



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Annexe au projet de loi de finances pour 2026

Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique



2026

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 2024 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 7

I.1 Les retraites des agents publics représentent un quart des dépenses de la branche vieillesse.	8
I.2 Les retraites des agents civils et militaires de l'Etat sont comptabilisées au sein d'un compte d'affectation spéciale qui doit être équilibré en permanence. ..	13
I.3 Les dépenses de l'État en faveur des autres régimes spéciaux de retraite.....	16
I.4 La situation financière des trois régimes de la fonction publique en 2024	22
I.4.a L'année 2024 est marquée par une progression soutenue des dépenses de pensions ainsi que des recettes.	22
I.4.b Les assiettes de cotisations continuent à s'éroder au FSPOEIE mais ont progressé fortement à la CNRACL	26
I.4.c Les dépenses de retraites, élément prépondérant de la dynamique du budget de l'Etat, voient leur poids relatif augmenter, après une baisse dans la période récente (2020-2023)	27
I.5 Les engagements de retraite de l'État : 1 573 Md€ à fin 2024.....	30
I.5.a Les engagements de retraite au titre des fonctionnaires de l'État y compris La Poste ont diminué en 2024, principalement en raison de la hausse du taux d'actualisation utilisé.	30
I.5.b Le besoin de financement actualisé n'est plus présenté dans le compte général de l'État.	31
I.5.c 34,3 Md€ d'engagements au titre des ouvriers d'État.....	31

Partie II Présentation des régimes de retraite des personnels de la fonction publique 33

II.1 Les personnels de la fonction publique cotisent à plusieurs régimes de retraite	34
II.1.a Panorama des régimes de retraite des agents publics	34
II.1.b Les régimes des agents publics ont initié une convergence vers les régimes de droit commun.	38
II.1.c Une surreprésentation des polypensionnés dans les trois versants de la fonction publique 42	
II.2 Le régime de retraite de la fonction publique d'État	45
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	45
II.2.b La gestion du régime de la fonction publique d'Etat par le Service des retraites de l'État	50
II.3 Le régime de retraite des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux.....	57
II.3.a La Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL)	57
II.3.b La situation financière du régime	59
II.4 Le régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)	64
II.4.a Présentation et gouvernance	64
II.4.b Financement et évolution de la gestion financière	71
II.5 Le Fonds spécial des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE).....	76
II.5.a Présentation et gouvernance	76

II.5.a	Financement et évolution des comptes.....	79
II.6	L'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec).....	83
II.6.a	Présentation du régime, financement et évolution de la gestion financière de l'Ircantec	83
II.6.b	Une grande diversité de la population de cotisants et donc des prestations versées	88
Partie III	Règles juridiques.....	95
III.1	Les réformes réalisées depuis 2003 ont rapproché les règles des fonctionnaires de celles des salariés.....	96
III.1.a	Les grandes étapes du rapprochement des règles entre fonctionnaires et salariés.....	98
III.1.b	La fermeture de dispositifs spécifiques à la fonction publique et le rapprochement des règles juridiques.....	98
III.1.c	La mise en place de nouvelles règles communes, s'appliquant aux régimes de salariés comme aux régimes de fonctionnaires.....	107
III.2	Les droits retraite dans la fonction publique conservent certaines spécificités par rapport au régime général.....	130
III.2.a	Les règles d'âge et de durée d'assurance	130
III.2.b	Les règles de calcul de la pension	133
III.2.c	Le minimum garanti.....	134
III.2.d	Les bonifications et majorations de durée d'assurance.....	139
•	Les majorations du montant de la pension.....	147
•	Le cumul emploi-retraite	153
•	La prise en charge des ayants cause : la pension de réversion.....	156
III.3	Les différents droits au départ en retraite anticipée	160
III.3.a	La retraite des militaires	160
III.3.b	Les départs anticipés dans de multiples situations	162
Partie IV	Les principales données concernant les pensions des fonctionnaires	170
IV.1	Effectifs de retraités de la fonction publique	171
IV.2	Nombre de départs en retraite dans la fonction publique	174
IV.3	Âge de radiation des cadres.....	178
IV.4	Montant moyen des pensions : une progression supérieure à celle des prix.....	184
IV.5	Le minimum garanti dans les trois versants de la fonction publique.....	188
IV.5	Les pensions anciennement cristallisées.....	193
Partie V	Perspectives démographiques et financières	197
V.1	L'âge des agents dans la fonction publique en 2022	198
V.2	Les réformes de 2003, de 2010, de 2014 et de 2023 ont significativement réduit les flux de départs en retraite en repoussant l'âge moyen de départ.....	202
V.2.a	Rappel du contenu des réformes	202
V.2.b	Augmentation de la durée d'assurance requise pour le taux plein	203
V.2.c	Évolution de l'âge au départ au regard des mesures d'âge de 2010 et de 2023	209
V.2.d	Dispositif de surcote / décote.....	212
V.2.e	Taux de liquidation et montant de pension	215
V.2.f	Autres dispositifs modifiés par les réformes de 2003 et 2010	216
V.2.g	La réforme des retraites de 2014.....	216
V.2.h	La réforme des retraites de 2023	217

