



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Annexe au projet de loi de finances pour 2024

Rapport
sur les pensions de retraite
de la fonction publique



2024

Note introductive

Par son article 179-I, la loi n°2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020 a prévu que « *Le Gouvernement présente sous forme d'annexes générales au projet de loi de finances de l'année prévues au 7° de l'article 51 de la loi organique n° 2001-692 du 1er août 2001 relative aux lois de finances (...)* 14° *Un rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique. Ce rapport porte sur les pensions de retraite versées au cours de l'année précédente, à quelque titre que ce soit, aux allocataires des régimes des pensions civiles et militaires de retraite et de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales. Il indique l'origine des crédits de toute nature ayant concouru au financement des pensions et comporte des éléments de comparaison avec le régime général de retraite et les régimes spéciaux* ».

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

- Une présentation de la situation financière en 2022 des six régimes de retraite couvrant l'ensemble des agents publics, leur insertion dans le système de retraite, et les montants que représentent ces régimes en termes d'engagements de retraite de l'État. Un panorama des 42 situations professionnelles distinctes en termes d'affiliation aux régimes de retraite est présenté, ainsi que les dépenses de l'État consacrées à la retraite hors régimes de la fonction publique ;
- Une présentation de l'organisation et des chiffres-clefs de chacun de ces six régimes ;
- Une présentation des principaux paramètres des régimes de la fonction publique (régimes des pensions civiles et militaires de retraite et de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales), avec des comparaisons avec les affiliés de la branche vieillesse du régime général ;
- Une présentation des grands faits statistiques de ces régimes et du régime des ouvriers d'État, construite à partir des données statistiques présentées dans l'annexe statistique ;
- Une présentation des perspectives démographiques et financières des principaux régimes, et en particulier une présentation des résultats du dernier rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR) ;
- Une annexe statistique et un glossaire des principaux concepts utilisés.

Sommaire

Partie I La retraite des agents publics : un enjeu déterminant pour les finances publiques.....	6
I.1 Les retraites des agents publics représentent un quart des dépenses de la branche vieillesse.....	7
I.2 Les dépenses de l'État en faveur des autres régimes spéciaux de retraite.....	11
I.3 La situation financière des trois régimes de la fonction publique en 2022.....	16
I.3.a L'année 2022 est marquée par une progression soutenue des dépenses de pensions	16
I.3.b Les assiettes de cotisations continuent à s'éroder au FSPOEIE mais ont progressé fortement à la CNRACL.....	20
I.3.c Le poids des dépenses de retraite demeure prépondérant dans la dynamique du budget de l'État, malgré une baisse dans la période récente (2020-2022) marquée par la crise sanitaire puis par le contexte inflationniste.....	21
I.4 Les engagements de retraite de l'État : 1 613 Md€ à fin 2022.....	22
I.4.a Les engagements de retraite au titre des fonctionnaires de l'État y compris La Poste ont diminué en 2022, principalement en raison de la hausse du taux d'actualisation utilisé.....	22
I.4.b Le besoin de financement actualisé est également affecté par la hausse du taux d'actualisation.....	23
I.4.c 36,1 Md€ d'engagements et 35,3 Md€ de besoin de financement actualisé à horizon 2070 au titre des ouvriers d'État.....	24
Partie II Présentation des régimes de retraite des personnels de la fonction publique.....	26
II.1 Les personnels de la fonction publique cotisent à plusieurs régimes de retraite.....	27
II.1.a Panorama des régimes de retraite des agents publics.....	27
II.1.b Les régimes des agents publics ont initié une convergence sur les régimes de droit commun.....	30
II.1.c Une surreprésentation des polypensionnés dans les trois versants de la fonction publique.....	34
II.2 Le régime de retraite de la fonction publique d'État.....	37
II.2.a Un régime porté par le budget de l'État au sein du compte d'affectation spéciale « Pensions » et géré par la direction générale des finances publiques.....	37
II.2.b La gestion du régime de la fonction publique d'État par le Service des retraites de l'État....	41
II.3 Le régime de retraite des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux.....	45
II.3.a La Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).....	45
II.3.b La situation financière du régime.....	46
II.4 Le régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).....	50
II.4.a Présentation et gouvernance.....	50
II.4.b Financement et évolution de la gestion financière.....	55
II.5 Le Fonds spécial des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE)..	60
II.5.a Présentation et gouvernance.....	60
II.5.b Financement et évolution des comptes.....	62
II.6 L'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec).....	67
II.6.a Présentation du régime, financement et évolution de la gestion financière de l'Ircantec.....	67
II.6.b Une grande diversité de la population de cotisants et donc des prestations versées.....	71

Partie III Règles juridiques.....	78
III.1 Les réformes réalisées depuis 2003 ont rapproché les règles des fonctionnaires de celles des salariés.....	79
III.1.a Les grandes étapes du rapprochement des règles entre fonctionnaires et salariés.....	81
III.1.b La fermeture de dispositifs spécifiques à la fonction publique et le rapprochement des règles juridiques.....	81
III.1.c La mise en place de nouvelles règles communes, s'appliquant aux régimes de salariés comme aux régimes de fonctionnaires.....	89
III.2 Les droits retraite dans la fonction publique conservent certaines spécificités par rapport au régime général.....	108
III.2.a Les règles d'âge et de durée d'assurance.....	108
III.2.b Les règles de calcul de la pension.....	110
III.2.c Le minimum garanti.....	112
III.2.d Les bonifications et majorations de durée d'assurance.....	115
III.2.e Les majorations du montant de la pension.....	123
III.2.f Le cumul emploi-retraite.....	128
III.2.g La prise en charge des ayants cause : la pension de réversion.....	130
III.3 Les différents droits au départ en retraite anticipée.....	133
III.3.a La retraite des militaires.....	133
III.3.b Les départs anticipés dans de multiples situations.....	135
Partie IV Les principales données concernant les pensions des fonctionnaires.....	142
IV.1 Effectifs de retraités de la fonction publique.....	143
IV.2 Nombre de départs en retraite dans la fonction publique.....	146
IV.3 Âge de radiation des cadres.....	150
IV.4 Montant moyen des pensions : une progression supérieure à celle des prix.....	156
IV.4.a Évolution globale.....	156
IV.4.b Le minimum garanti dans les trois versants de la fonction publique.....	160
IV.5 Les pensions anciennement cristallisées.....	165
Partie V Perspectives démographiques et financières.....	168
V.1 Les agents de cinquante ans ou plus dans la fonction publique en 2022.....	169
V.2 Les réformes de 2003 puis de 2010 ont significativement réduit les flux de départs en retraite en repoussant la date moyenne de départ.....	178
V.2.a Rappel du contenu des deux réformes.....	178
V.2.b Augmentation de la durée d'assurance requise pour le taux plein.....	179
V.2.c Évolution de l'âge au départ au regard de la mesure d'âge de 2010.....	185
V.2.d Dispositif de surcote / décote.....	187
V.2.e Pourcentage de liquidation et montant de pension.....	190
V.2.f Autres dispositifs modifiés par les réformes de 2003 et 2010.....	191
V.2.g Impacts financiers de la réforme de 2010 et de l'élargissement du dispositif « carrières longues ».....	193
V.2.h La réforme des retraites de 2014.....	195
V.3 Les mesures de sous-indexation de la revalorisation des pensions depuis 2014 et la mise en œuvre du protocole « PPCR » à partir de 2016 ont également eu un impact sur la situation financière des régimes de la fonction publique.....	197
V.3.a Depuis 2014, la progression des dépenses de pensions est légèrement contenue par des mesures de sous-indexation de la revalorisation des pensions.....	197

V.3.b La mise en œuvre du protocole « PPCR » à partir de 2016 a rapidement stimulé les recettes de cotisations tout en augmentant durablement les dépenses de pensions des régimes de la fonction publique.....	198
V.4 Trajectoires démographiques et financières de long terme (rapport du COR de juin 2023).....	200
Annexes – Données statistiques et glossaire.....	204
A/ Séries sur le stock de retraités en 2022.....	208
B/ Séries sur le flux de retraités en 2022 : effectifs, montant de pension, bonifications....	214
C/ Séries sur le flux de départs anticipés hors invalidité en 2022.....	240
D/ Séries sur la situation financière et démographique des régimes de retraite en 2022..	247
E/ Glossaire.....	252

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

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

Les 5,7 millions d'agents publics (titulaires, militaires, ouvriers d'État, magistrats, et contractuels)¹, qui représentent 19,8 % de l'emploi total (privé + public), sont couverts pour le risque vieillesse par six régimes de retraite distincts ; hors régime général (au sein duquel on ne peut isoler les prestations servies aux anciens agents contractuels de la fonction publique), les quatre régimes de retraite par répartition « dédiés » aux agents publics ont versé 87,0 Md€ de prestations vieillesse en 2022 à 6,4 millions de pensionnés, soit 24,4 % des dépenses de l'ensemble des régimes de retraite. Le régime additionnel de la fonction publique (RAFP), en phase de croissance, a pour sa part versé 0,4 Md€ aux fonctionnaires titulaires qui lui sont affiliés.

Figure 1 : Prestations légales servies par la branche vieillesse en 2022 : 356 Md€ de dépenses, dont 257 Md€ pour les régimes de base ou complet et 99 Md€ pour les complémentaires

Type de régime	Les 6 régimes des agents publics										Type de régime	
Régimes complémentaires	Régimes complémentaires des professions libérales (6,5 Md€)	RCO (1 Md€)	Agirc-Arrco (85,2 Md€)		RCI (2,2 Md€)	Ircantec (3,7 Md€)	RAFP (0,4 Md€)				Régime additionnel	
Régimes de base	CNAVPL, CNBF, etc. (2,4 Md€)	MSA exploitants (6,7 Md€)	MSA salariés (6,5 Md€)	Cnav (régime général) y compris SSI (142,6 Md€)		Régime de retraite des fonctionnaires civils de l'État et des militaires (57,5 Md€)	Régime de la CNRACL (23,9 Md€)	FSPOEIE (1,9 Md€)	Autres régimes spéciaux SNCF, RATP, IEG etc (15,9 Md€)		Régimes dits "intégrés" ou "complets"	
Statut de l'assuré	Professions libérales	exploitants agricoles	salariés agricoles	salariés non agricoles		travailleurs indépendants non-agricoles	agents non titulaires	fonctionnaires civils et militaires et magistrats	fonctionnaires de la FPT/FPH	ouvriers d'État	agents des régimes spéciaux	Statut de l'assuré
Employeurs	entreprises du secteur agricole	secteur privé : commerce, industrie, BTP, services, ...		travailleurs indépendants non-agricoles	contrats de droit public	État	collectivités publiques	État	SNCF, RATP, etc.		Employeurs	

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

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

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

¹ Hors contrats aidés, chiffres DGAFP à fin 2021 issus de la publication « Evolution des effectifs de la fonction publique en 2021 », stats rapides de juin 2023.

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'AGIRC-ARRCO (régime complémentaire).

Source : Rapport sur les comptes de la sécurité sociale, septembre 2023, retraitements Direction du Budget.

Les agents publics sont affiliés à six régimes de retraite :

- Le **régime des fonctionnaires civils et des militaires de l'État (régime de la FPE)**, porté par le budget de l'État et géré par le Service de retraite d'État (SRE), compte 1,9 millions d'agents cotisants et 2,5 millions de pensionnés au 31 décembre 2022 ; il a versé 57,5 Md€ de pensions de retraite et d'invalidité en 2022² ;
- Le **régime des agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière, ou régime de la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL)**, compte 2,2 millions de titulaires cotisants et 1,5 million de pensionnés au 31 décembre 2022 ; la CNRACL a versé 23,9 Md€ de pensions au titre des branches vieillesse et invalidité en 2022³ ;
- Le **régime des ouvriers d'État** (géré par le FSPOEIE) compte 0,02 million de cotisants et 0,09 million de pensionnés au 31 décembre 2022, pour 1,9 Md€ de prestations versées en 2022 ;
- Les **1,2 million d'agents contractuels de la fonction publique** (effectif au 31 décembre 2021⁴) sont affiliés à la branche vieillesse du régime général gérée par la Cnav (Caisse nationale d'assurance-vieillesse) pour la partie retraite de base, et au **régime de l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec)** pour la partie retraite complémentaire. L'Ircantec a versé 3,7 Md€ de pensions en 2022 à ses 2,2 millions de pensionnés ;
- Le **régime de retraite additionnel de la fonction publique (RAFP)** a versé 0,4 Md€ de prestations en 2022 aux titulaires retraités des trois fonctions publiques (fonctions publiques de l'État, territoriale et hospitalière), sous la forme d'une rente mensuelle ou bien d'un versement unique en capital.

Les trois régimes de retraite, dits « complets » ou « intégrés »⁵, 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 32,4 % des dépenses de l'ensemble des régimes de base, environ 15,9 % du nombre de pensions servies et 14,1 % de

² DGFIP - Service des retraites de l'Etat

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 Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFFP – Dessi, « Figure 2.1-1 : Effectifs physiques, effectifs en équivalent temps plein (ETP) et équivalent temps plein annualisé (EQTP) par statut des agents dans les trois versants de la fonction publique » du rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2023. Il ne s'agit ici que des agents contractuels de droit public, les agents contractuels de droit privé étant affiliés pour la part complémentaire à l'Agirc-Arrco et considérés hors champ de ce rapport. Le champ des agents contractuels est un peu plus restreint que le champ des « agents non titulaires », ce dernier incluant également les agents sous statuts ou contrats particuliers (notamment les apprentis, les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, les ouvriers d'État, des médecins hospitaliers, les assistants maternels et familiaux), soit 0,4 million de personnes (Figure 2.1-1 également). L'effectif total de cotisants de l'Ircantec (3,04 millions en 2021) inclut d'autres agents publics (élus locaux, titulaires de la FPT occupant un emploi à temps non complet de moins de 28 heures par semaine, etc.) et les anciens agents contractuels qui ont poursuivi leur carrière dans d'autres voies sans avoir encore liquidé leur droit à retraite de l'Ircantec.

⁵ Ces régimes sont définis comme « complets » parce qu'ils ne sont pas associés à un régime de retraite complémentaire obligatoire. Dans la nomenclature de la Commission des comptes de la sécurité sociale (CCSS), ils sont comptabilisés comme des « régimes de base ».

l'ensemble des cotisants. Ils font partie des régimes spéciaux de retraite de la branche **vieillesse** (cf. section I.2).

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

- De la **branche vieillesse du régime général**, c'est-à-dire la Cnav, qui gère la retraite de base des salariés de droit privé du secteur non agricole et, à compter du 1^{er} janvier 2018, la retraite des travailleurs indépendants (artisans et commerçants), formellement affiliés à la Sécurité sociale des indépendants (SSI) et qui étaient auparavant affiliés au **Régime social des indépendants (RSI)** ;
- Des régimes de base des salariés agricoles et des non-salariés agricoles, gérés par la **mutualité sociale agricole (MSA)**, et du régime complémentaire obligatoire (RCO) des non-salariés agricoles ;
- Des **régimes complémentaires Agirc-Arrco**, auxquels sont affiliés les salariés du secteur privé⁶ ;
- De la **caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales (CNAVPL)**, pour les professions libérales, ces dernières étant affiliées pour la partie complémentaire à l'une des dix sections professionnelles de la CNAVPL ;
- Des **régimes spéciaux (hors ceux de la fonction publique)** : régime des agents du cadre permanent de la SNCF, de la RATP, salariés de la branche d'activité des industries électriques et gazières (IEG)⁷, employés des mines, marins, agents de la banque de France, etc.

Chacun de ces régimes fait l'objet d'une fiche de présentation dans le rapport annuel sur les comptes de la sécurité sociale⁸.

⁶ Les salariés non-cadres étaient affiliés à l'Arrco. Les salariés cadres l'étaient à l'Arrco et à l'Agirc. Ces deux régimes ont fusionné au 1^{er} janvier 2019.

⁷ C'est-à-dire les salariés du secteur d'activité de la production et de la distribution d'énergie (électricité et gaz naturel) des grandes entreprises (EDF SA, ERDF, GrDF, RTE, Engie, GRT gaz) et des plus petites entités (entreprises locales de distribution, producteurs indépendants...)

⁸ Les régimes de base sont présentés dans la version du rapport publiée en septembre, les régimes complémentaires sont ajoutés dans la version du rapport publiée en novembre.

Figure 2 : Nombre de cotisants et de retraites servies dans la branche vieillesse au 1^{er} juillet 2021, ventilés par régimes



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

Les cotisants de l'ex-RSI sont intégrés au régime général.

Source : Abrégé statistique de la CNAV 2022.

I.2 Les dépenses de l'État en faveur des autres régimes spéciaux de retraite

Les trois régimes spéciaux de la fonction publique (régime de la FPE, régime des ouvriers d'État et régime de la CNRACL) s'insèrent dans un ensemble plus vaste de 11 régimes spéciaux de retraite, dont la plupart bénéficient d'un financement de l'État. Plus largement, le système de retraite comprend 26 régimes de retraite de base (dont 21 régimes de base dit « complets » ou « intégrés » car non associés à un régime complémentaire), 17 régimes de retraite complémentaire⁹ et 3 régimes de retraite additionnels (dont le RAFP). Au total, il existe **42 situations professionnelles distinctes en termes d'affiliation à des régimes de retraite** (voir aussi schéma en *section I.1*).

Au sens de l'article L. 711-1 du code de la sécurité sociale, sont des régimes spéciaux les régimes qui préexistaient à la création du régime général en 1945. Ces régimes peuvent porter sur l'assurance-maladie, l'assurance-vieillesse ou bien couvrir les deux risques. **Les régimes spéciaux qui comportent une branche retraite sont au nombre de onze (cf. tableau ci-dessous)**¹⁰. Ces régimes spéciaux présentent la particularité de ne jamais être associés à un régime de retraite complémentaire¹¹.

Tableau 3 : Onze régimes spéciaux de retraite, et autres régimes de retraite obligatoires

42 situations en termes de retraite	Professions ou statuts	Régime de base	Régime de retraite complémentaire	Régime de retraite additionnel
		Régime de base dit « intégré » ou « complet »		
1	Agents civils titulaires de la FPE (sur emploi « sédentaire »)	Régime du CPCMR		RAFP
	Agents civils titulaires de la FPE (ayant cumulés 17 années en emploi « actif ») ¹²	Régime du CPCMR (avec droit dérogatoire à un départ précoce et bonifications)		
	Militaires de la FPE ¹³	Régime du CPCMR (avec droit dérogatoire à un départ précoce et bonifications)		
2	Agents titulaires de la FPT-FPH travaillant sur un emploi de plus de 28 heures par semaine (sur emploi « sédentaire »)	Régime de la CNRACL		
	Agents titulaires de la FPT-FPH ayant cumulés 17 années sur un emploi « actif »	Régime de la CNRACL (avec droit dérogatoire à un départ précoce et bonifications)		
3	Ouvriers d'État	Régime du FSPOEIE		

⁹ L'Agirc et l'Arrco ont fusionné au 1^{er} janvier 2019. Les 10 régimes complémentaires des dix sections de la CNAVPL sont comptabilisés séparément.

¹⁰ Ce nombre de onze régimes spéciaux de retraite n'inclut pas les régimes du Port Autonome de Strasbourg, la Cavimac et la CRPCEN, qui sont parfois présentés comme des régimes spéciaux bien que non mentionnés à l'article L. 711-1.

¹¹ Pour cela, on considère que le régime additionnel de la fonction publique (RAFP) n'est pas un régime complémentaire ; en effet, il porte sur une assiette de cotisation très spécifique, distincte de l'assiette de cotisation des régimes de base de la fonction publique.

¹² Contrôleurs aériens, agents des égouts, policiers, douaniers, et agents pénitenciers.

¹³ Le régime de retraite des militaires est parfois considéré comme un régime séparé de celui des titulaires civils, du fait des droits très dérogatoires dont bénéficient les militaires. Les personnels militaires sont tous affiliés au régime de la FPE, qu'ils soient des contractuels (militaires du rang et une partie des sous-officiers et officiers) ou des militaires de carrière (la plupart des sous-officiers et des officiers).

42 situations en termes de retraite	Professions ou statuts	Régime de base	Régime de retraite complémentaire	Régime de retraite additionnel
		Régime de base dit « intégré » ou « complet »		
4	Agents des cultes d'Alsace-Lorraine	Régime des cultes d'Alsace-Lorraine		
5	Agents titulaires FPT-FPH travaillant sur un emploi de moins de 28 heures par semaine	Cnav ¹⁴	Ircantec	
	Agents contractuels de l'État, des collectivités territoriales ou des hôpitaux			
	Élus locaux			
6	Agents de la Banque de France	Caisse de la Banque de France (CRE)		
7	Députés	Régime des députés		
8	Sénateurs	Régime des sénateurs		
9	Agents titulaires du Sénat	Régime des agents du Sénat		
10	Agents titulaires de l'Assemblée nationale	Régime des agents de l'Assemblée nationale		
11	Élus du CESE	Régime des élus du CESE		
12	Salariés du cadre statutaire de la RATP	CRP-RATP		
13	Salariés du cadre statutaire de la SNCF	CRP-SNCF		
14	Salariés de la branche IEG	CNIEG		
15	Salariés du cadre statutaire de l'Opéra de Paris	CROPERA		
16	Salariés sous statut de la Comédie-Française	CR-CF		
17	Agents employés par le régime des mines	CANSSM		
18	Marins	ENIM		
19	Salariés du Port autonome de Strasbourg	Régime du Port autonome de Strasbourg		
20	Ministres des cultes	Cavimac		
21	Artistes-auteurs	Cnav	Ircec	
22	Personnels navigants professionnels de l'aéronautique civile		CPRNAC	
23	Non-salariés agricoles (chefs d'exploitations agricoles et conjoints collaborateurs)	MSA-exploitants	RCO	
24	Travailleurs indépendants (hors professions libérales et agricoles)	SSI (ex-RSI)	RCI	
25	Gérants des débits de tabac			RAVGDT
26	Clercs et employés de notaires	CRPCEN		
27	Avocats	CNBF		
28-37	Professions libérales (notaires, médecins, architectes...)	CNAVPL	CPRN (notaires), CAVOM (officiers ministériels), CARMF (médecins), CARCDSF (dentistes et sage-femmes), CAVP	

¹⁴ Les élus locaux ne sont affiliés à la Cnav qu'en cas de cessation de leurs autres activités professionnelles.

42 situations en termes de retraite	Professions ou statuts	Régime de base	Régime de retraite complémentaire	Régime de retraite additionnel
		Régime de base dit « intégré » ou « complet »		
			(pharmaciens), CARPIMKO (infirmiers, kinésithérapeutes...), CARPV (vétérinaires), CAVAMAC (agents d'assurance), CAVEC (experts-comptables), CIPAV (architectes et professions libérales diverses)	
38	Enseignants du privé	Cnav	Agirc-Arrco	RAR
39	Salariés non-cadres du secteur privé agricole	MSA-salariés		
41	Salariés cadres du secteur privé agricole			
40	Salariés non-cadres hors secteur agricole (y compris agents non permanents de la SNCF, etc.)	Cnav		
42	Salariés cadres hors secteur agricole			

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

Les régimes de retraite subventionnés par l'État sont pour la plupart anciens et antérieurs à la création de la sécurité sociale, et sont généralement des « régimes spéciaux » au sens de l'article L. 711-1 du code de la sécurité sociale. Il s'agit principalement des régimes de retraite des agents du cadre permanent de la SNCF et des agents du cadre permanent de la RATP, du régime social des marins, et du régime des anciens mineurs, ainsi que de plusieurs autres petits régimes fermés.

Les caractéristiques démographiques de ces régimes sont proches, et marquées par un fort déséquilibre cotisants / pensionnés. Ce déséquilibre est maximal pour des régimes fermés depuis de nombreuses années comme celui de la SEITA. Il est très important, et le sera de plus en plus, dans les régimes fermés récemment comme celui de la SNCF (fermé aux nouveaux entrants depuis le 1er janvier 2020) ou, plus récemment depuis la LFRSS pour 2023, dans les régimes de la RATP, des IEG où clercs de notaires (fermé aux nouveaux entrants depuis le 1er septembre 2023). Le régime des Marins, qui n'a pas été réformé, est également dans une situation démographique déséquilibrée. Ces régimes sont donc dans l'impossibilité de s'autofinancer et doivent faire appel à la solidarité nationale.

**Tableau 4 : Financement de l'État vers les régimes spéciaux et vers d'autres régimes
(montant en M€ en 2022)**

Régime	Caisse gestionnaire	Nombre de cotisants	Bénéficiaires		Dépenses du régime	Financement Etat	
			Droits directs	Droits dérivés		Subvention de l'Etat	Taxes affectées
régime des agents de la SNCF	CPRP-SNCF	117 091	168 358	69 683	5 323	3 239	-
régime des agents de la RATP	CRP-RATP	41 270	40 854	11 075	1 274	777	-
salariés de la branche des Industries électriques et gazières (IEG)	CNIEG	135 513	139 505	39 986	8 244	-	1 671
régime des marins *	ENIM	29 059	63 740	39 859	1 022	791	-
régime des employés des mines	CANSSM	916	101 266	98 558	1 175	957	5
régime des employés de la SEITA	APC-Humanis	0	6 368		135	134	-
régime des agents de l'Opéra national de Paris	CROPERA	1 859	1 519	358	33	19	0
régime des agents de la Comédie-Française	CR-CF	347	330	106	7	5	-
régime des clercs et employés de notaires	CRPCEN	65 997	72 259	7 705	1 004	-	412
régime des avocats	CNBF	75 165	15 361	3 910	438	-	4
Total		467 216			18 656	5 923	2 092
régime de base des non-salariés agricoles	CCMSA	438 542	1 119 746	93 799	7 096	-	2 639
régime complémentaire obligatoire (RCO) des non-salariés agricoles	CCMSA	438 137	625 975	28 483	1 173	-	666
Total régime des non-salariés agricoles (base et complémentaire)	CCMSA				8 269	0	3 305

Nota : Concernant les bénéficiaires de pensions, certains pensionnés peuvent percevoir plusieurs pensions d'un même régime (droits directs et dérivés) ou de régimes différents. Pour le régime des agents de la RATP, sont inclus les bénéficiaires de pensions de coordination (assurés n'ayant pas atteint la durée de stage leur permettant d'avoir droit à une pension du régime spécial – leur pension reste servie par le régime spécial selon les règles des régimes de droit commun cependant).

Ce tableau n'intègre pas les micro-régimes fermés financées par subvention de l'État (CRRFOM, etc.) et les régimes des assemblées. Les régimes FP ne sont pas rappelés dans ce tableau.

* la subvention indiquée pour le régime n'intègre pas 37 M€ de prise en charge de cotisations retraite par le programme 205 du budget général

La seconde partie du tableau présente les taxes affectées aux régimes des non-salariés du secteur agricole.

Le régime des agents de la Banque de France ainsi que les cinq régimes relevant des assemblées sont également des régimes spéciaux, mais équilibrés par leurs employeurs respectifs. Ainsi, les versements d'équilibre de la Banque de France à son régime de retraite (CRE – caisse de réserve des employés de la Banque de France) s'élèvent à 483 M€ sur 1 948 M€ de prestations versées en 2022.

Les principaux régimes spéciaux de retraite bénéficient d'un financement de l'État, qui prend la forme d'une subvention versée par l'un des programmes budgétaires de l'État et/ou d'une affectation de taxe(s).

- Les subventions les plus élevées sont perçues par le régime des agents du cadre permanent de la SNCF (3,239 Md€ en 2022), le régime des mines (0,957 Md€ en 2022), le régime des marins (0,791 Md€ en 2022) et le régime des agents de la RATP (0,777 Md€ en 2022). Ces subventions sont versées par les programmes de la mission budgétaire Régimes sociaux et de retraite (qui fait l'objet d'une présentation détaillée dans le projet annuel de performance correspondant annexé au PLF) ; cette mission verse en outre une subvention au régime de la SEITA (0,134 Md€ en 2021) ;
- Les régimes des agents de la Comédie-Française et de l'Opéra national de Paris bénéficient d'une subvention versée par la mission Culture jusqu'en 2023 et, par la mission RSR à partir du 1^{er} janvier 2024, à hauteur de 24 M€ en 2022, et le régime de l'Opéra perçoit en outre un pourcentage des recettes de billetterie ;
- Le régime des salariés de la branche des Industries électriques et gazières (IEG) ne perçoit pas de subvention budgétaire mais il bénéficie des recettes de la contribution tarifaire d'acheminement (CTA) qui est une taxe assise sur la part fixe du tarif d'acheminement de l'énergie (gaz et électricité), soit 1,671 Md€ en 2022 ;

- Les régimes des avocats (CNBF) et des clercs et employés de notaires (CRPCEN) bénéficient également de financement via des taxes affectées. Pour les avocats, la taxe sur les émoluments assure un financement à hauteur de 4 M€ en 2022. Pour les clercs et employés de notaires, la taxe sur les émoluments représente quant à elle un financement à hauteur de 412 M€ en 2022.

L'ensemble de ces financements, incluant les taxes affectées à la CRPCEN et à la CNBF, représente 8,01 Md€ en 2022.

Par ailleurs, en termes d'affectations de taxe, deux régimes, qui ne sont pas des régimes spéciaux, bénéficient d'un nombre important de taxes affectées, pour un total de 3,3 Md€ : le régime de base des non-salariés agricoles et le régime complémentaire des non-salariés agricoles (RCO).

En 2022, la dépense totale de l'État vers les régimes de retraite, hors financements du CAS Pensions, représentent ainsi 11,3 Md€, dont 5,9 Md€ de subventions et 5,4 Md€ de taxes affectées.

I.3 La situation financière des trois régimes de la fonction publique en 2022

I.3.a L'année 2022 est marquée par une progression soutenue des dépenses de pensions

1) La situation financière des régimes de la fonction publique est marquée en 2022 par un déficit pour le régime des fonctionnaires civils et militaires comme pour la CNRACL

Le régime de retraite des fonctionnaires civils et militaires de l'État présente en 2022 un solde d'exécution déficitaire de -0,5 Md€, alors qu'un excédent était prévu en LFI pour 2022 (0,2 Md€). Cette situation s'explique essentiellement par le surcroît de dépenses (+1,15 Md€) résultant de la revalorisation anticipée des pensions de 4% au 1^{er} juillet 2022 résultant de la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour le pouvoir d'achat. Cette hausse des dépenses n'a été que partiellement compensée par le surcroît de recettes perçues par le régime (+459 M€ par rapport à la LFI pour 2022) qui s'explique notamment par la hausse du point d'indice de la fonction publique de 3,5% au 1^{er} juillet 2022. Le régime a ainsi perçu 58,3 Md€ de recettes en 2022, en hausse de +1,8% par rapport à 2021, contre +0,1% en 2021.

La contribution de l'État-employeur représente 43,3 Md€ en 2022 (+1,8 %, après +0,5 % en 2021). En ajoutant le régime des ouvriers d'État, dont la subvention d'équilibre de l'État s'est élevée en 2022 à 1,5 Md€, **la dépense de l'État pour les retraites de ses fonctionnaires et des ouvriers de l'État se monte à 44,8 Md€ (+2,3 % par rapport à 2021)**. La contribution de l'État aux régimes de retraite des fonctionnaires et des ouvriers de l'État a représenté 10,0 % du budget général contre 10,2 % en 2021 et 11,1 % en 2020, niveau en baisse compte tenu principalement des dépenses supplémentaires du budget général dans le cadre des réponses à la crise sanitaire puis du contexte inflationniste.

Le régime des ouvriers de l'État (FSPOEIE) est déficitaire en 2022 (-29,5 M€, contre -15 M€ prévu en LFI), en raison notamment de dépenses plus élevées que prévues (+31,6 M€) dans ce même contexte de revalorisation des pensions.

La CNRACL est en fort déséquilibre en 2022 (-1,8 Md€), après des résultats également négatifs en 2018, 2019, 2020 et 2021 (respectivement -0,6 Md€, -0,7 Md€, -1,5 Md€ et -1,2 Md€)¹⁵. La croissance des dépenses de pensions (+6,8%) augmente par rapport aux 3 dernières années : +4,2 % en 2019, +4,3 % en 2020 et +3,6 % en 2021. Cela s'explique notamment par la hausse de la pension moyenne de +3,3 % en 2022 par rapport à 2021, sous l'effet de la revalorisation anticipée des pensions. La progression des recettes reste dynamique en 2022 (+3,2 %) après une augmentation de 3,4 % en 2021 (+0,8 % en 2020), du fait de l'augmentation de la masse des cotisations de + 3,7 % par rapport à 2021, sous l'effet de l'augmentation de la masse salariale en lien avec la mise en œuvre des mesures du « Ségur de la santé ».

Nota : Le rapport annuel de performances du compte d'affectation spéciale « Pensions » (RAP Pensions), annexé au projet de loi de règlement pour l'année 2022, présente un bilan détaillé de l'exécution budgétaire de l'année 2022 du régime de retraite des fonctionnaires civils et militaires de l'État (régime de la FPE, retracé dans le programme budgétaire n°741) et du régime des ouvriers de l'État (retracé dans le programme n°742). Les perspectives pour 2023 et 2024 de ces régimes

¹⁵ Nota : les montants pour la CNRACL sont présentés en comptabilité en droits constatés (les montants perçus au cours de l'année N au titre de l'année N-1 sont comptés dans l'année N-1) alors que les valeurs pour l'État sont en comptabilité budgétaire (les recettes de l'année N sont comptabilisées dans tous les cas en année N).

sont présentées dans les projets annuels de performances (PAP) « Pensions » annexés aux projets de loi de finances pour 2023 (PLF 2023) et pour 2024 (PLF 2024). Ces documents sont disponibles sur le site internet de la direction du budget. Côté CNRACL, le rapport annuel des comptes pour l'exercice 2022 devrait être publié en fin d'année 2023.

2) La forte progression des dépenses de pensions en 2022 (+4,7 %) s'explique par la revalorisation anticipée des pensions dans le contexte inflationniste

De 5,3 % en 2011, le rythme de croissance des dépenses de pensions des titulaires des trois fonctions publiques (FPE, FPT, FPH), des militaires, des ouvriers d'État et des magistrats a décliné continûment jusqu'en 2015 (+4,3 % en 2012, +3,3 % en 2013, +2,1 % en 2014, +1,7 % en 2015), principalement du fait des réformes successives des retraites (cf. parties III et IV). Elles accélèrent depuis 2017 à rythme moyen de 2,7 %, dont +4,7 % en 2022, sous l'effet notamment de la revalorisation anticipée des pensions de 4% au 1^{er} juillet 2022.

En 2022, sous l'effet de cette même revalorisation, les dépenses de pensions des fonctionnaires civils et militaires progressent fortement (+4,0 %) par rapport aux années précédentes (croissance autour de +1,4 % entre 2016 et 2019). Leur croissance dépasse, du fait de ce contexte inflationniste, leur dynamique des 30 dernières années (+3,7 % en moyenne annuelle entre 1990 et 2022).

58,1 Md€ de pensions ont été servies aux pensionnés de la fonction publique d'État en 2022, dont 48,0 Md€ pour les civils et 10,1 Md€ pour les militaires. La décélération observée depuis 2013 (+4,4 % entre 2000 et 2013 en moyenne par an, contre +1,3 % sur la période 2013-2021) était notamment due à une inflation faible et aux modalités de revalorisation des pensions (cf. partie V.2.i) : après +1,3 % au 1^{er} avril 2013, une stabilité au 1^{er} octobre 2014, +0,1 % au 1^{er} octobre 2015, et une nouvelle stabilité au 1^{er} octobre 2016, la revalorisation des pensions a été de +0,8 % au 1^{er} octobre 2017. Depuis, le calendrier de revalorisation a été changé : les pensions de base sont revalorisées désormais au 1^{er} janvier, ce qui a repoussé au 1^{er} janvier 2019 la revalorisation qui devait intervenir initialement au 1^{er} octobre 2018. Au 1^{er} janvier 2019, la revalorisation dite « maîtrisée » a été de 0,3 %, tandis que la revalorisation dite « différenciée » a été de 0,3 % au 1^{er} janvier 2020 pour les pensions de retraite supérieures à 2 000 € et de 1 % pour les pensions d'un montant inférieur. A l'inverse, la revalorisation anticipée des pensions de 4% au 1^{er} juillet 2022 explique la forte hausse des dépenses de pensions civiles et militaires en 2022.

En revanche, les départs en retraite des fonctionnaires civils en 2022, autour de 56 700 agents, sont en légère baisse, (57 087 en 2021). Outre les 58,1 Md€ de dépenses de pensions du régime de la FPE, les dépenses au titre des transferts État-CNRACL de neutralisation financière de la décentralisation, de la compensation démographique et des affiliations rétroactives des titulaires sans droit amènent les dépenses totales du régime à 58,8 Md€ (+1,9 Md€ de dépenses supplémentaires par rapport à 2021, soit +3,3 %). Cette hausse élevée est liée à la revalorisation anticipée de 4% des pensions de retraite et d'invalidité au 1^{er} juillet 2022.

La croissance des dépenses de pensions des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (vieillesse et invalidité), structurellement plus dynamique que celle des fonctionnaires d'État (+6,1 % par an depuis 1990 contre +4,3 % pour le régime FPE), continue sa hausse (+6,8% en 2022 suite à +3,6 % en 2021). En 2022, environ 24,5 Md€ de pensions ont été servies aux pensionnés de la CNRACL. Cette dynamique élevée de la dépense de pension s'explique en

2022 par la revalorisation anticipée des pensions de 4%, qui s'ajoute à d'autres facteurs (croissance de l'effectif des pensionnés et le remplacement de pensions sortantes par des pensions plus élevées pour les entrants). Le ratio démographique corrigé du régime continue ainsi de se dégrader (1,52 en 2022 contre 1,55 en 2021 et 1,97 en 2015 – cf. tableau D-5 présenté en annexe).

Les dépenses de pensions du FSPOEIE augmentent en 2022 à 2,0 Md€ (contre 1,9 Md€ en 2021, soit +2,3%). Cette hausse s'explique là encore par la revalorisation anticipée des pensions de 4%, qui se traduit dans la forte hausse de la pension moyenne (+4,3 % en 2022 après +1,3% en 2021).

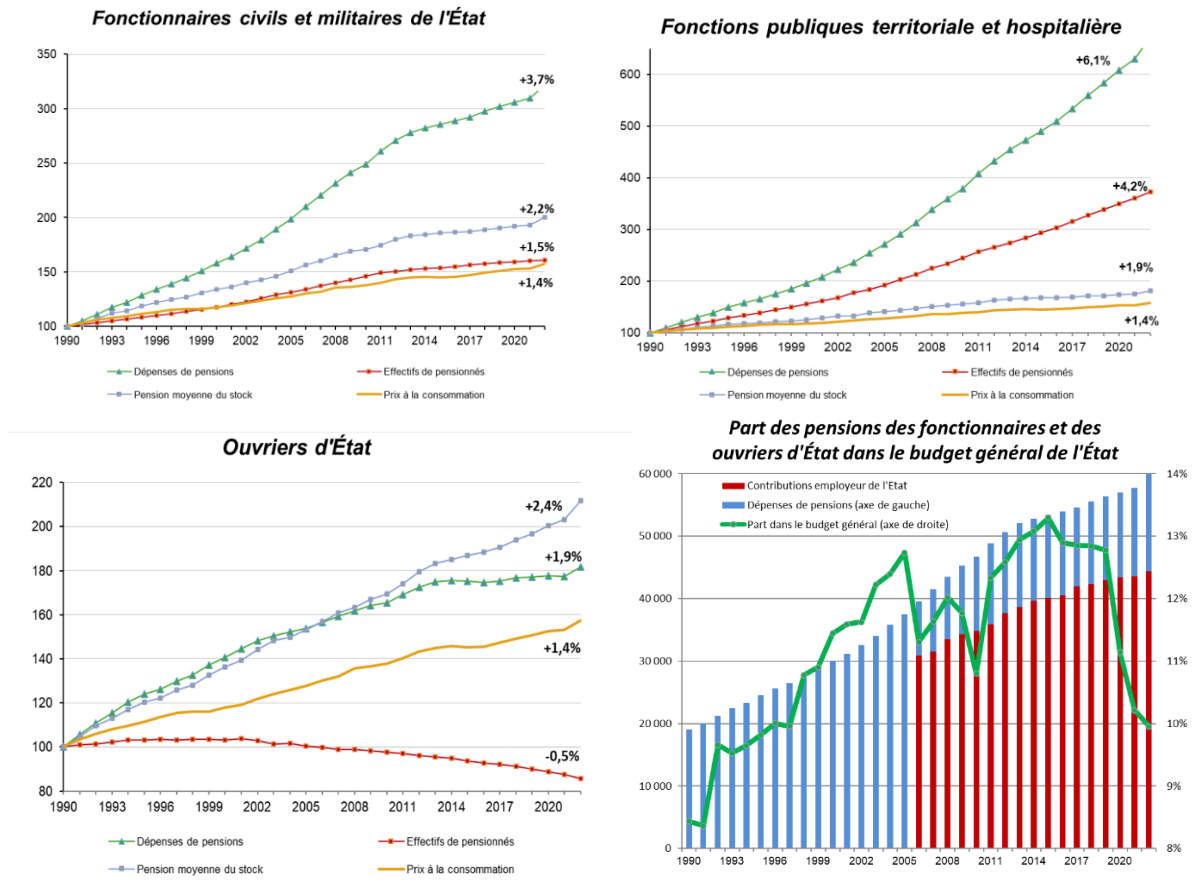
3) Les dépenses de pensions des régimes de base des agents publics augmentent à un rythme supérieur à celui de l'inflation depuis 1990.

En fonction de leur équilibre démographique et des caractéristiques socio-économiques de leurs affiliés, les prestations servies par chaque régime progressent plus ou moins vite que celles du régime général de base. Les prestations reçues par les agents publics progressent de 4,7 % en 2022, soit à un rythme semblable à celui de l'ensemble des régimes obligatoires de base de sécurité sociale (+4,8 %).

Depuis que les pensions des agents publics sont revalorisées selon les mêmes règles qu'au régime général (à partir de l'année 2004)¹⁶, les différences d'évolution entre régimes sont à rechercher soit dans l'évolution du nombre de retraités, soit dans celle de la pension moyenne. Les effectifs de retraités dépendent des caractéristiques et comportements des affiliés qui liquident leur retraite et de l'espérance de vie des pensionnés. La pension moyenne s'explique à la fois par les mécanismes d'indexation et par le fait que les nouveaux retraités touchent une pension supérieure à celle des retraités décédés, en lien avec des traitements indiciaires de fin de carrière plus élevés pour les fonctionnaires, ou des salaires pratiqués dans l'industrie plus élevés pour les ouvriers d'État.

¹⁶ Les pensions des agents publics sont indexées sur les prix depuis 2003, comme pour les pensions de base des salariés du secteur privé (avant 2003, leur revalorisation était liée à celle du traitement indiciaire des actifs).

Figures 5 : Évolution des dépenses de pensions des trois versants de la fonction publique depuis 1990



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

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

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

Les dépenses de pensions des fonctionnaires civils et militaires de l'État augmentent en moyenne de 3,7 % par an depuis 1990, soutenues principalement par le rythme de progression de la pension moyenne (+ 2,2 % par an), et celui des effectifs de pensionnés (+ 1,5 % par an). Cette croissance est irrégulière, avec une accélération entre 1998 et 2008 (+2,1 % par an en moyenne) suivi d'un ralentissement ; depuis 2011, l'augmentation des effectifs s'est nettement ralentie (+0,7 % par an en moyenne), du fait du report des départs en retraite lié au recul de l'âge d'ouverture des droits de la réforme des retraites de 2010.

Les dépenses de pensions des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers progressent de 6,1 % en moyenne par an depuis 1990, à mesure que les effectifs de pensionnés de ce régime progressent (+4,2 % en moyenne). La pension moyenne progresse régulièrement (+1,7 % depuis 2000) mais moins vite que lors de la décennie 1990-2000 (+2,3 % en moyenne).

L'évolution des dépenses de pensions des ouvriers d'État est plus lente (+1,9 % par an en moyenne depuis 1990), en raison de la décroissance des effectifs de pensionnés (-0,5 % en moyenne par an), qui compense partiellement la hausse de la pension moyenne (+1,4 % par an en moyenne depuis 1990).

1.3.b Les assiettes de cotisations continuent à s'éroder au FSPOEIE mais ont progressé fortement à la CNRACL

L'équilibre des régimes ne peut pas être déduit simplement des évolutions des dépenses, mais dépend également de la progression des recettes.

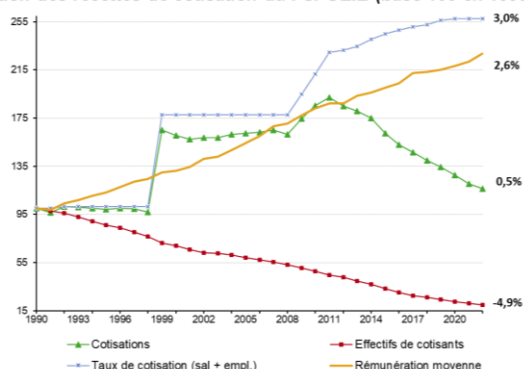
Celles du FSPOEIE se caractérisent par des produits de cotisation en régression. Les cotisations du FSPOEIE (+0,5 % en moyenne par an depuis 1990) sont inférieures à l'augmentation de la rémunération moyenne (+2,6 %), l'augmentation du taux global de cotisation (salariale et employeur) ne compensant qu'en partie l'érosion des effectifs de cotisants (-4,9 % par an des effectifs en moyenne annuelle depuis 1990 avec une accélération depuis 2010 : -7,1 % par an en moyenne).

La CNRACL est dans la situation inverse, puisque ses recettes de cotisations ont augmenté fortement depuis 1990 (+4,7 % en moyenne par an) - même si elles ont beaucoup ralenti depuis 2015 après la forte croissance de 2014 à +8,0 %, portées entre autres par la progression du traitement indiciaire moyen des agents, de +2,1 % en moyenne annuelle depuis 1990. La progression des recettes de la CNRACL est aussi portée sur une longue période par la croissance des effectifs de cotisants (+1,3 % par an en moyenne depuis 1990), avec en particulier une forte accélération lors de la mise en application des lois de décentralisation, puis un ralentissement à partir de 2010 (+0,2 % en moyenne annuelle) : les années 2017, 2018, 2020 et 2021 constituent même quatre années de baisses du stock de cotisants, de 0,5 %, 0,7 %, 1 % et 0,4 % respectivement. Enfin, après une période de quasi-stabilité entre 1995 et 2012, le taux de cotisation employeur de la CNRACL a progressé significativement entre 2012 et 2017, passant de 27,30 % à 30,65 % (cf. Section II.1.b).

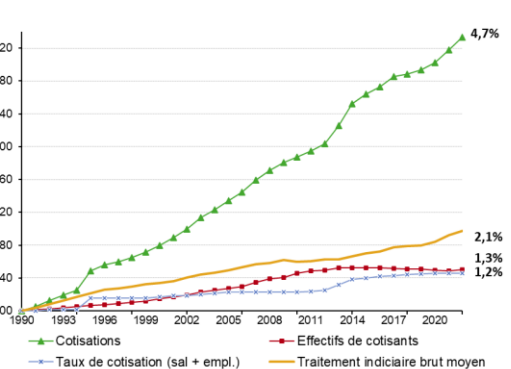
Concernant le régime de retraite de l'État, sa base de cotisants s'est réduite ces dernières années sous l'effet des lois de décentralisation et de la politique de recrutement visant à maîtriser les effectifs et à ne remplacer qu'une partie des départs à la retraite de certaines administrations. La ligne de démarcation entre l'État et ses établissements publics s'est également déplacée avec les grandes lois de transfert (agences régionales de santé et universités notamment), ce qui a augmenté assez fortement les recettes de cotisation extérieures au budget de l'État entre 2008 et 2012.

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

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



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



Source : Caisse des dépôts et consignations.

I.3.c Le poids des dépenses de retraite demeure prépondérant dans la dynamique du budget de l'État, malgré une baisse dans la période récente (2020-2022) marquée par la crise sanitaire puis par le contexte inflationniste

L'État est le principal financeur des régimes des retraites des fonctionnaires de l'État et des ouvriers de l'État puisqu'en 2022 il finance à hauteur d'environ 75% les dépenses de pension de ces régimes. Sous l'empire de l'ordonnance organique de 1959, l'intégralité de la charge de pensions était portée par le budget général de l'État, qui recevait toutefois en recettes les retenues salariales et les contributions 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 2006¹⁷, le compte d'affectation spéciale (CAS) « Pensions » porte, isolément du budget général, l'intégralité des dépenses et recettes au titre du régime des fonctionnaires civils et des militaires. Outre les retenues salariales et les contributions des autres employeurs, le CAS Pensions reçoit une contribution de l'État-employeur versée par les ministères employeurs de fonctionnaires et militaires à partir de leurs crédits de titre 2 (dépenses de personnel). La contribution employeur du régime étant fixée chaque année de façon à garantir l'équilibre du compte d'affectation spéciale, elle conduit à faire porter par le budget général tout besoin de financement supplémentaire du régime. L'enjeu en termes de masses de crédits budgétaires reste donc aussi important que sous le dispositif en vigueur avec l'ordonnance organique de 1959.

La part du budget de l'État consacrée à la charge des pensions de retraite civiles, militaires et des ouvriers de l'État est tendanciellement en très nette hausse. Entre 1990 et 2005, la charge financière est passée de 8,4 % du total des dépenses du budget général à 12,7 %. Depuis la création du CAS Pensions en 2006, les évolutions sont plus irrégulières (cf. tableau n° D-1 de l'annexe statistique). Entre 2006 et 2019, la croissance moyenne des dépenses de pensions (+2,8 %) était largement supérieure à celle du budget général dans son intégralité (+1,6 %). En 2020, 2021 et 2022, la part du budget de l'État consacrée aux pensions de retraite a baissé respectivement de 1,7 point (11,1 %), de 0,9 point (10,2 %) puis de 0,2 point (10,0%) en raison de la croissance forte du budget général, principalement liée aux dépenses induites par la crise sanitaire puis par le contexte inflationniste.

Entre 2006 et 2022, 12 % de la progression des dépenses du budget général de l'État est due à l'accroissement du besoin de financement des pensions des fonctionnaires de l'État (contre 27 % entre 2006 et 2019), soit +20,4 Md€ sur 172,8 Md€. Cette forte dynamique pèse, toutes choses égales par ailleurs, sur le solde budgétaire de l'État.

¹⁷ Cf. section II.2.a

I.4 Les engagements de retraite de l'État : 1 613 Md€ à fin 2022¹⁸

I.4.a Les engagements de retraite au titre des fonctionnaires de l'État y compris La Poste ont diminué en 2022, principalement en raison de la hausse du taux d'actualisation utilisé.

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

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

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

Au 31 décembre 2022, les engagements de retraites des fonctionnaires civils de l'État et des militaires se situent dans une fourchette de 1 453 à 1 919 Md€, selon le taux d'actualisation utilisé¹⁹. **Avec le taux d'actualisation de 0,91 %²⁰ net d'inflation retenu pour le compte général de l'État 2022, le montant total des engagements directs de l'État en matière de retraite s'élève à 1 613 Md€ au 31 décembre 2022.** Par comparaison, les engagements au 31 décembre 2021 s'élevaient à 2 534 Md€ avec le taux d'actualisation retenu dans le CGE 2021 de -1,37 %.

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

¹⁸ Depuis le CGE 2020, les engagements de retraite des fonctionnaires civils et des militaires sont présentés y compris La Poste.

¹⁹ Entre 0,00 % et 1,50 %, net de l'inflation.

²⁰ Taux OAT€i 2036 au 31/12/2022. Les OAT€i (Obligations assimilables du Trésor indexées) sont retenues par convention en tant que références d'actualisation pour le calcul des engagements de l'État et diffèrent selon la durée du dispositif. Pour les engagements dont la durée est supérieure à 10 ans, le taux de rendement de l'OAT€i 2036 au 31/12/2022 est de 0,91 %. Pour les engagements dont la durée est inférieure à 10 ans, le taux de rendement de l'OAT€i 2029 au 31/12/2022 est de 0,59 %.

Tableau 7 : Montants des engagements selon quatre hypothèses différentes de taux d'actualisation

En Milliards d'euros 2022	Taux d'actualisation			
	0,91 %	0,00 %	1,00 %	1,50 %
Engagements au 31/12/2022	1 613	1 919	1 586	1 453
<i>Dont retraités</i>	861	958	852	806
<i>Dont actifs</i>	752	961	735	647

Source : Paragraphe 25.1.1.2 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2022

Le montant de 1 613 Md€ correspond au taux d'actualisation de 0,91 % net d'inflation (il serait de 2 578 Md€ au 31 décembre 2022 avec le taux d'actualisation retenu dans le CGE 2021 de - 1,37 %, soit 44 Md€ de plus que la valeur de l'an dernier). Sur ce montant, un peu plus de 53 % des engagements concernent les agents déjà à la retraite au 31 décembre 2022. Il convient de souligner que le montant des engagements ne doit être considéré que comme un ordre de grandeur, notamment pour la partie correspondant aux droits des agents actuellement en activité, étant donné les incertitudes qui entourent nécessairement les données et les hypothèses, du fait en particulier de la variété et de la complexité des règles statutaires, des informations encore imparfaites sur les carrières, des choix de gestion à venir et de politique salariale de l'État-employeur.

1.4.b Le besoin de financement actualisé est également affecté par la hausse du taux d'actualisation.

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

Elle revient à comptabiliser la valeur actualisée des déficits techniques annuels du régime et permet d'appréhender les efforts supplémentaires à réaliser ultérieurement, à législation inchangée, pour faire revenir le système à l'équilibre. Ces données permettent de documenter **l'équation de la soutenabilité des finances publiques à moyen et long terme** : un niveau positif reflète un manque de financement sur la période alors qu'un niveau négatif équivaut à une situation financière excédentaire sur la même période.

A l'horizon 2070, le besoin de financement cumulé actualisé au taux de 0,91 % est de - 159,8 Md€. Ce besoin de financement intègre les fonctionnaires civils de l'État et militaires ainsi que les fonctionnaires de La Poste et se décompose de la manière suivante : 103,8 Md€ au titre des engagements pour les fonctionnaires de La Poste et -263,6 Md€ au titre des engagements pour les fonctionnaires civils de l'État et militaires (y compris Orange), soit un régime prévisionnellement équilibré sur le long terme.

Ce déséquilibre s'explique principalement par le passage à des hypothèses de mortalité plus élevées à travers la prise en compte de l'hypothèse haute de mortalité des prévisions Insee 2013-2070, comme pour le rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR) de juin 2021, par anticipation de la révision des hypothèses démographiques de l'Insee de novembre 2021.

Cette modification a entraîné une baisse des dépenses tandis que les recettes sont restées quasiment stables. A cet effet s'ajoute la hausse du taux d'actualisation survenue en 2022, ainsi qu'un changement méthodologique, **qui permet une meilleure modélisation indiciaire, et par une mise à jour de la base d'affiliés qui a conduit à des taux de liquidation plus faibles en partie compensés par la variation du taux d'actualisation.**

Toutefois, l'exercice de calcul du « besoin de financement actualisé » appliqué au régime de retraite de la fonction publique de l'État repose très largement sur des hypothèses conventionnelles, en particulier celle qui consiste à maintenir tout au long de la durée de projection les taux de contributions employeurs au même niveau que ceux de 2022, alors même que l'assiette de cotisation (le traitement indiciaire brut des agents) est prévue en augmentation. Cette méthodologie amène donc à décorrélérer le besoin de financement actualisé et les évolutions du coût total pour l'État-employeur du financement des retraites des agents de la FPE.

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

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

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

Tableau 8 : Besoin de financement actualisé à horizon 2070 selon quatre hypothèses de taux d'actualisation

Besoin de financement actualisé à horizon 2070 en Md€ 2022	Taux d'actualisation			
	0,91 %	0,00 %	1,00 %	1,50 %
	-159,8	-229,5	-154,2	-126,6

Source : Paragraphe 25.1.2 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2022

1.4.c 36,1 Md€ d'engagements et 35,3 Md€ de besoin de financement actualisé à horizon 2070 au titre des ouvriers d'État

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

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

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

Les principales hypothèses retenues sont :

- Un taux d'actualisation des engagements égal à 0,91 % (avec des variantes à 0,00 %, 1,00 % et 1,50 %) ;
- Une mortalité supposée identique à la mortalité générale de la population française telle qu'elle ressort des dernières études prospectives de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) ;
- La fermeture du régime (absence de nouveaux recrutements).

L'application de la méthode des unités de crédits projetées aux cotisants et pensionnés du FSPOEIE présents au 31 décembre 2022 aboutit à une évaluation des engagements de l'ordre de **36,1 Md€**, avec un taux d'actualisation réel de 0,91 %. Sur ce total, près de 74 % concernent les agents déjà à la retraite.

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

Tableaux 9 : Sensibilité des engagements et du besoin de financement aux taux d'actualisation

En Milliards d'euros 2022	Taux d'actualisation			
	0,91 %	0,00 %	1,00 %	1,50 %
Engagements au 31/12/2022	36,1	41,0	35,7	33,5
<i>Dont retraités</i>	26,9	29,6	26,6	25,3
<i>Dont actifs</i>	9,2	11,4	9,1	8,2

Source : Paragraphe 25.2 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2022

Le besoin de financement actualisé s'élève, quant à lui, à **35,3 Md€** à horizon 2070, correspondant à l'hypothèse de taux d'actualisation égal à 0,91 % à l'horizon 2070.

Besoin de financement actualisé à horizon 2070 en Md€ 2022	Taux d'actualisation			
	0,91 %	0,00 %	1,00 %	1,50 %
	35,3	40,5	34,8	32,4

Source : Paragraphe 25.2 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2022

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 2022 repose sur six régimes, auxquels sont affiliés les agents en fonction de leur statut.

Tableau 10 : Panorama des régimes de retraite des agents publics en 2022

Statut de l'agent	Titulaire		Ouvrier d'État	Agent non titulaire (contractuel)
	De la FPE	Des FPT / FPH		
Régime de base	Régime de retraite de la fonction publique d'État (civils et militaires)	Régime de retraite des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux	Régime de retraite des ouvriers d'État	Affiliés au régime général
	Dépenses : 58,2 Md€, retracées par le CAS Pensions. Gestion : SRE. Régi par le CPCMR. 1,9 M de cotisants 2,5 M de pensionnés Assiette : traitement indiciaire brut.	Dépenses : 26 Md€, retracées par la CNRACL. Gestion : CDC. Régi par décrets renvoyant au CPCMR 2,2 M de cotisants 1,5 M de pensionnés Assiette : traitement indiciaire brut.	Dépenses : 2,0 Md€ (FSPOEIE) Gestion : CDC. Régi par décrets. 0,02 M de cotisants 0,1 M de pensionnés Assiette : salaire	Gestionnaire : CNAV Assiette : salaire dans la limite du PASS.
Régime complémentaire				Ircantec
				Dépenses : 3,5 Md€ ²¹ 3,04 M de cotisants 2,23 M de pensionnés Assiette : salaire dans la limite de huit fois le PASS
Régime additionnel	Régime additionnel de la fonction publique (RAFP)			
	Dépenses : 0,4 Md€, gestion par l'ERAFF. Assiette : primes, dans la limite de 20 % du TIB.			

Sources : Annexes D1 et D5 du présent rapport pour les dépenses de pension et les effectifs des trois fonctions publiques et des ouvriers d'État ; rapport annuel 2022 pour l'ERAFF, et rapport d'activité pour l'Ircantec.

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

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

Les règles de cotisation et de prestation des deux régimes intégrés 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.

²¹ Pour l'Ircantec, le montant indiqué correspond aux charges techniques du régime.

- **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 11,10 % depuis 2020²². Depuis l'entrée en vigueur de la loi organique relative aux lois de finances du 1^{er} août 2001, il est également alimenté par une contribution versée par les employeurs de fonctionnaires civils (taux de 74,28 % en 2022, inchangé depuis 2014) et de militaires (taux de 126,07 % en 2022, inchangé depuis 2013) :
- **Le régime des fonctions publiques territoriale et hospitalière** est porté par la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), créée en 1945. Le taux de cotisation salariale est identique à celui du régime des fonctionnaires de l'État, contrairement au taux de contribution des employeurs qui est de 30,65 % en 2022, inchangé depuis 2017.

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

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

La gestion administrative de ce fonds sans personnalité morale est déléguée à la Caisse des dépôts. 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. 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 (35,01 % depuis 2019) évolue comme celui du régime général depuis 2012²³, à partir d'un point de départ de 33 % en 2011 ; ce taux était ainsi de 34,63 % en 2017 et 2018.

3) Les agents publics non titulaires (contractuels) sont affiliés, pour leur régime de base, au régime général, géré par la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) et, pour

²² Le taux de cotisation salariale applicable aux agents affiliés au régime des pensions civiles et militaires de retraite converge progressivement, depuis 2010, vers celui du régime général, conformément à la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 (cf. Partie III). Il était de 10,83 % en 2019, 10,56 % en 2018, 10,29 en 2017, 9,94 % en 2016 et de 9,54 % en 2015 pour ne citer que les années les plus récentes.

²³ À compter du 1^{er} janvier 2012, le taux de contribution patronale des ouvriers d'État est arrimé à celui en vigueur au régime général pour un salarié non cadre sur la première tranche (cotisation employeur de droit commun, part patronale de la cotisation ARRCO et taux employeur AGFF), conformément au décret n°2008-1328 du 15 décembre 2008 modifié.

leur complémentaire, à l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec) lorsque leur contrat de travail est de droit public ou l'Agirc-Arrco lorsque leur contrat de travail est de droit privé.

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

L'assiette de cotisation est constituée de la rémunération répartie en deux tranches : tranche A en dessous du plafond de la sécurité sociale²⁴ (PASS) et tranche B au-dessus, dans la limite de huit PASS. Les taux de cotisations applicables aux agents et aux employeurs diffèrent selon les tranches²⁵.

²⁴ Montant du plafond de la sécurité sociale 2022 : 3 428 € mensuels soit 41 136 € annuels.

²⁵ Les taux sont fixés par l'article 7 du décret n°70-1277 du 23 déc. 1970. Le taux d'appel (125 %) est fixé par l'article 9 bis de l'arrêté du 30 décembre 1970.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Depuis 2020, ce taux atteint 11,10 %, après 10,83 % en 2019, 10,56 % en 2018, 10,29 % en 2017 et 9,94 % en 2016.

Le taux de cotisation salariale des fonctionnaires demeure cependant inférieur, en 2021, de 0,21 point au taux de cotisation salariale sous le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) des régimes de droit commun, du fait de la non-répercussion sur le taux des fonctionnaires, des hausses de taux de cotisation salariale du régime complémentaire Agirc-Arrco décidées lors des accords de mars 2013 (deux hausses de +0,05 % intervenues en 2014 et en 2015) d'octobre 2015 et de novembre 2017. Outre la fusion Agirc-Arrco et la simplification des tranches, l'accord de 2015 a en effet prévu une augmentation du taux d'appel de 125 % à 127 % à partir de 2019 qui a pour conséquence, à cette date, une nouvelle augmentation de +0,05 % du taux de cotisation sous le PASS. Enfin, l'accord de 2017 conduit à une harmonisation par le haut des taux de cotisation sous le PASS entre Agirc et Arrco.

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

	2010	2011	≤ 10/2012	> 10/2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 - 2023
Régimes de droit commun	10,55%	10,55%	10,55%	10,65%	10,65%	10,90%	11,05%	11,15%	11,20%	11,20%	11,31%	11,31%
Fonctionnaires & ouvriers d'État	7,85%	8,12%	8,39%	8,49%	8,76%	9,14%	9,54%	9,94%	10,29%	10,56%	10,83%	11,10%
Agents contractuels (sous 1 PASS)	9,00%	9,03%	9,10%	9,20%	9,30%	9,59%	9,79%	9,97%	10,10%	10,10%	10,10%	10,10%

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

3) Des disparités demeurent entre les taux de cotisation employeur

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

- Pour le régime de l'État, trois taux de contribution employeur principaux 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 (cf. partie II.2). Ces taux peuvent être révisés chaque année de façon à équilibrer le régime, et ont donc progressé rapidement entre 2006 et 2013 en raison de l'augmentation des dépenses de pension. D'autres taux sont également applicables : 30,65 % pour les fonctionnaires civils en détachement dans la fonction publique hospitalière ou territoriale²⁶, et des taux d'équité concurrentielle pour La Poste et Orange SA au titre des fonctionnaires que ces entreprises emploient.
- 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. Le dynamisme des 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), ont permis de stabiliser ce taux jusqu'en 2012. Comme pour les fonctionnaires d'État, les hausses appliquées au régime général dans le cadre de l'élargissement du dispositif « carrières longues » (+0,25 point entre 2012 et 2016) et à la réforme des retraites de 2014 (+0,30 point entre 2014 et 2017), ont été répercutées sur les taux de cotisation employeur de la CNRACL. Toutefois, l'exigence de pérennisation du financement de la CNRACL a nécessité un relèvement du taux de contribution patronale de 1,45 point en 2013 (dont 0,10 point provient d'un swap de taux de contribution patronale entre le Fonds de financement de l'allocation temporaire d'invalidité des agents des collectivités locales (ATIACL) et la caisse) puis 1,55 point en 2014. L'addition de toutes ces hausses conduit à un taux de 30,65 % depuis 2017.

²⁶ Pour les fonctionnaires civils en détachement ou mis à disposition auprès de la fonction publique hospitalière ou territoriale à compter du 1^{er} janvier 2020, ou renouvelés après cette date, le décret du 15 novembre 2019 prévoit que le taux de contribution pour les employeurs est abaissé au niveau du taux CNRACL, soit 30,65 % en 2022.

- Le taux de cotisation au FSPOEIE, stable à 10,34 % entre 1991 et 1998, puis à 24 % entre 1999 et 2008, augmente régulièrement depuis. Le décret n° 2011-2079 du 30 décembre 2011 prévoit, à compter du 1^{er} janvier 2012, une indexation de ce taux sur les taux de contribution employeur du régime général. Ce taux a atteint 35,01 % en 2019, après 34,63 % en 2017 et 2018, 34,51 % en 2016 et 34,28 % en 2015.
- Les taux de cotisation employeur du régime général ont été assez stables dans le temps : les taux de 8,2 % sur le salaire limité au PASS et de 1,6 % sur la totalité du salaire ont été en vigueur de 1991 à 2005. Le taux principal de 8,2 % a été porté à 8,3 % en 2006 puis a connu quelques relèvements rapprochés entre 2012 et 2016 pour atteindre aujourd'hui 8,55 %. Le taux non créateur de droit est pour sa part passé de 1,60 % en 2010 à 1,90 % depuis 2017. En revanche, dans le même temps, les taux en vigueur dans les régimes complémentaires de droit commun Arrco et Agirc ont beaucoup progressé (pour un non-cadre, le taux appliqué à la rémunération sous plafond est passé de 3,0 % en 1961 à 5,7 % en 2010, puis 5,78 % en 2014, et 5,85 % en 2015). Depuis 2019 et la fusion Agirc-Arrco, le taux de cotisation patronale sous le plafond de la sécurité sociale s'élève à 6,01 %. S'agissant de l'Ircantec, le taux de cotisation patronale sous plafond de la sécurité sociale qui était de 3,38 % depuis 1992, a été porté à 3,41 % en 2011 et 3,53 % en 2012. Dans une logique similaire à celle de l'Agirc-Arrco, il a été augmenté progressivement jusqu'à 4,20 %, en 2017.

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

Année	Taux des employeurs de fonctionnaires de l'État			Taux patronal CNRACL	Taux patronal FSPOEIE	Taux régime de droit commun (Cnav + Arrco) pour un non-cadre
	Civils, et agents détachés	Au titre des ATI	Militaires			
2000				25.60 %	24.00 %	15.50 %
2001				26.10 %	24.00 %	15.50 %
2002				26.10 %	24.00 %	15.50 %
2003				26.50 %	24.00 %	15.50 %
2004				26.90 %	24.00 %	15.50 %
2005				27.30 %	24.00 %	15.50 %
2006	49.90 %	0.30 %	100.00 %	27.30 %	24.00 %	15.60 %
2007	50.74 %	0.31 %	101.05 %	27.30 %	24.00 %	15.60 %
2008	55.71 %	0.31 %	103.50 %	27.30 %	24.00 %	15.60 %
2009	60.14 %	0.32 %	108.39 %	27.30 %	27.00 %	15.60 %
2010	62.14 %	0.33 %	108.63 %	27.30 %	30.00 %	15.60 %
2011	65.39 %	0.33 %	114.14 %	27.30 %	33.00 %	15.60 %
2012	68.59 %	0.33 %	121.55 %	27.30 % *	33.00 % *	15.60 % *
2013	71.78 %**	0.32 %	126.07 %	28.85 %	33.23 %	15.70 %
2014	74.28 %	0.32 %	126.07 %	30.40 %	33.87 %	15.98 %
2015	74.28 %	0.32 %	126.07 %	30.50 %	34.28 %	16.15 %
2016	74.28 %	0.32 %	126.07 %	30.60 %	34.51 %	16.25 %
2017	74.28 %	0.32 %	126.07 %	30.65 %	34.63 %	16.30 %
2018	74.28 %	0.32 %	126.07 %	30.65 %	34.63 %	16.30 %
2019	74.28 %	0.32 %	126.07 %	30.65 %	35.01 %	16.46 %
2020	74.28 %	0.32 %	126.07 %	30.65 %	35.01 %	16.46 %
2021	74.28 %	0.32 %	126.07 %	30.65 %	35.01 %	16.46 %
2022	74.28 %	0.32 %	126.07 %	30.65 %	35.01 %	16.46 %

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

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

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

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

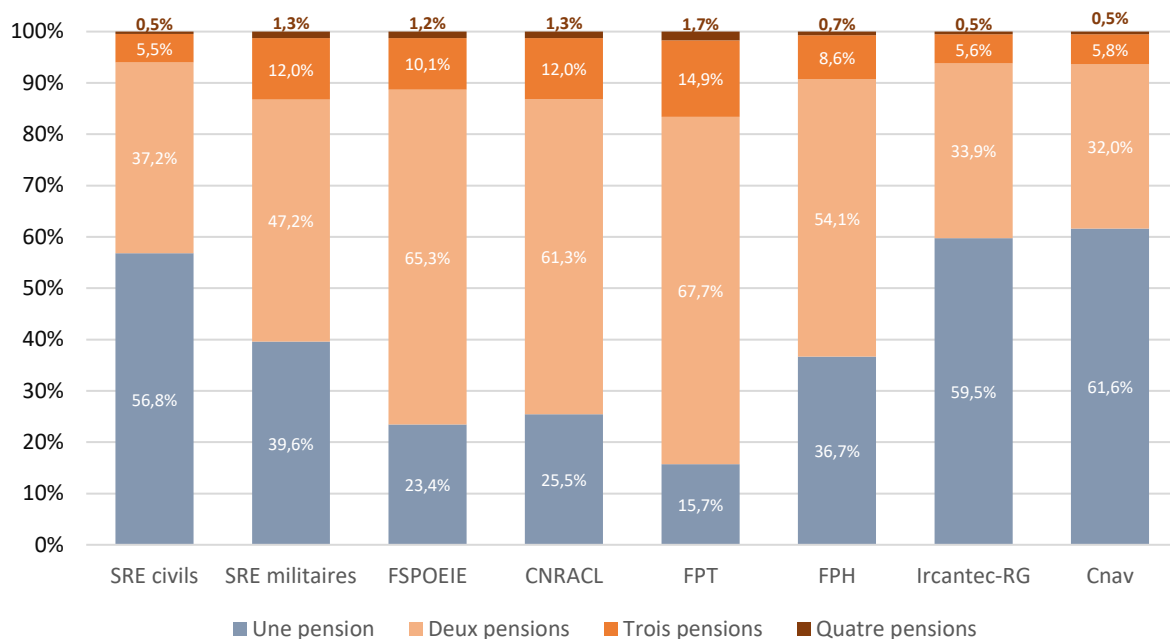
En 2016, d'après l'échantillon inter régimes de retraités (EIR), la proportion de polypensionnés, parmi les agents publics âgés de 60 ans ou plus pensionnés des différents régimes, varie de près de 41 % (pour l'Ircantec) à 77 % (pour le FSPOEIE), contre près de 38 % au sein du régime général.

Dans le détail, les pensionnés civils de la fonction publique de l'État (anciens titulaires) et de l'Ircantec (anciens contractuels) se caractérisent par une faible proportion de polypensionnés (inférieure à 50 %) tandis que les pensionnés militaires, les pensionnés des versants hospitalier et territorial de la fonction publique ainsi que les anciens ouvriers d'État se distinguent par une forte proportion de polypensionnés (supérieure à 60 %, cf. graphique ci-dessous).

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

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

Graphique 13 : Répartition des pensions de retraite selon les régimes d'affiliation



Source : DREES, EIR 2016.

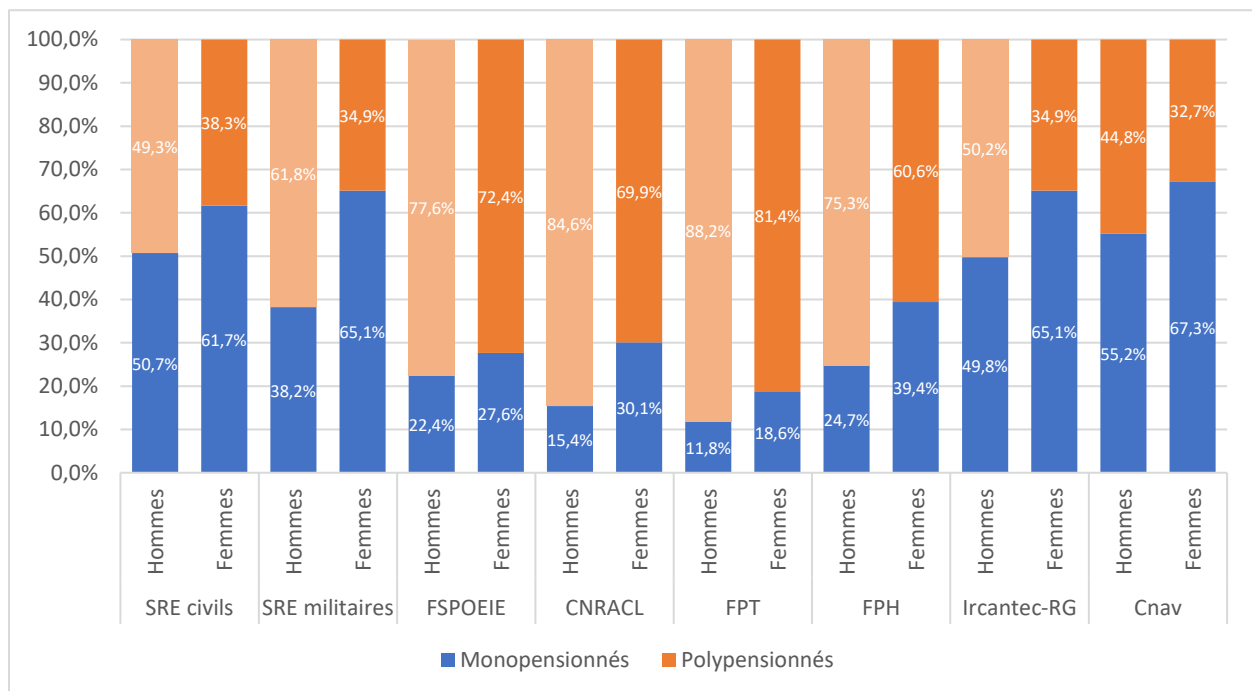
Champ : Retraités de droit direct d'un régime de la fonction publique ou du régime général, vivants au 31 décembre 2016, âgés de 60 ans ou plus.

Lecture : Parmi les retraités du régime général, 62% sont monopensionnés, c'est-à-dire qu'ils ne perçoivent pas de pensions que d'un régime de base (le régime général, en l'occurrence). Parmi les retraités du SRE en tant que fonctionnaires civils, 57% sont monopensionnés.

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

La part des polypensionnés parmi les femmes est sensiblement inférieure à celle parmi les hommes, dans l'ensemble des régimes de la fonction publique. Ceci témoigne d'une disparité importante de la mobilité au cours de la carrière professionnelle passée selon le sexe. Parmi les pensionnés du régime de la CNRACL, il y a ainsi une proportion deux fois plus faible de mono-pensionnés parmi les hommes (15,4 %) que parmi les femmes (30,1 %, cf. graphique 15).

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



Source : DREES, EIR 2016.

Champ : Retraités de droit direct d'un régime de la fonction publique ou du régime général, vivants au 31 décembre 2016, âgés de 60 ans ou plus.

Lecture : Parmi les retraités du régime général, 67% des femmes sont monopensionnées ; cette proportion s'établit à 55% pour les hommes.

* Le régime complémentaire de l'Ircantec concerne les contractuels des trois versants de la fonction publique, les titulaires de la FPT travaillant moins de 28 heures hebdomadaires ainsi que les salariés des entreprises publiques ou semi-publiques. On notera que les pensionnés de l'Ircantec doivent nécessairement être affiliés à un régime de base (régime général – CNAV, ou MSA) et ainsi 100% perçoivent en parallèle une pension du régime général.

Aucun pensionné ne cumule une pension civile de l'État et une pension de la CNRACL, étant donné qu'une pension unique est versée par le dernier des deux régimes auquel l'agent a été affilié. Par ailleurs, une proportion importante des pensionnés du SRE, de la CNRACL et du FSPOEIE perçoivent également une pension du régime général (41 % des pensionnés civils de l'État, 52 % des pensionnés militaires, 72 % des pensionnés de la CNRACL et 71 % des pensionnés du FSPOEIE). Environ 10 % des pensionnés militaires perçoivent, outre leur pension militaire, une pension civile de l'État, une pension de la CNRACL ou une pension du FSPOEIE.

Entre 6 % et 13 % des pensionnés des régimes de retraite des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique, des militaires et des ouvriers d'État cumulent aussi en parallèle une pension de l'Ircantec. Une proportion non négligeable de pensionnés, allant de 6% (parmi les pensionnés civils de l'État) à 16 % (parmi ceux de l'Ircantec), bénéficie également d'une pension auprès de la Mutualité sociale agricole (MSA).

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

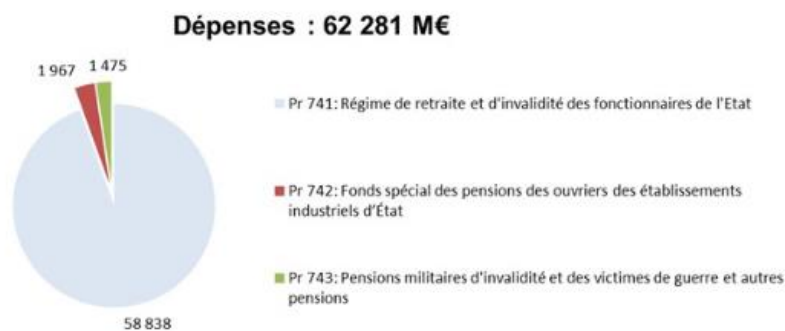
II.2.a Un régime porté par le budget de l'État au sein du compte d'affectation spéciale « Pensions » et géré par la direction générale des finances publiques

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 regrouper les opérations relatives aux pensions et avantages accessoires de l'État**. Les dépenses et recettes du régime de retraite de la fonction publique de l'État sont ainsi intégralement retracées dans le programme budgétaire 741, le principal programme de ce CAS. Ce faisant, la LOLF a accru la transparence du dispositif en permettant de rassembler, au sein d'une même structure budgétaire, les différents éléments financiers et d'en appréhender l'équilibre global.

Le CAS « Pensions », dont le ministre chargé du budget est ordonnateur principal, constitue une mission au sens des articles 7 et 47 de la LOLF et ses crédits sont spécialisés par programme. Les recettes prévues pour financer les opérations du compte, « en relation directe avec les dépenses concernées », peuvent être complétées par des versements du budget général non soumis à limitation.

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

Graphique 15 : Répartition entre programmes des dépenses du CAS « Pensions » en 2022 (M€)



Source : RAP 2022 – Mission « Pensions »

En 2022, les dépenses du CAS Pensions se sont élevées à 62,3 milliards d'euros. Le programme 741 retrace le régime de retraite et d'invalidité des militaires et des titulaires de la fonction publique de l'État et constitue l'essentiel (58,8 Md€) des dépenses du CAS. Le programme 742 retrace le régime de retraite des ouvriers des établissements industriels de l'État (2,0 Md€). Enfin, le programme 743 est un « programme-miroir » qui permet de retracer des dépenses de retraite déjà inscrites dans le budget général : pensions militaires d'invalidité et retraites du combattant financées par le programme 169 (95 % du P743), retraite des sapeurs-pompiers professionnels de la fonction publique territoriale, médaille militaire et légion d'honneur, etc.

