)	1 530	32	135	9 019	1 876	816	10 549	1 895	951
<i>Hommes (en %)</i>	88,8%	0,0%	90,4%	17,0%	0,2%	14,2%	27,4%	0,2%	25,0%
<i>Femmes (en %)</i>	11,2%	100,0%	9,6%	83,0%	99,8%	85,8%	72,6%	99,8%	75,0%
Âge moyen et durées moyennes acquises									
Âge moyen à la radiation des cadres	61,2	59,9	55,8	58,8	56,1	54,1	60,2	57,9	55,2
Âge moyen de première mise en paiement	61,4	59,9	55,8	59,0	56,1	54,1	60,4	57,9	55,2
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	98,6%	99,8%	100,0%	97,3%	99,9%	99,9%	98,1%	99,9%	100,0%
Durée de services acquis (en trimestres)	111,3	100,8	87,6	129,1	110,9	102,6	118,6	106,1	92,8
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	3,7	9,4	2,8	4,8	11,5	4,3	4,1	10,5	3,4
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	171,8	173,6	145,1	169	159,8	147,5	170,6	166,4	146,0
Décote et surcote									
Part des pensions avec décote (6)	7,4%	8,5%	-	10,8%	11,8%	-	8,8%	10,2%	-
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (6)	-59,4	-154,9	-	-69,0	-164,4	-	-64,3	-160,6	-
Taux moyen de décote (6)	5,9%	19,4%	-	5,4%	21,4%	-	5,7%	20,6%	-
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (7)	-1,1	-0,4	-	-1,3	-0,6	-	-2,4	-1	-
Part des pensions avec surcote (6)	30,6%	29,1%	0,7%	15,7%	10,7%	0,8%	24,5%	19,4%	0,7%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (6)	163,4	202,7	141,8	174,9	201,6	130,3	166,4	202,4	139,6
Taux moyen de surcote (6)	11,4%	13,6%	10,3%	9,5%	10,8%	8,1%	10,9%	12,8%	9,9%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (7)	12,6	1,6	0,2	4,8	0,7	0,0	17,3	2,3	0,3
Taux de liquidation									
Taux moyen de liquidation	54,9	55,3	44,5	62,5	59,5	50,9	58,0	57,5	46,7
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	52,8	53,2	44,1	61,8	59,6	50,8	56,5	56,6	46,4
Part des pensions au taux plein (8) (en %)	15,7%	12,8%	2,3%	16,3%	23,0%	3,9%	16,0%	18,1%	2,9%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti)	1,3%	6,6%	0,1%	1,5%	9,9%	0,7%	1,4%	8,3%	0,3%
Indice moyen à la liquidation	437,4	414,2	360,6	476,0	451,6	392,6	453,2	433,9	371,8
Part des pensions au minimum garanti (en %)	28,9%	36,3%	64,5%	14,6%	16,6%	49,7%	23,1%	26,0%	59,3%
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension	12,5%	11,6%	12,2%	12,0%	11,1%	12,7%	12,4%	11,3%	12,6%
Pension mensuelle moyenne									
Avantage principal (en euros)	1 234	1 160	882	1 447	1 309	1 041	1 321	1 238	938
Avantage principal et accessoire (en euros) (9)	1 264	1 286	966	1 507	1 483	1 185	1 364	1 390	1 042

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; 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, hors motifs familiaux (donc hors départs pour handicap).

(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 élevé trois enfants pendant 9 ans ;
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80% ;
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui sont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;
- pour les fonctionnaires handicapés, qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap entraînant une incapacité permanente d'au moins 80%, les durées d'assurance et de trimestres cotisés fixées par décret. Les données transmises par la CNRACL n'incluent pas cette quatrième situation.

(5) Titulaires comptant au moins 15 ans et 9 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2012. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1955 : 55,25 ans ou 50,25 ans selon les professions, au lieu de 60,25 ans).

(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 :

- coté Service des retraites de l'État, seuls les départs pour ancienneté ont été pris en compte.
- coté CNRACL, 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) 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 2012 dans le régime de retraite de la fonction publique d'État : détail par 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 France Télécom : 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	25 847	7 375	1 031	2 538	28 514	9 590	1 077	2 915	7 612	1 333	2 058	412
Hommes (en %)	45,8%	54,1%	85,3%	43,0%	46,3%	62,4%	85,5%	45,9%	89,5%	94,8%	96,9%	99,8%
Femmes (en %)	54,2%	45,9%	14,7%	57,0%	53,7%	37,6%	14,5%	54,1%	10,5%	5,2%	3,1%	0,2%
Âge moyen et durées moyennes acquises												
Âge moyen à la radiation des cadres	62,2	58,0	52,7	60,0	62,0	57,9	52,4	60,0	40,4	51,1	51,0	55,2
Âge moyen de première mise en paiement	62,4	58,0	53,5	60,1	62,3	58,0	53,6	60,1	40,4	51,6	51,1	55,3
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	96,5%	99,8%	91,8%	99,5%	96,5%	99,8%	87,8%	99,5%	100,0%	95,3%	100,0%	99,5%
Durée de services acquis (en trimestres)	140,0	143,9	126,3	145,0	140,2	144,5	124,8	145,9	81,7	123,8	121,8	141,0
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	4,9	9,7	19,7	4,6	4,8	7,9	18,8	4,3	31,6	51,6	27,7	28,8
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	169,5	164,7	158,6	177,3	169,3	163,8	158,4	177,2	113,2	178,9	150,5	170,7
Décote et surcote												
Part des pensions avec décote (4)	14,0%	24,7%	24,2%	-	14,5%	29,6%	23,8%	-	12,3%	9,9%	1,5%	1,0%
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (4)	-92	-91	-119	-	-91	-95	-119	-	-42	-101	-35	-104
Taux moyen de décote (4)	5,1%	4,6%	6,5%	-	5,1%	5,6%	6,7%	-	6,2%	4,8%	5,2%	4,3%
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (5)	-4,0	-2,0	-0,4	-	-4,5	-3,2	-0,4	-	-0,5	-0,2	0,0	0,0
Part des pensions avec surcote (4)	56,2%	13,3%	0,0%	-	52,6%	13,1%	0,0%	-				
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (4)	300,4	294,7	0,0	-	296,8	269,9	-	-				
Taux moyen de surcote (4)	11,5%	11,8%	0,0%	-	11,5%	11,5%	-	-				
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (5)	52,3	3,5	0,0	-	53,5	4,1	-	-				
Taux de liquidation												
Taux moyen de liquidation	70,2	71,1	66,9	68,0	70,0	70,2	65,9	68,2	51,7	74,8	71,8	79,1
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	66,0	70,6	67,8	68,0	66,1	70,2	66,9	68,2	52,0	75,1	71,8	79,1
Part des pensions au taux plein (6) (en %)	31,7%	37,9%	21,9%	41,9%	31,8%	33,6%	21,0%	42,9%	28,5%	74,5%	64,9%	93,2%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti)	3,5%	4,8%	2,9%	2,4%	3,5%	4,2%	2,8%	2,2%	23,0%	63,8%	48,3%	82,3%
Indice moyen à la liquidation	683,1	657,7	612,3	554,0	670,4	609,5	602,1	549,7	406,4	783,2	548,3	769,9
Part des pensions au minimum garanti (en %)	5,7%	2,3%	1,9%	11,7%	5,9%	2,7%	5,1%	11,4%	31,6%	0,0%	2,5%	0,0%
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension	1,6%	1,8%	3,1%	1,2%	1,6%	2,0%	3,2%	1,4%	0,8%	4,0%	2,2%	3,4%
Pension mensuelle moyenne												
Avantage principal (en euros)	2315	2196	1937	1796	2264	2016	1895	1787	1070	2768	1867	2852
Avantage principal et accessoire (en euros) (7)	2369	2239	1999	1837	2316	2060	1957	1827	1092	2916	1917	2965

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs).

(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

(2) Pour les départs pour ancienneté uniquement, hors carrières longues et hors départs pour motifs familiaux

(3) Titulaires comptant au moins 15 ans et 9 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2012. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1955 : 55,25 ans ou 50,25 ans selon les professions, au lieu de 60,25 ans).

(4) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

Pour les indicateurs concernant la décote :

- coté Service des retraites de l'État, seuls les départs pour ancienneté ont été pris en compte.

- coté CNRACL, 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) 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 2012 dans le régime de la CNRACL : détail par ancienneté