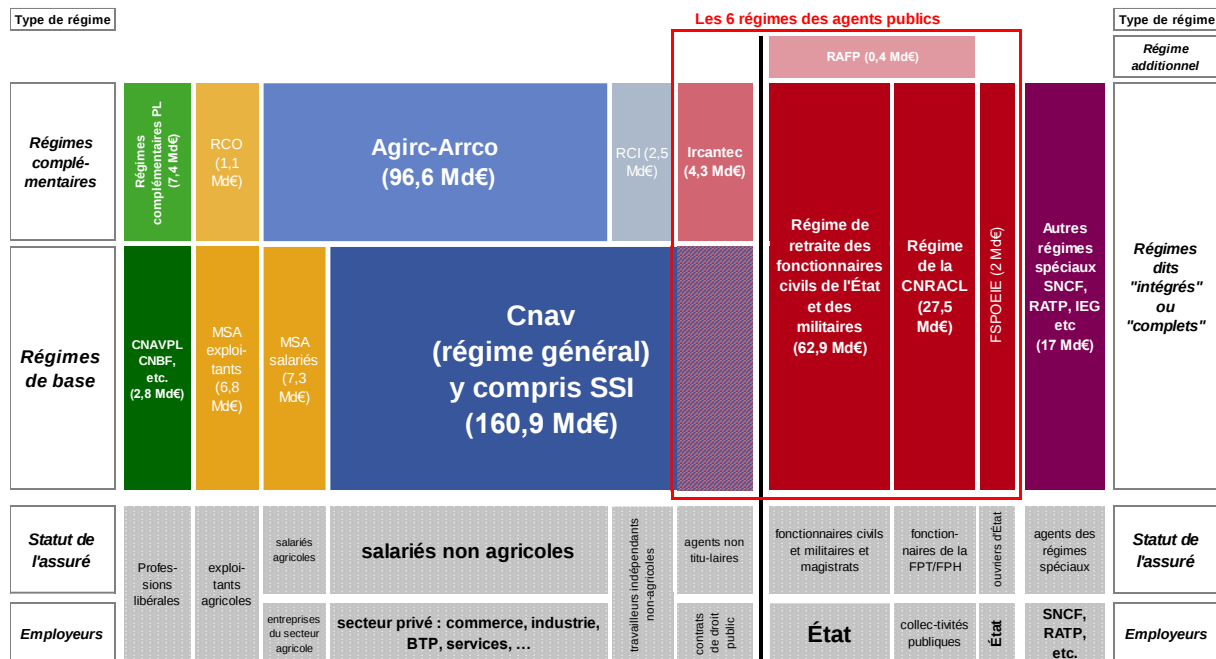
V.3 Les mesures de sous-indexation de la revalorisation des pensions depuis 2014 et la mise en œuvre du protocole « PPCR » à partir de 2016 ont également eu un impact sur la situation financière des régimes de la fonction publique.....	219
V.3.a Depuis 2014, la progression des dépenses de pensions est légèrement contenue par des mesures de sous-indexation de la revalorisation des pensions	219
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.....	220
V.4 Trajectoires démographiques et financières de long terme (rapport du COR de juin 2024).....	222
<i>Annexes – Données statistiques et glossaire.....</i>	230
A/ Séries sur le stock de retraités en 2024	233
B/ Séries sur le flux de retraités en 2024 : effectifs, montant de pension, bonifications	239
C/ Séries sur le flux de départs anticipés hors invalidité en 2024.....	263
D/ Séries sur la situation financière et démographique des régimes de retraite en 2024.....	269
E/ Glossaire.....	274