(financés par les programmes 216, 161, 129, 195 et 198). Le programme 743 reçoit des transferts du budget général et porte la dépense finale (1,5 Md€).

Les programmes 741 et 743 du CAS Pensions sont placés sous la responsabilité du service des retraites de l'État (SRE), service à compétence nationale de la direction générale des finances publiques (DGFIP). Le programme 742 relève de la direction du Budget. Le responsable de programme définit les objectifs stratégiques du programme, garantit sa mise en œuvre opérationnelle et s'engage sur la réalisation des objectifs associés.

En collaboration étroite avec les autres services de la DGFIP et la direction du Budget, **le SRE joue également le rôle d'opérateur du régime de retraite de la fonction publique d'État**. Il participe à l'élaboration de la documentation budgétaire annuelle principalement via les PAP et RAP, effectue les prévisions démographiques et budgétaires du régime et la traduction comptable de long terme dans le compte général de l'État grâce à son modèle de micro-simulation Pablo. Le SRE assure également l'animation du réseau de paiement des pensions, pilote l'alimentation des comptes individuels retraite par les ministères et met en œuvre un « parcours usager » moderne auprès des agents en activité et des pensionnés via son portail numérique ENSAP.

1) 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 aux 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 s'apparentant à un fonctionnement semblable aux autres régimes. 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 bilan²⁷.

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 l'article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, devenu l'article L. 824-1 du code général de la fonction publique, et son décret d'application n° 60-1089 du 6 octobre 1960 modifié ;
- 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 de transfert entre l'État et la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) au titre de l'article 108 de la loi du 13 août 2004, fixant

²⁷L'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 l'hors-bilan du compte général de l'État.

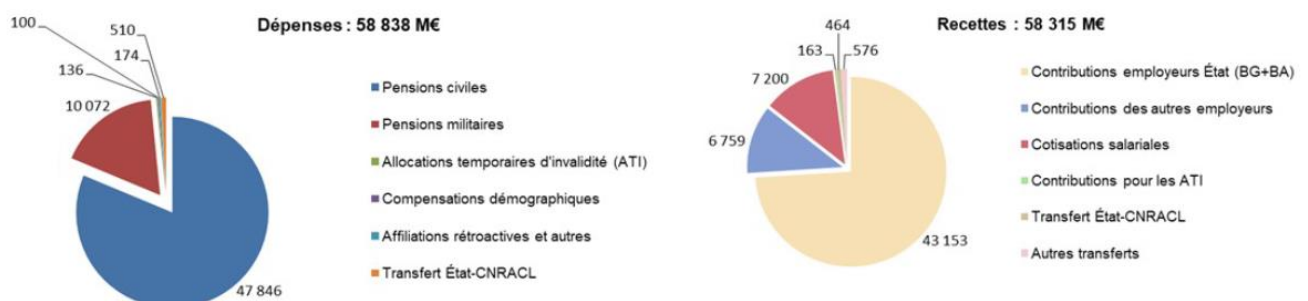
le cadre du dispositif de neutralisation financière des effets de la décentralisation entre la CNRACL et le régime de la fonction publique d'État. Ces dépenses visent à rembourser la CNRACL des pensions et des dépenses de compensation démographique au titre des agents de l'État ayant opté pour le statut de fonctionnaire territorial.

- Les dépenses d'affiliations rétroactives prévues par l'article L. 65 du code des pensions civiles et militaires de retraite pour les agents ne remplissant pas la clause de stage (nombre minimal d'années de service, qui a été réduit de quinze à deux ans, par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites pour les fonctionnaires civils radiés des cadres à compter du 1^{er} janvier 2011 et par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite pour les militaires engagés à partir du 1^{er} janvier 2014).

Ces dépenses sont intégralement financées par des recettes propres, provenant principalement des contributions des employeurs créées par l'article 63 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, et de la retenue pour pension à la charge des 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 auxiliaires, transfert de la CNRACL au titre de la décentralisation, compensations démographiques).

Graphique 16 : Ventilation des dépenses et des recettes du programme 741 en 2022 (M€)



Source : RAP 2022 – Mission « Pensions »

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

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

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

La LOLF prévoit également l'impossibilité d'effectuer des versements au bénéfice du budget général et le fait qu'aucune dépense de personnel ne peut y être imputée. Les frais de gestion du régime des retraites de l'État sont ainsi inscrits au programme 156 de la DGFIP.

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, correspondant à trois actions distinctes, ont été retenus : un taux « civil », un taux « militaire » et un taux « allocations temporaires d'invalidité ». Les contributions des autres employeurs de fonctionnaires de l'État et de militaires, prévues à l'article 46 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et à l'article L. 4138-8 du code de la défense et à l'article R. 81 du code des pensions civiles et militaires de retraite, sont alignées depuis 2009 sur le taux « civils » à la charge de l'État. Depuis le 1^{er} janvier 2014, ces taux sont fixés²⁸ à 74,28 % pour les civils, 126,07 % pour les militaires et 0,32 % pour les allocations temporaires d'invalidité²⁹. L'assiette est le traitement indiciaire brut, impliquant l'exclusion de la grande majorité des primes.

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 civils³⁰. Cet écart a justifié la mise en place de taux de contribution employeur différenciés entre les deux catégories de personnels. En cohérence, ces deux populations du régime de la fonction publique d'État sont prises en compte séparément pour le calcul de la compensation démographique entre régimes de sécurité sociale. Par ailleurs, les allocations temporaires d'invalidité (ATI) ont été identifiées séparément, dans la mesure où ces prestations, à l'instar des rentes accidents du travail versés par d'autres régimes d'affiliation dont elles constituent l'équivalent pour les fonctionnaires civils, ont vocation à être financées exclusivement par une contribution employeur.

Enfin, la ponctualité du versement des cotisations par les employeurs constitue un enjeu important pour le régime dans la mesure où un recouvrement plus précoce permet de limiter le besoin de trésorerie de l'État lors du paiement des pensions. S'appuyant sur le réseau de la DGFIP, l'essentiel de ces versements est intégré dans les recettes du CAS Pensions de façon automatique par le biais de la paye État ou manuellement par un comptable spécialisé pour la solde des militaires et les agents ayant conservé un statut de fonctionnaire d'Orange ou la Poste. Conformément aux préconisations de la Cour des comptes, des décrets prévoyant des majorations de retard pour le non versement dans les délais des contributions au CAS

²⁸ Les taux ont été fixés par le décret n° 2012-1507 du 27 décembre 2012, auquel le décret n°2013-1064 du 25 novembre 2013 n'a apporté qu'une dérogation temporaire pour le mois de décembre 2013.

²⁹ L'évolution des taux de cotisation relatifs au régime des pensions civiles et militaires de l'État est présentée en annexe (tableau D-2).

³⁰ Le principal avantage spécifique de retraite est la jouissance anticipée de la pension, qui permet, par exemple, à un militaire non-officier radié au terme de 17 années de services de jouir immédiatement de sa pension militaire.

Pensions, ont été publiés fin 2018, rapprochant ainsi les règles de fonctionnement du régime des retraites de l'État de celles des autres régimes, organisés en caisse.

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

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

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 Md€. Le solde cumulé a évolué au cours des années suivantes ; il était égal à 8,9 Md€ en fin d'exercice 2022.

Tableau 17 : Solde cumulé du CAS Pensions au 31/12 de l'année (en M€)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Solde cumulé du CAS Pensions	1 231	426	800	1 146	1 253	1 012	777	987	1 621	2 399	3 162	5 101	6 559	7 857	9 120	9 490	8 939

Le montant correspondant au solde budgétaire cumulé ne traduit pas une immobilisation de trésorerie sur un compte de l'État : il n'y a pas de « cagnotte ». Il ne peut pas non plus être utilisé pour financer d'autres types de dépenses et n'ouvre pas droit à la consommation de crédits budgétaires supplémentaires. Il permet uniquement d'assurer à chaque instant que toutes les dépenses du CAS Pensions auront été financées par des recettes préalables en lien direct avec la dépense.

II.2.b La gestion du régime de la fonction publique d'État par le Service des retraites de l'État

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 SRE, intégré à la DGFIP depuis 2009, tient les comptes individuels de retraite (CIR), calcule les pensions de retraite et d'invalidité, assure le suivi des actions correspondantes du compte d'affectation spéciale Pensions (62,3 Md€ de dépenses en 2022, dont 58,8 Md€ pour le régime des fonctionnaires de l'État) et réalise l'information des assurés. Le paiement des pensions et la relation avec les retraités sont assurés par les centres de gestion et de services retraite (CGR-CSR) du réseau territorial de la DGFIP, mission animée par le service des retraites de l'État.

Aujourd'hui, toutes les pensions sont liquidées par le SRE sur la base des comptes individuels de retraite (CIR), mis à jour par les employeurs. L'alimentation des comptes est devenue mensuelle pour tous les employeurs civils afin d'améliorer la qualité de l'information délivrée aux agents publics. En parallèle, le SRE réalise annuellement une analyse de la qualité des données contenues dans les CIR. Cette campagne adopte une approche pédagogique et incitative conduisant à l'amélioration de la qualité des CIR par les employeurs de leur propre initiative ou en adoptant des plans d'actions de résolution d'anomalies. Des pénalités peuvent également être adressées aux employeurs en cas de qualité insuffisante.

Le réseau des centres de gestion des retraites (CGR) assure mensuellement le paiement à destination de 3,4 millions de pensionnés. Deux centres de service des retraites (CSR à Rennes et Bordeaux), assurent l'ensemble des relations téléphoniques et de messagerie avec les retraités, par un numéro d'appel unique et une messagerie sur le site internet du SRE. Différentes réorganisations sont en cours et s'inscrivent dans la trajectoire ministérielle de relocalisations des services de l'État et concourent à l'objectif de revitalisation des territoires. L'enjeu est d'assurer le contrôle et le paiement de pensions et d'accessoires dans des délais rapides et avec un haut niveau de sécurité. Une nouvelle structuration du réseau s'organise pour aboutir en 2023 à cinq CGR et trois antennes. Le SRE prépare également le regroupement de l'activité des centres de service des retraites actuels situés à Rennes et Bordeaux sur un seul site à Laval. Ce dernier devient ainsi l'unique acteur compétent pour conduire la mission nationale d'accueil à distance, téléphonique et électronique, de la population des pensionnés de l'État.

Dans une logique de rationalisation des infrastructures informatiques et de coopération inter-régimes, un projet de mutualisation des systèmes d'information concernant la tenue des comptes individuels, la liquidation et le paiement des pensions a été lancé avec la Caisse des dépôts et consignations (CDC) en 2019 et se développe à un rythme soutenu depuis.

Par ailleurs, l'ensemble des affiliés, en activité ou pensionnés, accède dorénavant à des services numériques performants : consultation du compte individuel retraite, demande de correction, simulation des montants de pension, demande de départ, conservation dématérialisée des bulletins de paie et des titres de pension au sein de l'espace numérique sécurisé de l'agent public (ENSAP). En complément de cette offre numérique, le SRE a mis en place une équipe centralisée permettant un accompagnement de tous les publics, couvrant également les cas complexes et spécifiques comme les militaires et les départs anticipés. Le niveau d'appui est gradué en fonction de l'âge et des besoins.

Le SRE propose également une information régulière à l'assuré tout au long de sa carrière dans le cadre du droit à l'information retraite, ainsi qu'une offre de services adaptée et personnalisée pour les employeurs ayant décidé de lui transférer le conseil en matière de retraite. Cette offre bénéficie de la certification ISO 9001/2015 avec un label de certification obtenu sur un périmètre élargi à l'accueil et au conseil retraite et aux services accompagnés.

Enfin, la diffusion statistique en ligne sur le portail retraitesdeletat.gouv.fr a été étendue en 2021 avec l'ajout de nouveaux indicateurs. Par ailleurs, afin de participer à la diffusion des données publiques (open data), le SRE met également à disposition sur le site data.economie.gouv.fr des cubes de données à télécharger concernant les principaux dispositifs gérés par le SRE.

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

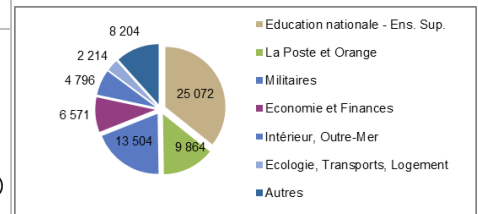
I. Données juridiques

Textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> - Code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR). - Loi organique relative aux lois de finances du 1^{er} août 2001, loi n° 2005-1719 du 30 décembre 2005 de finances pour 2006. - Article L. 824-1 du code général de la fonction publique.
Type de régime	<ul style="list-style-type: none"> - Régime de retraite de base par annuités, obligatoire, fonctionnant par répartition. - Porté par le budget de l'État, dans le cadre du programme 741 du compte d'affectation spéciale « Pensions » - Affiliés : fonctionnaires civils de l'État et de ses établissements publics, d'Orange et de La Poste, magistrats de l'ordre judiciaire, militaires.
Gestion administrative	<p>Direction générale des finances publiques (DGFIP) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Liquidation des pensions et coordination du réseau des pensions : Service des retraites de l'État (SRE) (service à compétence nationale de la DGFIP). - Paiement des pensions : centres de gestion et de services retraite (CGR-CSR) de la DGFIP. - Recouvrement des recettes : réseau comptable de la DGFIP.
Gouvernance financière	<p>Recouvrement du budget en lien avec la Direction générale des finances publiques (responsable de programme) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	- 1,95 millions de fonctionnaires de l'État et militaires au 31/12/2022 (Civils : 1,63 million. Militaires : 0,32 million).
Nombre de pensionnés	<ul style="list-style-type: none"> - 2,51 M de pensions en paiement au 31/12/2022 (dont 2,04 M de droit direct). - 70 225 nouvelles pensions de droit direct en 2022. - Âge moyen des pensionnés (droit direct) : 74,1 ans (civils), 63,4 ans (militaires) - Âge moyen à la liquidation (droit direct) : 58,9 (civils), 44,0 ans (militaires) sur le stock de pensionnés, contre 62,2 (civils) et 46,3 ans (militaires) sur les nouvelles pensions de droit direct en 2022.
Ratio démographique brut	<ul style="list-style-type: none"> - civils : 0,99 cotisant pour un pensionné de droit direct (ratio au 31/12/2022) ; - militaires : 0,80 cotisant pour un pensionné de droit direct (ratio au 31/12/2022)

Répartition des départs en retraite en 2022 par administration

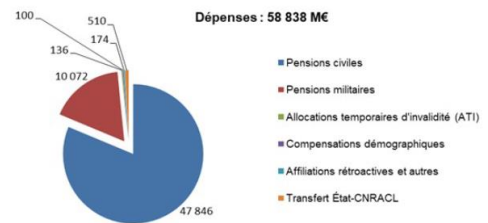


III. Paramètres du régime et données financières

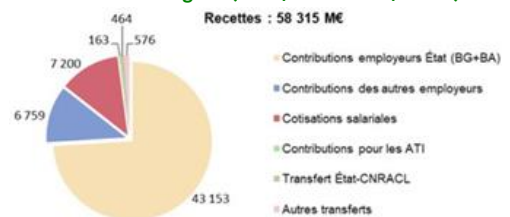
Âge d'ouverture des droits et conditions	<ul style="list-style-type: none"> - Depuis 2017, l'âge d'ouverture des droits à la retraite est de 62 ans pour les catégories sédentaires (à partir de la génération 1955), et de 57 ou 52 ans pour les principales catégories actives. En application de la loi de financement rectificative (LFRSS) pour 2023, ces âges augmentent progressivement de 3 mois par génération à partir de septembre 2023, jusqu'à 64 ans pour les catégories sédentaires (pour les générations 1968 et suivantes) et, pour les principales catégories actives, jusqu'à 59 ans (pour les générations 1973 et suivantes) ou 54 ans (pour les générations 1978 et suivantes). - Le bénéfice d'une pension du régime est subordonné à une durée de services minimale de 2 ans pour les civils comme pour les militaires (contre 15 ans pour les militaires engagés jusqu'au 31 décembre 2014).
Durée de référence	<ul style="list-style-type: none"> - La durée de référence permettant d'obtenir le taux plein est identique à celle du régime général, depuis 2008 (167 trimestres - soit 41 ans et neuf mois - pour la génération née en 1960, qui atteint 62 ans en 2022). Cette durée de référence augmente à 168 trimestres pour la génération née entre le 1^{er} janvier et le 31 août 1961 puis, selon un rythme accéléré par la LFRSS pour 2023, d'un trimestre supplémentaire pour les générations nées entre le 1^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1962, puis d'un trimestre supplémentaire par génération jusqu'à la génération 1965, pour laquelle elle atteindra 172 trimestres (soit 43 ans). La durée de services et bonifications exigée des fonctionnaires de l'État et des militaires qui remplissent les conditions de liquidation d'une pension avant l'âge d'ouverture des droits est celle exigée des fonctionnaires atteignant cet âge l'année à compter de laquelle la liquidation peut intervenir. - La durée de liquidation est égale à la durée de service réalisée en tant que fonctionnaire, augmentée des éventuelles bonifications.
Décote et surcote	<ul style="list-style-type: none"> - La durée d'assurance est égale à la durée de liquidation augmentée des périodes d'activité relevant des autres régimes. Une décote de 1,25 % est appliquée à la pension par trimestre de durée d'assurance manquant ; le dispositif de la décote a été progressivement aligné sur celui du régime général jusqu'en 2015 pour la génération 1955 (décote de 1,25 % à partir de 2015 et dans la limite de 20 trimestres en 2020). - Une surcote de 1,25 % est symétriquement appliquée à la pension par trimestre de durée d'assurance supplémentaire. Le plafonnement à 20 trimestres de la surcote a été supprimé par la loi du 9 novembre 2010. - L'âge d'annulation de la décote est de 67 pour les sédentaires des générations 1955 et suivantes, de 62 ans pour les catégories actives des générations 1960 et suivantes et de 57 ans pour les super-actifs des générations 1965 et suivantes.

Dépenses (2022)	58,8 Md€ de dépenses totales dont 58,1 Md€ de prestations.
Recettes (2022)	58,3 Md€ de recettes, dont 57,2 Md€ de cotisations. - Assiette de cotisation : traitement indiciaire brut, plus éventuellement certaines primes de sujétions spéciales. - Taux de cotisation salariale 2022 : 11,1 %. - Taux de contribution employeur 2022 : 74,60 % (dont 0,32 % au titre de l'ATI) pour les personnels civils, 126,07 % pour les militaires.
Formule de calcul de la pension	Le montant de la pension est égal à 75 % du rapport entre la durée de service et la durée de référence multiplié par le traitement indiciaire brut des 6 derniers mois, auquel on applique éventuellement une décote ou une surcote.
Revalorisation des pensions	Revalorisation sur l'inflation, comme les pensions du régime général. Au 1 ^{er} janvier 2022, les pensions de retraite ont été revalorisées de +1,1 %. Puis elles ont été revalorisées de manière anticipée de +4% au 1 ^{er} juillet 2022, en vertu de la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.
Pension moyenne mensuelle (2022)	- du stock : 2 278 € (civils) et 1 790 € (militaires) - du flux : 2 348 € (civils) et 1 707 € (militaires) (Champ : ayants droit, pension principale + accessoires).

Solde de l'exercice 2022 du régime (P741) : -0,55 Md€
(Solde cumulé fin 2022 : +8,9 Md€)
Dépenses du régime (2022, total de 58,8 Md€)



Recettes du régime (2022, total de 58,3 Md€)



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

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

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

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

Elle assure, selon le principe de la répartition, la couverture des risques vieillesse et invalidité pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers nommés dans un emploi permanent à raison d'au moins 28 heures hebdomadaires³¹. 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 rémunérations³².

Le régime fonctionne selon le principe de la répartition : les cotisations des actifs (au taux de 11,10 % en 2022)³³ et des employeurs (30,65 % en 2022)³⁴ couvrent le paiement des pensions des retraités. Les droits des ressortissants du régime, alignés sur la législation applicable aux fonctionnaires de l'État, sont définis par le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003.

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

Les 16 membres du conseil d'administration sont élus directement tous les six ans par les affiliés, les retraités et les employeurs relevant du régime. Les membres du conseil représentent paritairement les affiliés (8 sièges) et les employeurs (8 sièges). Plusieurs personnalités peuvent assister de droit aux séances du conseil : deux commissaires du gouvernement représentant les

³¹ Lorsqu'ils occupent un emploi à temps non complet de moins de 28 heures hebdomadaires, les agents sont affiliés au régime général et à l'Ircantec.

³² Prélèvement sur le produit des retenues salariales et contributions employeurs, au taux maximum 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).

³³ Le taux de cotisation salariale tient compte de l'impact de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites qui prévoit un relèvement du taux de la cotisation salariale de + 0,27 % par an. De surcroît, le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse prévoit l'augmentation des taux de cotisations salariale et patronale afin de financer l'élargissement du dispositif « carrières longues ». Aussi, à la hausse des taux prévue par le décret n° 2010-1749 du 30 décembre 2010, s'ajoute une augmentation de 0,05 point par an à compter de 2014. Comme prévu dans le cadre la dernière réforme des retraites de 2014, le taux de cotisation salariale a augmenté de 0,06 point en 2014 conformément au décret n° 2013-1290 du 27 décembre 2013 modifiant les taux de cotisations d'assurance vieillesse de divers régimes de sécurité sociale. En 2015 puis 2016, il a augmenté de 0,08 point en application du décret n° 2014-2014-1531 du 17 décembre 2014 relatif au taux des cotisations d'allocations familiales et d'assurance vieillesse de divers régimes de sécurité sociale.

³⁴ Fixé à 27,30 % en 2012, ce taux a augmenté de 1,55 point en 2013 et de 1,55 point au 1^{er} janvier 2014 conformément au décret n° 91-613 du 28 juin 1991 modifié fixant les taux des cotisations de divers régimes spéciaux de sécurité sociale. Ce taux de contribution employeur a été augmenté de 0,10 point en 2015, 0,10 point en 2016, 0,35 point en 2017 et de 0,27 point en 2019.

ministres chargés de la sécurité sociale et du budget, les présidents des conseils supérieurs des fonctions publiques territoriale et hospitalière, le directeur général de la Caisse des dépôts et consignations ou son représentant.

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

Le conseil d'administration de la CNRACL se réunit une fois par trimestre en séance plénière. Assurant le contrôle de la gestion du régime, il délibère sur les questions d'ordre général concernant l'institution et, dans ce cadre, se prononce sur le budget de gestion administrative, les comptes annuels, la politique de placement des actifs financiers, les politiques d'action sociale et de prévention des risques professionnels. Ses délibérations sont soumises au droit d'opposition dont disposent les ministres chargés du budget et de la sécurité sociale.

Le conseil peut émettre des avis sur tout sujet concernant la CNRACL. Le décret n° 2007-173 du 7 février 2007 prévoit qu'une convention d'objectifs et de gestion (COG) est conclue entre la CNRACL, la CDC et l'État en vue de définir des objectifs pluriannuels de gestion et de moyens auxquels est tenu le gestionnaire. La seconde COG du régime, couvrant les années 2010 à 2013, fixait des objectifs de qualité de service et de performance au service gestionnaire, notamment en matière de fiabilisation des comptes de droit, de liquidation des pensions ou d'accueil téléphonique, et prévoyait les moyens budgétaires afférents. La troisième COG, couvrant les années 2014 à 2017, a consolidé les acquis de la précédente COG notamment au regard des objectifs de qualité de service et de performance assignés au service gestionnaire mais érige en objectif central l'effort de simplification des procédures et de dématérialisation des échanges. Enfin, elle prévoit les moyens budgétaires afférents permettant d'assurer une gestion performante et efficiente du régime.

La quatrième COG, qui couvre la période 2018-2023 et qui a été signée le 15 octobre 2018, prévoit la mise en place progressive d'un accès direct des affiliés à la CNRACL afin de dépasser la pré-instruction du dossier retraite par les employeurs, ainsi que le renforcement de la performance de gestion du régime.

II.3.b La situation financière du régime

Entre 2003 et 2009, la CNRACL a connu une situation financière excédentaire, sous les effets conjugués de la baisse du taux de 2002 à 2008 de la surcompensation démographique et du relèvement du taux de cotisation employeur (de 26,10 % en 2002 à 27,30 % à compter de 2005).

À partir de 2010, la situation financière du régime devient structurellement dégradée avec des résultats nets déficitaires pour les exercices 2010 à 2013 (-491 M€ en 2010 ; -375 M€ en 2011 ; -14 M€³⁵ en 2012 ; -105 M€ en 2013). Cette dégradation s'explique essentiellement par la baisse continue du ratio démographique du régime, aggravée sur la fin de cette période par une

³⁵ 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).

croissance du traitement indiciaire moyen des actifs cotisants inférieure à la croissance de la pension moyenne. L'impact de la dégradation du ratio démographique du régime a été atténué par la réduction parallèle de la dépense au titre de la compensation inter-régimes, qui n'a été que de 1,4 Md€ en 2013, contre 2,2 Md€ en 2010. Par ailleurs, la situation financière de la CNRACL est marginalement affectée par la mise en œuvre de l'article 59 de la loi de finances pour 2010 qui prévoit un dispositif de neutralisation des conséquences financières de l'acte II de la décentralisation. Ainsi, la CNRACL reverse chaque année à l'État les cotisations reçues pour les agents transférés dans les services des collectivités locales, au taux de cotisation en vigueur à la CNRACL (27,30 % en 2011). En contrepartie, l'État verse à la CNRACL le montant des pensions payées aux agents décentralisés partis à la retraite.

Entre 2014 et 2017, les résultats nets du régime redeviennent positifs du fait, notamment, du ralentissement des dépenses de pension permis par un recul de l'âge d'ouverture des droits, de l'absence de revalorisation des pensions au 1^{er} octobre 2014 puis d'une inflation très faible de 2015 à 2017 ayant eu pour effet de contenir le niveau des revalorisations suivantes. Cette baisse des dépenses est corrélée à une hausse concomitante des recettes du régime du fait d'une hausse des taux de cotisation employeur et salarial et d'une progression de la masse salariale.

Depuis 2018, le régime est de nouveau déficitaire avec une dégradation désormais rapide de sa situation démographique. En 2022 avec 2,2 millions de cotisants et 1,5 million de retraités au 31 décembre 2022, la CNRACL affiche un ratio démographique corrigé égal à 1,52 cotisant pour 1 retraité. Ce ratio continue de diminuer avec la croissance de l'effectif de pensionnés de +4,2 % en moyenne par an depuis 2010, année où le ratio démographique corrigé était encore de 2,28 cotisants pour 1 retraité. A noter que le solde des transferts financiers entre l'État et la CNRACL au titre de la décentralisation est, pour la première fois, devenu positif en 2021 pour la CNRACL, pour un montant de 10 M€, il est de 46,7M€ pour l'année 2022.

La loi de financement rectificative (LFRSS) pour 2023 prévoit une nouvelle hausse du taux de cotisation employeur d'un point portant le taux à 31,65%. Ce taux était resté fixe depuis 2017.

Tableau 18 : Évolution de la démographie de la CNRACL

Année	Nombre de cotisants	Âge moyen des cotisants	Nombre de pensionnés	Dont droits directs	Ratio démographique corrigé
1990	1 459 396	39,6 ans	413 069	311 209	4,09
2022	2 194 044	46,7 ans	1 538 928	1 351 465	1,52

Source : Rapport annuel de la CNRACL et annexe tableau D-5.

Nota : Effectifs au 31 décembre de l'année N.

Tableau 19 : 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€
2022	24 209 M€	23 465 M€	26 047 M€	24 516 M€	-1 838 M€	-2 331 M€

Source : Comptes de résultat de la CNRACL

* Prestations légales (vieillesse et invalidité)

Le montant des prestations vieillesse et invalidité (y compris action sociale) s'établit à 24,5 Md€ en 2022, en progression de 6,8 % par rapport à 2021, augmentation due principalement à la croissance de l'effectif des pensionnés et à la revalorisation des pensions. Au 1er janvier, les pensions de retraite ont été revalorisées de 1,1 % et celles d'invalidité de 1,8 % au 1er avril. Il y a également eu au 1er juillet 2022, une revalorisation anticipée des pensions de 4%, résultant de la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour le pouvoir d'achat

Le montant des cotisations et produits affectés s'élève à 23,5 Md€ pour 2022, en augmentation de 3,6% par rapport à l'exercice 2021.

Enfin, les dépenses au titre de la compensation démographique sont en diminution de 14,8 % par rapport à 2021 et s'élèvent à 817 M€. Ce montant versé par la CNRACL diminue progressivement en raison de la dégradation tendancielle de son ratio démographique. Cette tendance se poursuivra dans les années à venir en raison des départs en retraite d'effectifs importants de fonctionnaires territoriaux recrutés à l'occasion de la première vague de décentralisation.

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

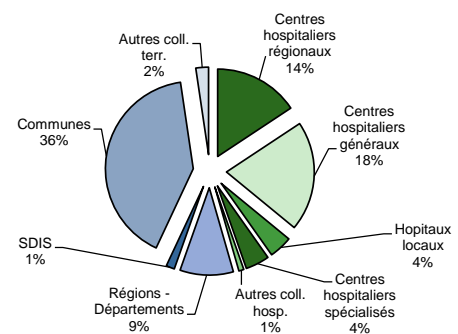
I. Données juridiques

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

II. Données démographiques

Nombre de cotisants	- 2,2 millions de cotisants au 31 décembre 2022, dont 0,8 million d'hospitaliers et 1,4 million de territoriaux
Nombre de pensionnés	- 1,5 million de pensionnés au 31 décembre 2022 dont 0,7 million hospitaliers et 0,9 millions territoriaux - 86 666 nouveaux pensionnés en 2022 dont 75 264 de droit direct - Âge moyen des pensionnés en 2022 (droits directs) : 71,0 ans - Âge moyen à la liquidation en 2022 (droits directs) : 61,7 ans
Ratio démographique brut	- 1,62 cotisant pour un pensionné.

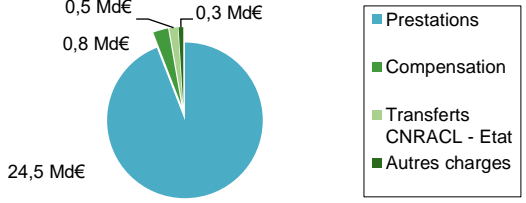
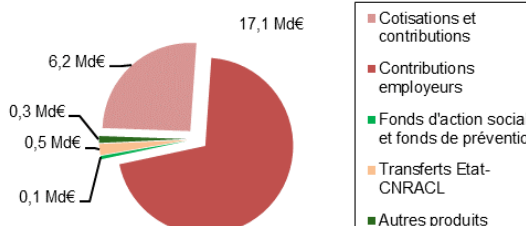
Répartition des pensionnés par collectivités au 31 décembre 2022



III. Paramètres du régime et données financières

Âge d'ouverture des droits et conditions	- Depuis 2017, l'âge d'ouverture des droits à la retraite est de 62 ans pour les catégories sédentaires (à partir de la génération 1955), et de 57 ou 52 ans pour les principales catégories actives. En application de la loi de financement rectificative (LFRSS) pour 2023 ³⁶ , ces âges augmentent progressivement de 3 mois par génération à partir de septembre 2023, jusqu'à 64 ans pour les catégories sédentaires (pour les générations 1968 et suivantes) et, pour les principales catégories actives, jusqu'à 59 ans (pour les générations 1973 et suivantes) ou 54 ans (pour les générations 1978 et suivantes). - Le bénéfice d'une pension du régime est subordonné à une durée de services minimale de 2 ans.
---	--

³⁶ Le décret n°2023-435 du 3 juin 2023 transpose les dispositions de la LFRSS pour 2023 au régime de la CNRACL.

Durée de référence	<p>- La durée de référence permettant d'obtenir le taux plein est identique à celle du régime général, depuis 2008 (167 trimestres - soit 41 ans et neuf mois - pour la génération née en 1960, qui atteint 62 ans en 2022). Cette durée de référence augmente à 168 trimestres pour la génération née entre le 1^{er} janvier et le 31 août 1961 puis, selon un rythme accéléré par la LFRSS pour 2023, d'un trimestre supplémentaire pour les générations nées entre le 1^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1962, puis d'un trimestre supplémentaire par génération jusqu'à la génération 1965, pour laquelle elle atteindra 172 trimestres (soit 43 ans). La durée de services et bonifications exigée des fonctionnaires qui remplissent les conditions de liquidation d'une pension avant l'âge d'ouverture des droits est celle exigée des fonctionnaires atteignant cet âge l'année à compter de laquelle la liquidation peut intervenir.</p> <p>- La durée de liquidation est égale à la durée de service réalisée en tant que fonctionnaire, augmentée des éventuelles bonifications.</p>													
Décote et surcote	<p>- La durée d'assurance est égale à la durée de liquidation augmentée des périodes d'activité relevant des autres régimes.</p> <p>- Pour la génération 1956, une décote de 1,25 % est appliquée à la pension par trimestre de durée d'assurance manquant ; le dispositif de la décote a été progressivement aligné sur celui du régime général jusqu'en 2015 pour la génération 1956 (décote de 1,25 % à partir de 2015 et dans la limite de 20 trimestres en 2020).</p> <p>- Une surcote de 1,25 % est symétriquement appliquée à la pension par trimestre de durée d'assurance supplémentaire. Le plafonnement à 20 trimestres de la surcote a été supprimé par la loi du 9 novembre 2010.</p> <p>- L'âge d'annulation de la décote est de 67 ans pour les sédentaires de la génération 1958, et de 62 ans pour les catégories actives de la génération 1963 ; la limite d'âge a été progressivement relevée de 5 mois par an pour atteindre 67, 62 ou 57 ans à partir des générations 1955, 1960 et 1965 (loi du 9 novembre 2010 et LFSS pour 2012).</p>													
Dépenses (2022)	26,0 Md€ de dépenses totales dont 24,5 Md€ de prestations.	<p>Solde du régime en 2022 : - 1 838,1 M€</p> <p>Dépenses</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>Montant (Md€)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Prestations</td> <td>24,5</td> </tr> <tr> <td>Compensation</td> <td>0,8</td> </tr> <tr> <td>Transferts CNRACL - Etat</td> <td>0,5</td> </tr> <tr> <td>Autres charges</td> <td>0,3</td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie	Montant (Md€)	Prestations	24,5	Compensation	0,8	Transferts CNRACL - Etat	0,5	Autres charges	0,3		
Catégorie	Montant (Md€)													
Prestations	24,5													
Compensation	0,8													
Transferts CNRACL - Etat	0,5													
Autres charges	0,3													
Recettes (2022)	24,2 Md€ de recettes, dont 23,5 Md€ de cotisations. <p>- Assiette de cotisation : traitement indiciaire brut, plus éventuellement la nouvelle bonification indiciaire et certaines primes de sujétions spéciales.</p> <p>- Taux de cotisation salariale : 11,10 % depuis 2020</p> <p>- Taux de contribution patronale : 30,65 % depuis 2017</p> <p>La situation financière du régime, structurellement dégradée, est présentée en annexe du présent rapport (tableau D-4 « Compte de résultat simplifié de la CNRACL ») et dans les projections COR décrites en partie V.4 du présent rapport.</p>	<p>Recettes</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>Montant (Md€)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cotisations et contributions</td> <td>17,1</td> </tr> <tr> <td>Contributions employeurs</td> <td>6,2</td> </tr> <tr> <td>Fonds d'action sociale et fonds de prévention</td> <td>0,5</td> </tr> <tr> <td>Transferts Etat-CNRACL</td> <td>0,3</td> </tr> <tr> <td>Autres produits</td> <td>0,1</td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie	Montant (Md€)	Cotisations et contributions	17,1	Contributions employeurs	6,2	Fonds d'action sociale et fonds de prévention	0,5	Transferts Etat-CNRACL	0,3	Autres produits	0,1
Catégorie	Montant (Md€)													
Cotisations et contributions	17,1													
Contributions employeurs	6,2													
Fonds d'action sociale et fonds de prévention	0,5													
Transferts Etat-CNRACL	0,3													
Autres produits	0,1													
Formule de calcul de la pension	<p>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.</p>													
Revalorisation des pensions	<p>Revalorisation sur l'inflation, comme les pensions du régime général. Au 1^{er} janvier 2022, les pensions de retraite ont été revalorisées de +1,1 %. Puis elles ont été revalorisées de manière anticipée de +4% au 1^{er} juillet 2022, en vertu de la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.</p>													
Pension moyenne mensuelle (2022)	<p>- du stock : 1 367 € (territ.) et 1 558 € (hosp.)</p> <p>- du flux : 1 360 € (territ.) et 1 731 € (hosp.)</p> <p>(Champ : ayants droit, pension principale + accessoires).</p>													

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

II.4.a Présentation et gouvernance

1) Présentation du régime et principales caractéristiques

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

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

Leur rémunération se compose d'un traitement indiciaire de base, auquel s'ajoutent des primes ou indemnités ainsi que, le cas échéant, des heures supplémentaires. L'assiette de cotisation et de calcul de la pension de retraite de ces agents pour leur régime de retraite de base, c'est-à-dire le régime du code des pensions civiles et militaires de retraite (PCMR, ou régime de la FPE) ou le régime de la CNRACL, ne reposent que sur le traitement indiciaire³⁷.

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

Le RAFP est un régime géré en répartition provisionnée³⁸, en points. Son fonctionnement et celui de l'ERAFP sont régis par le décret du 18 juin 2004 et par l'arrêté du 26 novembre 2004. À l'issue de sa montée en charge, ce régime de retraite additionnel constituera un acteur majeur de l'épargne-retraite des fonctionnaires. Les engagements de retraite de l'ERAFP sont provisionnés à son passif, et sont couverts par des actifs pour un montant équivalent afin de garantir le versement futur des prestations.

▪ L'assiette et les cotisations

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

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

▪ Les prestations

³⁷ Plus précisément, outre le traitement indiciaire, certains éléments de rémunération sont également pris en compte par les régimes de la FPE et de la CNRACL : les bonifications ou nouvelles bonifications indiciaires (NBI) et certaines primes de sujétions versées à certains corps de fonctionnaires (policiers, gendarmes, agents pénitenciers...).

³⁸ Cf. article 76 de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

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

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

Pour faciliter le traitement des pensions de faible montant qui, après la mise à jour définitive des comptes, dépassaient le seuil de 5 125 points, le décret du 9 octobre 2018 permet au conseil d'administration de décider d'un versement du capital en deux fois pour les affiliés bénéficiant d'un nombre de points compris entre 5 125 points et un nouveau seuil en-deçà, 4 600 points dans le cas d'espèce. Cette nouvelle modalité de versement est effective depuis le 01/05/2019.

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

2) Gouvernance et pilotage du régime

▪ L'établissement public gestionnaire du régime

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

▪ Activité du conseil d'administration de l'établissement

Le conseil d'administration est composé de huit représentants titulaires des bénéficiaires cotisants, de huit représentants titulaires des employeurs des trois fonctions publiques et de trois 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, son équilibre et sur l'état du recouvrement des cotisations. Ce rapport est transmis au Parlement et rendu public.

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

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

- Un comité de pilotage actif-passif qui intervient sur les thématiques actuarielles et de placements financiers ;
- Un comité d'audit qui veille à la bonne application des règles de gestion ;

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

- Un comité de recouvrement qui assure le suivi du recouvrement ;
- Un comité de suivi de la politique de placements qui traite notamment des orientations générales de la politique d'investissement socialement responsable du régime.

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 huit membres : le président, le vice-président, les présidents des comités spécialisés et deux administrateurs désignés par le conseil comme membres du bureau.

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, du ministre chargé de l'économie et du ministre chargé de la sécurité sociale. Ces ministres désignent par arrêté conjoint un commissaire du Gouvernement qui représente l'État au conseil d'administration.

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

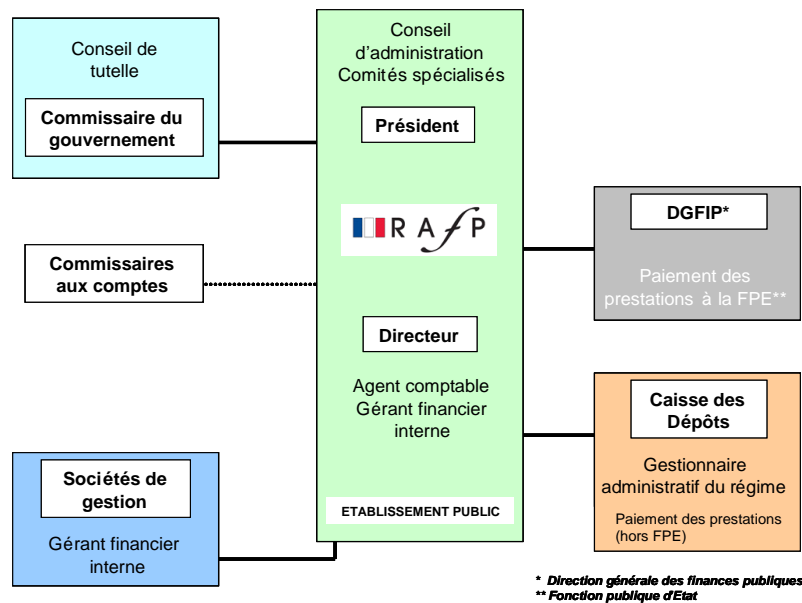
Les délibérations du conseil d'administration autres que celles relatives au budget et au compte financier deviennent exécutoires en l'absence d'opposition du commissaire du Gouvernement. Les délibérations relatives au budget et au compte financier ne deviennent en revanche exécutoires qu'après approbation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

▪ **La gestion administrative**

La gestion administrative du régime est confiée à la Caisse des dépôts et consignations sous l'autorité et le contrôle du conseil d'administration. À compter de 2006, une convention d'objectifs et de gestion (COG), conclue pour une durée minimale de cinq ans, détermine les objectifs pluriannuels de la gestion administrative, les moyens dont le gestionnaire dispose pour les atteindre et les actions mises en œuvre à ces fins par les signataires. La première COG, pour la période 2006-2010, a été signée le 27 juin 2006, la deuxième COG a été adoptée par le conseil d'administration le 29 novembre 2010 afin de couvrir la période 2011-2015. La troisième COG, couvrant la période 2016-2020, a été adoptée par le conseil d'administration le 28 juin 2016 et a été prorogée d'un an. La nouvelle COG est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

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

Figure 20 : Le partage des responsabilités à l'ERAFP



Source : Rapport annuel de gestion – RAEP

▪ 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 actifs obligataires, actifs à revenus variables, actifs immobiliers et actifs non cotés (dans des limites fixées par arrêté).

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

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

▪ La charte de pilotage des paramètres techniques du régime

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

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

- **Le taux de couverture des engagements**

L'obligation de couverture à tout moment des engagements du régime nécessite un suivi du taux de couverture comptable. La politique de gestion prudente suivie par l'ERAFP lui permet d'atteindre un taux d'environ 110,5 %⁴¹ à fin 2022. En complément de cette première approche, l'ERAFP a cherché à mieux définir sa capacité à revaloriser les droits des affiliés dans la perspective de long terme. Au taux de couverture comptable s'ajoute donc un taux de couverture dit « économique », qui tient compte de la valeur latente de son actif, mais aussi des risques, pour lesquels il doit constituer une marge de prudence. Celle-ci est définie comme le « besoin de sur-couverture économique », en-deçà duquel, quel que soit le taux de la couverture comptable, la valeur de service du point ne peut être augmentée. À la fin de l'année 2022, le besoin de sur-couverture économique s'élevait à 17,2 %⁴² des engagements.

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

De nouvelles tables de mortalité prospectives ont été utilisées pour l'évaluation des engagements au 31 décembre 2019. Construites en 2019 sur la base des données constituées de 2010 à 2017, ces tables d'expérience par sexe et par fonction publique reflètent plus précisément le risque de longévité porté par le régime. Certifiées en 2019 et pour 5 ans par l'actuaire indépendant du régime, elles devront être réexaminées avant fin 2024. L'ERAFP utilisait précédemment les tables de mortalité par génération TGH05 et TGF05.

Le taux net de frais utilisé pour l'évaluation de la provision mathématique au 31 décembre 2022 s'élève à 0,9 %.

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

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

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

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

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

Dans ce cadre, en application de la charte de pilotage du régime et dans un souci de maintien de l'équilibre financier du régime, le conseil d'administration a décidé, par une délibération du

⁴¹ Estimation au 31/12/2022 (Source : Rapport annuel 2022 du RAFP).

⁴² Idem.

5 février 2015, une baisse modérée du taux de rendement technique du régime à 3,9 % en 2015, puis à 3,7 % en 2016. Par ailleurs, il a été décidé un alignement de l'âge donnant droit à la surcote sur l'âge légal de la retraite au régime général, soit 62 ans.

La valeur d'acquisition du point, fixé initialement à 1 € en 2005, a été revalorisée régulièrement et atteint 1,3466 € en 2023. En particulier, la baisse du taux de rendement technique mentionnée supra a été réalisée par une hausse de 4,50 % de cette valeur en 2015 et en 2016. En parallèle, la valeur de service du point a également été revalorisée régulièrement, à partir de 0,0400 € en 2005. Elle a atteint 0,04465 € en 2014, elle a été maintenue stable en 2015 puis a repris une trajectoire d'augmentation à partir de 2016. Elle s'élève à 0,05036 € en 2023. Cette trajectoire correspond à un rendement stable du point de 4,075 % entre 2008 et 2014, qui a été ramené à 3,9 % en 2015 puis à 3,74 % en 2016. Depuis 2017, le conseil d'administration a décidé de revaloriser la valeur de service et la valeur d'acquisition du point d'une même proportion (à hauteur de l'inflation), maintenant donc le rendement technique à 3,74 %.

Tableau 21 : Paramètres du régime entre 2005 et 2023

Année	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Valeur d'acquisition	1,00 €	1,017 €	1,03022 €	1,03537 €	1,04572 €	1,05095 €	1,05620 €	1,07420 €	1,08500 €
Valeur de service	0,04 €	0,04 €	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 %

Année	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Valeur d'acquisition	1,09585 €	1,1452 €	1,1967 €	1,2003 €	1,2123 €	1,2317 €	1,2452 €	1,2502 €	1,2740 €	1,3466 €
Valeur de service	0,04465 €	0,04465 €	0,04474 €	0,04487 €	0,04532 €	0,04605 €	0,04656 €	0,04675 €	0,04764 €	0,05036 €
Rendement technique	4,075%	3,899%	3,739%	3,738%	3,738%	3,738%	3,738%	3,739%	3,739%	3,739%

Source : Rapport annuel 2022 du RAFF.

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 s'élève à 32,4 Md€ à fin 2022. Le taux de couverture des provisions mathématiques par les actifs du régime s'élève à 110,5 % à fin 2022 (estimation au 31 décembre 2022) contre 111,9 % en 2021.

Malgré le contexte difficile lié à l'environnement de taux bas, persistant depuis 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 au-dessus de 100 %.

▪ La projection financière du régime sur le long terme

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

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

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

▪ La gestion du régime

La masse des cotisations encaissées au titre de l'année 2022 s'élève à 2,06 Md€⁴⁵, en légère augmentation par rapport à 2021. Environ 44 000 employeurs ont cotisé en 2022 au titre du RAFP. Le nombre d'affiliés cotisants est d'environ 4,5 millions de fonctionnaires, répartis à peu près également entre la fonction publique d'État d'une part et les affiliés de la CNRACL (fonctions publiques territoriale et hospitalière) d'autre part.

Les prestations versées en 2022 s'élèvent à 428 M€, montant encore faible en raison de la jeunesse du régime dont la gestion n'a débuté qu'à partir de 2005. Le nombre de capitaux après avoir baissé de 15% en 2021 a stagné en 2022 (+1,6 %). Le capital moyen versé en 2022, hors liquidations en capitaux fractionnés, a été de 3 776 € contre 3 318 € en 2021. En 2022, 431 000 bénéficiaires ont perçu une rente contre 346 000 en 2021. La montée en charge des rentes par rapport aux prestations en capital se poursuit, en parallèle de la montée en puissance du régime. Elles représentent 36,6 % des prestations versées en 2022.

⁴³ Au 31/12/2022, le taux d'actualisation du régime est de 1,1 % (brut de frais de gestion)

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

⁴⁵ Estimation au 31/12/2022 (Source : Rapport annuel 2022 du RAFP).

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

Enfin, les charges de gestion du régime s'élèvent à 32,2 M€. Elles représentent 0,09 % de l'actif net et 1,56 % des cotisations collectées en 2022.

▪ Les placements

La politique de placement de l'ERAFP vise à garantir les droits acquis par les bénéficiaires, en veillant à assurer en permanence la couverture intégrale des engagements du régime et à permettre leur revalorisation dans la durée.

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.

Dans la continuité de ces évolutions, d'autres textes réglementaires ont assoupli depuis 2015 les règles d'investissement du RAFF :

- Ouverture des investissements à hauteur de 3 % de l'actif de placement dans les fonds non cotés et dans les fonds de prêts à l'économie ;
- La liste des actifs autorisée est élargie afin d'accroître la contribution du régime au financement des entreprises d'une part, et les choix d'investissement dans le secteur immobilier d'autre part ;
- Les ratios maxima d'investissement en actifs à revenus variables et en immobilier ont été relevés respectivement de 25 % à 45 % et de 10 % à 15 % ;
- La possibilité d'investir sans délégation de gestion est ouverte à hauteur de 10 % de l'actif total.

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

À la fin de l'année 2022, le portefeuille de l'ERAFP en valeur boursière représente un actif financier de 38,2 Md€ et il est composé à 18,9 % d'obligations publiques, à 25,9 % d'obligations privées, à 2,7 % d'obligations convertibles, à 32,2 % d'actions, à 3,2 % de multi-actifs, à 2,6 % de capital-investissement et infrastructures à 13,1 % d'immobilier et à 1,4% de liquidités.

Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP)

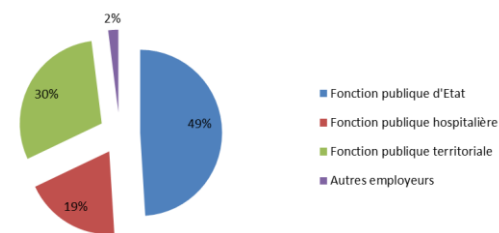
I. Données juridiques

Textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> - Article 76 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites. - Décret n°2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique. - Arrêté du 26 novembre 2004 portant application du décret n°2004-569.
Type de régime	<ul style="list-style-type: none"> - Régime additionnel de retraite par points, obligatoire, fonctionnant par répartition provisionnée. - Affiliés : fonctionnaires de l'État civils et militaires, magistrats de l'ordre judiciaire, fonctionnaires territoriaux et hospitaliers. - Opérationnel depuis 2005 : régime jeune en phase de montée en charge.
Gestion	<p>Établissement public à caractère administratif placé sous la tutelle de l'État :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestion administrative : Caisse des dépôts et consignations (CDC), sous l'autorité et le contrôle du conseil d'administration. - Gestion des actifs financiers partiellement déléguée à des sociétés de gestion (gestion en direct par l'ERAFP des titres obligataires d'États ou garantis par l'État).
Gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> - Conseil d'administration : composé paritairement de représentants des employeurs publics et des fédérations syndicales, auxquels sont adjointes des personnalités qualifiées. Compétences du conseil d'administration : <ul style="list-style-type: none"> - Pilotage de la gestion financière et des caractéristiques techniques du régime : - Évaluation des engagements et validation du niveau de couverture de ces engagements par l'actif. - Quatre comités spécialisés (gestion actif-passif, audit, recouvrement et suivi de la politique ISR).

II. Données démographiques

Nombre de cotisants	<ul style="list-style-type: none"> - 4,5 millions de cotisants présents au 31/12/2022. - Environ 44 000 employeurs en 2022.
Nombre de pensionnés	<ul style="list-style-type: none"> - 161 600 nouvelles liquidations et 110 100 révisions de comptes individuels RAFP effectuées au cours de l'année 2022. - 431 000 rentes versées à fin 2022 (et 120 000 sorties en capital, lorsque le nombre de points acquis est inférieur à 5125 points).
Ratio démographique brut	Non pertinent (nombre élevé de sorties en capital, étant donné la création récente du régime).

Répartition des cotisants en 2022



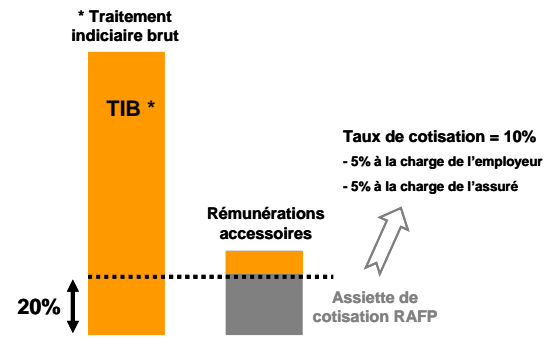
III. Paramètres du régime et données financières

Âge d'ouverture des droits et conditions	L'ouverture des droits à prestation du RAFP est conditionnée à l'admission à la retraite dans le régime de retraite de base principal.																			
Prestations (2022)	<p>428 M€ versés aux bénéficiaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Montant des rentes versées : 157 M€. - Montant des sorties en capital : 271 M€. 	<p>Répartition des actifs financiers de l'ERAFP (2022) en prix de revient amorti</p> <table border="1"> <caption>Répartition des actifs financiers de l'ERAFP (2022) en prix de revient amorti</caption> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Obligations publiques</td> <td>18,9%</td> </tr> <tr> <td>Obligations privées</td> <td>25,9%</td> </tr> <tr> <td>Obligations convertibles</td> <td>2,7%</td> </tr> <tr> <td>Actions</td> <td>32,2%</td> </tr> <tr> <td>Multi-Actifs</td> <td>3,2%</td> </tr> <tr> <td>Capital-investissement et infrastructures</td> <td>2,6%</td> </tr> <tr> <td>Immobilier</td> <td>13,1%</td> </tr> <tr> <td>Liquidités</td> <td>1,4%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Assiette et taux de cotisation RAFP</p>	Catégorie	Pourcentage	Obligations publiques	18,9%	Obligations privées	25,9%	Obligations convertibles	2,7%	Actions	32,2%	Multi-Actifs	3,2%	Capital-investissement et infrastructures	2,6%	Immobilier	13,1%	Liquidités	1,4%
Catégorie	Pourcentage																			
Obligations publiques	18,9%																			
Obligations privées	25,9%																			
Obligations convertibles	2,7%																			
Actions	32,2%																			
Multi-Actifs	3,2%																			
Capital-investissement et infrastructures	2,6%																			
Immobilier	13,1%																			
Liquidités	1,4%																			
Cotisations (2022)	<p>2,06 Md€ de cotisations collectées.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Financement : cotisations salariales et patronales. - Assiette : primes et indemnités de toute nature, dans la limite de 20 % du TIB. - Taux : 5 % salarial 5 % patronal. 																			
Règles d'acquisition des points	Converties en points (1 point RAFP ayant pour valeur 1,3466 € en 2023), les cotisations annuelles alimentent le compte individuel de retraite.																			
Formule de calcul de la pension	<p>Sortie en rente (> 5125 points) : nombre de points * valeur de service du point.</p> <p>Sortie en capital (< 5125 points) : nombre de points * valeur de service du point * coefficient de sortie en capital.</p>																			
Bilan du régime (2022)	<ul style="list-style-type: none"> - Provision mathématique de 32,4 Md€. - Taux d'actualisation de 0,9 % (net de frais de gestion). - Actif net estimé à 35,4 Md€ (38,2 Md€ en valeur boursière) - Taux de couverture réglementaire de 110,5 %. <p style="text-align: center;">Évolution du rendement technique du régime</p>																			

Année	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Valeur d'acquisition	1,0959 €	1,1452 €	1,1967 €	1,2003 €	1,2123 €	1,2317 €	1,2452 €	1,2502 €	1,2740 €	1,3466 €
Valeur de service	0,0447 €	0,0447 €	0,0447 €	0,0449 €	0,0453 €	0,0461 €	0,0466 €	0,0468 €	0,0476 €	0,0504 €
Rendement technique	4,075%	3,899%	3,739%	3,738%	3,738%	3,739%	3,739%	3,739%	3,739%	3,740%

Règles prudentielles en matière de gestion d'actifs

- 40 % d'obligations au minimum.
- 45 % d'actifs de diversification au maximum.
- 15 % maximum d'actifs investis en immobilier.
- 5 % max. de valeurs émises par un même organisme.



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

II.5.a Présentation et gouvernance

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

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

La particularité de ce régime repose essentiellement sur la spécificité-même du statut des ouvriers de l'État dont les fonctions s'inscrivent, en règle générale, dans des activités de type industriel, notamment aéronautiques ou mécaniques.

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

En découle alors un statut très particulier pour les ouvriers d'État qui, en matière de droit à pensions, sont soumis aux seules dispositions statutaires issues du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État. Ce statut leur permet de cumuler les avantages du secteur public et du secteur privé : les modalités de calcul et de revalorisation des pensions sont identiques à celles appliquées aux fonctionnaires tandis que l'assiette de rémunération prise en compte dans le calcul du droit à pension comprend non seulement le montant du salaire versé au cours des six derniers mois, mais aussi, les heures supplémentaires perçues et les primes comme pour les salariés du secteur privé.

En revanche, la protection sociale dont bénéficient les ouvriers de l'État associe, comme pour les fonctionnaires de l'État, le service des prestations en nature du régime général de sécurité sociale pour la couverture des risques maladie, maternité et invalidité (soins)⁴⁷ – prestations qui leur sont servies soit par les mutuelles de fonctionnaires, soit directement par les caisses primaires d'assurance maladie – aux congés statutaires rémunérés, à plein ou demi-salaire, de maladie, maternité, invalidité et accidents du travail (les ouvriers de l'État du ministère des Armées font ici exception puisque le versement de leurs rentes d'accidents du travail est assuré par un fonds spécifique créé à cet effet, le fonds des rentes d'accident du travail des ouvriers civils des établissements militaires (RATOCEM), dont la gestion est assurée par la Caisse des dépôts et consignations). 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

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

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

subsidiairement par les administrations ou établissements employeurs, notamment lorsque leur montant excède le montant des prestations statutaires. Ces prestations servies de manière subsidiaire (IJSS, rentes AT-MP, etc.), payées par l'administration, sont liquidées selon les règles du régime général (contrairement aux prestations subsidiaires du régime spécial des fonctionnaires, payées par l'administration, qui sont fixées en référence aux prestations du régime général mais liquidées selon des modalités spécifiques).

2) Gestion et gouvernance du régime de retraites

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

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

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

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

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

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

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

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

Ce second mode de calcul concerne 96 % des ouvriers d'État. Leurs salaires sont fondés sur les salaires horaires pratiqués dans l'industrie métallurgique et leur évolution, pour la plupart, sur

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

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

le point d'indice de la fonction publique ; dans quelques cas, ils sont basés sur les salaires pratiqués dans le secteur du Livre, selon des barèmes de taux horaires distincts.

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

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

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

Enfin, de nombreuses pensions sont payées « sous avances ». Cette particularité prévue par l'article 39 du décret du 5 octobre 2004 permet à un ouvrier de percevoir une allocation provisoire dès le premier jour du mois civil suivant sa cessation de l'activité, dès lors que la mise en paiement de la pension ne peut pas être effectuée à la fin du premier mois qui suit cette cessation d'activité. Au 31 décembre 2022, le fonds comptait 93 585 pensionnés dont 1 357 pensions payées sous avances.

II.5.b Financement et évolution des comptes

1) Le financement du régime

Les besoins de financement du FSPOEIE sont couverts par :

- **Les cotisations**⁵¹. Depuis le 1^{er} février 1991, le **taux de la retenue pour pension** des ouvriers d'État était fixé à 7,85 %. Comme pour les fonctionnaires civils et militaires, ce taux a été progressivement relevé conformément à la loi portant réformes des retraites ainsi qu'au décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse. Le décret n° 2013-1290⁵² a intégré une nouvelle augmentation du taux de cotisation salariale. Ainsi, ce taux de cotisation salariale a été porté à 8,76 % en 2013 et à 9,14 % en 2014. Enfin, conformément au décret n° 2014-1531 du 17 décembre 2014 pris dans le cadre de la réforme des retraites de 2014, le taux de la cotisation salariale a été porté à 9,54 % en 2015, à 9,94 % en 2016, à 10,29% en 2017, à 10,56 % en 2018, à 10,83 % en 2019 et à 11,10 % au 1^{er} janvier 2020 ;

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

⁵¹ Retenues à la charge des ouvriers et contribution des établissements employeurs

⁵² Le décret n° 2013-1290 du 27 décembre 2013 modifiant les taux de cotisations d'assurance vieillesse de divers régimes de sécurité sociale et des cotisations familiales

- **Le taux de contribution patronale**, fixé en 1991 à 10,34 %, a ensuite été porté à 24 % en 1999, puis 27 %, 30 % et 33 % entre 2009 et 2011 (décret n° 2008-1328 du 15 décembre 2008). Depuis le 1^{er} janvier 2012, ce taux est arrimé à celui en vigueur au régime général pour un salarié non-cadre sur la première tranche (cotisation employeur de droit commun, taux employeur des cotisations ARRCO et AGFF), conformément au décret n°2008-1328 du 15 décembre 2008. De 33,23 % en 2013, il a été porté à 33,87 % en 2014, à 34,28 % en 2015, à 34,51 % en 2016, à 34,63 % en 2017 et 2018, puis à 35,01 % depuis 2019, notamment sous l'effet des décrets susmentionnés ;
- **La subvention** inscrite sur les programmes ministériels rémunérant des ouvriers des établissements industriels de l'État. Cette subvention est versée par les différents ministères, selon des proportions et le calendrier suivants : 60 % en janvier de l'exercice et les 40 % restants en juin de l'exercice. S'agissant de la part versée par le Ministère des armées, qui représente plus de 80 % de cette subvention, un étalement sur 10 mois à parts égales a été mis en place à compter de l'année 2021 en raison des conditions de taux négatifs du marché ;
- **La situation de bénéficiaire**, depuis l'exercice 2006, d'un transfert au titre de la compensation démographique entre régimes de retraite de base.

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

2) La situation démographique du FSPOEIE

Au 31 décembre 2022, le fonds comptait 93 585 pensionnés dont 2 893 nouvelles pensions (droits directs et dérivés, y compris pensions payées sous avances). L'effectif des pensionnés enregistre une légère baisse en 2022 de - 1,87 % par rapport à 2021 (95 372 pensionnés au 31 décembre 2021). A la même date, le fonds dénombre 65 409 pensions de droit direct et 28 176 pensions de droit dérivé. Ainsi, les pensionnés de droit direct représentent une part prépondérante de la population de pensionnés (70 % de l'effectif total).

Ce régime se caractérise notamment par la baisse progressive de l'effectif des cotisants (18 435 au 31 décembre 2022 contre 19 655 au 31 décembre 2021) plus rapide que celle de l'effectif des pensionnés, conduisant à une dégradation régulière de son ratio démographique corrigé, qui s'établit en 2022 à 0,23 cotisant pour 1 retraité contre 0,24 en 2021, soit l'un des plus faibles du champ des régimes spéciaux.

Le FSPOEIE compte, au 31 décembre 2022, 355 établissements immatriculés et en activité, dont le nombre se répartit par domaine de la façon suivante :

Armées	Transition écologique	Anciens combattants	Intérieur	Industrie	Economie et Finances	Autres
145	174	3	14	2	11	6

Le solde budgétaire du programme 742 fait apparaître, en 2022, un résultat négatif de -29,5 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 22 : Exécution budgétaire du programme 742 en 2022 (en M€)

DEPENSES	1 967,4
Prestations vieillesse et invalidités	1 905,0
Autres dépenses spécifiques	2,2
Gestion du régime	7,0
RATOCEM	53,2
RECETTES	1 937,9
Cotisations salariales et patronales	330
Contribution au programme	1 515,5
- dont subvention de l'État au FSPOEIE	1 462,3
- dont versement RATOCEM	53,7
Compensations inter-régimes	91,0
Recettes diverses	0,8
Autres financements	0,1
SOLDE	- 29,5

Source : rapport annuel de performance de la mission Pensions pour l'année 2022

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

I. Données juridiques

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

II. Données démographiques

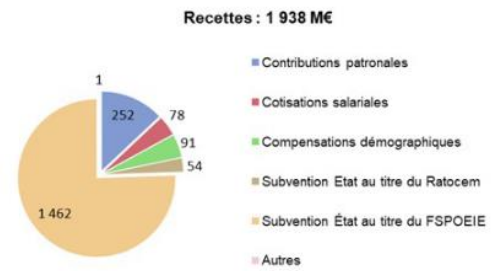
Nombre de cotisants	18 435 cotisants au 31 décembre 2022.	Répartition des pensionnés par ministère d'origine au 31 décembre 2022
Nombre de pensionnés	93 585 pensionnés au 31/12/2022, (dont 65 409 droits directs) dont 1 357 pensions payées sous avances. - Âge moyen des pensionnés (droits directs) : 74,3 ans - Âge moyen à la liquidation (droits directs) : 61,1 ans	
Ratio démographique brut	- 0,28 cotisant pour un pensionné.	

III. Paramètres du régime et données financières

Âge d'ouverture des droits et conditions	- Pour la génération 1960 (qui a 60 ans en 2020), l'âge d'ouverture des droits est de 62 ans pour les catégories sédentaires soit une ouverture des droits au plus tôt en 2022. En application de la LFRSS pour 2023 ⁵³ , cet âge augmente progressivement de trois mois par génération à partir de septembre 2023, jusqu'à 64 ans pour les catégories sédentaires (pour les générations 1968 et suivantes). - S'agissant des ouvriers de catégorie insalubre (ayant effectué 17 ans ou plus de travaux insalubres) concernés auparavant par un départ dès 55 ans, l'âge d'ouverture des droits est de 57 ans pour la génération 1960, soit une ouverture des droits en 2017 pour cette génération. Cet âge d'ouverture des droits progresse également de trois mois par génération en application de la LFRSS pour 2023, jusqu'à 59 ans (pour les générations 1973 et suivantes). - 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 (2022)	1,97 Md€ de dépenses totales (dont 53,2 M€ au titre du fonds RATOCEM), dont 1,91 Md€ de prestations	Solde du régime en 2022 : - 29,5 M€ Dépenses : 1 967 M€
Recettes (2022)	1,94 Md€ de recettes (dont 53,7 M€ au titre du fonds RATOCEM), dont 330 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 par un salaire indexé sur l'évolution du point d'indice de la fonction publique (décret n° 2016-1995 du 30 décembre 2016), 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 (11,10 % depuis 2020). Taux de cotisation patronale : 35,01 % depuis 2019.	
Formule de calcul de la pension	• Pour les ouvriers rémunérés sur la base d'un salaire national : 75 % × (durée de services et bonifications / durée de référence) ×	

⁵³ Le décret n°2023-435 du 3 juin 2023 transpose les dispositions de la LFRSS pour 2023 au régime du FPSOEIE.

	<p>traitement indiciaire effectivement détenu au moins pendant 6 mois avant la radiation des contrôles.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Pour les ouvriers rémunérés en fonction des salaires pratiqués dans l'industrie</u> : $75\% \times (\text{durée de services et bonifications} / \text{durée de référence}) \times 1,759 \times \text{salaire horaire à la date de radiation des contrôles} \times \text{coefficient de majoration (art. 14 du décret n° 2004-1056)}$.
Revalorisation des pensions	Revalorisation en 2022 : + 1,1 % au 1 ^{er} janvier pour les pensions de retraite, + 1,8 % au 1 ^{er} avril pour les pensions d'invalidité. Revalorisation supplémentaire au 1 ^{er} juillet de + 4 %.
Pension moyenne mensuelle (2022)	<p>- du stock : 2 055 €</p> <p>- du flux : 2 347 €</p> <p>(Champ : ayants droit, pension principale + accessoires).</p>



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 l'un des régimes 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 régime couvre un champ très étendu puisqu'il s'adresse à :

- L'ensemble des agents contractuels de droit public des trois versants de la fonction publique ;
- Les praticiens hospitaliers ;
- Les élus locaux ;
- Les agents titulaires de la FPT et de la FPH occupant un emploi à temps non complet de moins de 28 heures hebdomadaires, qui ne relèvent pas de la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL)⁵⁴ ;
- 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 agents non titulaires ou les salariés de certaines entreprises publiques ou semi-publiques (La Poste⁵⁵, industries électriques et gazières, secteur audiovisuel public, Banque de France, Pôle Emploi, etc.) et des organismes d'intérêt général à but non lucratif financés principalement par des fonds publics ;
- Les agents recrutés au moyen d'un contrat aidé par une personne morale de droit public.

Des agents contractuels de droit privé peuvent également être affiliés à l'Ircantec si leur employeur était déjà adhérent du régime avant le 31 décembre 2016. Ces agents conservent cette affiliation jusqu'à la rupture de leur contrat de travail.

L'assiette de cotisation est constituée par l'ensemble des rémunérations brutes, à l'exclusion des éléments à caractère familial, des indemnités représentatives de frais et des prestations familiales, augmenté le cas échéant de la valeur représentative des avantages en nature, selon le barème appliqué par la Sécurité sociale. L'assiette est répartie en deux tranches : la tranche

⁵⁴ Les fonctionnaires titulaires des collectivités locales sont affiliés à la CNRACL. En l'état de la réglementation, s'ils ont une activité réduite, en dessous de 28 heures par semaine, ils sont affiliés à la Cnav et à l'Ircantec.

⁵⁵ Uniquement les salariés recrutés avant le 1^{er} janvier 2011, les salariés recrutés à compter du 1^{er} janvier 2011 étant affiliés à l'Agirc-Arrco, suite au changement de statut de La Poste.

A pour la partie de la rémunération inférieure au plafond de la Sécurité sociale, la tranche B pour la partie allant de ce plafond jusqu'à huit fois ce plafond⁵⁶.

Les taux de cotisation applicables sont fonction de ces deux tranches et sont répartis entre l'employeur et l'agent. Le tableau ci-dessous présente les taux de cotisation réels (y compris application du taux d'appel)⁵⁷, appliqués depuis le 1^{er} janvier 1992.

Tableau 23 : Taux de cotisation réels depuis 1992

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

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

Lors de la liquidation de la pension, le montant de l'allocation due par le régime est calculé comme le produit de la valeur de service du point et du nombre total des points acquis. Les valeurs d'achat et de service du point sont révisées chaque année : au 1^{er} janvier 2023, ces valeurs sont fixées respectivement à 5,329 € et 0,51621 €.

2) Gouvernance

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

- 16 administrateurs représentant les bénéficiaires du régime, désignés sur proposition des organisations syndicales représentatives ;
- 16 administrateurs représentant les employeurs : l'État (8 représentants des ministères employeurs), les collectivités territoriales (4 représentants des associations d'élus locaux⁵⁸) et la fonction publique hospitalière (4 représentants de la Fédération Hospitalière de France) ;

⁵⁶ La partie de la rémunération supérieure à huit fois le plafond de la Sécurité sociale ne donne lieu à aucun prélèvement de cotisations et n'ouvre aucun droit à retraite complémentaire.

⁵⁷ Le taux de cotisation réel est défini comme le taux théorique multiplié par le taux d'appel, fixé à 125 % depuis le début des années 1990. Le calcul des points de retraite n'est basé que sur le taux théorique fixé ainsi pour 2022 :

Tranche A : 2,24 % pour la part agent et 3,36 % pour la part employeur ;
Tranche B : 5,56 % pour la part agent et 10,04 % pour la part employeur.

⁵⁸ Association des maires de France (AMF), Association des départements de France (ADF), Association des Régions de France (ARF).

- 2 personnalités qualifiées, désignées par l'État.

La tutelle de l'État sur le régime se traduit par la participation de deux commissaires du Gouvernement aux séances du conseil d'administration et des commissions. Cette tutelle s'exerce après consultation d'un conseil de tutelle⁵⁹. Les délibérations adoptées par le conseil d'administration sont exécutoires dans un délai d'un mois sauf opposition de la tutelle.

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

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

L'ensemble des opérations de gestion du régime est confié à la Caisse des dépôts au sein de la direction des politiques sociales. Une convention d'objectifs et de gestion (COG) est négociée entre le régime, l'État et le service gestionnaire. La COG actuelle a été signée le 30 mars 2022 entre l'État, le conseil d'administration et la Caisse des dépôts et consignations et s'étend sur une période de quatre ans de 2022 à 2025.

3) Financement et évolution de la gestion financière de l'Ircantec⁶⁰

S'agissant des produits techniques du régime, leur montant s'élève à 4 628,8 M€⁶¹ en 2022, en hausse de 6,6 % par rapport à 2021.

Les produits techniques sont essentiellement composés des cotisations (soit 93,4 %). Au titre de l'année 2022, environ 54 500 employeurs ont versé 4 324,7 M€ de cotisations à l'institution, soit une progression de 8,3 % par rapport à 2021.

Les validations au titre de périodes rétablies dans le régime ont engendré 33,7 M€ de cotisations rétroactives en 2022, soit une hausse de 27,4 % par rapport à 2021. 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 militaires⁶²).

Enfin, les compensations reçues en 2022 se sont élevées à 224,8 M€ : 80,0 M€ au titre de l'attribution de droits à retraite pour les périodes de chômage des affiliés du régime, 137,2 M€ reçues de l'Agirc-Arrco pour l'employeur La Poste et le nouveau critère d'affiliation et 7,6 M€ au titre des apprentis.

⁵⁹ Direction de la Sécurité sociale (DSS), Direction du Budget (DB), Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), Direction générale des collectivités locales (DGCL), Direction générale de l'offre de soins (DGOS).

⁶⁰ Source : comptes 2022 de l'Ircantec.

⁶¹ Les autres produits techniques ainsi que les reprises sur provisions s'élèvent à 45,5 M€.

⁶² La réforme des retraites 2014 a réduit la condition de service minimum à 2 ans pour les militaires, mais uniquement pour les nouveaux contrats à compter du 01/01/2014.

S'agissant des charges de gestion techniques, leur montant s'élève à 3 882,2 M€⁶³ en 2022, soit une hausse de 6,6 % par rapport à 2021.

Le montant des allocations versées s'élève à 3 737,9 M€ en 2022, soit une hausse de 6,7 % par rapport à 2021.

Les charges de transfert au titre des validations de services auxiliaires dans les régimes de titulaires de la fonction publique représentent un produit de 13,8 M€. Le solde comptable des opérations de transferts de l'exercice est proche de zéro depuis 2013⁶⁴.

Enfin, la compensation versée à l'Agirc-Arrco au titre de l'employeur Pôle emploi s'élève à 36,1 M€.

Le solde de gestion technique⁶⁵ s'établit ainsi à 806,6 M€ en 2022 contre 758,6 M€ en 2021.

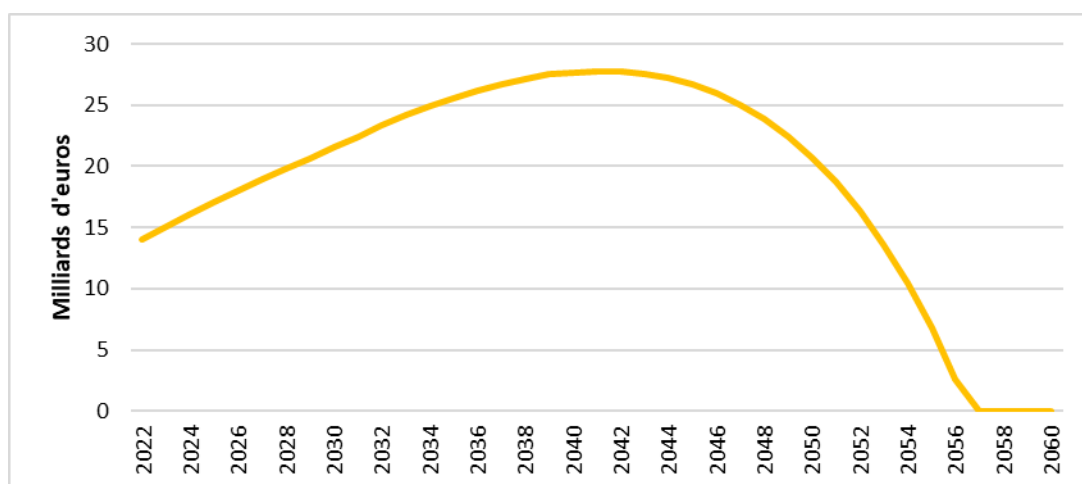
Par ailleurs, l'Ircantec met en œuvre une politique d'action sociale à destination de ses affiliés : en 2022, sur un budget de près de 14,2 M€, 11,8 M€ de prestations sociales ont été accordés (hors prêts individuels et collectifs).

Le résultat net comptable du régime, agrégation de la gestion technique, administrative et financière fait ressortir un excédent de 687,3 M€ contre 1 002,0 M€ en 2021.

Au 31 décembre 2022, les réserves⁶⁶ comptables de l'Ircantec, tenant compte du résultat de l'exercice, atteignent 12 226,7 M€, soit l'équivalent de 3,3 années de prestations. En valeur de marché, elles couvrent 3,7 années de prestations.

Les dernières projections font état de l'apparition d'un solde technique négatif à compter de 2039⁶⁷. Les réserves couvriraient ce déficit jusqu'à s'épuiser au cours de l'année 2057, soit 2 ans après le seuil fixé par le second critère de pilotage (2055). Ci-contre l'évolution des réserves :

Graphiques 24 et 25 : Évolution des réserves en valeur de marché (en Md€ et en nombre d'années de prestations)



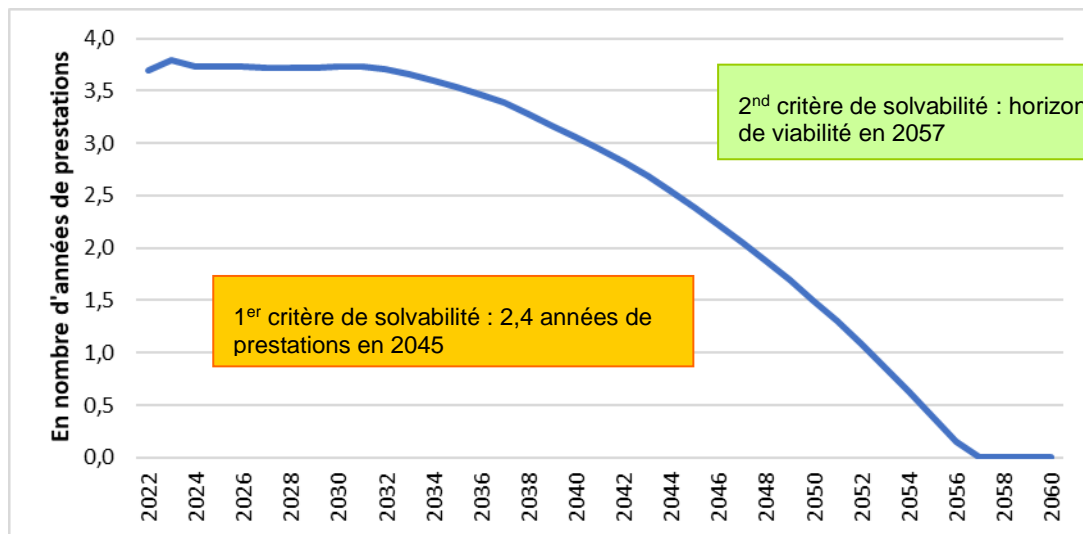
⁶³ Dont les capitaux décès, d'un montant de 8,6 M€ et les autres charges et dotations aux provisions pour 53,3 M€.

⁶⁴ La charge annuelle de transferts payés étant compensée par la reprise de la provision pour transferts

⁶⁵ Produits de gestion technique – Charges de gestion technique.

⁶⁶ Hors provisions pour risques et charges.

⁶⁷ Source : scénario médian du rapport technique 2023 de l'Ircantec avec le modèle de projection Mistral et les hypothèses de recrutements issues du modèle Prévir (scénario avec prise en compte de la réforme 2023).