	régime de la CNRACL											
	Fonction publique territoriale (1)				Fonction publique hospitalière (1)				total			
	Catégorie sédentaire (2)	Catégorie active (3)		Carrières longues	Catégorie sédentaire (2)	Catégorie active (3)		Carrières longues	Catégorie sédentaire (2)	Catégorie active (3)		Carrières longues
		Départ à 55 ans	Départ à 50 ans			Départ à 55 ans	Départ à 50 ans			Départ à 55 ans	Départ à 50 ans	
Ensemble des départs	15 403	1 519	40	3 973	4 389	8 906		1 192	19 792	10 425	40	5 165
Hommes (en %)	39,2%	88,7%	100,0%	68,2%	30,4%	17,0%	-	59,5%	37,3%	27,5%	100,0%	66,2%
Femmes (en %)	60,8%	11,3%	0,0%	31,8%	69,6%	83,0%	-	40,5%	62,7%	72,5%	0,0%	33,8%
Âge moyen et durées moyennes acquises												
Âge moyen à la radiation des cadres	61,9	58,5	55,3	59,8	60,9	57,6	-	59,7	61,7	57,7	55,3	59,8
Âge moyen de première mise en paiement	62,1	58,6	55,3	59,8	61,5	57,7	-	59,8	62,0	57,8	55,3	59,8
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	98,2%	99,7%	100,0%	99,4%	94,6%	98,5%	-	98,9%	97,4%	98,7%	100,0%	99,3%
Durée de services acquis (en trimestres)	107,6	132,1	127,0	117,6	121,7	131,7	-	136,7	110,8	131,8	127,0	122,0
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	3,6	9,0	37,7	1,7	4,5	5,2	-	2,3	3,8	5,8	37,7	1,9
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	170,3	172,3	189,4	177,0	167,8	168,6	-	176,7	169,8	169,1	189,4	176,9
Décote et surcote												
Part des pensions avec décote (4)	8,9%	11,2%	-	-	10,3%	12,6%	-	-	9,2%	12,4%	-	-
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (4)	-58	-73	-	-	-65	-71	-	-	-60	-71	-	-
Taux moyen de décote (4)	5,9%	6,0%	-	-	5,4%	5,4%	-	-	5,8%	5,5%	-	-
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (5)	-1,0	-0,1	-	-	-0,4	-0,9	-	-	-1,3	-1,1	-	-
Part des pensions avec surcote (4)	40,3%	13,4%	10,0%	-	36,9%	7,3%	-	-	39,5%	8,2%	10,0%	-
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (4)	163,9	145,3	238,0	-	177,6	168,0	-	-	166,8	162,6	238,0	-
Taux moyen de surcote (4)	11,4%	9,5%	12,4%	-	9,7%	9,1%	-	-	11,1%	9,2%	12,4%	-
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (5)	12,2	0,4	0,0	-	3,5	1,3	-	-	15,7	1,7	0,0	-
Taux de liquidation												
Taux moyen de liquidation	53,9	65,5	76,5	54,6	60,0	63,6	-	63,6	55,2	63,9	76,5	56,7
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote	51,1	65,0	75,6	54,6	57,8	63,5	-	63,6	52,6	63,7	75,6	56,7
Part des pensions au taux plein (5) (en %)	15,3%	30,0%	62,5%	11,4%	24,3%	12,0%	-	19,5%	17,3%	14,6%	62,5%	13,2%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti)	1,3%	3,5%	30,0%	0,1%	1,8%	1,4%	-	0,5%	1,5%	1,7%	30,0%	0,2%
Indice moyen à la liquidation	442,0	475,0	446,0	405,4	486,0	477,0	-	431,4	451,7	476,8	446,0	411,4
Part des pensions au minimum garanti (en %)	27,6%	16,2%	0,0%	39,2%	16,8%	12,9%	-	19,4%	25,2%	13,4%	0,0%	34,6%
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension	12,6%	11,9%	15,0%	12,1%	12,3%	11,9%	-	11,4%	12,6%	11,9%	15,0%	12,0%
Pension mensuelle moyenne												
Avantage principal (en euros)	1234,9	1501,5	1596,4	1123,1	1470,0	1451,5	-	1327,0	1287,0	1458,8	1596,4	1170,2
Avantage principal et accessoire (en euros) (7)	1262,6	1560,8	1637,7	1154,6	1499,8	1530,8	-	1355,3	1315,2	1535,2	1637,7	1200,9

Sources : CNRACL.

(1) Titulaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les départs pour handicap ne sont pas pris en compte (118 nouveaux pensionnés pour la FPT et 47 pour la FPH en 2011). Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(2) Titulaires comptant au moins 15 ans et 9 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2012. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1955 : 55,25 ans ou 50,25 ans selon les professions, au lieu de 60,25 ans).

(3) pour les départs pour ancienneté uniquement, hors carrières longues et hors départs pour motifs familiaux

(4) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

Pour les indicateurs concernant la décote :

- coté Service des retraites de l'État, seuls les départs pour ancienneté ont été pris en compte.

- coté CNRACL, 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) 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 2012

Âge à la date d'effet de la pension	Pensions civiles hors La Poste et France Télécom										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 x (1)	départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	Total	hommes	femmes	départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	
Total	40 430	17 910	22 520	2 538	3 639	9 435	2 475	911	1 564	434	45 875	21 575	24 300	2 915	3 779	11 717	3 390	1 436	1 954	708	49 265
< 40 ans	9	0	9	0	9	1	63	30	33	1	11	0	11	0	11	1	68	32	36	1	79
40 ans	8	0	8	0	8	1	17	5	12	1	8	0	8	0	8	1	19	7	12	1	27
41 ans	10	2	8	0	10	1	18	8	10	3	10	2	8	0	10	1	21	10	11	4	31
42 ans	14	0	14	0	14	2	25	5	20	1	14	0	14	0	14	2	29	6	23	2	43
43 ans	13	0	13	0	13	1	15	5	10	2	14	1	13	0	14	1	19	8	11	2	33
44 ans	10	0	10	0	10	2	30	10	20	1	10	0	10	0	10	2	43	16	27	1	53
45 ans	4	0	4	0	4	0	18	7	11	3	4	0	4	0	4	0	21	9	12	4	25
46 ans	9	1	8	0	9	0	28	9	19	6	10	1	9	0	10	0	38	14	24	7	48
47 ans	11	0	11	0	11	3	34	12	22	4	12	0	12	0	12	3	47	19	28	6	59
48 ans	16	2	14	0	16	4	46	11	35	10	20	2	18	0	20	4	59	18	41	12	79
49 ans	11	0	11	0	11	1	57	25	32	13	11	0	11	0	11	1	70	32	38	16	81
50 ans	72	51	21	0	18	57	58	23	35	19	72	51	21	0	18	57	78	35	43	23	150
51 ans	144	92	52	0	44	132	89	34	55	28	144	92	52	0	44	132	114	45	69	36	258
52 ans	307	167	140	0	113	284	97	36	61	24	309	167	142	0	115	284	133	55	78	29	442
53 ans	385	220	165	0	151	361	101	35	66	38	389	220	169	0	155	362	155	67	88	60	544
54 ans	449	264	185	0	174	422	121	43	78	43	454	266	188	0	179	425	199	86	113	65	653
55 ans	2 052	1 238	814	0	214	1 954	152	70	82	75	2 849	1 917	932	0	225	2 721	242	123	119	110	3 091
56 ans	1 551	621	930	0	258	1 401	159	68	91	43	1 833	870	963	0	264	1 676	262	135	127	88	2 095
57 ans	1 777	769	1 008	13	355	1 496	171	61	110	44	2 135	1 081	1 054	14	370	1 837	266	121	145	78	2 401
58 ans	1 343	535	808	77	350	978	197	65	132	26	1 680	832	848	92	371	1 278	302	132	170	62	1 982
59 ans	1 306	502	804	362	304	684	231	84	147	20	1 560	705	855	439	313	856	337	146	191	47	1 897
60 ans	11 826	4 337	7 489	2 086	461	636	274	103	171	16	14 379	5 743	8 636	2 370	481	817	354	143	211	34	14 733
61 ans	5 381	2 209	3 172	0	305	354	157	52	105	6	5 718	2 418	3 300	0	313	449	182	63	119	13	5 900
62 ans	3 940	1 734	2 206	0	252	249	130	44	86	3	4 136	1 861	2 275	0	261	301	138	46	92	3	4 274
63 ans	2 589	1 231	1 358	0	162	154	77	27	50	2	2 692	1 289	1 403	0	168	179	80	28	52	2	2 772
64 ans	1 903	963	940	0	94	97	53	19	34	0	2 002	1 026	976	0	100	139	54	19	35	0	2 056
65 ans	3 836	1 984	1 852	0	176	136	57	20	37	2	3 938	2 038	1 900	0	184	162	60	21	39	2	3 998
> 65 ans	1 454	988	466	0	93	24	0	0	0	0	1 461	993	468	0	94	26	0	0	0	0	1 461
Âge moyen	60,9	61,0	60,8	60,1	58,7	57,3	56,1	56,0	56,2	54,7	60,7	60,7	60,8	60,1	58,6	57,4	56,1	56,0	56,2	55,3	60,4

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs).

(1) 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.

(2) Titulaires comptant au moins 15 ans et 9 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2012. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1955 : 55,25 ans ou 50,25 ans selon les professions, au lieu de 60,25 ans).

TABLEAU N°B-7

Ventilation par âge des militaires dont la pension de retraite (premier droit) est entrée en paiement en 2012

Âge à la date d'effet de la pension	Total des pensions	Caporaux et soldats	Sous-officiers	Officiers	dont départs pour invalidité
Total	11 415	2 595	7 075	1 745	1 553
< 30 ans	1 208	1079	122	7	1 208
30 ans	40	26	13	1	40
31 ans	39	27	12	0	37
32 ans	46	24	22	0	31
33 ans	82	38	44	0	28
34 ans	160	70	90	0	17
35 ans	279	143	136	0	20
36 ans	405	179	224	2	16
37 ans	516	232	278	6	20
38 ans	544	223	316	5	11
39 ans	584	190	384	10	11
40 ans	495	119	365	11	7
41 ans	417	65	336	16	12
42 ans	348	50	291	7	8
43 ans	358	33	296	29	13
44 ans	313	26	240	47	6
45 ans	283	21	208	54	6
46 ans	328	18	223	87	14
47 ans	247	6	174	67	4
48 ans	260	4	186	70	10
49 ans	354	6	260	88	5
50 ans	453	5	325	123	2
51 ans	386	0	295	91	3
52 ans	353	0	251	102	3
53 ans	459	1	329	129	3
54 ans	477	1	344	132	5
55 ans	545	2	412	131	4
56 ans	823	0	685	138	4
57 ans	448	2	203	243	0
58 ans	54	0	3	51	0
> 58 ans	111	5	8	98	5
Âge moyen	44,2	32,2	46,6	52,5	27,0

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs).

Champ : Pensions militaires ayants droit entrées en paiement en 2012, y compris soldes de réserve.

TABLEAU N°B-8

Ventilation par âge et par sexe des agents de la fonction publique territoriale affiliés à la CNRACL dont la pension est entrée en paiement en 2012

Âge à l'entrée en jouissance de la pension	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux (1)						Départs pour motif d'invalidité				Total
	Total	hommes	femmes	départs pour carrières longues	départs pour motifs familiaux (1)	départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	Total	hommes	femmes	départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	
Total	23 228	10 170	13 058	3 973	2 293	1 562	3 057	1 362	1 695	135	26 418
< 40 ans	12	1	11		12		47	28	19		59
40 ans	4	0	4		4		19	10	9		23
41 ans	11	0	11		11		17	6	11		28
42 ans	10	1	9		10		18	10	8		28
43 ans	10	0	10		10		23	7	16	1	33
44 ans	7	0	7		7		47	21	26	1	54
45 ans	6	0	6		6		47	21	26	2	53
46 ans	15	0	15		15	1	54	22	32	2	69
47 ans	5	0	5		5	1	66	31	35	3	71
48 ans	11	0	11		11		63	26	37	2	74
49 ans	10	0	10		10		76	26	50		86
50 ans	17	6	11		12		98	38	60	5	115
51 ans	24	6	18		19	1	104	48	56	7	128
52 ans	21	4	17		18		104	53	51	10	125
53 ans	19	3	16		17	1	129	53	76	9	148
54 ans	31	7	24		24	5	146	75	71	10	177
55 ans	348	287	61		37	307	217	100	117	19	602
56 ans	246	143	103	1	90	156	219	93	126	13	483
57 ans	408	245	163	66	146	197	223	101	122	12	645
58 ans	765	554	211	425	145	189	294	147	147	14	1 071
59 ans	1 491	984	507	1 141	166	173	366	163	203	11	1 878
60 ans	10 151	4 349	5 802	2 340	671	337	287	131	156	12	10 452
61 ans	2 813	1 111	1 702		253	85	157	59	98	1	2 978
62 ans	1 914	691	1 223		163	51	94	41	53	1	2 010
63 ans	1 158	436	722		111	14	59	19	40		1 220
64 ans	949	354	595		82	14	38	15	23		990
65 ans	2 223	774	1 449		184	24	43	18	25		2 267
> 65 ans	549	214	335		54	6	2	0	2		551
Âge moyen	60,8	60,5	61,1	59,8	59,9	58,6	55,8	55,7	55,9	55,4	60,6

Source : CNRACL.