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

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

Les 5,8 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 92,5 Md€ de prestations vieillesse en 2024 à 6,5 millions de pensionnés, soit 24,3 % 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 2024 : 400 Md€ de dépenses, dont 288 Md€ pour les régimes de base ou complet et 111 Md€ pour les complémentaires hors RAFP



(*) 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 naviguant 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 2023 issus de la publication « Evolution des effectifs de la fonction publique en 2023 », stats rapides de juillet 2024.

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, automne 2025, 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 2,0 millions d'agents cotisants et 2,5 millions de pensionnés au 31 décembre 2024 ; il a versé 62,9 Md€ de pensions de retraite et d'invalidité en 2024² ;
- 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 1,6 million de pensionnés au 31 décembre 2023 ; la CNRACL a versé 27,5 Md€ de pensions au titre des branches vieillesse et invalidité en 2024³ ;
- 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 2024, pour 2,0 Md€ de prestations versées en 2023 ;
- Les **1,3 million d'agents contractuels de la fonction publique** (effectif au 31 décembre 2022⁴) 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 4,3 Md€ de pensions en 2024 à ses 2,3 millions de pensionnés ;
- Le **régime de retraite additionnel de la fonction publique (RAFP)** a versé 0,4 Md€ de prestations en 2024 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

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 DGAFP – SDessi, « Figure 1 Effectifs de la fonction publique par statut » du stat rapides n°111 : Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2022, août 2024. 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). L'effectif total de cotisants de l'Ircantec 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 ».

publiques territoriale et hospitalière et des ouvriers d'État) représentent 32 % des dépenses de l'ensemble des régimes de base, près de 16 % du nombre de pensions servies et 14 % de 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** administrée par 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 de la caisse de prévoyance du personnel ferroviaire, du personnel de la Régie autonome des transports parisiens (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 2022, 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 servis en termes de montants financiers et de durée d'assurance acquise dans chaque régime.

Source : direction de la Sécurité sociale, retraitements direction du Budget.

1.2 Les retraites des agents civils et militaires de l'Etat sont comptabilisées au sein d'un compte d'affectation spéciale qui doit être équilibré en permanence.

Les pensions de retraite des fonctionnaires civils et militaires d'Etat sont retracées au sein d'un Compte d'Affectation Spécial, le CAS Pensions, qui, comme le dispose la loi organique relative aux lois de finances (LOLF), doit être équilibré à tout instant. Pour assurer le respect de cette contrainte organique, un indicateur comptable a été créé, dénommé « solde cumulé », correspondant à la somme des soldes depuis la création du CAS, qui doit être positif à tout instant. Ainsi, les taux élevés de contribution employeur, fixés à 78,28% pour les civils et de 126,07% pour les militaires en 2025, reflètent leur rôle d'équilibrage du régime : en cas de non-respect de la contrainte, la modification des taux employeurs ou salariaux est le seul moyen d'y revenir, hors mécanisme de sous-indexation qui pourrait s'appliquer au-delà de la seule fonction publique d'Etat.

Cependant, cette présentation peut nuire à la lisibilité des finances publiques en ne distinguant pas clairement la part correspondant à une contribution employeur comparable à celle des régimes de droit commun de celle constituant une subvention d'équilibre.