Source : Ircantec

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

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

En 2021⁶⁸, 3,04 millions d'affiliés⁶⁹ ont cotisé à l'Ircantec (dont 213 000 d'élus locaux), contre 2,91 millions en 2019, soit une hausse de 1,9 %. Cette hausse est portée par les nombreux recrutements de contractuels dans les fonctions publiques d'État et territoriale en reprise après la crise sanitaire. Cela compense la baisse de 30 % des affiliations d'élus, après l'année d'élection municipale en 2020 et la baisse liée à l'affiliation des nouveaux contrats de droit privé à l'Agirc-Arrco à la suite de la clarification du critère de délimitation des champs d'application respectifs de l'Ircantec et de l'Agirc-Arrco, issue de l'article 51 de la loi du 20 janvier 2014⁷⁰. Entre 2011 et 2021, le nombre de cotisants a progressé de plus de 8 %.

La population cotisante est plutôt féminisée (54 %), les femmes étant très présentes dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Les actifs cotisants sont jeunes : 19,8% ont moins de 25 ans et la moitié est âgée de moins de 38 ans. L'Île-de-France est de loin la première région d'affiliation avec 24,0 % 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 durées de cotisation y sont, dans de nombreux cas, relativement courtes : 5 ans et 4 mois en moyenne pour les nouveaux retraités 2022 et moins de 3 ans pour 49,1 % d'entre eux. Ces chiffres cachent toutefois des situations hétérogènes. S'il s'agit d'un régime de passage pour la majorité de ses affiliés, essentiellement en début de carrière, l'Ircantec est aussi le régime principal pour certaines catégories d'agents publics qui y cotisent pendant une partie significative de leur carrière. C'est le cas notamment des praticiens hospitaliers, mais également de salariés de grands établissements publics comme Pôle Emploi. Enfin, la présence

⁶⁸ À date, l'effectif cotisant 2021 n'est pas encore stabilisé.

⁶⁹ Il s'agit du nombre de contrats ayant cotisé dans l'exercice, qui diffère du nombre de non titulaires présents au 31 décembre.

⁷⁰ L'affiliation aux régimes complémentaires s'appuie désormais sur la nature du contrat de travail et plus sur la nature juridique de l'employeur. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2017, les nouveaux contrats de droit privé sont affiliés à l'Agirc-Arrco et les nouveaux contrats de droit public à l'Ircantec.

d'élus locaux, affiliés à l'Ircantec, modifie, les années d'élections, la durée de cotisation moyenne, ces élus ayant en moyenne des durées supérieures aux salariés.

Aux 3,04 millions d'actifs cotisants affiliés en 2021, s'ajoutent plus de 13,6 millions d'anciens cotisants ayant acquis des droits à l'Ircantec mais n'y cotisant plus. Parmi ces derniers, 10,9 % ont plus de 65 ans.

En 2022, 255 400 actifs⁷¹ ont fait valoir leurs droits à retraite dans le régime, contre 232 900 en 2021, soit une augmentation de 9,6 %.

91,4 % des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2022 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 publique⁷². 39 % relevaient de la fonction publique d'État (FPE) pour leur dernière période de cotisation dans la fonction publique, 43 % de la fonction publique territoriale (FPT) et 18 % de la fonction publique hospitalière (FPH).

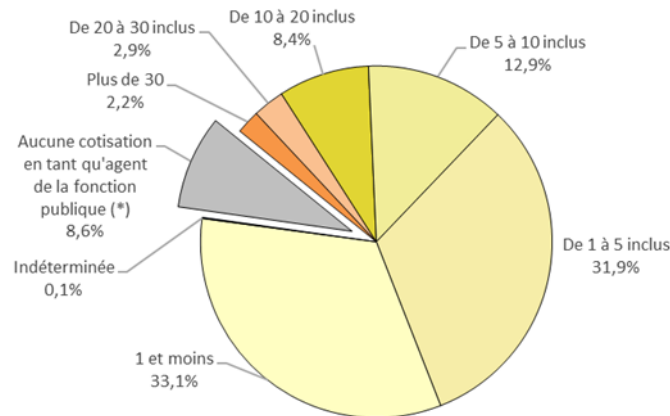
26,3 % des retraités de l'Ircantec ayant liquidé en 2022 ont cotisé dans le champ fonction publique plus de 5 ans, dont 8,4 % entre 10 et 20 ans, 2,9 % entre 20 et 30 ans et 2,24 % plus de 30 ans. 10,2 % des nouveaux retraités de l'Ircantec ont quitté la fonction publique depuis moins d'un an, tandis que 40,2 % l'ont quittée depuis plus de 30 ans.

Fin 2022, le nombre d'allocataires est de 2 276 100, soit une évolution de 1,9 % par rapport à fin 2021. Les allocataires de droit direct sont au nombre de 2 022 000 (88,8 % du total) et ceux de droit dérivé 254 100 (11,2 %). Les femmes représentent 64,4 % de l'ensemble des allocataires, dont 61,9 % des droits directs et 83,9 % des droits dérivés. Au cours des dix dernières années, le nombre d'allocataires a progressé d'un peu plus de +19,8 %.

Graphique 26 : Répartition des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant

⁷¹ Cet effectif concerne tout le champ Ircantec qui est plus large que celui de la fonction publique et se répartit comme suit : 210 900 liquidations d'auteurs de salariés, 13 700 liquidations d'auteurs d'élus et 8 300 liquidations de conjoints.

⁷² 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.

liquidé en 2022 selon la durée de cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique

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

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

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

Champ : liquidations 2022 de droit direct à l'Ircantec, régime salariés (les élus sont exclus)

Tableau 27 : Répartition des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2022 selon le statut et la fonction publique d'appartenance

	TOTAL	FPE	FPT	FPH	
Nouveaux retraités	237 259	100,0%	83 394	93 898	39 305
- Dont encore en poste dans la fonction publique moins d'un an avant l'entrée en paiement de la pension :	24 125	10,2%	8 033	11 896	4 196
Non-titulaire	20 705	8,7%	8 022	10 376	2 307
Titulaire à temps incomplet	1 476	0,6%	n.s.	1 468	6
Titulaire sans droit à pension	60	0,0%	8	44	8
Médecin (hospitalier ou hors établissement hospitalier)	1 884	0,8%	1	8	1 875
- 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 :	192 472	81,1%	75 361	82 002	35 109
Non-titulaire ou titulaire à temps incomplet (1)	178 257	75,1%	70 116	79 807	28 334
Titulaire sans droit à pension	9 806	4,1%	5 114	1 967	2 725
Médecin (hospitalier ou hors établissement hospitalier)	4 409	1,9%	131	228	4 050
- Dont retraités n'ayant jamais cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique (2)	20 416	8,6%	-	-	-
- Indéterminé	246	0,1%	-	-	-

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

Champ : liquidations 2022 de droit direct à l'Ircantec, régime salariés (les élus sont exclus). n.s. : non significatif.

(1) Les titulaires de la FPT ou de la FPH occupant un emploi à temps non complet de moins de 28h hebdomadaires relèvent de l'Ircantec. Aucun titulaire à temps non complet n'est présent dans la FPE et la FPH.

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

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

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

Tableau 28 : Répartition des effectifs en fonction des différentes périodicités pour le stock des retraités et pour le flux de nouveaux retraités 2022

Périodicité	Stock des retraités à fin 2022		Flux nouveaux retraités 2022*	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Mensuelle	538 400	23,7%	25 200	9,9%
Trimestrielle	801 200	35,2%	37 600	14,7%
Annuelle	936 400	41,1%	52 500	20,6%
Capital unique	0	0,0%	140 000	54,8%
Total	2 276 100	100,0%	255 400	100,0%

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

En 2022, 54,8 % des nouveaux retraités ont perçu un capital unique, en hausse de 1,8 points par rapport à 2021. La hausse continue observée au cours des années précédentes résulte d'une baisse du non-recours au régime, qui était très élevé pour les affiliés ayant acquis peu de droits. La meilleure information des assurés grâce notamment au droit à l'information sur la retraite ainsi que les projets de simplification en gestion expliquent cette baisse du non-recours.

La rente moyenne annuelle versée par l'Ircantec s'élève à 1 65725 €, avec 1 73400 € pour les droits propres et 1 0423 € pour les droits dérivés.

Tableau 29 : Effectifs de pensionnés du régime à fin 2022 et montant moyen annuelle de la pension

Catégorie	Effectifs	Nb moyen de points	Pension moy. annuelle 2022
Droits propres	2 022 000	3 386	1 73400 €
Droits dérivés	254 100	2 037	1 0423 €
Ensemble	2 276 100	3 235	1 65725 €

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

L'âge moyen des bénéficiaires d'une pension s'élève à 74 ans pour les droits propres et 80 ans et 5 mois pour les droits dérivés. Parmi les bénéficiaires, 76,1 % des allocataires de droit propre ont moins de 80 ans contre 44,6 % des allocataires de droit dérivé.

Enfin, concernant les nouveaux retraités 2022, l'âge moyen de liquidation s'établit à 63 ans et 10 mois pour les droits propres hors capitaux uniques. L'âge moyen de liquidation a structurellement augmenté depuis 2011 (62 ans et 5 mois) du fait des dernières réformes des retraites (décalage des âges de départ à la retraite et allongement des durées d'assurance).

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

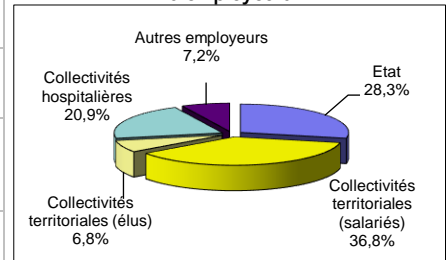
I. Données juridiques

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

II. Données démographiques

Nombre de cotisants	- 3,04 millions d'actifs cotisants en 2021 et 13,6 millions d'anciens cotisants
Nombre de pensionnés	-2,28 millions d'allocataires au 31/12/2022 dont 88,8 % de droits propres -255 400 nouveaux retraités en 2022, dont 140 000 en capital unique.
Ratio démographique brut	- 1,33 cotisant pour un pensionné en 2022

Répartition des cotisants 2021 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 60 ans, est progressivement relevé de 4 puis 5 mois par génération pour atteindre 62 ans pour la génération 1955. Toutefois, la pension peut être liquidée 5 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 (2022)	4 341 M€ de dépenses totales dont 3 822 M€ de charges techniques, 410 M€ de charges financières et 109 M€ de charges de gestion administrative.
Recettes (2022)	5 031 M€ de recettes, dont 4 629 M€ de produits techniques et 388 M€ de produits financiers et 14 M€ de produits de gestion courante.
Règles d'acquisition annuelle des points	Rémunération brute annuelle * taux de cotisation (salarial + patronal) / taux d'appel / salaire de référence de l'année Nota : la rémunération exclut les éléments de rémunérations à caractère familial, les indemnités représentatives de frais et les prestations familiales, tandis qu'elle est augmentée le cas échéant de la valeur représentative des avantages en nature
Formule de calcul de la pension	Sortie en rente (> 300 points) : nombre de points * valeur de service du point Sortie en capital (< 300 points) : nombre de points * valeur d'acquisition du point de l'année précédant la liquidation.
Revalorisation des pensions	Le taux de revalorisation des pensions est décidé par le conseil d'administration chaque année, dans le respect du plan quadriennal.

Évolution du rendement technique du régime

Au 1 ^{er} janvier En euros	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Valeur d'acquisition	4,943€	4,958 €	5,008 €	5,028 €	5,083 €	5,329 €
Valeur de service	0,47887 €	0,48031 €	0,48511 €	0,48705 €	0,49241 €	0,51621 €
Rendement technique théorique*	9,69 %	9,69 %	9,69 %	9,69 %	9,69 %	9,69 %
Rendement technique réel**	7,75 %	7,75 %	7,75 %	7,75 %	7,75 %	7,75 %

* le rendement technique théorique est égal au quotient de la valeur de service du point par le salaire de référence.

** le taux de rendement réel est égal au quotient du rendement théorique susmentionné par le taux d'appel des cotisations (125 %).

Pension moyenne annuelle	- pension du stock à fin 2022 : 1 65725 € - pension du flux 2022 : 1 779 € (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 réels

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

Partie III Règles juridiques

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

Aux termes de l'article L. 115-2 du code général de la fonction publique : « *les fonctionnaires sont affiliés à des régimes spéciaux de sécurité sociale et de retraite* ». Les fonctionnaires de l'État, les magistrats et les militaires sont affiliés au régime des pensions civiles et militaires de retraite de l'État, dont les règles juridiques sont codifiées dans le code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR). Les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers sont, quant à eux⁷³, affiliés au régime de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), dont les droits à retraite sont identiques à ceux des fonctionnaires de l'État⁷⁴.

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

Tableau 30 : Principaux textes en matière de retraite des fonctionnaires jusqu'à la loi du 13 juillet 1983

Textes	Apports principaux
Édit du 22 septembre 1673	Création de la Caisse des Invalides de la Marine royale
Édit du 13 février 1768	Création de la Caisse de retraite de la Ferme générale
Loi du 22 août 1790	<ul style="list-style-type: none"> - Généralisation du champ des bénéficiaires : tous les fonctionnaires de l'État à partir de 50 ans ; - Fixation d'une condition de fidélité de 30 ans de services ; - Pas de création de caisse unique, mais apparition de caisses propres (ministères, Banque de France, Comédie-Française notamment).
Loi des 11 et 18 avril 1831	<ul style="list-style-type: none"> - Extension des pensions aux militaires ; - Fixation d'une condition de fidélité de 25 ans (Marine) ou 30 ans (Armée de terre) de services, sauf en cas d'invalidité ; - Octroi d'une pension de réversion pour les orphelins de moins de 21 ans et les veuves de guerre.
Loi du 9 juin 1853	<ul style="list-style-type: none"> - Extension de la pension de réversion aux veuves civiles ; - Modulation de la condition de fidélité entre emplois sédentaires (30 ans) et emplois dits "actifs" ou "mobiles" (25 ans).
Loi du 14 avril 1924	<ul style="list-style-type: none"> - Création d'un régime commun aux fonctionnaires civils et militaires ; - Distinction entre pension d'ancienneté (subordonnée à la condition de fidélité telle que fixée en 1831 et 1853) et pension proportionnelle (octroyée après 15 ans de services).
Ordonnance n° 45-993 du 17 mai 1945	Création ⁷⁵ de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), régime unique de retraite pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers

⁷³ À l'exception des agents titulaires des fonctions publiques territoriale et hospitalière occupant un emploi à temps non complet, de moins de 28 heures par semaine, qui sont affiliés au régime général et à l'Ircantec.

⁷⁴ Le fonctionnement de ce régime est régi par le décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, qui reprend les règles prévues au CPCMR.

⁷⁵ Cette caisse de retraite des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux a été ensuite organisée par le décret n°47-1846 du 19 septembre 1947.

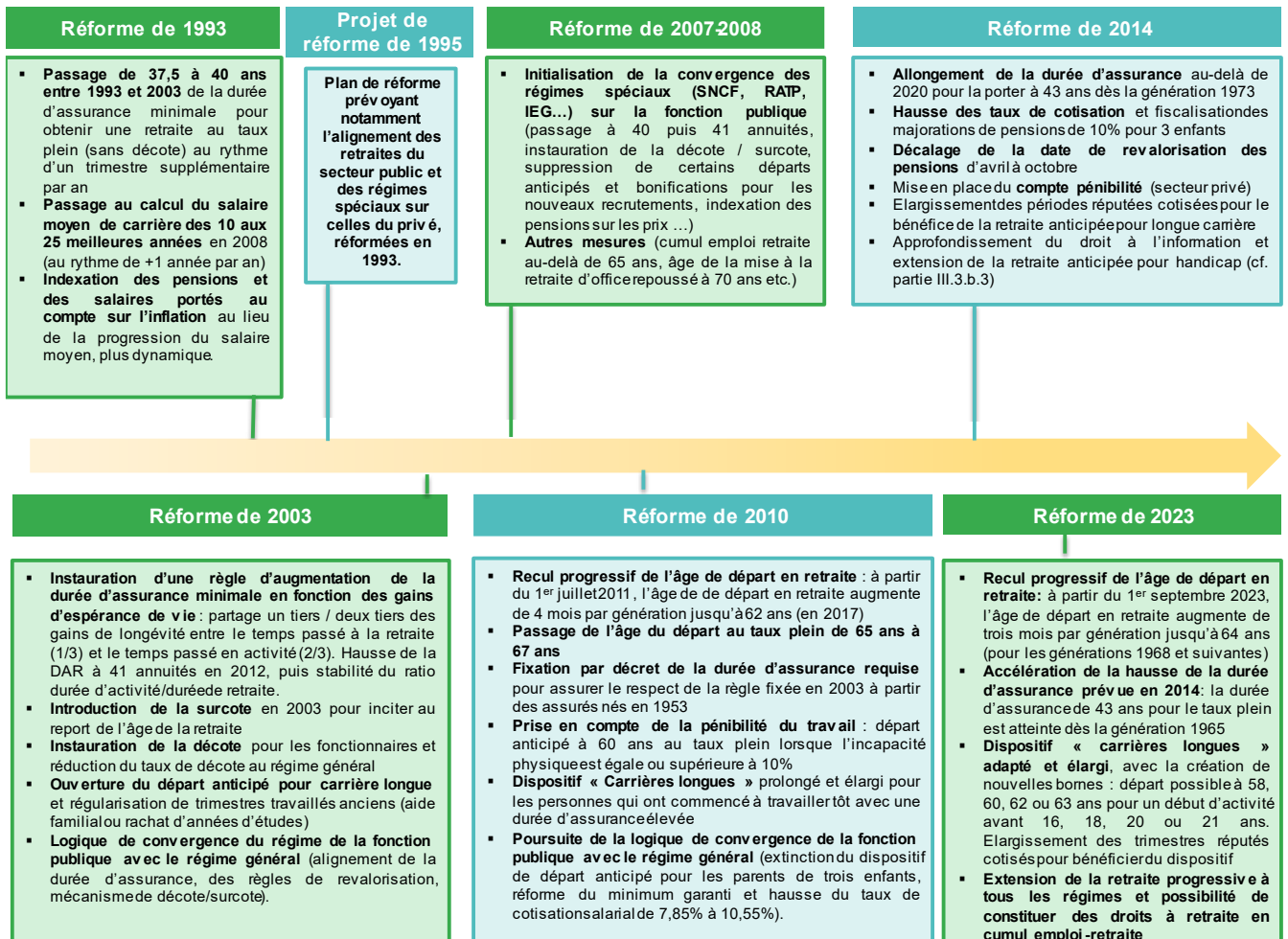
Textes	Apports principaux
Loi du 20 septembre 1948	Extension de la pension de réversion aux veufs
Loi du 26 décembre 1964	<ul style="list-style-type: none"> - Institution d'une pension unique, pouvant être liquidée à partir de 15 ans de services (suppression de la distinction entre pension d'ancienneté et pension proportionnelle) ; - Reprise au sein de la pension unique de tous les avantages en matière de majoration pour enfants et de réversion.
Loi du 13 juillet 1983	Alignement des règles et des modalités de liquidation de la CNRACL sur celles de l'État

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

Ainsi, la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009, la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 ont réformé de nombreuses règles et dispositifs des régimes de retraite de la fonction publique. Ces réformes ont rapproché les règles des fonctionnaires de celles des salariés. Néanmoins, les régimes de la fonction publique et des ouvriers de l'État conservent encore certaines spécificités.

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

Figure 31 : Panorama des réformes conduites jusqu'en 2023



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

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

La loi du 21 août 2003 a progressivement aligné la durée d'assurance requise (DAR), tous régimes confondus, pour avoir droit au taux plein⁷⁶ des fonctionnaires et des militaires, sur celle des salariés du régime général. Cette durée a ainsi progressé de 37,5 annuités en 2003 à 40 annuités en 2008, à raison d'une augmentation 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

⁷⁶ C'est-à-dire, sans subir une décote sur le montant de la pension.

d'assurance exigée des salariés pour liquider une retraite à taux plein dans le régime général ont toutes deux progressé de la même façon pour atteindre 40 annuités en 2008 et égaler la DAR.

L'article 5 de la loi du 21 août 2003 a acté une poursuite de l'allongement de ces durées d'assurance pour atteindre 41 annuités en 2012 (génération née en 1952), à raison d'un trimestre par génération. Pour les générations suivantes, la loi a également affirmé le principe selon lequel les durées d'assurance applicables ont vocation à évoluer de manière à maintenir constant, jusqu'en 2020⁷⁷, 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 soit fixée par décret pris après avis technique du Conseil d'orientation des retraites (COR), et publié avant le 31 décembre de l'année au cours de laquelle ces assurés atteignent l'âge de 56 ans. Compte tenu des gains d'espérance de vie constatés et conformément aux dispositions introduites par la loi du 9 novembre 2010, la durée d'assurance nécessaire pour obtenir le taux plein a été fixée à 165 trimestres pour les assurés nés en 1953 et 1954 (décret n° 2010-1734 du 30 décembre 2010), 166 trimestres, soit 41,5 annuités, pour les assurés nés en 1955 (décret n° 2011-916 du 1^{er} août 2011), en 1956 (décret n° 2012-1487 du 27 décembre 2012), et en 1957 (décret n° 2013-1155 du 13 décembre 2013).

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

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

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

▪ La poursuite de la progression de la durée de référence

La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014, en son article 2, a écarté à partir de 2017 cette répartition statistique des gains d'espérance de vie, pour inscrire une trajectoire de durée de référence dans le code de la sécurité sociale (article L. 161-17-3). À partir de la génération 1958 et jusqu'à la génération 1973, dans un souci de lisibilité et de prévisibilité pour les assurés et dans une logique de recherche de la viabilité financière du système de retraite français à long terme, la durée d'assurance de référence progresse régulièrement d'un trimestre toutes les trois générations. La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 accélère cette progression : la durée d'assurance requise progresse d'un trimestre pour les générations nées entre le 1^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1962, puis d'un trimestre supplémentaire par génération jusqu'à la génération 1965, pour laquelle elle atteindra 172 trimestres (soit 43 ans).

⁷⁷ La loi du 20 janvier 2014 a ramené cette échéance à 2017.

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

Année de naissance		De 1958 à 1960	Du 1 ^{er} janvier 1961 au 31 août 1961	Du 1 ^{er} septembre 1961 au 31 décembre 1962	1963	1964	1965 et suivantes
Durée minimale	En annuités	41,75	42	42,25	42,5	42,75	43
	En trimestres	167	168	169	170	171	172

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

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

Avant 2004, les pensions étaient revalorisées selon différentes modalités⁷⁸, qui avaient pour principe général de lier l'évolution des pensions à diverses mesures salariales. Ce principe d'indexation permettait notamment, lors de réformes statutaires applicables à un corps, de réviser les pensions des retraités qui en faisaient partie au moment de leur cessation d'activité.

Son coût financier et les iniquités qui en découlaient (différences dans l'évolution du pouvoir d'achat des retraités en fonction du corps auquel ils avaient appartenu pendant la période d'activité), mis en évidence par la Cour des comptes⁷⁹, 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, sauf disposition législative contraire, sur l'évolution des prix hors tabac, à l'instar des retraites du régime général auxquelles ce mode d'indexation est applicable depuis la réforme des retraites de 1993. Depuis 2004, l'ensemble des évolutions des modalités de revalorisation des pensions du régime général ont été appliquées aux pensions de retraite de la fonction publique (cf. partie III.1. c.3 pour une présentation des changements des règles de revalorisation depuis 2004).

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

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

⁷⁸ Augmentations générales des traitements, attributions de points d'indice, transposition de mesures statutaires.

⁷⁹ Cour des comptes, *Les pensions des fonctionnaires civils de l'État*, rapport public particulier, éditions du JO, avril 2003, pages 111 à 130.

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

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

Toutefois, depuis 2020, le taux de cotisation salariale des fonctionnaires demeure inférieur de 0,21 point par rapport au taux de cotisation salariale sur les rémunérations inférieures au plafond de sécurité sociale des régimes de droit commun, du fait de la non répercussion, dans les hausses successives du taux des fonctionnaires, des hausses de taux de cotisation salariale du régime complémentaire Arrco liées, aux accords de mars 2013 (deux hausses de +0,05 % intervenues en 2014 et en 2015), d'octobre 2015 (hausse de +0,05 % au 1^{er} janvier 2019) et de novembre 2017 (hausse de +0,06 % au 1^{er} janvier 2019).

L'accord de 2015, outre la fusion des régimes Agirc et Arrco et la simplification des tranches, a en effet prévu une augmentation du taux d'appel de 125 % à 127 % qui a pour conséquence une nouvelle augmentation de +0,05 point du taux de cotisation sous le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS).

Enfin, l'accord de 2017 met en place une contribution d'équilibre général (CEG) se substituant à la cotisation *association pour la gestion du fonds de financement* (AGFF) et entraînant une hausse de +0,06 point sur la même assiette.

Tableau 35 : Taux de cotisation salariale des fonctionnaires et des ouvriers d'État de 2010 à 2022

	2010	2011	≤ 10/2012	> 10/2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Régimes de droit commun	10,55%	10,55%	10,55%	10,65%	10,65%	10,90%	11,05%	11,15%	11,20%	11,20%	11,31%	11,31%	11,31%	11,31%
Fonctionnaires & ouvriers d'État	7,85%	8,12%	8,39%	8,49%	8,76%	9,14%	9,54%	9,94%	10,29%	10,56%	10,83%	11,10%	11,10%	11,10%

4) L'abaissement de la clause de stage 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* » ou « *condition de fidélité* », était fixée à 15 ans pour les fonctionnaires radiés des cadres avant le 1^{er} janvier 2011. Les fonctionnaires ne remplissant pas la clause de stage, appelés titulaires sans droit à

pension, étaient affiliés rétroactivement au régime général et à l'Ircantec⁸⁰, avec le transfert des périodes d'assurance et le versement rétroactif des cotisations patronales et salariales.

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

L'article 42 de la loi du 20 janvier 2014 a étendu cette mesure aux militaires⁸¹, afin d'améliorer l'équité de traitement au sein du personnel de la fonction publique. Ainsi, les militaires engagés après le 1^{er} janvier 2014, et quittant l'armée en ayant accompli au moins deux ans de service, peuvent prétendre à une pension du CPCMR. Le montant de cette pension est fonction de la durée de service et la liquidation de la pension de ces militaires s'effectue, comme pour les salariés du privé et les fonctionnaires civils, à partir de l'âge de 62 ans s'ils ne bénéficient pas du droit à une pension à liquidation immédiate (ouvert à partir de 27 années de services en qualité d'officier ou à partir de 17 années de services en qualité de non-officier⁸²).

Les régimes de retraite de la fonction publique sont ainsi alignés sur la situation caractérisant la grande majorité des régimes. À l'exception des fonctionnaires stagiaires non titularisés à l'issue de leur formation, la quasi-totalité des fonctionnaires pourront percevoir une retraite au titre de leurs années de service dans la fonction publique, tout en étant polypensionnés s'ils ont effectué une partie de leur carrière sous un autre statut.

En miroir, la possibilité de faire valider des services effectués préalablement comme agent contractuel n'est plus ouverte pour les fonctionnaires titularisés à compter du 2 janvier 2013⁸³. Les fonctionnaires titularisés avant cette date avaient, pour leur part, un délai maximal de 2 ans après leur titularisation pour demander la validation de leurs services de non titulaire. Ce dispositif se définit comme une possibilité laissée au fonctionnaire, au magistrat ou au militaire d'obtenir la prise en compte, pour la constitution et la liquidation de ses droits à pension, des services accomplis en qualité d'agent non titulaire.

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

5) La suppression du « traitement continué »

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

⁸⁰ Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales. Régime de retraite complémentaire obligatoire, par points, pour les agents non titulaires de droit public.

⁸¹ Cette mesure est applicable aux militaires recrutés à compter du 1^{er} janvier 2014.

⁸² L'article L. 25 du CPCMR prévoit toutefois un droit à liquidation de la pension à 52 ans pour les militaires qui ont accompli au moins 15 ans de services effectifs.

⁸³ Pour les fonctionnaires territoriaux à temps non-complet, le délai de deux ans court à compter de l'affiliation au régime de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, intervenue au plus tard le 1^{er} janvier 2015.

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

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

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

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

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

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

L'ouverture à la fonction publique du droit à la retraite progressive réalisée par la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023, dispositif jusque-là réservé au régime général, est conçue comme se substituant en partie à la CPA en offrant à nouveau aux fonctionnaires un dispositif de transition progressif entre l'activité et la retraite. Le dispositif est détaillé en partie III.1. c.7.

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

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

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

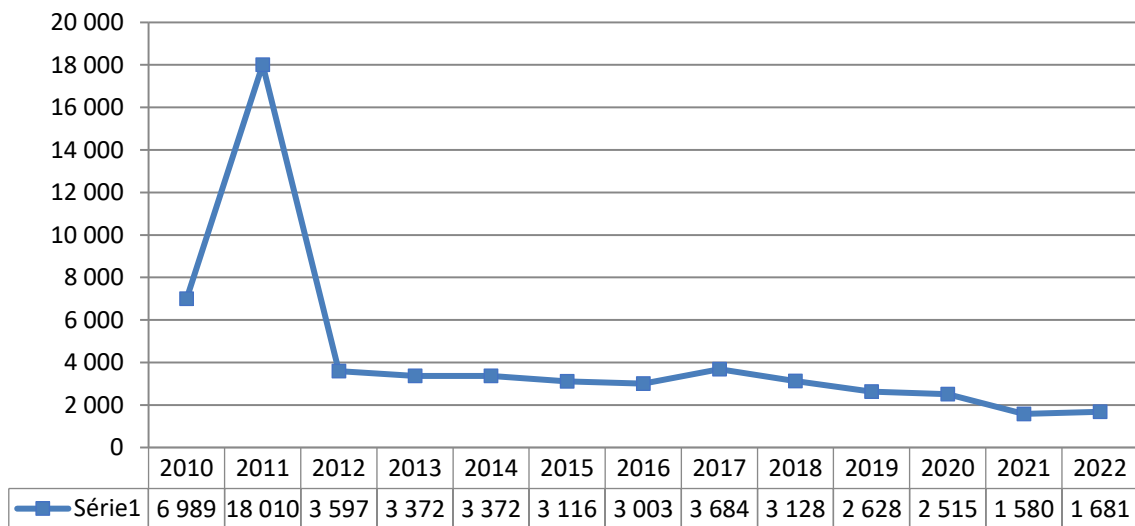
Les parents qui remplissaient la double condition de trois enfants et au moins quinze ans de services au 1^{er} janvier 2012 ont conservé la possibilité d'un départ anticipé sans limitation de durée. Toutefois, ils se

voient appliquer les règles générales de calcul de la retraite, c'est-à-dire celles de leur année de naissance et non plus celles de l'année à laquelle ils ont atteint les conditions requises. Néanmoins, deux exceptions à cette dernière règle ont été mises en œuvre :

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

Par définition, ces exceptions n'ont plus cours. Le graphique ci-dessous montre la baisse progressive du nombre de bénéficiaires du dispositif, après le pic de départs en 2011 (18 010). Compte tenu des paramètres adoptés pour la phase transitoire, le nombre de départs devrait continuer à diminuer dans les prochaines années. La hausse des durées d'assurance et des taux moyens de liquidation observée depuis 2012 s'explique par l'importance des départs d'assurés à plus de cinq ans de leur âge d'ouverture des droits en 2011 (cf. Jaune pensions 2013, partie 4.7).

Tableau 36 : Pensions civiles de l'État de droit direct entrées en paiement de 2010 à 2022 au titre du dispositif de départ anticipé des parents de 3 enfants



Source : DGFIP, Service des retraites de l'État

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- D'une part, la loi limite les possibilités de cumul intégral. Désormais, lorsqu'un assuré exercera une activité dans le secteur privé, le cumul emploi-retraite sera plafonné selon les modalités applicables en cas de reprise d'un emploi public, c'est-à-dire dans la limite d'un tiers du montant annuel brut de la pension, majoré de la moitié du minimum garanti (7 489,98 € au 1^{er} janvier 2023) ;
- D'autre part, cette loi avait généralisé le principe de cotisations non créatrices de droits lorsque l'intéressé a fait liquider une pension de vieillesse d'un régime de retraite de base obligatoire : le cumul emploi-retraite, qu'il soit intégral ou partiel, ne permettait pas l'ouverture de nouveaux droits à pension bien que les cotisations vieillesse soient toujours dues au titre des revenus d'activité.

Toutefois, la loi n° 2003-240 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2003 permet désormais d'acquérir de nouveaux droits retraite en situation de cumul emploi-retraite. Le fonctionnaire ayant repris une activité salariée ou contractuelle peut donc désormais acquérir de nouveaux droits retraite au sein du régime général. Cette modification n'a toutefois pas d'impact sur les régimes des fonctionnaires de la fonction publique, puisque la reprise d'une activité en tant que titulaire après la liquidation de sa retraite de la fonction publique entraîne l'annulation de la première pension pour une liquidation unique. Le retraité salarié devenu ensuite fonctionnaire pourra quant à lui acquérir de nouveaux droits au régime de la fonction publique.

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

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

- 1) **Les mesures de relèvement des bornes d'âge de la retraite se sont appliquées aux fonctionnaires**
 - **Les relèvements successifs de l'âge d'ouverture des droits effectués par la loi du 9 novembre 2010 puis par la loi de financement rectificative de la sécurité sociale du 14 avril 2023.**

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

À l'issue de la phase transitoire, en 2017, l'AOD des fonctionnaires appartenant à la catégorie dite sédentaire était, pour les générations 1955 et suivantes, de 62 ans, comme pour les salariés du secteur privé (cf. tableau ci-dessous). Pour les fonctionnaires bénéficiant d'un droit au départ anticipé au titre de la catégorie active ou super-active, la loi de 2010 a relevé l'AOD de deux ans dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires de la catégorie sédentaire. L'AOD des fonctionnaires dits « *super actifs* », autrefois fixé à 50 ans, était ainsi de 52 ans à compter de 2017 (génération 1965 et suivantes) ; l'AOD des fonctionnaires dits actifs, autrefois fixé à 55 ans, était de 57 ans (génération 1960 et suivantes).

L'article 10 de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 rehausse l'âge d'ouverture des droits à retraite, y compris dans les régimes de la fonction publique, de deux années, à raison d'un trimestre par génération. Ce relèvement s'opère progressivement sur huit années et concerne les générations nées à compter du 1^{er} septembre 1961 pour les sédentaires. Ainsi les fonctionnaires sédentaires nés à compter du 1^{er} janvier 1968 disposent d'un âge d'ouverture des droits fixé à 64 ans (cf. tableau ci-après).

Agent de la catégorie sédentaire né...	Age d'ouverture du droit
Avant le 01/07/1951	60 ans
Entre le 01/07/1951 et le 31/12/1951	60 ans et 4 mois
En 1952	60 ans et 9 mois
En 1953	61 ans et 2 mois
En 1954	61 ans et 7 mois
Entre 1955 et le 31/08/1961	62 ans
Entre le 01/09/1961 et le 31/12/1961	62 ans et 3 mois
En 1962	62 ans et 6 mois
En 1963	62 ans et 9 mois
En 1964	63 ans
En 1965	63 ans et 3 mois
En 1966	63 ans et 6 mois
En 1967	63 ans et 9 mois
En 1968 ou après	64 ans

L'âge du droit au départ anticipé au titre de la catégorie active est également rehaussé de deux années par la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, au rythme d'un trimestre par génération. Pour les fonctionnaires actifs, le rehaussement s'effectuera à compter de la génération née à partir du 1^{er} septembre 1966 pour atteindre 59 ans à la génération 1973, tandis que pour les fonctionnaires super-actifs, l'âge de départ augmentera dès la génération née à compter du 1^{er} septembre 1971 pour atteindre 54 ans à la génération 1978 (cf. le tableau ci-après).

Age de droit au départ à l'âge anticipé	
Agent de la catégorie active né...	Age d'ouverture du droit
Avant le 01/07/1956	55 ans
Entre le 01/07/1956 au 31/12/1956	55 ans et 4 mois
En 1957	55 ans et 9 mois
En 1958	56 ans et 2 mois
En 1959	56 ans et 7 mois
Entre 1960 et le 31/08/1966	57 ans
Entre le 1/09/1966 et le 31/12/1966	57 ans et 3 mois
En 1967	57 ans et 6 mois
En 1968	57 ans et 9 mois
En 1969	58 ans
En 1970	58 ans et 3 mois
En 1971	58 ans et 6 mois
En 1972	58 ans et 9 mois
En 1973 ou après	59 ans

Age de droit au départ anticipé à l'âge minoré	
Agent de la catégorie active né...	Age d'ouverture du droit
Avant le 01/07/1961	50 ans
Entre le 01/07/1961 au 31/12/1961	50 ans et 4 mois
En 1962	50 ans et 9 mois
En 1963	51 ans et 2 mois
En 1964	51 ans et 7 mois
Entre 1965 et le 31/08/1971	52 ans
Entre le 1/09/1971 et le 31/12/1971	52 ans et 3 mois
En 1972	52 ans et 6 mois
En 1973	52 ans et 9 mois
En 1974	53 ans
En 1975	53 ans et 3 mois
En 1976	53 ans et 6 mois
En 1977	53 ans et 9 mois
En 1978	54 ans

▪ **Le relèvement de deux ans de la limite d'âge en 2010**

La réforme de 2010 a procédé à un relèvement de deux ans de la limite d'âge. Quelle que soit leur catégorie, la limite d'âge des fonctionnaires a alors connu la même évolution que l'AOD, à savoir un recul progressif de 2 ans (la limite d'âge est présentée en détail ci-après dans la *section III.2.a*).

Pour la catégorie sédentaire, cette limite d'âge est augmentée de 4 mois à compter de la génération née après le 1^{er} juillet 1951, puis de 5 mois supplémentaires par génération, pour les générations nées après le 1^{er} janvier 1952. Elle est désormais de 67 ans pour les générations 1955 et suivantes. La réforme de 2023 n'a pas modifié la limite d'âge des fonctionnaires.

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

De même, pour les catégories actives, leur limite d'âge a connu la même évolution que l'AOD dans le cadre de la réforme de 2010. Ainsi, lorsque la limite d'âge était auparavant de 60 ans, elle est augmentée de 4 mois à compter de la génération née après le 1^{er} juillet 1956, puis de 5 mois chaque année à compter de la génération née après le 1^{er} janvier 1957. Elle est désormais de 62 ans pour les générations 1960 et suivantes. De même, pour certains fonctionnaires de la police nationale et de l'administration pénitentiaire, la limite d'âge a été portée à 57 ans à partir de la génération 1965 (cf. tableaux ci-dessous).

Pour les agents dont la limite d'âge était de 60 ans avant la loi du 9 novembre 2010	
Agent de la catégorie active né...	Limite d'âge
Avant le 01/07/1956	60 ans
Entre le 01/07/1956 au 31/12/1956	60 ans et 4 mois
En 1957	60 ans et 9 mois
En 1958	61 ans et 2 mois
En 1959	61 ans et 7 mois
En 1960 ou après	62 ans

Pour les agents dont la limite d'âge était de 55 ans avant la loi du 9 novembre 2010	
Agent de la catégorie active né...	Limite d'âge
Avant le 01/07/1961	55 ans
Entre le 01/07/1961 au 31/12/1961	55 ans et 4 mois
En 1962	55 ans et 9 mois
En 1963	56 ans et 2 mois
En 1964	56 ans et 7 mois
En 1965 ou après	57 ans

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

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

▪ Le relèvement de deux ans de l'âge d'annulation de la décote opéré par la loi de 2010

Avant la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, l'évolution de l'âge d'annulation de la décote des fonctionnaires dépendait de celle de leur AOD et de leur limite d'âge (le principe de l'âge d'annulation de la décote est présenté ci-après dans la section « La décote »). En effet, la réforme de 2003 avait déjà prévu une première phase de relèvement progressif de l'âge d'annulation de la décote des fonctionnaires en fonction de l'année durant laquelle l'AOD était atteint et en fixant un écart dégressif par rapport à la limite d'âge (article 66 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003). Ces derniers paramètres ayant à nouveau évolué dans le cadre de la réforme de 2010, l'âge d'annulation de la décote en a fait de même.

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

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

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

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

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

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

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2023 n'a pas augmenté l'âge d'annulation de la décote en parallèle du rehaussement de l'âge d'ouverture des droits. Toutefois elle a procédé pour les fonctionnaires à une dissociation de l'âge d'annulation de la décote de la limite d'âge, et a introduit la notion d'âge d'annulation de la décote dans le CPCMR, au sein d'un nouvel article L. 14 *bis* du CPCMR. Cet article précise notamment l'âge d'annulation de la décote applicable en fonction des différentes catégories de fonctionnaires. Jusque-là, l'âge d'annulation de la décote devait correspondre à la limite d'âge du grade détenu par le fonctionnaire. La loi de 2023 arrime désormais l'âge d'annulation de la décote à l'âge du droit au départ.

En raison de l'augmentation progressive de l'âge d'ouverture des droits opérée par la loi en 2023, l'écart fixé entre âge d'annulation de la décote et âge d'ouverture des droits va aller en se réduisant. Ainsi pour les sédentaires, cet écart va passer de 5 années pour les générations nées avant le 1^{er} septembre 1961, à 3 années pour les générations nées en 1968. Il en va de même pour les actifs et super-actifs pour les générations concernées par l'augmentation de l'âge d'ouverture des droits. La réduction de cet écart permet ainsi de ne pas augmenter l'âge d'annulation de la décote qui demeure à 67 ans pour les sédentaires, 62 ans pour les actifs et 57 ans pour les super-actifs.

- **L'augmentation de deux ans des durées de services effectifs exigées pour la catégorie active opérée par la loi de 2010.**

Les durées de services actifs effectifs exigées pour le bénéfice du départ anticipé au titre de la catégorie active (auparavant de 10, 15 ou 25 ans) ont été augmentées dans les mêmes conditions que l'âge d'ouverture des droits suite à la loi de novembre 2010 et à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 (+4 mois pour les fonctionnaires qui atteignent entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2011 la durée requise antérieurement, puis +5 mois par génération pour les fonctionnaires qui atteignent cette

durée à compter de 2012). Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2015, elles sont de 12 ans lorsqu'elles étaient de 10 ans, de 17 ans lorsqu'elles étaient de 15 ans et de 27 ans lorsqu'elles étaient de 25 ans (cf. section III.2).

La loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, bien que rehaussant les âges de droit au départ à la retraite, n'accroît pas les durées de services requises pour les départs anticipés au titre de la catégorie active. Elle permet toutefois une pleine portabilité du droit au départ anticipé au titre de l'occupation d'emplois super-actifs, portabilité jusque-là permise pour les seules durées de services accomplies dans des emplois de catégorie active.

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

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

▪ La décote

Prévue à l'article L. 14 (alinéas I et II) du code des pensions civiles et militaires de retraite, la décote est calculée en fonction du nombre de trimestres manquants pour atteindre soit l'âge d'annulation de la décote défini à l'article L. 14 bis du code susmentionné, soit la durée d'assurance nécessaire permettant d'obtenir le pourcentage maximum de la pension civile ou militaire (172 trimestres pour les sédentaires nés à compter de 1965) selon ce qui est le plus avantageux pour le pensionné. Les services effectués à temps partiel sont par ailleurs décomptés comme des services à temps plein pour le calcul de la durée d'assurance (à la différence du calcul de la durée des services et bonifications).

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

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

Tableau 37 : Taux de décote selon le régime et la génération

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

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
2013	1 % - 13 trimestres	1,375 %	13 %	27,5 %
2014	1,125 % - 14 trimestres	1,25 %	15,75 %	25 %
2015	1,25 % - 15 trimestres	1,25 %	18,75 %	25 %
2016	1,25 % - 16 trimestres	1,25 %	20 %	25 %
2017	1,25 % - 17 trimestres	1,25 %	21,25 %	25 %
2018	1,25 % - 18 trimestres	1,25 %	22,50 %	25 %
2019	1,25 % - 19 trimestres	1,25 %	23,75 %	25 %
2020	1,25 % - 20 trimestres	1,25 %	25 %	25 %

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

Pour les générations 1958 et suivantes et hors catégories actives, l'âge d'annulation de la décote est de 67 ans, comme dans le secteur privé (cf. *supra*, III.1.c.1). L'article 66 de la loi 21 août 2003 portant réforme des retraites a prévu une montée en charge progressive de l'âge auquel s'annule la décote, pour les générations dont les années d'ouverture des droits à pension s'échelonnent de 2005 à 2020.

La décote n'est pas applicable aux fonctionnaires handicapés dont l'incapacité permanente est au moins égale à 50 % ou mis à la retraite pour invalidité, ni aux pensions de réversion lorsque le fonctionnaire décède avant d'avoir pu liquider sa pension.

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

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

▪ 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 (64 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1968) et du nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum de la pension (les trois conditions sont cumulatives).

Entre le 1^{er} janvier 2004 et le 31 décembre 2008, le taux de majoration par trimestre supplémentaire cotisé était de 0,75 %. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 a porté ce coefficient à 1,25 % par trimestre supplémentaire travaillé pour l'ensemble des régimes, à compter du 1^{er} janvier 2009.

Une personne atteignant le taux plein à 64 ans (pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1968), mais poursuivant son activité pendant 5 ans, peut ainsi voir sa pension majorée de 25 %.

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

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

Le dispositif de la surcote dans les régimes de la fonction publique est donc aujourd'hui parfaitement aligné sur celui du régime général.

Il est à noter que ce mécanisme de surcote n'est pas ouvert aux militaires, eu égard à leurs limites d'âge plus basses.

- **La « surcote famille »**

Le III de l'article 11 de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 crée à l'article L. 14 du code des pensions civiles et militaires de retraite, une surcote ouverte dès l'année précédant l'âge d'ouverture des droits des fonctionnaires sédentaires, lorsque celui-ci est égal ou supérieur à 63 ans, pour l'ensemble des fonctionnaires ayant bénéficié d'une bonification de durée de services ou d'une majoration de durée d'assurance au titre de la naissance, de l'adoption ou de l'éducation d'enfants⁸⁴ et ayant acquis une durée d'assurance au moins égale à celle requise pour obtenir le taux plein.

Ce dispositif permet de surcoter dans les conditions de surcote classique (1,25% par trimestre) au cours de l'année précédant l'âge permettant de surcoter, soit une surcote pouvant aller jusqu'à 5%. Passé cet âge, la surcote classique trouve à s'appliquer.

3) Les évolutions des règles de revalorisation des pensions ont été appliquées pour l'ensemble des régimes

Après plusieurs modifications quant aux dates de revalorisation des pensions (au 1^{er} avril par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, au 1^{er} octobre par la réforme des retraites de 2014, avec des exceptions pour les pensions d'invalidité et pour l'ASPA), l'article 41 de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018 a finalement harmonisé les dates de revalorisation des pensions. Les pensions de retraite et l'ASPA sont revalorisées au 1^{er} janvier de chaque année, à compter de l'année 2019. Les pensions d'invalidité restent quant à elles revalorisées au 1^{er} avril de chaque année. Pour rappel, les pensions de retraite des fonctionnaires sont indexées sur l'évolution des prix hors tabac, comme celles des salariés du régime général.

Les revalorisations des pensions de retraite et d'invalidité sur la période récente sont explicitées en partie V.3.a du présent rapport.

⁸⁴ Sont concernés la bonification pour les enfants nés ou adoptés avant 2004 (article L.12 b) et L.12 b) bis du CPCMR), la majoration pour enfants nés après 2004 (L.12 bis CPMCR), ainsi que la majoration pour l'éducation des enfants atteints d'une invalidité égale ou supérieure à 80% (article L.12 ter CPMCR).

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

La retraite anticipée pour les « *carrières longues* », dispositif ouvert aux salariés du régime général comme aux fonctionnaires, permet aux assurés ayant démarré leur activité très jeune de partir à la retraite avant l'âge normal d'ouverture des droits (64 ans pour les générations 1968 et suivantes), sous réserve d'avoir validé une durée d'assurance suffisamment longue auprès des régimes d'assurance vieillesse.

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

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

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

Par ailleurs, le dispositif a été ouvert aux assurés nés à compter du 1^{er} juillet 1951 ayant démarré leur activité avant l'âge de 18 ans : pour ces derniers, l'âge de la retraite était maintenu à 60 ans s'ils remplissaient les conditions de durée d'assurance du dispositif. La durée d'assurance ou de périodes reconnues équivalentes nécessaire pour bénéficier de ce dispositif n'était pas été modifiée : elle restait 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 disparaissait. Le dispositif permettait aux assurés ayant commencé à travailler avant 20 ans et ayant les années de cotisation requises pour liquider une retraite à taux plein (41,5 ans pour les personnes qui atteignent 60 ans en 2015) de partir à la retraite à 60 ans ;
- La condition d'acquisition d'une durée d'assurance supérieure de 8 trimestres à la durée d'assurance permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein a été supprimée pour un départ à 60 ans ;
- La double condition de durée d'assurance validée et de durée d'assurance cotisée a été 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 ») ont été assouplies.

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

Enfin, la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 opère les modifications suivantes :

- La durée d'assurance (cotisée ou réputée cotisée) nécessaire pour bénéficier d'un départ anticipé au titre du dispositif « carrière longue » est désormais égale à la durée d'assurance de droit commun⁸⁵
- Sont désormais pris en compte au titre des trimestres cotisés, dans la limite de 4 trimestres⁸⁶ les trimestres au cours desquels le fonctionnaire a été affilié à l'assurance vieillesse du parent au foyer ou à l'assurance vieillesse pour les aidants, ou au cours desquels il remplissait les conditions d'affiliation à celles-ci tout en demeurant affilié à son régime spécial
- Création d'un nouvel âge de liquidation anticipé à 63 ans pour un début d'activité avant 21 ans pour les générations nées à compter du 1^{er} janvier 1965⁸⁷

Tableau 38 : Évolution des trimestres réputés cotisés pour la retraite anticipée pour longue carrière effectués dans la fonction publique ou dans un autre régime de base obligatoire

Avant 2012	Depuis le 1 ^{er} novembre 2012	À compter du 1 ^{er} avril 2014	A compter du 1 ^{er} septembre 2023 ⁸⁸
4 trimestres de service national	4 trimestres de service national	4 trimestres de service national	4 trimestres de service national
0 trimestre maternité	2 trimestres maternité	Tous les trimestres maternité	Tous les trimestres maternité
0 trimestre de chômage	2 trimestres de chômage	4 trimestres de chômage	4 trimestres de chômage
0 trimestre invalidité	0 trimestre invalidité	2 trimestres invalidité	2 trimestres invalidité
Bloc de 4 trimestres maladie / maternité / invalidité / AT- MP	Bloc de 4 trimestres maladie / maternité / invalidité / AT- MP	Bloc de 4 trimestres maladie / maternité / invalidité / AT- MP	Bloc de 4 trimestres maladie / maternité / invalidité / AT- MP
0 trimestre de pénibilité	0 trimestre de pénibilité	Tous les trimestres de pénibilité	Tous les trimestres de pénibilité
0 trimestres au titre de l'affiliation à l'AVPF et à l'AVA	0 trimestres au titre de l'affiliation à l'AVPF et à l'AVA	0 trimestres au titre de l'affiliation à l'AVPF et à l'AVA	4 trimestres au titre des périodes AVA ou AVFP ou des périodes respectant les conditions d'affiliation à l'AVA ou l'AVPF pour les fonctionnaires, magistrats et militaires affiliés à un régime spécial

⁸⁵ Article L.351-1-1 du code de la sécurité sociale, modifié par le 6° du I de l'article 11 de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023

⁸⁶ Limite fixée par l'article 3 du décret n°2023-436 du 3 juin 2023 portant application des articles 10 et 11 de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023

⁸⁷ 6° du I de l'article 11 de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 et article D351-1-1 du code de la sécurité sociale

⁸⁸ Article D351-1-2 du code de la sécurité sociale

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, 18^e, 20^e ou 21^e anniversaire, ou au moins 4 trimestres en cas de naissance au cours du quatrième trimestre) ;
- Le respect d'une durée minimale cotisée ou réputée cotisée, fonction de la durée de référence de la génération et de l'âge de début d'activité de l'assuré.
- Pour les générations nées à compter du 1^{er} janvier 1970, avoir atteint un âge de 58 ans si l'activité a débuté avant l'âge de 16 ans ; de 60 ans pour un début d'activité avant l'âge de 18 ans ; de 62 ans pour un début d'activité avant l'âge de 20 ans et de 63 ans pour un début d'activité avant l'âge de 21 ans.

Tableau 39 : Conditions pour bénéficier de la retraite anticipée pour longue carrière dans la fonction publique

Date de naissance	Début d'activité	Nombre de trimestres cotisés	Age de départ autorisé :
Nés avant le 1er juillet 1951	Avant 16 ans	171	56 ans
	Avant 16 ans	167	58 ans
	Avant 17 ans	163	59 ans
Nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1951 inclus	Avant 16 ans	171	56 ans
	Avant 16 ans	167	58 ans
	Avant 17 ans	163	59 ans
Nés en 1952	Avant 16 ans	172	56 ans
	Avant 16 ans	168	58 ans
	Avant 17 ans	164	59 ans 4 mois
	Avant 20 ans	164	60 ans
Nés en 1953	Avant 16 ans	173	56 ans
	Avant 16 ans	169	58 ans et 4 mois
	Avant 17 ans	165	59 ans et 8 mois
	Avant 20 ans	165	60 ans
Nés en 1954	Avant 16 ans	173	56 ans
	Avant 16 ans	169	58 ans et 8 mois
	Avant 20 ans	165	60 ans
Nés en 1955	Avant 16 ans	174	56 ans et 4 mois
	Avant 16 ans	170	59 ans
	Avant 20 ans	166	60 ans
Nés en 1956	Avant 16 ans	174	56 ans et 8 mois
	Avant 16 ans	170	59 ans et 4 mois
	Avant 20 ans	166	60 ans
Nés en 1957	Avant 16 ans	174	57 ans
	Avant 16 ans	166	59 ans et 8 mois
	Avant 20 ans	166	60 ans
Nés en 1958	Avant 16 ans	175	57 ans et 4 mois
	Avant 20 ans	167	60 ans

Date de naissance	Début d'activité	Nombre de trimestres cotisés	Age de départ autorisé :
Nés en 1959	Avant 16 ans	175	57 ans et 8 mois
	Avant 20 ans	167	60 ans
Nés entre le 1 ^{er} janvier 1960 et le 31 août 1961	Avant 16 ans	DAR + 8 T	58 ans
	Avant 20 ans	DAR	60 ans
(...)	(...)	(...)	(...)
Nés à partir du 1 ^{er} janvier 1970*	Avant 16 ans	DAR	58 ans
	Avant 18 ans		60 ans
	Avant 20 ans		62 ans
	Avant 21 ans		63 ans

* Après complète montée en charge des 4 nouvelles bornes définies par la loi n°2023-270 du 14 avril 2023

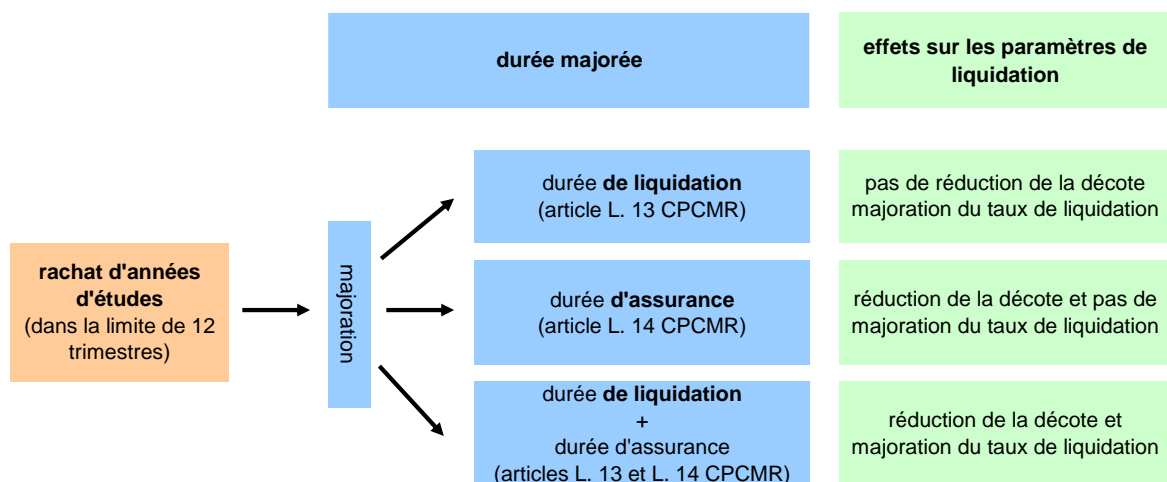
5) Le rachat des années d'études, dispositif commun au régime général et aux régimes de la fonction publique

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

L'article L. 9 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite comme l'article 12 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités territoriales 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 40 : 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 actuarielle⁸⁹ pour le régime. Il varie en fonction de deux facteurs :

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

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

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

La loi du 20 janvier 2014 a introduit, quant à elle, la possibilité de réduire le coût du rachat pour les personnes ayant terminé leurs études depuis moins de 10 ans, selon des modalités précisées par l'article 3 du décret n° 2015-14 du 8 janvier 2015. En fonction de la formule de rachat choisie, une réduction forfaitaire par trimestre de 440 €, 930 € ou 1 380 € est appliquée si la demande porte sur une période de formation initiale et qu'elle est présentée au plus tard le 31 décembre de la dixième année civile suivant la fin des études auxquelles cette période se rattache. Par ailleurs, le nombre de trimestres pouvant faire l'objet de l'abattement forfaitaire est limité à quatre, et l'assuré bénéficiant de l'abattement forfaitaire peut opter pour un échelonnement du versement, d'un, trois ou cinq ans, quel que soit le nombre de trimestres sur lequel porte la demande de versement.

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

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

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

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

D'autre part, la faculté de surcotiser a été ouverte aux fonctionnaires, dans les conditions fixées à l'article L. 11 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) et à l'article 14 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraites des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités territoriales. 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

⁸⁹ Le principe de neutralité actuarielle pour le régime signifie que pour les deux régimes de retraite des fonctionnaires (régime du CPCMR et régime de la CNRACL), le choix individuel fait par le fonctionnaire ou le militaire de racheter ses années d'études ne doit pas peser sur l'équilibre financier de ces régimes. Dès lors, les cotisations actualisées versées pour racheter les périodes d'études devront être égales aux suppléments de pension actualisés obtenus par les bénéficiaires, pendant leur durée moyenne de retraite calculée sur la base de l'espérance de vie à 62 ans.

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.

7) L'ouverture de la retraite progressive aux fonctionnaires et aux ouvriers de l'État

L'article 26 de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 étend le bénéfice de la retraite progressive, jusque-là réservé aux salariés et contractuels, à l'ensemble de la fonction publique et aux ouvriers de l'État. Ce dispositif permet aux fonctionnaires de réduire progressivement leur activité à l'approche de la retraite tout en percevant une fraction de pension de retraite.

La retraite progressive est ouverte à compter du 1^{er} septembre 2023 à l'ensemble des fonctionnaires qui remplissent les conditions suivantes :

- Avoir atteint l'âge d'ouverture des droits sédentaire de sa génération diminué de deux années (soit 62 ans pour les générations nées à compter du 1^{er} janvier 1968) ;
- Avoir acquis 150 trimestres de durée d'assurance ;
- Bénéficier d'une autorisation d'exercer son activité à temps partiel. Pour les fonctionnaires, la quotité de temps de travail est comprise entre 50 et 90 %, l'introduction de la retraite progressive dans la fonction publique ne s'étant pas accompagnée de la création d'un régime de temps partiel spécifique. Cette condition de temps partiel n'est pas opposable aux fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet ou un emploi à temps incomplet.

Le dispositif législatif régissant la retraite progressive des fonctionnaires civils de l'État et des magistrats a été complété par un décret⁹⁰ qui précise notamment les modalités applicables aux procédures de demandes de retraite progressive ainsi que l'articulation entre la demande de retraite progressive et la demande de temps partiel, pour les fonctionnaires qui ne sont pas déjà à temps partiel. Enfin, il précise les conditions d'annulation, de suspension de pension ainsi que les règles applicables pour la modification de la quotité de temps partiel.

Le dispositif de retraite progressive applicable aux fonctionnaires territoriaux et hospitaliers ainsi qu'aux ouvriers de l'État a été largement défini par décret, comme cela est habituellement le cas pour la définition des règles applicables à ces régimes. Les paramètres sont toutefois identiques à ceux applicables au régime des pensions civiles et militaires⁹¹.

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

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

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

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

⁹⁰ Décret n° 2023-753 du 10 août 2023 portant application de l'article 26 de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive

⁹¹ Décret n° 2023-751 du 10 août 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive.

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

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

La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite a prévu la création du GIP Union retraite, qui succède au GIP Info retraite pour tout ce qui concerne la mise en œuvre du droit à l'information des assurés. Le GIP Union retraite se voit aussi confier une nouvelle mission d'envergure : l'animation et le pilotage stratégique des principaux projets de coordination, de simplification et de mutualisation du système de retraite.

La feuille de route 2021-2022 conclue entre l'État et le GIP Union retraite et adoptée en conseil d'administration le 17 mars 2021 traduit l'extension des missions de l'organisme en proposant quatre axes de travail : la poursuite du développement de l'offre de services (modernisation du DAI, renforcement de l'usage des services en ligne), le déploiement de l'inter-régime de gestion, une expertise inter-régime au service de l'État et des régimes et l'amélioration de l'efficacité de l'inter-régime. Le GIP Union retraite participe notamment à deux projets d'envergure pour l'inter-régimes : le développement du répertoire de gestion des carrières uniques (RGCU) et la mutualisation du contrôle d'existence (MCE).

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 individuel de situation (RIS)**

Le RIS récapitule l'ensemble des droits acquis, tous régimes, par les assurés 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 ou qui sont susceptibles d'avoir une influence sur l'âge nécessaire pour la liquidation (versement) ou le montant de la pension (par exemple les enfants ou la période de service militaire).

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

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

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

○ **L'estimation indicative globale (EIG)**

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

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

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

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

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

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

▪ **Le renforcement du droit à l'information**

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

La loi portant réforme des retraites de 2010 a institué 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, tous les assurés âgés d'au moins 45 ans pourront demander à bénéficier d'un entretien personnalisé portant sur sa retraite. Cet entretien devra nécessairement aborder les points suivants :

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

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

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

Enfin, la loi relative à la déshérence des contrats de retraite supplémentaire (n° 2021-219 du 26 février 2021) confie au GIP Union Retraite la mise en place d'un service d'information des bénéficiaires d'un contrat de retraite supplémentaire. En profitant des services du DAI (droit à l'information), il s'agit de mettre en place sur le « Compte Personnel Retraite » un service personnalisé de recensement des contrats de retraite supplémentaire des assurés.

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

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

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

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

▪ Âges d'ouverture des droits à pension de retraite

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

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

- Les fonctionnaires civils sédentaires sont soumis à la condition d'âge mentionnée à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale (64 ans pour les générations nées à compter de 1968) ;
- Les fonctionnaires civils de catégorie active doivent également remplir une condition d'âge (59 ans pour les générations nées à compter de 1973) mais aussi une condition de durée de services effectifs dans un ou plusieurs emplois classés dans la catégorie active (17 ans à partir du 1^{er} janvier 2015) ;
- Les fonctionnaires civils de catégorie « super-active », sous-ensemble de la catégorie active, doivent également remplir une condition d'âge (54 ans pour les générations nées à compter de 1978) mais aussi une condition de durée de services effectifs dans un ou plusieurs emplois dits « super-actifs » (27 ans)⁹².
- Les militaires ne sont pas soumis à une condition d'âge *stricto sensu* mais doivent avoir accompli 27 ans de services effectifs pour les officiers ou 17 ans de services effectifs pour les militaires du rang et les sous-officiers (pour les départs à la retraite postérieurs au 1^{er} janvier 2015).

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

La limite d'âge des fonctionnaires est régie par la section 1 « Limite d'âge » du chapitre VI du livre 5 du code général de la fonction publique. Pour les fonctionnaires sédentaires, son article L. 556-1 la fixe à 67 ans.

⁹² A l'exception des emplois dits insalubres (Institut médico-légal de la préfecture de police de Paris) et des agents des réseaux souterrains des égouts pour lesquels le droit au départ à l'âge de 54 ans est acquis avec 32 ans de services effectifs dont 12 ans dans un de ces emplois dont la moitié effectuée de manière consécutive.

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

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

- Les 5^{ème} alinéa et suivants de l'article L. 556-1 du code général de la fonction publique, introduits par la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, permettent au fonctionnaire sédentaire ayant une limite d'âge supérieure ou égale à 67 ans, de poursuivre son activité, sans radiation des cadres, jusqu'à l'âge de 70 ans, sur autorisation de l'employeur.
- Les articles L. 556-2 et 556-3 du code général de la fonction publique concernant les mises à la retraite par ancienneté prévoient 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 L. 556-5 du code général de la fonction publique permet aux fonctionnaires dont la durée des services liquidables est inférieure à celle nécessaire pour obtenir une pension à taux plein⁹³, de prolonger leur activité, sous réserve de l'intérêt du service et de leur aptitude physique. Le maintien en activité est limité au nombre de trimestres manquants pour obtenir le pourcentage maximum, dans la limite de dix trimestres ;
- Enfin, l'article L. 556-7 du code général de la fonction publique met fin aux clauses « couperets » dans la fonction publique en permettant aux fonctionnaires qui appartiennent à un corps dont la limite d'âge est inférieure à 67 ans (fonctionnaires dont l'emploi est classé dans la catégorie active, essentiellement), un maintien en activité jusqu'à cet âge, sous réserve de leur demande et de leur aptitude physique.

Tableau 41 : Les conditions d'âge et de durée d'assurance applicables aux fonctionnaires sédentaires

Agents sédentaires nés :	Année au cours de laquelle sont réunies les conditions d'âge d'ouverture des droits	Age d'ouverture des droits	Durée de référence (en T)	Age d'annulation de la décote	Limite d'âge
Entre le 01/01/1951 et le 30/06/1951	2011	60 ans	163	62 ans 9 mois	65 ans
Entre le 01/07/1951 et le 31/08/1951	2011	60 ans 4 mois	163	63 ans 1 mois	65 ans 4 mois
Entre le 01/09/1951 et le 31/12/1951	2012	60 ans 4 mois	163	63 ans 4 mois	65 ans 4 mois
Entre le 01/01/1952 et le 31/03/1952	2012	60 ans 9 mois	164	63 ans 9 mois	65 ans et 9 mois
Entre le 01/04/1952 et le 31/12/1952	2013	60 ans 9 mois	164	64 ans	65 ans et 9 mois

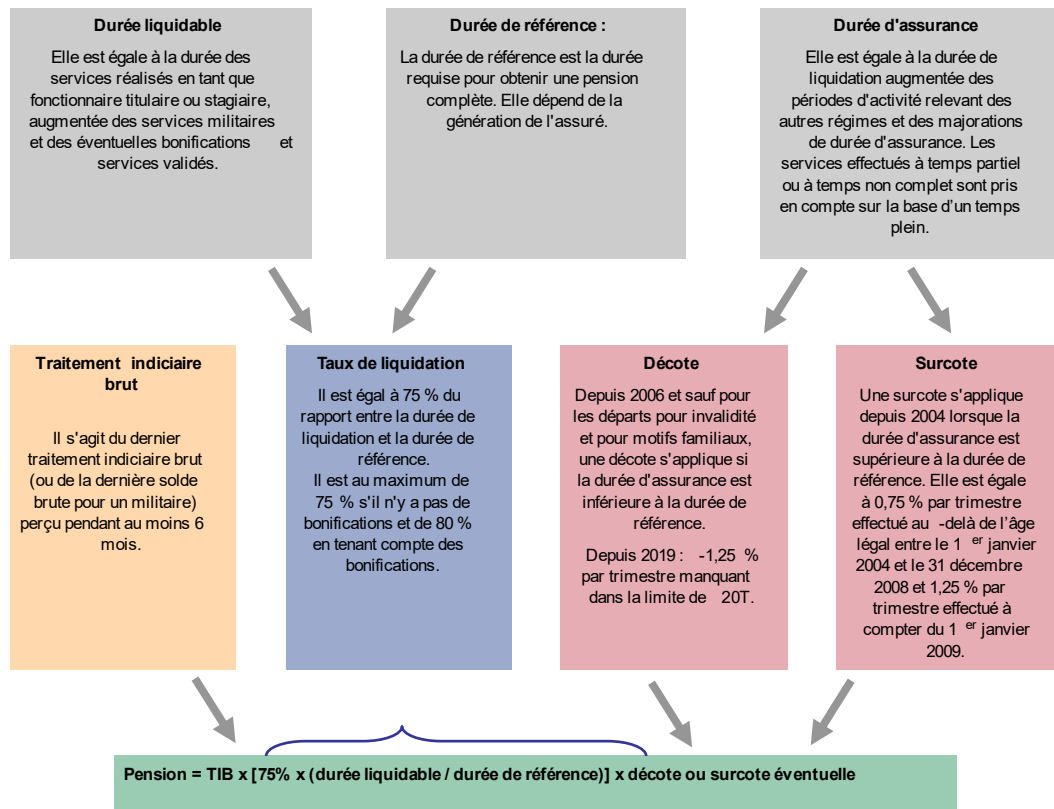
⁹³ Définie à l'article L. 13 du CPCMR.

Agents sédentaires nés :	Année au cours de laquelle sont réunies les conditions d'âge d'ouverture des droits	Age d'ouverture des droits	Durée de référence (en T)	Age d'annulation de la décote	Limite d'âge
Entre le 01/01/1953 et le 31/10/1953	2014	61 ans 2 mois	165	64 ans et 8 mois	66 ans et 2 mois
Entre le 01/11/1953 et le 31/12/1953	2015	61 ans 2 mois	165	64 ans 11 mois	66 ans et 2 mois
Entre le 01/01/1954 et le 31/05/1954	2015	61 ans 7 mois	165	65 ans 4 mois	66 ans et 7 mois
Entre le 01/06/1954 et le 31/12/1954	2016	61 ans 7 mois	165	65 ans 7 mois	66 ans et 7 mois
En 1955	2017	62 ans	166	66 ans et 3 mois	67 ans
En 1956	2018	62 ans	166	66 ans 6 mois	67 ans
En 1957	2019	62 ans	166	66 ans 9 mois	67 ans
De 1958 à 1960	2020-2022	62 ans	167	67 ans	67 ans
Du 1 ^{er} janvier 1961 au 31 août 1961	2023	62 ans	168	67 ans	67 ans
Du 1 ^{er} septembre 1961 au 31 décembre 1961	2023	62 ans et 3 mois	169	67 ans	67 ans
En 1962	2024	62 ans et 6 mois	169	67 ans	67 ans
En 1963	2025	62 ans et 9 mois	170	67 ans	67 ans
En 1964	2027	63 ans	171	67 ans	67 ans
En 1965	2028	63 ans et 3 mois	172	67 ans	67 ans
En 1966	2029	63 ans et 6 mois	172	67 ans	67 ans
En 1967	2030	63 ans et 9 mois	172	67 ans	67 ans
En 1968 et après	2032 et après	64 ans	172	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 les réformes intervenues depuis 2003. Le montant de la pension est ainsi égal à 75 % du rapport entre le nombre de trimestres acquis et le nombre de trimestres requis l'année pour obtenir le taux plein, multiplié par le traitement indiciaire brut (les primes étant exclues, sauf exceptions) correspondant à l'emploi et au grade effectivement détenus depuis six mois au moment du départ en retraite.

Figure 42 : Éléments de calcul de la pension de retraite d'un agent titulaire de la fonction publique



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

En comparaison, au régime général, la pension de base est calculée en multipliant le salaire annuel moyen brut des 25 meilleures années par un taux de 50 %⁹⁴. À l'instar du régime de la fonction publique, la pension est proratisée en fonction de la durée d'assurance effectuée dans le régime par rapport à la durée de référence puis soumise à une éventuelle décote ou surcote.

⁹⁴ Ce taux du régime général, plus bas que celui des fonctionnaires, s'explique par l'existence pour les salariés du privé d'un régime complémentaire (Agirc-Arrco), qui ne doit pas être omis dans les comparaisons entre fonctionnaires et salariés. Le régime des fonctionnaires couvrant à la fois le champ du régime de base des salariés et de leur régime complémentaire, un taux plus élevé est justifié.

III.2.c Le minimum garanti

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

Depuis la réforme de 2010, le droit au minimum garanti (MIGA) n'est ouvert qu'aux assurés justifiant du nombre de trimestres d'assurance requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou ayant atteint l'âge d'annulation de la décote⁹⁵. Cet âge n'a pas été modifié par la LFRSS pour 2023, qui conduit donc à une réduction progressive de l'écart entre l'âge d'ouverture des droits et l'âge de bénéfice du MIGA.

Tableau 43 : 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 MIGA	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
De 1958 au 31 août 1961	62 ans	67 ans	67 ans
Du 1 ^{er} septembre 1961 au 31 décembre 1961	62 ans et trois mois	67 ans	67 ans
En 1962	62 ans et six mois	67 ans	67 ans
En 1963	62 ans et neuf mois	67 ans	67 ans
En 1964	63 ans	67 ans	67 ans

⁹⁵ Jusqu'au 1^{er} janvier 2011, le minimum garanti était accessible à toutes les pensions, sans condition d'éligibilité, quels que soient la durée d'assurance et l'âge de l'agent, et avec une faible proratisation.

Agents sédentaires nés :	Âge d'ouverture des droits	Âge de bénéfice du MIGA	Âge d'annulation de la décote
En 1965	63 ans et trois mois	67 ans	67 ans
En 1966	63 ans et six mois	67 ans	67 ans
En 1967	63 ans et neuf mois	67 ans	67 ans
En 1968 et après	64 ans	67 ans	67 ans

N.B. : ces âges diffèrent pour les agents relevant de la catégorie active.

Le minimum garanti reste par ailleurs alloué sans condition d'âge ou de durée d'assurance au titre des départs en retraite pour invalidité ou pour inaptitude physique, pour le fonctionnaire handicapé (avec une incapacité permanente d'au moins 50 %), parent d'un enfant handicapé, ou atteint ou dont le conjoint est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable.

La loi du 21 août 2003 a prévu une augmentation progressive de l'indice de référence du MIGA, par passage de l'indice majoré 216 fin 2003 à l'indice majoré 227 au 1^{er} janvier 2013. Depuis 2004, ce montant est revalorisé chaque année, sauf disposition législative contraire, sur la base de l'indice des prix à la consommation des ménages hors tabac⁹⁶. Les pensions liquidées et portées au minimum sont également indexées dans les mêmes conditions. En contrepartie, le taux plein du MIGA 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 2013⁹⁷.

En effet, le niveau du MIGA dépend également de la durée de services⁹⁸. Il présente la particularité, par rapport au minimum contributif applicable au régime général, de ne pas être strictement proportionnel à cette durée. Le montant du minimum garanti est donc supérieur au montant qui résulterait de la proratisation du montant maximal selon les annuités validées dans le régime.

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

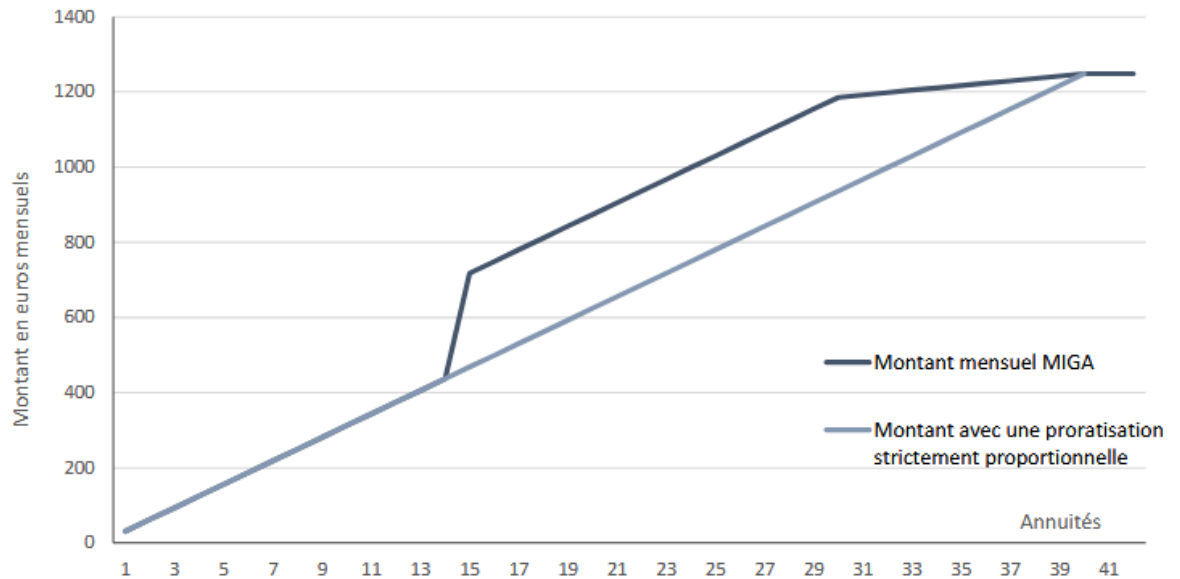
- Entre 0 et 15 annuités, le montant maximal du MIGA est proratisé en fonction de la durée de services effectifs et de la durée requise par génération ;
- Entre 15 et 30 annuités, son point de départ est plus élevé que celui qui aurait découlé de l'application des règles de proratisation (le MIGA pour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

⁹⁶ Articles L. 16 et L. 17 du code des pensions civiles et militaires et L. 161-23-1 du code de la sécurité sociale.

⁹⁷ À titre d'exemple, un fonctionnaire ayant droit au minimum garanti, qui prendrait sa retraite après 25 ans de services, toucherait 95,4 % de la rémunération correspondant à l'indice majoré 218 en 2005 et 93,1 % de celle correspondant à l'indice majoré 219 en 2006.

⁹⁸ La durée retenue pour le calcul inclut aussi quelques bonifications pour le décompte de la période comprise entre quinze et trente ans de services effectifs. Il s'agit des bénéfices de campagne et des bonifications pour l'exécution d'un service aérien ou sous-marin.

Figure 44 : Proratisation du minimum garanti en fonction de la durée de services effectifs – axe des abscisses (montant en euros par mois – axe des ordonnées)



Source : COR

Tableau 45 : 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

N.B. : 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 46 : Montant mensuel du minimum garanti au 01/01/2023

Années de services :	Montant mensuel :
Maximal (pour 40 annuités et plus)	1 258,31 €
30 annuités	1 195,39 €
20 annuités	880,82 €
15 annuités	723,53 €

La loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a introduit la prise en compte dans le calcul du MIGA de nouvelles périodes. Plus précisément, l'article 18 de ladite loi prévoit que les périodes d'affiliation à l'assurance vieillesse des aidants (AVA) et à l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVFP) sont assimilées, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État, aux périodes de services effectifs prises en compte pour le MIGA. L'article R. 31-1 du code des pensions civiles et militaires, résultant du décret n°2023-752 du 10 août 2023, plafonne la prise en compte de ces périodes dans le calcul du MIGA à 24 trimestres.

Le décret n°2023-752 du 10 août 2023 prévoit également la prise en compte de ces périodes dans le calcul du MIGA, dans les mêmes conditions, pour les régimes de la CNRACL et du FSPOEIE.

Encart statistique 1 : Les bénéficiaires du minimum garanti (nouveaux retraités en 2022)

Tableau 47 : Caractéristiques des bénéficiaires du minimum garanti, dans les 3 fonctions publiques

	Effectifs	Part parmi les liquidations	Durée de services des bénéficiaires (en T)	Montant mensuel moyen de pension avant calcul du minimum garanti	Montant mensuel moyen de pension après calcul du minimum garanti	Gain
FPE - civils	2 522	4,4%	89	826 €	949 €	+123 € (14,9%)
FPE - militaires	1 971	14,6%	36	377 €	437 €	+60 € (15,9%)
FPT	13 665	28,1%	84	765 €	902 €	+137 € (17,9%)
FPH	5 571	21,1%	88	789 €	933 €	+144 € (18,2%)

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

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

Montant mensuel de pension = pension principale sans accessoires.

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

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

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

L'article L. 12 du CPCMR énumère cinq catégories de bonifications qui peuvent être accordées aux fonctionnaires de l'État et aux militaires :

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

- Bonification du cinquième du temps de service accompli accordée aux militaires (L.12i)⁹⁹.

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 particuliers¹⁰⁰ : 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). Elles permettent également aux agents bénéficiant d'un âge d'ouverture des droits anticipé de ne pas dégrader le montant de leur pension.

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

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

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

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

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

⁹⁹ La bonification accordée aux professeurs d'enseignement technique (L.12h) a été supprimée par l'article 49 de la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010. Toutefois, les fonctionnaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2011 en conservent le bénéfice pour les périodes antérieures à cette date.