Champ : Titulaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures.

(1) Départs anticipés pour motifs familiaux hors départs pour handicap.

(2) Titulaires comptant au moins 15 ans et 9 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2012. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1955 : 55,25 ans ou 50,25 ans selon les professions, au lieu de 60,25 ans).

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 2012

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 bénéficiaire d'une catégorie active (2)	Total	hommes	femmes	départs avec bénéficiaire d'une catégorie active (2)	
Total	17 033	3 572	13 461	1 192	2 546	10 895	1 646	363	1 283	816	18 719
< 40 ans	50	0	50		50	12	50	11	39	4	100
40 ans	21	0	21		21	7	16	2	14	3	37
41 ans	28	0	28		28	12	12	2	10	4	40
42 ans	13	0	13		13	6	17	3	14	7	30
43 ans	18	1	17		18	6	20	5	15	10	38
44 ans	20	0	20		20	12	24	5	19	9	44
45 ans	18	0	18		18	9	35	4	31	18	53
46 ans	21	0	21		21	13	29	3	26	13	50
47 ans	19	1	18		19	16	33	8	25	17	52
48 ans	20	0	20		20	16	48	8	40	22	68
49 ans	14	0	14		14	7	41	5	36	24	55
50 ans	13	0	13		13	10	68	15	53	35	81
51 ans	55	1	54		55	51	62	14	48	39	117
52 ans	107	0	107		107	105	59	13	46	41	166
53 ans	132	0	132		132	125	98	20	78	67	230
54 ans	165	0	165		163	156	142	28	114	103	307
55 ans	3 379	361	3 018		411	3 364	168	26	142	121	3 564
56 ans	1 528	225	1 303	1	237	1 467	133	26	107	79	1 664
57 ans	1 482	249	1 233	34	213	1 397	127	43	84	55	1 611
58 ans	1 112	278	834	123	168	940	134	37	97	65	1 249
59 ans	1 209	356	853	329	171	824	138	39	99	38	1 354
60 ans	4 705	1 283	3 422	705	334	1 426	127	30	97	37	4 834
61 ans	1 138	320	818		114	410	33	7	26	4	1 174
62 ans	765	195	570		86	284	13	3	10		779
63 ans	311	98	213		24	88	10	3	7		321
64 ans	210	55	155		30	41	6	1	5	1	217
65 ans	408	128	280		36	80	3	2	1		412
> 65 ans	72	21	51		10	11					72
Âge moyen	58,6	59,8	58,3	59,8	56,1	57,4	54,1	54,8	53,9	54,1	58,2

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) Départs anticipés pour motifs familiaux hors départs pour handicap.

(2) Titulaires comptant au moins 15 ans et 9 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2012. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1955 : 55,25 ans ou 50,25 ans selon les professions, au lieu de 60,25 ans).

TABLEAU N°B-10

Ventilation par administration d'origine, catégorie hiérarchique et sexe, des agents titulaires des trois fonctions publiques dont la pension de droit direct est entrée en paiement en 2012

	Administrations / macro-grades des militaires	Catégorie hiérarchique										Total
		A		B		C		Hors catégories (1)		Indéterminé (2)		
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
pensions civiles de la FPE	Pensions civiles	12 148	14 113	2 198	4 129	2 204	5 580	2 348	271	4 113	2 161	49 265
	Pensions civiles hors La Poste et France Télécom	12 110	14 109	2 198	4 129	2 204	5 580	2 302	261	7	5	42 905
	Affaires étrangères et européennes	35	14	24	17	26	74	0	0	0	0	190
	Agriculture et pêche	297	117	285	162	51	170	0	0	0	0	1 082
	Culture et communication	108	64	30	32	62	76	0	0	0	0	372
	Défense (civils) et anciens combattants	170	30	133	145	98	460	0	0	0	0	1 036
	Écologie, développement durable, transports, logement dont aviation civile et Météo France	396	98	418	168	668	454	14	0	0	0	2 216
	Économie, finances et industrie ; budget, comptes publics, fonction publique	1 082	501	722	1 650	407	1 391	0	0	0	0	5 753
	Éducation nationale - enseignement supérieur	8 843	12 467	298	1 211	600	1 873	0	0	0	1	25 293
	Établissements publics de recherche (y compris INRA)	612	383	67	134	13	16	0	0	0	0	1 225
	Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales, immigration	126	106	96	206	162	532	1 889	214	0	0	3 331
	Justice	235	188	61	224	48	333	399	47	0	0	1 535
	Services du premier ministre	10	5	2	5	9	6	0	0	0	0	37
	Travail, emploi, santé	196	136	62	175	59	195	0	0	0	0	823
	Autres (ex-PTT)	0	0	0	0	1	0	0	0	7	4	12
	La Poste	20	2	0	0	0	0	0	0	3 201	1 591	4 814
	France Télécom	18	2	0	0	0	0	46	10	905	565	1 546
pensions militaires	Militaires							10 481	934			11 415
	Officiers généraux							1 021	49			120
	Officiers supérieurs											950
	Officiers subalternes							654	21			675
	Sous-officiers							6 430	645			7 075
	Caporaux et soldats							2 376	219			2 595
	Ministère de l'Intérieur (gendarmes)							2 405	65			2 470
	Ministère de la Défense							8 076	869			8 945
Fonctions publique territoriale et hospitalière		1 970	3 547	2 533	7 594	11 017	18 347	0	0	70	59	45 137
Pensions des affiliés de la FPT à la CNRACL (3)		1 423	1 801	1 474	2 267	8 674	10 689	0	0	56	34	26 418
fonction publique territoriale	Régions	32	45	10	21	340	536	-	-	0	3	987
	Départements	275	596	248	830	857	1 250	-	-	2	4	4 062
	SDIS (4)	78	13	153	12	365	53	-	-	0	0	674
	Communes	655	825	773	997	5 562	6 874	-	-	42	22	15 750
	Centres d'action sociale	24	81	17	162	128	976	-	-	1	2	1 391
	Communautés urbaines, districts	81	45	89	50	358	172	-	-	0	0	795
	Syndicats	34	30	30	20	239	143	-	-	1	0	497
	Communauté de communes, de ville	38	45	28	43	239	188	-	-	2	0	583
	Offices publics d'habitation	42	22	36	44	270	197	-	-	2	1	614
Autres collectivités territoriales	164	99	90	88	316	300	-	-	6	2	1 065	
Pensions des affiliés de la FPH à la CNRACL (3)		547	1 746	1 059	5 327	2 343	7 658	0	0	14	25	18 719
fonction publique hospitalière	Centres hospitaliers régionaux	137	656	335	1 862	884	2 284	-	-	9	10	6 177
	Centre hospitaliers généraux	201	704	335	2 212	893	3 205	-	-	4	11	7 565
	Hôpitaux locaux	42	98	63	302	161	802	-	-	0	0	1 468
	Centres hospitaliers spécialisés	82	156	212	573	151	342	-	-	0	2	1 518
	Centres de soin avec ou sans hébergement	11	14	19	46	32	72	-	-	0	0	194
	Établissements publics à caractère sanitaire et social	30	26	44	89	45	159	-	-	0	1	394
	Centre d'hébergement de personnes âgées	23	57	19	125	120	694	-	-	0	1	1 039
	Autres collectivités hospitalières	21	35	32	118	57	100	-	-	1	0	364

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de 2012.

(1) Pour les civils : principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

(2) Pensions de La poste et France Telecom pour l'essentiel

(3) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(4) Service départemental d'incendie et de secours.

TABLEAU N°B-11

Pensions de droit dérivé (réversion) entrées en paiement en 2012 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 (2)		Fonction publique hospitalière (2)		Ensemble du régime de la CNRACL (2)	
	Pensions civiles hors La Poste et France Télécom (1)		Pensions civiles (1)		Pensions militaires (1)		Ensemble du régime des pensions civiles et militaires de l'État									
	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite
Effectifs	1 690	14 535	2 087	16 318	194	6 991	2 281	23 309	44	1 441	1 203	4 943	551	2 678	1 754	7 621
Hommes	560	3 390	637	3 734	3	65	640	3 799	41	1 377	380	964	335	1 249	715	2213
Femmes	810	11 074	1 072	12 498	143	6 863	1 215	19 361	3	58	805	3 953	207	1 419	1 012	5372
Orphelins (3)	320	71	378	86	48	63	426	149	0	6	18	26	9	10	27	36
Âge moyen de première mise en paiement	54,0	76,3	53,8	75,3	42,9	74,5			54,4	76,4	53,4	72,8	53,1	72,5	53,4	72,7
Pension mensuelle moyenne																
Avantage principal (en euros)	757	967	735	950	738	849			751	827	495	600	532	631	507	611
Avantage principal et accessoire (en euros)	784	1 011	760	993	750	894			790	867	513	639	557	666	527	648

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

(1) Effectifs hors pensions cristallisées. Indicateurs calculés hors pensions d'orphelins.

(2) Titulaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(3) SRE : pensions principales d'orphelins. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelin majeur infirme.

Note : Les pensions de droit dérivé (ou pensions de réversion) sont attribués suite à un décès d'un agent titulaire affilié au régime, qu'il l'ait déjà liquidé sa retraite ou non.