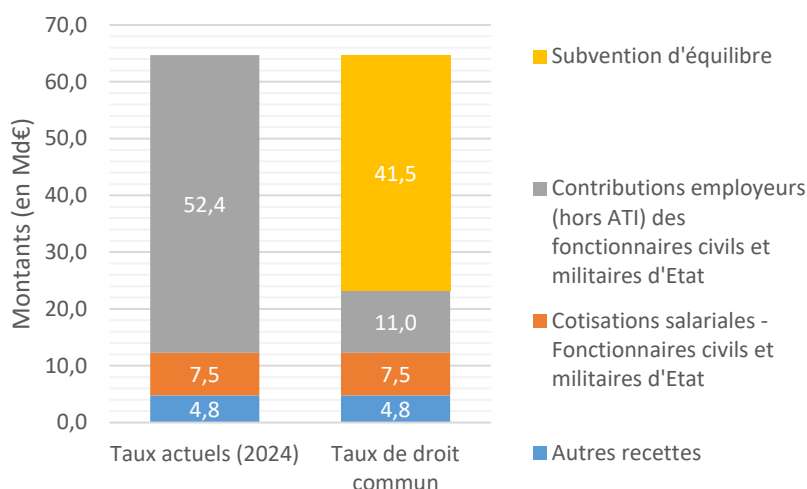
La présente partie propose un affichage alternatif permettant de clarifier cette distinction.

Il convient d'abord de souligner que cette différenciation relève uniquement d'un choix de présentation, sans incidence sur le solde global des finances publiques. En effet, l'Etat reste le financeur en dernier ressort des retraites de ses agents publics. Seule une modification des dépenses de retraite à la charge de l'Etat, ou une modification du taux salarial auraient une incidence sur le solde global.

Par ailleurs, il est nécessaire de définir un taux de contribution employeur comparable à celui des autres régimes.

À titre d'exemple, pour une comparaison avec le régime général, le taux retenu peut être fixé à 16,58 %, correspondant au taux du régime de droit commun. Dans ce cadre, le total des contributions employeurs des fonctionnaires civils et militaires s'élèverait à 11 Md€, contre 52,4 Md€ selon la présentation actuelle. La subvention requise pour assurer l'équilibre du CAS s'établirait alors à 41,5 Md€, soit 64,1% des recettes totales du CAS (Figure 3).

Figure 3: Structuration des recettes 2024 du CAS Pensions en fonction du taux de contribution employeur retenu, en volume



Source : Données comptables DB

Si cette présentation constitue un outil pertinent pour faciliter la comparaison avec le régime de droit commun, il convient avant tout de rappeler qu'elle demeure une convention parmi d'autres possibles. Elle présente par ailleurs des limites importantes, dans la mesure où le régime des retraites de la fonction publique d'Etat (FPE) et le régime général ne sont que difficilement comparables. A titre d'illustration, les différences suivantes, non exhaustives, méritent d'être soulignées :

- Les assiettes de cotisation diffèrent sensiblement. En effet, le régime de la FPE est un régime dit intégré (i.e. associant retraite de base et complémentaire), contrairement au régime général qui se limite au régime de base. Par ailleurs, le taux de cotisation dans la FPE s'appliquant à une assiette limitée aux rémunérations hors primes, contrairement au régime général. Enfin, les primes versées aux fonctionnaires sont soumises à cotisation auprès de l'Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP) ;
- Le régime de la FPE inclut des catégories dites actives et super-actives ainsi que des militaires, régis par des dispositions spécifiques, notamment en matière de départs anticipés, qui impliquent des droits et des dépenses supplémentaires (cf. III.3.) ;
- Les droits familiaux sont financés directement par le régime de la FPE qui en assure donc le coût, tandis qu'ils sont compensés au régime général par la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF). A titre d'exemple, la compensation par la CNAF des majorations pour enfant représentait, en 2024, 3 % du total des charges nettes de la branche vieillesse du régime général⁹.