¹⁰⁰ 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 du 26 décembre 2003, le calcul du taux de liquidation s'effectue en tenant compte de la durée des services et bonifications admissibles en liquidation (durée liquidable).

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

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

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

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

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

Elles ont pour objectif général d'augmenter les durées des carrières et d'améliorer les niveaux de pension des assurés ayant assumé l'éducation d'enfants. En conséquence de la décision « Griesmar » du 29 novembre 2001 de la Cour de justice des communautés européennes¹⁰¹, 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 des enfants.

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

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

¹⁰¹ Pour des précisions, voir *Jaune Pensions 2013* page 77, section 3.2.4.

(article 52), la bonification d'un an par enfant est étendue aux parents qui réduisent leur activité dans le cadre d'un temps partiel pour raison familiale.

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

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

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

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

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

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

Les parents élevant à leur domicile un enfant handicapé de moins de 20 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 ou l'article 21-II du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003).

Encart sur l'arrêt « Léone »

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

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

La bonification de dépaysement (articles L. 12 a, R.11, R.12, D. 8 et D. 9, du CPCMR et 4° du I de l'article 15 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003) s'ajoute aux services effectivement accomplis par le fonctionnaire civil qui en bénéficie. Elle est égale à une fraction variable, selon le territoire concerné, de la durée de ces services. L'article R. 11 du code précise la valeur de la bonification de dépaysement en fonction du lieu où ont été accomplis les services considérés :

Tableau 48 : Taux de bonification de dépaysement acquise en fonction du territoire

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

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

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

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

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

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

Les bénéfices de campagne (article L. 12 c du CPCMR, R.14 à R.19 du CPCMR et 1° du I de l'article 15 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003) sont attribués pour des services militaires accomplis dans certaines conditions. Leurs modalités d'attribution sont définies aux articles R. 14 à R. 19, ainsi qu'aux articles D. 10 et D. 11 du code des pensions. Le décret n° 69-1010 du 17 octobre 1969 comprend un tableau des bénéfices de campagne annexé au code des pensions.

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

Les opérations de guerre donnent droit à la campagne double : une année de services accomplis en opérations de guerre donne droit à deux années de bonifications et compte donc triple pour la retraite. La notion d'« opération de guerre » est juridiquement très encadrée¹⁰². Toutefois, le décret n° 2011-1429 du 3 novembre 2011 a étendu la possibilité d'accorder par décret le bénéfice de la campagne double à certaines opérations extérieures lorsque la nature des opérations le justifie¹⁰³.

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

Tableau 49 : Bénéfices de campagne acquis en fonction du territoire

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

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

La bonification pour service aérien ou sous-marin commandé (SASM) est prévue par les articles L. 12 d et R. 20 du CPCMR ainsi que par l'article 15-I-6° du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003. L'article R. 20 du CPCMR définit la nature des services qui ouvrent droit à cette bonification¹⁰⁴ et précise son mode de calcul. La valeur des SASM est fixée par l'arrêté du 30 juin 1971 (modifié par l'arrêté du 11 avril 2002).

¹⁰² D'un point de vue juridique, la guerre ne peut avoir lieu sans avoir été officiellement déclarée, ce que la France n'a plus fait depuis la Seconde Guerre mondiale.

¹⁰³ 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.

¹⁰⁴ La réduction de la condition de fidélité pour les agents civils et militaires, de 15 à 2 années, intervenue dans le cadre des lois portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 et du 20 janvier 2014 a conduit à préciser par une disposition que le bénéfice des bonifications attribuées au titre du dépaysement, des bénéfices de campagne et des services aériens ou sous-marins commandés (articles L. 12 a, c et d du CPCMR et 15-I-1°, 4° et 6° du décret n° 2003-1306) resterait réservé aux agents qui comptent au moins quinze années de services effectifs ou qui sont radiés des cadres pour invalidité.

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

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

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

▪ **Bonification du cinquième**

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

Certains fonctionnaires relevant de la catégorie active bénéficient également d'une bonification 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 cinquième est une compensation en termes de retraite pour des personnels ayant un âge de départ à la retraite généralement précoce. Elle consiste à accorder une annuité supplémentaire par période de cinq années de services effectifs. Elle est toujours plafonnée à cinq annuités. Le bénéfice des bonifications est soumis à une condition de durée de services effectifs minimale qui diffère selon les corps particuliers.

L'article 10 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a supprimé les mécanismes de dégressivité ou d'annulation des bonifications acquises qui existaient pour certains métiers de catégorie active ou super active. Ce même article a supprimé les clauses d'achèvement sur les bonifications acquises qui imposaient aux fonctionnaires concernés de terminer leur carrière dans leur métier pour pouvoir bénéficier de la bonification de durée de services à laquelle celles-ci leur ouvraient droit. La loi a toutefois maintenu un plafond transversal de vingt trimestres à ces bonifications.

Ces mesures sont applicables à l'ensemble des fonctionnaires de catégorie active et super active ; elles s'appliquent donc également à la majoration du dixième des personnels hospitaliers de catégorie active et à la bonification accordée aux agents des réseaux souterrains et aux identificateurs de l'institut médico-légal (cf *infra*)

▪ **Majoration du dixième des personnels hospitaliers de catégorie active**

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

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

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

En application de l'article 15 -II 1° du décret du 26 décembre 2003 précité, les agents des réseaux souterrains des égouts et ceux du corps des identificateurs de l'institut médico-légal de la préfecture de police de Paris peuvent bénéficier d'une bonification de 50 % du temps effectivement passé, selon le cas, dans un service des réseaux souterrains ou de l'institut médico-légal.

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

Encart statistique 2 : les bénéficiaires de bonifications dans la fonction publique (flux 2022)

Tableau 50 : Pourcentage de retraités bénéficiaires d'une bonification de pension et gain moyen associé, dans les 3 fonctions publiques

		Pour dépaysement	Pour enfant	Pour campagne militaire	Pour service aérien ou sous-marin	Pour enseignement technique	Du cinquième (L12)	Bonifications non L12	Ensemble (1)
Proportion dans les liquidants	FPE Civils	8,8%	44,5%	1,0%	0,3%	0,4%	0,0%	6,4%	56,3%
	Militaires	0,0%	3,2%	79,3%	58,2%	0,0%	98,5%	3,1%	99,7%
	FPT	2,5%	45,3%	1,0%	0,5%	n.p.	n.p.	n.p.	48,3%
	FPH	2,4%	65,3%	0,5%	0,0%	n.p.	n.p.	n.p.	66,9%
Gain en durée d'assurance (en trimestres)	FPE Civils	20,0	7,9	3,7	12,1	16,4	n.s.	19,4	11,8
	Militaires	n.p.	6,5	13,3	11,7	n.p.	16,6	5,8	34,1
	FPT	36,7	7,4	3,5	9,3	n.p.	n.p.	n.p.	9,8
	FPH	36,2	7,7	3,1	1,8	n.p.	n.p.	n.p.	8,8
Gain sur le montant mensuel de la pension	FPE Civils	256 €	186 €	56 €	161 €	316 €	n.p.	295 €	229 €
	Militaires	n.p.	56 €	94 €	71 €	n.p.	142 €	72 €	311 €
	FPT	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	FPH	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

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

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

(1) Ensemble des personnes bénéficiant d'au moins une de ces bonifications, puis gain total pour ces personnes.

(2) Les bonifications non L12 recouvrent en pratique la bonification du cinquième pour les catégories actives régaliennes : polices, surveillants pénitentiaires, douaniers de la branche surveillance, ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne (ICNA), sapeurs-pompiers professionnels.

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 d'au moins trois enfants. Toutefois, les modalités de calcul de la majoration sont différentes dans les deux régimes.

Dans les régimes spéciaux des fonctionnaires (art. L. 18 et R. 32 bis du CPCMR et 24 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003), le taux de la majoration est, comme pour les salariés, fixé à 10 % du montant de la pension pour les trois premiers enfants. Les fonctionnaires bénéficient en outre d'une majoration supplémentaire de 5 % par enfant au-delà du troisième. Cette majoration de pension est prévue au bénéfice des parents fonctionnaires qui ont élevé à leur domicile trois enfants pendant au moins 9 ans avant leur 16^{ème} anniversaire, ou avant l'âge auquel ils ont cessé de donner droit aux prestations familiales¹⁰⁵ (selon les prestations, 20 ou 21 ans au plus tard). En aucun cas la pension majorée ne peut excéder le montant du traitement ou de la solde prise en compte pour la liquidation de la pension.

Tableau 51 : Bénéficiaires de la majoration de pension des parents d'au moins 3 enfants parmi les pensions civiles et militaires entrées en paiement en 2022

Nombre d'enfants pris en compte	Majoration pour enfants	Civils				Militaires			
		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
		Effectif	Coût moyen de la majoration pour enfant	Effectif	Coût moyen de la majoration pour enfant	Effectif	Coût moyen de la majoration pour enfant	Effectif	Coût moyen de la majoration pour enfant
3	10%	5 152	249	5 388	209	1 197	253	65	201
4	15%	1 191	383	919	302	283	429	7	343
5	20%	276	496	133	374	86	629	1	420
6	25%	77	621	41	372	35	853	0	0
7	30%	27	695	16	321	6	1035	0	0
8 et plus	35% et plus	31	621	7	398	7	1472	1	747
Total		6 754	291	6 504	227	1 615	326	74	225

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2022.

Champ : pensions civiles d'ayants droit entrées en paiement en 2022.

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

n.s. : secret statistique ou non significatif.

¹⁰⁵ Cette condition d'éducation n'est pas exigée des parents d'enfants décédés par faits de guerre.

**Tableau 52 : Bénéficiaires de la majoration de pension des parents d'au moins 3 enfants
parmi les pensions civiles et militaires en paiement au 31/12/2022**

Nombre d'enfants pris en compte	Majoration pour enfant	Civils				Militaires			
		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
		Effectif	Coût moyen de la majoration pour enfant	Effectif	Coût moyen de la majoration pour enfant	Effectif	Coût moyen de la majoration pour enfant	Effectif	Coût moyen de la majoration pour enfant
3	10%	150 319	243	176 398	187	66 717	210	3 154	149
4	15%	38 851	363	35 391	261	16 871	330	542	223
5	20%	11 098	468	8 009	323	4 933	449	87	300
6	25%	3 533	542	2 334	378	1 585	572	26	424
7	30%	1 318	619	808	428	480	679	6	321
8 et plus	35% et plus	1 184	612	552	507	348	858	3	590
Total		206 303	287	223 492	207	90 934	257	3 818	165

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2022

Champ : pensions civiles d'ayants droit en paiement au 31/12/2022

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

n.s. : secret statistique ou non significatif

2) Les majorations de pensions liées au handicap

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

Les fonctionnaires handicapés qui bénéficient d'un départ anticipé à la retraite au titre du 5° du I de l'article L. 24 du CPCMR (fonctionnaires atteints d'un taux d'incapacité de 50 % 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 avec un taux de handicap d'au moins 50 % (ou en tant que travailleur handicapé pour les périodes antérieures au 31 décembre 2015) et la durée de services et bonifications admis en liquidation.

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

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

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

c) Majoration pour tierce personne

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

Son montant correspond à la valeur de l'indice majoré 227 au 1^{er} janvier 2004 revalorisé dans les conditions de l'article L. 341-6 du code de la sécurité sociale (montant mensuel de 1210,90,29 € au 1^{er} avril 2023).

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

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

Encart statistique 3 : Les bénéficiaires de majorations de pension (nouveaux retraités en 2022)

Tableau 53 : Pourcentage de retraités bénéficiaires d'une majoration de pension et montant moyen de cette majoration, dans les 3 fonctions publiques

		Pour 3 enfants et plus	Pour handicap	Pour tierce personne
Proportion dans les liquidants	FPE Civils	23,4%	0,5%	0,2%
	Militaires	12,5%	0,0%	0,0%
	FPT	26,6%	n.c.	0,2%
	FPH	23,3%	n.c.	0,1%
Gain sur le montant mensuel de la pension	FPE Civils	259 €	316 €	1 265 €
	Militaires	321 €	n.p.	n.p.
	FPT	142 €	n.c.	1 264 €
	FPH	156 €	n.c.	1 264 €

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

n.c. = non concerné

3) L'indemnité temporaire de retraite

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

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

Tableau 54 : Taux de l'indemnité temporaire dans les DOM-COM

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

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

N'étant plus justifiée, l'article 137 de la loi de finances rectificative n° 2008-1443 du 30 décembre 2008¹⁰⁶ 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 2008¹⁰⁷, 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 pouvait dépasser un plafond annuel fixé au 1^{er} janvier 2018, à :

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

¹⁰⁶ Complété par les décrets n° 2009-114 du 30 janvier 2009 et n° 2009-290 du 13 mars 2009.

¹⁰⁷ Cette date, correspondant au moment où la réforme a été portée à connaissance, a été fixée afin d'éviter les effets d'aubaine.

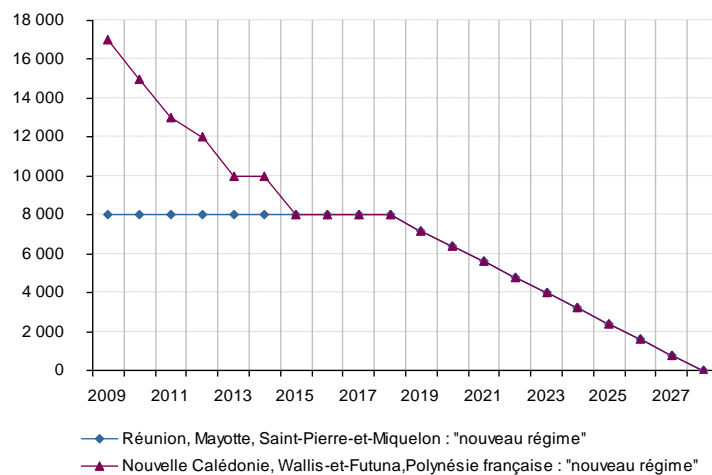
Cette mesure ne touchait que les montants les plus élevés versés au titre de l'indemnité temporaire de retraite. Très progressive, la mise en œuvre de ce plafonnement sur 10 ans a permis aux bénéficiaires concernés d'anticiper au mieux les effets de cette mesure.

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

- 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 bénéficiaire 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 55 : Évolution du plafond de l'indemnité temporaire de retraite (euros par an)



Le bénéfice de l'indemnité temporaire de retraite de l'ancienne réglementation a été étendu aux pensionnés radiés des cadres au plus tard le 31 décembre 2008 et présents sur le territoire au titre duquel ils demandent l'attribution de l'indemnité temporaire antérieurement au 13 octobre 2008.

III.2.f Le cumul emploi-retraite

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

Toutefois, la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites et la loi n°2023-270 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 ont rapproché les dispositions applicables aux personnes titulaires d'une pension civile de retraite et les dispositions prévues par le code de la sécurité sociale pour les salariés du secteur privé. C'est le cas notamment des dispositions suivantes :

- Tout lien avec le précédent employeur doit être impérativement rompu : l'article L. 84 du CPCMR renvoie désormais au 1er alinéa de l'article L. 161-22 du code de la sécurité sociale (CSS) pour les fonctionnaires civils ;
- La reprise d'activité permet de générer de nouveaux droits : la loi n° 2023-270 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 permet désormais d'acquérir de nouveaux droits retraite en situation de cumul emploi-retraite. Le fonctionnaire ayant repris une activité salariée ou contractuelle peut donc désormais acquérir de nouveaux droits retraite au sein du régime général. Cette modification n'a toutefois pas d'impact sur les régimes des fonctionnaires de la fonction publique, puisque la reprise d'une activité en tant que titulaire après la liquidation de sa retraite de la fonction publique entraîne l'annulation de la première pension pour une liquidation unique (cf *infra*). Le retraité salarié devenu ensuite fonctionnaire pourra désormais acquérir de nouveaux droits au régime de la fonction publique. Il existe et demeure une spécificité du régime des fonctionnaires, issue des règles statutaires qui le régissent : la limite d'âge, notion sans équivalent dans le secteur privé. La règle de la limite d'âge conditionne la reprise d'une activité professionnelle dans la fonction publique.

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

- L'intéressé doit avoir rompu tout lien avec son précédent employeur. Cette condition s'impose aux fonctionnaires comme aux salariés du secteur privé ;
- Si le futur employeur est un employeur public, en vertu des dispositions du CPCMR et du code général de la fonction publique relatives à la limite d'âge, l'intéressé ne doit pas avoir atteint la limite d'âge applicable aux agents contractuels de droit public et aux fonctionnaires (65 à 67 ans en fonction de l'année de naissance de l'intéressé, pour les sédentaires)¹⁰⁸.

Les règles de cumul varient selon les conditions de départ à la retraite de l'assuré et l'activité qu'il exerce.

¹⁰⁸ Ainsi, un fonctionnaire radié des cadres à sa limite d'âge (65 ou 67 ans selon son année de naissance) pourra reprendre une activité professionnelle dans le secteur privé mais ne pourra pas se faire recruter par un employeur public comme agent contractuel, sauf en cas de dérogations très particulières.

Ainsi, le cumul de la pension de retraite et des revenus d'activité est dit « libéralisé » dès lors que l'assuré a liquidé tous ses droits à pension auprès de tous les régimes légaux obligatoires français ou étranger, dont il est susceptible de bénéficier (article L. 84 du CPCMR) et :

- Si le pensionné a atteint l'âge d'ouverture de ses droits (62 ans) et a droit à une pension de retraite à taux plein, en ayant validé un nombre de trimestres au moins égal à sa durée d'assurance de référence ;
- Ou si le pensionné a atteint l'âge d'annulation de la décote (67 ans pour les fonctionnaires sédentaires des générations 1958 et suivantes).

En outre, l'assuré peut cumuler intégralement ses revenus d'activité avec sa pension :

- S'il exerce certaines activités intellectuelles ou artistiques (article L. 86 du CPCMR) ;
- Ou s'il est bénéficiaire d'une pension d'invalidité.

Si aucune des conditions énoncées ci-dessus n'est respectée, le cumul est plafonné, dans les conditions fixées à l'article L. 85 du CPCMR pour les fonctionnaires. Le montant brut des revenus d'activité ne peut, par année civile, dépasser le tiers de la pension civile ou militaire. En cas de dépassement, l'excédent est déduit de la pension après un abattement égal à la moitié du minimum garanti maximal (7 549,88 € au 1^{er} janvier 2023). Cette règle de cumul s'applique, pour la reprise d'une activité dans le secteur privé, aux seuls titulaires de pension civile dont la première liquidation intervient à compter du 1^{er} janvier 2015.

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

Enfin, la reprise d'activité sur un emploi de fonctionnaire titulaire (reprise de service) est soumise à des règles spécifiques définies par l'article L. 77 du CPCMR :

- Si l'assuré est titulaire d'une pension militaire ou d'une solde de réforme : il a la possibilité de choisir entre l'application du dispositif de cumul de pensions et de rémunérations publiques évoqué précédemment ou la renonciation à sa pension militaire en vue d'acquies de nouveaux droits à une pension unique rémunérant la totalité des services civils et militaires.
- Si l'assuré est titulaire d'une pension civile : sa pension est annulée à compter de sa titularisation et il acquiert, au titre de son nouvel emploi, des droits à pension unique.

Encart statistique 4 : Les retraités fonctionnaires ou militaires ayant cumulé leur pension avec les revenus d'une activité (ensemble des retraités en 2016)

Tableau 56 : Pourcentage de retraité ayant cumulé leur pension avec de l'activité et leurs caractéristiques, dans les 3 fonctions publiques

		Ensemble	Hommes	Femmes
Part parmi les retraités du régime	FPE Civils	7 %	8 %	5 %
	Militaires	51 %	53 %	n.s.
	CNRACL	12 %	8 %	14 %
Age moyen de liquidation de la première retraite	FPE Civils	57,0	57,6	56,4
	Militaires	47,5	47,5	n.s.
	CNRACL	56,3	59,3	55,5
Montant moyen de retraite perçu lors du cumul (en € courant 2008)	FPE Civils	2 210 €	2 407 €	1 969 €
	Militaires	2 439 €	-	-
	CNRACL	1 719 €	1 973 €	1 652 €

Champ : retraités de droit direct du SRE et de la CNRACL, nés en 1950, résidant en France ou à l'étranger, ayant liquidé un droit à retraite en 2015 ou avant, et avant l'âge de 66 ans, vivants au 31 décembre 2016

Source : DREES, EIR 2016.

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

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

Lors du décès d'un fonctionnaire en activité ou retraité, ses ayants cause (conjoint survivant, ex-conjoint divorcé et/ou enfants) peuvent prétendre, sous certaines conditions, à une pension de réversion ou d'orphelin (articles L. 38 et suivants du CPCMR et articles 40 et suivants du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003).

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

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

Depuis la loi n° 2013-404 du 17 mai 2013 **ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe**, 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. De plus, le CPCMR prévoit que le versement de la pension de réversion est soumis à plusieurs conditions alternatives :

- La durée du mariage (un mariage ayant duré quatre ans ouvre droit à la réversion ; cela peut être le cas également lorsque le fonctionnaire a accompli au moins deux ans de services valables pour la retraite entre son mariage et sa cessation d'activité) ;
- Un ou plusieurs enfants sont issus du mariage (y compris les enfants nés avant le mariage, reconnus par le père au nom duquel les droits à pension ont été acquis) ;
- Le fonctionnaire décédé bénéficiait ou pouvait bénéficier d'une pension d'invalidité et le mariage a eu lieu avant l'événement qui a entraîné sa mise à la retraite ou son décès.

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

Les veuves ou veufs peuvent prétendre, sans condition d'âge ni de ressources, à une pension égale à 50 % de celle obtenue par le fonctionnaire décédé augmentée, le cas échéant et sous certaines conditions, de la moitié de la majoration pour enfants prévue à l'article L. 18 du CPCMR et à l'article 24 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 et/ou de la moitié de la rente d'invalidité dont le fonctionnaire bénéficiait ou aurait pu bénéficier. La répartition du droit à réversion entre le conjoint survivant et les éventuels conjoints divorcés doit se faire au prorata des durées respectives de mariage.

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

Le rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique annexé au projet de loi de finances pour 2022 (« Jaune Pensions » 2022) propose un zoom thématique sur la pension de réversion au titre du conjoint survivant (partie V.2., pages 137 et suivantes).

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 du régime général attribuée au titre de la vieillesse ou de l'invalidité.

En cas de décès du conjoint survivant ou d'absence de droits pour ce dernier, les enfants âgés de moins de 21 ans ont également droit, en plus de la PTO, à une pension de réversion. L'article L. 43 du CPCMR pour le régime de la FPE ou l'article 44 du décret 2003-1306 du 26 décembre 2003 pour la CNRACL définissent les modalités de répartition de la pension de réversion lorsqu'il existe une pluralité d'ayants cause.

Jusqu'à la décision du Conseil constitutionnel n° 2010-108 QPC du 25 mars 2011, la pension était divisée en parts égales entre les différents lits, c'est-à-dire entre les différents mariages ou unions de fait desquelles était issu un enfant au moins, représentés soit par le ou les conjoints survivant ou divorcé, soit par un ou plusieurs orphelins. La part revenant à chaque enfant variait ainsi en fonction du nombre d'orphelins présents par lit. En effet, si un lit était composé d'un orphelin alors que le deuxième comprenait trois orphelins, ces derniers devaient se répartir à trois la même part de pension qui revenait au seul orphelin du premier lit.

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

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

III.3 Les différents droits au départ en retraite anticipée

III.3.a La retraite des militaires

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

1) La possibilité de liquider une pension à jouissance immédiate

Contrairement aux fonctionnaires civils, les militaires ont la possibilité de liquider leur pension avant d'atteindre l'âge légal d'ouverture des droits, sous réserve qu'ils justifient d'une certaine durée de services.

Pour bénéficier d'une pension appelée « à jouissance immédiate », par opposition aux pensions « à jouissance différée », la durée de services minimale requise, déterminée à l'article L. 24-II du CPCMR, varie en fonction de la catégorie du militaire :

- 27 ans pour les officiers ;
- 17 ans pour les non officiers.

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

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

En vertu des 2°, 3° et 4° de l'article L. 25 du CPCMR, les militaires qui ne rempliraient aucune des conditions mentionnées ci-dessus peuvent liquider leur pension militaire à compter d'un âge inférieur de 10 ans à l'âge d'ouverture des droits de droit commun (soit à partir de 54 ans au terme de la montée en charge de l'AOD prévue par la LFRSS pour 2023), sous réserve d'avoir effectué au moins quinze ans de services effectifs avant cet âge. En revanche, ces militaires partent nécessairement à partir de l'âge légal d'ouverture des droits, dès lors qu'ils ont accompli moins de 15 ans de services effectifs à la date de leur radiation des cadres ou des contrôles, en application du 5° de l'article L. 25 du CPCMR.

2) Le calcul de la pension

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

Le dispositif de la décote est applicable aux militaires, avec certains aménagements pour tenir compte des règles particulières de liquidation. Les règles de calcul de la décote, fixées par l'article L. 14 du CPCMR, varient en fonction de la limite d'âge¹⁰⁹ et du grade détenu par le militaire :

- Les militaires dont la limite d'âge est supérieure ou égale à 57 ans et qui partent à la retraite à compter de l'AOD abaissé de 10 ans (soit 54 ans à terme), se voient appliquer les mêmes règles de décote que les fonctionnaires civils : une décote de 1,25 % par trimestre manquant s'applique, dans la limite de 20 trimestres. Ce taux de 1,25 % s'applique à partir de la génération née en 1954. Pour les générations antérieures, le taux de la décote varie en fonction de l'année d'ouverture des droits : 1 % en 2013, 1,125 % en 2014, 1,25 % en 2015 et après.
- Les militaires qui ne correspondent pas à ces conditions cumulatives (limite d'âge inférieure à 57 ans ou départ à la retraite avant l'AOD abaissé de 10 ans), dont la durée de services effectifs est inférieure à 118 trimestres pour les officiers et militaires engagés sous contrat, 90 trimestres pour les officiers sous contrat et 78 trimestres pour les non officiers et les militaires commissionnés sous contrat (soit la durée de services requise augmentée de 10 trimestres), se voient appliquer une règle plus favorable, dite décote « carrière courte », selon laquelle la décote est de 1,25 % par trimestre mais dans la limite de 10 trimestres.

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

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

Focus sur les principales dispositions relatives à la retraite des militaires de la loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 et portant diverses dispositions intéressant la défense

La loi du 13 juillet 2018 a modifié certaines règles relatives à la retraite des militaires.

Dorénavant, les services accomplis dans la réserve opérationnelle durant un congé pour convenances personnelles pour élever un enfant de moins de huit ans seront pris en compte pour le calcul de la bonification du cinquième. En outre, les militaires élevant à leur domicile un enfant de moins de vingt ans atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 % pourront bénéficier de la même majoration de durée d'assurance que les fonctionnaires civils.

Le temps passé en congé de longue durée pour maladie et en congé de longue maladie est assimilé à des services militaires effectifs pour le calcul de la décote « carrière courte ».

En outre, la loi procède à des modifications relatives aux limites d'âge des militaires :

- Dorénavant, figureront à l'article L. 4139-16 du code de la défense les dispositions selon lesquelles la limite d'âge des généraux est égale à celle des colonels ;
- Par dérogation au point précédent, la limite d'âge des généraux de l'air, auparavant égale à celle des colonels de l'air qui demeure maintenue à 56 ans, sera progressivement portée de 56 à 59 ans, à compter du 1^{er} janvier 2019. Ainsi, le congé du personnel navigant sera fermé aux officiers généraux au fur et à mesure que leur limite d'âge sera relevée ;
- Certains réservistes (les spécialistes visés à l'article L. 4221-3 du code de la défense, les médecins, les pharmaciens, les vétérinaires et les chirurgiens-dentistes) se verront appliquer

¹⁰⁹ Les limites d'âge de chaque grade sont fixées à l'article L. 4139-16 du code de la défense.

une limite d'âge plus élevée de dix ans par rapport à celle qui est fixée pour les réservistes de droit commun, correspondant elle-même à la limite d'âge des cadres d'active, augmentée de cinq ans.

Enfin, sur la base de l'autorisation à légiférer par ordonnance prévue à l'article 30, le Gouvernement, par l'ordonnance n° 2019-3 du 4 janvier 2019 relative à certaines modalités d'incitation au départ à destination de personnels militaires a prorogé, jusqu'en 2025, les dispositions relatives à trois dispositifs d'incitation au départ (pension afférente au grade supérieur - PAGS, promotion fonctionnelle, pécule modulable d'incitation au départ) figurant respectivement aux articles 36, 37 et 38 de la précédente loi de programmation militaire (loi n° 2013-1168 du 18 décembre 2013).

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

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

Sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier (dangerosité, insalubrité...) ou des fatigues exceptionnelles.

Le code des pensions civiles et militaires de retraite (article L. 24) et ses dérogations pour les fonctionnaires civils de l'État ainsi que 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 ou 57 ans, pour les personnes ayant accompli au moins 17 ans de services actifs (27 ans pour certains corps et 32 ans pour les catégories insalubres). Ces âges seront progressivement relevés de deux ans par l'effet de la réforme de 2023 (voir supra).

Tableau 57 : Âges d'ouverture des droits et limites d'âge des principaux emplois de fonctionnaires classés en catégorie active

Fonction publique de l'État	Âge d'ouverture des droits ⁽¹⁾	Limite d'âge ⁽¹⁾
Personnels actifs de la Police nationale	AOD -10 ans si 27 ans de services	57 ans ⁽²⁾
Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire	AOD -10 ans si 27 ans de services	57 ans
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	AOD -10 ans si 17 ans de services	59 ans
Personnels de la surveillance des douanes	AOD – 5 ans	62 ans
Instituteurs ⁽³⁾	AOD – 5 ans	62 ans
Agents d'exploitation des travaux publics de l'État	AOD – 5 ans	62 ans
Éducateurs et infirmiers de la protection judiciaire de la jeunesse ⁽⁶⁾	AOD – 5 ans	62 ans
Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires	AOD – 5 ans	62 ans
Techniciens supérieurs du développement durable ⁽⁵⁾ et syndics des gens de mer (certains emplois)	AOD – 5 ans	64 ans
Fonction publique territoriale		
Agents des réseaux souterrains des égouts	AOD – 10 ans si 32 ans de services dont 12 dans les réseaux souterrains dont 6 consécutifs	62 ans
Sapeurs-pompiers professionnels	AOD – 5 ans si 17 ans de service	62 ans
Agents de salubrité (éboueur, fossoyeur, égoutier)	AOD – 5 ans si 17 ans de service	62 ans

Agents de Police municipale	AOD – 5 ans si 17 ans de service	62 ans
Agents de surveillance de la préfecture de Police (placés sous l'autorité du maire de Paris au plus tard le 1 ^{er} janvier 2019)	AOD – 5 ans si 17 ans de service	62 ans
Personnels médicaux, infirmiers, paramédicaux et de soin exerçant dans des services de santé ⁽⁴⁾	AOD – 5 ans si 17 ans de service	62 ans
Agents d'entretien et agents techniques (certaines fonctions comme maçon, paveurs, bucherons élagueurs)	AOD – 5 ans si 17 ans de service	62 ans
Assistant socio-éducatif en contact direct et permanent avec les malades exerçant les fonctions dans la spécialité d'assistant de service social (décret n°2017-901 du 9 mai 2017)	AOD – 5 ans si 17 ans de service	62 ans

Fonction publique hospitalière		
Personnels infirmiers et personnels paramédicaux en contact avec les malades n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 37 de la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 (renoncement aux droits liés au classement en catégorie active)	AOD – 5 ans si 17 ans de service	62 ans
Autres personnels hospitaliers (aides-soignants, agents de services hospitaliers)	AOD – 5 ans si 17 ans de service	62 ans
Assistants sociaux dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec les malades et qui ont accompli 17 ans de services en catégorie active avant le 01/01/2019 ⁽⁷⁾	AOD – 5 ans si 17 ans de service	62 ans
Puéricultrices en fonction dans les services de pédiatrie n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 31 du décret n° 2010-1139 du 29 septembre 2010 (renoncement aux droits liés au classement dans la catégorie active)	AOD – 5 ans si 17 ans de service	62 ans
Maîtres ouvriers et ouvriers professionnels (certaines fonctions)	AOD – 5 ans si 17 ans de service	62 ans
Agents d'entretien (certaines fonctions)	AOD – 5 ans si 17 ans de service	62 ans
Agents de service mortuaire et de désinfection	AOD – 5 ans si 17 ans de service	62 ans

(1) La loi n°2023-270 de financement rectificatif de la sécurité sociale pour 2023 prévoit le relèvement progressif de l'âge d'ouverture des droits de deux ans, conduisant à un relèvement similaire de l'AOD au titre des départs anticipés en catégorie active. En revanche, la réforme de 2023 n'affecte pas la limite d'âge des fonctionnaires.

Dans tous les cas, sauf mention contraire dans le tableau, le départ à l'AOD – 5 ans est possible si l'agent a accompli au moins 17 ans de services dans des emplois classés dans la catégorie active.

(2) 60 ans pour les commissaires et les commissaires principaux ; 61 ans pour les commissaires divisionnaires et les commissaires généraux ; 62 ans pour les directeurs des services actifs de la police nationale et de la préfecture de police, les chefs de service de l'IGPN, les inspecteurs généraux de la police nationale et les contrôleurs généraux des services actifs de la police nationale.

(3) Corps de catégorie B mis en extinction par le décret du 23 décembre 2003 et remplacé progressivement par le corps de professeur des écoles (catégorie A).

(4) La loi 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique prévoit, en son article 37, que les personnels infirmiers et paramédicaux classés en catégorie active, ainsi que les personnels relevant du corps des cadres de santé et autres corps ou cadres d'emplois de personnels paramédicaux ayant occupé des emplois ainsi classés, peuvent opter :

- soit en faveur du maintien dans leurs corps ou cadres d'emplois associé à la conservation des droits liés au classement dans la catégorie active (départ anticipé à l'AOD – 5 ans) ;

- soit en faveur de leur intégration dans les corps ou cadres d'emplois appartenant à la catégorie A, l'âge d'ouverture des droits à pension de ces personnels, ainsi que leur limite d'âge demeurant, toutefois, fixés respectivement à 60 et 65 ans.

(5) Techniciens supérieurs du développement durable exerçant leurs fonctions dans la navigation, la sécurité maritime et la gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral et affectés sur un moyen nautique des affaires maritimes, dans une unité littorale des affaires maritimes ou dans un centre de sécurité des navires.

(6) Les services accomplis dans les emplois du corps régi par le décret n° 2019-49 du 30 janvier 2019 portant statut particulier du corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse ne sont plus comptabilisés comme du service actif. Il ne reste donc qu'un stock d'éducateurs PJJ ayant cumulé du service actif. Pour les infirmiers, seuls ceux qui ont exercé l'option pour le maintien en catégorie B ont droit à la catégorie active.

(7) Les services accomplis dans les emplois des corps régis par le décret n° 2018-731 du 21 août 2018 portant dispositions statutaires communes à certains corps de catégorie A de la fonction publique hospitalière à caractère socio-éducatif ne sont plus comptabilisés comme du service actif. Il ne reste donc qu'un stock d'assistants sociaux de la fonction publique hospitalière ayant cumulé du service actif.

Encart statistique 5 : Les différents départs anticipés en retraite

Tableau 58 : Taux de départs anticipés dans la fonction publique (flux 2022)

		Pour services actifs (a) (b)	Pour carrières longues (b)	Pour invalidité (b)	Pour motifs familiaux et handicap (b)	Pour 3 enfants (b)	Ensemble de départs réalisés réellement avant âge légal des sédentaires (c)	Total des effectifs
Part parmi les liquidants	FPE Civils	22,0%	8,7%	5,2%	0,8%	3,0%	32,7%	56 721
	Militaires	n.p.	n.p.	15,8%	0,0%	0,0%	n.p.	13 504
	FPT	5,5%	31,3%	9,5%	1,0%	5,4%	32,4%	48 823
	FPH	42,4%	13,2%	6,2%	0,7%	8,3%	52,7%	26 441
Age moyen à la liquidation	FPE Civils	60,1	60,8	58,0	59,7	58,9	59,0	62,2
	Militaires	n.p.	n.p.	31,0	n.s.	n.s.	n.p.	46
	FPT	60,9	61,7	57,9	60,6	62,3	59,4	62,2
	FPH	60,1	61,6	55,9	59,6	60,5	58,9	60,9

Champ : y compris soldes de réserve pour les militaires. n.p. = non pertinent. n.s. = non significatif.

(a) 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.

(b) 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.

Nota bene : Pour la FPT et la FPH, ce tableau présente l'effectif complet des personnes liquidant leur retraite au titre des dispositifs de départ anticipé de parents de trois enfants et pour autres motifs, y compris lorsque l'âge de départ est supérieur à l'âge légal des sédentaires. Pour la FPE civils, seules les personnes ayant un âge de départ inférieur à l'âge légal des sédentaires sont recensées.

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

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

L'invalidité est prise en compte différemment pour les fonctionnaires et pour les salariés relevant du régime général de sécurité sociale.

Les employeurs publics (État, collectivités et établissements de santé) assument en effet la totalité des attributions des régimes de base s'agissant de l'assurance « accidents du travail/maladies professionnelles » (AT-MP).

À ce titre, ils assurent et prennent en charge financièrement à la fois les prestations en nature et les prestations en espèce. 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 cadres¹¹⁰.

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 et qui ne peut être reclassé dans un autre emploi compatible avec son état de santé (article L24 2° du CPCMR), peut être radié des cadres et mis à la retraite pour invalidité quel que soit son âge, son taux d'invalidité ou la durée de ses services.

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

À la différence du régime général, le régime des fonctionnaires ne prévoit pas de classement par catégorie en fonction du degré d'invalidité. De même, le droit à pension n'est pas subordonné à un taux minimum d'invalidité ; il est accordé dès lors que le fonctionnaire se trouve dans l'incapacité permanente d'exercer ses fonctions.

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

En outre, dans tous les cas, lorsque le pensionné invalide ne peut travailler et est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les actes de la vie ordinaire, il bénéficie d'une majoration spéciale de sa pension : la **majoration pour aide constante d'une tierce personne**.

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**. Le montant de cette rente est égal à la fraction du dernier traitement correspondant au pourcentage d'invalidité dont reste atteint le fonctionnaire lors de sa radiation des cadres. Si le taux d'invalidité résultant de l'exercice des fonctions est de 15 %, la rente viagère d'invalidité attribuée sera égale à 15 % du traitement. Le montant cumulé de la pension et de la rente d'invalidité est toutefois plafonné au montant du dernier traitement indiciaire brut.

La survenance de l'invalidité n'entraîne pas nécessairement la liquidation de la pension d'invalidité. Si le fonctionnaire est en capacité de reprendre ses fonctions ou peut être reclassé, il retrouve ses revenus d'activité. Il peut alors percevoir une **allocation temporaire d'invalidité (ATI) cumulable avec son traitement**, si l'invalidité résulte :

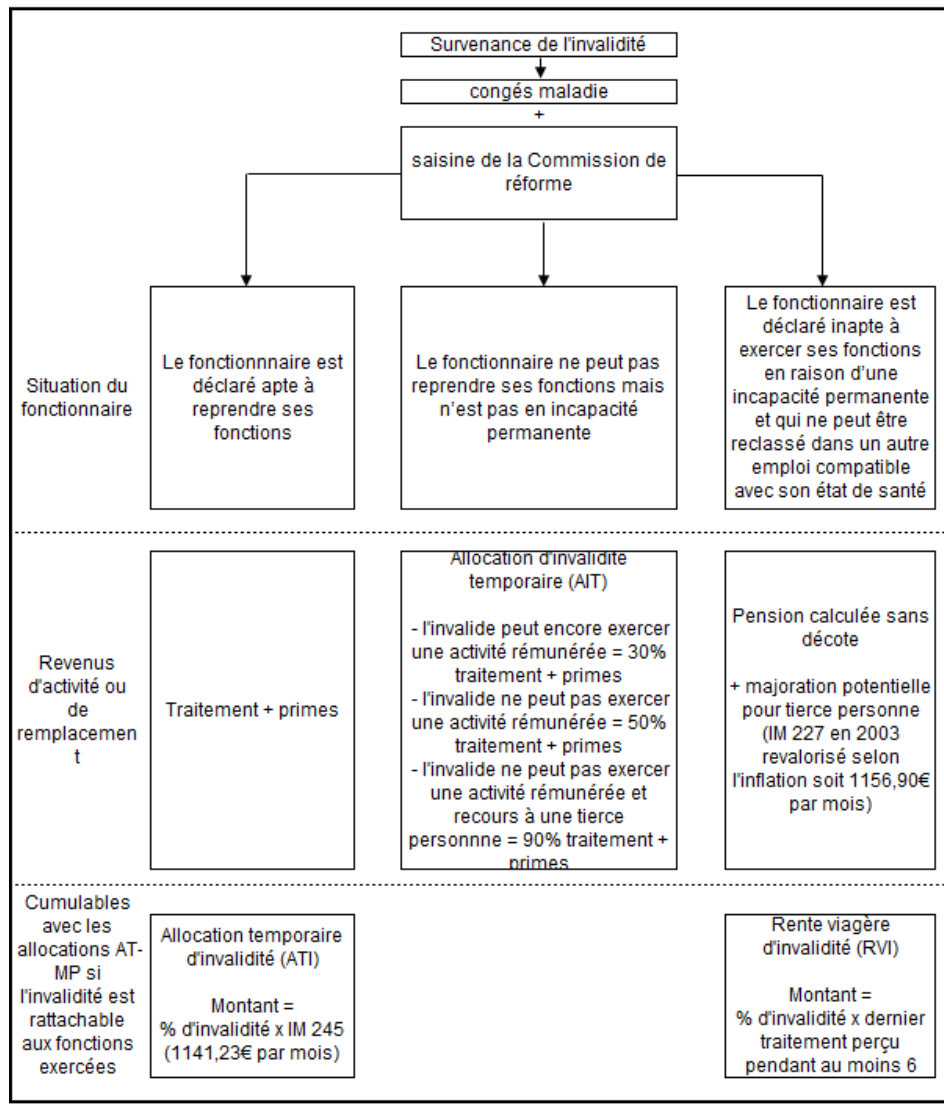
- D'un accident de service ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % ;
- D'une maladie professionnelle inscrite aux tableaux des maladies professionnelles du code de la sécurité sociale, quel que soit son taux d'incapacité temporaire ;
- D'une maladie professionnelle hors tableaux mais résultant de son travail habituel et entraînant une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25 %.

¹¹⁰ Lorsque le régime général maintient du côté de l'activité des personnes dont l'aptitude au travail est plus ou moins diminuée (les indemnités proviennent de la CNAM et non de la CNAV), le régime spécial des fonctionnaires les fait basculer, sauf cas particuliers, du côté de la retraite.

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, est atteint d'une invalidité réduisant sa capacité de travail au moins des 2/3 et qui ne peut ni reprendre ses fonctions ni être mis en retraite pour invalidité. Il peut alors prétendre à l'**allocation d'invalidité temporaire** qui s'apparente à la pension d'invalidité d'un salarié de droit privé. En vertu du principe d'auto-assurance, l'employeur public finance et verse lui-même cette prestation¹¹¹.

Figure 59 : Prise en charge de l'invalidité dans la fonction publique



¹¹¹ Cette situation demeure marginale (elle est généralement associée à la mise en disponibilité d'office pour raison de santé). Le cas le plus fréquent reste la mise à la retraite pour invalidité.

3) Les départs anticipés au titre du handicap

Le 5° du I de l'article L. 24 du CPCR dispose que le droit à un départ en retraite avant l'âge légal est ouvert aux fonctionnaires handicapés atteint d'une incapacité permanente d'au moins 50 %.

La réforme des retraites de 2010 a ouvert le droit à la retraite anticipée aux personnes ayant la reconnaissance de travailleurs handicapés au sens de l'article L. 5213-1 du code du travail. Toutefois ce dispositif ne concernait que les salariés handicapés du régime général et des régimes des professions libérales et réglementées.

Aussi, la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (article 126) a ouvert le bénéfice du dispositif des départs anticipés aux fonctionnaires reconnus comme travailleurs handicapés.

Le régime des fonctionnaires est désormais aligné sur celui du régime général. La loi du 20 janvier 2014 en a étendu le champ des bénéficiaires : auparavant réservée aux assurés handicapés atteint d'une incapacité permanente d'au moins 80 % ou reconnus comme travailleur handicapé, la retraite anticipée pour handicap est désormais possible pour tout assuré justifiant, alors qu'il était atteint d'une incapacité permanente de 50 %, d'une certaine durée d'assurance et d'assurance cotisée. La loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a ensuite supprimé la condition de durée d'assurance, pour ne garder que celle se rapportant aux trimestres cotisés.

Partie IV Les principales données concernant les pensions des fonctionnaires

IV.1 Effectifs de retraités de la fonction publique

Les effectifs des retraités des régimes de retraite de la fonction publique sont en croissance continue depuis 1990, au rythme moyen de + 2,3 % par an.

Au 31 décembre 2022, le nombre de pensionnés des régimes de retraite de la fonction publique (hors ATI) était de 4,0 millions, dont 2,5 millions de pensionnés relevant du régime de la FPE (civils et militaires) et 1,5 million relevant de la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). Le régime de retraite des ouvriers de l'État (géré par le FSPOEIE) comptait quant à lui un peu moins de 94 000 pensionnés.

Tableau 60 : Nombre total de pensionnés des régimes de retraite de la fonction publique (et parts relatives au sein de la fonction publique) et des ouvriers d'État en 1990, 2000, 2010 et 2022

Année	FPE : civils		FPE : civils hors Orange SA et La Poste (1)		FPE : militaires		FPT et FPH (CNRACL)		TOTAL 3FP	FSPOEIE (2)
1990	954 387	49%	n.d.	-	580 242	30%	403 208	21%	1 937 837	n.d.
2000	1 254 005	51%	1 159 092	47%	562 933	23%	642 939	26%	2 459 877	112 691
2010	1 721 550	52%	1 488 035	45%	548 365	17%	1 009 644	31%	3 279 559	106 647
2022	1 965 795	49%	1 578 055	39%	544 804	13%	1 538 928	38%	4 049 527	93 585
Progression 2022/2000, en moyenne par an	+2,1%		+1,4%		-0,1%		+4,0%		+2,3%	-0,8%
Progression 2022/1990, en moyenne par an	+2,3%		n.d.		-0,2%		+4,3%		+2,3%	n.d.

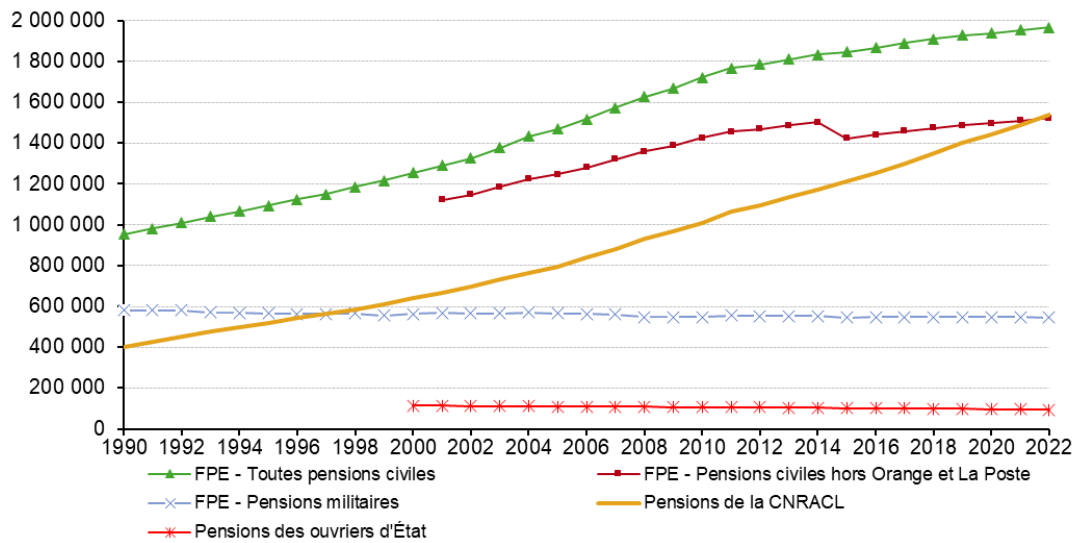
Sources : DGFIP (SRE), CDC (CNRACL, FSPOEIE).

Champ : Nombre d'ayants droit (pension de droit direct) et d'ayants cause (pension de réversion) au 31 décembre de l'année.

FPE : bénéficiaires d'une pension de retraite civile ou militaire (y compris soldes de réserve) hors allocation temporaire d'invalidité (ATI) ; CNRACL : bénéficiaire d'une pension du régime de retraite des fonctions publiques territoriale et hospitalière.

(1) Pour le champ « FPE : civils hors Orange SA et La Poste », changement méthodologique à partir de 2015 : les agents de l'ancienne administration des Postes, Télégraphes et Téléphones (PTT) sont considérés comme des agents de La Poste et exclus de ce champ.

(2) Pour le régime des ouvriers d'État, ici assimilé à un régime de la fonction publique : pensions définitives uniquement.

Figure 61 : Nombre de pensionnés des régimes de retraite de la fonction publique de 1990 à 2022

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

Champ : Ayants droit et ayants cause. Pour l'État : ensemble des pensionnés du régime, hors ATI, quel que soit leur ancien employeur (ministères, établissements publics, La Poste, Orange SA...). Pour la CNRACL : Ensemble des pensionnés du régime. Pour le champ « FPE : civils hors Orange SA et La Poste », changement méthodologique à partir de 2015 : les agents de l'ancienne administration des Postes, Télégraphes et Téléphones (PTT) sont considérés comme des agents de La Poste et exclus de ce champ.

Le nombre total de pensionnés suit une progression régulière¹¹², avec cependant des évolutions contrastées suivant les régimes. Depuis 1990, les effectifs ont augmenté respectivement de 1 011 000 retraités pour l'État (+2,3 % en rythme annuel) et de 1 136 000 retraités pour la CNRACL (+4,3 %). À l'inverse, le régime des ouvriers d'État voit se réduire le nombre de retraités (-19 000 pensionnés depuis 2000, soit -0,8 % en rythme annuel).

Ces progressions proviennent essentiellement des pensions de droit direct¹¹³. En 2022, ces pensions représentent 84 % du stock de pensions civiles de l'État et 88 % des pensions de la CNRACL et leurs effectifs ont augmenté en moyenne annuelle de +2,6 % et +4,7 % depuis 1990. Les augmentations sont en revanche plus faibles pour les pensions de droit dérivé : respectivement +0,9 % et +2,3 %. Les anciens agents de l'éducation nationale comptent pour environ la moitié des pensionnés civils de l'État.

Les effectifs de pensionnés militaires connaissent pour leur part une faible décroissance depuis 1990 (-0,2 % par an), la baisse provenant des pensions de droit dérivé (-0,8 %). Les effectifs de pensionnés anciens ouvriers d'État sont également en décroissance depuis 2000 (-0,8 % par an), aussi bien pour les droits directs (-0,4 % par an) que pour les droits dérivés (-1,7 % par an).

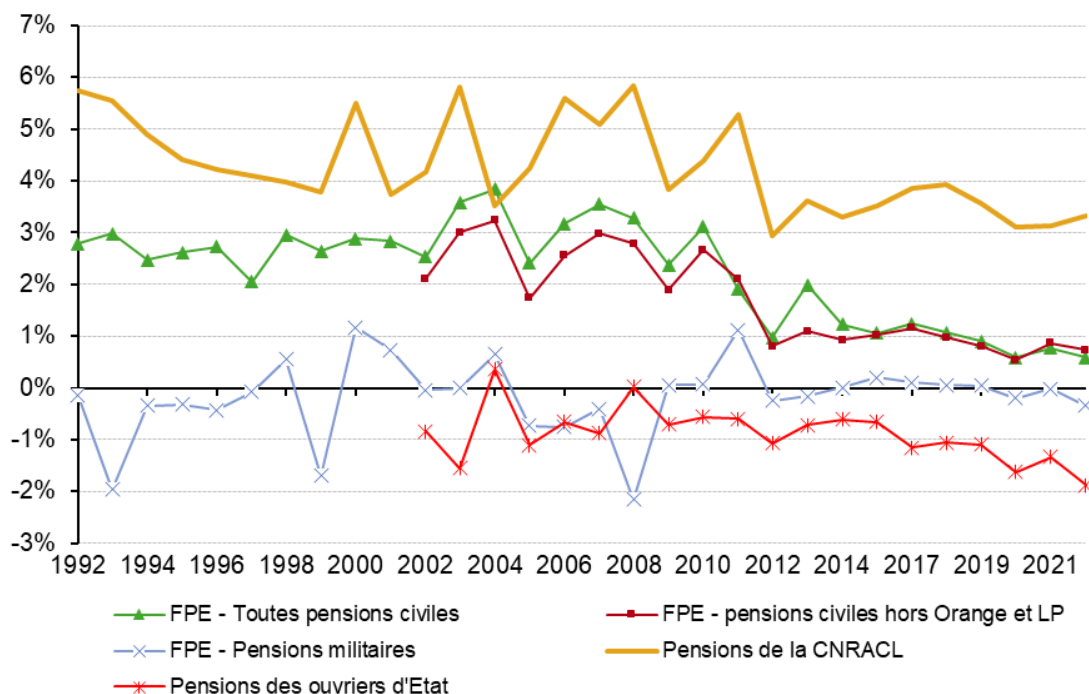
Entre 2021 et 2022, les effectifs de pensionnés des trois versants de la fonction publique connaissent une croissance de +1,8 %, soit un taux de croissance plus faible que le taux moyen constaté depuis 1990 (+ 2,3 %) en raison de la réforme des retraites de 2010 qui réduit les flux de départs depuis 2012, et égal à celui de l'année précédente. Les effectifs de la CNRACL croissent de + 3,3 % (+ 4,3 % par an depuis 1990), les pensions civiles de l'État de +0,6 % (+2,3 % par an depuis 1990), tandis que les effectifs de pensionnés militaires et de pensionnés du

¹¹² Cf. détails dans l'annexe statistique, tableau A-3.

¹¹³ 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.

FSPOEIE accusent un repli de respectivement -0,3 %, (contre -0,2 % par an depuis 1990) et -1,9 % (contre -0,8% par an depuis 2000).

Figure 62 : Taux de variation du stock de pensionnés entre 1990 à 2022



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

Champ : Ayants droit et ayants cause. Pour le champ « FPE : civils hors Orange SA et La Poste », changement méthodologique à partir de 2015 : les agents de l'ancienne administration des Postes, Télégraphes et Téléphones (PTT) sont considérés comme des agents de La Poste et exclus de ce champ.

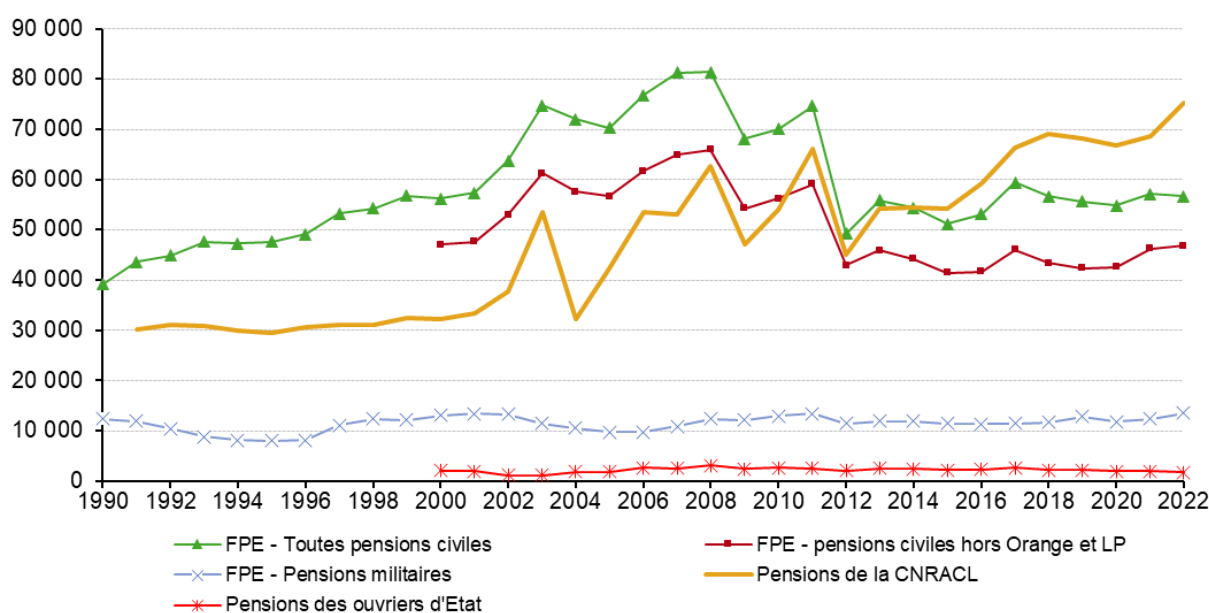
Lecture : En 2022, le stock de pensionnés de la CNRACL a progressé de +3,3 %.

IV.2 Nombre de départs en retraite dans la fonction publique

- 1) Après le ralentissement temporaire du flux d'entrées en pensions de droit direct lié à la mesure d'âge de la réforme de 2010, les départs en retraite ont retrouvé le niveau des années 2007 à 2011.

Les liquidations de droit direct représentent 78 % du nombre total de liquidations de droits en 2022. Tous régimes confondus, **147 000 fonctionnaires et ouvriers d'État ont liquidé leur retraite¹¹⁴ en 2022, légèrement plus qu'en 2021 (140 000)**. Ce niveau de départs en retraite est proche de ceux constatés sur la période 2007-2011 dans la FPE civile et la CNRACL, après le creux provoqué à partir de 2012 par la réforme de 2010. Le nombre de départs à la retraite des militaires, peu impacté par les réformes, est avec 13 500 départs en 2022 légèrement au-dessus de la moyenne depuis les années 1990, qui se situe aux alentours de 11 000 départs annuels. Le nombre de départs de droit direct d'ouvriers d'État (1 751 départs) en 2022 se place légèrement en dessous de la moyenne constatée depuis 2012 (2 200 départs).

Figure 63 : Nombre d'entrées en paiement de pensions de droit direct entre 1990 et 2022



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

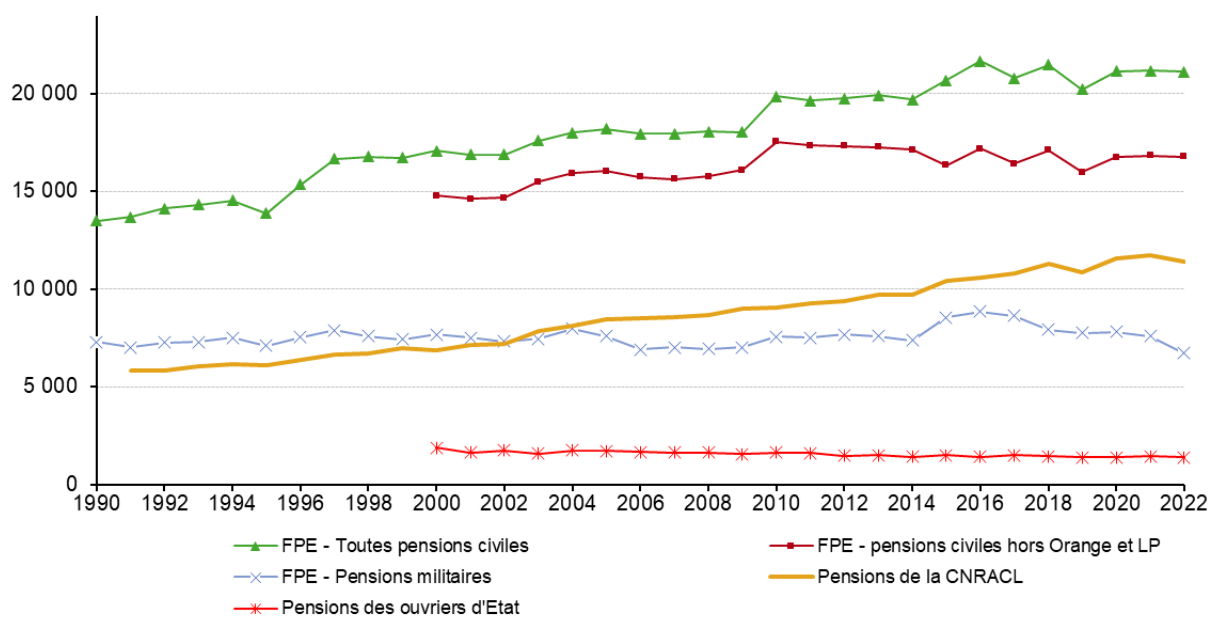
Champ : Ensemble des départs en retraite de fonctionnaires, quel que soit leur employeur. Pour le champ « FPE : civils hors Orange SA et La Poste », changement méthodologique à partir de 2015 : les agents de l'ancienne administration des Postes, Télégraphes et Téléphones (PTT) sont considérés comme des agents de La Poste et exclus de ce champ.

Les liquidations de droits dérivés (pensions de réversion), moins volatiles que celles de droit direct et assez peu dynamiques depuis 2000 (+1,1 % par an en moyenne), sont en baisse entre 2021 et 2022 (-3,2%). En 2022, 40 600 pensions de droit dérivé ont été concédées dans l'ensemble de la fonction publique (y compris ouvriers d'État), soit 21,6 % des nouvelles liquidations (le taux moyen depuis 2000 étant de 22,3 %). La proportion de droits dérivés parmi le total des liquidations donne une indication sur la situation démographique des régimes. Dans un régime où le nombre d'actifs affiliés diminue, la part des liquidations de droit dérivé

¹¹⁴ Détails dans l'annexe statistique, tableau B-12.

augmente : c'est le cas pour la fonction publique d'État où les liquidations de droit dérivé représentent 27 % des liquidations de pensions civiles et 33 % des pensions militaires¹¹⁵, ainsi que pour le régime des ouvriers d'État où les liquidations de droit dérivé représentent 44 % du flux de liquidation. À la CNRACL en revanche, les droits dérivés ne concernent que 13 % des liquidations annuelles.

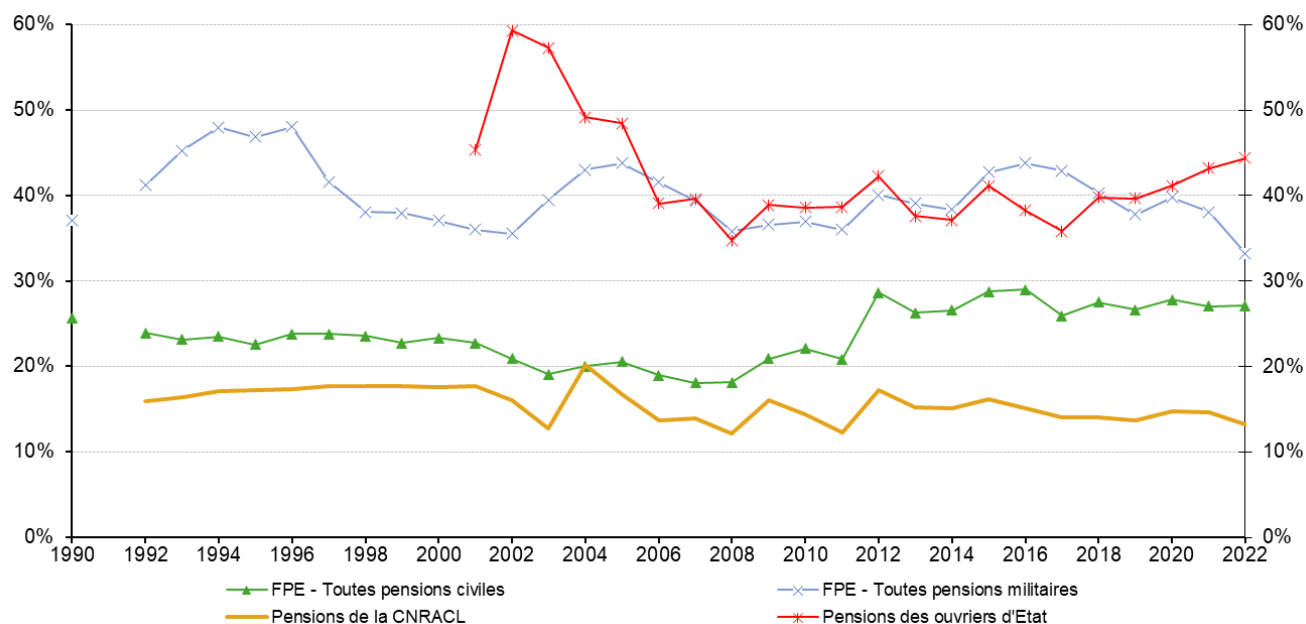
Figure 64 : Nombre d'entrées en paiement de pensions de droit dérivé entre 1990 et 2022



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

Champ : Ensemble des liquidations de pensions de droit dérivé. Pour le champ « FPE : civils hors Orange SA et La Poste », changement méthodologique à partir de 2015 : les agents de l'ancienne administration des Postes, Télégraphes et Téléphones (PTT) sont considérés comme des agents de La Poste et exclus de ce champ.

¹¹⁵ Le taux élevé du régime des militaires s'explique en outre par le taux de féminisation très faible.

Figure 65 : Pourcentage des ayants cause dans le total des liquidations de 1990 à 2022

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

Lecture : Hormis l'impact du taux de féminisation des professions, plus le pourcentage est élevé, moins le régime est « jeune » démographiquement. Ainsi, 85 % des nouvelles pensions du régime de la CNRACL sont attribuées à des ayants droit, ce qui révèle que le stock de pensionnés est en croissance, alors que ce taux est proche de 57 % pour les ouvriers d'État, preuve que le flux de départs en retraite est relativement faible au regard du stock de pensionnés.

Le nombre total de liquidations (droits directs + droits dérivés) pour les trois fonctions publiques et les ouvriers d'État en 2022 (188 000) augmente légèrement par rapport à 2021 (182 000) et dépasse le niveau de 2017, après une hausse de 9,5 % entre 2016 et 2017, année où l'âge d'ouverture des droits a atteint 62 ans. Le niveau annuel atteint est désormais comparable à celui constaté sur la période 2007-2011 après le creux lié à la réforme des retraites de 2010 (cf. partie V). En effet, alors qu'entre 1990 et 2000 les départs suivaient une progression régulière, à partir de 2001-2002 les effectifs de nouveaux retraités ont fortement augmenté puis ont fortement diminué en 2012, avant de recommencer les années suivantes.

Ces fluctuations des départs en retraite constatées depuis 2010 s'expliquent par les réformes des retraites de 2010 (mesure d'âge, extinction des départs anticipés de parents de 3 enfants) et de 2003 (allongement de la durée d'assurance requise et montée en charge du dispositif de décote-surcote), qui ont permis de ralentir l'arrivée des générations nombreuses du baby-boom à l'âge de la retraite. Désormais la réforme de 2014 continue de produire des effets avec une augmentation de la durée d'assurance de référence (DAR) d'un trimestre toutes les trois générations : la DAR est ainsi de 167 trimestres (41 années et trois trimestres) pour la génération 1960 qui atteint 62 ans en 2022. Elle progresse désormais selon un rythme accéléré par la LFRSS pour 2023, d'un trimestre supplémentaire pour les générations nées entre le 1^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1962, puis d'un trimestre supplémentaire par génération jusqu'à la génération 1965, où elle atteindra 172 trimestres (43 années). D'autres facteurs de nature plus conjoncturelle peuvent également avoir une influence sur les comportements de départs à la retraite. On peut notamment penser aux effets de la crise économique de 2008 (baisse ponctuelle de revenu du conjoint ou des enfants, constitution d'une « épargne » de précaution...), aux effets psychologiques produits par les réformes des retraites successives ou

les annonces de futures réformes, et, pour certains agents, aux revalorisations salariales prévues dans le cadre de la refonte de grilles indiciaires.

2) En 2022, on observe une diminution du nombre total de liquidations pour les droits dérivés et une augmentation du nombre total de liquidations pour les droits directs

Les entrées en paiement de pensions de droit direct ont augmenté de 5,4 % en 2022 par rapport à 2021 pour l'ensemble des trois fonctions publiques y compris ouvriers d'État (147 000 liquidations contre 140 000). Cette augmentation résulte d'une hausse pour la FPE de 1,1 % (civils et militaires) et pour la CNRACL de 9,6 % (FPT et FPH). Les pensions de droit dérivé ont diminué pour leur part de 3,2 % (42 000 liquidations en 2021 contre 40 600 en 2022).

Tableau 66 : Départs en retraites en 2021 et 2022

		Civils	Civils hors Orange SA et La Poste (1)	Militaires	Total FPE	CNRACL	TOTAL 3FP	FSPOEIE
2021	Ensemble	78 252	63 097	19 959	98 211	80 397	178 608	3 350
	Droits directs	57 087	46 276	12 361	69 448	68 642	138 090	1 902
	Droits dérivés	21 165	16 821	7 598	28 763	11 755	40 518	1 448
2022	Ensemble	77 831	63 645	20 228	98 059	86 666	184 725	3 149
	Droits directs	56 721	46 857	13 504	70 225	75 264	145 489	1 751
	Droits dérivés	21 110	16 788	6 724	27 834	11 402	39 236	1 398
Progression 2022/2021	Ensemble	-0,5%	+0,9%	+1,3%	-0,2%	+7,8%	+3,4%	-6,0%
	Droits directs	-0,6%	+1,3%	+9,2%	+1,1%	+9,6%	+5,4%	-7,9%
	Droits dérivés	-0,3%	-0,2%	-11,5%	-3,2%	-3,0%	-3,2%	-3,5%

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

Champ : Pour le champ « FPE : civils hors Orange SA et La Poste », changement méthodologique à partir de 2015 : les agents de l'ancienne administration des Postes, Télégraphes et Téléphones (PTT) sont considérés comme des agents de La Poste et exclus de ce champ.

IV.3 Âge de radiation des cadres

- 1) L'âge moyen à la radiation des cadres pour les civils des trois fonctions publiques et les ouvriers d'État progresse légèrement, de deux mois, entre 2021 et 2022.

Tableau 67 : Âge moyen de départ en retraite en 2021 et 2022

		Fonctionnaires civils de l'État	Fonctionnaires civils de l'État hors Orange et la Poste	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers	Ouvriers d'État
2021	Age à la radiation des cadres	61 ans et 11 mois	61 ans et 11 mois	45 ans et 10 mois	61 ans et 9 mois	60 ans et 3 mois	59 ans et 9 mois
	Age à la liquidation	62 ans et 1 mois	62 ans et 2 mois	46 ans et 0 mois	61 ans et 11 mois	60 ans et 7 mois	60 ans et 10 mois
2022	Age à la radiation des cadres	62 ans et 1 mois	62 ans et 1 mois	46 ans et 1 mois	62 ans et 0 mois	60 ans et 7 mois	59 ans et 10 mois
	Age à la liquidation	62 ans et 3 mois	62 ans et 3 mois	46 ans et 3 mois	62 ans et 2 mois	60 ans et 11 mois	61 ans et 1 mois

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

Champ : Pensions de retraite d'ayants droit entrées en paiement en 2021 et 2022, y compris soldes de réserve pour les militaires, y compris départs anticipés pour carrières longues, invalidité, handicap et motifs familiaux.

Note : L'âge de radiation des cadres correspond à l'âge auquel le fonctionnaire a cessé d'appartenir au corps dans lequel il était titulaire d'un grade ou d'un emploi, tandis que l'âge de liquidation correspond à l'âge auquel la pension de retraite a été mise en paiement pour la première fois.

L'âge moyen de départ en retraite des fonctionnaires¹¹⁶, après avoir longtemps stagné, a tendance à augmenter, notamment en lien avec les réformes des retraites de 2003 et 2010. Après une année 2011 marquée par une forte baisse de l'âge de radiation des cadres, en raison du nombre de départs important au titre du dispositif parents de 3 enfants¹¹⁷, l'âge moyen de départ a augmenté chaque année depuis 2012 : +2 ans et 11 mois entre 2012 et 2022. **En 2022, l'âge moyen de départ augmente légèrement pour l'ensemble des trois fonctions publiques y compris ouvriers d'État** : +2 mois pour la FPE civils, +3 mois pour la FPE militaires, +3 mois pour la FPT et +4 mois pour la FPH, +1 mois pour les ouvriers d'État.

En 2022, l'âge moyen de radiation des cadres des agents des trois fonctions publiques, hors militaires, est de 61 ans et 9 mois, inférieur à l'âge légal d'ouverture des droits des agents sédentaires fixé à 62 ans à partir de janvier 2017. Le fait que l'âge de départ moyen des fonctionnaires demeure inférieur s'explique par l'existence d'âges d'ouverture des droits avant 62 ans pour certaines catégories de fonctionnaires. C'est le cas des fonctionnaires qui ont accompli au moins 17 ans de services dans un emploi classé en catégorie active et qui peuvent partir en retraite à 57 ans (âge qui augmentera progressivement à 59 ans sous l'effet de la réforme de 2023), voire 52 ans pour certains emplois et à condition d'avoir au moins 27 années de services (âge qui augmentera progressivement à 54 ans sous l'effet de la réforme de 2023, cf. section III.3). En excluant la fonction publique hospitalière où la proportion de catégories actives est importante, l'âge moyen de départ constaté en 2022 est de 62 ans et 0 mois.

Pour les fonctionnaires dits « sédentaires » des trois fonctions publiques, qui ne remplissent pas les conditions permettant de partir au titre de la catégorie active et dont l'âge d'ouverture des droits est de 62 ans, l'âge de radiation des cadres atteint désormais 63 ans et 4 mois.

¹¹⁶ Âge moyen de radiation des cadres (cf. glossaire « Radiation »).

¹¹⁷ Sections IV.7 du Jaune Pensions 2013 et section V.3 du Jaune Pensions 2019

Les âges de liquidation¹¹⁸ varient sensiblement selon la fonction publique et le statut (civil, militaire ou ouvrier d'État) de l'agent. En 2022, cet âge, se situait à **60 ans et 11 mois** pour les fonctionnaires hospitaliers (FPH), **61 ans et 1 mois** pour les ouvriers d'État, **62 ans et 2 mois** pour les fonctionnaires territoriaux (FPT) et **62 ans et 3 mois** pour les fonctionnaires civils de l'État (FPE). Les militaires ont quant à eux un âge moyen très inférieur (**46 ans et 3 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).

Tableau 68 : Âge moyen de départ en retraite pour les fonctionnaires civils, séparé entre catégories sédentaires et actives

		Fonctionnaires de l'État sédentaires	Fonctionnaires de l'État de catégorie active	Fonctionnaires territoriaux sédentaires	Fonctionnaires territoriaux de catégorie active	Fonctionnaires hospitaliers sédentaires	Fonctionnaires hospitaliers de catégorie active
2021	Age à la radiation des cadres	63 ans et 5 mois	59 ans et 10 mois	63 ans et 1 mois	60 ans et 6 mois	62 ans et 2 mois	59 ans et 5 mois
	Age à la liquidation	63 ans et 8 mois	60 ans et 0 mois	63 ans et 5 mois	60 ans et 7 mois	62 ans et 10 mois	59 ans et 10 mois
2022	Age à la radiation des cadres	63 ans et 7 mois	59 ans et 11 mois	63 ans et 3 mois	60 ans et 9 mois	62 ans et 4 mois	59 ans et 9 mois
	Age à la liquidation	63 ans et 10 mois	60 ans et 1 mois	63 ans et 6 mois	60 ans et 10 mois	63 ans et 0 mois	60 ans et 1 mois

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

Champ : Pensions de retraite d'ayants droit entrées en paiement en 2021 et 2022, y compris soldes de réserve pour les militaires, mais hors départs anticipés pour invalidité, motifs familiaux, handicap et carrière longue.

L'existence de possibilité de départs en retraite avant l'âge de 62 ans pour les catégories actives dans les régimes de retraite de la fonction publique fait que l'âge de départ en retraite d'un fonctionnaire (toutes fonctions publiques, hors militaires) est en moyenne inférieur d'environ 1 an et 5 mois à celui des salariés du secteur privé en 2020. Cet écart a tendance à se réduire depuis 1990, compte tenu de la baisse relative des catégories actives dans l'emploi public et des effets de la réforme de 2003. Ci-dessous le détail pour la FPE civile.

Tableau 69 : Comparaison de l'âge de départ en retraite public – privé

Année	Public (*)	Privé (**)
1990	57 ans 5 mois	62 ans et 0 mois
1995	57 ans 9 mois	61 ans et 7 mois
2000	57 ans 8 mois	61 ans et 8 mois
2005	57 ans 8 mois	61 ans et 0 mois
2010	59 ans et 4 mois	61 ans et 7 mois
2011	58 ans et 4 mois	61 ans et 6 mois
2012	60 ans et 5 mois	62 ans et 0 mois
2013	60 ans et 7 mois	62 ans et 1 mois
2014	60 ans et 10 mois	62 ans et 4 mois
2015	61 ans et 2 mois	62 ans et 5 mois
2016	61 ans et 4 mois	62 ans et 5 mois
2017	61 ans et 8 mois	62 ans et 6 mois

¹¹⁸ Âge de première mise en paiement de la pension de retraite du fonctionnaire.

Année	Public (*)	Privé (**)
2018	61 ans et 11 mois	62 ans et 8 mois
2019	62 ans et 0 mois	62 ans et 11 mois
2020	62 ans et 1 mois	62 ans et 10 mois
2021	62 ans et 1 mois	62 ans et 11 mois
2022	62 ans et 3 mois	63 ans et 1 mois

(*) Âge moyen de liquidation des fonctionnaires civils de l'État, catégories actives et sédentaires confondues. L'année 2011 présente une baisse exceptionnelle de l'âge de départ en retraite en raison de la mise en extinction du dispositif de départ anticipé pour les parents de 3 enfants, qui a provoqué 16 098 départs anticipés à ce titre.

(**) Âge moyen de liquidation au régime général.

Source : Base des pensions du Service des retraites de l'État, données Cnav.

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

2) Pour les titulaires civils, les départs avant l'âge légal d'ouverture des droits des régimes de retraite de droit commun sont principalement dus aux catégories actives.

Une proportion importante des départs à la retraite avant l'âge légal d'ouverture des droits¹¹⁹ dans les régimes de la fonction publique est due aux départs d'agents de catégorie active, qui représentent 55,5 % des départs anticipés des civils de la fonction publique d'État et 60 % dans la fonction publique hospitalière¹²⁰. Dans la fonction publique territoriale, cette part est plus faible (10,6 %) car il y a peu de services actifs, et les départs anticipés sont majoritairement dus à d'autres motifs (dans l'ordre : carrière longue, invalidité, motifs familiaux).

Les départs anticipés pour carrière longue concernent un grand nombre d'agents (8,7 % du total des départs en 2022 pour les fonctionnaires civils de l'État, 13,2 % pour les fonctionnaires hospitaliers, 31,3 % pour les fonctionnaires territoriaux). Au global, seuls 60 % des agents de la FPE et 47 % des agents de la FPT liquident dans les conditions de droit commun, cette part étant de seulement 29 % dans la FPH.

Tableau 70 : Nombre et répartition des départs par motifs en 2022 hors militaires

	Total	Départ pour ancienneté hors dispositif spécifique	Départs anticipés			
			Au titre de la catégorie active (pour ancienneté)	Pour carrière longue (pour ancienneté)	Pour invalidité	Pour motifs familiaux et handicap
Fonctionnaires civils de l'État	56 721	34 225	12 483	4 917	2 960	2 136
Répartition	100,0%	60,3%	22,0%	8,7%	5,2%	3,8%
Fonctionnaires territoriaux	48 823	23 055	2 703	15 276	4 670	2 900
Répartition	100,0%	47,2%	5,5%	31,3%	9,6%	5,9%
Fonctionnaires hospitaliers	26 441	7 740	11 211	3 485	1 643	2 331
Répartition	100,0%	29,3%	42,4%	13,2%	6,2%	8,8%

¹¹⁹ De 62 ans, à compter de 2017, pour la génération 1955. Cet âge augmente progressivement jusqu'à 64 ans pour la génération 1968 sous l'effet de la LFRSS pour 2023.

¹²⁰ Cf. tableaux B3, B-3bis, B-4 et B-5 de l'annexe statistique, et les tableaux de la série C- pour les départs anticipés.

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

Champ : Pensions de retraite d'ayants droit entrées en paiement en 2022.

Note : Environ 9 % des départs comptés au titre de la catégorie active se produisent après l'âge d'ouverture des droits des sédentaires, bien que les personnes concernées aient effectivement droit à un départ anticipé (cf. âges de liquidation dans les tableaux B-6, B-8 et B-9 de l'annexe statistique).