TABLEAU N°B-12

Effectifs de pensions des régimes des pensions civiles et militaires de l'État, du FSPOEIE et de la CNRACL entrées en paiement, de 2000 à 2012

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	évolution 2012/2002	moyenne annuelle		
régime des PCMR de la fonction publique d'État	Pensions civiles hors La Poste et FT	61 803	62 286	67 683	76 706	73 550	72 663	77 432	80 565	81 691	70 381	56 157	75 189	59 130	-12,6%	-1,3%	
	Pensions de droit direct	47 033	47 674	53 025	61 215	57 608	56 617	61 682	64 930	65 939	54 296	56 160	59 081	42 905	-19,1%	-2,1%	
	Pensions de droit dérivé (1)	14 770	14 612	14 658	15 491	15 942	16 046	15 750	15 635	15 752	16 085	16 278	16 108	16 225	+10,7%	+1,0%	
	Pensions civiles	73 280	74 269	80 689	92 316	90 002	88 483	94 737	99 237	99 508	86 199	88 401	92 810	67 670	-16,1%	-1,7%	
	Pensions de droit direct	56 207	57 393	63 801	74 728	72 003	70 284	76 775	81 287	81 456	68 167	70 095	74 654	49 265	-22,8%	-2,6%	
	Pensions de droit dérivé (2)	17 073	16 876	16 888	17 588	17 999	18 199	17 962	17 950	18 052	18 032	18 306	18 156	18 405	+9,0%	+0,9%	
	Pensions militaires (3)	20 749	20 895	20 607	18 920	18 534	17 344	17 864	17 864	17 864	19 349	19 170	19 869	20 314	18 600	-9,7%	-1,0%
	Pensions de droit direct	13 060	13 376	13 288	11 453	10 556	9 753	9 720	10 832	12 420	12 152	13 077	13 503	11 415	-14,1%	-1,5%	
	Pensions de droit dérivé (2)	7 689	7 519	7 319	7 467	7 978	7 591	6 911	7 032	6 929	7 018	6 792	6 811	7 185	-1,8%	-0,2%	
	Ensemble du régime de la FPE (3)	94 029	95 164	101 296	111 236	108 536	105 827	111 368	117 101	118 857	105 369	108 270	113 124	86 270	-14,8%	-1,6%	
Pensions de droit direct	69 267	70 769	77 089	86 181	82 559	80 037	86 495	92 119	93 876	80 319	83 172	88 157	60 680	-21,3%	-2,4%		
Pensions de droit dérivé (2)	24 762	24 395	24 207	25 055	25 977	25 790	24 873	24 982	24 981	25 050	25 098	24 967	25 590	+5,7%	+0,6%		
régime des Ouvriers d'État	Ouvriers d'État (4)	3 988	3 623	2 955	2 764	3 571	3 540	4 288	4 146	4 744	3 968	4 220	4 154	3 514	+18,9%	+1,7%	
	Pensions de droit direct	2 112	1 979	1 202	1 180	1 816	1 825	2 612	2 503	3 095	2 425	2 591	2 547	2 029	+68,8%	+5,4%	
	Pensions de droit dérivé (4)	1 876	1 644	1 753	1 584	1 755	1 715	1 676	1 643	1 649	1 543	1 629	1 607	1 485	-15,3%	-1,6%	
FPT et FPH	Fonction publique territoriale (6)	21 627	21 419	23 449	30 207	21 787	26 571	35 015	33 977	38 312	30 822	34 695	40 859	32 564	+38,9%	+3,3%	
	Pensions de droit direct	16 801	16 532	18 568	24 989	16 435	20 996	29 460	28 377	32 718	24 911	28 799	34 751	26 418	+42,3%	+3,6%	
	Pensions de droit dérivé (5)	4 826	4 887	4 881	5 218	5 352	5 575	5 555	5 600	5 594	5 911	5 896	6 108	6 146	+25,9%	+2,3%	
	Fonction publique hospitalière (6)	17 567	18 982	21 361	31 199	18 520	24 083	26 989	27 698	32 960	25 365	28 268	34 600	21 948	+2,7%	+0,3%	
	Pensions de droit direct	15 499	16 736	19 057	28 569	15 747	21 196	24 051	24 734	29 874	22 289	25 128	31 432	18 719	-1,8%	-0,2%	
	Pensions de droit dérivé (5)	2 068	2 246	2 304	2 630	2 773	2 887	2 938	2 964	3 086	3 076	3 140	3 168	3 229	+40,1%	+3,4%	
	FPT et FPH (5)	39 194	40 401	44 810	61 406	40 307	50 654	62 004	61 675	71 272	56 187	62 963	75 459	54 512	+21,7%	+2,0%	
Pensions de droit direct	32 300	33 268	37 625	53 558	32 182	42 192	53 511	53 111	62 592	47 200	53 927	66 183	45 137	+20,0%	+1,8%		
Pensions de droit dérivé (5)	6 894	7 133	7 185	7 848	8 125	8 462	8 493	8 564	8 680	8 987	9 036	9 276	9 375	+30,5%	+2,7%		

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

(1) Hors pensions d'orphelins (principales et temporaires) jusqu'en 2009 ; y compris pensions principales d'orphelins en 2010 (388), en 2011 (422) et en 2012 (391).

(2) Hors pensions temporaires d'orphelins.

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

(4) Pensionnés en titre définitif + avances depuis 2004.

(5) Seules les pensions principales d'orphelin majeur infirme sont incluses.

(6) 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.

TABLEAU N°B-13

Décès en 2012 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 FT (1)	32.540	18.036	14.504	15.640	2.485	13.155
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	23,4	21,9	25,4	17,1	9,0	18,7
Pensionnés décédés de la FPE militaires (1)	9.048	8.749	299	8.330	36	8.294
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	36,0	36,1	34,0	21,9	10,1	21,9
Pensionnés décédés du régime des ouvriers d'État (FSPOEIE)	2.579	2.172	407	2.166	71	2.095
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	25,0	24,1	29,8	19,6	12,9	19,8
Pensionnés décédés de la FPT affiliés à la CNRACL	10.121	5.983	4.138	4.420	707	3.713
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	18,7	17,4	20,6	17,0	8,6	18,6
Pensionnés décédés de la FPH affiliés à la CNRACL	7.443	2.065	5.378	2.043	786	1.257
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	21,9	18,5	23,2	14,6	8,9	18,1
Pensionnés décédés affiliés à la CNRACL	17.564	8.048	9.516	6.463	1.493	4.970
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	20,1	17,7	22,1	16,2	8,8	18,5

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

(1) Y compris soldes de réserve et pensions anciennement cristallisées. Hors pensions d'orphelins.

TABLEAU N°B-14

Évolution de la pension mensuelle brute, de l'indice et du taux de liquidation moyens des pensions entrées en paiement chaque année

Années d'admission à la retraite		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Pensions civiles de la FPE hors La Poste et FT	Flux droit direct													
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 826	1 855	1 905	1 922	1 917	1 950	1 956	2 016	2 042	2 103	2 135	2 079	2 240
	Indice de liquidation	590	595	600	604	601	606	605	618	622	635	639	627	654
	Taux de liquidation (en %)	68,2%	68,5%	68,6%	68,5%	68,0%	67,8%	67,5%	67,5%	67,2%	67,6%	67,6%	66,2%	68,9%
	Flux droit dérivé (2)													
Pension mensuelle moyenne (1)	798	805	829	828	821	836	880	899	921	941	952	970	992	
Ensemble des pensions civiles de la FPE	Flux droit direct													
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 765	1 796	1 839	1 843	1 831	1 860	1 880	1 929	1 957	2 006	2 035	1 975	2 158
	Indice de liquidation	568	571	577	579	575	580	582	593	598	608	612	599	633
	Taux de liquidation (en %)	68,1%	68,3%	68,5%	68,4%	67,9%	67,7%	67,6%	67,5%	67,1%	67,5%	67,4%	65,9%	68,6%
	Flux droit dérivé (2)													
Pension mensuelle moyenne (1)	787	796	814	811	808	823	864	881	904	923	932	949	971	
Pensions militaires de la FPE	Flux droit direct (3)													
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 464	1 461	1 504	1 504	1 548	1 579	1 509	1 483	1 484	1 512	1 555	1 560	1 522
	Indice de liquidation	480	479	483	482	489	492	482	477	478	481	489	491	489
	Taux de liquidation (en %)	66,9%	66,5%	66,4%	66,3%	66,4%	66,1%	61,7%	60,3%	60,1%	60,8%	61,3%	61,0%	59,0%
	Flux droit dérivé (2)													
Pension mensuelle moyenne (1)	719	735	744	742	743	765	775	798	820	816	846	869	891	
régime des ouvriers d'État (FSPOEIE) (4)	Flux droit direct													
	Pension mensuelle moyenne	1 425	1 458	1 456	1 502	1 544	1 516	1 461	1 537	1 555	1 627	1 715	1 696	1 782
	Indice de liquidation	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
	Taux de liquidation (en %)							64,8%	61,3%	65,6%	60,3%	60,6%	62,8%	61,9%
	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	66,0%	65,2%	64,1%	63,1%	62,8%	62,6%	61,7%	61,1%	60,4%	61,0%	61,2%	62,2%	61,0%
	Flux droit dérivé (5)													
Pension mensuelle moyenne	632	695	719	739	764	777	779	803	811	818	832	849	865	
FPT - Pensions CNRACL (6)	Flux droit direct													
	Pension mensuelle moyenne	1 049	1 095	1 113	1 131	1 117	1 130	1 147	1 189	1 217	1 233	1 250	1 189	1 231
	Indice de liquidation	381	387	389	392	400	401	402	413	420	423	426	424	426
	Taux de liquidation (en %)					54,8%	54,9%	54,9%	55,0%	55,0%	54,7%	55,2%	52,0%	53,7%
	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	55,2%	55,3%	55,5%	55,3%	54,7%	54,6%	54,6%	54,4%	54,4%	53,9%	54,2%	50,8%	51,9%
	Flux droit dérivé (5)													
Pension mensuelle moyenne	530	552	553	546	552	562	570	572	587	582	582	596	614	
FPH - Pensions CNRACL (6)	Flux droit direct													
	Pension mensuelle moyenne	1 105	1 152	1 190	1 249	1 243	1 270	1 301	1 327	1 369	1 390	1 404	1 374	1 475
	Indice de liquidation	399	405	415	429	429	432	435	441	446	454	457	450	465
	Taux de liquidation (en %)					59,9%	60,3%	59,9%	59,5%	59,9%	59,7%	59,6%	57,6%	61,1%
	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	58,4%	59,3%	59,8%	59,8%	59,9%	60,2%	59,8%	59,4%	59,7%	59,6%	59,4%	57,5%	60,5%
	Flux droit dérivé (5)													
Pension mensuelle moyenne	534	541	553	548	565	577	584	594	603	604	610	635	648	
Ensemble - Pensions CNRACL (6)	Flux droit direct													
	Pension mensuelle moyenne	1 076	1 124	1 152	1 194	1 178	1 201	1 217	1 254	1 290	1 306	1 322	1 277	1 332
	Indice de liquidation	389	396	404	412	415	417	417	426	432	438	440	437	443
	Taux de liquidation (en %)					57,4%	57,6%	57,2%	57,1%	57,3%	57,1%	57,2%	54,6%	56,8%
	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	56,7%	57,4%	57,7%	57,7%	57,3%	57,4%	56,9%	56,7%	56,9%	56,6%	56,6%	54,0%	55,4%
	Flux droit dérivé (5)													
Pension mensuelle moyenne	531	549	553	547	557	567	575	579	593	590	592	609	626	
Valeur annuelle moyenne du point d'indice	50,96	51,43	52,11	52,49	52,76	53,20	53,85	54,38	54,68	55,03	55,40	55,5635	55,5635	

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (base des pensions au 31 décembre de chaque année, bases 2011 et 2012 définitives), CNRACL et FSPOEIE.