Ces règles spécifiques ne permettent toutefois pas à la majorité des agents publics de bénéficier d'une retraite plus importante que celle prévue par les règles du régime général, à salaire égal. Pour la génération 1958 par exemple, si les règles du privé étaient appliquées aux

⁹ Source : Rapport à la Commission des comptes de la sécurité sociale. Résultats 2024.

fonctionnaires sédentaires, leur pension moyenne augmenterait de 1,5%, et 62% d'entre eux seraient avantagés. D'autres conventions comptables peuvent également être envisagées, telles que celle proposée par l'Institut des Politiques Publiques¹⁰. Cette méthode repose sur l'identification des dépenses qui, de par leur nature, ne relèvent pas d'un financement par cotisation (par exemple, les avantages professionnels des catégories actives liés pour partie à l'exercice de missions régaliennes estimés à 6,8 Md€, la prise en charge de la dégradation démographique du régime à hauteur de 18 Md€, ou encore le supplément de majoration de pensions pour enfants au-delà du troisième enfant, à hauteur de 0,7 Md€). Sur cette base, un taux de contribution employeur de 34,7 % serait retenu pour la FPE, ce qui modifierait en miroir les recettes du CAS identifiées comme une subvention d'équilibre.

En conclusion, la distinction entre un taux employeur « normalisé », permettant une comparaison avec les autres régimes, et une subvention d'équilibre demeure complexe et ne peut s'appuyer sur une méthode unique. Cette complexité reflète les spécificités intrinsèques des régimes de retraite de la fonction publique d'État par rapport au régime général, ainsi que la diversité des conventions comptables possibles. Dès lors, toute analyse comparative doit être conduite avec prudence, en tenant compte des limites méthodologiques et des différences structurelles inhérentes à ces régimes.

¹⁰ Perspectives budgétaire, juin 2025, Chapitre 3, « Retraite des fonctionnaires d'État, faut-il changer la convention comptable ? »

I.3 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), 16 régimes de retraite complémentaire¹¹ 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 couvrent l'intégralité des risques de sécurité sociale. Toutefois, la prise en charge de certains risques peut faire l'objet d'une intervention du régime général et de ses caisses. **Les régimes spéciaux qui comportent une branche retraite sont au nombre de onze (cf. tableau ci-dessous)**¹². Ces régimes spéciaux présentent la particularité de ne jamais être associés à un régime de retraite complémentaire¹³.

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	Régime du CPCMR		RAFP
	agents civils titulaires de la FPE (ayant cumulé 17 années en emploi « actif ») ¹⁴	Régime du CPCMR (avec droit dérogatoire à une liquidation anticipée et éventuellement bonifications)		
	militaires de la FPE ¹⁵	Régime du CPCMR (avec droit dérogatoire à une liquidation anticipée et éventuellement bonifications)		

¹¹ 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.

¹² 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 mais qui ne relèvent pas de l'article L. 711-1.

¹³ 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.

¹⁴ Contrôleurs aériens, agents des égouts, policiers, douaniers, et agents pénitenciers.

¹⁵ 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 »		
2	agents titulaires de la FPT-FPH travaillant sur un emploi de plus de 28 heures par semaine	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 une liquidation anticipée et éventuellement bonifications)		
3	ouvriers de l'État	Régime du FSPOEIE		
4	agents des cultes d'Alsace-Lorraine	Régime des cultes d'Alsace-Lorraine		
5	agents titulaires FPT-FPH travaillant sur un emploi à temps non complet de moins de 28 heures par semaine	Régime général - Cnav ¹⁶	Régime de l'Ircantec	
	agents contractuels de l'État, des collectivités territoriales ou des hôpitaux ainsi que de leurs établissements publics			
	élus locaux			
6	agents de la Banque de France	Régime de la 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	Régime de la CRP-RATP		
13	salariés du cadre statutaire de la SNCF	Régime de la CPR-PF		
14	salariés de la branche IEG	Régime de la CNIEG		
15	salariés du cadre statutaire de l'Opéra de Paris	Régime de la CROPERA		
16	salariés sous statut de la Comédie-Française	Régime de la CR-CF		
17	agents employés par le régime des mines	Régime de la CANSSM		
18	marins	Régime de l'ENIM		
19	salariés du Port autonome de Strasbourg	Régime du Port autonome de Strasbourg		
20	ministres des cultes	Régime de la Cavimac		
21	artistes-auteurs		Régime de l'Ircec	