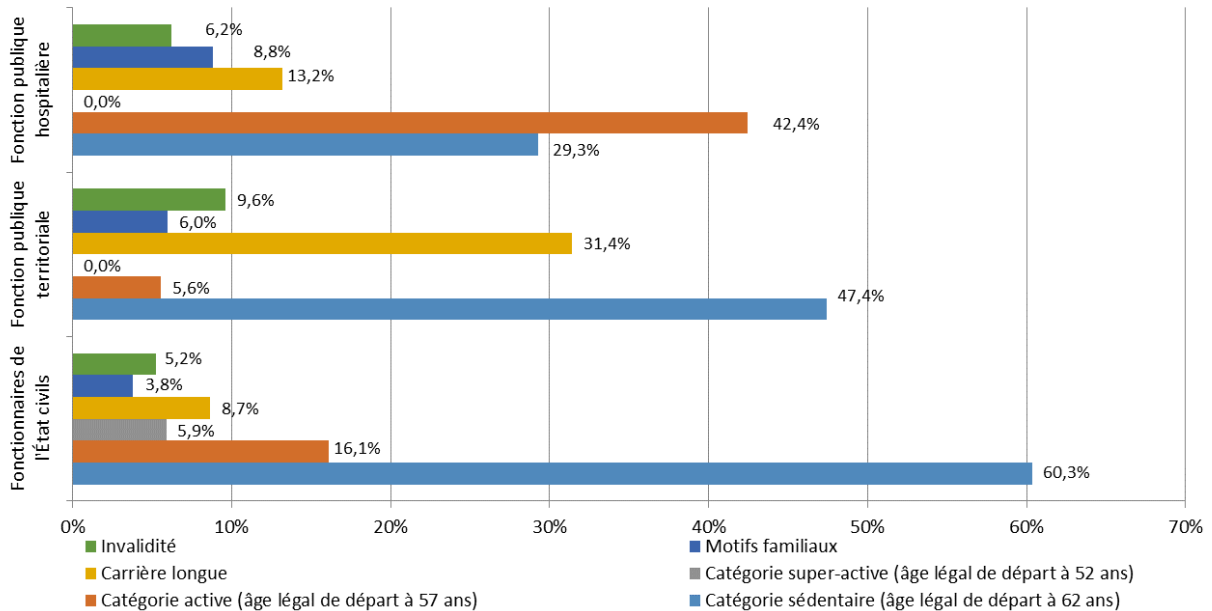
Les départs anticipés au titre de la catégorie active représentaient 24,2 % des départs pour ancienneté dans la fonction publique d'État en 2022, 6,6 % dans la fonction publique territoriale et 50 % dans la fonction publique hospitalière. Rapportés à l'ensemble des départs (c'est-à-dire en incluant les départs pour motifs familiaux et invalidité), ces pourcentages sont respectivement de 22 %, 5,6 % et 42,4 %.

Dans la fonction publique de l'État, les agents civils de la catégorie dite « sédentaire » qui liquident leur pension au titre de l'ancienneté sans départ anticipé sont prépondérants (66,3 % de l'ensemble des départs pour ancienneté en 2022 et 60,3 % de l'ensemble des départs). Ils sont partis à l'âge moyen de 63 ans et 7 mois (âge de radiation des cadres). En outre, les départs pour ancienneté anticipés pour motif de carrière longue, partis à 60 ans et 9 mois en moyenne, représentent 9,5 % des départs pour ancienneté en 2022 (soit 8,7 % de l'ensemble des départs, contre 9,7 % en 2021). En 2022, 4 900 fonctionnaires ont bénéficié de ce dispositif de départ anticipé, contre 5 300 en 2021 et 7 600 en 2019.

Dans la fonction publique territoriale, les agents de la catégorie sédentaire représentent 56,2 % des départs pour ancienneté (soit 47,4 % de l'ensemble des départs). Leur âge moyen à la radiation des cadres est de 63 ans et 3 mois. La catégorie active concerne essentiellement les sapeurs-pompiers professionnels, les agents de salubrité et les agents de police municipale. Leur âge moyen de départ est de 60 ans et 9 mois, en progression de 3 mois par rapport à 2021. Les départs pour motif de carrière longue pour la fonction publique territoriale en 2022 représentent 37,2 % des départs pour ancienneté en 2022 (soit 31,4 % de l'ensemble des départs, après 32,3 en 2021), avec un âge moyen de 61 ans et 7 mois.

Dans la fonction publique hospitalière, les agents de la catégorie « sédentaire » représentent 34,5 % des départs à la retraite pour ancienneté en 2022 (soit 29,3 % de l'ensemble des départs). L'âge moyen à la radiation des cadres de ces agents est de 62 ans et 4 mois, en augmentation de 2 mois par rapport à 2021. L'essentiel des personnels hospitaliers et notamment les personnels des services de soins (infirmiers n'ayant pas opté pour leur intégration dans le nouveau corps classé en catégorie A, aides-soignants, agents des services hospitaliers...) sont en effet classés en catégorie active (42,4 % de l'ensemble des départs et 50 % des départs pour ancienneté), avec un âge moyen de départ à 59 ans et 9 mois. Les départs pour motif de carrière longue représentent 15,5 % des départs pour ancienneté (soit 13,2 % de l'ensemble des départs), avec un âge moyen de 61 ans et 5 mois.

Graphique 71 : Répartition par type de départ du flux 2022 de droit direct (en %)

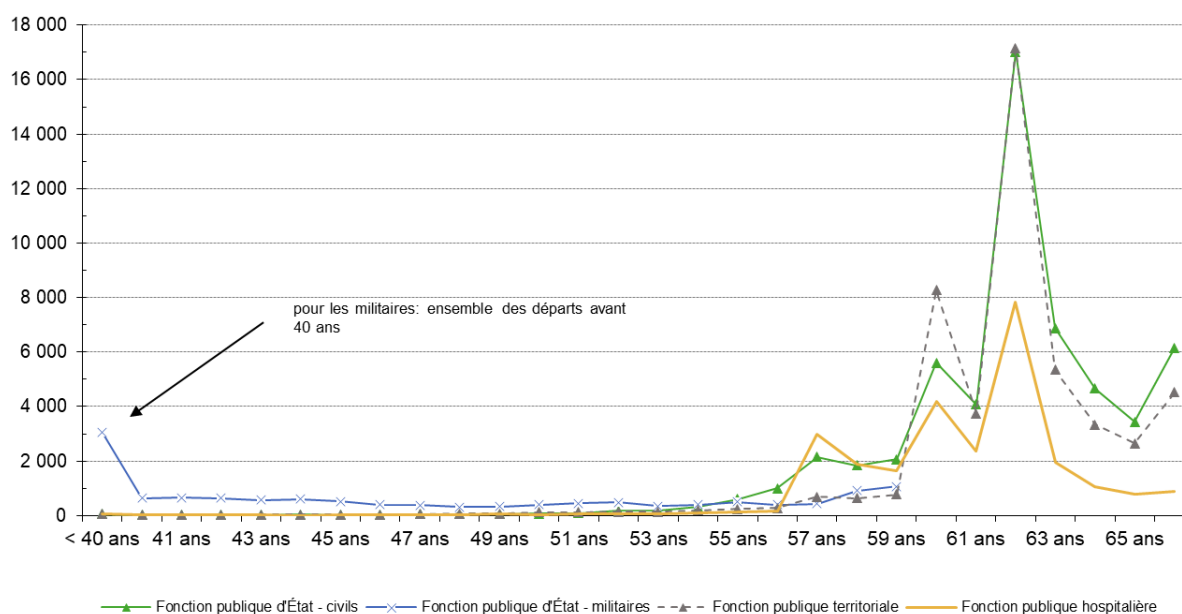


Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État) ; CNRACL.

Lecture : Parmi les agents civils de la FPE, 60,3 % liquident une pension pour ancienneté, 16,1 % liquident une pension pour catégorie active à l'âge de 57 ans, 8,7 % liquident une pension pour carrière longue, 3,8 % liquident une pension pour motifs familiaux, 5,2 % liquident une pension pour invalidité et 5,9 % liquident une pension pour catégorie active à l'âge légal de 52 ans.

En 2022, les départs se produisent principalement à quelques âges-clefs : le principal pic de départ s'effectue à l'âge d'ouverture des droits de la catégorie sédentaire, de 62 ans en 2022¹²¹ (le flux de départ à cet âge concerne en 2022 la génération 1960), avec un second pic à 60 ans compte tenu des départs anticipés au titre du dispositif carrières longues. Les actifs qui ont un âge d'ouverture des droits de 57 ans liquident à cet âge mais également plus tard, en raison de l'augmentation de la durée de référence pour le taux plein qui les incite à prolonger leur activité. Deux autres pics de moindre ampleur sont constatés, l'un à 66 ans qui concerne les fonctionnaires qui partent à leur limite d'âge (la génération 1956 ayant 66 ans en 2022), et l'autre autour de 57 ans, qui concerne les fonctionnaires dont l'âge d'ouverture des droits est de 52 ans (policiers principalement), et qui comme les actifs ayant un âge d'ouverture des droits à 57 ans, prolongent de quelques années leur activité avant de partir en retraite. Les âges de départ des militaires sont atypiques, avec un nombre massif de départs avant 40 ans, des départs étalés entre 40 et 57 ans et un petit pic à 58 ans.

¹²¹ Cet âge augmente à partir de la génération née après le 1^{er} septembre 1961 de trois mois par génération, jusqu'à 64 ans pour la génération 1968.

Graphique 72 : Ventilation selon l'âge de liquidation des pensions de droit direct entrées en paiement en 2022

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

Champ : Pensions de retraite d'ayants droit entrées en paiement en 2022.

3) Les agents partant à la retraite sont majoritairement en activité l'année précédant leur départ.

Pour les titulaires, l'âge à l'entrée en paiement de la pension peut, dans certains cas, être relativement éloigné de l'âge à la radiation des cadres. Une très forte proportion des titulaires (en particulier dans la fonction publique de l'État) et des militaires sont cependant encore en poste dans la fonction publique moins d'un an avant la mise en paiement de leur pension. Ce n'est *a contrario* pas le cas d'environ un quart des ouvriers d'État, en grande partie parce qu'ils travaillent dans un opérateur de l'État (les établissements d'enseignement militaires ou l'IGN par exemple) ou dans une entreprise de défense qui a été privatisée (Naval Group ou Nexter).

Tableau 73 : Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation en 2022

Fonction publique d'État			Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
Titulaires civils (*)	Militaires	Ouvriers d'État (**)	Titulaires	Titulaires
97,6%	98,1%	78,5%	97,7%	96,0%

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

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

Champ : Flux de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2022.

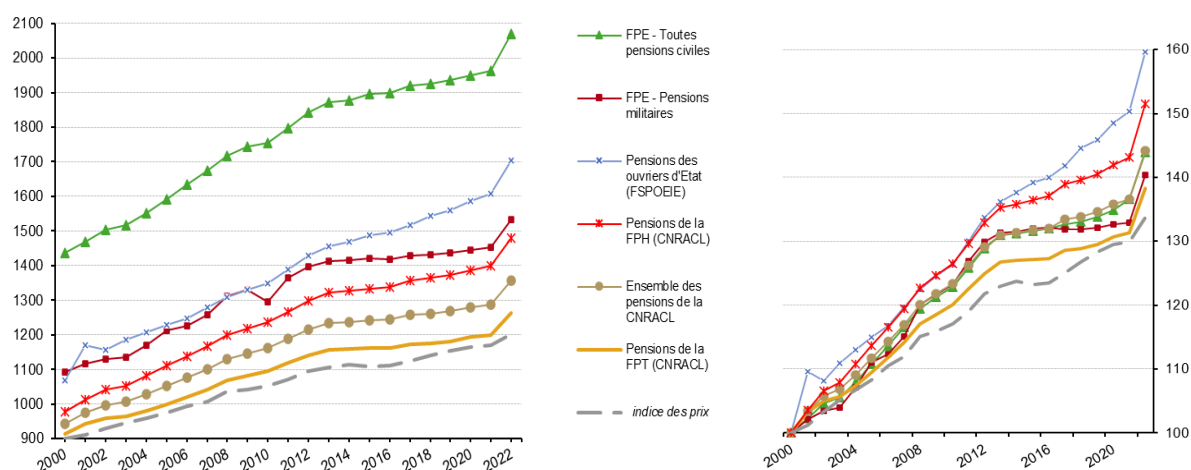
IV.4 Montant moyen des pensions : une progression supérieure à celle des prix

IV.4.a Évolution globale

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

En 2022, la pension mensuelle moyenne brute du stock des pensionnés (ayants droit et ayants cause) s'établissait à 1 358 € pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, à 2 070 € pour les fonctionnaires civils de l'État, à 1 533 € pour les militaires et à 1 705 € pour les ouvriers d'État. Ces montants correspondent à la seule pension liquidée au titre de chacun des régimes concernés et n'intègrent pas les pensions éventuellement perçues au titre d'autres régimes pour d'autres périodes d'activité. Ils sont en forte hausse par rapport à 2021 notamment en raison de la revalorisation anticipée des pensions au 1^{er} juillet 2022 de +4% résultant de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

Graphique 74 : Évolution de la pension mensuelle moyenne du stock, et des prix, entre 2000 et 2022 (montant mensuel brut en € courants / en base 100 en 2000)



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

Lecture : Entre 2000 et 2022, la pension moyenne en paiement pour la FPT est passée de 913 €/mois à 1 263 €/mois, soit une progression de + 38,3 % en euros courants (en partant d'une base 100 en 2000, la pension vaut 131,3 en 2021). Sur la même période, l'inflation a réduit de 29,9 % le pouvoir d'achat concernant les biens à la consommation : après calculs, le pouvoir d'achat de la pension moyenne de la FPT a progressé de 4,6 % sur 22 ans.

Sur la période 2000-2022, 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 75 : Évolution de la pension moyenne du stock entre 2000 et 2022

Année	Fonctionnaires civils de l'État	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers	CNRACL	Ouvriers d'État
2000 (en € 2000)	1 470 €	1 116 €	943 €	1 012 €	975 €	1 171 €
2000 (en € 2022)	1 965 €	1 492 €	1 261 €	1 353 €	1 304 €	1 566 €
2022	2 070 €	1 533 €	1 263 €	1 480 €	1 358 €	1 705 €
Progression 2022/2000 (en € 2022)	+105 €	+41 €	+2 €	+127 €	+54 €	+139 €
Progression annuelle 2021/2000 en euros courants	+1,67%	+1,55%	+1,49%	+1,91%	+1,68%	+2,15%
Progression annuelle au-dessus de l'inflation	+0,24%	+0,12%	+0,01%	+0,41%	+0,19%	+0,39%

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

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

La progression des pensions moyennes du stock supérieure à l'inflation est principalement due à l'augmentation de la pension moyenne des nouveaux pensionnés, qui traduit entre autres une hausse régulière de l'indice retenu pour la liquidation des pensions. Cela est particulièrement remarquable pour les fonctionnaires de l'État, dont l'indice moyen de liquidation est passé pour les civils de l'indice 498 en 1992 à l'indice 612 en 2010 puis 698 en 2022, et pour les fonctionnaires hospitaliers et territoriaux, dont l'indice moyen est passé de 352 à 440 en 2010 puis 482 en 2022. Pour les militaires¹²², l'indice de liquidation est passé de 467 en 1992 à 489 en 2010 puis 565 en 2022, mais cette progression tendancielle n'est pas toujours continue, de forts effets de composition pouvant intervenir selon les années (ainsi, l'indice de liquidation était de 551 en 2017 et 2018, puis de 555 en 2019 et 565 en 2020, puis de 568 en 2021).

Entre les années 2000 et 2022, la pension moyenne à la liquidation a régulièrement progressé en euros courants, hormis pour les militaires ; des effets de composition (départs massifs de parents de trois enfants en 2011) ont cependant introduit des perturbations sur les années 2007-2013.

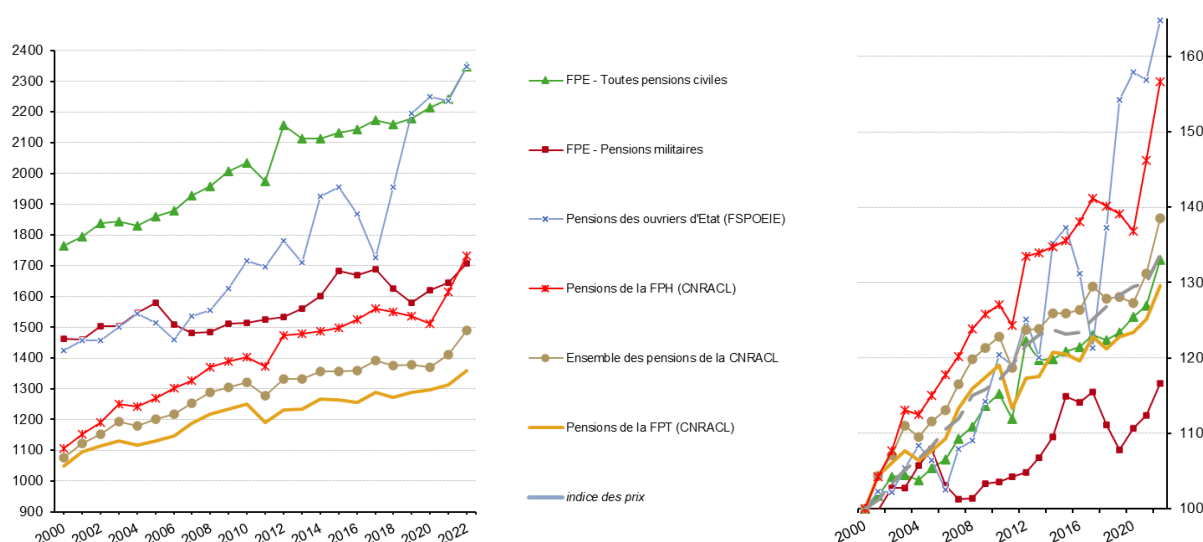
Le ralentissement, puis le gel entre 2010 et 2016, puis entre 2017 et 2022, de la valeur du point d'indice a pesé sur la progression, mais cet effet a pu être compensé par les revalorisations des grilles, en particulier dans le cadre du Protocole Parcours, Carrières et Rémunérations (PPCR). Par ailleurs, le point d'indice a été revalorisé de 3,5% en 2022 par le décret n°2022-994 du 7 juillet 2022. La pension moyenne du flux de nouveaux pensionnés de 2022 s'élève à 1 360 € pour les fonctionnaires territoriaux et 2 348 € pour les fonctionnaires civils de l'État, en raison notamment des différences de composition entre catégories A, B et C de chaque versant de la fonction publique.

¹²² Y compris soldes de réserve.

Tableau 76 : Pension moyenne des flux 2000, 2010 et 2022 (montant mensuel brut en € courants)

Année	Fonctionnaires civils de l'État	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers	CNRACL	Ouvriers d'État
2000	1 765	1 464	1 049	1 105	1 076	1 425
2000 (en € 2022)	2 360	1 957	1 403	1 477	1 439	1 905
2010	2 034	1 515	1 250	1 404	1 322	1 715
2022	2 348	1 707	1 360	1 731	1 491	2 347

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

Graphique 77 : Évolution de la pension mensuelle moyenne des liquidants, et des prix, entre 2000 et 2022 (montant mensuel brut en € courants / base 100 en 2000)

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

Champ : ensemble des départs, y compris d'invalidité.

En se limitant aux départs pour ancienneté, les montants des pensions sont un peu plus élevés, en particulier pour les militaires (1 922 € par mois en 2022), les départs pour invalidité des militaires donnant lieu à des pensions de retraite très faibles (564 € par mois)¹²³ du fait de leur liquidation à un âge précoce (autour de 27 ans en moyenne). Hors militaires, les différences restent peu marquées (cf. tableaux B-3 et B-3bis en annexes).

¹²³ Auxquelles s'ajoutent des pensions militaires d'invalidité, également versée par le SRE, mais en application du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre (CPMIVG) et non du Code des pensions civiles et militaires de retraite.

Tableau 78 : Pension moyenne des départs pour ancienneté (montant mensuel brut en € courant)

Année	Fonctionnaires civils	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers	CNRACL	Ouvriers d'État
2020	2 226	1 855	1 309	1 516	1 380	n.d.
2021	2 280	1 868	1 321	1 620	1 419	n.d.
2022	2 387	1 922	1 359	1 718	1 486	n.d.

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

Les différences de montant de pension entre les versants de la fonction publique s'expliquent par plusieurs facteurs :

- La structure des emplois : dans la fonction publique territoriale, 75 % des emplois relèvent de la catégorie C fin 2020 alors que cette proportion n'est que de 48 % pour la fonction publique hospitalière et de 21 % pour la fonction publique de l'État, où les fonctionnaires de catégorie A représentent près de 55 % des effectifs¹²⁴ ;
- La durée de carrière : à la CNRACL, où on compte 66 % de polypensionnés fin 2021¹²⁵, les carrières sont courtes, représentant en moyenne 29 années et 7 mois de services en 2022, tandis que s'agissant de l'État, la durée moyenne des services est de 36 ans et 8 mois pour les fonctionnaires civils dont une proportion importante effectue une carrière complète. Les militaires ont des carrières courtes (25 ans et 2 mois), mais qui donnent lieu à des bonifications importantes (équivalentes à 8 années et 6 mois de services en moyenne en 2022).

Tableau 79 : Durée validée sur le flux de liquidations 2022

En années	Fonctionnaires civils de l'État	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers	CNRACL	Ouvriers d'État
Services effectifs	35 ans et 0 mois	25 ans et 2 mois	27 ans et 3 mois	30 ans et 4 mois	28 ans et 4 mois	n.d.
Bonifications	1 ans et 8 mois	8 ans et 6 mois	1 ans et 2 mois	1 ans et 6 mois	1 ans et 3 mois	n.d.
Durée totale validée dans le régime	36 ans et 8 mois	33 ans et 8 mois	28 ans et 5 mois	31 ans et 9 mois	29 ans et 7 mois	n.d.

n.d. : non disponible.

Champ : Ensemble des pensions liquidées.

Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État) ; Caisse des dépôts et consignations. Tableau B-1 en annexe.

¹²⁴ Source : Figure 2.2-1 : « Répartition par statut et catégorie hiérarchique des effectifs par versant de la fonction publique au 31 décembre 2020 en France », Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, DGAFP.

¹²⁵ D'après « Les retraités et les retraites » édition 2023 (Tableau 2, page 24), publié par la DREES.

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

Le minimum garanti (MG ou MIGA), c'est-à-dire le minimum de pension dans la fonction publique, a fait l'objet d'un zoom thématique dans le rapport 2013¹²⁶. Ses règles juridiques sont présentées dans la section III.2.c du présent rapport.

En 2022, le taux de liquidants bénéficiant du MG est très variable selon les versants de la fonction publique et en baisse pour tous, sauf pour les titulaires de la FPT. Alors qu'il est faible pour les titulaires civils de la FPE (4,4 % sur le flux 2022, légèrement inférieur à 2021), ce taux est de 21,1 % dans la FPH (21,7 % en 2021) et de 14,6 % pour les pensions militaires (15,1 % en 2021), et il atteint 28,1 % pour la FPT (contre 27,9 % en 2021). Ces différences tiennent aux différences de structure de ces populations : la fonction publique d'État se caractérise par une proportion importante d'agents de catégorie A (appartenant pour beaucoup à l'Éducation nationale) alors que la fonction publique territoriale compte plus d'agents de catégorie C, qui effectuent en moyenne des carrières plus courtes (et donc bénéficient d'un indice de liquidation plus faible) que dans la FPE. Les militaires présentent également des spécificités (départs importants à un jeune âge, pour lequel l'indice est encore faible).

En 2022, le minimum garanti a bénéficié à 4,6 % des femmes et 4,2 % des hommes à la FPE. Les catégories C sont les principales bénéficiaires du minimum garanti pour les civils avec 16,4 % des pensions qui sont concernées par le dispositif, suivies par les catégories B (3,5 %) et très peu de catégories A (0,2 %). 1/5^{ème} des pensions militaires des non-officiers (16,8 %) entrées en paiement en 2022 bénéficient en revanche du minimum garanti.

Tableau 80 : Effectifs et durées de services des liquidants en 2022 bénéficiaires du minimum garanti

	Effectifs	Pourcentage des liquidations de droit direct	Durée de services des bénéficiaires
FPE - civils	2 522	4,4%	22 ans et 3 mois
FPE - militaires	1 971	14,6%	9 ans et 1 mois
FPT	13 665	28,1%	21 ans et 0 mois
FPH	5 571	21,1%	21 ans et 11 mois

Champ : Pensions civiles et militaires d'ayants droit entrées en paiement en 2022 et portées au minimum garanti (pour les pensions militaires, y compris soldes de réserve et pensions anciennement cristallisées).

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

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

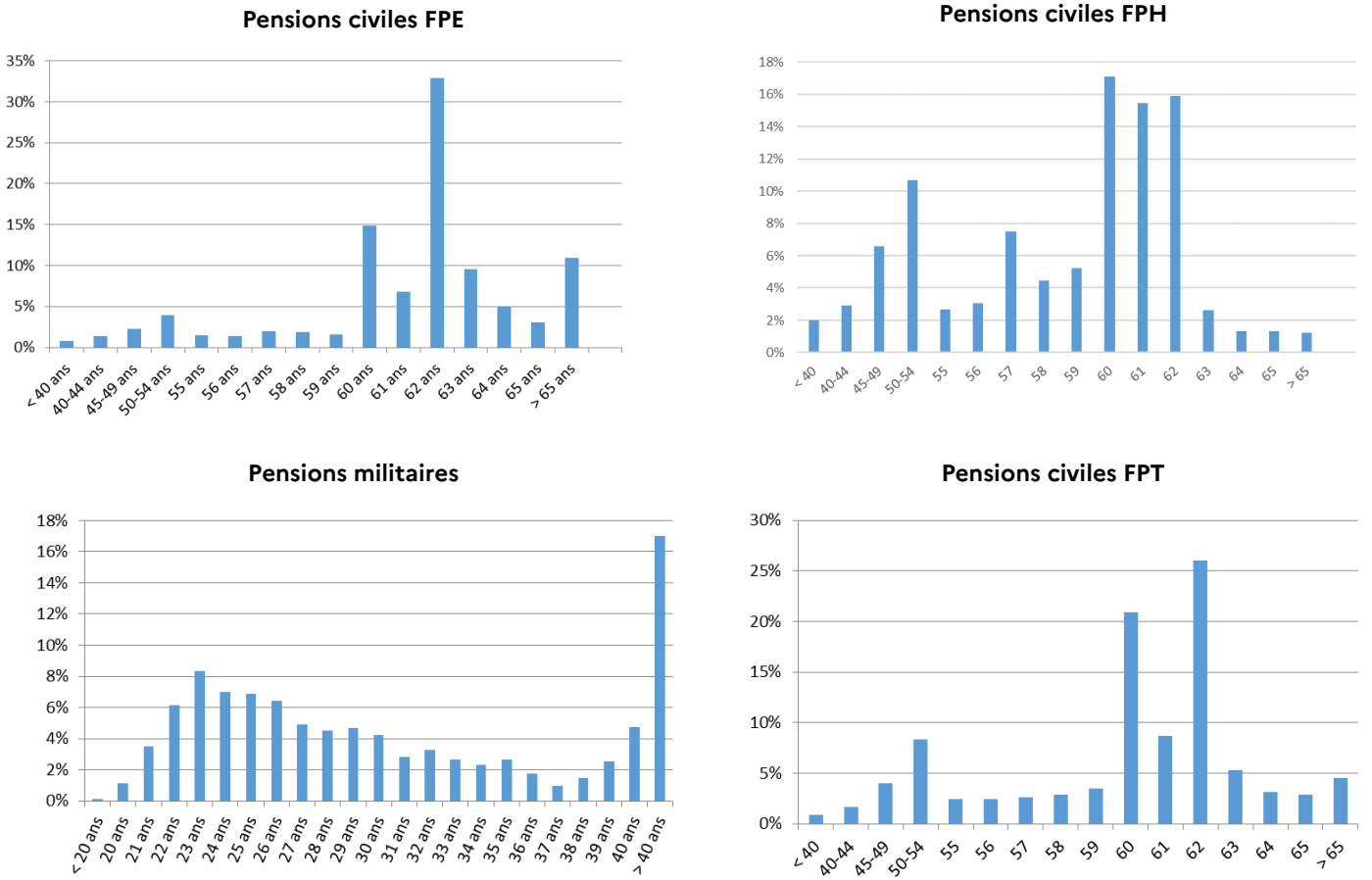
La majorité des affiliés bénéficiant du minimum garanti liquident leur pension à leur âge d'ouverture de droit (entre 60 et 62 ans selon la génération concernée) ou à l'âge anticipé de liquidation de la retraite pour carrière longue (généralement 60 ans).¹²⁷

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

¹²⁶ Cf. partie IV.5 du Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique 2013 (Jaune 2013).

¹²⁷ Ces âges augmentent progressivement à partir de septembre 2023 sous l'effet de la LFRSS pour 2023.

Graphique 81 : Distribution des âges de radiation des cadres pour les pensions portées au minimum garanti parmi les pensions entrées en paiement en 2022

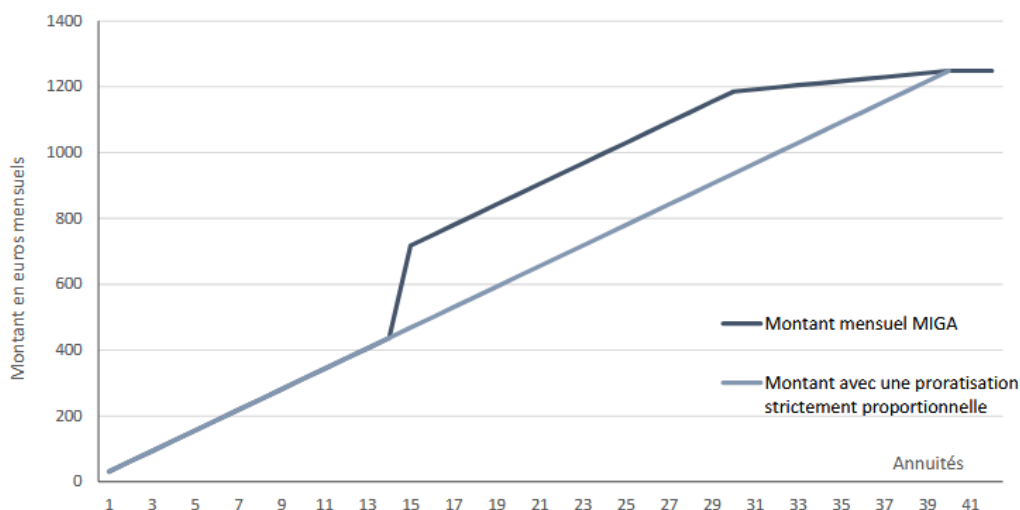


Champ : Pensions civiles des FPE, FPT et FPH et pensions militaires d'ayants droit entrées en paiement en 2022 et portées au minimum garanti.

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

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

Graphique 82 : Proratisation du minimum garanti (montant en euros par mois, à partir du 1^{er} janvier 2023, sur l'axe des ordonnées) en fonction de la durée de services effectifs en années (axe des abscisses)



Source : COR

Avant 2010, le minimum garanti (MG) était attribué sans conditions de durée ou d'âge, et avec une faible proratisation. La proratisation a été accentuée progressivement, sans qu'elle soit encore proportionnelle à la durée de services (cf. figure ci-dessus). Ainsi, contrairement au minimum contributif du régime général, le minimum garanti applicable aux pensions des fonctionnaires pour des carrières « courtes » (mais dépassant 15 années) dans le régime est supérieur au montant qui résulterait de la proratisation du montant maximal en fonction des annuités validées dans le régime.

Depuis la réforme de 2010 le droit au minimum garanti (MIGA) n'est ouvert qu'aux assurés ayant atteint la limite d'âge, justifiant du nombre de trimestres d'assurance requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou ayant atteint l'âge d'annulation de la décote, qui s'établit désormais à 67 ans à compter de la génération 1958.

a) Durée et indice conditionnent l'attribution du minimum garanti

La durée de services effectifs est un déterminant explicite du montant du minimum garanti. L'indice retenu dans le calcul normal de la pension¹²⁸ 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 services¹²⁹.

Il convient de noter qu'un fonctionnaire ayant effectué 42 années de services dans la fonction publique a généralement atteint un indice de traitement qui lui permet de bénéficier d'une pension supérieure à une pension élevée au minimum garanti : le minimum garanti bénéficie donc principalement aux carrières « courtes » de la fonction publique et aux personnes

¹²⁸ Dernier indice détenu durant six mois par le fonctionnaire avant sa retraite. L'indice est un déterminant du traitement indiciaire brut qui est le produit de l'indice par la valeur du point de la fonction publique.

¹²⁹ cf. détails dans le zoom thématique du Jaune 2013.

terminant leur carrière avec un indice faible. Ces deux caractéristiques sont par ailleurs liées, des carrières courtes restant limitées aux premiers échelons des grilles indiciaires.

Le temps partiel est, hors temps partiel de droit, pris en compte au prorata de sa durée à la fois pour le calcul du montant de la pension normale et pour le calcul du montant de la pension garantie. Ainsi, une carrière complète à mi-temps comptera comme une demi-carrière. Les fonctionnaires ayant passé une partie significative de leur carrière à temps partiel détiennent une durée de services plus faible et bénéficient plus souvent du minimum garanti.

Tableau 83 : Comparaison des durées de services et des indices moyens entre les bénéficiaires du minimum garanti et les autres liquidants

	Durées de services moyennes en 2022		Indices moyens en 2022	
	Pensions portées au MG	Autres pensions	Pensions portées au MG	Autres pensions
FPE - civils	22 ans et 3 mois	35 ans et 7 mois	400	698
FPE - militaires	9 ans et 1 mois	27 ans et 10 mois	355	565
FPT	21 ans et 0 mois	29 ans et 8 mois	394	499
FPH	21 ans et 11 mois	32 ans et 7 mois	388	534

n.d. : non disponible.

Champ : Pensions ayants droits entrés en paiement en 2022.

Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, base des pensions 2022 – CNRACL

Les bénéficiaires du minimum garanti présentent des durées de services moyennes similaires pour les trois fonctions publiques hors militaires, inférieure de 30 à 40 % aux autres pensionnés. Leurs indices moyens sont également nettement inférieurs, la différence étant un peu plus marquée pour la fonction publique d'État où les indices des autres pensionnés sont structurellement plus élevés. Pour les pensions militaires, la durée moyenne des services des bénéficiaires du minimum garanti est particulièrement faible, inférieure de 60 % à celle des autres pensionnés.

Les indices jouent un rôle très marqué pour distinguer les bénéficiaires du minimum garanti : en moyenne, les bénéficiaires du minimum garanti, sur tous les versants de la fonction publique, ont un indice inférieur à 400 alors que ce n'est pas le cas des autres pensionnés (indice moyen de 698 dans la fonction publique d'État, 565 pour les militaires et 499 et 534 respectivement pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière). La durée a un impact également très net parmi les militaires. Parmi les civils des trois versants de la fonction publique, les bénéficiaires du minimum garanti ont en moyenne une durée de services inférieure de 10 à 15 ans par rapport aux autres pensionnés du même versant.

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 84 : Part de pensions portées au minimum garanti en 2022 par motif de départs

	FPE civils	Militaires	FPT	FPH
Départ pour ancienneté	3,61%	3,53%	24,69%	19,21%
Départ pour motifs familiaux	5,24%	n.s.	16,38%	11,84%
Départ pour invalidité	18,41%	73,42%	66,34%	61,86%

n.s. non significatif.

Champ : pensions ayants droits entrés en paiement en 2022.

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, base des pensions 2022 – CNRACL.

b) Le bénéfice financier moyen est compris entre 60 et 140 € par mois selon les versants de la fonction publique.

Le gain financier apporté par le minimum garanti est de l'ordre de 15 à 18 % du montant moyen de pension avant application du MIGA. En 2022, il est plus élevé dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière (respectivement 138 € et 144 €) que dans la FPE. Il correspond à un supplément moyen de pension de 123 € mensuels pour les civils de la FPE. Pour les militaires, le gain est plus faible (60 € par mois), en lien avec les indices et les durées plus faibles des bénéficiaires militaires.

Tableau 85 : Gain financier procuré par le minimum garanti pour les bénéficiaires dans le flux 2022

	Pensions portées au minimum garanti				
	Indice majoré moyen	Taux de liquidation normal moyen (avant calcul du minimum garanti)	Montant mensuel moyen normal de pension <u>avant application du minimum garanti</u>	Montant mensuel moyen de pension <u>après application du minimum garanti</u>	Gain
FPE Civils	400	42,0%	826 €	949 €	123 € (14,9%)
FPE Militaires	355	21,3%	377 €	437 €	60 € (15,8%)
FPT	394	39,8%	765 €	903 €	138 € (18,0%)
FPH	388	41,6%	789 €	933 €	144 € (18,3%)

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

Champ : Pensions d'ayants droit entrées en paiement en 2022. Montant de pension incluant principal, accessoires et majoration pour enfants.

Jusqu'en 2003, le niveau le plus élevé du minimum garanti était atteint pour 25 années de services effectifs. Son montant correspondait à celui de l'indice 216, soit un niveau de pension de 1 045 euros brut par mois fin 2010. Pour les durées inférieures, son montant était proportionnel à ce niveau. La réforme du minimum garanti réalisée dans le cadre de la réforme des retraites de 2003, et montée en charge entre 2004 et 2013, a introduit une modification des règles de calcul renforçant le caractère incitatif du minimum garanti à la prolongation d'activité. Elle encourage ainsi financièrement les reports y compris chez les carrières longues. En effet, le montant maximum est désormais acquis pour quarante années de services afin d'inciter les personnels à prolonger leur activité, et notamment pour favoriser ceux qui travaillent pendant une durée supérieure à 25 ans. Toutefois, cet effet incitatif reste limité par la faiblesse de la progressivité du montant : ainsi, 15 années de services suffisent à obtenir presque 60 % du montant « plein », tandis que l'incitation au-delà de la 30^e année est particulièrement faible.

IV.5 Les pensions anciennement cristallisées

1) La dé cristallisation des pensions servies aux ressortissants de pays anciennement placés sous souveraineté française

Lors de l'accès à l'indépendance des pays ou territoires ayant appartenu à l'Union française ou à la Communauté ou ayant été placés sous le protectorat ou sous la tutelle de la France, les pensions, rentes ou allocations viagères imputées sur le budget de l'État ou d'établissements publics versées à des agents n'ayant pas fait le choix de la nationalité française ont été cristallisées par plusieurs lois. Ces pensions cristallisées concernaient les pensions civiles et militaires de retraite, les pensions militaires d'invalidité et les retraites du combattant. Cette cristallisation a consisté à geler les valeurs du point et de l'indice détenus par ces agents à une date fixée (1957, 1961, 1962, 1966, 1973, 1975, 1976, 1977 ou 1980 selon les pays). Les revalorisations ultérieures des pensions et retraites servies aux ressortissants français ne leur étaient donc pas appliquées. Par ailleurs, tant le droit applicable à ces pensionnés que leur situation de famille ont été figés à ces mêmes dates. Ponctuellement, 48 décrets sont venus revaloriser les pensions cristallisées de manière dérogatoire, tout en maintenant une valeur du point et de l'indice inférieure à celle servant de calcul aux pensions servies aux ressortissants français à carrière comparable.

L'article 68 de la loi de finances rectificative pour 2002 prévoyait une revalorisation de toutes les pensions cristallisées selon un critère de niveau de vie basé sur la parité de pouvoir d'achat de chacun des pays anciennement sous souveraineté française. À cette occasion, toutes les pensions ont été revalorisées d'au moins 20 %.

En 2006, le législateur a voté une dé cristallisation totale des « prestations du feu », à savoir les pensions militaires d'invalidité et les retraites du combattant.

Les pensions militaires d'invalidité, les retraites du combattant et les traitements au titre de la Légion d'honneur et de la médaille militaire ont été dé cristallisés par l'article 100 de la loi de finances pour 2007, à la fois pour ce qui concerne la valeur du point et l'ajustement du nombre de points d'indice, sans délai de forclusion pour la demande de dé cristallisation du nombre de points de l'indice.

Malgré les diverses mesures de dé cristallisations partielles intervenues, le Conseil constitutionnel, dans sa décision n° 2010-1 QPC du 28 mai 2010 a considéré que ces dispositifs étaient contraires au principe d'égalité et a prescrit au législateur de les réformer avant le 1^{er} janvier 2011. Par suite de cette décision, le Président de la République s'est engagé devant les chefs d'États africains le 13 juillet 2010 à aligner les pensions cristallisées servies aux anciens combattants sur les pensions des ressortissants français.

L'article 211 de la loi de finances pour 2011, tirant toutes les conséquences de la décision du Conseil constitutionnel et de l'engagement présidentiel, a abrogé, à compter du 1^{er} janvier 2011, l'ensemble des dispositions législatives conduisant à la « cristallisation ». Il aligne automatiquement, à compter du 1^{er} janvier 2011, les valeurs de point servant au calcul des pensions civiles et militaires de retraite, des pensions militaires d'invalidité et des retraites du combattant, ainsi que les montants des traitements au titre de la Légion d'honneur et de la médaille militaire servis aux nationaux des États étrangers ou à leurs ayants cause sur celles applicables aux prestations de même nature servies aux Français.

Pour les pensions civiles et militaires de retraite, l'article 211 de la loi de finances pour 2011 modifié par l'article 111 de la loi de finances pour 2014 prévoit, sur demande présentée dans

un délai de quatre ans à compter du 31 décembre 2010, date de la publication du décret n° 2010-1691 du 30 décembre 2010, un alignement de l'indice. En outre, il décrystallise les situations de famille, ouvrant ainsi droit à pension de réversion à des ayants cause qui en étaient jusque-là exclus. Cet alignement permet aussi aux pensionnés de bénéficier des majorations pour enfants.

Les modalités de mise en œuvre des mesures de l'article 211 de la loi de finances pour 2011 sont globalement les mêmes qu'en 2007 (décrystallisations des prestations du feu). Dans la mesure où elles représentent une très large majorité du coût et des dossiers liés à la décrystallisation, le bilan présenté ci-dessous en application des dispositions de l'article 211 de la loi de finances pour 2011 se concentre sur les pensions civiles et militaires de retraite.

2) La décrystallisation du point des pensions civiles et militaires est effective depuis 2011

La valeur du point de base a été alignée automatiquement sur le niveau français à partir du 1^{er} janvier 2011 ; cette décrystallisation a été mise en œuvre automatiquement, par une adaptation de l'application de paiement des pensions anciennement cristallisées (application PASTEL). Ainsi, depuis début août 2011, toutes les pensions concernées ont vu la valeur du point décrystallisé avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2011.

Le gouvernement a mis en place un dispositif destiné à assurer l'information la plus large et la plus rapide possible de tous les intéressés. Pour ce faire, le décret d'application (n° 2010-1691) ainsi que son arrêté précisant la liste des pièces à fournir ont été publiés dès le 31 décembre 2011. Son article 2 prévoit explicitement l'obligation d'information des missions diplomatiques et consulaires, des services payeurs des pensions et retraites et des services de l'Office national des anciens combattants et victimes de guerre au Maghreb.

L'information s'est appuyée sur un télégramme diplomatique à destination de l'ensemble des services consulaires et diplomatiques français, leur demandant de veiller à une large information par tous les moyens jugés appropriés. Une notice d'information accompagnée des imprimés utiles a été mise en ligne sur le site internet du ministère des affaires étrangères et européennes pour faciliter la tâche du personnel des services diplomatiques français. Des fiches d'information détaillant les modalités d'application de l'article 211 ont également été élaborées pour pouvoir être distribuées au public dans les chancelleries ou les services payeurs. De nombreuses ambassades, notamment en Afrique, ont organisé des conférences de presse pour présenter le dispositif et formuler les précisions d'ordre pratique à destination des bénéficiaires, notamment en ce qui concerne le dépôt des dossiers.

3) Les demandes de décrystallisation de l'indice et de nouveaux droits progressent encore, mais leur impact financier est différé du fait des délais de traitement

Pour l'année 2016, le surcoût lié à la décrystallisation des pensions a été estimé à :

- 24,6 millions d'euros pour les pensions cristallisées en 2010 et décrystallisées uniquement du point.
- 37,2 millions d'euros pour les pensions cristallisées en 2010 et revalorisées de l'indice et du point depuis le 1^{er} janvier 2011 :
 - 11,3 millions pour la revalorisation du point,
 - 10,1 millions d'euros pour la revalorisation de l'indice,
 - 15,8 millions d'euros pour les pensions concédées depuis le 1^{er} janvier 2011 (nouveaux droits).

Tableau 86 : Impact de la décrystallisation pour 2016

	Pensions civiles				Pensions militaires				Pensions civiles et militaires de retraite	
	Effectifs		Montants *		Effectifs		Montants *		Effectifs	Montants*
	Droit direct	Droit dérivé	Droit direct	Droit dérivé	Droit direct	Droit dérivé	Droit direct	Droit dérivé	Ensemble	Ensemble
Pensions décrystallisées du point										
Surcoût sur l'année 2016	8	182	18 599	399 425	2 208	10 151	6 857 334	17 301 936	12 549	24 577 294
Pensions cristallisées en 2010, décrystallisées du point et de l'indice										
Surcoût sur l'année 2016	2	10	24 630	41 225	1 611	2 935	10 564 460	10 854 216	4 558	21 484 530
lié à revalorisation du point			ns	13 469			5 383 664	5 922 781	0	11 340 958
lié à revalorisation de l'indice			ns	27 756			5 180 795	4 931 435	0	10 143 572
Pensions concédées en premier droit à partir du 1er janvier 2011										
Surcoût sur l'année 2016		15		111 283	83	4 162	773 733	14 875 915	4 260	15 760 932

* Montants en année pleine

n.s. : non significatif du fait du faible effectif concerné.

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

Champ : pensions anciennement cristallisées en paiement au 31/12/2016, base définitive.

À compter de 2017, le surcoût lié à la décrystallisation des pensions n'est plus suivi de manière distincte, les pensions anciennement cristallisées étant dorénavant comprises dans l'ensemble des effectifs et indicateurs diffusés.

4) Les pensions servies par la CNRACL et le FSPOEIE ont également été décrystallisées par la loi de finances pour 2020

Si les pensions et rentes servies par l'État sont décrystallisées depuis 2011, aucune disposition similaire n'avait été adoptée par le législateur pour décrystalliser les pensions servies par les régimes spéciaux. Si certains d'entre eux, régis par décret, ont, depuis 2011, adopté les mesures réglementaires permettant la décrystallisation des pensions¹³⁰, la CNRACL et le FSPOEIE n'avaient toujours pas décrystallisé les pensions de leurs affiliés concernés. Par conséquent, l'article 279 de la LFI pour 2020 a modifié l'article 211 de la LFI pour 2011, et a ainsi décrystallisé, à compter du 1^{er} janvier 2020, les pensions cristallisées servies par la CNRACL et par le FSPOEIE.

¹³⁰ A savoir les régimes de retraite de la RATP, de la SNCF, des IEG et tout récemment celui des marins.

Partie V Perspectives démographiques et financières

V.1 Les agents de cinquante ans ou plus dans la fonction publique en 2022¹³¹

Plus d'un tiers des agents sont âgés d'au moins 50 ans

En 2021, 2 052 000 agents qui travaillent dans la fonction publique sont âgés de 50 ans ou plus. Ils représentent plus d'un tiers des agents (36 %) (tableau 87).

Tableau 87 : Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2021

	2021			Évolution annuelle moyenne entre 2011 et 2021
	Effectif (en milliers)	Part au sein du versant (en %)	Part des femmes (en %)	Effectif (en %)
FPE	835	33	59	2,1
FPT	838	43	62	3,1
FPH	379	31	76	2,0
Ensemble FP	2 052	36	63	2,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : En 2021, 2 052 000 agents travaillant dans la fonction publique ont 50 ans ou plus, soit 36 % des agents. Parmi eux, 63 % sont des femmes. Entre 2011 et 2021, les effectifs des agents de 50 ans ou plus croissent en moyenne de 2,5 % par an.

Dans la fonction publique territoriale (FPT), ils sont 43 % à avoir atteint cette tranche d'âge, tandis que dans la fonction publique de l'État (FPE) et dans la fonction publique hospitalière (FPH), leur part est plus contenue (respectivement 33 % et 31 %). Sur dix agents de 50 ans ou plus, six sont des femmes, comme dans l'ensemble de la fonction publique. Par versant, la part des femmes dans cette tranche d'âge reste très proche, quand elle n'est pas identique, à celle observée pour l'ensemble des agents. Ainsi, parmi les agents de 50 ans ou plus, la part des femmes est de 59 % dans la FPE (contre 57 % dans l'ensemble du versant), de 76 % dans la FPH (contre 78 %) et de 62 % dans la FPT (contre 61 %).

La part des 50 ans ou plus a fortement progressé depuis 2011

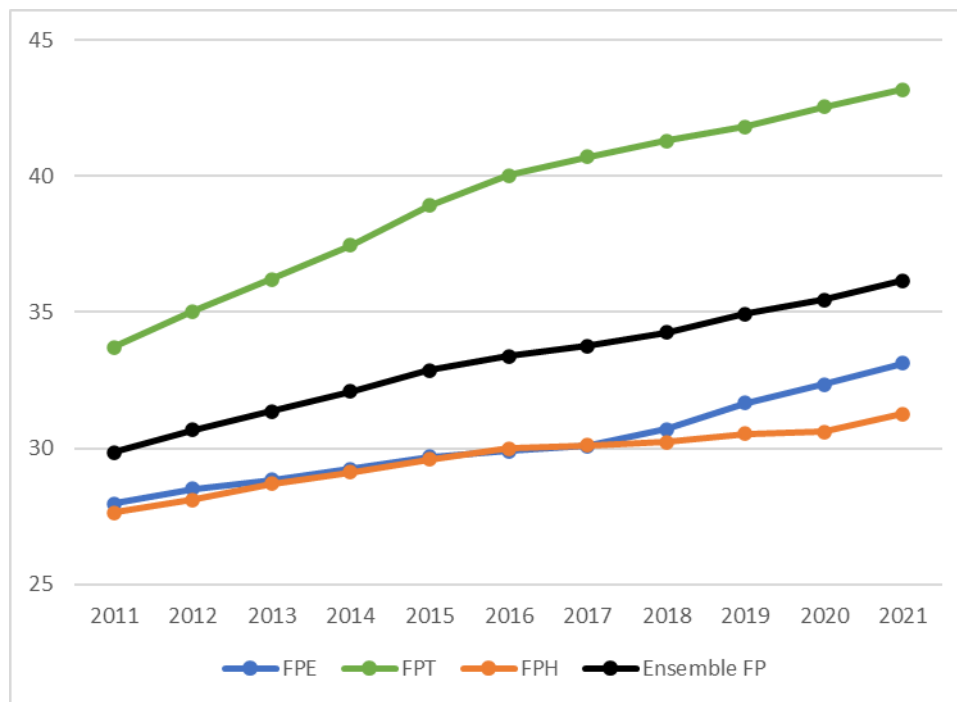
Entre 2011 et 2021, le nombre d'agents de 50 ans ou plus a augmenté de 27,9 %. Il progresse à un rythme bien plus soutenu que l'emploi public (+2,5 % en moyenne par an, contre +0,5 %). De ce fait, entre 2011 et 2021, la part des agents ayant au moins 50 ans a fortement progressé (+6 points) dans la fonction publique (graphique 88). C'est dans la FPT que cette hausse est la plus importante : +9 points.

En 2021, la part des agents de 50 ans ou plus sur l'ensemble de la fonction publique croît au même rythme que sur les dix dernières années (+ 2,0 % en 2021, contre +1,9 % en moyenne annuelle sur la période 2011-2021). En revanche, sa progression est plus forte en 2021 que sur

¹³¹ Les éléments de cette partie sont à retrouver dans le rapport annuel de la DGAFF sur l'état de la fonction publique.

la décennie dans la FPE (+2,5 % en 2021, contre +1,7 % en moyenne) et dans la FPH (+2,1 % en 2021, contre +1,2 % en moyenne), tandis qu'elle est inférieure dans la FPT (+1,5 %, contre +2,5 % en moyenne).

Graphique 88 : Part des 50 ans ou plus dans la fonction publique depuis 2011 (en %)



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : En 2011, 30 % des agents travaillant dans la fonction publique avaient 50 ans ou plus. Entre 2011 et 2021, la part des 50 ans ou plus a augmenté en moyenne de 1,9 % par an, et atteint 36 % en 2021.

Les fonctionnaires sont surreprésentés parmi les 50 ans ou plus

En 2021, par rapport à l'ensemble des agents, les fonctionnaires sont surreprésentés parmi les 50 ans ou plus (78 %, contre 66 % dans l'ensemble), et les contractuels y sont sous-représentés (14 %, contre 22 % dans l'ensemble), comme dans chacun des versants (tableau 89). Dans la FPT, 84 % des agents de 50 ans ou plus sont fonctionnaires (contre 74 % dans l'ensemble du versant) et seulement 13 % sont contractuels (contre 22 % dans l'ensemble). Dans la FPH, les fonctionnaires représentent 78 % de cette tranche d'âge (contre 67 % dans l'ensemble), et les contractuels 12 % (contre 23 % dans l'ensemble). Enfin, dans la FPE, 7 agents sur 10 ayant au moins 50 ans sont fonctionnaires (contre 60 % dans l'ensemble) et 16 % sont contractuels (contre 21 % dans l'ensemble). La part des militaires parmi les agents ayant au moins 50 ans est particulièrement faible (4 %, contre 12 % dans l'ensemble), car ils peuvent partir à la retraite après dix-sept ans de services pour les militaires du rang et les sous-officiers, ou vingt-sept ans pour les officiers de carrière.

La répartition des agents ayant au moins 50 ans par statut évolue peu entre 2011 et 2021, seule la proportion des contractuels augmente un peu. En 2011, ils représentaient 11 % de cette tranche d'âge. Dix ans plus tard, leur part augmente de 3 points, portée principalement par la FPE. En effet, au sein de ce versant, elle est passée de 10 % en 2011 à 16 % en 2021, en lien avec l'explosion du nombre de contractuels ayant 50 ans ou plus (+ 90,0 % en 10 ans), contre une

augmentation tous statuts confondus plus modérée (+23,5 %). Les aides aux élèves en situation de handicap qui ont été recrutés massivement ces dernières années contribuent pour deux tiers à la hausse du nombre de contractuels âgés de 50 ans ou plus, entre 2011 et 2021.

En 2021, la part des femmes parmi les agents de 50 ans ou plus, par statut et versant, est comparable à leur part au sein de l'ensemble des agents, tous âges confondus. Le principal écart se trouve parmi les militaires où la part des femmes est plus faible (10 %, contre 18 % dans l'ensemble de ce statut), mais en augmentation par rapport à 2011.

Tableau 89 : Répartition des agents de 50 ans ou plus par statut, et part des femmes, en 2011 et 2021

	2011			2021			
	Effectif (en milliers)	Répartition (en %)	Part des femmes (en %)	Effectif (en milliers)	Répartition (en %)	Part des femmes (en %)	
FPE	Fonctionnaires	515	76	58	601	72	59
	Contractuels	71	10	59	135	16	70
	Militaires ⁽¹⁾	25	4	7	31	4	10
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	65	10	55	68	8	63
	Total	675	100	56	835	100	59
FPT	Fonctionnaires ⁽³⁾	506	82	58	702	84	61
	Contractuels ⁽³⁾	81	13	66	108	13	66
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	30	5	94	29	3	90
	Total	617	100	61	838	100	62
FPH	Fonctionnaires	247	79	77	296	78	80
	Contractuels	28	9	75	46	12	75
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	37	12	38	37	10	44
	Total	312	100	72	379	100	76
Ensemble FP	Fonctionnaires	1 268	79	62	1 599	78	64
	Contractuels	180	11	65	288	14	69
	Militaires ⁽¹⁾	25	2	7	31	2	10
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	133	8	59	133	6	63
	Total	1 605	100	61	2 052	100	63

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

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

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires, et les militaires volontaires avec les contractuels.

Lecture : En 2021, 78 % des agents de 50 ans ou plus travaillant dans la fonction publique sont fonctionnaires et parmi les fonctionnaires de 50 ans ou plus, les femmes sont 64 %.

Un fonctionnaire de catégorie C sur deux a 50 ans ou plus

La part des 50 ans ou plus est plus élevée chez les fonctionnaires (42 %) que parmi l'ensemble des agents publics (36 %). En 2021, 1 599 000 fonctionnaires ont 50 ans ou plus (tableau 90). Dans la FPT, les fonctionnaires âgés de 50 ans ou plus représentent la moitié des agents. C'est dans la FPH que leur part est la moins importante (37 %). Dans la FPE, elle est de 40 %.

En 2021, sur dix fonctionnaires ayant au moins 50 ans, quatre ont moins de 55 ans, quatre ont entre 55 et 59 ans et deux ont 60 ans ou plus. Cette répartition a évolué depuis 2011. Cette année-là, cinq sur dix avaient moins de 55 ans, et seulement un sur dix, 60 ans ou plus.

En 2021, parmi l'ensemble des fonctionnaires, près d'un agent sur deux de catégorie C a 50 ans ou plus, alors que c'est un sur trois parmi les agents de catégorie A. Dans la catégorie B, on compte 44 % de fonctionnaires de cette tranche d'âge. Globalement, la part des fonctionnaires ayant au moins 50 ans dans la catégorie A est inférieure à leur part parmi l'ensemble des fonctionnaires, toutes catégories confondues. Au contraire, les 50 ans ou plus sont davantage présents dans la catégorie C que parmi l'ensemble des fonctionnaires. Dans la FPH, la part des agents de 50 ans ou plus dans la catégorie A est particulièrement faible (23 %, contre 37 % des fonctionnaires de ce versant, toutes catégories confondues). Cela s'explique en grande partie par le reclassement des infirmiers de catégorie B en catégorie A, fin 2010. À partir de 2011, les nouvelles recrues ont automatiquement intégré le nouveau corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés, tandis que les infirmiers déjà en place ont pu choisir de rester en catégorie B et ainsi conserver le bénéfice de la catégorie active. Dans la FPE, les agents de 50 ans ou plus sont surreprésentés chez les C (47 %, contre 40 % au total). Dans la FPT, la proportion des fonctionnaires de 50 ans ou plus par catégorie est assez homogène : 45 % parmi les A, 50 % chez les B, 49 % au sein des C, soit 49 % toutes catégories confondues.

La part des femmes chez les fonctionnaires ayant au moins 50 ans (64 %) est quasiment la même que sur l'ensemble des fonctionnaires (65 %). Les femmes sont moins présentes parmi les agents de catégorie A d'au moins 50 ans que dans l'ensemble des A (63 %, contre 70 %). Dans les catégories B et C, elles sont au contraire légèrement surreprésentées (respectivement 66 %, contre 63 % dans l'ensemble de la catégorie et 63 %, contre 61 %).

Tableau 90 : Répartition des agents de 50 ans ou plus par statut, et part des femmes, en 2011 et 2021

	Effectif (en milliers)	Répartition par tranche d'âge (en %)				Part au sein des fonctionnaires (en %)	Part des femmes (en %)	
		De 50 à 54 ans	De 55 à 59 ans	De 60 ans ou plus	Total			
FPE	A	396	44	35	21	100	38	59
	B	110	44	34	22	100	39	53
	C	94	39	37	24	100	47	66
	Total*	601	43	35	22	100	40	59
FPT	A	80	38	37	26	100	45	67
	B	87	39	40	22	100	50	58
	C	534	39	41	20	100	49	60
	Total*	702	39	40	21	100	49	61
FPH	A	67	45	37	18	100	23	81
	B	108	45	41	14	100	45	86
	C	121	43	41	16	100	43	73
	Total*	296	44	40	15	100	37	80
Ensemble FP	A	543	43	35	21	100	36	63
	B	305	43	38	19	100	44	66
	C	749	40	40	20	100	48	63
	Total*	1 599	42	38	20	100	42	64

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, France (hors Mayotte).

* : Y compris les agents dont la catégorie est indéterminée dans Siasp (chaque année entre 1 % et 2 % des agents).

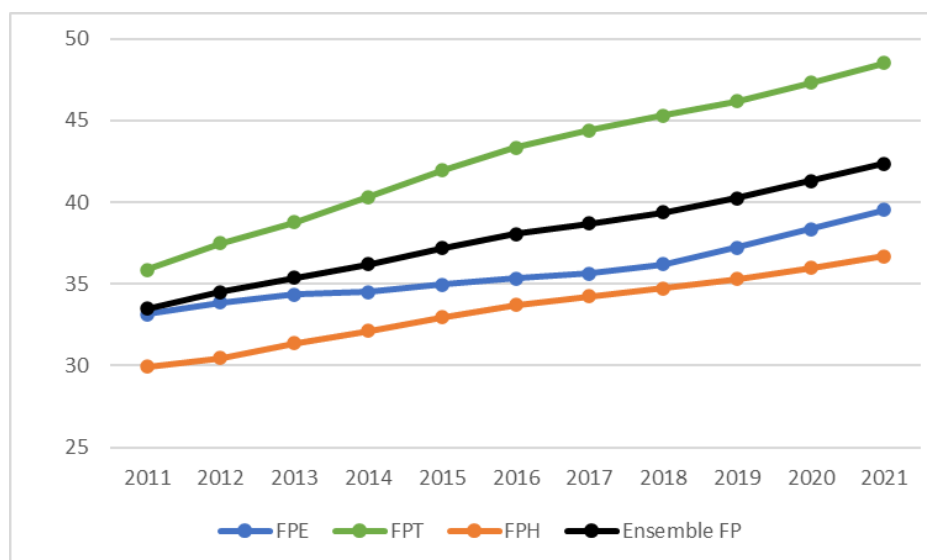
Lecture : En 2021, la fonction publique compte 543 000 fonctionnaires de catégorie A ayant au moins 50 ans. Parmi eux, 43 % ont entre 50 et 54 ans, 35 % entre 55 et 59 ans, et les 21 % restants sont âgés de 60 ans ou plus. Les fonctionnaires de catégorie A âgés d'au moins 50 ans représentent 36 % de l'ensemble des fonctionnaires de catégorie A et comptent 63 % de femmes

Depuis 2011, la part des fonctionnaires d'au moins 50 ans progresse plus fortement dans la FPT que dans la FPE et la FPH

Entre 2011 et 2021, dans la fonction publique, la part des agents ayant 50 ans ou plus parmi les fonctionnaires a augmenté de 9 points (graphique 91). Cette part croît davantage dans la FPT (+13 points), avec une évolution particulièrement soutenue entre 2011 et 2016.

En 2021, la part des agents de 50 ans ou plus parmi les fonctionnaires augmente à un rythme proche de celui des dix dernières années (+2,6 % en 2021, contre +2,4 % en moyenne annuelle sur la période 2011-2021). Cette hausse est variable selon les versants. Identique à l'évolution moyenne annuelle sur la période étudiée dans la FPH (+2,1 %), elle est plus forte dans la FPE (+3,1 % en 2021, contre +1,8 % en moyenne). Dans la FPT, au contraire, la progression de la part des 50 ans ou plus est moins forte en 2021 que sur la période 2011-2021 (respectivement +2,5 % et +3,1 %).

Graphique 91 : Part des 50 ans ou plus au sein des fonctionnaires (en %)



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, France (hors Mayotte).

Lecture : En 2011, 33 % des fonctionnaires avaient 50 ans ou plus. Entre 2011 et 2021, la part des agents de 50 ans ou plus au sein des fonctionnaires a augmenté en moyenne de 2,4 % par an et atteint 42 % en 2021.

Un fonctionnaire sur onze est sexagénaire

En 2021, 323 000 fonctionnaires ont 60 ans ou plus, soit un sur onze (tableau 92). Ils sont majoritairement présents dans la FPT et la FPE (respectivement 147 000 et 130 000 agents) et représentent 10 % et 9 % des fonctionnaires de ces versants. Dans la FPH, leur part est moindre : seulement 6 % des fonctionnaires sont sexagénaires, soit un total de 46 000 agents.

Tableau 92 : Fonctionnaires de 60 ans ou plus par catégorie hiérarchique, et part des femmes, en 2021

		Effectif (en milliers)	Part au sein de la catégorie (en %)	Part des femmes (en %)
FPE	A	82	8	51
	B	24	9	63
	C	23	11	72
	Total*	130	9	57
FPT	A	21	12	65
	B	19	11	60
	C	107	10	65
	Total*	147	10	64
FPH	A	12	4	76
	B	15	6	83
	C	19	7	71
	Total*	46	6	76
Ensemble FP	A	115	8	56
	B	58	8	67
	C	149	9	67
	Total*	323	9	63

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, France (hors Mayotte).

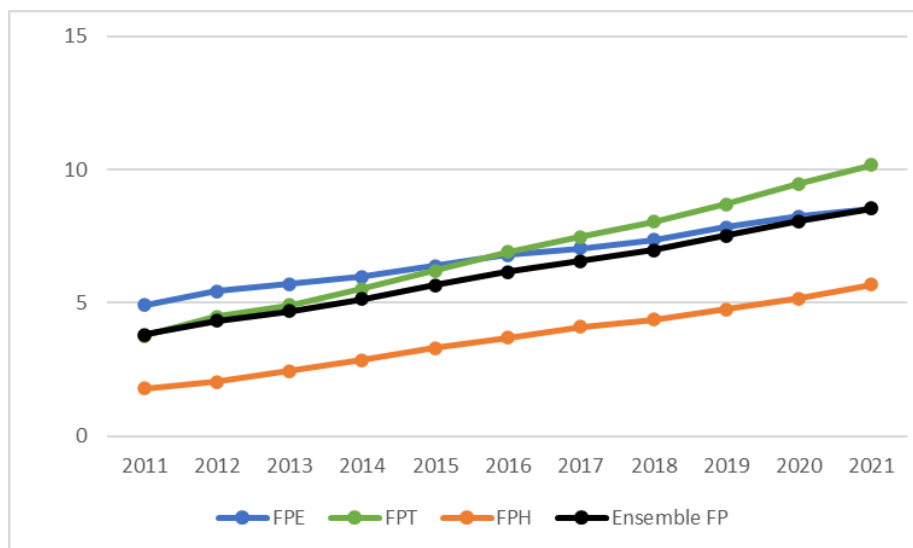
* : Y compris les agents dont la catégorie est indéterminée dans Siasp (chaque année entre 1 % et 2 % des agents).

Lecture : En 2021, la fonction publique compte 115 000 fonctionnaires de catégorie A ayant au moins 60 ans. Ils représentent 8 % de l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie et comptent 56 % de femmes.

Parmi les fonctionnaires sexagénaires, la part des femmes est de 63 %. Cette part varie de 56 % dans la catégorie A à 67 % dans les catégories B et C. En catégorie A, les femmes sont sous-représentées chez les sexagénaires (56 %, contre 70 % pour l'ensemble de la catégorie). C'est l'inverse dans les catégories B et C.

Dans la FPH, 76 % des sexagénaires sont des femmes, mais cela reste inférieur au poids des femmes dans le versant (82 %). Dans la FPT, les femmes sont surreprésentées parmi les fonctionnaires sexagénaires (64 %, contre 59 % parmi l'ensemble des fonctionnaires du versant), du fait de leur surreprésentation au sein de la catégorie C. C'est dans la FPE que la part des femmes est la plus faible parmi les sexagénaires (57 %).

Entre 2011 et 2021, dans la fonction publique, la part des agents de 60 ans ou plus parmi les fonctionnaires a augmenté régulièrement. Représentant 4 % des fonctionnaires en 2011, elle atteint désormais 9 % en 2021 (graphique 93). C'est dans la FPH que le rythme de progression a été le plus fort (+12,3 % en moyenne annuelle), mais la part des sexagénaires y reste très faible en 2021 (6 %). C'est dans la FPE que la progression a été la moins forte (+5,7 % en moyenne annuelle).

Graphique 93 : Part des 60 ans et plus parmi les fonctionnaires depuis 2011 (en %)

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, France (hors Mayotte).

Lecture : En 2011, 4 % des fonctionnaires avaient 60 ans ou plus. Entre 2011 et 2021, la part des sexagénaires chez les fonctionnaires a augmenté en moyenne de 8,4 % par an et atteint 9 % en 2021

Dans la FPE, 135 000 contractuels ont au moins 50 ans

En 2021, parmi les contractuels qui travaillent dans la fonction publique, 288 000 ont 50 ans ou plus, soit 23 % d'entre eux (tableau 94). Cette part est un peu supérieure dans la FPE (26 %, correspondant à 135 000 agents) et dans la FPT (25 %, soit 108 000 contractuels). Dans la FPH, elle est la plus faible : 17 %, pour un total de 46 000 agents.

En 2011, la fonction publique compte 180 000 contractuels âgés d'au moins 50 ans. Sur la période 2011-2021, cet effectif progresse de 60,7 %, alors que tous statuts confondus, le nombre d'agents dans cette tranche d'âge augmente moins fortement (+27,9 %). De ce fait, les contractuels contribuent positivement à la hausse de la part globale des 50 ans ou plus, qui passe de 30 % en 2011 à 36 % en 2021.

Tableau 94 : Nombre de contractuels de 50 ans ou plus, part dans le statut et part des femmes, en 2021

	2021			Évolution annuelle moyenne entre 2011 et 2021
	Effectif (en milliers)	Part au sein des contractuels (en %)	Part des femmes (en %)	Effectif (en %)
FPE	135	26	70	6,6
FPT	108	25	66	2,9
FPH	46	17	75	5,1
Ensemble FP	288	23	69	4,9

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

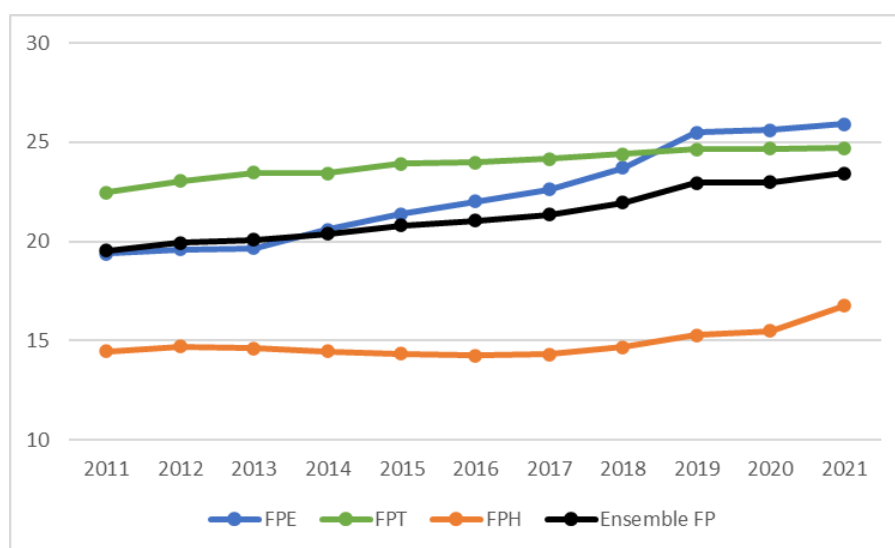
Champ : Emplois principaux au 31 décembre, France (hors Mayotte).

Lecture : En 2021, la fonction publique compte 288 000 contractuels ayant au moins 50 ans. Ils représentent 23 % de l'ensemble des contractuels et comptent 69 % de femmes. Entre 2011 et 2021, les effectifs des contractuels de 50 ans ou plus croissent en moyenne de 4,9 % par an.

De plus en plus de contractuels âgés de 50 ans ou plus dans l'ensemble de la fonction publique

Entre 2011 et 2021, dans la fonction publique, la part des agents ayant 50 ans ou plus parmi les contractuels augmente de 3 points, passant de 20 % en 2011 à 23 % en 2021 (graphique 95). Cette proportion est nettement plus faible que parmi les fonctionnaires, et elle augmente moins vite que chez les fonctionnaires sur la période. Cela s'explique par le dynamisme des recrutements, qui contient le vieillissement des contractuels.

Graphique 95 : Part des 50 ans ou plus parmi les contractuels depuis 2011 (en %)



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, France (hors Mayotte).

Lecture : En 2011, 20 % des contractuels travaillant dans la fonction publique avaient 50 ans ou plus. Entre 2011 et 2021, la part des 50 ans ou plus parmi les contractuels a augmenté en moyenne de 1,8 % par an, et atteint 23 % en 2021.

C'est dans la FPE que la hausse de la part des contractuels âgés de 50 ans ou plus est la plus forte (+7 points), avec une forte accélération entre 2017 et 2019. Dans la FPT, la part des 50 ans ou plus parmi les contractuels augmente peu : 3 points en dix ans. Dans la FPH, après un recul entre 2013 et 2016, elle croît à un rythme qui s'accélère au fil des ans.

Six pour cent des contractuels sont sexagénaires

En 2021, 6 % des contractuels qui travaillent dans la fonction publique sont âgés de 60 ans ou plus, soit un total de 70 000 agents (tableau 96). Comme pour les fonctionnaires, ces contractuels sexagénaires travaillent majoritairement dans la FPE et la FPT (respectivement 34 000 et 26 000 agents) et représentent 7 % et 6 % des contractuels de ces versants. Dans la FPH, seulement 3 % des contractuels sont âgés d'au moins 60 ans, soit 10 000 agents.

Parmi les contractuels sexagénaires, 64 % sont des femmes : c'est donc un peu moins qu'au sein des contractuels de 50 ans ou plus (69 %).

Les contractuels de 60 ans ou plus étaient 33 000 en 2011. Leur effectif a doublé en dix ans.

Tableau 96 : Effectif des contractuels de 60 ans et plus et part des femmes, en 2021

	Effectif (en milliers)	Part au sein des contractuels (en %)	Part des femmes (en %)
FPE	34	7	63
FPT	26	6	62
FPH	10	3	74
Ensemble FP	70	6	64

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, France (hors Mayotte).

Lecture : En 2021, la fonction publique compte 70 000 contractuels ayant 60 ans ou plus. Ils représentent 6 % de l'ensemble des contractuels et comptent 64 % de femmes.

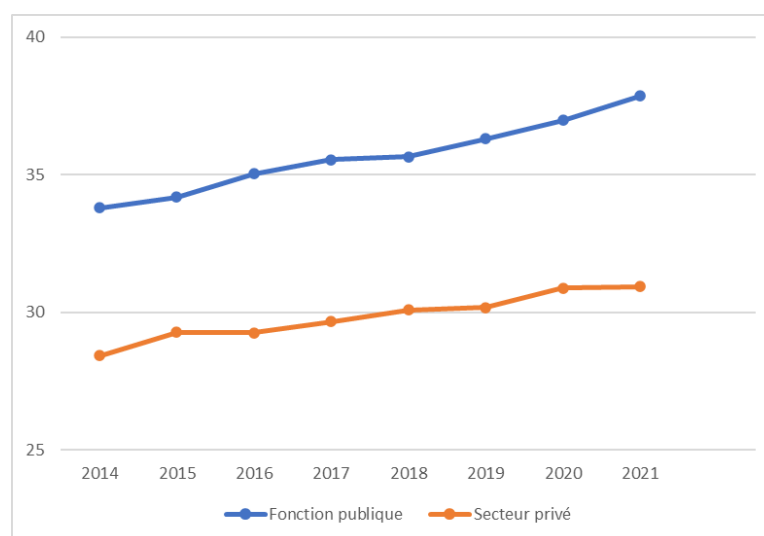
Encadré : Part des 50 ans ou plus – comparaison public privé

Dans le secteur privé, en 2014, la part des salariés âgés de 50 ans ou plus était de 28 %. En 2021, elle s'élève à 31 % soit une hausse moyenne de +1,2 % par an.

Dans la fonction publique, sur la même période et avec la même source (l'enquête Emploi en continu), la part de ces agents est en moyenne supérieure de 6 points à celle relevée dans le secteur privé, mais augmente à un rythme proche de celui-ci (+1,6 % en moyenne par an).

Il est à noter que, dans l'enquête Emploi en continu, la part des 50 ans ou plus est un peu supérieure à celle déterminée à partir de Siasp (+2 points en moyenne).

Graphique 97 : Part des 50 ans ou plus dans la fonction publique et dans le secteur privé depuis 2014 (en %)



Source : Enquêtes Emploi en continu, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé et de la fonction publique. Hors entreprise publique, stagiaires, intérimaires, contrats aidés et apprentis.

Lecture : Entre 2014 et 2021, dans la fonction publique, la part des 50 ans ou plus a augmenté de 4 points, soit une évolution moyenne annuelle de 1,6 % sur la période.

V.2 Les réformes de 2003 puis de 2010 ont significativement réduit les flux de départs en retraite en repoussant la date moyenne de départ

V.2.a Rappel du contenu des deux réformes

L'objectif central des réformes des retraites de 2003 et 2010 était d'assurer un meilleur équilibre financier en partageant les gains d'espérance de vie effectivement constatés en moyenne pour les assurés sociaux entre actifs et retraités. **La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a ainsi instauré un nouveau mode de calcul des pensions des fonctionnaires à compter du 1^{er} janvier 2004. Les principaux points sont les suivants (voir également partie III) :**

- L'alignement de la durée de cotisation du régime des fonctionnaires nécessaire pour avoir une retraite au taux plein sur celle applicable dans le régime général, à savoir 40 annuités en 2008 et 41 annuités en 2012, à raison d'une augmentation progressive chaque année ;
- L'instauration progressive d'une décote, lorsque la durée d'assurance tous régimes est inférieure à la durée requise pour le taux plein et d'une surcote pour les trimestres travaillés à partir de l'âge légal, dès lors que cette durée d'assurance est supérieure à la durée de référence ;
- Une modification du calcul de minimum garanti ;
- L'ouverture de la possibilité de partir à la retraite avant l'âge d'ouverture des droits (alors de 60 ans) pour les personnes ayant commencé leur carrière de manière précoce (dispositif dit de « carrière longue ») ;
- L'indexation des retraites non plus sur l'évolution du point d'indice fonction publique mais sur celle des prix hors tabac ;
- La création d'un régime additionnel de retraite pour les agents titulaires (le RAFP), dont les cotisations sont assises sur les primes non soumises à retenue pour pension (dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut) ;
- L'instauration d'un droit à l'information à destination des actifs concernant leur future retraite, à partir du Relevé individuel de situation (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 (CER), substitution de la condition de cumul par la condition que l'assuré ait liquidé intégralement sa retraite en ayant rempli les conditions requises pour bénéficier du taux plein ;
- Assouplissement des limites d'âge pour les agents des catégories « actives », de façon à leur permettre de poursuivre leur activité jusqu'à 65 ans ;
- Mise en extinction progressive de l'indemnité temporaire de retraite (ITR), qui consiste en une majoration de retraite pour les anciens fonctionnaires de l'État ou militaires résidant dans certains départements ou territoires d'outre-mer.

Ensuite, la réforme de 2010 a modifié les paramètres du régime de retraite des agents de l'État essentiellement par les mesures transversales d'augmentation progressive de l'âge légal de départ de 60 à 62 ans et de hausse de l'âge d'annulation de la décote de 65 à 67 ans.

Cette réforme de 2010 comportait également des mesures spécifiques de convergence vers les paramètres des régimes de droit commun, qui ont conduit à l'évolution des modalités d'attribution et de calcul du minimum garanti, à la mise en extinction progressive du droit au départ anticipé des fonctionnaires parents de trois enfants et à la hausse du taux de cotisation salariale des fonctionnaires de 7,85 % en 2010 à 10,55 % en 2010.

Ce taux de cotisation a par la suite été augmenté de 0,25 point supplémentaire par le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse, puis de 0,30 point par les décrets n° 2013-1290 de décembre 2013 et n° 2014-1531 de décembre 2014. Il a donc atteint 11,10 % 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 accéléré le calendrier initialement prévu par la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 s'agissant de l'augmentation des bornes d'âge. Afin de réduire plus rapidement le déficit, la phase transitoire a ainsi été raccourcie d'un an, la cible de 62 ans pour l'âge légal étant atteinte dès 2017.

La suite de cette section présente les principaux effets des réformes des retraites de 2003 et de 2010 qui peuvent être appréhendés, bien que leur analyse soit rendue plus complexe par la superposition des périodes de montée en charge des deux réformes. Ces mesures de réforme des retraites des fonctionnaires, d'application progressive, doivent s'apprécier dans la durée, compte-tenu de la progressivité nécessaire dans l'évolution des paramètres et du fait que le rendement de plusieurs mesures importantes dépend de l'ampleur des changements de comportement.