(1) Montant moyen de pension y compris accessoires.

(2) Hors pensions d'orphelins (principales et temporaires).

(3) Hors pensions cristallisées et y compris soldes de réserve. En 2006, l'élargissement des conditions d'accès à une pension civile et militaire de retraite aux sous-officiers atteint d'une infirmité avant 15 ans de services a entraîné la baisse de l'indice et du taux de liquidation des pensions.

(4) Les données sont issues des titres définitifs uniquement. Les pensions en état d'avances ne sont pas prises en compte.

(5) Pour les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

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

n.s = non significatif; seul 1% de la population des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire

NB : La détermination du montant de la pension pour le premier mois (avantage principal) se calcule en multipliant la valeur du point par l'indice de liquidation et par le taux de liquidation lorsque la pension n'est pas soumise au minimum garanti.

TABLEAU N°B-15

Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct et de droit dérivé entrées en paiement en 2011 et 2012 (flux)

Pensions de droit direct

	FPE - Pensions civiles hors La Poste et FT		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)	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Effectifs	59 081	42 905	74 654	49 265	13 503	11 415	2 547	2 029	34 751	26 418	31 432	18 719
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	2 005	2 173	1 905	2 094	1 516	1 477	1 654	1 742	1 136	1 186	1 288	1 392
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros) (4)	2 079	2 240	1 975	2 158	1 560	1 522	1 696	1 782	1 189	1 231	1 374	1 475
<i>Hommes</i>	2 429	2 499	2 238	2 343	1 598	1 558	1 731	1 836	1 326	1 346	1 526	1 553
<i>Femmes</i>	1 881	2 038	1 807	1 995	1 158	1 113	1 563	1 508	1 114	1 140	1 349	1 454
Gain mensuel moyen procuré par la surcote (en euros) (5)	239	299	235	293			177,3	156,9	133,1	166,6	143,6	177,1
Perte mensuelle moyenne occasionnée par la décote (en euros) (5)	-77,2	-96,3	-74,3	-96,3	-46,1	-49,5	-71,9	-91,7	-54,3	-70,1	-61,2	-84,3

Pensions de droit dérivé

	FPE - Pensions civiles hors La Poste et FT		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)	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Effectifs	16 108	16 225	18 156	18 405	6 811	7 185	1 607	1 485	6 108	6 146	3 168	3 229
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	927	949	908	930	825	846	810,0	826,0	561,5	579,6	601,8	614,2
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros)	970	992	949	971	869	891	848,9	865,2	595,6	614,3	634,8	647,6
<i>Hommes</i>	845	873	835	860	650	606	666,0	639,3	524,7	537,4	601,8	610,4
<i>Femmes</i>	1 011	1 031	986	1 007	871	894	857,0	875,7	615,5	636,4	664,8	683,8

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2011 et 2012 définitifs), CNRACL et FSPOEIE.

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement sont : y compris les pensions anciennement cristallisées et soldes de réserve. Les indicateurs sont hors pensions anciennement cristallisées.

(2) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

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

(4) Y compris accessoires de pension (majorations de pension pour enfants et pour tierce personne, IMT, NBI et rente viagère d'invalidité).

(5) Respectivement pour les bénéficiaires d'une surcote ou décote uniquement, hors pensions portées au minimum garanti, et calculés sur le montant principal de la pension et la majoration pour enfant.

TABLEAU N°B-16

Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement en 2012 selon la catégorie hiérarchique et le sexe (hors pensions d'invalidité)

	FPE - Pensions civiles hors La Poste et FT		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	40 430	2 285	45 875	2 210	23 361	1 265,6	17 073	1 502,7	40 434	1 365,7
Hommes	17 910	2 544	21 575	2 397	10 265	1 387,1	3 600	1 585,3	13 865	1 438,5
Femmes	22 520	2 080	24 300	2 044	13 096	1 170,4	13 473	1 480,7	26 569	1 327,7
Catégorie A	25 171	2 726	25 212	2 726	3 148	2 377,5	2 218	2 221,7	5 366	2 313,1
Hommes	11 715	2 981	11 753	2 981	1 401	2 584,8	534	2 619,3	1 935	2 594,3
Femmes	13 456	2 504	13 459	2 504	1 747	2 211,0	1 684	2 095,8	3 431	2 154,4
Catégorie B	5 992	1 693	5 992	1 693	3 576	1 555,0	6 090	1 624,5	9 666	1 598,8
Hommes	2 085	1 715	2 085	1 715	1 419	1 696,3	1 011	1 689,3	2 430	1 693,4
Femmes	3 907	1 681	3 907	1 681	2 157	1 462,0	5 079	1 611,6	7 236	1 567,0
Catégorie C	6 814	1 222	6 814	1 222	16 554	987,3	8 733	1 235,3	25 287	1 072,9
Hommes	1 896	1 181	1 896	1 181	7 392	1 093,7	2 044	1 261,1	9 436	1 129,9
Femmes	4 918	1 238	4 918	1 238	9 162	901,5	6 689	1 227,4	15 851	1 039,0
Hors catégorie (3)	2 441	2 171	2 493	2 159						
Hommes	2 207	2 183	2 251	2 171						
Femmes	234	2 063	242	2 050						
Indéterminé (4)	12	1 156	5 364	1 636	83	2 160,5	32	1 515,8	115	1 981,1
Hommes	7	n.s.	3 590	1 662	53	2 346,5	11	2 160,3	64	2 314,5
Femmes	5	n.s.	1 774	1 582	30	1 832	21	1 178	51	1 563

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) et CNRACL.

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

(2) Montant moyen de pension y compris accessoires.

(3) Concerne principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

(4) Pensions de La Poste et France Telecom pour l'essentiel

n.s. : non significatif

TABLEAU N°B-17

Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement en 2012 pour invalidité selon la catégorie hiérarchique et le sexe

	FPE - Pensions civiles hors La Poste et FT		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	2 475	1 495	3 390	1 454	3 057	966	1 646	1 185	4 703	1 042,30
Hommes	911	1 608	1 436	1 533	1 362	1 039	363	1 233	1 725	1 079,90
Femmes	1 564	1 429	1 954	1 396	1 695	907	1 283	1 171	2 978	1 020,40
Catégorie A	1 048	1 910	1 049	1 909	76	2 081	75	1 739	151	1 911,30
Hommes	395	2 015	395	2 015	22	2 242	13	2 217	35	2 232,50
Femmes	653	1 847	654	1 846	54	2 015	62	1 639	116	1 814,40
Catégorie B	335	1 472	335	1 472	165	1 377	296	1 464	461	1 432,90
Hommes	113	1 538	113	1 538	55	1 435	48	1 517	103	1 473,10
Femmes	222	1 439	222	1 439	110	1 348	248	1 454	358	1 421,40
Catégorie C	970	1 038	970	1 038	2 809	911	1 268	1 086	4 077	965,20
Hommes	308	1 079	308	1 079	1 282	999	299	1 145	1 581	1 026,50
Femmes	662	1 019	662	1 019	1 527	837	969	1 068	2 496	926,30
Hors catégorie (3)	122	1 626	126	1 625						
Hommes	95	1 718	97	1 716						
Femmes	27	1 300	29	1 324						
Indéterminé (4)			910	1 343	7	1 267	7	1 163	14	1 215,20
Hommes	-	-	523	1 401	3	2 115	3	1 193	6	1 653,90
Femmes	-	-	387	1 264	4	632	4	1 141	8	886,30

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) et CNRACL.

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

(2) Montant moyen de pension y compris accessoires.

(3) Concerne principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

(4) Pensions de La Poste et France Telecom pour l'essentiel

TABLEAU N°B-18

**Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2012 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	9 862	1 660	1 711
Officiers généraux	120	4 581	5 052
Officiers supérieurs	945	2 891	3 035
Officiers subalternes	662	2 358	2 435
Sous-officiers	6 790	1 539	1 574
Caporaux et soldats	1 345	804	818
Hommes	9 125	1 689	1 743
Officiers généraux et supérieurs	1 018	3 107	3 295
Officiers subalternes	645	2 369	2 447
Sous-officiers	6 216	1 563	1 601
Caporaux et soldats	1 246	807	822
Femmes	737	1 302	1 313
Officiers généraux et supérieurs	47	2 517	2 559
Officiers subalternes	17	1 949	1 961
Sous-officiers	574	1 276	1 286
Caporaux et soldats	99	769	772

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs).

(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

TABLEAU N°B-19

Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement pour invalidité en 2012 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	1 553	309	312
Officiers généraux	0	-	-
Officiers supérieurs	5	n.s.	n.s.
Officiers subalternes	13	854	873
Sous-officiers	285	740	750
Caporaux et soldats	1 250	198	199
Hommes	1 356	302	305
Officiers généraux et supérieurs	3	n.s.	n.s.
Officiers subalternes	9	n.s.	n.s.
Sous-officiers	214	798	809
Caporaux et soldats	1 130	196	197
Femmes	197	360	362
Officiers généraux et supérieurs	2	n.s.	n.s.
Officiers subalternes	4	n.s.	n.s.
Sous-officiers	71	567	571
Caporaux et soldats	120	216	216

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs).