¹⁶ 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 »		
22	personnels navigants professionnels de l'aéronautique civile	Régime général - Cnav	Régime de la CPRNAC	
23	non-salariés agricoles (chefs d'exploitations agricoles et conjointes collaborateurs)	Régime de la MSA- exploitants	Régime de la RCO	
24	travailleurs indépendants (hors professions libérales et agricoles)	Régime de SSI (ex-RSI)	Régime de la RCI	
25	gérants des débits de tabac			RAVGDT
26	clercs et employés de notaires	Régime de la CRPCEN		
27	Avocats	Régime de la CNBF		
28-37	professions libérales (notaires, médecins, architectes,...)	Régime de la CNAVPL	CPRN (notaires), CAVOM (officiers ministériels), CARMF (médecins), CARCDSF (dentistes et sages-femmes), CAVP (pharmaciens), CARPIMKO (infirmiers, kinésithérapeutes...), CARPV (vétérinaires), CAVAMAC (agents d'assurance), CAVEC (experts-comptables), CIPAV (architectes et professions libérales diverses)	
38	enseignants du privé ceux recrutés avant 2017 : Agirc- Arrco ceux recrutés après : IRCANTEC	Régime général - Cnav	Régime de l'Agirc- Arrco	Régime du RAR
39	salariés non-cadres du secteur privé agricole	Régime de la 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.)	Régime général - 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'Etat sont pour la plupart anciens et antérieurs à la création de la sécurité sociale, et sont ainsi majoritairement des

« régimes spéciaux » au sens de l'article L. 711-1 du code de la sécurité sociale. Outre les régimes de la fonction publique, il s'agit principalement des régimes de retraite de la caisse de prévoyance et de retraite du personnel ferroviaire, de celui du personnel 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 des mines ou de la SEITA. Il est très important, et le sera de plus en plus, dans les régimes fermés ces dernières années comme celui de la SNCF (fermé aux nouveaux entrants depuis le 1^{er} janvier 2020) et les régimes de la RATP, des IEG ou des clercs de notaires (fermés aux nouveaux entrants depuis le 1^{er} septembre 2023 en application de la LFRSS pour 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 2024)

Régime	Caisse gestionnaire	Nombre de cotisants	Bénéficiaires		Dépenses du régime (brut)	Financement Etat	
			Droits directs	Droits dérivés		Subvention de l'Etat	Taxes affectées
régime des agents de la SNCF	CPRP-SNCF	108 877	161 950	64 794	5 591	3 322	-
régime des agents de la RATP	CRP-RATP	39 334	41 368	10 485	1 406	875	-
salariés de la branche des Industries électriques et gazières (IEG)	CNIEG	133 091	142 959	39 437	8 999	-	1 911
régime des marins *	ENIM	30 132	62 766	39 235	1 102	761	-
régime des employés des mines	CANSSM	699	89 339	88 952	1 143	921	4
régime des employés de la SEITA	APC-Humanis	0	4 747	1 384	135	135	-
régime des agents de l'Opéra national de Paris	CROPERA	1 769	1 575	355	38	22	-
régime des agents de la Comédie-Française	CR-CF	352	337	106	7	5	-
régime des clercs et employés de notaires **	CRPCEN	55 263	73 572	7 896	1 010	-	355
régime des avocats ***	CNBF	78 047	16 966	4 513	435	-	5
Total		447 564			19 866	6 041	2 275
régime de base des non-salariés agricoles	CCMSA	420 847	1 048 787	90 168	7 243	-	2 566
régime complémentaire obligatoire (RCO) des non-salariés agricoles	CCMSA	420 505	614 981	27 955	1 288	-	655
Total régime des non-salariés agricoles (base et complémentaire)	CCMSA				8 530	0	3 220

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'Etat (CRRFOM, etc.) et les régimes des assemblées. Les régimes de la FP ne sont pas rappelés dans ce tableau.

* la subvention indiquée pour le régime n'intègre pas 39 M€ de prise en charge de cotisations retraite par le programme 205 du budget général

** Les taxes affectées à la CRPCEN (355 M€) correspondent à la taxe sur les émoluments

*** Les taxes affectées à la CNBF (4,7 M€) correspondent aux droits de plaidoiries.

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 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 440 M€ sur 1 632 M€ de prestations versées en 2024.