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

Du fait de la réforme de 2003, la durée d'assurance requise pour une retraite « à taux plein » (durée de référence) est passée de 37,5 annuités pour les agents atteignant 60 ans en 2003 (et avant) à 41,25 annuités pour ceux atteignant 60 ans en 2014. Du point de vue des régimes, ce recul de l'âge effectif du départ en retraite permet à la fois un gain de cotisations dû à l'allongement de la durée travaillée et une moindre charge de pension grâce à la réduction du temps passé à la retraite.

La poursuite de l'allongement de la durée d'assurance prévue dans le cadre de la loi de 2003 a été ensuite confirmée par le décret n° 2012-1487 du 27 décembre 2012. Cet allongement repose sur un partage des gains d'espérance de vie entre temps passé à la retraite et temps travaillé : partage d'un tiers pour la retraite et des deux tiers pour le travail. La réforme des retraites de 2014 a modifié ensuite cette règle (cf. *infra*). La réforme de 2023 a par la suite procédé à une accélération de la hausse de la durée d'assurance prévue par la loi de 2014 (cf. *infra*).

Tableau 98 et 98-bis : Durée d'assurance requise pour atteindre le taux plein par génération

Année des 60 ans	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Année des 62 ans	-	-	-	-	-	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Année de naissance	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961 ¹³²	1962
Durée minimale en annuités	40,5	40,75	41	41,25	41,25	41,5	41,5	41,5	41,75	41,75	41,75	42 ou 42,25	42,25
en trimestres	162	163	164	165	165	166	166	166	167	167	167	168 ou 169	169

Année des 60 ans	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
Année des 62 ans	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2029	2032	2033	2034	2035
Année de naissance	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973
Durée minimale en annuités	42,5	42,75	43	43	43	43	43	43	43	43	43
en trimestres	170	171	172	172	172	172	172	172	172	172	172

1) Fonctionnaires civils de l'État

Pour chaque assuré, les paramètres appliqués à la liquidation de la pension sont ceux de leur année d'ouverture des droits, de façon à stabiliser pour chaque assuré les conditions de départ et à sécuriser les gains liés à un prolongement éventuel de son activité. Par exemple, un fonctionnaire de la génération 1952 doit justifier, pour bénéficier d'une pension à « taux plein », de 164 trimestres s'il est classé en catégorie sédentaire (dans ce cas, l'ouverture du droit au départ se produit en 2012 ou en 2013, à l'âge minimal à 60 ans et neuf mois, tel que prévu

¹³² Pour la génération 1961, la durée d'assurance requise pour le taux plein dépend du mois de naissance de l'assuré. En effet, la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a prévu une hausse de cette durée d'assurance requise de 168 à 169 trimestres pour les assurés de la génération 1961 nés à partir du 1er septembre 1961.

par la réforme de 2010 après accélération) et de 158 trimestres s'il est classé en catégorie active (ouverture des droits en 2007 et âge minimal de départ à 55 ans).

Les leviers de la réforme de 2003 (augmentation de la durée d'assurance, décote, surcote) visent à modifier le comportement des fonctionnaires en matière d'âge de départ en retraite.

La progressivité de la mise en place des facteurs d'incitation au maintien en activité diffère l'atteinte du plein effet de ces mesures, les générations étant progressivement concernées ; ainsi en 2010, moins de 40 % des fonctionnaires partant en retraite étaient soumis aux paramètres de l'année 2010, en particulier à la durée d'assurance minimale de 40,5 ans (162 trimestres). En 2022, cette proportion a évolué puisque 55 % des fonctionnaires partant en retraite sont soumis aux paramètres de l'année 2022 (167 trimestres). Un décalage progressif est ainsi constaté : parmi les fonctionnaires partant en retraite en 2022, 98 % sont soumis à une durée d'assurance minimale supérieure à 40,5 ans.

Tableau 99 : Ventilation des nouvelles pensions civiles de droit direct selon la durée de référence

Durée de référence	2003	2004	...	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
150 trimestres	100%	65%	...	4%	3%	3%	3%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%	1%	1%
152 trimestres	-	35%	...	3%	2%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
154 trimestres	-	-	...	13%	4%	2%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
156 trimestres	-	-	...	5%	18%	5%	2%	2%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
158 trimestres	-	-	...	7%	6%	13%	4%	3%	2%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%
160 trimestres	-	-	...	11%	9%	7%	12%	5%	3%	2%	1%	1%	1%	0%	0%	0%
161 trimestres	-	-	...	21%	13%	11%	7%	14%	5%	4%	2%	1%	1%	1%	0%	0%
162 trimestres	-	-	...	36%	21%	14%	10%	8%	16%	5%	4%	3%	1%	1%	1%	0%
163 trimestres	-	-	...	-	24%	30%	11%	11%	8%	12%	6%	3%	2%	1%	1%	0%
164 trimestres	-	-	...	-	-	15%	35%	14%	12%	9%	10%	8%	3%	2%	1%	0%
165 trimestres	-	-	...	-	-	-	13%	41%	39%	42%	25%	20%	18%	12%	7%	3%
166 trimestres	-	-	...	-	-	-	-	0%	12%	23%	50%	53%	54%	36%	27%	23%
167 trimestres	-	-	...	-	-	-	-	-	-	0%	0%	10%	19%	45%	53%	55%
168 trimestres et plus	-	-	...	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8%	16%

Source : DGFiP - Service des retraites de l'État, bases des pensions PCMR.

Champ : Nouvelles pensions de droit direct des civils radiés pour ancienneté.

En outre, la durée de services et bonifications acquis a également augmenté de façon cohérente, de près de deux trimestres en 2009 par rapport à 2008. Depuis 2009, ce phénomène s'est poursuivi à un rythme atténué de +0,4 trimestre par an jusqu'en 2016. Il s'est ensuite stabilisé pour finalement atteindre une durée moyenne d'environ 148,3 trimestres en 2022. En particulier, cette durée est plus élevée pour un fonctionnaire de catégorie active que pour un fonctionnaire sédentaire, respectivement 158 et 145 trimestres.

Tableau 100 : Durée moyenne des services et bonifications acquis selon le sexe et le motif de départ, des nouvelles pensions civiles de droit direct radiées pour ancienneté (en trimestres)

		2004	...	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Actifs	Hommes	143	...	156,8	157,8	159	159,4	160,4	159,8	159,8
	Femmes	146,3	...	154,8	155,9	155,3	156	156,6	156,0	156,3
	Ensemble	144,3	...	156,1	157,1	157,6	158,1	158,8	158,0	158,1
Sédentaires*	Hommes	146,2	...	148,6	150,4	149,4	150	149,4	148,4	147,6
	Femmes	140,1	...	145,9	145,8	145,2	144,8	144,5	144,8	143,4
	Ensemble	142,9	...	147,2	147,9	147,1	147,2	146,7	146,4	145,2
Ensemble	Hommes	144,7	...	151,4	152,9	152,3	152,8	152,5	151,6	151,0
	Femmes	142	...	147,6	147,8	147	146,7	146,7	147,1	146,1
	Ensemble	143,4	...	149,6	150,4	149,6	149,6	149,5	149,1	148,3

* y compris radiation pour carrière longue

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions PCMR.

Champ : Nouvelles pensions de droit direct des civils radiés pour ancienneté.

Si la durée moyenne des services et bonifications acquis est en augmentation depuis plusieurs années, les évolutions diffèrent selon les périodes et le sexe. Ainsi, la progression de 2004 à 2009 est plus marquée chez les femmes que chez les hommes dans la catégorie des fonctionnaires sédentaires : la durée moyenne des femmes a augmenté de 3,5 trimestres, contre 1,6 trimestre pour celle des hommes. En revanche, de 2010 à 2021, la durée moyenne des femmes a augmenté de 0,6 trimestre, soit la même augmentation que celle des hommes. Toutefois, en 2022, cet écart est résorbé par une baisse plus forte de la durée moyenne des services et bonifications moyenne chez les femmes (-0,8 trimestres) que chez les hommes (-0,2 trimestres).

Par ailleurs, la hausse de 2,3 trimestres de la durée moyenne des services et des bonifications acquis par un fonctionnaire sédentaire sur la période 2004-2022 s'explique par une hausse de 2,9 trimestres de services acquis et d'une diminution de 0,5 trimestres de bonifications acquis.

De même, l'augmentation constatée de 13,8 trimestres sur la durée moyenne des services et des bonifications acquis par un fonctionnaire en catégorie active sur la même période s'explique essentiellement par une hausse de 11,4 trimestres de services acquis.

2) Militaires

Pour les militaires, les conditions de liquidation sont très spécifiques : l'âge d'ouverture des droits est fonction de la durée de leurs services effectifs (17 ans de services pour les non-officiers et 27 ans pour les officiers, à partir de 2015). Il en résulte qu'ils ont été encore 24 % en 2022 à liquider leurs pensions dans les conditions antérieures à la réforme de 2003 (durée de référence de 150 trimestres avant, contre 165 après réforme). Il convient de noter que les militaires ne bénéficient pas de la surcote, comme leur limite d'âge est inférieure.

Toutefois il convient de prendre en compte à la fois les effets des réformes des retraites et ceux liés à la réforme de leur statut qui ont pris effet au 1^{er} juillet 2005 et qui ont notamment introduit un recul des limites d'âge : en 10 ans, la proportion de nouvelles pensions acquises sur la base d'une durée de 150 trimestres a été divisée par deux, et par quatre en 20 ans

Le nombre annuel de départs en retraite des militaires est largement déterminé par des facteurs propres à la politique de gestion des personnels militaires (cf. annexe - tableau n° B-12).

Tableau 101 : Ventilation des nouvelles pensions militaires de droit direct selon la durée de référence

Durée de référence	2003	2004	...	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
150 trimestres	100%	89%	...	62%	59%	53%	50%	46%	43%	42%	40%	35%	31%	29%	28%	24%
152 trimestres	-	11%	...	3%	4%	4%	4%	5%	4%	3%	3%	3%	3%	4%	3%	3%
154 trimestres	-	-	...	4%	3%	5%	5%	5%	6%	4%	4%	4%	4%	3%	3%	3%
156 trimestres	-	-	...	3%	4%	5%	5%	5%	5%	4%	3%	4%	3%	3%	3%	3%
158 trimestres	-	-	...	5%	4%	4%	4%	5%	5%	4%	4%	3%	4%	3%	3%	3%
160 trimestres	-	-	...	5%	6%	4%	3%	4%	4%	3%	3%	4%	3%	2%	2%	3%
161 trimestres	-	-	...	7%	5%	8%	4%	4%	4%	5%	4%	3%	4%	3%	3%	3%
162 trimestres	-	-	...	11%	8%	7%	8%	5%	5%	4%	4%	4%	4%	4%	3%	4%
163 trimestres	-	-	..	-	7%	6%	6%	6%	4%	4%	3%	3%	3%	2%	2%	2%
164 trimestres	-	-	...	-	-	5%	5%	6%	5%	6%	4%	3%	3%	3%	3%	2%
165 trimestres	-	-	...	-	-	-	6%	10%	13%	13%	15%	13%	10%	8%	7%	7%
166 trimestres	-	-	...	-	-	-	-	0%	3%	8%	13%	16%	19%	19%	13%	12%
167 trimestres	-	-	...	-	-	-	-	0%	0%	0%	0%	5%	10%	16%	22%	25%
168 trimestres et plus	-	-	...	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4%	7%

Source : Service des retraites de l'État, bases des pensions PCMR.

Champ : Nouvelles pensions militaires de droit direct (hors radiation pour invalidité).

Les effets de la réforme des retraites de 2003 sur les départs des militaires sont devenus progressivement perceptibles. Alors que dans le flux des départs en retraite 2004, près de 90 % des militaires conservent une durée de référence de 150 trimestres, ce taux est passé à 59 % en 2011 et 24 % en 2022 ; 64 % des départs constatés en 2022 avait une durée de services égale ou supérieure à 160 trimestres.

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

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 entre 2007 et 2010. Comme en 2011, les données 2012 et 2013 montrent un tassement des principaux indicateurs des pensions militaires d'ayants droit entrant en paiement et non radiées pour invalidité. Les militaires sont assez peu touchés par la réforme de 2010 puisqu'ils étaient déjà nombreux à partir après 17 ans de services pour les non-officiers et après 27 ans pour les officiers. Depuis 2014, la hausse de la durée moyenne des services et bonifications et du montant moyen annuel (hors accessoires) est en partie expliquée par l'entrée en vigueur du dispositif de la pension afférente au grade supérieur (PAGS), qui constitue l'une des mesures d'incitation au recul du départ mises en place par la loi de programmation militaire 2014-2019.

Tableau 102 : Caractéristiques moyennes des nouvelles pensions de droit direct des militaires

Flux	Durée moyenne des services et des bonifications acquis (en trimestres)	Age moyen à la radiation des cadres	Taux moyen de liquidation après décote (1)	Indice moyen de liquidation (1)	Montant moyen annuel hors accessoires
Flux 2003	138,1	45,14	65,89	474	17 242 €
Flux 2004	139,4	45,66	66,23	474	17 374 €
Flux 2005	140,2	45,95	66,35	484	18 040 €
Flux 2006	138,4	45,22	65,12	482	18 022 €
Flux 2007	140,3	45,47	65,41	486	18 374 €
Flux 2008	139,8	45,51	64,96	485	18 340 €
Flux 2009	142,2	46,17	65,64	489	18 686 €
Flux 2010	143,1	46,55	65,81	497	19 155 €
Flux 2011	141,6	46,49	65,22	496	19 041 €
Flux 2012	144	46,68	65,71	507	19 528 €
Flux 2013	145,3	47,2	68,04	533	19 904 €
Flux 2014	149,4	47,7	68,69	543	20 474 €
Flux 2015	152,9	48	70,28	555	21 321 €
Flux 2016	150,5	48,1	69,31	554	20 861 €
Flux 2017	149	48,4	67,79	553	21 151 €
Flux 2018	148,5	48,2	66,9	545	20 650 €
Flux 2019	148,2	48,3	66	557	20 944 €
Flux 2020	149,3	48,6	66	568	21 617 €
Flux 2021	150,3	48,9	66,1	571	21 735 €
Flux 2022	150,2	48,9	65,9	569	22 324 €

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions PCMR – annexe tableau B-3.

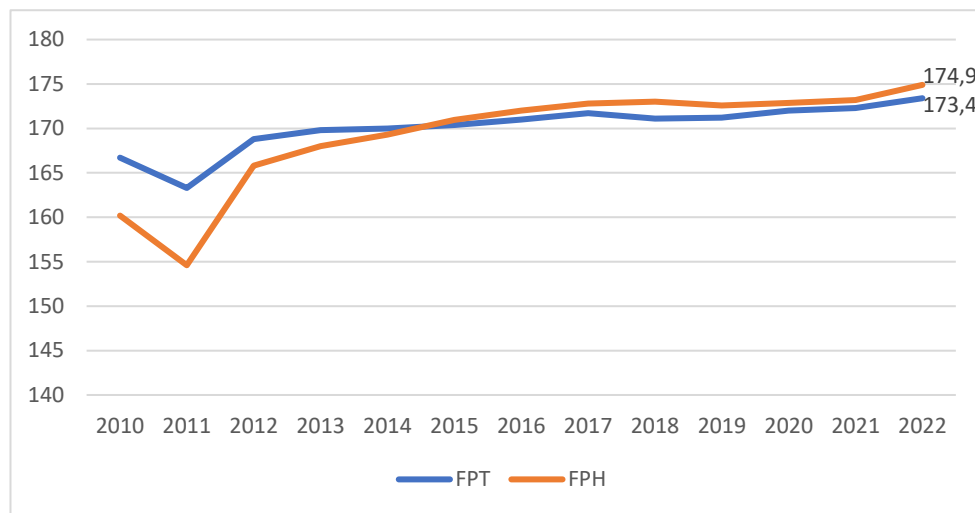
Champ : Nouvelles pensions de droit direct des militaires non radiés pour invalidité.

(1) 2013 à 2022 : hors pensions élevées au minimum garanti.

3) Fonctions publiques territoriale et hospitalière

La durée moyenne acquise est passée de 166,7 trimestres en 2010 à 173,4 trimestres en 2022 au sein de la FPT, quand elle est passée de 160,2 trimestres en 2010 à 174,9 trimestres en 2022 au sein de la FPH. Cette augmentation progressive des durées moyennes peut également s'expliquer par la montée en charge de la réforme.

Graphique 103 : Evolution de la durée moyenne d'assurance tous régimes acquise pour les flux de pensionnés des fonctions publiques territoriale et hospitalière entre 2010 et 2022



Source : CNRACL

V.2.c Évolution de l'âge au départ au regard de la mesure d'âge de 2010

Entre 2003 et 2010, la durée d'assurance requise pour le taux plein a déjà augmenté pour les fonctionnaires de 3 années (passage de 37,5 ans à 40,5 ans). Quant à l'âge moyen de départ en retraite des fonctionnaires liquidant pour ancienneté, il a augmenté sur la même période de :

- 14 mois dans la fonction publique d'État (fonctionnaires civils uniquement) ;
- 15 mois dans la fonction publique territoriale et hospitalière.

Plusieurs effets peuvent être à l'origine du choix de report des assurés : la revalorisation des hauts de grilles indiciaires et les effets de la crise financière en 2009 sont autant d'éléments à prendre en compte pour analyser la hausse de l'âge moyen de départ en retraite.

1) Fonctionnaires civils de l'État

L'étude des âges de départ dans la fonction publique d'État se complexifie depuis 2011 : la progression observée depuis 2010 tient maintenant aussi à l'augmentation de l'âge d'ouverture des droits introduite par la réforme de 2010.

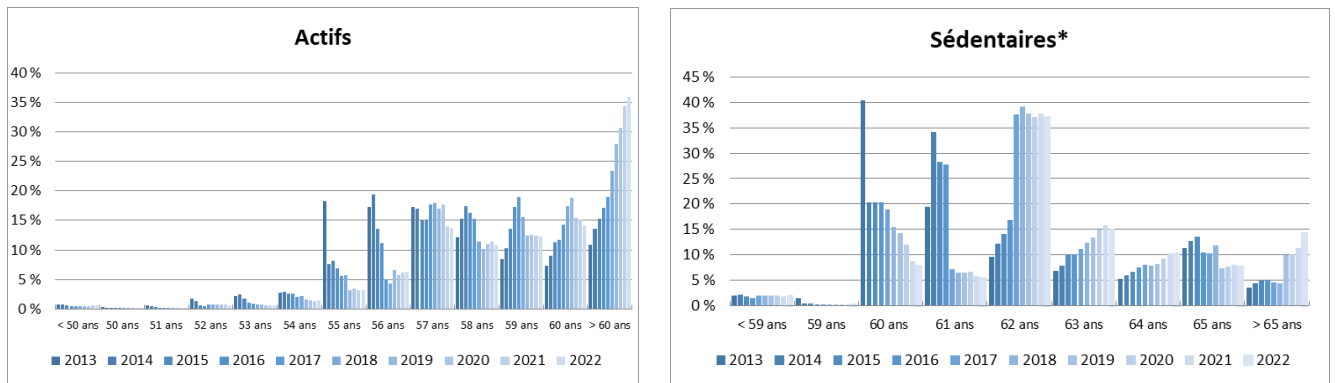
Les fonctionnaires civils de **catégorie active** continuent de repousser leur âge de départ : la part des agents de catégorie active partant en retraite après 55 ans est passée de 39 % en 2006 à plus de 73 % en 2013 et 93 % en 2022.

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 44 % pour le flux 2013 et n'est plus que de 10 % pour le flux 2022.

En 2011, les départs des agents de catégorie sédentaire se faisaient pour 51 % à 60 ans, âge légal de liquidation pour la génération 1951, et 10 % à 62 ans. En 2022, les départs se font pour 37 % à 62 ans, nouvel âge légal de liquidation à compter de la génération 1955 en 2017.

Il est difficile de distinguer les effets dus aux réformes des retraites de 2003 et de 2010, ceux dus aux mesures catégorielles (qui peuvent inciter les agents à différer leurs départs afin que leurs pensions intègrent les revalorisations indiciaires correspondantes) et ceux liés à la conjoncture économique. Il est en effet possible que ce report résulte pour partie de la mise en œuvre de mesures catégorielles, et notamment la création d'échelons terminaux supplémentaires incitant les agents à différer leurs départs afin d'enregistrer les effets de ces mesures pour le calcul de leurs retraites. Les mesures catégorielles récentes ont de fait concerné plus particulièrement les corps classés en catégorie active (corps des instituteurs transformés en corps des professeurs des écoles, policiers, ...). La conjoncture économique peut aussi jouer dans les choix individuels de départ à la retraite, comme cela a été le cas en 2009, où l'augmentation de l'âge de départ a été particulièrement marquée.

Graphiques 104 – A / B : Répartition des nouvelles pensions civiles radiées pour ancienneté, par âge à la radiation des cadres selon la catégorie active ou sédentaire



Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions PCMR.

Champ : Nouvelles pensions de droit direct des civils radiés pour ancienneté.

Nota : Les agents titulaires ayant accompli au moins 17 ans dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ à la retraite peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce.

* y compris carrière longue.

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions PCMR.

Champ : Nouvelles pensions de droit direct des civils radiés pour ancienneté.

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 liquidation des fonctionnaires civils pour ancienneté a augmenté très légèrement en 2022 pour atteindre 62 ans et 7 mois (+1 mois par rapport à 2021). Cette légère hausse vient confirmer la tendance à la hausse observable depuis 2011. La poursuite de cette progression s'explique par l'impact des réformes de 2003 et de 2010 et par une entrée sur le marché du travail en moyenne plus tardive. Les effets de la structure démographique (sédentaires/actifs) et les reports (en plus des effets de la mesure d'âge) jouent également à la hausse.

Par rapport à 2021, l'âge moyen à la liquidation observé pour les catégories actives (60 ans et 1 mois) en 2022 progresse d'environ 1 mois et on observe la même évolution (+1 mois) pour les catégories sédentaires (pour atteindre 63 ans et 10 mois).

Toutes catégories confondues, l'âge moyen à la liquidation des femmes reste supérieur à celui des hommes, de près de 3 mois en 2022. Cet écart se réduit progressivement : il était de 1 an en 2002 et de 4 mois en 2012.

Tableau 105 : Âge moyen à la première mise en paiement des nouvelles pensions civiles de droit direct pour motif d'ancienneté, par sexe

		2004	2005	...	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Actifs	Hommes	55,4	55,5	...	56,3	56,5	57	57,5	58	58,4	58,7	59	59,3	59,6	59,8	59,9	59,8
	Femmes	56,1	56,2	...	57,3	57,6	58	58,2	58,6	59	59,1	59,4	59,6	59,7	59,7	60,1	60,3
	Ensemble	55,7	55,8	...	56,6	56,9	57,4	57,7	58,2	58,6	58,9	59,1	59,4	59,7	59,8	60,0	60,1
Sédentaires	Hommes	60,8	60,9	...	61,2	61,5	62	62,3	62,6	62,7	62,7	62,8	63	63,1	63,2	63,9	64,0
	Femmes	60,5	60,6	...	60,8	60,3	61,6	61,8	62,1	62,4	62,4	62,6	62,8	62,8	63,0	63,5	63,7
	Ensemble	60,6	60,7	...	61	61,4	61,8	62,1	62,3	62,6	62,6	62,7	62,9	62,9	63,1	63,7	63,8
Ensemble des civils	Hommes	58,2	58,3	...	59,4	59,8	60,4	60,8	61,1	61,3	61,4	61,5	61,9	62,1	62,3	62,6	62,7
	Femmes	59,1	59,2	...	60,2	60,6	61	61,2	61,5	61,8	61,8	62	62,2	62,3	62,4	62,7	62,9
	Ensemble	58,7	58,7	...	62,3	60,2	60,7	61	61,3	61,5	61,6	61,7	62	62,2	62,3	62,5	62,6

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions PCMR.

Champ : Nouvelles pensions de droit direct des civils radiés pour ancienneté.

2) Fonctions publiques territoriale et hospitalière

La CNRACL présente un bilan comparable au régime des fonctionnaires de l'État. L'âge moyen de départ des catégories sédentaires a augmenté d'environ 2 ans et 10 mois entre 2004 et 2022, tandis que celui des catégories actives a progressé d'environ 4 ans et 2 mois.

Au total, et compte tenu de la déformation de la structure du flux¹³³, l'âge moyen au départ du régime de la CNRACL progresse de 4 ans et 1 mois entre 2004 et 2022.

Tableau 106 : Age moyen de première mise en paiement de la pension, par année et par type de départ à la CNRACL

Type de départs	2004	2005	...	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Carrière longue	-	59,2	...	58,6	59,1	59,8	60	60,4	60,6	60,8	61	61,2	61,3	61,4	61,6	61,7
Sédentaires	60,6	60,7	...	61	61,4	62	62,1	62,8	63,1	63,1	63,2	63,2	63,2	63,3	63,3	63,4
Actifs	56	56,2	...	56,9	57,2	57,8	58	58,5	58,9	59	59,1	59,3	59,4	59,6	60	60,2
Insalubres	52,4	52,6	...	53,6	54,7	55,3	55,9	56,4	57	56,6	56,3	57,1	57,9	57,6	57,8	57,2
Parents de 3 enfants	49,9	50,1	...	54,3	51,8	57,9	58,8	59,1	60,1	60,3	60,3	60,7	60,9	61,3	61,6	61,5
Handicapés	-	-	...	57,4	57,4	58	58,6	58,6	58,9	58,7	59,1	59,4	59,6	59,4	59,6	59,9
Total vieillesse	57,6	57,4	...	58,4	57	60,1	60,3	60,7	61	61	61,2	61,4	61,6	61,8	61,7	61,7

Source : CNRACL

V.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-

¹³³ La part des catégories actives dans le flux de départs et celle des parents de trois enfants diminuent entre 2002 et 2011.

delà de l'âge d'ouverture du droit à pension et de la durée de services nécessaire pour obtenir le taux 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. Enfin, la réforme de 2010 a supprimé le plafonnement à vingt trimestres de surcote.

La **décote** est appliquée aux pensions des fonctionnaires ou des militaires qui n'ont pas accompli la durée d'assurance tous régimes requise pour le taux plein et n'ont pas atteint un certain âge. Elle constitue également un levier important pour conduire à une modification des comportements en matière de départ à la retraite. Dans la fonction publique, la décote ne s'applique que pour les fonctionnaires civils et les militaires dont les droits à pension se sont ouverts à compter du 1^{er} janvier 2006.

Afin de permettre un ajustement des comportements individuels à la réforme, une montée en charge très progressive de la décote, s'étalant de 2006 à 2020, a été prévue. Cette montée en charge porte à la fois sur le coefficient de la décote, qui passe de 0,125 % par trimestre manquant en 2006 à 1,25 % pour les titulaires qui atteindront l'âge d'ouverture des droits à partir de 2015, et sur l'âge d'annulation de la décote. La durée de décote est de plus plafonnée à 20 trimestres. Ainsi, l'effet maximal de la décote progresse donc de 0,5 % en 2006 à 25 % en 2020. Pour les titulaires atteignant l'AOD en 2015 (nés entre le 1^{er} novembre 1953 et le 31 mai 1954), le taux de minoration est de 1,25 % par trimestre manquant.

Enfin, il faut souligner que les montants mensuels moyens de décote et de surcote détaillés ci-après sont en euros courants. Il en découle qu'une part importante de l'écart constaté entre 2004 et 2022 s'explique par l'inflation.

1) Fonction publique de l'État

Surcote

La proportion du flux de nouveaux retraités civils bénéficiaires de la surcote tourne autour de 30 %. En 2022, cette proportion est de 36 %, contre 31 % en 2018. Cette proportion a présenté en 2012 un taux élevé¹³⁴ en raison de la perturbation liée aux départs de parents de trois enfants en 2011.

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.

Le montant moyen mensuel de la surcote était de 37 € mensuels en 2004 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 de nouveau progressé en 2011 pour atteindre 235 € par mois. La fin du plafonnement du nombre de trimestres de surcote à vingt trimestres introduite par la loi du 9 novembre 2010 peut expliquer une partie de cette progression.

En lien avec l'allongement de la durée concernée par le nouveau taux de surcote, le montant moyen mensuel de la surcote poursuit sa progression de 2012 à 2014 pour atteindre 323 € par mois. Depuis 2014, le montant accusait une baisse tendancielle avec un montant mensuel de 225 € en 2021 qui a augmenté de 8,8% en 2022 pour atteindre 245€.

¹³⁴ En 2012, l'effectif de nouveaux retraités avait connu une forte baisse (- 34 %), principalement liée au contrecoup des départs anticipés massifs pour parents de trois enfants de 2011 et à la montée en charge de la mesure d'âge. De ce fait, alors que l'effectif de surcotés se réduisait à 16 910 concernés contre 21 000 en 2011, la part des surcotés avait progressée.

Tableau 107 : Les nouvelles pensions civiles de l'État de droit direct avec de la surcote

	2004	...	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Part des agents bénéficiaires	14%	...	28%	36%	31%	31%	31%	30%	28%	31%	32%	34%	36%	36%
Montant mensuel de surcote moyen	37 €	...	235 €	293 €	304 €	323 €	317 €	290 €	271 €	248 €	237 €	227 €	225 €	245 €

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions PCMR.

Champ : Les nouvelles pensions civiles de droit direct.

Décote

En 2022, la part des nouveaux retraités civils concernés par la décote est de 19 % contre 14 % en 2014. La perte mensuelle moyenne de pension était de 7 € mensuels en 2006, elle s'élève désormais à 209 € pour les retraités concernés en 2022.

Tableau 108 : Les nouvelles pensions civiles de l'État de droit direct avec de la décote

	2006	...	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Part des agents atteints	12%	...	17%	16%	15%	16%	14%	13%	13%	14%	14%	14%	16%	17%	19%
Montant mensuel de décote moyen	7 €	...	67 €	74 €	96 €	121 €	138 €	141 €	156 €	163 €	180 €	187 €	197 €	197 €	209 €

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions PCMR.

Champ : Les nouvelles pensions civiles de droit direct.

2) Fonctions publiques territoriale et hospitalière

La surcote procure un gain moyen mensuel de 161 € aux pensionnés du flux de liquidation 2022. 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 2022.

Tableau 109 : Fonctionnaires hospitaliers et territoriaux bénéficiaires de la surcote

		2004	...	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
FPH	Part des agents bénéficiaires	5%	...	14%	12%	13%	13%	13%	11%	12%	13%	14%	15%	17%
	Montant mensuel de surcote moyen	23 €	...	177 €	202 €	205 €	199 €	187 €	195 €	170 €	168 €	165 €	166 €	176 €
FPT	Part des agents bénéficiaires	12%	...	27%	23%	24%	24%	23%	21%	21%	21%	22%	24,5%	25,1%
	Montant mensuel de surcote moyen	21 €	...	167 €	175 €	196 €	186 €	167 €	171 €	163 €	158 €	152 €	148,9	155,8
Ensemble	Part des agents bénéficiaires	8%	...	22%	19%	19%	20%	19%	17%	18%	18%	19%	21%	22%
	Montant mensuel de surcote moyen	22 €	...	169 €	182 €	198 €	189 €	172 €	177 €	165 €	160 €	156 €	153 €	161 €

Source : CNRACL – annexe tableau B-1.

Sur le flux 2022 des pensionnés vieillesse de droit direct, la perte moyenne occasionnée par la décote s'établit à 126 € et concerne 10 % des affiliés. La perte moyenne est plus importante sur les agents de la FPH que sur ceux de la FPT.

Tableau 110 : Fonctionnaires hospitaliers et territoriaux concernés par la décote

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
FPH	Part des agents concernés	11%	10%	8%	6%	6%	7%	7%	8%	8%	9%	10%
	Montant mensuel de décote moyen	-84 €	-94 €	-109 €	-106 €	-114 €	-122 €	-124 €	-122 €	-125 €	-129 €	-147 €
FPT	Part des agents concernés	8%	7%	7%	6%	6%	7%	7%	8%	9%	10%	10%
	Montant mensuel de décote moyen	-70 €	-78 €	-89 €	-91 €	-97 €	-105 €	-108 €	-114 €	-109 €	-111 €	-115 €
Ensemble	Part des agents concernés	9%	8%	7%	6%	6%	7%	7%	8%	9%	9%	10%
	Montant mensuel de décote moyen	-78 €	-86 €	-98 €	-97 €	-104 €	-112 €	-114 €	-117 €	-114 €	-116 €	-126 €

Source : CNRACL

V.2.e Pourcentage de liquidation et montant de pension

Le taux moyen de liquidation, égal à : « $75 \% \times (\text{durée de services et bonifications} / \text{durée de référence}) \times (1 + \text{surcote} - \text{décote})$ », est en diminution depuis la mise en œuvre de la réforme des retraites de 2003. Cependant, cette baisse est moindre que celle du taux de rémunération du trimestre sur la même période mise en œuvre par la loi d'août 2003. Ce taux de rémunération est en effet passé de 0,5 % en 2003 (150 trimestres) à 0,460 % en 2011 (163 trimestres), à 0,449 % en 2022 (167 trimestres). Ainsi, 10 trimestres acquis par un affilié de la génération 1960 donnent droit à la même rémunération que 9 trimestres acquis par un affilié de la génération 1943.

Ainsi, la surcote permet de compenser en partie l'effet de la baisse de taux. L'écart entre le taux moyen de liquidation avec surcote ou décote, et le taux moyen de liquidation sans surcote ou décote est en effet positif ; il est passé de 0,5 point en 2005 à plus de deux points et demi en 2012. Cet écart est ensuite redescendu jusqu'à un peu moins de 1,4 point en 2019. Il est de 1,7 point en 2022.

Tableau 111 : Taux de liquidation des nouvelles pensions civiles de droit direct avec radiation des cadres pour ancienneté (hors minimum garanti)

	2004	2005	...	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% de liquidation sans surcote ou décote	69,82	69,32	...	67,17	68,52	68,47	68,5	68,68	68,49	67,87	67,73	67,42	67,02	66,57
% de liquidation avec surcote ou décote	70,01	69,8	...	69,79	70,7	70,85	70,93	70,59	69,98	69,29	69,14	68,75	68,66	68,26
% de liquidation avec surcote			...	78,86	78,89	79,46	78,93	77,92	77,37	76,49	76,01	75,51	75,47	75,35
% de liquidation avec décote			...	59,6	58,35	57,72	58,1	57,34	56,73	54,76	54,04	54,36	54,89	54,98

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions 2003 à 2022.

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

Les différences de montant de pension et taux de liquidation entre versants de la fonction publique et catégories statutaires s'expliquent principalement par la structure des emplois et les durées de carrière (cf. partie IV.4). Pour les militaires, l'absence de dispositif de surcote explique mécaniquement un taux moyen de liquidation hors décote/surcote supérieur au taux moyen de liquidation après décote.

Tableau 112 : Montant brut de la pension à la liquidation et taux de liquidation des nouvelles pensions de droit direct par versant et catégorie statutaire

Versant/ Catégorie statutaire	Effectifs	Montant brut mensuel moyen à la liquidation en € (1)	Taux Moyen de liquidation (2)	Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (2)
Fonction publique de l'État - civils	56 721	2 348	67,5%	66,2%
Catégorie A	31 932	2 830	67,1%	66,2%
Catégorie B	12 419	1 949	69,7%	67,6%
Catégorie C	12 370	1 503	66,2%	64,5%
Fonction publique de l'État - militaires	13 504	1 707	65,1%	65,4%
Officiers généraux et supérieurs	1 267	3 490	73,5%	74,2%
Officiers subalternes	538	2 396	69,0%	69,6%
Sous-officiers	8 516	1 744	66,4%	66,7%
Caporaux et soldats	3 183	783	52,2%	52,5%
Fonction publique territoriale	48 823	1 360	52,0%	50,9%
Catégorie A	6 236	2 411	64,5%	62,4%
Catégorie B	7 166	1 701	59,8%	61,3%
Catégorie C	35 222	1 106	50,7%	46,8%
Non renseigné	199	1 100	46,8%	33,6%
Fonction publique hospitalière	26 441	1 731	57,4%	56,9%
Catégorie A	5 106	2 411	64,5%	63,3%
Catégorie B	11 776	1 791	59,8%	59,6%
Catégorie C	9 318	1 285	50,7%	50,2%
Non renseigné	241	1 570	46,8%	46,0%
Ensemble CNRACL (FPT/FPH)	75 264	1 491	53,9%	53,0%

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL. Champ : Nouveaux retraités ayant droit dont la pension est entrée en paiement en 2022.

(1) Montant moyen de pension y compris accessoires. Pour la CNRACL, les montants moyens sont ceux des pensions mises en paiement.

(2) Hors pensions portées au minimum garanti pour la fonction publique d'État.

V.2.f Autres dispositifs modifiés par les réformes de 2003 et 2010

Départs anticipés pour carrière longue

Le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse a prévu l'extension du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue : la condition de début d'activité est élargie aux assurés ayant commencé à travailler avant 20 ans et les conditions de validation de la durée d'assurance cotisée ont été assouplies. Aussi, en 2012, les départs pour carrière longue furent trois fois plus nombreux qu'en 2011 ; les effectifs de départs anticipés pour carrières longues ont concerné 8 626 agents en 2016, après 6 287 agents en 2013, 2 915 agents en 2012, 882 agents en 2011, 2 786 agents en 2008 et 772 agents en 2010.

Modifications du minimum garanti

Le taux 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 15 points entre 2003 et 2019).

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 taux est compensée par le relèvement indiciaire progressif issu de la réforme de 2003. Ainsi, le niveau du montant principal moyen de pension des personnes liquidant pour ancienneté au minimum garanti est resté à peu près stable entre 2003 et 2010.

La réforme de 2010 a induit des conditions plus restrictives dans l'attribution du minimum garanti en termes d'âge ou de durées de services ; la proportion de bénéficiaires du minimum garanti au sein des pensions liquidant pour ancienneté, qui était de l'ordre de 8 à 9 % au cours des années 2006 à 2010, s'établit à 6 % en 2015. Toutefois, les effets du durcissement d'accès au minimum garanti sont délicats à mesurer. À peine 12 nouveaux retraités en 2014 (21 en 2013 et 27 en 2012) ne bénéficient plus du minimum garanti du fait de la modification de cette règle. Il est toutefois possible qu'une part des personnes qui auraient perdu l'accès au minimum garanti ont reporté leur départ.

Tableau 113 : Pensions élevées au minimum garanti

	Taux de liquidation moyen retenu pour le calcul	Montant principal moyen annuel
Flux 2003	89,77	10 179 €
Flux 2005	86	10 085 €
Flux 2006	84,81	10 168 €
Flux 2007	83,04	10 183 €
Flux 2008	82,13	10 310 €
Flux 2009	80,84	10 294 €
Flux 2010	79,82	10 303 €
Flux 2011	75,25	9 958 €
Flux 2012	74,84	10 160 €
Flux 2013	75,19	10 430 €
Flux 2014	75,38	10 456 €
Flux 2015	75,07	10 430 €
Flux 2016	75,41	10 477 €
Flux 2017	75,35	10 555 €
Flux 2018	74,44	10 427 €
Flux 2019	74,95	10 530 €
Flux 2020	74,97	10 568 €
Flux 2021	76,07	10 806 €
Flux 2022	76,76	11 475 €

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions PCMR.

Champ : Nouvelles pensions de droit direct des civils radiés pour ancienneté, élevées au minimum garanti.

Pensions de veufs

En 2004, avec la suppression de la condition d'âge, 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 2013, on comptait 576 pensions de veufs de moins de 60 ans. En 2014, le nombre de pensions concédées à des veufs de moins de 60 ans décroît de -12 % pour s'établir à 505 pensions, pour un coût annuel estimé à 4,1 millions d'euros (en année pleine).

En 2015, le nombre de pensions concédées à des veufs de moins de 60 ans, continue sa décroissance pour s'établir à 437 pensions soit une baisse de -13 %. Le coût annuel estimé est de 3,4 millions d'euros (en année pleine). Depuis 2010, le nombre de pensions civiles de veufs, tous âges confondus, entrées en paiement (entre 4 200 et 4 700 pensions par an) augmente régulièrement ; depuis 2010, l'augmentation moyenne annuellement constatée est de +1,9 %.

Par ailleurs, la suppression du plafonnement appliqué jusqu'en 2003 (37,5 % de l'indice brut 550) a eu un impact sensible sur le montant des pensions de veufs. Cette pension moyenne s'établit à 10 741 € annuels en 2015 (10 649 € en 2014).

Suppression de la règle du traitement continué

La réforme de 2010 a supprimé, à compter du 1^{er} juillet 2011, la règle de versement du traitement jusqu'à la fin du mois de radiation. Cela a des conséquences sur le choix de la date de radiation : les départs qui avaient lieu en début de mois sont maintenant anticipés à la fin du mois précédent ; aussi, le paiement de la pension commence un mois plus tôt. Les effets les plus marqués de cette mesure concernent les départs à la retraite des enseignants au moment de la rentrée scolaire qui ont eu lieu en septembre pour leur plus grande part en 2011 alors qu'ils avaient lieu en octobre précédemment. Globalement, cela a induit 1 479 départs supplémentaires en 2011. Ce décalage des départs a eu un impact à la hausse de 0,06 milliard d'euros sur la dépense de pensions de retraites en 2011.

V.2.g Impacts financiers de la réforme de 2010 et de l'élargissement du dispositif « carrières longues »

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a conduit à l'introduction de **nouveaux paramètres** pour le régime de retraite des fonctionnaires de l'État. En effet, ce régime est concerné d'une part par les mesures transversales d'augmentation progressive de l'âge légal de départ de **60 à 62 ans**, ainsi que par la hausse de l'âge d'annulation de la décote de **65 à 67 ans**.

D'autre part, des **mesures spécifiques de convergence** vers les paramètres des régimes de droit commun ont conduit à l'évolution des modalités de calcul du minimum garanti, à la mise en extinction progressive du départ anticipé des fonctionnaires parents de 3 enfants après 15 ans de carrière et à la hausse du taux de cotisation salariale des fonctionnaires de 7,85 % en 2010 à 11,10 % en 2020.

Par ailleurs, l'article 88 de la loi n°2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012 a **accélééré la montée en charge du calendrier initialement prévu par la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 s'agissant du report des bornes d'âges**. Afin de réduire plus rapidement le déficit des régimes d'assurance vieillesse, la phase transitoire a ainsi été raccourcie d'un an, la cible de 62 ans étant atteinte dès 2017. Concrètement, les bornes d'âges sont dorénavant relevées de 5 mois (et non plus 4) par génération, à compter de 2012.

Tableau 114 : Impact de la réforme de 2010 sur les régimes de retraite des agents des trois fonctions publiques sur la période 2011-2018

en Md€ courants	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
FPE	-0,1	0,3	0,8	1,2	1,8	2,4	3,1	3,6
Impacts en dépense	0,2	0,0	-0,3	-0,6	-0,9	-1,4	-1,9	-2,3
Mesure d'âge (accélérée par la LFSS 2012)	-0,1	-0,2	-0,5	-0,7	-1,0	-1,4	-1,8	-2,1
Mesures de convergence public / privé	0,3	0,3	0,2	0,1	0,0	0,0	-0,1	-0,2
Impacts en recette	0,2	0,3	0,5	0,6	0,8	1,0	1,2	1,4
Alignement taux de cotisation	0,2	0,3	0,5	0,6	0,8	1,0	1,2	1,4
CNRACL (FPT - FPH)	0,1	0,3	0,7	1,1	1,4	1,9	2,3	2,8
Impacts en dépense	0,1	0,0	-0,3	-0,6	-0,8	-1,1	-1,3	-1,7
Mesure d'âge (accélérée par la LFSS 2012)	0,0	-0,2	-0,4	-0,6	-0,7	-0,9	-1,0	-1,4
Mesures de convergence public / privé	0,1	0,1	0,1	0,0	-0,1	-0,2	-0,3	-0,3
Impacts en recette	0,1	0,3	0,4	0,5	0,7	0,8	1,0	1,1
Alignement taux de cotisation	0,1	0,3	0,4	0,5	0,7	0,8	1,0	1,1
Total 3 FP	0,0	0,6	1,5	2,3	3,2	4,3	5,3	6,4

* Hors impact de l'extension du dispositif de « retraite anticipée pour carrière longue » prévue par le décret n°2012-847 du 2 juillet 2012 pour la FPE, mais y compris cette extension pour la CNRACL (voir présentation détaillée ci-après).

Source : Service des retraites de l'État de la DGFiP, direction du budget et Caisse des dépôts et consignations pour la CNRACL.

La correction des effets démographiques et économiques, ainsi que celle relatives aux nouvelles dispositions législatives ou réglementaires prises après 2010 rendent coûteux le suivi opérationnel des impacts de la réforme de 2010 au-delà de 2018.

Lecture : En 2019, la réforme a contribué à la situation financière du régime de la FPE pour +4,1 Md€, dont +1,5 Md€ de recettes supplémentaires et -2,6 Md€ liés à des économies sur la dépense.

À l'instar de l'exercice 2011, le rendement de la réforme est ajusté en 2012 du fait de l'impact transitoire de l'aménagement de l'extinction du dispositif de départ anticipé des parents de trois enfants ayant effectué 15 années de service. En effet, la mesure n'est finalement entrée en vigueur qu'au 1^{er} juillet 2011. Un peu plus de 15 000 départs anticipés de fonctionnaires de l'État parents de trois enfants ont été recensés en 2011 (soit environ 10 500 de plus qu'en 2010). Par ailleurs, le dispositif est encore ouvert aux agents qui étaient à moins de cinq années de l'âge d'ouverture des droits au 1^{er} janvier 2011. Le coût de la phase transitoire de cette mesure s'est estompé ainsi jusqu'en 2015. Il convient également de rappeler que le **décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012** relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse a prévu l'**extension du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue** déjà modifié dans le cadre de la réforme de 2010 : la condition de début d'activité est élargie aux assurés ayant commencé à travailler avant 20 ans et les conditions de validation de la durée d'assurance ont été assouplies.

L'élargissement de ce dispositif est financé par une hausse des cotisations vieillesse de 0,5 point au global :

- 0,2 point dès le 1^{er} novembre 2012, réparti à parts égales entre les salariés (0,1 point) et les employeurs (0,1 point) ;
- 0,1 point les trois années suivantes à partir du 1^{er} janvier 2014, réparti à parts égales entre les salariés (0,05 point) et les employeurs (0,05 point).

Pour ce qui concerne le régime de retraite de la FPE, l'augmentation du taux de contribution employeur n'est pas directement transposable au régime, puisque ce dernier (dont les dépenses et les recettes sont retracées dans le compte d'affectation spéciale « Pensions ») est équilibré chaque année par un ajustement de ces taux de contribution des employeurs de fonctionnaires de l'État et des militaires (hors France Télécom et La Poste, soumis à un taux d'équité concurrentielle dont le mode de calcul diffère).

Tableau 115 : 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 sur la période 2012-2018

en Md€ courants	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
FPE	0,02	-0,01	-0,02	-0,06	-0,10	-0,12	-0,10
dépense supplémentaire liée aux départs anticipés	0,03	0,07	0,11	0,18	0,25	0,28	0,26
impact en recette - relèvement du taux de cotisation	0,05	0,06	0,09	0,12	0,15	0,16	0,16
CNRACL	0,01	0,03	0,02	-0,02	-0,03	-0,08	-0,10
dépense supplémentaire liée aux départs anticipés	0,01	0,06	0,12	0,22	0,28	0,34	0,36
impact en recette - relèvement du taux de cotisation	0,02	0,09	0,14	0,2	0,25	0,25	0,25
Total 3 FP	0,03	0,02	0,00	-0,08	-0,13	-0,20	-0,20

Source : FPE : DGFIP – Service des retraites de l'État et direction du budget et CNRACL : Caisse des Dépôts et Consignations. La correction des effets démographiques et économiques, ainsi que celle relatives aux nouvelles dispositions législatives ou réglementaires prises après 2010 rendent coûteux le suivi opérationnel des impacts de l'élargissement du dispositif au-delà de 2018.

L'extension de l'accès aux carrières longues a permis à 2 915 fonctionnaires de la fonction publique d'État d'anticiper leur départ dès 2012. Ce nombre de départs pour carrière longue a progressé pour atteindre 7 659 départs en 2019.

Depuis 2012, les femmes sont davantage concernées par le dispositif. En 2010, moins de quatre départs sur dix concernaient des femmes contre plus d'un départ sur deux en 2019.

L'impact sur les dépenses pour le régime de la FPE est très limité en 2012 puisque la mesure ne s'est appliquée que sur 2 mois. En 2013, la mesure a pris son plein effet, représentant 70 M€. En 2019, l'effet de ce dispositif a atteint 250 M€.

V.2.h La réforme des retraites de 2014

La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites concerne le régime de retraite de la FPE (programme 741) et le régime des ouvriers d'État (programme 742). Afin de participer au redressement de la situation financière du système de retraite à l'horizon 2020, la réforme de 2014 prévoit plusieurs mesures : (1) l'augmentation de la durée d'assurance de référence (DAR), c'est-à-dire la durée requise pour partir à la retraite avec le taux plein (sans décote) et, au sein de chaque régime, liquider sa pension au taux de proratisation maximal. (2) le décalage de 6 mois de la date de revalorisation (du 1^{er} avril au 1^{er} octobre). (3) la réduction de la clause de stage (durée minimale d'affiliation pour avoir droit à une pension de retraite de l'État) des militaires de 15 ans à 2 ans. (4) la réforme du cumul emploi retraite.

- **L'augmentation de la durée d'assurance de référence (DAR)**, c'est-à-dire la durée requise pour partir à la retraite avec le taux plein (sans décote) et, au sein de chaque régime, liquider sa pension au taux de proratisation maximal. L'article 2 de la loi du 20 janvier 2014 inscrit dans le code de la sécurité sociale la DAR pour les générations nées à partir de 1960, en instaurant une augmentation d'un trimestre toutes les trois générations. Cette mesure améliore fortement la situation financière du régime à long terme, avec un impact à compter de 2020.
- **Le décalage de 6 mois de la date de revalorisation.** Au lieu d'une revalorisation des pensions de retraite de 0,6 % au 1^{er} avril 2014 (prévision), puis au taux de revalorisation en vigueur au 1^{er} avril de chaque année suivante, l'article 5 de la loi du 20 janvier 2014 a eu pour conséquence une revalorisation au 1^{er} octobre 2014 (de 0 % en lien avec la révision des hypothèses d'inflation) puis une revalorisation au taux en vigueur au 1^{er} octobre de chaque année suivante. Cette mesure de décalage de 6 mois a engendré une économie de 210 M€ en 2014 et, à raison des taux d'inflation actuels, représente une économie de 280 M€ en 2018.
- **La réduction de la clause de stage** (durée minimale d'affiliation pour avoir droit à une pension de retraite de l'État) des militaires de 15 ans à 2 ans pour les militaires engagés à compter du 1^{er} janvier 2014, par l'article 42 de la loi du 20 janvier 2014. Cette mesure réduit progressivement les dépenses du régime pour l'affiliation rétroactive des militaires à la CNAV (régime de base) et l'Ircantec (régime complémentaire), au détriment de celles du régime des militaires qui augmenteront en contrepartie.
- Les autres mesures de la réforme devraient avoir un impact financier négligeable pour les dépenses de pensions de l'État.

Tableau 116 : Amélioration de la situation financière des régimes de retraite la FPE et des ouvriers d'État apportée par la réforme 2013 entre 2014 et 2018

en Md€ courants	2014	2015	2016	2017	2018
total	0,24	0,35	0,40	0,48	0,46
Impacts en dépense	-0,21	-0,28	-0,29	-0,33	-0,28
Décalage de la date de revalorisation	-0,21	-0,28	-0,29	-0,33	-0,28
Réduction de la clause de stage des militaires	0	-	< 0,01	-0,02	-0,04
Impacts en recette	0,03	0,07	0,11	0,15	0,18
Augmentation recette cotisation salariale P741	0,03	0,07	0,11	0,15	0,18
Augmentation recette cotisation salariale P742	< 0,01	< 0,01	< 0,01	< 0,01	< 0,01

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

Lecture : En 2018, la réforme contribue à l'amélioration de la situation financière du régime de la FPE pour +0,46 Md€, dont +0,18 Md€ de recettes supplémentaires et -0,28 Md€ de réductions de dépenses.

La correction des effets démographiques et économiques, ainsi que celle relatives aux nouvelles dispositions législatives ou réglementaires prises après 2010 rendent coûteux le suivi opérationnel des impacts de la réforme de 2013 au-delà de 2018.

V.3 Les mesures de sous-indexation de la revalorisation des pensions depuis 2014 et la mise en œuvre du protocole « PPCR » à partir de 2016 ont également eu un impact sur la situation financière des régimes de la fonction publique

V.3.a Depuis 2014, la progression des dépenses de pensions est légèrement contenue par des mesures de sous-indexation de la revalorisation des pensions

Avant 2014, les pensions de retraite versées par les régimes de la fonction publique étaient revalorisées le 1^{er} janvier de chaque année dans les mêmes conditions que les pensions du régime général de sécurité sociale, c'est à dire en fonction de l'évolution des prix à la consommation (hors tabac). Les pensions d'invalidité, les rentes viagères d'invalidité, les majorations pour assistance d'une tierce personne ainsi que les allocations temporaires d'invalidité sont quant à elles revalorisées au 1^{er} avril de chaque année.

Après une revalorisation relativement élevée en 2013, les pensions de retraite n'ont pas été revalorisées en 2014 et 2016. En 2015, la date de revalorisation a été reportée au 1^{er} octobre et le coefficient applicable a été 0,10 % en raison d'un faible niveau d'inflation. Les pensions de retraite ont une nouvelle fois été revalorisées au 1^{er} octobre 2017, de 0,80 %, tandis que les pensions d'invalidité l'ont été de 0,3 % au 1^{er} avril 2017.

Entre 2018 et 2020, les lois de financement de la sécurité sociale ont prévu des règles spécifiques de revalorisation des retraites de base :

- En 2018, la revalorisation qui aurait pu être réalisée au 1^{er} octobre 2018, après la revalorisation de +0,8 % au 1^{er} octobre 2017, a été reportée au 1^{er} janvier 2019. Les pensions d'invalidité ont pour leur part été revalorisées de +1,0 % en avril 2018.
- En 2019, la revalorisation dite « maîtrisée » de +0,3 % a été appliquée le 1^{er} janvier pour les pensions de retraite de base et le 1^{er} avril 2019 pour les pensions d'invalidité.
- En 2020, la revalorisation dite « différenciée » de +0,3 % a été appliquée le 1^{er} janvier pour les pensions de retraite supérieures à 2 000 € et le 1^{er} avril pour les pensions d'invalidité supérieures à 2 000 €. En deçà de ce seuil, un taux de revalorisation de +1 % s'est appliqué, aux mêmes dates.

Les revalorisations maîtrisée et différenciée de 2019 et 2020 n'ont pas été appliquées aux minima de pension (dont le MIGA), au montant minimum de la pension de réversion et à l'Aspa, dont les montants ont été revalorisés selon les règles habituelles.

À défaut de mesures spécifiques contraires, les coefficients de revalorisation ont suivi la règle d'indexation à l'inflation en 2021 et 2022 : de +0,4 % au 1^{er} janvier 2021 et de +1,1 % au 1^{er} janvier 2022 pour les pensions de retraite ; de +0,1 % au 1^{er} avril 2021 et +1,8 % au 1^{er} avril 2022 pour les pensions d'invalidité.

Afin de garantir le maintien du pouvoir d'achat des retraités dans un contexte marqué par une nette accélération des prix en fin d'année 2021 et début 2022, une revalorisation anticipée des pensions de retraite et d'invalidité de +4,0 % a pris effet au 1^{er} juillet 2022. En tenant compte de cette revalorisation anticipée, les pensions de retraite ont ensuite été revalorisées de +0,8 % au 1^{er} janvier 2023, et les pensions d'invalidité de +1,6 % au 1^{er} avril 2023.

Tableau 117 : Le taux de revalorisation des pensions de retraite et des pensions d'invalidité

Date d'effet de la revalorisation des pensions de retraite	Taux de revalorisation des pensions de retraite	Date d'effet de la revalorisation des pensions d'invalidité	Taux de revalorisation des pensions d'invalidité
01/04/2010	0,90%	01/04/2010	0,90%
01/04/2011	2,10%	01/04/2011	2,10%
01/04/2012	2,10%	01/04/2012	2,10%
01/04/2013	1,30%	01/04/2013	1,30%
01/04/2014	-	01/04/2014	0,60%
01/10/2015	0,10%	01/04/2015	-
01/01/2016	-	01/04/2016	0,10%
01/10/2017	0,80%	01/04/2017	0,30%
-	-	01/04/2018	1,00%
01/01/2019	0,30%	01/04/2019	0,30%
01/01/2020	1 % si pension < 2 000 € bruts 0,30 % si pension > 2 000 € bruts	01/04/2020	0,90 % si pension < 2 000 € bruts 0,30 % si pension > 2 000 € bruts
01/01/2021	0,40%	01/04/2021	0,10%
01/01/2022	1,10%	01/04/2022	1,80%
01/07/2022	4,00%	01/07/2022	4,00%
01/01/2023	0,80%	01/04/2023	1,60%

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État

V.3.b La mise en œuvre du protocole « PPCR » à partir de 2016 a rapidement stimulé les recettes de cotisations tout en augmentant durablement les dépenses de pensions des régimes de la fonction publique

Le protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations – Avenir de la fonction publique » (ci-après « protocole PPCR ») a pour objectif d'améliorer la situation des agents et de moderniser la fonction publique de carrière, en prévoyant notamment la rénovation des carrières et la revalorisation des grilles de rémunérations des agents de toutes les catégories, dans les trois versants de la fonction publique.

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

- Une **mesure de rééquilibrage de la rémunération des fonctionnaires en faveur du traitement indiciaire**, par la mise en œuvre d'un dispositif de transformation d'une partie du régime indemnitaire en points d'indices ;
- Une **mesure d'harmonisation des modalités d'avancement d'échelon** entre agents des trois versants de la fonction publique avec la mise en place d'un cadencement unique d'avancement d'échelon à compter de la date de publication des décrets de revalorisation indiciaire.

La mise en œuvre de ce protocole, qui a pour champ d'application l'ensemble des agents de la fonction publique, a été confirmée dans le cadre du rendez-vous salarial du 16 octobre 2017, selon un calendrier aménagé afin de garantir le financement de ces mesures (report de douze mois des mesures de revalorisation des grilles indiciaires initialement prévues pour les années 2018 à 2020).

Ces mesures de revalorisation indiciaire, couplées aux revalorisations du point d'indice de +0,6 % en 2016 et 2017, ont un double effet sur la trajectoire financière des régimes de retraite de la fonction publique :

- Elles induisent d'abord une augmentation rapide des recettes perçues, dû à l'accroissement des assiettes de rémunération soumises à cotisation (employeur et salarié). Du point de vue des finances publiques, il convient toutefois de distinguer la part relative aux cotisations salariales, qui a un impact favorable sur le solde public, de celle relatives aux cotisations patronales qui induit, quant à elle, des transferts entre sous-secteurs des administrations publiques et reste neutre sur le solde.
- Elles ont également un impact immédiat sur le niveau des pensions entrées en paiement à partir de 2016-2017 compte tenu de l'évolution des indices moyens à la liquidation, soutenant progressivement et durablement la croissance de la pension moyenne servie par les régimes de retraite.

Au-delà du protocole « PPCR », la refonte des grilles des professions paramédicales et des personnels non-médicaux décidée dans le cadre des accords du Ségur de la santé du 13 juillet 2020 sur les carrières, les métiers et les rémunérations, qui intègrent le complément de traitement indiciaire de 49 points ouvrant un droit à pension depuis septembre 2020, a un impact de même nature sur la trajectoire financière des régimes de la fonction publique, en particulier à la CNRACL.

V.4 Trajectoires démographiques et financières de long terme (rapport du COR de juin 2023)

- 1) Le Conseil d'orientation des retraites (COR) a organisé au 1^{er} semestre 2023 un exercice de projections à l'horizon 2070 du système public de retraite, qui a donné lieu à un rapport publié en juin 2023.**

Le rapport annuel du COR sur les évolutions et les perspectives des retraites en France s'inscrit dans le cadre des missions du COR, qui est chargé depuis la loi du 20 Janvier 2014 « de produire, au plus tard le 15 juin, un document annuel et public sur le système de retraite, fondé sur des indicateurs de suivi ».

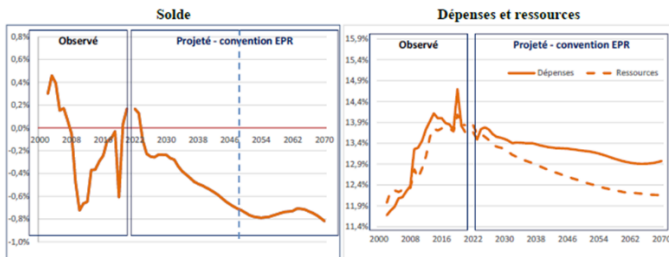
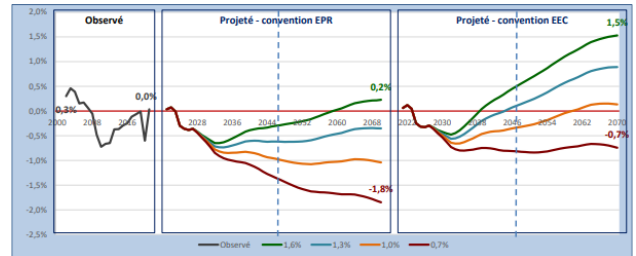
Pour rappel, les rapports de juin 2017 et novembre 2017 avaient introduit le plus grand nombre de révisions depuis la mise en place de l'exercice annuel de projection instauré par la loi du 20 Janvier 2014. En effet, ils présentaient des projections complètes réalisées avec l'ensemble des régimes et s'appuyant sur les nouvelles projections démographiques de l'Insee de 2016 (réalisées tous les quatre ou cinq ans) et les nouvelles projections de population active de l'Insee de 2017. Ces deux rapports incluaient également des nouvelles hypothèses de raccordement entre projections de court terme et scénarios macroéconomiques de long terme, et d'évolutions des rémunérations dans les secteurs public et privé. En outre, l'horizon de ces projections avait été étendu jusqu'en 2070, et les projections se référaient à la France entière et non plus seulement métropolitaine.

Contrairement à ces précédents rapports de 2017 mais à l'instar de ceux publiés depuis 2018, le rapport complémentaire du COR publié en juin 2023 a procédé uniquement à une actualisation des quatre plus importants régimes : CNAV, Agirc-Arrco, SRE, CNRACL. Un nouveau rapport complet, comportant une actualisation de l'ensemble des régimes, sera publié en 2024. Les quatre scénarios de productivité du rapport de 2023 sont identiques à ceux du rapport publié en septembre 2022 : 0,7 %, 1,0 %, 1,3 %, 1,6 %. Ces scénarios partagent une même hypothèse de taux de chômage de long terme, car, à projections démographiques données, l'hypothèse de rythme de croissance des revenus d'activité (ou de la productivité du travail) a un impact nettement plus important sur les trajectoires. Traditionnellement, le COR faisait l'hypothèse que le chômage se stabiliserait à un taux de 7 % à long terme. Comme le Gouvernement prévoit que des réformes structurelles permettront d'atteindre un taux de chômage de 5 % en 2027, les membres du COR ont retenu pour le rapport de 2023 une hypothèse centrale de taux de chômage de long terme à 4,5 %.

- 2) Dans le rapport de juin 2023, le système de retraite présente un solde amélioré par rapport au rapport de septembre 2022 mais toujours déficitaire malgré la réforme de 2023.**

À court terme, bien que toujours déficitaire, la trajectoire de solde¹³⁵ s'améliore et s'établit à 0,3 % de PIB en 2027 contre 0,4 % de PIB dans le rapport de septembre 2022. Cette amélioration s'explique notamment par la réforme des retraites, en particulier via la réduction du flux de nouveaux retraités. Le besoin de financement résiduel à horizon 2027 s'explique principalement par des hypothèses macroéconomiques moins favorables et par la révision à la hausse du montant total de prestations versées par la CNRACL, en déficit de 0,2 % de PIB en 2027.

¹³⁵ Sous la convention EPR (« Equilibre permanent des régimes ») consistant à équilibrer le régime des retraites de l'État et les régimes spéciaux « équilibrés » chaque année. Elle correspond à la réglementation actuelle.

Graphiques 119 – A / B : Perspectives d'équilibre à long terme du système de retraite français**Solde financier en % du PIB (scénario 1%, COR juin 2023)****Solde financier en % du PIB (COR septembre 2022)**

Sources : Rapports de juin 2023 et de septembre 2022 du COR.

Lecture : en 2070, le solde du système de retraite serait de -0,8 point de PIB sous la convention EPR dans le scénario « 1,0 % » (le plus proche des évolutions passées) du rapport de juin 2023 du COR.

NB : le rapport du COR 2023 a supprimé la convention EEC, effort de l'État constant.

Dans le rapport de juin 2023, le solde du système de retraite dépend fortement de la productivité du travail à partir des années 2030. Le système de retraite reste durablement déficitaire dans la majorité des scénarios de productivité du travail (0,7 %, 1 % et 1,3 %) avec un solde allant de -1,6 % et -0,2 % du PIB à horizon 2070. Seul le scénario de productivité 1,6 % permet un retour à l'équilibre après 2045.

3) Les perspectives d'équilibre à long terme dans les trois versants de la fonction publique

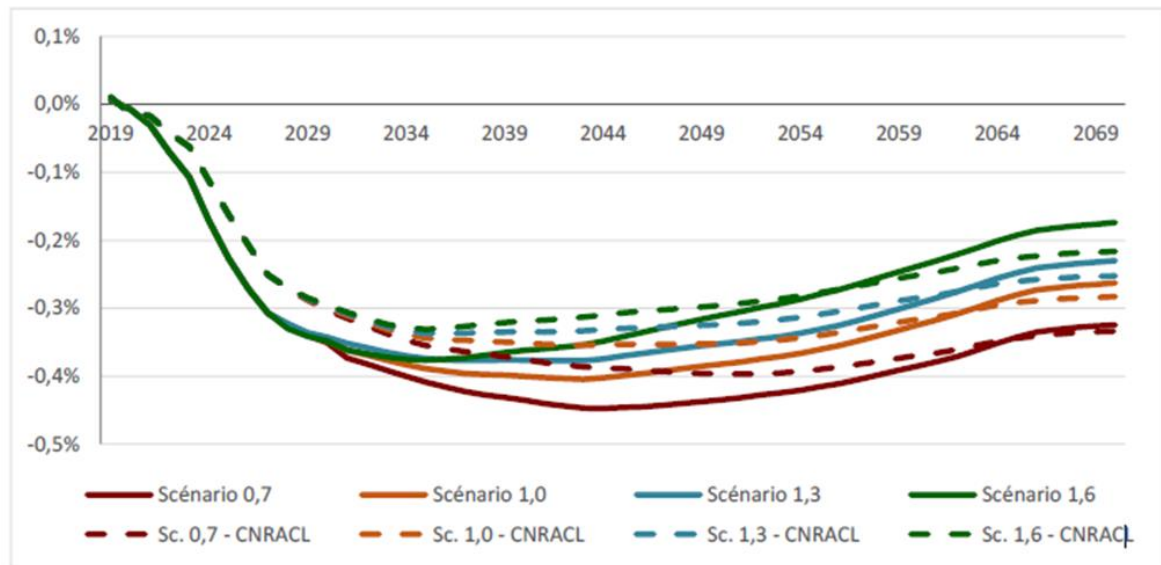
Les projections des régimes de la fonction publique ont fait l'objet de résultats détaillés dans le cadre du rapport thématique du COR de novembre 2017 « Retraites : perspectives financières jusqu'en 2070 - Sensibilité aux hypothèses, résultats par régime », suite à l'exercice complet de projections réalisé par le COR en vue de la publication des rapports de juin 2017 et de novembre 2017.

En effet, le rapport thématique du COR de novembre 2017 a complété le rapport annuel de juin 2017, en étudiant la sensibilité des perspectives financières du système de retraite à différentes variables économiques, démographiques ou encore réglementaires. Il permet de présenter notamment des résultats détaillés en termes de soutenabilité financière pour les trois versants de la fonction publique, dans la troisième partie du rapport (pages 171 à 202), selon une présentation et des concepts harmonisés pour tous les régimes.

Les principaux résultats ont également été présentés dans le Jaune Pensions annexé au PLF 2018 (pages 178 à 182).

Le rapport du COR présente depuis 2022 une vision du solde du système par groupe de régimes. Si les trois versants de la fonction publique ne sont pas distingués, nous pouvons tout de même noter la distinction du groupe « fonctionnaires et assimilés » avec l'isolement de la CNRACL.

Graphiques 120 : Solde du système de retraite observé et projeté des régimes de fonctionnaires et assimilés – Convention EPR



Source : Rapport de juin 2023 du COR

En convention EPR, les besoins de financement varieraient de 0,2 % à 0,4 % du PIB sur toute la période de projection et quel que soit le scénario, avec une amélioration à partir des années 2040. Dans cette convention, ces besoins de financement correspondent principalement aux besoins de financement de la CNRACL ; les autres régimes étant équilibrés par construction à l'exception des régimes de la Cniég et de la CRPCEN.

Annexes – Données statistiques et glossaire

En 2018, le Service des Retraites de l'État (SRE) a revu le contenu et la forme des séries statistiques diffusées sur les pensionnés de la fonction publique d'État civile et militaire. Par souci de cohérence, le champ des données présentées dans le présent rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique a également été revu. Jusqu'au rapport annexé au PLF 2018, les pensions anciennement cristallisées, les pensions d'orphelins (principales et temporaires) et, pour les militaires, les soldes de réserve, ne faisaient pas l'objet du même traitement selon les différents tableaux.

Désormais, toutes les données et indicateurs du SRE intègrent les pensions d'orphelins, les pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM) et les soldes de réserve (pensionnés de moins de 67 ans). Les séries longues n'ont toutefois été ajustées qu'à compter de l'année 2013, ce qui peut induire sur certains tableaux des ruptures de champ entre 2012 et 2013. De ce fait, certaines moyennes de séries longues ne sont calculées que depuis 2014 dans ce document, et non plus sur 10 ans glissants comme auparavant.

En 2021, le SRE a appliqué un critère de paiement afin d'intégrer une pension au stock ou au flux de l'année. Une pension n'est donc comptabilisée que s'il y a eu au moins un paiement dans l'année. Les séries longues ne sont ajustées qu'à partir de 2015.

Tableaux statistiques sur les pensions de retraite de la fonction publique

A/ SÉRIES SUR LE STOCK DE RETRAITÉS EN 2022

- 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 2022
- 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 2022
- 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 2011 à 2022
- 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 2011 à 2022
- Tableau n°A-5 : Montant brut mensuel moyen des pensions de droit direct et de droit dérivé en paiement fin 2022 et fin 2021
- 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 2005 à 2022
- Tableau n°A-7 : Nombre de bénéficiaires de bonifications, et durée moyenne acquise, parmi les pensions civiles et militaires de l'État et de la CNRACL en paiement en 2022
- Tableau n°A-8 : Répartition par décile des montants mensuels de pension (avantage principal) en paiement fin 2022 hors pensions d'invalidité

B/ SÉRIES SUR LE FLUX DE RETRAITÉS EN 2022 : EFFECTIFS, MONTANT DE PENSION, BONIFICATIONS

- Tableau n°B-1 : Pensions de droit direct entrées en paiement en 2022 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 2022 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 2022 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 2022 dans le régime de la CNRACL : détail par motif de départ
- Tableau n°B-4 : Pensions de droit direct entrées en paiement en 2022 dans le régime de retraite de la fonction publique d'État : détail des départs pour ancienneté pour les civils et par armée pour les militaires
- Tableau n°B-5 : Pensions de droit direct entrées en paiement en 2022 dans le régime de la CNRACL : détail des départs pour ancienneté
- Tableau n°B-6 : Ventilation par âge et par sexe des titulaires de la fonction publique de l'État dont la pension (premier droit) est entrée en paiement en 2022
- Tableau n°B-7 : Ventilation par âge des militaires dont la pension de retraite (premier droit) est entrée en paiement en 2022
- 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 2022
- 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 2022
- Tableau n°B-10 : Ventilation par administration d'origine, catégorie hiérarchique et sexe, des agents titulaires des trois versants de la fonction publique dont la pension de droit direct est entrée en paiement en 2022
- Tableau n°B-11 : Pensions de droit dérivé (réversion) entrées en paiement en 2022 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 2011 à 2022
- Tableau n°B-13 : Décès en 2022 de pensionnés relevant des régimes des pensions civiles et militaires de l'État, des ouvriers d'État ou de la CNRACL
- Tableau n°B-14 : Évolution de la pension mensuelle brute, de l'indice et du taux de liquidation moyens des pensions entrées en paiement chaque année, entre 2011 et 2022
- Tableau n°B-15 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct et de droit dérivé entrées en paiement en 2020 et 2022 (flux)
- Tableau n°B-16 : Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement en 2022 selon la catégorie hiérarchique et le sexe (hors pensions d'invalidité)
- Tableau n°B-17 : Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement pour invalidité en 2022 selon la catégorie hiérarchique et le sexe
- Tableau n°B-18 : Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2022 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 2022 selon le grade et le sexe
- Tableau n°B-20 : Répartition par décile des montants mensuels de pension (avantage principal) entrées en paiement en 2022 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 2011 à 2022
- Tableau n°B-22 : Nombre de bénéficiaires de bonifications, et durée moyenne acquise, parmi les pensions civiles et militaires de l'État et de la CNRACL entrées en paiement en 2022

C/ SÉRIES SUR LE FLUX DE DÉPARTS ANTICIPÉS HORS INVALIDITÉ EN 2022

- Tableau n°C-1 et n°C-1bis : Ventilation des flux de départs anticipés, par motif et par âge, dans la fonction publique d'État, entre 2015 et 2022, hors invalidité
- Tableau n°C-2 : Ventilation des départs anticipés, par motif, catégorie statutaire et durée d'assurance, dans la fonction publique d'État, entre 2015 et 2022, hors invalidité
- Tableau n°C-3 : Ventilation des flux de départs anticipés en fonction de caractéristiques à la liquidation dans la FPE, entre 2015 et 2022, hors invalidité
- Tableau n°C-4 : Ventilation des flux de départs anticipés, par motif et par âge, dans la fonction publique territoriale, entre 2015 et 2022, hors invalidité (1)
- Tableau n°C-5 : Ventilation des départs anticipés, par motif, catégorie statutaire et durée d'assurance, dans la fonction publique territoriale, entre 2015 et 2022, hors invalidité
- Tableau n°C-6 : Ventilation des flux de départs anticipés en fonction de caractéristiques à la liquidation dans la FPT, entre 2015 et 2022, hors invalidité
- Tableau n°C-7 : Ventilation des flux de départs anticipés, par motif et par âge, dans la fonction publique hospitalière, entre 2015 et 2022, hors invalidité (1)
- Tableau n°C-8 : Ventilation des départs anticipés, par motif, catégorie statutaire et durée d'assurance, dans la fonction publique hospitalière, entre 2015 et 2022, hors invalidité
- Tableau n°C-9 : Ventilation des flux de départs anticipés en fonction de caractéristiques à la liquidation dans la FPH, entre 2015 et 2022, hors invalidité

D/ SÉRIES SUR LA SITUATION FINANCIÈRE ET DÉMOGRAPHIQUE DES RÉGIMES DE RETRAITE EN 2022

- Tableau n°D-1 : Dépenses de pension et recettes de cotisations des régimes des trois versants de la fonction publique et du régime des ouvriers d'État
- Tableau n°D-2 : Taux de cotisation relatifs aux régimes des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et des ouvriers d'État
- Tableau n°D-3 : Dépenses et recettes du régime des pensions civiles et militaires de l'État et au titre des allocations temporaires d'invalidité (ATI) (programme 741 du compte d'affectation spéciale Pensions)
- Tableau n°D-4 : Compte de résultat simplifié de la CNRACL
- Tableau n°D-5 : Évolution démographique de la branche des pensions civiles de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE

A/ Séries sur le stock de retraités en 2022

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 2022

Pensions de droit direct

	FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange	FPE - Toutes pensions civiles	FPE - Pensions militaires	Régime des ouvriers d'État (1)	Pensions de la FPT (CNRACL) (2)	Pensions de la FPH (CNRACL) (2)	Ensemble des pensions de la CNRACL (2)
Effectif	1 325 629	1 642 645	398 992	65 409	742 791	608 674	1 351 465
<i>Hommes</i>	523 779	703 190	364 559	52 689	303 709	105 085	408 794
<i>Femmes</i>	801 850	939 455	34 433	12 720	439 082	503 589	942 671
Âge moyen	74,2	74,1	63,4	74,3	71,1	70,9	71,0
Âge moyen de première mise en paiement	59,0	58,9	44,0	57,8	59,9	56,6	58,4
Durée moyenne en trimestres de services acquis (hors bonifications)	132,8	134,0	96,1	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Taux moyen de liquidation (en %) (4)	70,0%	70,1%	69,2%	64,0%	52,3%	58,0%	54,8%
Indice moyen à la liquidation (4)	649	624	531	n.p.	429	445	436
Pension mensuelle moyenne							
Avantage principal (en euros)	2 276	2 191	1 711	1 995	1 308	1 458	1 376
Avantage principal et accessoires (en euros) (5)	2 369	2 278	1 790	2 055	1 367	1 558	1 453

Pensions de droit dérivé

	FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange	FPE - Toutes pensions civiles	FPE - Pensions militaires	Régime des ouvriers d'État (1)	Pensions de la FPT (CNRACL) (2)	Pensions de la FPH (CNRACL) (2)	Ensemble des pensions de la CNRACL (2)
Effectif	252 426	323 150	145 812	28 176	126 385	61 078	187 463
<i>Hommes</i>	49 539	58 416	1 152	835	21 510	24 063	45 573
<i>Femmes</i>	191 265	251 561	138 930	26 930	103 116	36 118	139 234
<i>Orphelins (6)</i>	11 622	13 173	5 730	411	1 759	897	2 656
Âge moyen	77,2	77,5	79,2	81,5	75,5	75,7	75,6
Âge moyen de première mise en paiement	64,2	64,3	62,3	65,5	62,9	63,9	63,2
Pension mensuelle moyenne							
Avantage principal (en euros)	995	958	779	860	609	657	625
Avantage principal et accessoires (en euros) (5)	1 055	1 015	830	898	649	696	664

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. n.d. = non disponible.

(1) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances. Les autres données sont issues des titres définitifs uniquement.

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

(3) n.p = non pertinent : moins de 1% de la population des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.

(4) SRE : Hors pensions portées au minimum garanti.

(5) Les accessoires de pension comprennent les majorations de pension pour enfants, la prise en compte de la NBI et de la prime technicité, et la majoration pour tierce personne.

(6) CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelin majeur infirme.