(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

n.s. : non significatif

TABLEAU N°B-20

Répartition par décile des montants mensuels de pension (avantage principal) de droit direct entrées en paiement en 2012 hors pensions d'invalidité

	Pensions civiles de la FPE hors La Poste et France Telecom			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	40 430	17 910	22 520	45 875	21 575	24 300	9 862	9 125	737	23 361	10 265	13 096	17 073	3 600	13 473	40 434	13 865	26 569
1 ^{er} décile	1 071	1 157	988	1 063	1 125	981	741	748	711	388	649	351	777	882	756	651	678	541
2 ^e décile	1 421	1 624	1 339	1 368	1 439	1 316	887	906	783	709	808	661	1 023	1 089	987	800	877	770
3 ^e décile	1 682	1 895	1 541	1 600	1 725	1 517	1 120	1 156	893	845	989	777	1 154	1 179	1 147	973	1 063	927
4 ^e décile	1 907	2 120	1 757	1 821	1 940	1 722	1 408	1 458	1 012	1 002	1 099	888	1 281	1 286	1 277	1 107	1 150	1 091
5 ^e décile	2 150	2 351	1 968	2 038	2 186	1 914	1 675	1 716	1 190	1 109	1 227	1 033	1 374	1 366	1 375	1 256	1 281	1 241
6 ^e décile	2 375	2 574	2 221	2 288	2 437	2 165	1 819	1 819	1 392	1 275	1 365	1 171	1 495	1 474	1 502	1 383	1 400	1 374
7 ^e décile	2 619	2 804	2 444	2 542	2 686	2 400	1 978	1 997	1 610	1 443	1 518	1 363	1 674	1 660	1 677	1 540	1 559	1 534
8 ^e décile	2 878	3 197	2 707	2 802	3 019	2 674	2 178	2 208	1 819	1 680	1 786	1 589	1 829	1 822	1 830	1 772	1 801	1 761
9 ^e décile	3 408	3 832	3 063	3 335	3 637	3 019	2 641	2 663	1 948	2 072	2 212	1 977	2 015	2 122	1 998	2 039	2 192	1 990

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) et CNRACL.

(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

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

TABLEAU N°B-21

Proportion des pensions de droit direct entrées en paiement portées au minimum garanti parmi les pensions civiles et militaires de l'État, du FSPOEIE et de la CNRACL, de 2000 à 2012

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Pensions civiles de la FPE hors La Poste et FT	9,9%	9,4%	10,0%	9,9%	10,3%	10,5%	11,7%	10,5%	10,4%	9,1%	8,4%	7,8%	6,8%
Toutes pensions civiles de la FPE	10,5%	10,0%	10,6%	10,4%	11,0%	11,1%	11,6%	10,7%	10,7%	9,6%	9,0%	8,4%	7,2%
Pensions militaires de la FPE	19,5%	20,2%	24,2%	25,6%	24,0%	24,9%	30,3%	30,6%	29,1%	26,7%	25,1%	20,5%	21,7%
Pensions des ouvriers d'Etat (FSPOEIE) (1)	8,1%	8,1%	9,2%	9,8%	6,8%	7,4%	6,9%	6,8%	6,4%	5,0%	4,8%	3,0%	1,7%
Pensions de la FPT (CNRACL)	50,9%	52,6%	52,7%	53,0%	50,8%	52,3%	50,9%	48,5%	46,9%	47,7%	45,3%	39,1%	33,7%
Pensions de la FPH (CNRACL)	37,9%	36,6%	34,7%	31,9%	32,1%	32,2%	30,7%	29,7%	26,3%	25,7%	24,6%	22,6%	18,0%
Ensemble des pensions de la CNRACL	44,7%	44,6%	43,6%	41,7%	41,7%	42,2%	41,8%	39,8%	37,1%	37,3%	35,6%	31,3%	27,2%

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

Champ : pensions civiles et militaires, ayants droit, entrées en paiement chaque année, y compris pensions anciennement cristallisées, hors soldes de réserve.

(1) Proportion 2012 provisoire car calculée uniquement sur les titres définitifs.

TABLEAU N°B-22

Nombre de bénéficiaires de bonifications, et durée moyenne acquise, parmi les pensions civiles et militaires de l'État de la CNRACL entrées en paiement en 2012

		Pensions civiles de la FPE hors La Poste et France Telecom (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)
Pour les pensions de droits directs						
Effectif		42 905	49 265	11 303	26 418	18 719
bonifications pour services hors d'Europe ("de dépaysement")	bénéficiaires	5 066	5 393	1	636	508
	<i>durée moyenne</i>	18,0	18,2	<i>n.s.</i>	34,9	33,6
bonifications pour enfant	bénéficiaires	18 079	19 773	542	9 976	11 608
	<i>durée moyenne</i>	7,5	7,4	6,6	7,1	7,6
bonifications pour bénéfices de campagne	bénéficiaires	593	799	8 684	369	148
	<i>durée moyenne</i>	3,4	3,2	12,9	3,1	3,2
bonifications pour services aériens ou sous-marins (SASM)	bénéficiaires	180	199	6 221	115	1
	<i>durée moyenne</i>	8,8	8,3	12,8	8,5	<i>n.s.</i>
bonifications pour enseignement technique	bénéficiaires	355	355	1	0	0
	<i>durée moyenne</i>	12,5	12,5	<i>n.s.</i>	-	-
bonifications du cinquième	bénéficiaires	1	1	11 207	-	-
	<i>durée moyenne</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	16,0	-	-
bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR (3)	bénéficiaires	2 854	2 854	239	-	-
	<i>durée moyenne</i>	19,0	19,0	4,8	-	-

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs), CNRACL.

(1) Les effectifs sont hors soldes de réserve, les durées moyennes sont hors solde de réserve et hors pensions anciennement cristallisées.

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

(3) Principalement attribuées aux policiers et agents de l'administration pénitentiaire

Note : Les durées moyennes sont celles des seuls bénéficiaires, et sont exprimées en trimestres. Au sein de l'effectif de droit direct du régime, une personne peut avoir aucune, une ou plusieurs bonifications.

n.s. : non significatif

TABLEAU N°C-1

Ventilation des flux de départs anticipés, par motif et par âge, des titulaires de la fonction publique d'État, en 2011 et 2012, 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 2011	flux 2012	flux 2011	flux 2012
Effectifs	15 290	1 833	180	145	583	2 909
Âges à la radiation des cadres						
< 35 ans	0	1	0	0	0	0
35	5	0	0	0	0	0
36	12	0	0	0	0	0
37	32	2	0	0	0	0
38	40	5	0	0	0	0
39	89	4	0	0	0	0
40	120	9	0	0	0	0
41	191	10	0	1	0	0
42	215	14	0	0	0	0
43	252	14	0	0	0	0
44	310	10	0	0	0	1
45	386	4	1	0	0	0
46	563	9	0	1	0	0
47	823	11	0	0	0	0
48	956	20	0	1	0	0
49	1 102	10	0	0	0	0
50	1 197	17	1	1	0	0
51	1 185	42	1	2	0	0
52	1 378	115	3	0	0	0
53	1 487	153	1	2	0	3
54	1 601	175	3	3	0	2
55	958	152	51	32	0	2
56	658	130	31	18	1	2
57	605	254	26	17	28	15
58	575	270	31	25	137	93
59	550	234	31	25	417	440
60	0	168	0	17	0	2 351
61	0	0	0	0	0	0

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

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-2

Ventilation des départs anticipés, par motif, catégorie statutaire et durée d'assurance, des titulaires de la fonction publique d'État, en 2011 et 2012, 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 2011	flux 2012	flux 2011	flux 2012
Catégorie statutaire						
A	7 364	1 284	50	27	113	896
B	1 630	208	30	23	118	589
C	2 513	253	84	76	252	1 034
Hors catégorie	98	29	0	1	4	23
Indéterminé	3 685	59	16	18	96	367
Durée d'assurance						
150 trim.	11 873	1 408	7	2	0	6
151 à 160 trim.	2 465	148	37	20	11	3
>160 trim.	952	277	136	123	572	2 900

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

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-3

Ventilation des flux de départs anticipés de parents de trois enfants en fonction de caractéristiques à la liquidation (titulaires de la FPE), en 2011 et 2012, hors invalidité

	flux 2011	flux 2012
Proportion de liquidants avec décote	7,1%	5,0%
<i>Proportion de liquidants avec décote parmi les autres départs</i>	19,1%	17,6%
Durée moyenne de services (1)	103,3	133,5
<i>Durée moyenne de services pour les autres départs</i>	139,9	140,2
Indice majoré de liquidation moyen	531,6	568,0
<i>Indice majoré de liquidation moyen pour les autres départs</i>	625,8	652,5
Proportion des pensions portées au minimum garanti	12,3%	10,0%
<i>Proportion des pensions portées au minimum garanti parmi les autres départs</i>	6,0%	5,2%
Montant moyen de de la pension (euros par an)	18 649	22 473
<i>Montant moyen de de la pension (euros par an) pour les autres départs</i>	25 585	26 998

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

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-4

Ventilation des flux de départs anticipés, par motif et par âge, dans la fonction publique territoriale, en 2011 et 2012

	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 2011	flux 2012	flux 2011	flux 2012
Effectifs	8 734	2 135	313	291	2 129	3 973
Âges à la radiation des cadres						
< 35 ans	4					
35	9					
36	20			1		
37	30					
38	50	5	1			
39	87	5	1	1		
40	92	3	1	1		
41	127	10	4	1		
42	127	5		5		
43	172	10	2			
44	171	6		1		
45	215	4		2		
46	264	11	2	4		
47	292	5	2			
48	304	9	3	2		
49	377	10	2			
50	462	9	4	3		
51	478	16	6	3		
52	540	14	7	4		
53	613	12	7	5		
54	623	20	11	4		
55	530	29	43	45		
56	374	83	31	25	4	1
57	378	135	21	25	105	66
58	344	134	39	23	558	425
59	332	145	26	42	970	1 141
60	857	632	56	53	492	2 340
61	251	246	11	15		
62	199	158	10	7		
63	113	107	6	7		
64	96	78	2	7		
65	150	182	11	3		
66	29	30	1	2		
67	18	14	3			
68	6	7				
69		1				

Source : CNRACL

Champ : Ensemble des départs anticipés, hors départs pour invalidité. Les départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants comprennent :

- les départs pour handicap
- les départs pour conjoint invalide
- les départs pour enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité.

TABLEAU N°C-5

Ventilation des départs anticipés, par motif, catégorie statutaire et durée d'assurance, dans la fonction publique territoriale, en 2011 et 2012

	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 2011	flux 2012	flux 2011	flux 2012
Catégorie statutaire						
A	1 000	249	26	26	59	161
B	1 767	346	50	41	191	472
C	5 953	1 535	237	223	1 877	3 332
Hors catégorie						
Indéterminé	14	5		1	2	8
Durée d'assurance						
150 trim.	4 916	1 160	93	59	1	0
151 à 160 trim.	2 534	658	97	62	88	27
>160 trim.	1 284	317	123	170	2 040	3 946

Source : CNRACL

Champ : Ensemble des départs anticipés, hors départs pour invalidité. Les départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants comprennent :

- les départs pour handicap
- les départs pour conjoint invalide
- les départs pour enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité.