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 ferroviaire (3,322 Md€ en 2024), le régime des mines (0,875 Md€ en 2024), le régime des marins (0,761 Md€ en 2024) et le régime des personnels de la RATP (0,875 Md€ en 2024). 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 (0,135 Md€ en 2024) ;
- Les régimes des agents de la Comédie-Française et de l'Opéra national de Paris bénéficient d'une subvention versée par la mission RSR à partir à hauteur de 27 M€ en 2024, 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 1,911 Md€ en 2024 ;
- 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 4,7 M€ en 2024. Pour les clercs et employés de notaires, la taxe sur les émoluments représente quant à elle un financement à hauteur de 355 M€ en 2024.

L'ensemble de ces financements, incluant les taxes affectées à la CRPCEN et à la CNBF, représente 8,32 Md€ en 2024.

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 3,2 Md€ : le régime de base des non-salariés agricoles et le régime complémentaire des non-salariés agricoles (RCO).

En 2024, la dépense totale de l'État vers les régimes de retraite, hors financements du CAS Pensions, représentent ainsi 11,5 Md€, dont 6,0 Md€ de subventions et 5,5 Md€ de taxes affectées.

I.4 La situation financière des trois régimes de la fonction publique en 2024

I.4.a L'année 2024 est marquée par une progression soutenue des dépenses de pensions ainsi que des recettes.

- 1) **La situation financière des régimes de la fonction publique est marquée en 2024 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 2024 un solde d'exécution déficitaire de -3,2 Md€, contre -2,5 Md€ attendus en LFI. Cette situation s'explique d'une part par des recettes inférieures de 0,5 Md€ à la prévision LFI (-0,7 %), d'autre part par un surplus de dépense par rapport à la prévision LFI de l'ordre de 0,2 Md€ (+ 0,3%).

La sous-exécution des recettes prévues en LFI provient d'un différentiel de recettes des contributions des employeurs et résulte de la difficulté de prévoir avec exactitude les modalités de réalisation des schémas d'emplois des employeurs ministériels.

La contribution de l'État-employeur représente 45,5 Md€¹⁷ en 2024 (+2,4 % par rapport à 2023). En ajoutant le régime des ouvriers d'État, qui a bénéficié d'une subvention d'équilibre de l'État de 1,61 Md€ en 2024, la dépense de l'État pour les retraites de ses fonctionnaires et des ouvriers de l'État s'élève à 47,1 Md€ en 2024 (+2,4 % par rapport à 2023). La contribution de l'État aux régimes de retraite des fonctionnaires et des ouvriers de l'État a représenté en 2024 10,9 % du budget général. Cette proportion est donc en hausse après deux années marquées par un niveau plus faible (10% en 2022 et 2023) du fait de la hausse des dépenses totales 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 excédentaire en 2024 (+28,8 M€). La hausse des dépenses par rapport à 2023 (+80 M€) a été plus que compensée par l'augmentation des recettes (+83 M€), dont une augmentation de la subvention du Budget général de 82 M€.

La CNRACL est en fort déséquilibre en 2024 (-3,0 Md€), après des résultats également négatifs en 2019, 2020, 2021, 2022 et 2023 (respectivement -0,7 Md€, -1,5 Md€, -1,2 Md€, -1,8 Md€, et -2,5 Md€)¹⁸. La croissance des dépenses de pensions (+7,8%) est plus importante que celle observée en 2023 (+6,5 %). Cela s'explique notamment par la hausse des effectifs de pensionnés (+2,3 % pour les pensions de droit direct et de droit dérivé) et par la revalorisation des pensions de retraite de 5,30% en 2024. La

¹⁷ Y compris contribution au titre de l'allocation temporaire d'invalidité (ATI).

¹⁸ 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).

progression des recettes reste dynamique en 2024 (+5,8 %), sous l'effet notamment des revalorisations du point d'indice de la fonction publique de 3,5 % au 1^{er} juillet 2022 puis de 1,5 % au 1^{er} juillet 2023.