TABLEAU N°A-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 2013 à 2022

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	évolution 2022/2018	en moyenne annuelle
FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange	Total	1 548 360	1 562 726	1 485 184	1 500 452	1 517 877	1 532 673	1 544 934	1 553 240	1 566 606	1 578 055	+2,96%	+0,59%
	Droit direct	1 260 124	1 274 290	1 238 491	1 251 591	1 268 014	1 281 216	1 293 119	1 301 627	1 314 295	1 325 629	+3,47%	+0,68%
	Droit dérivé	288 236	288 436	246 693	248 861	249 863	251 457	251 815	251 613	252 311	252 426	+0,39%	+0,08%
FPE - Toutes pensions civiles	Total	1 810 885	1 834 145	1 847 693	1 867 321	1 890 415	1 910 761	1 928 081	1 939 343	1 954 250	1 965 795	+2,88%	+0,57%
	Droit direct	1 494 254	1 515 591	1 531 089	1 548 028	1 569 911	1 588 376	1 605 247	1 616 781	1 631 026	1 642 645	+3,42%	+0,67%
	Droit dérivé	316 631	318 554	316 604	319 293	320 504	322 385	322 834	322 562	323 224	323 150	+0,24%	+0,05%
FPE - Pensions militaires	Total	552 233	552 264	545 671	546 768	547 323	547 619	547 884	546 790	546 690	544 804	-0,51%	-0,10%
	Droit direct	382 381	384 504	381 517	383 486	385 587	387 923	391 152	392 979	395 577	398 992	+2,85%	+0,56%
	Droit dérivé	169 852	167 760	164 154	163 282	161 736	159 696	156 732	153 811	151 113	145 812	-8,69%	-1,80%
Régime des ouvriers d'Etat (FSPOEIE)	Total	104 120	103 491	102 249	101 575	100 402	99 344	98 261	96 661	95 372	93 585	-5,80%	-1,19%
	Droit direct	69 163	69 172	68 734	68 455	68 468	68 079	67 722	67 056	66 342	65 409	-3,92%	-0,80%
	Droit dérivé (1)	34 957	34 319	33 515	33 120	31 934	31 265	30 539	29 605	29 030	28 176	-9,88%	-2,06%
Pensions de la FPT (CNRACL) (2)	Total	601 860	624 773	649 102	675 997	706 608	739 652	771 876	802 349	835 168	869 176	+17,51%	+3,28%
	Droit direct	494 153	515 523	537 577	562 437	590 799	621 261	651 681	680 143	710 641	742 791	+19,56%	+3,64%
	Droit dérivé (1)	107 707	109 250	111 525	113 560	115 809	118 391	120 195	122 206	124 527	126 385	+6,75%	+1,32%
Pensions de la FPH (CNRACL) (2)	Total	532 177	546 805	561 387	576 968	594 684	612 808	628 942	642 124	654 387	669 752	+9,29%	+1,79%
	Droit direct	482 424	496 000	509 281	523 486	539 745	556 393	571 232	583 172	594 252	608 674	+9,40%	+1,81%
	Droit dérivé (1)	49 753	50 805	52 106	53 482	54 939	56 415	57 710	58 952	60 135	61 078	+8,27%	+1,60%
Ensemble des pensions de la CNRACL (2)	Total	1 134 037	1 171 578	1 210 489	1 252 965	1 301 292	1 352 460	1 400 818	1 444 473	1 489 555	1 538 928	+13,79%	+2,62%
	Droit direct	976 577	1 011 523	1 046 858	1 085 923	1 130 544	1 177 654	1 222 913	1 263 315	1 304 893	1 351 465	+14,76%	+2,79%
	Droit dérivé (1)	157 460	160 055	163 631	167 042	170 748	174 806	177 905	181 158	184 662	187 463	+7,24%	+1,41%

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Les données 2000 à 2010 sont disponibles dans les rapports précédents.

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

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

TABLEAU N°A-4

Montant mensuel moyen des pensions de droit direct et de droit dérivé civiles et militaires de retraite de l'État, du FSPOEIE et de la CNRACL en paiement au 31 décembre, de 2013 à 2022

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	évolution 2022/2018	en moyenne annuelle
FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange	1 912	1 919	1 980	1 983	2 004	2 009	2 020	2 035	2 048	2 159	+7,44%	+1,45%
droit direct	2 138	2 144	2 183	2 186	2 208	2 212	2 222	2 236	2 249	2 369	+7,09%	+1,38%
droit dérivé	924	928	964	962	971	976	982	991	998	1 055	+8,15%	+1,58%
FPE - Toutes pensions civiles	1 871	1 876	1 896	1 899	1 919	1 924	1 935	1 950	1 963	2 070	+7,59%	+1,47%
droit direct	2 075	2 079	2 096	2 100	2 120	2 125	2 134	2 149	2 162	2 278	+7,23%	+1,41%
droit dérivé	908	912	927	925	933	938	944	953	960	1 015	+8,15%	+1,58%
FPE - Pensions militaires	1 413	1 416	1 420	1 419	1 430	1 431	1 437	1 445	1 452	1 533	+7,11%	+1,38%
droit direct	1 707	1 704	1 698	1 696	1 706	1 702	1 702	1 705	1 707	1 790	+5,12%	+1,00%
droit dérivé	753	756	774	769	772	772	775	781	784	830	+7,54%	+1,46%
Pensions des ouvriers d'Etat (FSPOEIE)	1 455	1 470	1 487	1 496	1 516	1 545	1 559	1 586	1 607	1 705	+10,37%	+1,99%
droit direct	1 789	1 801	1 816	1 823	1 846	1 871	1 887	1 914	1 938	2 055	+9,85%	+1,90%
droit dérivé	806	808	812	815	824	828	834	844	851	898	+8,45%	+1,64%
Pensions de la FPT (CNRACL)	1 157	1 159	1 161	1 162	1 174	1 176	1 182	1 193	1 199	1 263	+7,43%	+1,44%
droit direct	1 275	1 275	1 275	1 274	1 284	1 283	1 287	1 296	1 301	1 367	+6,53%	+1,27%
droit dérivé	610	609	608	606	610	609	611	615	617	649	+6,52%	+1,27%
Pensions de la FPH (CNRACL)	1 321	1 327	1 333	1 339	1 357	1 364	1 373	1 387	1 399	1 480	+8,50%	+1,65%
droit direct	1 391	1 397	1 404	1 410	1 429	1 437	1 446	1 461	1 473	1 558	+8,47%	+1,64%
droit dérivé	635	636	637	638	644	646	649	655	660	696	+7,81%	+1,52%
Ensemble des pensions de la CNRACL	1 234	1 237	1 241	1 244	1 258	1 261	1 268	1 279	1 287	1 358	+7,65%	+1,49%
droit direct	1 333	1 335	1 338	1 340	1 353	1 356	1 361	1 372	1 379	1 453	+7,19%	+1,40%
droit dérivé	618	617	617	616	621	621	623	628	631	664	+6,98%	+1,36%

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Les données 2000 à 2010 sont disponibles dans les rapports précédents.

TABLEAU N°A-5

Montant brut mensuel moyen des pensions de droit direct et de droit dérivé en paiement fin 2021 et fin 2022

Pensions de droit direct

	FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange		FPE - Toutes pensions civiles		FPE - Pensions militaires		régime des ouvriers d'Etat (FSPOEIE)		Pensions de la FPT (CNRACL) (1)		Pensions de la FPH (CNRACL) (1)		Ensemble des pensions de la CNRACL (1)	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Effectifs	1 314 295	1 325 629	1 631 026	1 642 645	395 577	398 992	66 342	65 409	710 641	742 791	594 252	608 674	1 304 893	1 351 465
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	2 161	2 276	2 079	2 191	1 631	1 711	1 881	1 995	1 244	1 308	1 384	1 458	1 308	1 376
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros)	2 249	2 369	2 162	2 278	1 707	1 790	1 938	2 055	1 301	1 367	1 473	1 558	1 379	1 453
<i>Hommes</i>	2 523	2 656	2 362	2 487	1 749	1 835	2 043	2 166	1 434	1 507	1 605	1 697	1 479	1 556
<i>Femmes</i>	2 069	2 182	2 012	2 121	1 249	1 307	1 509	1 600	1 208	1 271	1 445	1 529	1 336	1 409

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

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

Pensions de droit dérivé

	FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange		FPE - Toutes pensions civiles		FPE - Pensions militaires		régime des ouvriers d'Etat (FSPOEIE)		Pensions de la FPT (CNRACL) (1)		Pensions de la FPH (CNRACL) (1)		Ensemble des pensions de la CNRACL (1)	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Effectifs	252 311	252 426	323 224	323 150	151 113	145 812	29 030	28 176	124 527	126 385	60 135	61 078	184 662	187 463
Montant moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	940	995	905	958	736	779	815	860	579	609	623	657	593	625
Montant moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros)	998	1 055	960	1 015	784	830	851	898	617	649	660	696	631	664
<i>Hommes (2)</i>	915	970	893	946	620	659	663	700	552	582	643	680	600	634
<i>Femmes (2)</i>	1 054	1 113	1 003	1 059	802	850	858	905	631	663	671	706	641	674

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

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

(2) Conjoint survivants pour le SRE, conjoints survivants et orphelins pour la CNRACL et le FSPOEIE

TABLEAU N°A-6

Proportion des pensions de droit direct 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 2006 à 2022

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange	14,6%	14,4%	14,1%	13,9%	13,6%	13,2%	13,0%	12,7%	12,4%	11,6%	11,4%	11,0%	10,7%	10,4%	10,1%	9,8%	9,5%
FPE - Toutes pensions civiles	14,6%	14,4%	14,1%	13,9%	13,6%	13,3%	13,0%	12,7%	12,5%	12,1%	11,8%	11,5%	11,1%	10,8%	10,5%	10,1%	9,8%
FPE - Pensions militaires	19,4%	20,0%	20,9%	21,4%	22,2%	22,2%	22,5%	22,9%	23,1%	23,5%	23,6%	23,7%	23,7%	23,7%	23,8%	23,8%	23,7%
Pensions des ouvriers d'Etat (FSPOEIE)	13,8%	13,5%	13,2%	12,8%	12,4%	12,0%	11,3%	10,9%	10,5%	11,0%	9,5%	8,9%	8,5%	8,1%	7,7%	7,3%	6,9%
Pensions de la FPT (CNRACL)	53,4%	53,1%	52,7%	52,4%	52,0%	51,1%	49,9%	48,1%	47,7%	46,4%	45,1%	43,7%	42,3%	43,9%	42,7%	41,5%	40,5%
Pensions de la FPH (CNRACL)	45,9%	44,9%	43,5%	42,5%	41,4%	40,2%	39,0%	37,6%	36,8%	35,8%	34,7%	33,5%	32,4%	32,4%	31,6%	31,0%	30,4%
Ensemble des pensions de la CNRACL	49,9%	49,2%	48,3%	47,7%	47,0%	45,9%	44,8%	43,2%	42,6%	41,5%	40,3%	39,0%	37,8%	38,5%	37,6%	36,7%	35,9%

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Les données 2000 à 2005 sont disponibles dans les rapports précédents.

(1) Jusqu'à l'année 2019, les effectifs de pensions de la CNRACL comprenait également les pensions en paiement en cours d'année et non pas uniquement au 31 décembre de l'année.

n.c. : non communiqué

TABLEAU N°A-7

Nombre de bénéficiaires de bonifications, et durée moyenne acquise, parmi les pensions civiles et militaires de l'État et de la CNRACL en paiement en 2022

Pour les pensions de droits directs		FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange	FPE - Toutes pensions civiles	FPE - Pensions militaires	Pensions de la FPT (CNRACL) (1)	Pensions de la FPH (CNRACL) (1)
Effectif total du régime		1 325 629	1 642 645	398 992	742 791	608 674
bonifications pour services hors d'Europe ("de dépaysement")	bénéficiaires	167 201	183 098	558	42 457	25 004
	durée moyenne	17,0	17,0	4,4	16,6	20,6
bonifications pour enfant	bénéficiaires	652 435	777 957	24 542	311 062	398 964
	durée moyenne	8,4	8,4	7,8	8,2	8,7
bonifications pour bénéfices de campagne ou du cinquième	bénéficiaires	72 557	102 864	396 632	5 845	2 164
	durée moyenne	5,0	5,0	27,8	3,2	3,1
bonifications pour services aériens ou sous-marins (SASM)	bénéficiaires	7 472	8 610	194 216	2 317	47
	durée moyenne	7,4	6,7	17,4	8,9	5,4
bonifications pour enseignement technique	bénéficiaires	14 691	14 691	38	n.d.	n.d.
	durée moyenne	16,3	16,3	12,9	n.d.	n.d.
bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR (2)	bénéficiaires	106 912	107 207	7 893	n.d.	n.d.
	durée moyenne	19,0	19,0	5,6	n.d.	n.d.

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, 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) Principalement attribuées aux agents en catégorie active chargés de fonctions de surveillance :

- pour les policiers : article 1er de la loi n° 57-444 du 8 avril 1957 ;
- pour les contrôleurs aériens (ICNA) : article 5 de la loi n° 89-1007 du 31 décembre 1989 ;
- pour les surveillants pénitentiaires : article 24 (II) de la loi n° 96-452 du 28 mai 1996 ;
- pour les douaniers : article 93 (I) de la loi n° 2003-1312 du 30 décembre 2003 de finances rectificative pour 2003.

Note : Les durées moyennes sont celles des seuls bénéficiaires, et sont exprimées en trimestres. Au sein de l'effectif de droit direct du régime, une personne peut avoir aucune, une ou plusieurs bonifications.

n.s. : non significatif. n.d. : non disponible.

TABLEAU N°A-8

Répartition par décile des montants mensuels de pension (avantage principal) en paiement fin 2021 hors pensions d'invalidité

Pensions de droit direct

	Pensions civiles de la FPE hors La Poste et Orange			Ensemble des pensions civiles de la FPE			Pensions militaires de la FPE			Pensions de la FPT (CNRACL) (1)			Pensions de la FPH (CNRACL) (1)			Ensemble des pensions de la CNRACL		
	total	Hommes	Femmes	total	Hommes	Femmes	total	Hommes	Femmes	total	Hommes	Femmes	total	Hommes	Femmes	total	Hommes	Femmes
Effectifs	1 257 488	505 589	751 899	1 531 839	666 284	865 555	365 675	337 133	28 542	627 394	261 337	366 057	540 914	93 613	447 301	1 168 308	354 950	813 358
1 ^{er} décile	1 106	1 237	1 004	1 118	1 238	1 004	867	883	790	678	727	588	822	942	808	730	769	715
2 ^e décile	1 422	1 688	1 289	1 401	1 542	1 268	1 024	1 050	890	818	918	775	981	1 133	955	882	975	856
3 ^e décile	1 713	1 982	1 570	1 642	1 808	1 550	1 145	1 193	958	942	1 091	876	1 131	1 214	1 113	1 027	1 131	981
4 ^e décile	1 971	2 153	1 813	1 881	2 006	1 770	1 420	1 474	1 050	1 079	1 168	985	1 196	1 337	1 156	1 141	1 223	1 121
5 ^e décile	2 153	2 353	2 028	2 052	2 174	1 968	1 697	1 750	1 151	1 141	1 324	1 113	1 343	1 443	1 316	1 245	1 363	1 176
6 ^e décile	2 349	2 573	2 217	2 237	2 402	2 138	1 887	1 916	1 352	1 319	1 463	1 161	1 473	1 561	1 452	1 403	1 490	1 353
7 ^e décile	2 571	2 803	2 412	2 468	2 651	2 345	2 022	2 063	1 581	1 498	1 604	1 378	1 636	1 737	1 612	1 561	1 638	1 523
8 ^e décile	2 835	3 077	2 662	2 748	2 925	2 593	2 228	2 257	1 833	1 712	1 832	1 613	1 868	1 927	1 854	1 798	1 866	1 763
9 ^e décile	3 222	3 593	2 989	3 118	3 373	2 931	2 643	2 669	2 022	2 075	2 186	1 991	2 083	2 176	2 069	2 078	2 181	2 044

Pensions de droit dérivé

	Pensions civiles de la FPE hors La Poste et Orange			Ensemble des pensions civiles de la FPE			Pensions militaires de la FPE			Pensions de la FPT (CNRACL) (1)			Pensions de la FPH (CNRACL) (1)			Ensemble des pensions de la CNRACL		
	total	Hommes	Femmes	total	Hommes	Femmes	total	Hommes	Femmes	total	Hommes	Femmes	total	Hommes	Femmes	total	Hommes	Femmes
Effectifs	184 841	33 304	151 537	213 693	37 652	176 041	126 568	2 582	123 986	65 116	9 864	55 252	34 392	13 248	21 144	99 508	23 112	76 396
1 ^{er} décile	502	445	520	502	445	525	285	0	300	369	343	377	403	408	399	378	375	380
2 ^e décile	616	570	630	619	570	632	404	0	411	445	408	460	489	465	513	456	434	472
3 ^e décile	759	726	770	749	719	752	499	0	506	519	452	536	565	532	567	536	491	552
4 ^e décile	917	836	936	882	833	896	591	90	600	567	499	570	570	567	580	570	551	570
5 ^e décile	1 018	944	1 031	994	930	1 009	739	338	746	572	555	589	623	586	641	589	567	605
6 ^e décile	1 094	1 039	1 110	1 069	1 018	1 078	885	456	894	640	567	654	686	663	699	659	613	668
7 ^e décile	1 212	1 127	1 241	1 177	1 099	1 201	974	559	980	712	625	723	757	741	767	729	700	736
8 ^e décile	1 367	1 235	1 398	1 340	1 206	1 365	1 084	746	1 086	799	744	808	881	870	887	825	812	829
9 ^e décile	1 574	1 416	1 613	1 553	1 388	1 576	1 263	966	1 279	981	917	992	1 016	1 011	1 022	999	985	1 005

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État et CNRACL.

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

B/ Séries sur le flux de retraités en 2022 : effectifs, montant de pension, bonifications

TABLEAU N°B-1

Pensions de droit direct entrées en paiement en 2022 dans les régimes des pensions civiles et militaires de l'État, des ouvriers d'État et de la CNRACL

	régime des PCMR de la fonction publique de l'État				régime des ouvriers d'État (1)	régime de la CNRACL		total
	Pensions civiles hors La Poste et Orange	Pensions civiles	Pensions militaires	pensions civiles et militaires de l'État		Fonction publique territoriale (2)	Fonction publique hospitalière (2)	
Ensemble des départs	46 857	56 721	13 504	70 225	1 751	48 823	26 441	75 264
Hommes (en %)	40,8%	43,5%	85,8%	51,6%	86,2%	42,1%	20,2%	34,4%
Femmes (en %)	59,2%	56,5%	14,2%	48,4%	13,8%	57,9%	79,8%	65,6%
Départs pour invalidité	2 350	2 960	2 137	5 097	16	4 649	1 638	6 287
Hommes (en %)	34,3%	37,6%	80,3%	55,5%	93,8%	35,6%	19,0%	31,4%
Femmes (en %)	65,7%	62,4%	19,7%	44,5%	6,3%	64,2%	81,0%	68,6%
Départs pour carrière longue	3 286	4 917			262	15 276	3 485	18 761
Hommes (en %)	42,3%	49,1%			92,7%	64,5%	49,5%	61,7%
Femmes (en %)	57,7%	50,9%			7,3%	35,5%	50,5%	38,3%
Départs pour motifs familiaux (3)	1 802	2 136	4	2 140	0	2 900	2 331	5 231
Hommes (en %)	7,9%	9,8%			0,0%	0,9%	0,4%	0,7%
Femmes (en %)	92,1%	90,2%	75,0%	90,1%	0,0%	99,1%	99,6%	99,3%
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (4)	10 853	12 483			n.d (10)	2 703	11 211	13 914
Hommes (en %)	50,3%	53,1%				87,3%	16,0%	29,8%
Femmes (en %)	49,7%	46,9%				12,7%	84,0%	70,2%
Âge moyen et durées moyennes acquises								
Âge moyen à la radiation des cadres	62,1	62,1	46,1		59,8	62,0	60,5	61,5
Âge moyen de première mise en paiement	62,3	62,2	46,3		61,1	62,2	60,9	61,7
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	97,5%	97,6%	98,1%		78,5%	97,7%	96,0%	97,1%
Durée de services acquis (en trimestres)	137,6	139,9	100,5		140,5	108,9	121,3	113,2
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	7,3	6,7	34,0		8,1	4,7	5,9	5,1
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	171,7	171,8	138,3		173,0	173,4	174,9	174,0
Décote et surcote								
Part des pensions avec décote (5)	19,9%	19,0%	9,2%		6,6%	9,9%	9,8%	9,9%
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (5)	-218,2	-209,1	-83,2		-93,8	-114,7	-146,9	-125,9
Taux moyen de décote (5)	10,4 %	10,3 %	7,3 %		6,9 %	12,2 %	10,0 %	11,4 %
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (6)	-24,4	-27,0	-1,2		-0,1	-6,6	-4,6	-11,2
Part des pensions avec surcote (5)	36,5%	35,9%			10,2%	25,1%	16,7%	22,2%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (5)	256,8	244,8			112,9	155,8	175,9	161,1
Taux moyen de surcote (5)	10,0 %	9,7 %			8,3 %	9,9 %	8,3 %	9,4 %
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (6)	52,7	59,8			0,2	23,0	9,3	32,3
Taux de liquidation								
Taux moyen de liquidation (5)	66,9%	67,5%	65,1%		63,6%	52,0%	57,4%	53,9%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (5)	65,5%	66,2%	65,4%		63,3%	50,9%	56,9%	53,0%
Part des pensions au taux plein (7) (en %)	25,7%	25,1%	44,4%		7,2%	12,5%	15,1%	13,5%
Pensions au taux de 80 % (hors surcote, décote et minimum garanti)	4,3%	3,9%	36,5%		0,5%	1,5%	1,8%	1,6%
Indice moyen à la liquidation (5)	723	698	565		n.d (10)	470	503	481
Part des pensions au minimum garanti (en %)	4,7%	4,4%	14,6%		1,1%	28,1%	21,1%	25,6%
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfants au montant principal de la pension (8)	264,9	259,4	321,4		245,3	141,6	155,5	146,1
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	24,5%	23,4%	12,5%		21,6%	26,7%	23,3%	25,5%
Pension mensuelle moyenne								
Avantage principal (en euros)	2 323	2 264	1 654		2 291	1 305	1 504	1 375
Avantage principal et accessoires (en euros) (9)	2 413	2 348	1 707		2 347	1 360	1 731	1 491

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

(1) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances. Les autres données sont issues des titres définitifs uniquement.

(2) Titulaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(3) Sur les 2 136 départs pour motifs familiaux de fonctionnaires civils de l'État en 2022, 2 042 correspondent réellement à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits d'un sédentaire. De même, sur les 5 231 départs pour motifs familiaux à la CNRACL, 2 581 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.

(4) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de services (17 ans ou 27 ans). Cf. III.3.b du présent rapport : Les départs anticipés dans de multiples situations ; 1. Le maintien d'âges de départ anticipé pour certaines catégories dites actives.

(5) Le taux et les perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote. Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte. Les taux moyens de liquidation sont calculés hors pensions portées au minimum garanti pour la Fonction Publique d'État.

(6) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.

(7) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(8) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(9) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT

(10) n.p. = non pertinent : seul 1% de la population des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.
n.d. = non disponible. n.s. = non significatif

TABLEAU N°B-2

Pensions de droit direct entrées en paiement en 2022 dans les régimes des pensions civiles et militaires de l'État, des ouvriers d'État et de la CNRACL : détail par genre

	régime des PCMR de la fonction publique de l'État						régime des ouvriers d'État (1)		régime de la CNRACL					
	Pensions civiles hors La Poste et Orange		Pensions civiles		Pensions militaires (1)				Fonction publique territoriale (2)		Fonction publique hospitalière (2)		total	
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes
Ensemble des départs	19 110	27 747	24 686	32 035	11 583	1 921	1 510	241	20 533	28 290	5 349	21 092	25 882	49 382
Départs pour invalidité	805	1 545	1 112	1 848	1 717	420	15	1	1 666	2 983	311	1 327	1 977	4 310
Départs pour carrière longue	1 390	1 896	2 415	2 502			243	19	9 846	5 430	1 726	1 759	11 572	7 189
Départs pour motifs familiaux (3)	143	1 659	210	1 926	1	3	0	0	27	2 873		9	2 322	36
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (4)	5 463	5 390	6 628	5 855			n.d.(10)	n.d.(10)	2 360	343	1 793	9 418	4 283	11 837
Âge moyen et durées moyennes acquises														
Âge moyen à la radiation des cadres	62,0	62,1	62,0	62,1	46,6	43,0	59,8	60,0	61,7	62,3	61,1	60,4	61,5	61,5
Âge moyen de première mise en paiement	62,3	62,3	62,3	62,2	46,8	43,1	61,0	62,0	61,9	62,4	61,5	60,8	61,8	61,7
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	96,9%	97,9%	97,1%	97,9%	97,8%	99,3%	82,3%	55,0%	97,8%	97,7%	95,7%	96,1%	97,3%	97,0%
Durée de services acquis (en trimestres)	141,5	134,9	144,9	136,1	103,0	85,7	141,2	136,0	118,0	102,3	132,6	118,4	121,0	109,2
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	5,9	8,3	4,8	8,1	36,0	22,2	8,1	8,1	2,2	6,6	1,6	7,0	2,1	6,8
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	172,2	171,4	172,1	171,6	142,5	113,4	172,8	174,6	171,8	173,4	173,6	174,9	172,2	174,0
Décote et surcote														
Part des pensions avec décote (5)	19,2%	20,3%	18,4%	19,5%	8,2%	15,5%	6,4%	8,2%	7,3%	11,8%	9,6%	9,9%	7,8%	11,0%
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (5)	-218,6	-217,9	-205,8	-211,6	-86,5	-72,8	-83,0	-147,4	-119,4	-112,5	-146,4	-147,0	-126,3	-125,8
Taux moyen de décote (5)	9,2%	11,2%	9,1%	11,2%	7,2%	7,3%	5,7%	12,8%	10,3%	13,0%	8,6%	10,4%	9,9%	12,0%
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (6)	-9,6	-14,7	-11,2	-15,8	-1,0	-0,3	-0,1	0,0	-2,1	-4,5	-0,9	-3,7	-3,0	-8,2
Part des pensions avec surcote (5)	35,6%	37,1%	35,4%	36,2%			9,2%	16,3%	22,2%	27,3%	21,4%	15,5%	22,0%	22,2%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (5)	312,5	220,1	287,0	213,1			113,5	111,1	176,9	143,4	205,2	185,6	182,6	150,0
Taux moyen de surcote (5)	10,7%	9,5%	10,2%	9,3%			8,3%	8,5%	10,1%	9,7%	9,0%	8,0%	9,9%	9,2%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (6)	25,5	27,2	30,1	29,7			0,2	0,1	9,7	13,3	2,8	6,5	12,5	19,8
Taux de liquidation														
Taux moyen de liquidation (5)	68,0%	66,1%	68,9%	66,5%	66,7%	54,7%	63,9%	61,5%	54,8%	50,1%	60,7%	56,5%	56,0%	52,8%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (5)	66,4%	64,9%	67,3%	65,3%	67,0%	55,3%	63,6%	61,2%	53,6%	48,9%	59,7%	56,2%	54,9%	52,0%
Part des pensions au taux plein (7) (en %)	25,2%	26,0%	24,5%	25,6%	48,2%	19,7%	6,6%	11,0%	14,9%	10,8%	16,7%	14,7%	15,3%	12,5%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti)	4,4%	4,2%	3,8%	4,0%	39,9%	15,3%	0,5%	0,8%	1,7%	1,3%	2,1%	1,7%	1,8%	1,5%
Indice moyen à la liquidation (5)	772,9	688,8	732,1	672,3	574,1	508,2	n.d.(10)	n.d.(10)	481,3	461,1	503,5	502,9	485,9	479,0
Part des pensions au minimum garanti (en %)	4,6%	4,8%	4,2%	4,6%	14,0%	18,4%	1,1%	1,3%	27,3%	28,7%	20,8%	21,2%	25,9%	25,5%
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfants au montant principal de la pension (8)	302,0	230,6	290,7	226,9	325,8	224,8	247,6	209,6	172,3	119,0	194,6	142,4	177,2	127,9
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	28,8%	21,5%	27,4%	20,3%	13,9%	3,9%	23,6%	9,3%	26,8%	26,6%	29,1%	21,9%	27,3%	24,6%
Pension mensuelle moyenne														
Avantage principal (en euros)	2 524	2 185	2 419	2 145	1 726	1 225	2 340	1 990	1 402	1 234	1 585	1 483	1 439	1 341
Avantage principal et accessoires (en euros) (9)	2 636	2 260	2 521	2 215	1 784	1 242	2 401	2 011	1 464	1 285	1 822	1 708	1 538	1 466

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

(1) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances. Les autres données sont issues des titres définitifs uniquement.

(2) Titulaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(3) y compris départs pour handicap pour les pensions PCMR.

(4) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de services (17 ans ou 27 ans). Cf. III.3.b du présent rapport : Les départs anticipés dans de multiples situations ; 1. Le maintien d'âges de départ anticipé pour certaines catégories dites actives.

(5) Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote. Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte. Les taux moyens de liquidation sont calculés hors pensions portées au minimum garanti pour la Fonction Publique d'État.

(6) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentés.

(7) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(8) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(9) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

(10) n.p = non pertinent : moins de 1% de la population des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire. n.d. = non disponible. n.s. = non significatif

TABLEAU N°B-3

Pensions de droit direct entrées en paiement en 2022 dans les régimes des pensions civiles et militaires de l'État : détail par motif de départ

	régime des PCMR de la fonction publique de l'État								
	Pensions civiles hors La Poste et Orange			Pensions civiles			Pensions militaires (1)		
	pour ancienneté (1)	pour motifs familiaux (2)	pour invalidité	pour ancienneté (1)	pour motifs familiaux (2)	pour invalidité	pour ancienneté (1)	pour motifs familiaux (2)	pour invalidité
Ensemble des départs	42 705	1 802	2 350	51 625	2 136	2 960	11 363	4	2 137
Hommes (en %)	42,5%	7,9%	34,3%	45,3%	9,8%	37,6%	86,8%		80,3%
Femmes (en %)	57,5%	92,1%	65,7%	54,7%	90,2%	62,4%	13,2%		19,7%
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (3) (9)	10 853			12 483					
Hommes (en %)	50,3%			53,1%					
Femmes (en %)	49,7%			46,9%					
Âge moyen et durées moyennes acquises									
Âge moyen à la radiation des cadres	62,5	59,0	57,4	62,4	59,0	58,0	48,9		31,0
Âge moyen de première mise en paiement	62,7	59,1	57,4	62,6	59,1	58,0	49,1		31,0
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	97,3%	99,1%	100,0%	97,4%	99,1%	100,0%	97,7%		100,0%
Durée de services acquis (en trimestres)	139,6	126,1	110,7	141,7	127,3	117,3	112,1		38,9
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	7,3	12,1	5,0	6,6	11,7	4,5	38,1		12,5
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	173,5	165,2	143,7	173,5	165,3	147,4	154,7		51,5
Décote et surcote									
Part des pensions avec décote (4)	22,0%	34,7%		21,6%	32,6%		10,9%		
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (4)	-209,2	-341,7		-201,0	-327,7		-83,2		
Taux moyen de décote (4)	10,1%	15,3%		10,0%	14,9%		7,3%		
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (5)	-21,8	-2,6		-24,3	-2,7		-1,2		
Part des pensions avec surcote (4)	39,4%	2,0%	10,5%	42,7%	1,8%	12,8%			
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (4)	258,2	181,1	171,6	246,4	177,0	171,9			
Taux moyen de surcote (4)	10,0%	10,4%	8,6%	9,7%	10,1%	8,7%			
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (5)	52,1	0,1	0,5	58,9	0,1	0,8			
Taux de liquidation									
Taux moyen de liquidation (5)	67,7%	60,0%	56,3%	68,2%	60,6%	59,0%	65,9%		48,3%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (5)	66,1%	63,0%	55,5%	66,7%	63,3%	58,0%	66,3%		48,3%
Part des pensions au taux plein (6) (en %)	27,1%	12,7%	7,3%	26,4%	12,5%	8,9%	46,1%		11,1%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti)	4,5%	2,2%	0,8%	4,1%	2,0%	0,8%	38,1%		7,0%
Indice moyen à la liquidation (5)	728,0	691,2	646,4	703,3	670,3	621,4	568,7		497,0
Part des pensions au minimum garanti (en %)	3,9%	5,5%	19,8%	3,6%	5,2%	18,4%	3,5%		73,4%
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfants au montant principal de la pension (7)	274,6	225,7	179,6	269,0	220,4	179,5	322,9		232,8
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	22,4%	83,6%	16,8%	21,4%	81,7%	16,3%	14,6%		1,4%
Pension mensuelle moyenne									
Avantage principal (en euros)	2 373	1 994	1 659	2 311	1 962	1 667	1 860		559
Avantage principal et accessoires (en euros) (8)	2 455	2 205	1 808	2 387	2 161	1 805	1 922		564

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État ; n.s. = non significatif

(1) Y compris carrières longues, hors départs anticipés pour motifs familiaux et pour handicap.

(2) Inclut les départs pour handicap. Sur les 2 136 départs pour motifs familiaux de fonctionnaires civils de l'État en 2022, 2 042 correspondent réellement à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits d'un sédentaire. Les départs anticipés pour motifs familiaux sont ouverts dans quatre situations :

- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont trois enfants vivants ou qui ont élevés trois enfants pendant 9 ans ;
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80 % ;
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui sont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;
- pour les fonctionnaires handicapés, qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap entraînant une incapacité permanente d'au moins 80 %, les durées d'assurance et de trimestres cotisés fixées par décret.

(3) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de services (17 ans ou 27 ans). Cf. III.3.b du présent rapport : Les départs anticipés dans de multiples situations ; 1. Le maintien d'âges de départ anticipé pour certaines catégories dites actives.

(4) Le taux et les perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote. Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte. Les taux moyens de liquidation sont calculés hors pensions portées au minimum garanti pour la Fonction Publique d'État.

- (5) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.
- (6) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.
- (7) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.
- (8) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.
- (9) On considère que les départs avec bénéfice d'une catégorie active ne concernent que les départs pour ancienneté.

TABLEAU N°B-3BIS

Pensions de droit direct entrées en paiement en 2022 dans le régime de la CNRACL : détail par motif de départ

	régime de la CNRACL								
	Fonction publique territoriale (1)			Fonction publique hospitalière (1)			Total		
	pour ancienneté (2)	pour motifs familiaux (3)	pour invalidité	pour ancienneté (2)	pour motifs familiaux (3)	pour invalidité	pour ancienneté (2)	pour motifs familiaux (3)	pour invalidité
Ensemble des départs	41 253	2 900	4 670	22 467	2 331	1 643	63 720	5 231	6 313
Hommes (en %)	45,6%	0,9%	36,0%	22,4%	0,4%	19,2%	37,4%	0,7%	31,6%
Femmes (en %)	54,4%	99,1%	64,0%	77,6%	99,6%	80,8%	62,6%	99,3%	68,4%
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (4)	2 703			11 211			13 914		
Hommes (en %)	87,3%			16,0%			29,8%		
Femmes (en %)	12,7%			84,0%			70,2%		
Âge moyen et durées moyennes acquises									
Âge moyen à la radiation des cadres	62,5	62,2	57,9	60,9	60,4	55,9	61,9	61,4	57,4
Âge moyen de première mise en paiement	62,7	62,2	57,9	61,3	60,4	55,9	62,2	61,4	57,4
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	97,4%	99,4%	99,7%	95,4%	99,4%	99,7%	96,7%	99,4%	99,7%
Durée de services acquis (en trimestres)	110,3	126,6	85,9	122,4	130,0	93,7	114,5	128,1	88,0
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	4,4	12,0	3,1	5,3	13,0	4,2	4,7	12,4	3,4
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	174,8	183,8	147,9	176,2	177,7	147,9	175,3	181,1	147,9
Décote et surcote									
Part des pensions avec décote (5)	11,1%	8,5%	-	10,4%	10,9%	-	10,9%	9,6%	-
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (5)	-111,3	-177,2	-	-137,1	-236,3	-	-120,0	-207,3	-
Taux moyen de décote (5)	12,3%	10,8%	-	9,7%	13,2%	-	11,4%	12,0%	-
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (6)	-6,1	-0,5	-	-3,8	-0,7	-	-10,0	-1,2	-
Part des pensions avec surcote (5)	26,6%	37,3%	4,6%	17,6%	17,7%	3,3%	23,4%	28,5%	4,3%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (5)	152,2	196,3	137,7	171,8	214,0	183,9	157,4	201,2	147,1
Taux moyen de surcote (5)	9,8%	10,9%	8,8%	8,2%	9,0%	8,0%	9,4%	10,4%	8,7%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (6)	20,1	2,5	0,4	8,1	1,1	0,1	28,2	3,6	0,5
Taux de liquidation									
Taux moyen de liquidation (en %)	52,2%	64,2%	42,6%	57,5%	64,7%	45,5%	54,1%	64,4%	43,4%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (en %)	51,1%	62,0%	42,3%	57,0%	64,4%	45,3%	53,2%	63,1%	43,1%
Part des pensions au taux plein (en %) (7)	13,5%	15,8%	2,3%	15,2%	22,0%	3,8%	14,1%	18,5%	2,7%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti) (en %)	1,3%	6,6%	0,1%	1,1%	8,7%	0,4%	1,2%	7,5%	0,2%
Indice moyen à la liquidation	474,2	506,3	406,1	505,5	532,7	427,4	485,2	518,1	411,6
Part des pensions au minimum garanti (en %)	24,7%	16,4%	66,3%	19,2%	11,8%	61,9%	22,8%	14,4%	65,2%
Majoration de pension pour enfants (en euros) (8)	134,5	180,5	107,4	139,1	188,6	117,5	135,8	184,1	109,6
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	22,2%	92,3%	25,5%	16,2%	94,0%	20,7%	20,1%	93,1%	24,2%
Pension mensuelle moyenne									
Avantage principal (en euros)	1 318	1 619	982	1 511	1 714	1 093	1 386	1 661	1 011
Avantage principal et accessoires (en euros) (9)	1 359	1 802	1 088	1 718	2 109	1 356	1 486	1 939	1 158

Source: 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 médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(2) Y compris carrières longues et départs pour handicap, hors motifs familiaux.

(3) Sur les 5 231 départs pour motifs familiaux à la CNRACL, 2 581 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. Toutefois, pour le régime de la CNRACL, dans les tableaux de la série B, les départs pour handicap sont classés parmi les départs pour ancienneté.

(4) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de services (17 ans ou 27 ans). Cf. III.3.b du présent rapport : Les départs anticipés dans de multiples situations ; 1. Le maintien d'âges de départ anticipé pour certaines catégories dites actives.

(5) Le taux et les perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote. Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(6) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.

(7) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(8) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(9) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

n.s. = non significatif

TABLEAU N°B-4

**Pensions de droit direct entrées en paiement en 2022 dans le régime de retraite de la fonction publique d'État :
détail des départs pour ancienneté pour les civils et par armée pour les militaires**

	régime des PCMR de la fonction publique de l'État											
	Pensions civiles hors La Poste et Orange : départs pour ancienneté				toutes les pensions civiles : départs pour ancienneté				Pensions militaires : tous motifs de départ			
	Catégorie sédentaire (1)	Catégorie active (2)		Carrières longues	Catégorie sédentaire (1)	Catégorie active (2)		Carrières longues	Terre, Mer et Air		Gendarmerie	
		Départ à 57 ans	Départ à 52 ans			Départ à 57 ans	Départ à 52 ans		Non officiers	Officiers	Non officiers	Officiers
Ensemble des départs	28 566	7 504	3 349	3 286	34 225	9 134	3 349	4 917	8 591	1 471	3 108	334
Hommes (en %)	39,6%	34,0%	86,9%	42,3%	41,8%	40,7%	86,9%	49,1%	83,1%	90,6%	89,8%	95,5%
Femmes (en %)	60,4%	66,0%	13,1%	57,7%	58,2%	59,3%	13,1%	50,9%	16,9%	9,4%	10,2%	4,5%
Âge moyen et durées moyennes acquises												
Âge moyen à la radiation des cadres	63,7	60,7	57,6	60,7	63,6	60,8	57,6	60,7	42,4	52,5	52,0	57,0
Âge moyen de première mise en paiement	63,9	60,8	57,7	60,8	63,8	60,9	57,7	60,8	42,4	54,0	52,0	57,4
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	96,7%	98,2%	98,8%	98,7%	96,8%	98,2%	98,8%	98,9%	100,0%	83,3%	100,0%	95,2%
Durée de services acquis (en trimestres)	137,1	148,8	139,8	140,2	139,3	150,2	139,8	144,5	86,7	126,0	121,8	145,5
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	5,8	7,6	22,0	4,5	5,5	6,6	22,0	3,8	32,4	56,4	27,8	34,2
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	174,1	169,1	174,0	177,7	174,1	169,5	174,0	176,2	122,0	186,0	156,1	183,9
Décote et surcote												
Part des pensions avec décote (5)	20,3%	33,4%	11,0%		19,8%	32,1%	11,0%		8,6%	14,5%	8,7%	6,0%
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (5)	-206,0	-220,9	-181,1		-198,1	-210,1	-181,1		-57,9	-189,3	-61,1	-190,6
Taux moyen de décote (5)	10,6%	9,2%	7,6%		10,4%	9,2%	7,6%		6,5%	9,8%	7,1%	8,7%
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (6)	-14,3	-6,6	-0,8		-16,1	-7,4	-0,8		-0,5	-0,5	-0,2	0,0
Part des pensions avec surcote (5)	53,0%	19,4%	6,2%		52,0%	21,1%	6,2%					
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (5)	256,6	255,8	395,8		245,0	242,9	395,8					
Taux moyen de surcote (5)	10,1%	8,8%	11,8%		9,7%	9,1%	11,8%					
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (6)	46,6	4,5	1,0		52,3	5,6	1,0					
Taux de liquidation												
Taux moyen de liquidation (5)	66,9%	69,2%	71,7%	66,7%	67,5%	69,6%	71,7%	67,8%	61,1%	71,2%	69,6%	76,6%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (5)	64,3%	69,9%	71,7%	66,7%	65,1%	70,1%	71,7%	67,8%	61,4%	71,9%	69,9%	76,8%
Part des pensions au taux plein (7) (en %)	24,5%	29,5%	42,9%	26,5%	24,7%	28,9%	42,9%	22,3%	30,5%	67,8%	59,3%	83,2%
Pensions au taux de 80 % (hors surcote, décote et minimum garanti)	4,7%	5,5%	4,1%	1,3%	4,3%	4,8%	4,1%	1,0%	25,3%	58,0%	47,2%	70,1%
Indice moyen à la liquidation (5)	727,6	772,4	748,2	600,0	707,4	726,1	748,2	595,8	469,8	818,9	614,4	915,5
Part des pensions au minimum garanti (en %)	4,3%	1,6%	0,0%	9,0%	4,0%	1,7%	0,0%	6,9%	22,1%	0,5%	2,0%	0,0%
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfants au montant principal de la pension (8)	273,8	278,1	294,3	208,6	269,6	272,5	294,3	217,1	216,3	469,7	274,6	469,2
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	22,5%	24,5%	27,4%	12,9%	21,5%	22,8%	27,4%	13,6%	6,7%	32,6%	17,4%	28,7%
Pension mensuelle moyenne												
Avantage principal (en euros)	2 345	2 591	2 624	1 864	2 303	2 446	2 624	1 904	1 207	2 894	2 113	3 420
Avantage principal et accessoires (en euros) (9)	2 430	2 673	2 716	1 917	2 381	2 520	2 716	1 952	1 234	3 072	2 168	3 568

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

(1) Pour les départs pour ancienneté uniquement, hors carrières longues.

(2) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de services (17 ans ou 27 ans). Cf. III.3.b du présent rapport : Les départs anticipés dans de multiples situations ; 1. Le maintien d'âges de départ anticipé pour certaines catégories dites actives.

(3) Le taux et les perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote. Les taux moyens de liquidation sont calculés hors pensions portées au minimum garanti pour la Fonction Publique d'État.

(4) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.

(5) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(6) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(7) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

TABLEAU N°B-5

Pensions de droit direct entrées en paiement en 2022 dans le régime de la CNRACL : détail des départs pour ancienneté

	régime de la CNRACL								
	Fonction publique territoriale (1)			Fonction publique hospitalière (1)			Total		
	Catégorie sédentaire (2)	Catégorie active (3)	Carrières longues	Catégorie sédentaire (2)	Catégorie active (3)	Carrières longues	Catégorie sédentaire (2)	Catégorie active (3)	Carrières longues
Ensemble des départs	23 055	2 703	15 276	7 740	11 211	3 485	30 795	13 914	18 761
Hommes (en %)	28,1%	87,3%	64,5%	19,2%	16,0%	49,5%	25,9%	29,8%	61,7%
Femmes (en %)	71,9%	12,7%	35,5%	80,8%	84,0%	50,5%	74,1%	70,2%	38,3%
Âge moyen et durées moyennes acquises									
Âge moyen à la radiation des cadres	63,2	60,8	61,6	62,3	59,8	61,4	63,0	60,0	61,6
Âge moyen de première mise en paiement	63,5	60,8	61,7	63,0	60,1	61,6	63,4	60,2	61,7
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	96,3%	99,3%	98,6%	92,1%	97,1%	97,5%	95,2%	97,5%	98,4%
Durée de services acquis (en trimestres)	97,8	140,0	123,9	106,5	130,2	132,3	100,0	132,1	125,5
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	5,1	9,7	2,4	5,7	5,7	3,3	5,3	6,4	2,6
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	171,8	178,5	178,9	171,4	178,7	179,3	171,7	178,6	179,0
Décote et surcote									
Part des pensions avec décote (4)	18,9%	8,2%		14,8%	10,6%		17,9%	10,1%	
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (4)	-110,9	-115,9		-140,7	-133,7		-117,1	-131,0	
Taux moyen de décote (4)	12,5%	7,6%		10,4%	8,9%		12,1%	8,7%	
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (5)	-5,8	-0,3		-1,9	-1,9		-7,7	-2,2	
Part des pensions avec surcote (4)	30,2%	16,4%	23,3%	28,4%	8,5%	22,5%	29,8%	10,1%	23,1%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (4)	137,6	182,8	177,2	164,1	161,0	206,1	144,0	167,9	182,4
Taux moyen de surcote (4)	9,5%	9,2%	10,3%	8,0%	7,5%	9,5%	9,2%	8,0%	10,2%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (5)	11,5	1,0	7,6	4,3	1,9	1,9	15,8	2,8	9,5
Taux de liquidation									
Taux moyen de liquidation (en %)	46,9%	66,6%	57,8%	50,8%	60,8%	61,6%	47,9%	61,9%	58,5%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (en %)	46,0%	65,9%	56,2%	50,0%	60,8%	60,1%	47,0%	61,8%	56,9%
Part des pensions au taux plein (6) (en %)	7,9%	33,7%	18,4%	16,3%	10,9%	27,0%	10,0%	15,3%	20,0%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti) (en %)	1,3%	5,0%	0,5%	1,6%	1,0%	0,7%	1,4%	1,8%	0,5%
Indice moyen à la liquidation	466,1	539,3	475,5	522,0	497,3	494,7	480,2	505,5	479,1
Part des pensions au minimum garanti (en %)	26,2%	14,4%	23,9%	18,7%	19,9%	18,0%	24,3%	18,8%	22,8%
Majoration de pension pour enfants (en euros) (7)	112,6	220,5	156,7	113,7	152,1	181,6	112,9	175,1	160,9
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	24,7%	27,1%	17,7%	21,4%	12,8%	15,5%	23,8%	15,6%	17,3%
Pension mensuelle moyenne									
Avantage principal (en euros)	1185	1820	1433	1453	1531	1579	1252	1587	1460
Avantage principal et accessoires (en euros) (8)	1223	1897	1471	1597	1791	1755	1317	1812	1524

Source: 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 (226 nouveaux pensionnés pour la FPT et 49 pour la FPH en 2018). Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(2) Hors départs anticipés pour carrières longues, hors départs anticipés pour motifs familiaux et hors départs anticipés pour handicap.

(3) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de services (17 ans ou 27 ans). Cf. III.3.b du présent rapport : Les départs anticipés dans de multiples situations ; 1. Le maintien d'âges de départ anticipé pour certaines catégories dites actives.

(4) Le taux et les perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(5) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.

(6) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(7) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(8) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

TABLEAU N°B-6

Ventilation par âge et par sexe des titulaires de la fonction publique de l'État dont la pension (premier droit) est entrée en paiement en 2022

Âge à la date d'effet de la pension	Pensions civiles hors La Poste et Orange									Toutes pensions civiles									
	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 carrière longue	départs pour motifs familiaux (1)	départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	Total	hommes	femmes	Total	hommes	femmes	départs pour carrière longue	départs pour motifs familiaux (1)	départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	Total	hommes	femmes	Total
Total	44 507	18 305	26 202	3 286	1 802	10 853	2 350	805	1 545	53 761	23 574	30 187	4 917	2 136	12 483	2 960	1 112	1 848	56 721
< 40 ans	0	0	0	0	0	0	48	24	24	0	0	0	0	0	0	48	24	24	48
40 ans	0	0	0	0	0	0	12	4	8	0	0	0	0	0	0	12	4	8	12
41 ans	1	0	1	0	1	0	11	3	8	1	0	1	0	1	0	13	5	8	14
42 ans	2	0	2	0	2	0	24	12	12	2	0	2	0	2	0	24	12	12	26
43 ans	2	0	2	0	2	0	20	3	17	2	0	2	0	2	0	20	3	17	22
44 ans	0	0	0	0	0	0	30	11	19	0	0	0	0	0	0	30	11	19	30
45 ans	0	0	0	0	0	0	23	4	19	0	0	0	0	0	0	23	4	19	23
46 ans	0	0	0	0	0	0	28	13	15	0	0	0	0	0	0	30	14	16	30
47 ans	7	3	4	0	6	2	37	14	23	8	3	5	0	7	0	38	15	23	46
48 ans	2	0	2	0	2	0	48	22	26	2	0	2	0	2	0	51	24	27	53
49 ans	4	1	3	0	4	0	38	17	21	4	1	3	0	4	0	42	17	25	46
50 ans	17	3	14	0	17	0	53	14	39	17	3	14	0	17	0	60	18	42	77
51 ans	17	1	16	0	17	0	67	21	46	17	1	16	0	17	0	73	24	49	90
52 ans	96	56	40	0	27	69	63	24	39	97	57	40	0	28	69	72	27	45	169
53 ans	107	61	46	0	36	71	76	28	48	109	61	48	0	37	71	86	32	54	195
54 ans	222	142	80	0	48	173	83	29	54	223	142	81	0	49	173	96	32	64	319
55 ans	475	353	122	0	85	384	91	32	59	489	361	128	0	97	384	107	36	71	596
56 ans	836	630	206	0	131	702	121	41	80	865	635	230	0	159	702	136	45	91	1 001
57 ans	1 793	925	868	0	111	1 674	132	42	90	1 972	1 014	958	0	154	1 810	177	68	109	2 149
58 ans	1 439	503	936	1	175	1 247	164	59	105	1 618	576	1 042	1	240	1 361	221	89	132	1 839
59 ans	1 582	504	1 078	5	254	1 317	152	59	93	1 862	665	1 197	5	317	1 534	207	81	126	2 069
60 ans	4 004	1 526	2 478	2 014	445	1 481	219	63	156	5 315	2 352	2 963	2 953	507	1 786	299	94	205	5 614
61 ans	2 814	1 053	1 761	1 264	357	1 183	217	65	152	3 787	1 661	2 126	1 955	402	1 419	291	108	183	4 078
62 ans	12 971	4 654	8 317	2	31	1 163	204	77	127	16 746	6 597	10 149	3	39	1 407	273	119	154	17 019
63 ans	5 621	2 161	3 460	0	15	580	147	47	100	6 668	2 807	3 861	0	17	724	211	84	127	6 879
64 ans	3 980	1 633	2 347	0	9	340	91	28	63	4 541	1 972	2 569	0	11	420	125	47	78	4 666
65 ans	2 968	1 329	1 639	0	16	203	74	24	50	3 356	1 567	1 789	0	16	266	93	33	60	3 449
> 65 ans	5 547	2 767	2 780	0	11	266	77	25	52	6 060	3 099	2 961	0	11	357	102	42	60	6 162
Âge moyen	62,5	62,5	62,5	60,8	59,1	59,9	57,4	57,0	57,6	62,5	62,5	62,5	60,8	59,1	60,1	58,0	58,0	58,0	62,2

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

(1) Les départs anticipés pour motifs familiaux sont ouverts dans trois situations :

- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont trois enfants vivants ou qui ont 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 ;

Les départs anticipés pour handicap sont ouverts aux fonctionnaires handicapés qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap entraînant une incapacité permanente d'au moins 80%, les durées d'assurance et de trimestres cotisés fixées par décret.

(2) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de services (17 ans ou 27 ans). Cf. III.3.b du présent rapport : Les départs anticipés dans de multiples situations ; 1. Le maintien d'âges de départ anticipé pour certaines catégories dites actives.

TABLEAU N°B-7

Ventilation par âge des militaires dont la pension de retraite (premier droit) est entrée en paiement en 2022

Âge à la date d'effet de la pension	Total des pensions	Caporaux et soldats	Sous-officiers	Officiers	dont départs pour invalidité
Total	13 504	3 183	8 516	1 805	2 137
< 30 ans	1 216	999	197	20	1 216
30 ans	67	42	22	3	67
31 ans	79	51	25	3	79
32 ans	71	42	24	5	71
33 ans	63	36	23	4	59
34 ans	72	38	28	6	66
35 ans	78	29	45	4	51
36 ans	122	29	88	5	37
37 ans	241	69	168	4	37
38 ans	419	153	263	3	26
39 ans	622	189	427	6	46
40 ans	643	204	434	5	46
41 ans	661	214	439	8	42
42 ans	637	198	419	20	40
43 ans	574	162	399	13	33
44 ans	608	177	408	23	34
45 ans	510	150	335	25	21
46 ans	398	123	238	37	23
47 ans	382	105	224	53	21
48 ans	310	71	180	59	16
49 ans	333	44	197	92	9
50 ans	405	18	298	89	12
51 ans	444	15	339	90	17
52 ans	487	9	319	159	16
53 ans	354	1	293	60	12
54 ans	397	3	347	47	9
55 ans	495	2	398	95	8
56 ans	400	2	332	66	8
57 ans	431	2	353	76	8
58 ans	920	0	817	103	5
> 58 ans	1 065	6	437	622	2
Âge moyen	46,3	36,4	48,1	54,7	31,0

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État

TABLEAU N°B-8

Ventilation par âge et par sexe des agents de la fonction publique territoriale affiliés à la CNRACL dont la pension est entrée en paiement en 2022

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 carrière longue	départs pour motifs familiaux (1)	départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	Total	hommes	femmes	
Total	44 174	18 867	25 307	15 276	2 900	2 703	4 649	1 666	2 983	48 823
< 40 ans	0	0	0	0	0	0	62	26	36	62
40 ans	0	0	0	0	0	0	20	9	11	20
41 ans	1	0	1	0	1	0	26	8	18	27
42 ans	1	0	1	0	1	0	25	11	14	26
43 ans	0	0	0	0	0	0	30	4	26	30
44 ans	0	0	0	0	0	0	36	10	26	36
45 ans	0	0	0	0	0	0	44	16	28	44
46 ans	0	0	0	0	0	0	41	16	25	41
47 ans	1	0	1	0	1	0	57	23	34	58
48 ans	1	0	1	0	1	0	70	28	42	71
49 ans	0	0	0	0	0	0	75	28	47	75
50 ans	2	0	2	0	2	0	122	46	76	124
51 ans	8	2	6	0	8	0	110	42	68	118
52 ans	11	3	8	0	8	3	125	48	77	136
53 ans	10	4	6	0	7	3	130	42	88	140
54 ans	15	4	11	0	13	2	177	68	109	192
55 ans	39	13	26	0	19	0	201	69	132	240
56 ans	58	20	38	0	31	3	217	70	147	275
57 ans	447	357	90	0	65	359	250	97	153	697
58 ans	332	199	133	2	97	208	301	119	182	633
59 ans	388	216	172	4	140	218	380	137	243	768
60 ans	7 803	5 334	2 469	6 676	402	610	472	180	292	8 275
61 ans	3 256	1 872	1 384	2 628	242	339	489	198	291	3 745
62 ans	16 652	5 296	11 356	2 936	893	585	485	163	322	17 137
63 ans	5 055	1 777	3 278	1 170	308	166	289	108	181	5 344
64 ans	3 177	1 174	2 003	742	218	79	162	42	120	3 339
65 ans	2 538	931	1 607	530	193	61	109	20	89	2 647
> 65 ans	4 379	1 665	2 714	588	250	67	144	38	106	4 523
Âge moyen	62,6	62,2	62,9	61,7	62,2	60,9	57,9	57,7	58,1	62,2

Source : CNRACL.

Champ : Titulaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures.

(1) Y compris départs anticipés pour handicap, comptés dans les départs pour ancienneté.

(2) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de services (17 ans ou 27 ans). Cf. III.3.b du présent rapport : Les départs anticipés dans de multiples situations ; 1. Le maintien d'âges de départ anticipé pour certaines catégories dites actives.

TABLEAU N°B-9

Ventilation par âge et par sexe des agents de la fonction publique hospitalière affiliés à la CNRACL dont la pension est entrée en paiement en 2022

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 carrière longue	départs pour motifs familiaux (1)	départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	Total	hommes	femmes	
Total	24 803	5 038	19 765	3 485	2 331	11 211	1 638	311	1 327	26 441
< 40 ans	1	0	1	0	1	0	56	9	47	57
40 ans	0	0	0	0	0	0	13	1	12	13
41 ans	0	0	0	0	0	0	21	1	20	21
42 ans	0	0	0	0	0	0	12	3	9	12
43 ans	0	0	0	0	0	0	18	3	15	18
44 ans	0	0	0	0	0	0	11	1	10	11
45 ans	0	0	0	0	0	0	27	3	24	27
46 ans	0	0	0	0	0	0	21	1	20	21
47 ans	2	1	1	0	2	0	28	3	25	30
48 ans	2	0	2	0	2	0	33	5	28	35
49 ans	2	1	1	0	2	0	45	8	37	47
50 ans	7	0	7	0	7	0	38	7	31	45
51 ans	12	0	12	0	12	0	51	10	41	63
52 ans	11	0	11	0	11	0	56	3	53	67
53 ans	14	0	14	0	14	0	60	10	50	74
54 ans	15	0	15	0	15	0	71	9	62	86
55 ans	37	4	33	0	26	1	89	18	71	126
56 ans	54	4	50	0	50	0	97	19	78	151
57 ans	2 839	272	2 567	0	239	2 595	139	29	110	2 978
58 ans	1 754	216	1 538	0	273	1 480	128	24	104	1 882
59 ans	1 504	187	1 317	2	252	1 244	127	29	98	1 631
60 ans	4 047	1 240	2 807	1 533	412	1 664	130	32	98	4 177
61 ans	2 217	526	1 691	654	225	1 094	150	31	119	2 367
62 ans	7 689	1 380	6 309	697	466	2 218	130	22	108	7 819
63 ans	1 920	454	1 466	255	131	480	35	10	25	1 955
64 ans	1 032	261	771	131	75	218	27	10	17	1 059
65 ans	758	216	542	112	49	105	10	3	7	768
> 65 ans	886	276	610	101	67	112	15	7	8	901
Âge moyen	61,2	61,7	61,1	61,6	60,4	60,1	55,9	57,1	55,6	60,9

Source : CNRACL.

Champ : Titulaires de la FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

(1) Y compris départs anticipés pour handicap, comptés dans les départs pour ancienneté.

(2) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de services (17 ans ou 27 ans). Cf. III.3.b du présent rapport : Les départs anticipés dans de multiples situations ; 1. Le maintien d'âges de départ anticipé pour certaines catégories dites actives.

TABLEAU N°B-10

Ventilation par administration d'origine, catégorie hiérarchique et sexe, des agents titulaires des trois versants de la fonction publique dont la pension de droit direct est entrée en paiement en 2022

	Administrations / macro-grades des militaires	Catégorie hiérarchique								Total
		A		B		C		Indéterminé		
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
pensions civiles de la FPE (1)	Pensions civiles	14 127	17 805	5 859	6 560	4 700	7 670			56 721
	Pensions civiles hors La Poste et Orange	11 944	16 543	4 509	5 512	2 657	5 692			46 857
	Affaires étrangères et européennes	42	16	24	8	26	67			183
	Agriculture et pêche	399	207	302	249	34	137			1 328
	Culture et communication	92	85	54	69	84	93			477
	Défense (civils) et anciens combattants	246	126	230	305	161	578			1 646
	Écologie, développement durable, transports, logement	373	170	531	335	395	410			2 214
	<i>dont aviation civile et Météo France</i>	373	170	531	335	395	410			2 214
	Économie, finances et industrie ; budget, comptes publics, fonction publique	998	1 024	860	2 205	383	1 101			6 571
	Éducation nationale - enseignement supérieur	8 088	13 584	322	913	539	1 626			25 072
	Établissements publics de recherche (y compris INRA)	488	371	94	116	14	18			1 101
	Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales, immigration	811	324	1 878	705	276	802			4 796
	Justice	267	362	129	343	669	559			2 329
	Services du premier ministre	12	13	6	8	13	16			68
	Travail, emploi, santé	128	261	79	256	63	285			1 072
	La Poste	1 036	757	305	266	2 031	1 956			6 351
	Orange	1 147	505	1 045	782	12	22			3 513
pensions militaires	Militaires	1 652	153	7 324	1 192	2 607	576			13 504
	Officiers généraux	133	10	0	0	0	0			143
	Officiers supérieurs	833	89	0	0	0	0			922
	Officiers subalternes	367	39	0	0	0	0			406
	Sous-officiers	0	0	4 534	874	0	0			5 408
	Caporaux et soldats	0	0	0	0	2 607	576			3 183
	Ministère de l'Intérieur (gendarmes)	319	15	2 790	318	0	0			3 442
	Ministère des Armées	1 333	138	4 534	874	2 607	576			10 062
Fonctions publique territoriale et hospitalière	3 036	8 306	4 647	14 295	18 080	26 460	119	321	75 264	
fonction publique territoriale	Pensions des affiliés de la FPT à la CNRACL (2)	2 073	4 163	2 858	4 308	15 532	19 690	70	129	48 823
	Régions	76	139	62	110	953	1 417	0	3	2 760
	Départements	445	1 575	443	1 051	1 819	2 289	5	23	7 650
	Métropoles	118	158	144	140	642	304	3	2	1 511
	Communes	822	1 542	1 449	2 027	8 897	11 725	45	70	26 577
	SDIS (3)	160	32	232	34	581	91	1	1	1 132
	Centres d'action sociale	33	223	43	336	217	1 905	3	16	2 776
	Communautés urbaines, districts	33	31	41	38	196	97	1	0	437
	Syndicats	41	63	73	87	443	317	1	1	1 026
	Communautés de communes, de ville	79	88	83	138	601	579	5	1	1 574
	Offices publics d'habitation	21	34	41	51	236	165	2	4	554
	Autres collectivités territoriales	245	278	247	296	947	801	4	8	2 826
fonction publique hospitalière	Pensions des affiliés de la FPH à la CNRACL	963	4 143	1 789	9 987	2 548	6 770	49	192	26 441
	Centres hospitaliers régionaux	266	1 433	629	2 870	765	1 412	20	74	7 469
	Centres hospitaliers généraux	372	1 771	715	4 810	1 063	2 848	16	73	11 668
	Hôpitaux locaux	36	180	103	732	155	718	0	10	1 934
	Centres hospitaliers spécialisés	152	391	183	595	186	337	3	11	1 858
	Centres de soins avec ou sans hébergement	16	41	18	77	47	94	4	2	299
	Établissements publics à caractère sanitaire et social	54	101	29	97	73	189	0	3	546
	Centres d'hébergements de personnes âgées	24	93	53	575	180	961	3	16	1 905
Autres collectivités hospitalières	43	133	59	231	79	211	3	3	762	

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État ; CNRACL.

(1) Les pensions civiles sont ventilées par administration selon le code de rattachement des services des employeurs. Cette ventilation ne correspond pas nécessairement à celle des ministères.

(2) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(3) Service départemental d'incendie et de secours.

Remarque : Comptabilisation La Poste-Orange : certaines années, la somme des lignes d'administration de La poste et d'Orange ne correspond pas à l'écart entre les lignes 5 et 6 (pensions civiles et pensions civiles hors La poste et Orange). Cela provient du fait que le classement par administration s'appuie sur l'analyse du libellé de l'administration, alors que les pensions La poste et Orange sont ciblées par des code service particulier. Néanmoins, sur le flux 2022, aucun écart n'est à constater.

TABLEAU N°B-11

Pensions de droit dérivé (réversion) entrées en paiement en 2022 dans les régimes des FP et des ouvriers d'État : principales caractéristiques

	régime des PCMR de la fonction publique de l'État								régime des ouvriers d'État		Fonction publique territoriale (1)		Fonction publique hospitalière (1)		Ensemble du régime de la CNRACL (1)	
	Pensions civiles hors La Poste et Orange		Pensions civiles		Pensions militaires		Ensemble du régime des pensions civiles et militaires de l'État									
	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite
Effectifs	1 352	14 636	1 524	18 722	157	6 227	1 681	24 949	26	1 372	1 085	6 530	372	3 415	1 457	9 945
Hommes	426	3 861	461	4 616	6	64	467	4 680	2	93	384	1 455	243	1 653	627	3 108
Femmes	627	10 686	750	14 003	98	6 054	848	20 057	24	1 279	680	5 048	124	1 749	804	6 797
Orphelins (2)	299	89	313	103	53	109	366	212	0	3	21	27	5	13	26	40
Indicateurs																
Âge moyen de première mise en paiement	45,3	78,0	46,3	77,5	32,4	75,1	45,0	76,9	58,4	78,2	56,3	74,5	55,3	74,9	56,1	74,6
Pension mensuelle moyenne																
Avantage principal (en euros)	766	1 124	767	1 087	679	880	759	1 035	833	942	561	668	580	719	566	685
Avantage principal et accessoires (en euros)	836	1 171	833	1 132	746	929	825	1 081	866	980	585	700	667	758	606	720

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

(1) Les indicateurs sont calculés hors pensions cristallisées et hors pensions temporaires d'orphelins. Les pensions principales d'orphelins sont désormais incluses.

(2) Pensions principales d'orphelins. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelin majeur infirme.

Note : Les pensions de droit dérivé (ou pensions de réversion) sont attribuées suite à un décès d'un agent titulaire affilié au régime, qu'il ait déjà liquidé sa retraite ou non.

TABLEAU N°B-12

Effectifs de pensions des régimes des pensions civiles et militaires de l'État, du FSPOEIE et de la CNRACL entrées en paiement, de 2011 à 2022

		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	évolution 2022/2016	moyenne annuelle
régime des PCMR de la fonction publique d'État	Pensions civiles hors La Poste et Orange	76 438	60 221	63 228	61 363	57 813	58 892	62 395	60 527	58 351	59 341	63 097	63 645	+8,07%	+1,56%
	Pensions de droit direct	59 081	42 905	45 966	44 234	41 463	41 694	45 983	43 434	42 372	42 595	46 276	46 857	+12,38%	+2,36%
	Pensions de droit dérivé	17 357	17 316	17 262	17 129	16 350	17 198	16 412	17 093	15 979	16 746	16 821	16 788	-2,38%	-0,48%
	Pensions civiles	94 292	69 024	75 793	74 107	71 918	74 740	80 182	78 143	75 905	75 997	78 252	77 831	+4,14%	+0,81%
	Pensions de droit direct	74 654	49 265	55 887	54 398	51 230	53 073	59 383	56 664	55 689	54 854	57 087	56 721	+6,87%	+1,34%
	Pensions de droit dérivé	19 638	19 759	19 906	19 709	20 688	21 667	20 799	21 479	20 216	21 143	21 165	21 110	-2,57%	-0,52%
	Pensions militaires	20 870	19 140	19 462	19 239	20 002	20 174	20 076	19 645	20 555	19 621	19 959	20 228	+0,27%	+0,05%
	Pensions de droit direct	13 356	11 467	11 856	11 857	11 458	11 334	11 457	11 731	12 793	11 810	12 361	13 504	+19,15%	+3,57%
	Pensions de droit dérivé	7 514	7 673	7 606	7 382	8 544	8 840	8 619	7 914	7 762	7 811	7 598	6 724	-23,94%	-5,33%
	Ensemble du régime de la FPE	115 162	88 164	95 255	93 346	91 920	94 914	100 258	97 788	96 460	95 618	98 211	98 059	+3,31%	+0,65%
Pensions de droit direct	88 010	60 732	67 743	66 255	62 688	64 407	70 840	68 395	68 482	66 664	69 448	70 225	+9,03%	+1,74%	
Pensions de droit dérivé	27 152	27 432	27 512	27 091	29 232	30 507	29 418	29 393	27 978	28 954	28 763	27 834	-8,76%	-1,82%	
régime des Ouvriers d'État	Ouvriers d'État (1)	4 154	3 514	3 959	3 812	3 628	3 704	4 153	3 645	3 514	3 395	3 350	3 149	-14,98%	-3,19%
	Pensions de droit direct	2 547	2 029	2 470	2 396	2 136	2 287	2 665	2 195	2 120	1 999	1 902	1 751	-23,44%	-5,20%
	Pensions de droit dérivé (1)	1 607	1 485	1 489	1 416	1 492	1 417	1 488	1 450	1 394	1 396	1 448	1 398	-1,34%	-0,27%
FPT et FPH	Fonction publique territoriale (3)	40 859	32 564	38 854	39 221	40 056	43 258	47 840	50 503	50 634	51 325	54 038	56 438	+30,47%	+5,46%
	Pensions de droit direct	34 751	26 418	32 452	32 782	33 167	36 401	40 796	43 138	43 583	43 677	46 270	48 823	+34,13%	+6,05%
	Pensions de droit dérivé (2)	6 108	6 146	6 402	6 439	6 889	6 857	7 044	7 365	7 051	7 648	7 768	7 615	+11,05%	+2,12%
	Fonction publique hospitalière (3)	34 600	21 948	25 020	25 034	24 553	26 568	29 239	29 964	28 521	26 997	26 359	30 228	+13,78%	+2,61%
	Pensions de droit direct	31 432	18 719	21 696	21 747	21 026	22 848	25 470	26 059	24 702	23 062	22 372	26 441	+15,73%	+2,96%
	Pensions de droit dérivé (2)	3 168	3 229	3 324	3 287	3 527	3 720	3 769	3 905	3 819	3 935	3 987	3 787	+1,80%	+0,36%
	FPT et FPH (2)	75 459	54 512	63 874	64 255	64 609	69 826	77 079	80 467	79 155	78 322	80 397	86 666	+24,12%	+4,42%
Pensions de droit direct	66 183	45 137	54 148	54 529	54 193	59 249	66 266	69 197	68 285	66 739	68 642	75 264	+27,03%	+4,90%	
Pensions de droit dérivé (2)	9 276	9 375	9 726	9 726	10 416	10 577	10 813	11 270	10 870	11 583	11 755	11 402	+7,80%	+1,51%	

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Les données 2000 à 2010 sont disponibles dans les rapports précédents.

(1) Pensionnés en titre définitif et avances depuis 2004.

(2) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

(3) Seules les pensions principales d'orphelin majeur infirme sont incluses.

TABLEAU N°B-13

**Décès en 2022 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
FPE civils, y compris La Poste et Orange	45 072	23 189	21 883	19 293	4 177	15 116
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	25,2	23,2	27,2	16,7	10,5	18,5
FPE militaires	10 082	9 722	360	11 367	119	11 248
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	38,8	38,9	37,2	24,1	20,5	24,1
Régime des ouvriers d'État (FSPOEIE)	2 756	2 240	516	2 309	96	2 213
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	26,2	25,3	30,4	19,4	12,1	19,8
FPT affiliés à la CNRACL	17 404	9 268	8 136	6 372	1 343	5 029
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	20,4	18,3	22,7	16,7	9,8	18,5
FPH affiliés à la CNRACL	12 403	3 173	9 230	3 237	1 439	1 798
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	24,7	20,4	26,2	14,3	9,8	17,9
Ensemble affiliés à la CNRACL	29 807	12 441	17 366	9 609	2 782	6 827
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	22,2	18,8	24,6	15,9	9,8	18,3

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

TABLEAU N°B-14

Évolution de la pension mensuelle brute, de l'indice et du taux de liquidation moyens des pensions entrées en paiement chaque année, entre 2011 et 2022

Années d'admission à la retraite		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Pensions civiles de la FPE hors La Poste et Orange	Flux droit direct												
	Pension mensuelle moyenne (1)	2 079	2 240	2 212	2 214	2 227	2 236	2 263	2 243	2 259	2 297	2 313	2 413
	Indice de liquidation (5)	650	675	672	673	673	677	679	682	691	706	713	723
	Taux de liquidation (en %) (5)	68,5%	71,0%	70,5%	70,5%	70,4%	69,9%	69,1%	68,3%	67,9%	67,7%	67,4%	66,9%
	Flux droit dérivé												
Pension mensuelle moyenne (1)	902	930	950	964	970	917	996	1 004	1 006	1 043	1 036	1 107	
Ensemble des pensions civiles de la FPE	Flux droit direct												
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 975	2 158	2 113	2 115	2 133	2 144	2 172	2 160	2 178	2 214	2 240	2 348
	Indice de liquidation (5)	621	654	645	646	645	648	649	653	661	675	687	698
	Taux de liquidation (en %) (5)	68,2%	70,7%	70,1%	70,2%	70,4%	70,1%	69,5%	68,9%	68,7%	68,4%	67,9%	67,5%
	Flux droit dérivé												
Pension mensuelle moyenne (1)	879	906	924	938	938	889	963	972	975	1 007	1 002	1 071	
Pensions militaires de la FPE	Flux droit direct												
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 526	1 534	1 562	1 602	1 682	1 671	1 690	1 627	1 579	1 619	1 645	1 707
	Indice de liquidation (5)	522	535	545	555	567	567	562	556	557	567	568	565
	Taux de liquidation (en %) (5)	69,1%	68,2%	68,0%	68,6%	69,9%	69,1%	67,2%	66,5%	65,3%	65,3%	65,4%	65,1%
	Flux droit dérivé												
Pension mensuelle moyenne (1)	777	795	813	806	754	697	761	794	782	808	797	886	
régime des ouvriers d'État (FSPOEIE) (2)	Flux droit direct												
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 696	1 782	1 710	1 926	1 955	1 869	1 728	1 956	2 197	2 250	2 235	2 347
	Indice de liquidation	<i>n.s.(5)</i>	<i>n.s.(5)</i>	<i>n.s.(5)</i>	<i>n.s.(5)</i>	<i>n.s.(5)</i>	<i>n.p.(5)</i>	<i>n.p.(5)</i>	<i>n.p.(5)</i>	<i>n.p.(5)</i>	<i>n.p.(5)</i>	<i>n.p.(5)</i>	<i>n.p.(5)</i>
	Taux de liquidation (en %)	62,8%	61,9%	59,7%	63,5%	63,8%	63,9%	59,6%	62,2%	64,4%	64,5%	63,8%	63,6%
	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	62,2%	61,0%	59,5%	63,3%	63,5%	63,8%	59,8%	62,3%	64,4%	64,3%	63,6%	63,3%
Flux droit dérivé (3)													
Pension mensuelle moyenne (1)	849	865	886	892	897	902	891	927	923	940	930	978	
FPT - Pensions CNRACL (4)	Flux droit direct												
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 189	1 231	1 233	1 267	1 265	1 255	1 289	1 272	1 290	1 295	1 313	1 360
	Indice de liquidation	424	426	431	439	442	444	451	453	458	463	467	470
	Taux de liquidation (en %)	52,0%	53,7%	53,7%	54,4%	53,8%	53,3%	53,3%	52,2%	52,3%	52,2%	52,1%	52,0%
	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	50,8%	51,9%	52,2%	52,6%	52,1%	51,9%	52,1%	51,1%	51,3%	51,3%	51,1%	50,9%
Flux droit dérivé (3)													
Pension mensuelle moyenne (1)	596	614	616	617	622	621	629	629	642	645	659	685	
FPH - Pensions CNRACL (4)	Flux droit direct												
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 374	1 475	1 480	1 489	1 498	1 526	1 560	1 549	1 537	1 511	1 615	1 731
	Indice de liquidation	450	465	468	471	472	479	485	488	489	489	490	503
	Taux de liquidation (en %)	57,6%	61,1%	61,3%	61,3%	61,4%	61,5%	61,3%	60,3%	59,2%	58,1%	57,0%	57,4%
	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	57,5%	60,5%	60,8%	60,7%	60,7%	60,9%	60,9%	59,9%	58,8%	57,7%	56,6%	56,9%
Flux droit dérivé (3)													
Pension mensuelle moyenne (1)	635	648	658	660	661	671	678	681	682	695	712	750	
Ensemble - Pensions CNRACL (4)	Flux droit direct												
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 277	1 332	1 332	1 356	1 355	1 359	1 393	1 376	1 379	1 370	1 412	1 491
	Indice de liquidation	437	443	446	452	454	457	464	466	469	472	475	482
	Taux de liquidation (en %)	54,6%	56,8%	56,8%	57,1%	56,7%	56,5%	56,4%	55,3%	54,8%	54,3%	53,7%	53,9%
	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	54,0%	55,4%	55,6%	55,8%	55,4%	55,3%	55,5%	54,4%	54,0%	53,5%	52,9%	53,0%
Flux droit dérivé (3)													
Pension mensuelle moyenne (1)	609	626	631	632	635	639	646	647	656	662	677	706	
Valeur annuelle moyenne du point d'indice	55,56	55,56	55,56	55,56	55,56	55,90	56,23	56,23	56,23	56,23	56,23	57,22	

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (base des pensions au 31 décembre de chaque année), CNRACL et FSPOEIE. En euros courants.

(1) Montant moyen de pension y compris accessoires.

(2) Les données sont issues des titres définitifs uniquement. Les pensions en état d'avances ne sont pas prises en compte.

(3) Pour les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

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

(5) à partir de 2016 : Hors pensions portées au minimum garanti.

n.p = non pertinent ; 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 2021 et 2022 (flux)**

Pensions de droit direct

	FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange		FPE - Toutes pensions civiles		FPE - Pensions militaires		régime des ouvriers d'État (FSPOEIE) (1)		régime de la FPT (CNRACL) (2)		régime de la FPH (CNRACL) (2)	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
<i>Effectifs</i>	46 276	46 857	57 087	56 721	12 361	13 504	1 902	1 751	46 270	48 823	22 372	26 441
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	2 225	2 323	2 160	2 264	1 597	1 654	2 184	2 291	1 261	1 305	1 412	1 504
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros) (3)	2 313	2 413	2 240	2 348	1 645	1 707	2 235	2 347	1 313	1 360	1 615	1 731
<i>Hommes</i>	2 531	2 636	2 404	2 521	1 721	1 784	2 287	2 401	1 420	1 464	1 693	1 822
<i>Femmes</i>	2 165	2 260	2 115	2 215	1 166	1 242	1 842	2 011	1 236	1 285	1 595	1 708
Gain mensuel moyen procuré par la surcote (en euros) (4)	240,0	256,8	225,4	244,8			129,6	112,9	148,9	155,8	166,5	175,9
Perte mensuelle moyenne occasionnée par la décote (en euros) (4)	-203,1	-218,2	-196,5	-209,1	-83,4	-83,2	-115,8	-93,8	-110,7	-114,7	-128,6	-146,9

Pensions de droit dérivé

	FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange		FPE - Toutes pensions civiles		FPE - Pensions militaires		régime des ouvriers d'État (FSPOEIE) (1)		régime de la FPT (CNRACL) (2)		régime de la FPH (CNRACL) (2)	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
<i>Effectifs</i>	16 821	16 788	21 165	21 110	7 598	6 724	1 448	1 398	7 768	7 615	3 987	3 787
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	982	1 052	952	1 019	747	831	894	941	627	653	671	706
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros)	1 036	1 107	1 002	1 071	797	886	930	978	659	685	712	750
<i>Hommes</i>	887	946	869	926	332	367	727	773	595	612	702	726
<i>Femmes</i>	1 098	1 175	1 052	1 126	826	915	941	993	680	708	722	774

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. En euros courants.

(1) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

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

(3) Y compris accessoires de pension (majorations de pension pour enfants et pour tierce personne, IMT, NBI et rente viagère d'invalidité).

(4) Respectivement pour les bénéficiaires d'une surcote ou décote uniquement, hors pensions portées au minimum garanti, et calculés sur le montant principal de la pension et la majoration pour enfant.

TABLEAU N°B-16

Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement en 2022 selon la catégorie hiérarchique et le sexe (hors pensions d'invalidité)

	FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange		FPE - Toutes pensions civiles		Pensions de la FPT (CNRACL) (1)		Pensions de la FPH (CNRACL) (1)		Ensemble des pensions de la CNRACL	
	Effectif	Pension moyenne totale (en euros) (2)	Effectif	Pension moyenne totale (en euros) (2)	Effectif	Pension moyenne totale (en euros)	Effectif	Pension moyenne totale (en euros)	Effectif	Pension moyenne totale (en euros)
Ensemble	44 507	2 445	53 761	2 378	44 174	1 388	24 803	1 755	68 977	1 520
Hommes	18 305	2 669	23 574	2 550	18 867	1 489	5 038	1 844	23 905	1 564
Femmes	26 202	2 289	30 187	2 243	25 307	1 313	19 765	1 732	45 072	1 497
Catégorie A	27 225	2 894	30 570	2 858	6 006	2 433	4 933	2 432	10 939	2 433
Hommes	11 543	3 123	13 671	3 047	2 033	2 733	943	2 691	2 976	2 720
Femmes	15 682	2 724	16 899	2 706	3 973	2 279	3 990	2 371	7 963	2 325
Catégorie B	9 618	1 969	11 900	1 962	6 870	1 710	11 358	1 798	18 228	1 765
Hommes	4 317	2 090	5 603	2 062	2 767	1 800	1 739	1 909	4 506	1 842
Femmes	5 301	1 870	6 297	1 872	4 103	1 650	9 619	1 778	13 722	1 739
Catégorie C	7 664	1 451	11 291	1 514	31 137	1 117	8 289	1 298	39 426	1 155
Hommes	2 445	1 544	4 300	1 607	14 008	1 246	2 310	1 448	16 318	1 275
Femmes	5 219	1 407	6 991	1 457	17 129	1 011	5 979	1 240	23 108	1 070
Indéterminé					161	1 147	223	1 577	384	1 396
Hommes					59	1 699	46	1 988	105	1 824
Femmes					102	827	177	1 473	279	1 237

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État et CNRACL.