TABLEAU N°C-6

Ventilation des flux de départs anticipés de parents de trois enfants en fonction de caractéristiques à la liquidation dans la FPT, en 2011 et 2012

	flux 2011	flux 2012
Proportion de liquidants avec décote	2,2%	3,0%
<i>Proportion de liquidants avec décote parmi les autres départs</i>	8,8%	9,1%
Durée moyenne de services (1)	97,8	111,6
<i>Durée moyenne de services pour les autres départs</i>	110,1	109,9
Indice majoré de liquidation moyen	407,6	408,4
<i>Indice majoré de liquidation moyen pour les autres départs</i>	435,7	444,8
Proportion des pensions portées au minimum garanti	47,4%	37,8%
<i>Proportion des pensions portées au minimum garanti parmi les autres départs</i>	31,1%	26,5%
Montan moyen de de la pension (euros par an)	13 777	14 408
<i>Montan moyen de de la pension (euros par an) pour les autres départs</i>	14 963	15 481

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) 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, en 2011 et 2012

	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 2011	flux 2012	flux 2011	flux 2012
Effectifs	11 953	2 389	279	197	564	1 192
Âges à la radiation des cadres						
< 35 ans	18	1				
35	39	4				
36	77	5				
37	131	12	2			
38	214	13	1			
39	283	15	3			
40	349	21	2			
41	377	27	2	1		
42	364	13	3			
43	361	16	1	2		
44	391	18	4	2		
45	429	17	8	1		
46	469	17	5	4		
47	540	16	2	3		
48	568	19	10	1		
49	637	10	5	4		
50	651	13	6			
51	589	53	9	2		
52	643	105	12	2		
53	709	124	18	8		
54	741	149	22	14		
55	1 049	382	57	46		
56	531	219	21	21	5	1
57	410	197	18	18	33	34
58	330	155	14	16	167	123
59	276	159	11	19	245	329
60	435	321	24	15	114	705
61	156	111	4	6		
62	83	81	5	6		
63	34	23	4	1		
64	22	30		1		
65	38	34	6	3		
66	6	7		1		
67	2	2				
68						
69	1					

Source : CNRACL

Champ : Ensemble des départs anticipés, hors départs pour invalidité. Les départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants comprennent :

- les départs pour handicap
- les départs pour conjoint invalide
- les départs pour enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité.

TABLEAU N°C-8

Ventilation des départs anticipés, par motif, catégorie statutaire et durée d'assurance, dans la fonction publique hospitalière, en 2011 et 2012

	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 2011	flux 2012	flux 2011	flux 2012
Catégorie statutaire						
A	1 978	307	33	19	16	42
B	4 562	757	109	67	86	279
C	5 403	1 322	137	111	461	867
Hors catégorie						
Indéterminé	10	3			1	4
Durée d'assurance						
150 trim.	7 669	1 749	144	88	0	0
151 à 160 trim.	2 889	377	65	35	22	8
>160 trim.	1 395	263	70	74	542	1 184

Source : CNRACL

Champ : Ensemble des départs anticipés, hors départs pour invalidité. Les départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants comprennent :

- les départs pour handicap
- les départs pour conjoint invalide
- les départs pour enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité.

TABLEAU N°C-9

Ventilation des flux de départs anticipés de parents de trois enfants en fonction de caractéristiques à la liquidation dans la FPH, en 2011 et 2012

	flux 2011	flux 2012
Proportion de liquidants avec décote	7,2%	7,9%
<i>Proportion de liquidants avec décote parmi les autres départs</i>	14,5%	11,8%
Durée moyenne de services (1)	98,2	119,2
<i>Durée moyenne de services pour les autres départs</i>	128,6	128,4
Indice majoré de liquidation moyen	444,1	444,8
<i>Indice majoré de liquidation moyen pour les autres départs</i>	472,0	480,0
Proportion des pensions portées au minimum garanti	29,3%	17,5%
<i>Proportion des pensions portées au minimum garanti parmi les autres départs</i>	15,1%	14,2%
Montan moyen de de la pension (euros par an)	14 993	17 279
<i>Montan moyen de de la pension (euros par an) pour les autres départs</i>	17 856	18 247

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) Durée de services hors bonifications.

TABLEAU N°D-1

Dépenses de pension et recettes de cotisations des régimes des trois fonctions publiques et du régime des ouvriers d'État

	régime des PCMR de la fonction Publique d'État							régime des ouvriers d'État				Fonctions publiques territoriale et hospitalière (régime de la CNRACL) (1)			
	Pensions civiles et ATI		Pensions militaires		Ensemble			Pensions		Cotisations salariales et employeurs		Pensions		Cotisations salariales et employeurs	
	Montant en M€	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%
évolution 2012/1990		+217,4%		+67,2%		+170,7%			+72,5%		+85,1%		+333,2%		+203,4%
en moyenne annuelle		+5,4%		+2,4%		+4,6%			+2,5%		+2,8%		+6,9%		+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 programme 741 du CAS Pensions.

TABLEAU N°D-2

Taux de cotisation relatifs aux régimes des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et des ouvriers d'État

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
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%
Taux de contribution employeur pour les pensions civiles (2)													
Ministères (3)							49,90%	50,74%	55,71%	58,47%	62,14%	65,39%	68,59%
Opérateurs, établissements de l'État et autres organismes	33,00%	33,00%	33,00%	33,00%	33,00%	33,00%	33,00%	39,50%	50,00%	60,14%	62,14%	65,39%	68,59%
Taux de contribution employeur pour les pensions militaires (2)							100,00%	101,05%	103,50%	108,39%	108,63%	114,14%	121,55%
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%
Taux de cotisation employeur (4)	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%
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%
Taux de cotisation employeur (5)	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%

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

(1) En 2012, le taux de cotisation salarié a été de 8,39% de janvier à octobre et de 8,49% en novembre et décembre.

(2) Les taux de contribution employeur relatives aux pensions de retraite des fonctionnaires civils de l'État et aux militaires sont calculés de manière à respecter les contraintes d'équilibre financier du programme 741 du CAS Pensions.

(3) En 2009, le taux de contribution des ministères a été de 60,14% de janvier à novembre et de 40,14% en décembre.

(4) 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.

(5) 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
Pensions civiles (1)	29 390	31 171	32 966	34 577	35 903	37 747	39 328
Pensions militaires	8 364	8 523	8 660	8 798	8 915	9 181	9 393
Allocations temporaires d'invalidité	134	137	138	140	140	141	143
Dépenses de compensation démographique (transferts inter-régimes)	2 387	1 729	1 376	1 125	1 295	889	678
Transferts à la Cnav et à l'Ircantec (affiliations rétroactives)	141	180	189	292	345	220	291
Transfert vers la CNRACL : neutralisation de la décentralisation	-	-	-	-	-	258	279
Autres dépenses (intérêts moratoires, remboursement trop-perçus)	2	59	6	5	5	5	4
Total dépenses	40 418	41 799	43 335	44 937	46 603	48 441	50 115

Recettes (en millions d'euros)	2006 (2)	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Cotisations salariales (y compris rachats d'année d'étude)	4 968	4 749	4 711	4 708	4 989	5 096	5 241
Contributions de l'État-employeur (BG+BA), et ensemble des cotisations ATI	30 101	30 780	32 563	33 245	33 856	34 914	36 405
Contributions employeurs de La Poste et Orange (3)	3883	3488	3521	3307	2130	1975	2013
Contributions Établissements publics et autres employeurs de fonctionnaires	798	993	1967	2879	4140	4735	5180
Transferts inter-régimes : validations de services auxiliaires	101	267	287	282	247	184	110
Recettes de compensation démographique (transferts inter-régimes)	349	306	234	254	260	180	10
Transfert reçu de la CNRACL : neutralisation de la décentralisation	-	-	-	-	434	641	543
Autres recettes (dont subventions) (4)	1 372	409	450	593	657	476	358
Total recettes	41 572	40 992	43 733	45 268	46 713	48 201	49 861

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État et direction du Budget.

(1) Y compris les pensions des retraités de La Poste et France Télécom.

(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
Prestations sociales	10 713,2	11 509,2	12 433,8	13 206,1	13 927,6	14 982,1	15 902,7
Compensations	2 449,2	2 453,6	2 453,7	2 554,4	2 190,2	1 690,0	1 375,6
Transferts CNRACL - article 59	-	-	-	-	615,0	670,0	514,3
Autres charges	181,3	170,7	163,0	189,5	209,2	116,1	95,4
Charges de gestion courante (dont frais de gestion)	83,4	83,8	87,9	90,4	93,7	98,0	99,5
Charges financières	0,4	0,2	0,1	0,0	0,0	0,2	1,5
Charges exceptionnelles	0,3	0,3	0,5	0,3	0,3	0,5	0,2
Total charges	13 427,8	14 217,8	15 138,9	16 040,7	17 036,0	17 556,9	17 989,2

Produits (en millions d'euros)	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
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
Compensations	-	-	-	108,6	63,4	49,5	0,5
Transferts CNRACL - article 59	-	-	-	-	181,0	386,9	150,3
Autres produits	275,9	117,6	311,3	329,0	323,7	351,9	328,3
Produits financiers	12,5	27,5	46,0	11,3	7,2	6,5	1,6
Produits exceptionnels (1)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	690,0
Total produits	13 796,2	14 682,6	15 459,1	16 066,8	16 545,2	17 181,9	17 974,9

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Résultat de l'exercice	368,4	464,8	320,2	26,1	-490,8	-375,1	-14,3

Source : CNRACL

(1) Le produit exceptionnel de 690 M€ en 2012 correspond au transfert d'une partie des réserves de l'ATIACL pour 450 M€ et du FCCPA pour 240 M€ (ATIACL : Allocation Temporaire d'Invalidité des Agents des Collectivités Locales, FCCPA : Fonds de Compensation de la Cessation Progressive d'Activité des agents des collectivités locales)