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

(2) Montant moyen de pension y compris accessoires.

TABLEAU N°B-17

Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement pour invalidité en 2022 selon la catégorie hiérarchique et le sexe

	FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange		FPE - Toutes pensions civiles		Pensions de la FPT (CNRACL) (1)		Pensions de la FPH (CNRACL) (1)		Ensemble des pensions de la CNRACL	
	Effectif	Pension moyenne totale (en euros) (2)	Effectif	Pension moyenne totale (en euros) (2)	Effectif	Pension moyenne totale (en euros)	Effectif	Pension moyenne totale (en euros)	Effectif	Pension moyenne totale (en euros)
Ensemble	2 350	1 808	2 960	1 805	4 649	1 089	1 638	1 357	6 287	1 159
Hommes	805	1 901	1 112	1 886	1 666	1 173	311	1 437	1 977	1 214
Femmes	1 545	1 759	1 848	1 757	2 983	1 042	1 327	1 339	4 310	1 134
Catégorie A	1 262	2 168	1 362	2 188	230	1 815	173	1 785	403	1 802
Hommes	401	2 332	456	2 356	40	1 880	20	1 731	60	1 830
Femmes	861	2 091	906	2 104	190	1 801	153	1 792	343	1 797
Catégorie B	403	1 582	519	1 661	296	1 472	418	1 611	714	1 553
Hommes	192	1 589	256	1 674	91	1 522	50	1 689	141	1 579
Femmes	211	1 576	263	1 648	205	1 450	368	1 600	573	1 547
Catégorie C	685	1 277	1 079	1 392	4 085	1 023	1 029	1 180	5 114	1 054
Hommes	212	1 369	400	1 485	1 524	1 136	238	1 361	1 762	1 166
Femmes	473	1 236	679	1 337	2 561	955	791	1 126	3 352	995
Indéterminé					38	899	18	1 475	56	1 087
Hommes					11	855	3	1 387	14	969
Femmes					27	917	15	1 492	42	1 128

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État et CNRACL

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

(2) Montant moyen de pension y compris accessoires.

TABLEAU N°B-18

Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2022 selon le grade et le sexe (hors pensions d'invalidité)

	Pensions militaires		
	Effectif	Avantage principal moyen (en euros par mois)	Pension totale moyenne (en euros par mois)
Ensemble	11 367	1 860	1 922
Officiers généraux	156	4 874	5 381
Officiers supérieurs	1 062	3 099	3 280
Officiers subalternes	488	2 463	2 542
Sous-officiers	7 873	1 768	1 813
Caporaux et soldats	1 788	1 102	1 128
Hommes	9 866	1 929	1 997
Officiers généraux et supérieurs	1 129	3 362	3 597
Officiers subalternes	460	2 477	2 558
Sous-officiers	6 858	1 820	1 868
Caporaux et soldats	1 419	1 133	1 163
Femmes	1 501	1 411	1 433
Officiers généraux et supérieurs	89	2 871	2 940
Officiers subalternes	28	2 237	2 275
Sous-officiers	1 015	1 416	1 439
Caporaux et soldats	369	983	990

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

TABLEAU N°B-19

**Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement pour
invalidité en 2022 selon le grade et le sexe**

	Pensions militaires		
	Effectif	Avantage principal moyen (en euros par mois)	Pension totale moyenne (en euros par mois)
Ensemble	2 137	559	564
Officiers généraux	0	-	-
Officiers supérieurs	49	2 003	2 022
Officiers subalternes	50	960	975
Sous-officiers	643	892	901
Caporaux et soldats	1 395	340	342
Hommes	1 717	559	564
Officiers généraux et supérieurs	33	2 168	2 196
Officiers subalternes	30	1 071	1 093
Sous-officiers	466	969	980
Caporaux et soldats	1 188	340	343
Femmes	420	559	561
Officiers généraux et supérieurs	16	1 664	1 665
Officiers subalternes	20	795	797
Sous-officiers	177	689	692
Caporaux et soldats	207	339	340

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

TABLEAU N°B-20

Répartition par décile des montants mensuels de pension (avantage principal) entrées en paiement en 2022 hors pensions d'invalidité

Pensions de droit direct

	Pensions civiles de la FPE hors La Poste et Orange			Ensemble des pensions civiles de la FPE			Pensions militaires de la FPE			Pensions de la FPT (CNRACL) (1)			Pensions de la FPH (CNRACL) (1)			Ensemble des pensions de la CNRACL		
	total	Hommes	Femmes	total	Hommes	Femmes	total	Hommes	Femmes	total	Hommes	Femmes	total	Hommes	Femmes	total	Hommes	Femmes
Effectifs	44 507	18 305	26 202	53 761	23 574	30 187	11 367	9 866	1 501	44 174	18 867	25 307	24 803	5 038	19 765	68 977	23 905	45 072
1 ^{er} décile	1 119	1 212	1 052	1 163	1 273	1 077	930	958	843	402	450	378	739	834	724	458	500	443
2 ^e décile	1 562	1 701	1 496	1 568	1 679	1 500	1 056	1 105	918	755	835	677	936	1 070	904	818	873	786
3 ^e décile	1 819	2 040	1 728	1 795	1 931	1 721	1 200	1 285	965	904	1 007	849	1 156	1 243	1 123	975	1 062	936
4 ^e décile	2 063	2 261	1 927	1 996	2 135	1 897	1 418	1 543	1 037	1 070	1 200	983	1 342	1 444	1 310	1 172	1 242	1 117
5 ^e décile	2 293	2 473	2 141	2 200	2 346	2 086	1 756	1 878	1 130	1 250	1 407	1 156	1 519	1 577	1 500	1 367	1 459	1 314
6 ^e décile	2 541	2 713	2 404	2 434	2 567	2 321	2 091	2 091	1 258	1 485	1 598	1 373	1 668	1 683	1 660	1 563	1 622	1 525
7 ^e décile	2 814	2 983	2 688	2 706	2 834	2 601	2 278	2 301	1 505	1 670	1 732	1 597	1 840	1 830	1 843	1 731	1 743	1 712
8 ^e décile	3 073	3 342	2 965	3 001	3 145	2 909	2 519	2 573	2 091	1 853	1 909	1 819	2 071	2 061	2 073	1 956	1 956	1 956
9 ^e décile	3 594	3 889	3 322	3 480	3 714	3 240	2 941	2 955	2 378	2 259	2 308	2 203	2 372	2 444	2 353	2 304	2 325	2 284

Pensions de droit dérivé

	Pensions civiles de la FPE hors La Poste et Orange			Ensemble des pensions civiles de la FPE			Pensions militaires de la FPE			Pensions de la FPT (CNRACL) (1)			Pensions de la FPH (CNRACL) (1)			Ensemble des pensions de la CNRACL		
	total	Hommes	Femmes	total	Hommes	Femmes	total	Hommes	Femmes	total	Hommes	Femmes	total	Hommes	Femmes	total	Hommes	Femmes
Effectifs	14 333	3 659	10 674	17 298	4 215	13 083	5 992	245	5 747	5 613	1 210	4 403	2 931	1 399	1 532	8 544	2 609	5 935
1 ^{er} décile	538	491	564	539	480	567	270	0	336	374	339	387	435	435	440	392	387	397
2 ^e décile	682	611	703	682	600	703	467	0	492	460	435	472	532	514	568	480	462	490
3 ^e décile	853	792	889	821	785	834	580	0	600	532	484	553	605	593	605	556	531	576
4 ^e décile	1 016	922	1 047	968	903	992	731	0	766	599	532	605	621	605	649	605	594	605
5 ^e décile	1 103	1 041	1 130	1 068	1 018	1 089	905	115	924	616	593	645	698	666	715	647	605	668
6 ^e décile	1 205	1 120	1 253	1 156	1 089	1 185	1 011	249	1 024	702	605	719	757	737	781	723	688	737
7 ^e décile	1 349	1 208	1 402	1 291	1 173	1 346	1 088	392	1 114	780	703	794	836	815	856	797	768	805
8 ^e décile	1 510	1 334	1 558	1 459	1 297	1 510	1 172	517	1 196	876	814	883	955	938	968	905	887	913
9 ^e décile	1 725	1 531	1 809	1 688	1 509	1 725	1 442	855	1 510	1 067	1 007	1 086	1 081	1 073	1 108	1 075	1 051	1 084

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État et CNRACL.

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

TABLEAU N°B-21

Proportion des pensions de droit direct entrées en paiement portées au minimum garanti parmi les pensions civiles et militaires de l'État, du FSPOEIE et de la CNRACL, de 2011 à 2022

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Pensions civiles de la FPE hors La Poste et FT	7,8%	6,8%	6,5%	6,3%	6,0%	5,7%	4,9%	5,1%	5,1%	4,7%	4,8%	4,7%
Toutes pensions civiles de la FPE	8,4%	7,2%	6,6%	6,4%	6,0%	5,4%	4,6%	4,6%	4,6%	4,3%	4,5%	4,4%
Pensions militaires de la FPE	20,5%	21,4%	21,6%	20,2%	19,4%	19,8%	15,4%	16,4%	17,9%	16,5%	15,1%	14,6%
Pensions des ouvriers d'État (FSPOEIE)	3,0%	1,7%	0,9%	1,7%	1,2%	1,1%	0,6%	0,9%	0,7%	1,1%	1,0%	1,1%
Pensions de la FPT (CNRACL)	39,1%	33,7%	31,6%	34,3%	33,0%	31,1%	27,9%	28,2%	28,8%	28,4%	27,9%	28,1%
Pensions de la FPH (CNRACL)	22,6%	18,0%	16,2%	19,0%	19,1%	17,9%	16,4%	16,7%	18,8%	20,2%	21,7%	21,1%
Ensemble des pensions de la CNRACL	31,3%	27,2%	25,4%	28,2%	27,6%	26,0%	23,5%	23,9%	25,2%	25,6%	25,9%	25,6%

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

Les données 2000 à 2010 sont disponibles dans les rapports précédents.

Champ : pensions civiles et militaires, ayants droit, entrées en paiement chaque année, y compris pensions anciennement cristallisées, hors soldes de réserve jusqu'en 2018 et soldes de réserve compris depuis 2019.

TABLEAU N°B-22

Nombre de bénéficiaires de bonifications, et durée moyenne acquise, parmi les pensions civiles et militaires de l'État et de la CNRACL entrées en paiement en 2022

<i>Pour les pensions de droits directs</i>		Pensions civiles de la FPE hors La Poste et Orange	Ensemble des pensions civiles de la FPE	Pensions militaires de la FPE	Pensions de la FPT (CNRACL) (1)	Pensions de la FPH (CNRACL) (1)
Effectif de pensions de droit direct entrées en paiement		46 857	56 721	13 504	48 823	26 441
bonifications pour services hors d'Europe ("de dépaysement")	bénéficiaires	4 715	5 005	1	1 236	641
	<i>durée moyenne</i>	19,7	20,0	17,4	36,7	36,2
bonifications pour enfant	bénéficiaires	21 779	25 242	437	22 127	17 254
	<i>durée moyenne</i>	7,9	7,9	6,5	7,4	7,7
bonifications pour bénéfices de campagne	bénéficiaires	431	551	10 706	502	136
	<i>durée moyenne</i>	3,7	3,7	13,3	3,5	3,1
bonifications pour services aériens ou sous-marins (SASM)	bénéficiaires	168	177	7 860	229	6
	<i>durée moyenne</i>	12,6	12,1	11,7	9,3	1,8
bonifications pour enseignement technique	bénéficiaires	218	218	2		
	<i>durée moyenne</i>	16,4	16,4	12		
bonifications du cinquième militaire	bénéficiaires			13 299		
	<i>durée moyenne</i>			16,6		
bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR (2)	bénéficiaires	3 653	3 653	423		
	<i>durée moyenne</i>	19,4	19,4	5,8		

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

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

(2) Dans la FPE, attribuées aux policiers, agents de l'administration pénitentiaire, agents des douanes, ingénieurs du contrôle aérien. Pour les militaires : il s'agit des bénéfices d'étude dont bénéficient les officiers (les données ne concernent pas la rémunération des pensions afférentes au grade supérieur prévue à l'article 36 de la loi n° 2013-1168 du 18 décembre 2013 modifiée).

NB : Les durées moyennes sont celles des seuls bénéficiaires, et sont exprimées en trimestres. Au sein de l'effectif de droit direct du régime, une personne peut avoir aucune, une ou plusieurs bonifications.

C/ Séries sur le flux de départs anticipés hors invalidité en 2022

TABLEAUX N°C-1 ET N°C-1BIS

Ventilation des flux de départs anticipés, par motif et par âge, dans la fonction publique d'État, entre 2015 et 2022, hors invalidité

	départs anticipés pour parents de trois enfants								départs pour motifs familiaux hors parents de trois enfants (1)							
	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022
Effectifs	1 318	1 008	1 369	1 208	1 253	1 347	1 587	1 681	314	337	397	370	340	284	296	365
Âges d'effet de la pension																
< 35 ans	2					1										
35	3															
36	1					1										
37	1															
38		2	1					1								
39	1				2		1		1						1	
40															1	
41				1			1	1		1						1
42	3	2	1	1				1	1							1
43	4	2	1	1	1			1		1					2	2
44	7	3	5	2	3	1	1		1	1			2		1	
45	6	3	3	3	3					2	1				2	1
46	9	4	8	6	3	2	1				1		1	1	1	
47	5	8	15	5	9	1	1	3		1			1	1	1	4
48	15	2	8	9	8	4	8	2	1	2	1		1		1	
49	11	18	14	13	16	8	9	3	1	3	2	2	1	3		1
50	6	11	12	21	11	14	14	17	1	4		2	1		1	1
51	12	13	23	16	13	12	16	15	2	5	5	3	3	2		2
52	12	20	23	13	24	31	28	27		4	3	2	4	2	3	1
53	16	27	42	22	20	23	26	36	1	5	3	2	3	4	3	1
54	57	23	58	38	39	35	31	44	8	3	17	6	8	5	4	5
55	143	68	64	64	65	54	59	63	49	49	49	49	36	28	28	34
56	136	120	130	103	89	126	105	126	40	35	36	40	29	36	36	33
57	84	68	112	73	89	102	101	122	31	45	34	38	40	38	36	32
58	122	65	127	121	113	127	164	189	50	40	58	50	50	30	37	52
59	169	101	171	176	191	200	257	260	57	58	68	52	54	44	36	57
60	352	262	289	308	332	363	436	439	47	54	68	73	63	50	54	68
61	141	186	262	212	222	242	327	332	24	24	50	51	43	37	49	70

	départs anticipés pour carrière longue								départs anticipés avec bénéfice d'une carrière active							
	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022
Effectifs	7 535	8 620	9 624	8 123	7 661	6 822	5 528	4 914	11 082	11 699	12 986	10 403	9 579	9 392	9 403	9 303
Âges d'effet de la pension																
48																
49																
50									2							
51									30	30				1		
52									63	50	101	88	87	69	69	69
53									200	126	122	86	78	70	69	71
54									314	308	280	255	179	155	152	173
55									979	880	788	679	364	386	377	384
56									1750	1479	534	384	631	567	701	702
57		1		1					1863	2013	2942	2375	2083	2167	1817	1810
58	20	8	7		1	1	2	1	2116	2171	2313	1470	1192	1251	1394	1361
59	58	33	32	10	7	8	9	5	1621	2236	2790	1955	1487	1486	1516	1534
60	6570	6833	7084	5789	5331	4423	3343	2953	1452	1585	2163	2168	2241	1856	1852	1781
61	887	1745	2501	2323	2322	2390	2174	1955	692	821	953	943	1237	1384	1456	1418

Source : DGFiP - Service des retraites de l'État.

Champ : Ensemble des départs anticipés par rapport à l'âge légal de départ à la retraite, hors départs anticipés pour invalidité.

NB : Ces tableaux présentent l'effectif des personnes dont l'âge de départ est inférieur à l'âge légal des sédentaires, quelque soit leur catégorie, sédentaire ou actif.

(1) Les départs pour autres motifs comprennent :

- les départs pour conjoint invalide,
- les départs pour enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité (ces deux premiers motifs sont des départs pour motifs familiaux),
- les départs pour handicap.

TABLEAU N°C-2

Ventilation des départs anticipés, par motif, catégorie statutaire et durée d'assurance, dans la fonction publique d'État, entre 2015 et 2022, hors invalidité

	départs anticipés pour parents de trois enfants							départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants							départs anticipés pour carrière longue									
	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022
Catégorie statutaire																								
A	906	651	842	716	755	845	995	1 062	86	108	136	111	92	89	96	121	2 530	2 940	3 371	2 819	2 599	2 269	1 820	1 658
B	178	141	219	208	202	237	258	309	68	74	100	86	98	67	71	110	2 383	2 835	3 108	2 550	2 393	2 268	1 836	1 603
C	234	216	308	284	296	265	334	310	160	155	161	173	150	128	129	134	2 622	2 845	3 145	2 754	2 669	2 285	1 872	1 656
Hors catégorie																								
Indéterminé																								
Durée d'assurance																								
< 151 trim.	244	203	230	171	191	195	214	238	86	108	136	111	92	89	96	130	0	1	0	0	1	0	0	0
151 à 160 trim.	191	117	149	158	109	99	151	175	68	74	100	86	98	67	71	68	0	0	0	1	1	0	0	0
>160 trim.	857	686	987	876	947	1 051	1 219	1 283	160	155	161	173	150	128	129	167	7 535	8 619	9 624	8 122	7 659	6 822	5 528	4 917

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

Champ : Ensemble des départs anticipés par rapport à l'âge légal de départ à la retraite, hors départs anticipés pour invalidité.

NB : Ce tableau présente l'effectif des personnes dont l'âge de départ est inférieur à l'âge légal des sédentaires, quelque soit sa catégorie. Les données des années 2011 à 2014 sont disponibles dans les rapports précédents.

TABLEAU N°C-3

Ventilation des flux de départs anticipés en fonction de caractéristiques à la liquidation dans la FPE, entre 2015 et 2022, hors invalidité

	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022
Proportion de liquidants avec décote	15,8%	15,1%	16,7%	16,3%	16,9%	18,5%	21,8%	23,5%
Proportion de liquidants avec décote parmi les autres départs	12,3%	11,8%	13,4%	13,3%	13,9%	15,4%	17,2%	18,5%
Durée moyenne de services (1)	142,9	144,2	144,9	144,3	144,6	144,1	143,0	142,4
Durée moyenne de services pour les autres départs	138,9	139,3	140,0	139,6	139,7	139,7	139,7	138,8
Indice majoré de liquidation moyen (2)	603,5	612,9	625,6	626,1	633,2	651,9	667,4	685,8
Indice majoré de liquidation moyen pour les autres départs (2)	683,0	681,6	674,7	674,6	682,7	692,4	701,4	709,1
Proportion des pensions portées au minimum garanti	4,5%	3,9%	3,3%	3,4%	3,1%	2,9%	3,1%	3,2%
Proportion des pensions portées au minimum garanti parmi les autres départs	4,9%	4,6%	4,2%	4,0%	4,1%	3,9%	3,8%	3,9%
Montant moyen de la pension (euros par mois)	1 971	2 012	2 086	2 062	2 079	2 135	2 170	2 302
Montant moyen de la pension (euros par mois) pour les autres départs	2 319	2 309	2 295	2 267	2 285	2 301	2 322	2 411

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

Champ : Ensemble des départs anticipés par rapport à l'âge légal de départ à la retraite, hors départs anticipés pour invalidité.

NB : Ce tableau présente l'effectif des personnes dont l'âge de départ est inférieur à l'âge légal des sédentaires, quelque soit sa catégorie, sédentaire ou actif.

(1) Durée de services hors bonifications.

(2) Hors pensions portées au minimum garanti.

TABLEAU N°C-4

Ventilation des flux de départs anticipés, par motif et par âge, dans la fonction publique territoriale, entre 2015 et 2022, hors invalidité

Effectifs	départs anticipés pour parents de trois enfants								départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants								départs anticipés pour carrière longue								
	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022	
	1 830	778	992	831	944	880	866	918	350	310	160	318	296	240	242	284	11 945	10 669	12 229	11 128	10 607	10 473	9 362	9 310	
Âge à l'entrée en jouissance de la pension																									
< 35 ans																									
35																									
36																									
37																									
38																									
39																									
40	1																								
41																									
42	1	1																							
43	2																								
44	2	1	1	2																					
45	3	1	4	1																					
46	5	1	3	2	2																				
47	2	2	6	2	1	3	1																		
48	2	6	5	2	1	3	1																		
49	4	5	5	6	3	3	3																		
50	5	11	8	4	8	5	3	2	1																
51	4	7	10	10	3	8	5	5	1	3	2	3	1												
52	5	12	13	8	14	4	5	6	1																
53	6	9	9	10	8	2	6	5	3	2	5	5	5	2	2										
54	6	15	24	16	22	13	5	10	2	3	7	9	1	6	2	3									
55	18	25	28	20	27	26	10	18	29	41	5	28	19	23	18	13									
56	27	27	48	29	42	40	35	25	28	31	11	18	30	23	16	26									
57	31	46	67	51	55	59	59	57	34	38	20	35	23	26	24	30	9	3	2						
58	47	58	109	83	92	73	79	89	36	34	16	50	39	32	33	32	113	33	27	3	3	3	5	2	
59	91	82	122	112	124	111	112	130	43	51	18	50	54	37	43	35	270	139	106	34	16	9	13	4	
60	312	333	342	301	351	313	350	353	69	84	44	86	75	52	63	87	8327	8988	9997	9023	8512	8140	6954	6576	
61	459	136	188	164	191	217	192	218	39	20	22	27	37	34	33	47	2151	1506	2097	2068	2076	2321	2390	2628	
62	237																								
63	152																								
64	109																								
65	193																								
66	61																								
67	32																								
68	12																								
69																									
70																									
71	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.

NB : Ce tableau présente l'effectif des personnes dont l'âge de départ est inférieur à l'âge légal des sédentaires, quelque soit sa catégorie. Les données des années 2011 à 2014 sont disponibles dans les rapports précédents.

TABLEAU N°C-5

Ventilation des départs anticipés, par motif, catégorie statutaire et durée d'assurance, dans la fonction publique territoriale, entre 2015 et 2022, hors invalidité

	départs anticipés pour parents de trois enfants								départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants								départs anticipés pour carrière longue							
	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022
Catégorie statutaire																								
A + (1)	42	10	5	2	29	43	64	52	1		2	1	2	2	1	4	70	43	50	45	47	132	124	97
A	254	110	156	150	411	515	551	564	27	18	18	21	36	34	43	47	1 013	766	794	785	1 460	1 464	1 378	1 343
B	315	156	185	169	454	362	418	495	34	43	30	47	62	38	52	62	2 069	1 727	2 075	1 984	2 828	2 749	2 678	2 671
C	1 217	498	576	509	1 570	1 439	1 513	1 538	288	248	100	249	330	279	289	354	8 783	8 107	8 487	8 297	10 950	10 913	10 675	11 144
Indéterminé	2	4	70	1	2	2	2	3	0	1	10	0	1	1	0	0	10	26	823	17	27	13	12	21
Durée d'assurance																								
150 trim.	859	202	87	34	291	193	124	96	52	37	33	38	47	41	51	54	0	0	0	0	0	0	0	0
151 à 160 trim.	498	83	48	17	211	168	119	96	38	21	17	13	33	25	32	34	0	0	0	0	0	0	0	0
>160 trim.	473	493	857	780	1 964	1 999	2 305	2 460	260	252	110	267	350	288	302	379	11 945	10 669	12 229	11 128	15 312	15 271	14 867	15 276

Source : CNRACL

(1) Pour la CNRACL, la catégorie hiérarchique A+ n'existe pas en tant que telle, elle est identifiée à partir d'une liste transmise par la DGAFP.

Champ : Ensemble des départs anticipés, hors départs pour invalidité. Les départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants comprennent :

- les départs pour handicap
- les départs pour conjoint invalide
- les départs pour enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité.

NB : Les données des années 2011 à 2014 sont disponibles dans les rapports précédents.

TABLEAU N°C-6

Ventilation des flux de départs anticipés en fonction de caractéristiques à la liquidation dans la FPT, entre 2015 et 2022, hors invalidité

	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022
Proportion de liquidants avec décote	0,8%	1,2%	1,5%	1,3%	1,7%	1,6%	1,8%	1,7%
<i>Proportion de liquidants avec décote parmi les autres départs</i>	11,9%	8,6%	10,0%	11,0%	10,3%	11,0%	10,9%	11,8%
Durée moyenne de services (1)	120,1	119,8	120,2	120,1	121,3	121,1	120,1	119,9
<i>Durée moyenne de services pour les autres départs</i>	105,0	131,2	132,5	131,6	133,4	135,0	133,2	135,1
Indice majoré de liquidation moyen	443,0	441,9	449,7	454,2	461,1	463,6	467,4	468,8
<i>Indice majoré de liquidation moyen pour les autres départs</i>	458,8	485,0	493,6	497,9	510,3	517,2	526,4	542,6
Proportion des pensions portées au minimum garanti	31,1%	30,0%	26,7%	25,6%	24,5%	25,3%	25,5%	26,6%
<i>Proportion des pensions portées au minimum garanti parmi les autres départs</i>	26,2%	17,3%	14,8%	15,6%	13,6%	13,4%	14,1%	13,5%
Montant moyen de la pension (euros par an)	15 724	15 131	15 597	15 645	16 005	16 006	16 134	16 707
<i>Montant moyen de la pension (euros par an) pour les autres départs</i>	15 498	18 674	19 381	19 509	20 205	20 378	20 896	22 530

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.

NB : Les données des années 2011 à 2014 sont disponibles dans les rapports précédents.

TABLEAU N°C-7

Ventilation des flux de départs anticipés, par motif et par âge, dans la fonction publique hospitalière, entre 2015 et 2022, hors invalidité

Effectifs	départs anticipés pour parents de trois enfants								départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants								départs anticipés pour carrière longue								
	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022	
Âge à l'entrée en jouissance de la pension	2 026	1 613	1 910	1 631	1 489	1 270	1 076	1 440	184	164	117	159	153	127	130	118	3 555	3 241	3 623	3 351	2 951	2 755	2 370	2 188	
< 35 ans																									
35																									
36																									
37																									
38												1													
39	2															1	1								
40	4								1	1						1									
41	4	2														2									
42	3	1	2													1									
43	8	4	5	1												1									
44	3	6	2	2		2										1									
45	2	3	4	3																					
46	6	5	6			1	2									3									
47	4	3	6	3		2		2	1	1	1	1													1
48	8		6	5		1	2	3	2	3	2														
49	5	8	5	4		4	4	1		1	1	1													2
50	3	6	7	4		9	6	3	5	1	1	1	1											2	2
51	6	6	7	10		6	4	3	12	1	2	4	3	2	1	2									
52	10	6	9	4		12	8	7	10		1	2	1			1							2	1	
53	6	12	17	11		5	11	9	12	2	2	3				2									2
54	52	12	18	14		14	8	10	12	6	5	3	2	2	3	5	3								
55	173	69	42	48		26	16	19	21	15	20	9	14	12	12	11	7								
56	286	289	125	67		56	40	35	44	28	33	7	10	14	14	7	9								
57	239	276	546	416		316	236	182	220	20	21	18	33	27	20	22	24	3	2	1					
58	191	207	287	262		231	171	180	259	21	31	24	19	18	17	19	15	37	18	9	4			1	
59	208	220	236	221		226	210	169	241	17	26	17	23	23	14	13	17	73	41	23	11				1
60	368	351	390	406		309	290	264	394	31	24	19	32	28	22	28	21	2568	2763	2987	2746	2322	2122	1707	1533
61	225	127	190	166		270	262	188	216	15	13	6	16	20	16	17	13	587	417	603	590	629	632	662	654
62	109																	254							
63	43																	43							
64	41																								
65	39																								
66	8																								
67	6																								
68	4																								
69																									

Source : CNRACL

Champ : Ensemble des départs anticipés, hors départs pour invalidité. Les départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants comprennent:

- les départs pour handicap
- les départs pour conjoint invalide
- les départs pour enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité.

NB : Ce tableau présente l'effectif des personnes dont l'âge de départ est inférieur à l'âge légal des sédentaires, quelque soit sa catégorie. Les données des années 2011 à 2014 sont disponibles dans les rapports précédents.

TABLEAU N°C-8

Ventilation des départs anticipés, par motif, catégorie statutaire et durée d'assurance, dans la fonction publique hospitalière, entre 2015 et 2022, hors invalidité

Catégorie statutaire	départs anticipés pour parents de trois enfants							départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants							départs anticipés pour carrière longue										
	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022	
A + (1)	5	4	4	2	18	2	1	6	1	2				1	1	0	1	36	17	28	21	65	13	14	16
A	217	148	221	187	349	364	374	541	21	15	23	14	22	26	35	28	254	272	319	294	405	457	410	468	
B	660	548	662	525	600	512	507	1 112	52	62	33	40	61	41	38	74	1 153	991	1 078	985	1 265	1 129	1 068	1 105	
C	1 143	910	641	915	1 010	900	756	516	110	105	42	102	97	96	99	70	2 109	1 958	1 594	2 037	2 291	2 169	1 929	1 877	
Indéterminé	1	3	382	2	3	3	3	12			19	3	0	1	1	2	3	3	604	14	17	9	11	19	
Durée d'assurance																									
150 trim.	1 448	1 100	1 149	731	638	454	234	222	57	55	49	49	49	37	36	39	0	0	0	0	0	0	0	0	
151 à 160 trim.	301	163	199	138	206	176	121	123	32	18	21	20	16	18	24	25	0	0	0	0	0	0	0	0	
>160 trim.	277	350	562	762	1 136	1 151	1 284	1 842	95	111	47	90	116	110	113	111	3 555	3 241	3 623	3 351	4 043	3 777	3 432	3 485	

Source : CNRACL

(1) Pour la CNRACL, la catégorie hiérarchique A+ n'existe pas en tant que telle, elle est identifiée à partir d'une liste transmise par la DGAFP.

Champ : Ensemble des départs anticipés, hors départs pour invalidité. Les départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants comprennent :

- les départs pour handicap
- les départs pour conjoint invalide
- les départs pour enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité.

NB : Les données des années 2011 à 2014 sont disponibles dans les rapports précédents.

TABLEAU N°C-9

Ventilation des flux de départs anticipés en fonction de caractéristiques à la liquidation dans la FPH, entre 2015 et 2022, hors invalidité

	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022
Proportion de liquidants avec décote	2,0%	2,3%	3,4%	3,5%	3,6%	3,5%	4,1%	6,1%
Proportion de liquidants avec décote parmi les autres départs	9,0%	7,9%	8,5%	9,2%	9,7%	10,7%	12,1%	15,2%
Durée moyenne de services (1)	131,5	132,4	132,0	131,6	131,2	129,6	129,2	128,7
Durée moyenne de services pour les autres départs	127,7	132,9	133,3	132,7	132,1	130,7	130,0	134,2
Indice majoré de liquidation moyen	468,6	470,9	479,3	481,6	485,1	484,8	488,6	497,8
Indice majoré de liquidation moyen pour les autres départs	483,3	479,3	486,2	489,5	489,8	491,3	494,0	515,2
Proportion des pensions portées au minimum garanti	15,1%	15,3%	12,9%	14,1%	14,7%	15,9%	17,9%	16,9%
Proportion des pensions portées au minimum garanti parmi les autres départs	16,1%	14,5%	13,3%	12,7%	14,2%	15,5%	16,6%	13,6%
Montant moyen de de la pension (euros par an)	18 570	18 488	19 019	18 909	18 994	18 686	20 305	21 494
Montant moyen de de la pension (euros par an) pour les autres départs	18 241	18 253	18 807	18 810	18 844	18 649	20 336	22 356

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.

NB : Les données des années 2011 à 2014 sont disponibles dans les rapports précédents.

D/ Séries sur la situation financière et démographique des régimes de retraite en 2022

TABLEAU N°D-1

Dépenses de pension et recettes de cotisations des régimes des trois versants de la fonction publique et du régime des ouvriers d'État

	Régime des PCMR de la fonction publique d'État							Régime des ouvriers d'État				Fonctions publiques territoriale et hospitalière (régime de la CNRACL) (1)			
	Pensions civiles et ATI		Pensions militaires		Ensemble			Pensions		Cotisations salariales et employeurs		Pensions		Cotisations salariales et employeurs (3)	
	Montant en M€	Progression annuelle en %	Montant en M€	Progression annuelle en %	Dépenses de pensions en M€	Progression annuelle en %	Poids de la contrib. de l'État dans le BG (2)	Montant en M€	Progression annuelle en %	Montant en M€	Progression annuelle en %	Montant en M€	Progression annuelle en %	Montant en M€	Progression annuelle en %
1990	12 434		5 613		18 045		8,0%	1 049		283		3 643		5 437	
1991	13 125	+5,6%	5 820	+3,7%	18 945	+5,0%	7,9%	1 107	+5,6%	273	-3,6%	4 000	+9,8%	5 736	+5,5%
1992	14 003	+6,7%	6 042	+3,8%	20 045	+5,8%	9,1%	1 163	+5,1%	288	+5,3%	4 364	+9,1%	6 134	+6,9%
1993	14 969	+6,9%	6 287	+4,1%	21 256	+6,0%	9,0%	1 212	+4,2%	286	-0,4%	4 716	+8,1%	6 486	+5,7%
1994	15 622	+4,4%	6 383	+1,5%	22 005	+3,5%	9,1%	1 263	+4,2%	283	-1,1%	5 048	+7,0%	6 798	+4,8%
1995	16 608	+6,3%	6 599	+3,4%	23 207	+5,5%	9,3%	1 301	+3,0%	281	-0,8%	5 432	+7,6%	8 104	+19,2%
1996	17 491	+5,3%	6 744	+2,2%	24 235	+4,4%	9,5%	1 324	+1,7%	284	+1,0%	5 747	+5,8%	8 475	+4,6%
1997	18 246	+4,3%	6 844	+1,5%	25 090	+3,5%	9,4%	1 361	+2,8%	283	-0,4%	6 038	+5,1%	8 685	+2,5%
1998	19 123	+4,8%	6 995	+2,2%	26 118	+4,1%	10,2%	1 390	+2,2%	274	-2,8%	6 367	+5,4%	8 982	+3,4%
1999	20 104	+5,1%	7 155	+2,3%	27 259	+4,4%	10,4%	1 438	+3,5%	467	+70,3%	6 725	+5,6%	9 312	+3,7%
2000	21 217	+5,5%	7 321	+2,3%	28 538	+4,7%	10,9%	1 476	+2,6%	455	-2,7%	7 121	+5,9%	9 774	+5,0%
2001	22 152	+4,4%	7 468	+2,0%	29 620	+3,8%	11,0%	1 516	+2,8%	446	-1,9%	7 592	+6,6%	10 309	+5,5%
2002	23 335	+5,3%	7 676	+2,8%	31 011	+4,7%	11,1%	1 555	+2,6%	450	+0,8%	8 111	+6,8%	10 833	+5,1%
2003	24 604	+5,4%	7 828	+2,0%	32 432	+4,6%	11,7%	1 576	+1,3%	450	+0,0%	8 612	+6,2%	11 599	+7,1%
2004	26 098	+6,1%	8 058	+2,9%	34 156	+5,3%	11,8%	1 596	+1,3%	458	+1,8%	9 277	+7,7%	12 135	+4,6%
2005	27 651	+6,0%	8 216	+2,0%	35 867	+5,0%	12,2%	1 614	+1,1%	460	+0,5%	9 881	+6,5%	12 737	+5,0%
2006	29 524	+6,8%	8 364	+1,8%	37 888	+5,6%	11,3%	1 642	+1,7%	462	+0,6%	10 613	+7,4%	13 291	+4,3%
2007	31 308	+6,0%	8 523	+1,9%	39 831	+5,1%	11,6%	1 671	+1,8%	468	+1,2%	11 422	+7,6%	14 102	+6,1%
2008	33 104	+5,7%	8 660	+1,6%	41 764	+4,9%	12,0%	1 697	+1,6%	457	-2,3%	12 346	+8,1%	14 752	+4,6%
2009	34 717	+4,9%	8 798	+1,6%	43 515	+4,2%	11,8%	1 721	+1,4%	495	+8,2%	13 104	+6,1%	15 263	+3,5%
2010	36 043	+3,8%	8 915	+1,3%	44 958	+3,3%	10,8%	1 736	+0,9%	525	+6,0%	13 816	+5,4%	15 610	+2,3%
2011	37 888	+5,1%	9 181	+3,0%	47 069	+4,7%	12,3%	1 773	+2,2%	544	+3,7%	14 864	+7,6%	16 016	+2,6%
2012	39 471	+4,2%	9 383	+2,2%	48 854	+3,8%	12,6%	1 809	+2,0%	524	-3,7%	15 781	+6,2%	16 497	+3,0%
2013	40 664	+3,0%	9 533	+1,6%	50 197	+2,7%	12,9%	1 834	+1,4%	512	-2,4%	16 575	+5,0%	17 708	+7,3%
2014	41 411	+1,8%	9 564	+0,3%	50 975	+1,5%	13,1%	1 841	+0,4%	496	-3,1%	17 232	+4,0%	19 131	+8,0%
2015	41 975	+1,4%	9 570	+0,1%	51 545	+1,1%	13,3%	1 836	-0,3%	460	-7,2%	17 860	+3,6%	19 773	+3,4%
2016	42 543	+1,4%	9 589	+0,2%	52 132	+1,1%	12,9%	1 832	-0,3%	433	-5,8%	18 558	+3,9%	20 251	+2,4%
2017	43 155	+1,4%	9 611	+0,2%	52 766	+1,2%	12,9%	1 839	+0,4%	415	-4,3%	19 436	+4,7%	20 958	+3,5%
2018	44 080	+2,1%	9 660	+0,5%	53 740	+1,8%	12,8%	1 853	+0,7%	396	-4,6%	20 393	+4,9%	21 100	+0,7%
2019	44 793	+1,6%	9 726	+0,7%	54 519	+1,5%	12,8%	1 858	+0,2%	381	-3,6%	21 253	+4,2%	21 377	+1,3%
2020	45 422	+1,4%	9 751	+0,3%	55 173	+1,2%	11,1%	1 862	+0,3%	362	-5,2%	22 164	+4,3%	21 867	+2,3%
2021	46 058	+1,4%	9 774	+0,2%	55 832	+1,2%	10,2%	1 861	-0,0%	342	-5,6%	22 953	+3,6%	22 706	+3,8%
2022	47 983	+4,2%	10 072	+3,0%	58 054	+4,0%	10,0%	1 905	+2,3%	330	-3,4%	24 516	+6,8%	23 555	+3,7%
évolution 2021/1990		+285,9%		+79,4%		+221,7%			+81,7%		+16,5%		+573,0%		+333,2%
en moyenne annuelle		+4,3%		+1,8%		+3,7%			+1,9%		+0,5%		+6,1%		+4,7%

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (ACCT jusqu'en 2005, INDIA-LOLF 2006-2011, Chorus depuis 2012) ; CNRACL et FSPOEIE.

(1) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte. (2) Poids des dépenses de pension prises en charge par l'État, au sein des dépenses du budget général nettes des remboursements et dégrèvements (données d'exécution). Depuis 2006, ce poids est limité à la contribution de l'État au CAS Pensions.

(3) Sont prises en compte les cotisations normales, les autres cotisations et produits affectées ainsi que l'exonération CCAS. En revanche, sont exclues les cotisations rétroactives. Cette annexe doit être distinguée de l'annexe D-4 qui, elle, comptabilise l'ensemble des cotisations et produits affectés de la CNRACL y compris les cotisations rétroactives.

TABLEAU N°D-2

**Taux des 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
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 %
Taux de contribution employeur pour les pensions civiles (2)											
Ministères (3)							49,90 %	50,74 %	55,71 %	58,47 %	62,14 %
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 %
Taux de contribution employeur pour les pensions militaires (2)							100,00 %	101,05 %	103,50 %	108,39 %	108,63 %
Taux de contribution employeur pour l'ATI (4)							0,30 %	0,31 %	0,31 %	0,32 %	0,33 %
2 / Régime des ouvriers d'État											
Taux de cotisation salarié (1)	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %
Taux de cotisation employeur (5)	24,00 %	24,00 %	24,00 %	24,00 %	24,00 %	24,00 %	24,00 %	24,00 %	24,00 %	27,00 %	30,00 %
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 %
Taux de cotisation employeur (6)	25,60 %	26,10 %	26,10 %	26,50 %	26,90 %	27,30 %	27,30 %	27,30 %	27,30 %	27,30 %	27,30 %

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1 / Régime des pensions civiles et militaires de l'État												
Taux de cotisation salarié (1)	8,12 %	8,41 %	8,76 %	9,14 %	9,54 %	9,94 %	10,29 %	10,56 %	10,83 %	11,10 %	11,10 %	11,10 %
Taux de contribution employeur pour les pensions civiles (2)												
Ministères (3)	65,39 %	68,59 %	71,78 %	74,28 %	74,28 %	74,28 %	74,28 %	74,28 %	74,28 %	74,28 %	74,28 %	74,28 %
Opérateurs, établissements de l'État et autres organismes	65,39 %	68,59 %	74,28 %	74,28 %	74,28 %	74,28 %	74,28 %	74,28 %	74,28 %	74,28 %	74,28 %	74,28 %
Taux de contribution employeur pour les pensions militaires (2)	114,14 %	121,55 %	126,07 %	126,07 %	126,07 %	126,07 %	126,07 %	126,07 %	126,07 %	126,07 %	126,07 %	126,07 %
Taux de contribution employeur pour l'ATI (4)	0,33 %	0,33 %	0,32 %	0,32 %	0,32 %	0,32 %	0,32 %	0,32 %	0,32 %	0,32 %	0,32 %	0,32 %
2 / Régime des ouvriers d'État												
Taux de cotisation salarié (1)	8,12 %	8,41 %	8,76 %	9,14 %	9,54 %	9,94 %	10,29 %	10,56 %	10,83 %	11,10 %	11,10 %	11,10 %
Taux de cotisation employeur (5)	33,00 %	33,04 %	33,23 %	33,87 %	34,28 %	34,51 %	34,63 %	34,63 %	35,01 %	35,01 %	35,01 %	35,01 %
3 / Régime de la CNRACL												
Taux de cotisation salarié (1)	8,12 %	8,41 %	8,76 %	9,14 %	9,54 %	9,94 %	10,29 %	10,56 %	10,83 %	11,10 %	11,10 %	11,10 %
Taux de cotisation employeur (6)	27,30 %	27,32 %	28,85 %	30,40 %	30,50 %	30,60 %	30,65 %	30,65 %	30,65 %	30,65 %	30,65 %	30,65 %

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État ; CNRACL.

- (1) En 2012, le taux de cotisation salarié a été de 8,39 % de janvier à octobre et de 8,49 % en novembre et décembre.
- (2) Les taux de contribution relatifs aux pensions de retraite des fonctionnaires civils de l'État et aux militaires sont calculés de manière à respecter les contraintes d'équilibre financier du programme 741 du CAS Pensions
- (3) En 2009 (respectivement en 2013), le taux de contribution des ministères a été de 60,14 % (resp. 74,28 %) de janvier à novembre et de 40,14 % (resp. 44,28 %) en décembre.
- (4) ATI : allocation temporaire d'invalidité. Cotisation s'appliquant pour les personnels civils des ministères et les personnels des EP pour lesquels le risque AT-MP n'est pas couvert par le régime général.
- (5) En 2012, le taux de cotisation employeur (FSPOEIE) a été de 33,0 % de janvier à octobre et de 33,23 % en novembre et décembre. La subvention d'équilibre n'est pas incluse.
- (6) En 2012, le taux de cotisation employeur (CNRACL) a été de 27,30 % de janvier à octobre et de 27,40 % en novembre et décembre.

TABLEAU N°D-3

**Dépenses et recettes du régime des pensions civiles et militaires de l'État
et au titre des allocations temporaires d'invalidité (ATI)
(programme 741 du compte d'affectation spéciale Pensions)**

Dépenses (en millions d'euros)	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Pensions civiles (1)	31 171	32 966	34 577	35 903	37 747	39 328	40 501	41 268	41 835	42 404	43 016	43 942	44 657	45 287	45 924	47 846
Pensions militaires	8 523	8 660	8 798	8 915	9 181	9 393	9 533	9 564	9 570	9 589	9 611	9 660	9 726	9 751	9 774	10 072
Allocations temporaires d'invalidité	137	138	140	140	141	143	143	143	141	139	139	138	137	135	134	136
Dépenses de compensation démographique (transferts inter-régimes)	1 729	1 376	1 125	1 295	889	678	662	628	626	540	394	217	160	473	100	
Transferts à la Cnav et à l'Ircantec (affiliations rétroactives)	180	189	292	345	220	291	292	311	103	237	243	242	197	173	129	110
Transfert vers la CNRACL : neutralisation de la décentralisation	-	-	-	-	258	279	200	228	258	279	327	361	408	454	493	510
Autres dépenses (intérêts moratoires, remboursement trop-perçus)	59	6	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	6	7	6	64
Total dépenses	41 799	43 335	44 937	46 603	48 441	50 115	51 335	52 147	52 537	53 157	53 881	54 743	55 348	55 967	56 933	58 838

Recettes (en millions d'euros)	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Cotisations salariales (y compris rachats d'année d'étude)	4 749	4 711	4 708	4 989	5 096	5 241	5 428	5 660	5 930	6 205	6 589	6 751	6 883	7 086	7 094	7 185
Contributions de l'État-employeur (BG+BA), et ensemble des cotisations ATI	30 780	32 563	33 245	33 856	34 914	36 405	37 688	38 742	39 077	39 565	41 067	41 315	41 921	42 360	42 552	43 316
Contributions employeurs de La Poste et Orange (2)	3 488	3 521	3 307	2 130	1 975	2 013	2 029	1 901	1 805	1 644	1 562	1 373	1 042	983	779	550
Contributions Établissements publics et autres employeurs de fonctionnaires	993	1 967	2 879	4 140	4 735	5 180	5 734	5 803	5 803	5 826	5 938	5 960	6 019	6 059	6 149	6 197
Transferts inter-régimes : validations de services auxiliaires	267	287	282	247	184	110	92	69	61	65	102	122	138	86	49	27
Recettes de compensation démographique (transferts inter-régimes)	306	234	254	260	180	10	15	1	20	0	25	25	45	115	153	542
Transfert reçu de la CNRACL : neutralisation de la décentralisation	-	-	-	434	641	543	534	581	573	580	568	566	540	512	483	464
Autres recettes (dont subventions) (3)	409	450	593	657	476	358	19	28	32	23	24	28	99	26	32	35
Total recettes	40 992	43 733	45 268	46 713	48 201	49 861	51 540	52 785	53 301	53 908	55 875	56 139	56 687	57 227	57 290	58 315

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État et direction du Budget.

(1) Y compris les pensions des retraités de La Poste et Orange.

(2) Y compris cotisations salariales des agents de La Poste jusqu'en 2009 et y compris contributions exceptionnelles.

(3) Y compris 1 milliard d'euros de fond de roulement en 2006.

NB : les dépenses et recettes du CAS Pensions de 2006 à 2010 ont été reventilées selon la nouvelle nomenclature adoptée pour l'exercice 2011.

Tableau n°D-4

Compte de résultat simplifié de la CNRACL

Charges (en millions d'euros)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Prestations sociales	13 927,6	14 982,1	15 902,7	16 700,9	17 355,1	17 966,7	18 677,9	19 436,0	20 393,0	21 253,5	22 164,0	22 953,1	24 516,0
Compensations	2 190,2	1 690,0	1 375,6	1 423,4	1 362,8	1 462,0	1 371,0	1 393,1	1 235,0	1 130,0	1 248,0	959,0	817,0
Transferts CNRACL - article 59	615,0	670,0	514,3	533,7	578,2	572,1	581,9	570,3	567,3	540,1	512,0	482,8	463,7
Autres charges	209,2	116,1	95,4	106,8	153,5	184,9	164,4	194,3	217,6	195,7	114,5	154,5	145,8
Charges de gestion courante (dont frais de gestion)	93,7	98,0	99,5	103,1	106,3	100,2	98,2	99,9	84,9	94,5	98,5	103,7	95,8
Charges financières	0,0	0,2	1,5	1,3	0,1	0,0	0,1	2,3	3,8	1,3	0,3	0,6	8,6
Charges exceptionnelles	0,3	0,5	0,2	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total charges	17 036,0	17 556,9	17 989,2	18 869,2	19 556,1	20 286,0	20 893,7	21 695,8	22 501,6	23 215,1	24 137,3	24 653,7	26 046,9

Produits (en millions d'euros)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Cotisations et produits affectés (1)	15 969,9	16 387,1	16 804,2	18 006,3	19 393,7	19 985,9	20 522,2	21 123,3	21 255,6	21 705,8	21 979,5	22 706,4	23 554,7
Compensations	63,4	49,5	0,5	0,0	31,1	0,0	16,4	0,0	6,1	25,6	64,6	128,2	14,0
Transferts CNRACL - article 59	181,0	386,9	150,3	200,5	228,4	258,1	281,2	329,5	362,8	408,4	454,5	492,6	510,4
Autres produits	323,7	351,9	328,3	356,2	333,4	337,0	347,0	258,0	304,8	352,8	165,8	106,4	129,1
Produits financiers	7,2	6,5	1,6	1,2	1,9	1,3	1,0	0,4	0,4	0,2	0,2	0,1	0,6
Produits exceptionnels (2)	0,0	0,0	690,0	200,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Total produits	16 545,2	17 181,9	17 974,9	18 764,2	19 988,5	20 582,3	21 167,8	21 711,2	21 929,8	22 492,8	22 664,5	23 433,8	24 208,8

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Résultat de l'exercice (en millions d'euros)	-490,8	-375,1	-14,3	-105,0	432,4	296,3	274,1	15,3	-571,8	-722,3	-1 472,8	-1 219,9	-1 838,1

Source : CNRACL

(1) Sont prises en compte les cotisations normales, les cotisations rétroactives, les autres cotisations et produits affectés ainsi que l'exonération CCAS. Cette annexe doit être distinguée de l'annexe D-1 qui, elle, ne prend pas en compte les cotisations rétroactives dans les cotisations et produits affectés.

(2) Le produit exceptionnel de 690 M€ en 2012 correspond au transfert d'une partie des réserves de l'ATIACL pour 450 M€ et du FCCPA pour 240 M€ (ATIACL : Allocation Temporaire d'Invalidité des Agents des Collectivités Locales, FCCPA : Fonds de Compensation de la Cessation Progressive d'Activité des agents des collectivités locales).

TABLEAU N°D-5

Évolution démographique de la branche des pensions civiles et militaires de l'État

	FPE - Pensions civiles							FPE - Pensions militaires						
	Nombre de cotisants (au 31 décembre)	Nombre de pensionnés total (au 31 décembre) (1)	Nombre de retraités (droit direct) (1)	Nombre de pensions de droit dérivés	dont pensions temporaires d'orphelins (PTO)	Ratio démographique (2)	Ratio démographique corrigé (3)	Nombre de cotisants (au 31 décembre) (5)	Nombre de pensionnés (au 31 décembre)	Nombre de retraités (droit direct)	Nombre de pensions de droit dérivés	dont pensions temporaires d'orphelins (PTO)	Ratio démographique (2)	Ratio démographique corrigé (3)
1990	n.d.	954 387	713 825	240 562					580 242	394 118	186 124			
1991	n.d.	981 217	736 748	244 469					581 815	393 769	188 046			
1992	n.d.	1 008 743	760 732	248 011					580 943	391 835	189 108			
1993	n.d.	1 039 450	787 666	251 784					569 577	381 823	187 754			
1994	n.d.	1 065 960	811 244	254 716					567 649	378 829	188 820			
1995	n.d.	1 094 719	836 879	257 840					565 817	376 429	189 388			
1996	n.d.	1 125 800	863 551	262 249					563 375	373 616	189 759			
1997	n.d.	1 149 877	884 833	265 044					562 912	372 370	190 542			
1998	n.d.	1 185 161	915 791	269 370					566 041	374 914	191 127			
1999	n.d.	1 217 204	946 415	270 789					556 459	369 706	186 753			
2000	n.d.	1 254 005	978 611	275 394					562 933	376 232	186 701			
2001	n.d.	1 291 122	1 011 566	279 556					567 060	379 825	187 235			
2002	n.d.	1 327 188	1 047 145	280 043					566 834	381 953	184 881			
2003	n.d.	1 377 319	1 093 894	283 425					566 832	382 217	184 615			
2004	n.d.	1 432 435	1 142 218	290 217					570 492	383 407	187 085			
2005	2 130 000	1 468 543	1 180 492	288 051		1,80			566 323	383 606	182 717			
2006	2 120 000	1 517 040	1 227 285	289 755		1,73			562 080	381 264	180 816			
2007	2 030 000	1 573 382	1 280 402	292 980		1,59			559 794	378 274	181 520			
2008	1 930 000	1 627 169	1 332 655	294 514		1,45			547 699	373 207	174 492			
2009	1 890 000	1 667 437	1 370 788	296 649		1,38			547 977	375 003	172 974			
2010 (4)	1 799 203	1 721 550	1 410 277	311 273	11 956	1,28	1,15		548 365	371 667	176 698			
2011	1 766 000	1 767 457	1 454 167	313 290	11 617	1,21	1,10		554 504	379 842	174 662			
2012	1 752 000	1 785 146	1 470 709	314 437	11 223	1,19	1,08		553 130	381 073	172 057			
2013	1 735 000	1 810 885	1 494 254	316 631	11 085	1,16	1,05		552 233	382 381	169 852			
2014	1 815 736	1 834 145	1 515 591	318 554	10 786	1,20	1,09	305 524	552 264	384 504	167 760		0,79	
2015 (4)	1 806 948	1 847 693	1 531 089	316 604	10 461	1,18	1,07	311 288	545 671	381 517	164 154		0,82	
2016	1 795 142	1 867 321	1 548 028	319 293	10 145	1,16	1,05	318 213	546 768	383 486	163 282	4 389	0,83	0,69
2017	1 779 189	1 890 415	1 569 911	320 504	9 843	1,13	1,03	321 262	547 323	385 587	161 736	4 255	0,83	0,69
2018	1 760 717	1 910 761	1 588 376	322 385	9 590	1,11	1,01	322 886	547 619	387 923	159 696	4 150	0,83	0,69
2019	1 739 745	1 928 081	1 605 247	322 834	9 379	1,08	0,99	324 158	547 884	391 152	156 732	4 042	0,83	0,69
2020	1 715 164	1 939 343	1 616 781	322 562	8 934	1,06	0,97	325 946	546 790	392 979	153 811	3 910	0,83	0,70
2021	1 682 108	1 954 250	1 631 026	323 224	8 476	1,03	0,94	325 401	546 690	395 577	151 113	3 721	0,82	0,69
2022	1 628 177	1 965 795	1 642 645	323 150	7 470	0,99	0,90	317 699	544 804	398 992	145 812	3 278	0,80	0,68
évolution 2022/1990		+106,0%							-6,1%	+1,2%	-21,7%			
en moyenne annuelle		+2,3%							-0,2%	+0,0%	-0,8%			
évolution 2022/2010	-9,5%	+14,2%	+16,48%	+3,82%					-0,6%	+7,4%	-17,5%			
en moyenne annuelle	-0,8%	+1,1%	+1,3%	+0,3%					-0,1%	+0,6%	-1,6%			

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État.

(1) Y compris pensionnés La Poste et Orange, et hors bénéficiaires d'une ATI seule.

(2) Le ratio démographique est le rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de pensionnés de droits directs au 31 décembre, ce qui correspond au rapport démographique présenté sur le site retraitesdeletat.gouv.fr. Avant l'édition annexée au PLF 2022, ce ratio était calculé à partir du nombre de l'ensemble des pensionnés, y compris de droits dérivés.

(3) Le ratio démographique corrigé est le rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de pensionnés de droits directs et de droits dérivés. Les pensionnés de droit dérivé sont pris en compte pour moitié seulement et hors pensions temporaires d'orphelins. Cette méthodologie est conforme à celle utilisée par le Conseil d'orientation des retraites (COR) pour ses comparaisons inter-régimes.

(4) Suite à un changement de méthodologie et de traitement, le nombre de cotisants pour les pensions civiles de la FPE pour l'année 2010 était indéterminé. Cette donnée (approximation) est obtenue par comparaison et rapprochement des données issues des chroniques du SIASP. Avant 2015, le nombre de cotisants au régime des pensions civiles de l'État provient de la source SIASP. À partir de 2015, le nombre de cotisants est assimilé au nombre de comptes individuels retraites actifs, c'est-à-dire régulièrement alimentés par l'employeur.

(5) Le nombre de cotisants au régime des pensions militaires de l'État est également assimilé au nombre de comptes individuels retraites actifs à partir de l'année 2016.

TABLEAU N°D-5 BIS

Évolution démographique de la branche des pensions de la CNRACL et du FSPOEIE

	Régime des ouvriers d'Etat (FSPOEIE)							Régime de la CNRACL							
	Nombre de cotisants (au 31 décembre)	Nombre de pensionnés total (au 31 décembre)	dont pensionnés en état d'avances (4)	Nombre de retraités (droit direct)	Nombre de pensions de droit dérivés	Ratio démographique (1)	Ratio démographique corrigé (2)	Nombre de cotisants (au 31 décembre) (3)		Nombre de pensionnés (au 31 décembre)		Nombre de retraités (droit direct) FPT et FPH	Nombre de pensions de droit dérivés FPT et FPH	Ratio démographique (1)	Ratio démographique corrigé (2)
								FPT	FPH	FPT	FPH				
1990	93 147	109 101						781 862	677 534	235 293	177 776	311 209	91 999	4,69	4,09
1991	91 050	110 057						796 363	686 180	247 616	190 757	332 061	93 841	4,46	3,91
1992	89 395	110 560						805 219	691 613	258 731	202 248	354 452	95 885	4,22	3,72
1993	86 610	111 662						817 390	698 410	270 006	215 634	377 085	98 238	4,02	3,56
1994	83 100	112 497						827 671	705 197	281 202	226 930	398 242	100 360	3,85	3,42
1995	80 355	112 545						848 828	707 200	292 084	237 807	418 121	102 444	3,72	3,32
1996	78 066	112 755						861 143	711 916	303 619	248 734	438 043	104 490	3,59	3,21
1997	74 771	112 438						877 826	711 858	315 180	259 241	458 186	106 536	3,47	3,11
1998	71 479	112 920						900 426	713 399	327 058	269 885	478 385	108 863	3,37	3,03
1999	66 406	112 739						923 724	714 168	338 670	281 162	498 406	111 054	3,29	2,96
2000	64 110	112 691		71 502	41 189	0,90	0,70	951 908	726 629	349 935	293 004	528 462	114 477	3,18	2,87
2001	61 376	113 156		72 580	40 576	0,85	0,66	976 515	731 038	360 654	306 236	550 300	116 590	3,10	2,81
2002	58 961	112 214		72 441	39 774	0,81	0,64	1 002 880	742 469	373 845	320 851	575 189	116 590	3,03	2,76
2003	58 193	110 478		71 198	39 281	0,82	0,64	1 031 100	761 500	390 952	344 119	613 930	121 881	2,92	2,66
2004	57 041	110 881	2 350	71 356	39 525	0,80	0,63	1 053 600	776 600	403 506	357 353	635 125	125 734	2,88	2,62
2005	55 129	109 659	2 432	70 653	39 006	0,78	0,61	1 079 052	783 590	418 723	374 517	663 910	132 945	2,81	2,55
2006	53 439	108 943	3 427	70 115	38 829	0,76	0,60	1 103 603	791 995	442 811	394 796	704 662	132 945	2,69	2,46
2007	51 468	107 995	2 627	69 794	38 201	0,74	0,58	1 171 443	795 926	464 998	415 164	743 737	132 945	2,65	2,43
2008	49 578	108 014	2 735	70 185	37 829	0,71	0,56	1 239 521	796 622	491 258	440 394	791 842	139 810	2,57	2,36
2009	47 100	107 250	1 623	69 962	37 288	0,67	0,53	1 259 773	797 094	509 475	457 810	823 725	143 560	2,50	2,30
2010 (3)	44 511	106 647	1 559	68 832	36 815	1,21	0,62	1 308 315	824 727	531 594	478 050	862 380	147 264	2,47	2,28
2011	41 643	106 007	2 064	69 732	36 275	0,60	0,47	1 333 723	832 003	559 045	504 012	912 072	150 985	2,37	2,19
2012	39 761	104 869	1 521	69 167	35 702	0,57	0,46	1 340 402	836 875	577 592	516 748	939 890	154 450	2,32	2,14
2013	37 108	104 120	2 336	69 163	34 957	0,54	0,43	1 380 325	841 378	601 860	532 177	976 577	157 460	2,27	2,11
2014	34 602	103 487	1 658	69 172	34 319	0,50	0,40	1 386 758	841 497	624 773	546 805	1 011 523	160 055	2,20	2,04
2015	30 898	102 249	1 089	68 734	33 515	0,45	0,36	1 398 287	825 972	649 102	561 387	1 046 858	163 631	2,12	1,97
2016	28 151	101 063	1 562	68 455	33 120	0,41	0,33	1 401 739	824 117	675 997	576 968	1 085 923	167 042	2,05	1,90
2017	25 605	100 402	2 349	68 468	31 934	0,37	0,30	1 397 669	816 827	706 608	594 684	1 130 544	170 748	1,98	1,82
2018	24 179	99 344	2 060	68 079	31 265	0,36	0,29	1 391 642	808 037	739 652	612 808	1 177 854	174 806	1,87	1,74
2019	22 770	98 261	1 216	67 722	30 539	0,34	0,27	1 397 713	805 302	771 676	628 942	1 222 913	177 905	1,80	1,68
2020	21 147	96 661	1 141	67 056	29 605	0,32	0,26	1 388 778	792 717	802 349	642 124	1 263 315	181 158	1,73	1,61
2021	19 655	95 372	1 250	66 342	29 030	0,30	0,24	1 378 835	793 338	835 168	654 387	1 304 893	184 662	1,66	1,55
2022	18 435	93 585	1 357	65 409	28 176	0,28	0,23	1 384 038	810 006	869 176	669 752	1 351 465	187 463	1,62	1,52
évolution 2022/1990	-80,2%	-14,2%						+77,0%	+17,1%	+254,9%	+276,7%	+334,3%	+103,8%		
en moyenne annuelle	-4,9%	-0,5%						+1,9%	+0,5%	+4,0%	+4,2%	+4,7%	+2,2%		
évolution 2022/2010	-58,6%	-12,2%		+77,59%	-59,64%			+5,8%	-1,8%	+63,5%	+40,1%	+56,7%	+27,3%		
en moyenne annuelle	-7,1%	-1,1%		+4,9%	-7,3%			+0,5%	-0,1%	+4,2%	+2,8%	+3,8%	+2,0%		

Sources : CNRACL et FSPOEIE.

(1) Le ratio démographique est le rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de pensionnés de droits directs au 31 décembre. Dans les précédentes éditions de ce rapport, ce ratio était calculé à partir du nombre de l'ensemble des pensionnés, y compris de droits dérivés et s'agissant de la CNRACL, à partir des effectifs constatés en moyenne annuelle.

(2) Le ratio démographique corrigé est le rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de pensionnés de droits directs et de droits dérivés. Les pensionnés de droit dérivé sont pris en compte pour moitié seulement et hors pensions temporaires d'orphelins. Cette méthodologie est conforme à celle utilisée par le Conseil d'orientation des retraites (COR) pour ses comparaisons inter-régimes.

(3) 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.

(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.

E/ Glossaire

A

Affiliation rétroactive

Procédure par laquelle les droits à pension d'un fonctionnaire ou militaire radié des cadres avant la durée minimale de services (2 ans pour les fonctionnaires civils) sont transférés au régime général et à l'Ircantec.

Âge légal de départ à la retraite

Âge à partir duquel un assuré est en droit de demander sa retraite, aussi appelé âge d'ouverture des droits (AOD). Cet âge d'ouverture des droits progresse de 60 à 62 ans du fait de la réforme des retraites de 2010. Des départs avant cet âge (appelés "départs anticipés") sont toutefois possibles sous certaines conditions.

Cet âge légal coexiste avec deux autres âges définis légalement dans le système de retraite : l'âge maximum (ou limite d'âge pour les fonctionnaires), et l'âge d'annulation de la décote ou âge de la retraite à taux plein.

Allocation temporaire d'invalidité (ATI)

Allocation accordée au fonctionnaire invalide lorsque son invalidité n'empêche pas la reprise de l'activité, indemnisant les séquelles d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle.

Agirc-Arrco

Organisme fédérateur des institutions de retraite complémentaire des salariés et des cadres et assimilés.

Agirc : Association générale des institutions de retraite des cadres. Arrco : Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés.

Assiette

Ensemble des éléments servant de base au calcul des cotisations. Dans le cas des cotisations d'assurance vieillesse du régime général, l'assiette des cotisations est constituée par les salaires ou les revenus professionnels, éventuellement plafonnés. Pour les régimes de retraite de la fonction publique, l'assiette est constituée des traitements indiciaires bruts et de certaines primes ouvrant droit à pension.

Assuré

Personne affiliée à un régime de sécurité sociale (qui comprend l'assurance vieillesse). L'exercice d'une activité professionnelle déclarée entraîne obligatoirement l'affiliation à un régime de sécurité sociale. Il existe également des possibilités d'affiliation volontaire.

Ayant droit (ou pensionné de droit direct)

Au sein des régimes de retraite de la fonction publique, un ayant droit est un ancien fonctionnaire, militaire ou magistrat radié des cadres et titulaire d'une pension attribuée au titre du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Ayant cause (pensionné de droit dérivé)

Au sein des régimes de retraite de la fonction publique, un ayant cause est une veuve, un veuf, un orphelin ou encore un conjoint divorcé du fonctionnaire, militaire ou magistrat, en droit d'obtenir au décès de ce dernier la réversion de sa pension ou les droits à pension acquis par lui en cas de décès en activité.

B

Bonifications

Suppléments de durée liés à la situation et à la carrière personnelle des agents de la fonction publique, qui s'ajoutent aux services effectivement accomplis pour le calcul d'une pension. Les militaires sont particulièrement concernés par les bonifications.

C

Caisse de retraite

Organisme gérant un ou plusieurs régimes de retraite (ex. : caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav), caisses ARRCO ou AGIRC...).

Capitalisation

Mode d'organisation des systèmes de retraite dans lequel les cotisations d'un assuré sont placées à son nom durant sa vie active (placements financiers et immobiliers, dont le rendement varie en fonction des taux d'intérêt), avant de lui être restituées sous forme de rente après l'arrêt de son activité professionnelle. La constitution du capital peut s'effectuer à titre individuel ou dans un cadre collectif (accord d'entreprise). En France, seuls les systèmes de retraite dits supplémentaires (ex. : le PERP, ou plan d'épargne retraite populaire) et le RAFP fonctionnent selon le principe de la capitalisation (voir aussi "Répartition").

Catégorie active

Catégorie de métiers de la fonction publique considérés comme pénibles, à risque ou dangereux permettant aux agents ayant effectué au moins 15 ans de services actifs de bénéficier de la mise en paiement de leur pension avant l'âge légal de départ en retraite.

Catégorie sédentaire

Ensemble des métiers de la fonction publique qui ne sont pas en catégorie active, et pour lesquels l'âge minimum de départ à la retraite est relevé progressivement de 60 à 62 ans.

CAS Pensions

Compte d'affectation spéciale « Pensions », prévu par la loi organique relative aux lois de finances de 2001 et créé par la loi de finances initiale pour 2006, afin de centraliser l'ensemble des opérations financières relatives aux pensions et aux avantages accessoires au sein du budget de l'État. En particulier, le suivi budgétaire du régime de retraite de la fonction publique d'État est présenté dans les documents budgétaires du CAS Pensions (projets annuels et performance et rapports annuels de performance) (voir partie II).

CIR

Compte individuel de retraite. Un CIR est constitué pour chaque fonctionnaire afin de permettre l'enregistrement de ses droits à retraite au fur et à mesure de leur carrière et de faciliter l'exercice du droit à l'information sur la retraite.

CNRACL

La Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) est la caisse de retraite des agents titulaires de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures (voir partie II)

Compensation démographique

Mécanisme de solidarité financière entre les différents régimes de retraite. Il a pour objectif de compenser les écarts relatifs aux capacités contributives et aux caractéristiques démographiques de l'ensemble des régimes de retraite de base.

COR

Conseil d'orientation des retraites. Organe de réflexion et de concertation entre les principaux acteurs du champ des retraites. Il suit l'évolution des régimes de retraite, présente des projections financières à long terme, et fait des propositions pour assurer la solidité financière et le fonctionnement solidaire des régimes.

Cotisation

Participation au financement des régimes de retraite, assise sur les salaires ou les revenus professionnels, due périodiquement par l'assuré et par son employeur. Les cotisations sociales permettent de financer les prestations sociales, dont font partie les retraites. Dans les régimes de la fonction publique, on distingue les retenues pour pension (ou cotisation salariale) et les contributions employeurs, dont s'acquittent tout employeur d'un fonctionnaire civil ou militaire.

CPCMR

Code des pensions civiles et militaires de retraite. Ce code définit les règles des pensions de retraite des agents des trois fonctions publiques (de l'État, territoriale et hospitalière) et des pensions civiles d'invalidité, notamment pour la constitution du droit, la liquidation, et le paiement des pensions.

CPMIVG

Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

Cumul emploi-retraite

Possibilité de reprendre une activité professionnelle après la liquidation de la pension de retraite et de cumuler, sous certaines conditions, la pension et les revenus d'activité.

D

Décote

Réduction définitive appliquée au montant de la pension d'un assuré qui choisit de partir en retraite avant d'avoir atteint les conditions d'une pension de retraite à taux plein (âge de liquidation à taux plein ou durée de cotisation requise pour le taux plein).

Durée d'assurance

Total des trimestres validés dans un régime de retraite ou dans l'ensemble des régimes (durée d'assurance totale). La durée d'assurance totale (c'est-à-dire tous régimes confondus) sert de base au calcul de la retraite pour le régime général et les régimes alignés (voir aussi "taux plein"), notamment pour déterminer les éventuelles décotes ou surcotes.

Durée de liquidation ou durée de services et bonifications

Elle est égale à la durée de services réalisés en tant que fonctionnaire, augmenté d'éventuelles bonifications. Pour bénéficier d'une retraite des régimes de la fonction publique, une condition minimale de 2 ans (15 ans pour les militaires) de durée de services effectifs est nécessaire pour les fonctionnaires civils de l'État. Si cette durée n'est pas atteinte, le fonctionnaire est réaffilié rétroactivement au régime général,

F

FSPOEIE

Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels d'État. Ce régime de retraite est présenté au sein du CAS Pensions (voir partie II).

I

Ircantec

Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques. Ce régime complémentaire est l'équivalent pour les agents contractuels de l'Agirc-Arrco (voir partie II).

L

Liquidation

Vérification des droits acquis et calcul du montant de la retraite d'un assuré, préalable à sa mise en paiement. La liquidation intervient après que l'assuré a formulé sa demande de retraite.

La liquidation de la pension intervient, pour les titulaires civils, dans les cas suivants :

- En cas de radiation des cadres par atteinte de la limite d'âge (65 ans (67 ans à terme) pour les catégories sédentaires, 60 ans (62 ans) pour un certain nombre de corps classés en catégorie active et 55 ans (57 ans) pour des corps particuliers) ;
- En cas d'admission à la retraite à la demande de l'agent sous condition de l'atteinte de l'âge d'ouverture des droits (60 ans pour les sédentaires et 55 ou 50 ans pour les agents ayant accomplis 15 ans de services actifs) ;
- En cas de **départ anticipé pour carrière longue**, avant soixante ans, possible lorsqu'un fonctionnaire justifie, dans ce régime et le cas échéant dans les autres régimes obligatoires, d'une durée cotisée égale à la durée d'assurance exigée pour atteindre le taux plein l'année de ses 60 ans, augmentée de 0 à 8 trimestres selon l'âge de l'agent ;
- En cas de **départ à la retraite anticipé pour cause d'invalidité**, possible lorsque le fonctionnaire n'a pas pu être reclassé dans un emploi compatible avec son état de santé ;
- En cas de départ anticipé, possible sous certaines conditions pour les fonctionnaires **handicapés** atteints d'une incapacité permanente d'au moins 50 % ;
- En cas de départ anticipé, possible lorsque le fonctionnaire civil est **parent de trois enfants vivants**, ou décédés par faits de guerre, ou d'un enfant vivant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, à condition qu'il ait, pour chaque enfant, interrompu son activité dans certaines conditions. Ce dispositif est fermé pour les titulaires ne respectant pas ces conditions au 1^{er} janvier 2012.

Limite d'âge

Dans la fonction publique, la limite d'âge est l'âge auquel le fonctionnaire est admis d'office à la retraite, sans décote. Il peut néanmoins poursuivre son activité dans certains cas. Pour les fonctionnaires de catégorie sédentaire, cet âge coïncide avec l'âge de la retraite à taux plein pour les salariés du privé, soit entre 65 et 67 ans (67 à partir de la génération née en 1955).

LOLF

Loi organique relative aux lois de finances. Puissant levier de réforme de l'État, la LOLF promulguée en 2001 enclenche un processus de transformation radicale des règles budgétaires et comptables de l'État, afin d'instaurer une gestion plus démocratique et plus efficace des dépenses publiques.

M

Majoration

Avantage supplémentaire en matière de retraite ouvert non pas du fait des cotisations, mais de la situation personnelle du bénéficiaire. La plupart des régimes prévoient des majorations - soumises

à certaines conditions - portant soit sur la durée d'assurance (ex. : attribution de trimestres supplémentaires pour avoir élevé un enfant), soit sur le montant de la retraite (ex. : majoration pour aide constante d'une tierce personne).

Minimum garanti

Montant auquel est portée la retraite de base lorsque son montant calculé est inférieur à un seuil. Lors de la liquidation d'une pension, le service gestionnaire procède systématiquement à un double calcul. Il calcule le montant de la pension selon les règles en vigueur (durée de services, bonification, indice détenu, durée d'assurance), puis il compare le montant obtenu avec celui issu du calcul du minimum garanti. C'est alors le montant le plus favorable qui est retenu. Une prestation équivalente, appelée minimum contributif, existe au sein du régime général et des régimes alignés, avec des caractéristiques propres (voir partie III).

Minimum vieillesse

Garantie de ressources, financée par la solidarité nationale, pour les personnes âgées qui ne bénéficient pas d'une pension de retraite ou dont la retraite est inférieure à un plancher. L'attribution du minimum vieillesse est soumise à une condition de ressources. Depuis janvier 2006, le minimum vieillesse est remplacé par l'allocation de solidarité pour les personnes âgées (ASPA), mais l'expression subsiste.

P

Pension d'invalidité

Pension attribuée dans le cas d'une mise à la retraite par anticipation, pour cause d'incapacité permanente du fait de maladie ou de blessure. Les pensions civiles d'invalidité doivent être distinguées des pensions militaires d'invalidité.

Pension de retraite

Somme versée à un assuré en contrepartie de ses cotisations, après l'arrêt - au moins partiel - de son activité professionnelle. Par souci de simplification, le mot "retraite" remplace souvent celui de "pension de retraite".

Polypensionné(e)

Personne ayant cotisé, durant sa vie professionnelle, à plusieurs régimes différents et bénéficiant, de ce fait, de retraites versées par plusieurs caisses au prorata de la durée passée dans chaque régime.

Point

Unité de calcul de la retraite dans certains régimes. Les cotisations permettent d'acquérir des points. Le montant de la retraite sera égal à la somme des points acquis au cours de la vie professionnelle, multipliée par la valeur du point au moment du départ en retraite. La plupart des régimes complémentaires utilisent le système des points. Les régimes de base utilisent plutôt le système des trimestres.

R

Rachat

Possibilité donnée - sous conditions - de valider des trimestres n'ayant pas donné lieu à cotisations, en payant les cotisations correspondantes (ex. : rachat des trimestres correspondant aux études supérieures dans le cadre de la loi Fillon, rachats "Madelin" pour les non-salariés n'ayant pas validé quatre trimestres par année civile d'activité en raison de faibles revenus...).

Radiation des cadres

Décision administrative constatant qu'un fonctionnaire a cessé d'appartenir au corps dans lequel il était titulaire d'un grade ou d'un emploi. Elle découle soit de l'admission à la retraite, soit d'une démission régulièrement acceptée, soit d'un licenciement ou d'une révocation. La radiation des cadres n'entraîne donc pas obligatoirement la liquidation immédiate de la pension.

RAFP

Régime de retraite additionnelle de la fonction publique, fonctionnant en capitalisation (voir partie II).

Régime complémentaire

Deuxième niveau de retraite obligatoire, complétant le régime de base (par exemple, le régime Arrco pour tous les salariés et l'Agirc pour les salariés cadres, le régime Ircantec pour les agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques, le RCI pour les artisans-commerçants.

Régime de base

Premier niveau de retraite obligatoire (ex. : régime général, régime des salariés agricoles, régimes des professions non-salariés...).

Régime de retraite

Dispositif de retraite obéissant à des règles communes et couvrant une population spécifique (ex. : régime général, régime de retraite des fonctionnaires de l'État, régime des salariés agricoles...).

Régime général

Expression simplifiée utilisée pour désigner le régime de retraite de base des salariés du commerce, de l'industrie et des services du secteur privé. Au niveau national, le régime général est géré par la caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS).

Régimes alignés

Régimes ayant choisi, en 1973, de se rapprocher du régime général en adoptant les mêmes règles pour le calcul des droits à retraite. Les régimes alignés regroupent le régime général des salariés, le régime des artisans et des commerçants et le régime agricole (pour les salariés agricoles). Ces régimes ont mis en place une « demande unique de retraite » pour simplifier les démarches des assurés ayant relevé de plusieurs d'entre eux.

Régimes spéciaux

Ensemble des régimes de retraite couvrant certaines catégories particulières de salariés du secteur public (régime de retraite des fonctionnaires civils et militaires de l'État et CNRA) 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

Salaire annuel moyen (SAM)

Dans les régimes de salariés, montant - appelé également "salaire de référence" - servant de base au calcul de la retraite de base. Ce montant correspond à la moyenne des salaires (revalorisés à la date de la retraite) des 25 meilleures années. Le nombre d'années retenues est fixé dans chaque régime en proportion du temps passé dans celui-ci.

SRE

Service des retraites de l'État. Service à compétence nationale rattaché à la direction générale des finances publiques (DGFIP), chargé de liquider les pensions sur la base des informations fournies par les ministères employeurs et de coordonner les acteurs de la chaîne des pensions.

Surcote

Majoration appliquée au montant de la future pension d'un assuré qui choisit de continuer à travailler après l'atteinte de l'âge d'ouverture des droits et alors qu'il a atteint la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Surcotisation

Fait de cotiser volontairement sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué, pour les salariés à temps partiel.

T

Taux de remplacement

Rapport entre le montant de la retraite (base et complémentaire) et celui du salaire de fin de carrière (dernier traitement, rémunération ou revenu perçu).

Taux plein

Taux maximum de calcul d'une retraite, pour un assuré justifiant de la durée d'assurance nécessaire, tous régimes confondus. Pour le régime de base des salariés du privé et les régimes alignés, par exemple, le taux plein est de 50%. Peuvent aussi obtenir une retraite au taux plein (quelle que soit leur durée d'assurance) : les personnes ayant atteint un âge limite (65 ans pour les salariés du privé et les non-salariés relevé progressivement à 67 ans, 60 ou 65 ans selon les cas pour les fonctionnaires relevés progressivement à 62 et 67 ans) et les personnes se trouvant dans une situation particulière (reconnues inaptés 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.