TABLEAU N°D-5
Évolution démographique de la CNRACL et du FSPOEIE

	pensions civiles de la FPE			régime des ouvriers d'Etat (FSPOEIE)				CNRACL				
	Nombre de cotisants (au 31 décembre)	nombre de pensionnés (au 31 décembre) (1)	Ratio démographique (2)	Nombre de cotisants (au 31 décembre)	nombre de pensionnés total (au 31 décembre)	dont pensionnés en état d'avances (4)	Ratio démographique (2)	Nombre de cotisants (au 31 décembre) (3)		Nombre de pensionnés (au 31 décembre)		Ratio démographique (2)
								FPT	FPH	FPT	FPH	
1990	n.d.	954 387	n.d.	93 147	109 101		0,87	781 862	677 534	235 293	177 776	3,59
1991	n.d.	981 217	n.d.	91 050	110 057		0,84	796 363	686 180	247 616	190 757	3,45
1992	n.d.	1 008 743	n.d.	89 395	110 560		0,82	805 219	691 613	258 731	202 248	3,31
1993	n.d.	1 039 450	n.d.	86 610	111 662		0,79	817 390	698 410	270 006	215 634	3,17
1994	n.d.	1 065 960	n.d.	83 100	112 497		0,76	827 671	705 197	281 202	226 930	3,06
1995	n.d.	1 094 719	n.d.	80 355	112 545		0,73	848 828	707 200	292 084	237 807	2,97
1996	n.d.	1 125 800	n.d.	78 066	112 755		0,70	861 143	711 916	303 619	248 734	2,88
1997	n.d.	1 149 877	n.d.	74 771	112 438		0,68	877 826	711 858	315 180	259 241	2,80
1998	n.d.	1 185 161	n.d.	71 479	112 920		0,65	900 426	713 399	327 058	269 885	2,73
1999	n.d.	1 217 204	n.d.	66 406	112 739		0,61	923 724	714 168	338 670	281 162	2,67
2000	n.d.	1 254 005	n.d.	64 110	112 691		0,58	951 908	726 629	349 935	293 004	2,62
2001	n.d.	1 291 122	n.d.	61 376	113 156		0,56	976 515	731 038	360 654	306 236	2,59
2002	n.d.	1 327 188	n.d.	58 961	112 214		0,53	1 002 880	742 469	373 845	320 851	2,55
2003	n.d.	1 377 319	n.d.	58 193	110 478		0,53	1 031 100	761 500	390 952	344 119	2,50
2004	n.d.	1 432 435	n.d.	57 041	110 881	2 350	0,52	1 053 600	776 600	403 506	357 353	2,43
2005	2 130 000	1 468 543	1,45	55 129	109 659	2 432	0,50	1 079 052	783 590	418 723	374 517	2,37
2006	2 120 000	1 517 040	1,40	53 439	108 943	3 427	0,49	1 103 603	791 995	442 811	394 796	2,30
2007	2 030 000	1 573 382	1,29	51 468	107 995	2 627	0,48	1 171 443	795 926	464 998	415 164	2,27
2008	1 930 000	1 627 169	1,19	49 578	108 014	2 735	0,46	1 239 521	796 622	491 258	440 394	2,21
2009	1 890 000	1 667 437	1,13	47 100	107 250	1 623	0,44	1 259 773	797 094	509 475	457 810	2,15
2010 (5)	n.d.	1 709 594	n.d.	44 511	106 647	1 559	0,43	1 308 315	824 727	531 594	478 050	2,16
2011	n.d.	1 755 839	n.d.	41 643	106 007	2 064	0,41	1 333 723	832 003	559 045	504 012	2,06
2012	1 766 000	1 773 922	1,00	39 761	104 869	1 521	0,39	1 340 402	836 875	577 592	516 748	2,01
évolution 2012/1990		+85,9%		-57,3%	-3,9%			+71,4%	+23,5%	+145,5%	+190,7%	
en moyenne annuelle		+2,9%		-3,8%	-0,2%			+2,5%	+1,0%	+4,2%	+5,0%	
évolution 2012/2002		+33,7%		-32,6%	-6,5%			+33,7%	+12,7%	+54,5%	+61,1%	
en moyenne annuelle		+2,9%		-3,9%	-0,7%			+2,9%	+1,2%	+4,4%	+4,9%	

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'Etat ; CNRACL et FSPOEIE.

(1) Y compris pensionnés La Poste et France Télécom, et hors bénéficiaires d'une ATI seule.

(2) Le ratio démographique est le rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de pensionnés de droits directs et de droits dérivés en moyenne annuelle, sauf pour les pensions civiles de l'État où il est calculé sur les données au 31 décembre.

(3) Concernant 2012, l'effectif des cotisants est provisoire, l'ensemble des déclarations individuelles n'ayant pas encore été traité à l'heure où est réalisé ce tableau.

(4) Les pensions en « état d'avances » du FSPOEIE sont des pensions dont le dossier est en cours. Les éléments de calcul sont provisoires, mais pour ne pas pénaliser le retraité, une avance sur pension est effectuée. Les données ne sont disponibles qu'à partir de 2004.

(5) Pour la CNRACL et le FSPOEIE : à partir de l'année 2010, il a été procédé à un changement de méthode pour déterminer le nombre des cotisants. Il est désormais obtenu grâce aux déclarations individuelles de cotisations transmises par les employeurs.

Glossaire

A

Affiliation rétroactive

Procédure par laquelle les droits à pension d'un fonctionnaire ou militaire radié des cadres avant la durée minimale de services (2 ans pour les fonctionnaires civils) sont transférés au régime général et à l'Ircantec.

Âge légal de départ à la retraite

Âge à partir duquel un assuré est en droit de demander sa retraite, aussi appelé âge d'ouverture des droits (AOD). Cet âge d'ouverture des droits progresse de 60 à 62 ans du fait de la réforme des retraites de 2010. Des départs avant cet âge (appelés "départs anticipés") sont toutefois possibles sous certaines conditions. Cet âge légal coexiste avec deux autres âges définis légalement dans le système de retraite : l'âge maximum (ou limite d'âge pour les fonctionnaires), et l'âge d'annulation de la décote ou âge de la retraite à taux plein.

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.

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.

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").

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).

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.

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

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).

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.

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".

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.

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.

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 parapublic (ex. : régimes de la SNCF, de la RATP, des clercs et employés de notaire, des ouvriers de l'État, de l'Opéra de Paris, de la Banque de France...).

Rendement

Rapport entre le montant des pensions perçues au cours de la retraite et le montant des cotisations versées au cours de la vie active.

Rente viagère d'invalidité (RVI)

Allocation s'ajoutant à la pension rémunérant les services, attribuée au fonctionnaire mis à la retraite pour invalidité lorsque la blessure ou maladie à l'origine de l'incapacité est reconnue imputable au service.

Répartition

Mode d'organisation des systèmes de retraite fondé sur la solidarité entre générations. Les cotisations versées par les actifs au titre de l'assurance vieillesse servent immédiatement à payer les retraites. L'équilibre financier des systèmes de retraite par répartition est fonction du rapport entre le nombre de cotisants (population active taux de croissance de ses revenus) et celui des retraités. Le système français de retraite est fondé sur le principe de la répartition (voir aussi "Capitalisation").

Retenue pour pension

Cotisation salariale dont s'acquitte tout fonctionnaire pour la constitution de ses droits à pension. L'assiette est constituée du traitement indiciaire brut, majoré éventuellement de la NBI ou de certaines primes spécifiques.

Revalorisation

Augmentation périodique du montant des pensions de retraite ou de la valeur du point, pour tenir compte de l'évolution des prix, des salaires et de l'activité économique générale.

Réversion

Attribution au conjoint et aux orphelins de moins de 21 ans d'un assuré décédé (avant ou après son départ en retraite) d'une partie de sa pension de retraite. Dans le régime général des salariés et les régimes alignés, la pension de réversion est fonction des ressources du conjoint survivant.

S**Salaires annuel moyen (SAM)**

Dans les régimes de salariés, montant - appelé également "salaire de référence" - servant de base au calcul de la retraite de base. Ce montant correspond à la moyenne des salaires (revalorisés à la date de la retraite) des 25 meilleures années. Le nombre d'années retenues est fixé dans chaque régime en proportion du temps passé dans celui-ci.

SRE

Service des retraites de l'État. Service à compétence nationale rattaché à la direction générale des finances publiques (DGFIP), chargé de liquider les pensions sur la base des informations fournies par les ministères employeurs et de coordonner les acteurs de la chaîne des pensions.

Surcote

Majoration appliquée au montant de la future pension d'un assuré qui choisit de continuer à travailler après l'atteinte de l'âge d'ouverture des droits et alors qu'il a atteint la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Surcotisation

Fait de cotiser volontairement sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué, pour les salariés à temps partiel.

T**Taux de remplacement**

Rapport entre le montant de la retraite (base et complémentaire) et celui du salaire de fin de carrière (dernier traitement, rémunération ou revenu perçu).

Taux plein

Taux maximum de calcul d'une retraite, pour un assuré justifiant de la durée d'assurance nécessaire, tous régimes confondus. Pour le régime de base des salariés du privé et les régimes alignés, par exemple, le taux plein est de 50 %. Peuvent aussi obtenir une retraite au taux plein (quelle que soit leur durée d'assurance) : les personnes ayant atteint un âge limite (65 ans pour les salariés du privé et les non salariés relevé progressivement à 67 ans, 60 ou 65 ans selon les cas pour les fonctionnaires relevés progressivement à 62 et 67 ans) et les personnes se trouvant dans une situation particulière (reconnues inaptes au travail, invalides, anciens combattants, anciens prisonniers de guerre, anciens déportés ou internés politiques...).

Trimestre

Unité de base de calcul de la durée d'assurance, utilisée dans la plupart des régimes de retraite de base.

Trimestre assimilé

Trimestre n'ayant pas donné lieu à cotisations, mais néanmoins pris en compte, sous certaines conditions, pour le calcul de la durée d'assurance (ex. : périodes assimilées de chômage indemnisé, périodes d'arrêts du travail...).

Trimestre cotisé

Trimestre ayant donné lieu à versement de cotisations, calculées sur les revenus d'activité.

Trimestre équivalent

Trimestre correspondant principalement aux périodes travaillées en qualité d'aide familial dans les régimes de l'agriculture, du commerce et de l'artisanat. Les Français (ou les apatrides et réfugiés) peuvent également faire valider des trimestres équivalents pour une activité à l'étranger. Les trimestres équivalents ont moins de valeur que les trimestres cotisés ou assimilés, dans la mesure où ils ne jouent pas sur tous les paramètres de la retraite.

Trimestres validés

Ensemble des trimestres - cotisés, assimilés ou équivalents - pris en compte pour le calcul de la durée d'assurance.