Nota : Le rapport annuel de performances du compte d'affectation spéciale « Pensions » (RAP Pensions), annexé au projet de loi relatif aux résultats de la gestion et portant approbation des comptes de l'année 2024, présente un bilan détaillé de l'exécution budgétaire de l'année 2024 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 de 2026 à 2028 de ces régimes sont présentées dans le projet annuel de performance (PAP) « Pensions » annexé au projet de loi de finances pour 2026 (PLF 2026). Ces documents sont disponibles sur le site internet de la direction du budget. Côté CNRACL, le rapport annuel des comptes pour l'exercice 2024 est disponible sur leur site internet.

2) La forte progression des dépenses de pensions des régimes de la fonction publique en 2024 (+ 5,6 %) s'explique notamment par le niveau de revalorisation des pensions dans un contexte inflationniste

En 2024, les dépenses de pensions des fonctionnaires civils et militaires progressent fortement (+4,7 %) à un niveau supérieur à la moyenne depuis cinq ans (+2,9%). 63 Md€ de pensions ont été servies aux pensionnés de la fonction publique d'État en 2024, dont 52,1 Md€ pour les civils et 10,9 Md€ pour les militaires. La revalorisation de 5,30% des pensions de retraite au 1^{er} janvier 2024, ainsi que la revalorisation de 4,6% des pensions d'invalidité au 1^{er} avril, expliquent pour l'essentiel la hausse des dépenses de pensions civiles et militaires en 2024.

La croissance des dépenses de pensions des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, structurellement plus dynamique que celle des fonctionnaires d'État (+ 6,2 % par an en moyenne depuis 1990, contre + 3,7 % pour le régime FPE), poursuit sa hausse : +7,8 % en 2024, contre 6,5% en 2023. En 2024, environ 28,1 Md€ de pensions ont été servies aux pensionnés de la CNRACL, soit 2 Md€ de plus qu'en 2023. La forte revalorisation des pensions de retraite et d'invalidité explique en grande partie l'importance de cette augmentation. D'autres facteurs intensifient cette dynamique (croissance de l'effectif des pensionnés et le remplacement de pensions sortantes par des pensions plus élevées pour les entrants), et le ratio démographique corrigé du régime continue de se dégrader : 1,41 en 2024 contre 1,47 en 2023¹⁹.

Les dépenses de pensions du FSPOEIE atteignent en 2024 2,0 Md€ (+4,1% par rapport à 2023). Cette hausse s'explique également par les revalorisations des pensions, dans un régime où l'effectif des retraités diminue chaque année. Le niveau moyen de la pension augmente de +6,3% entre 2023 et 2024.

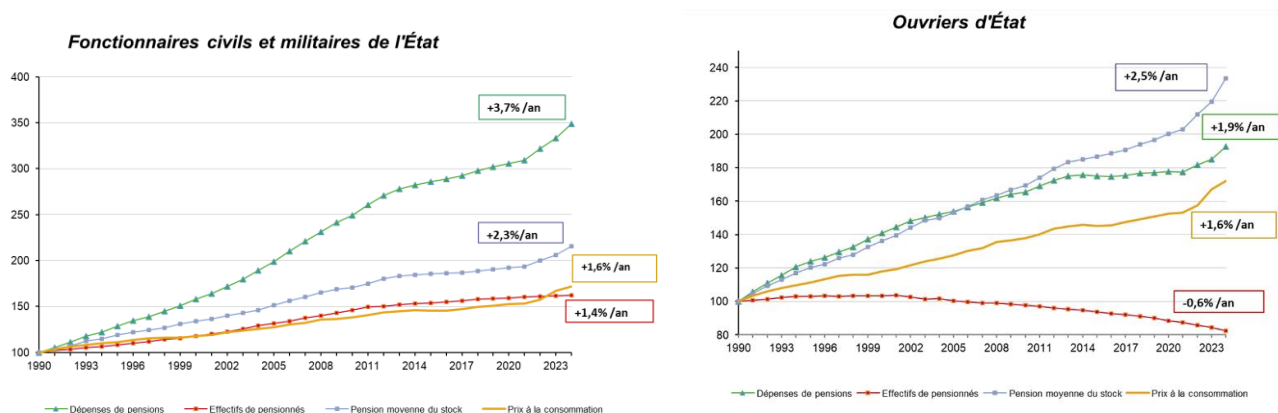
¹⁹ cf. tableau D-5 bis présenté en annexe

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

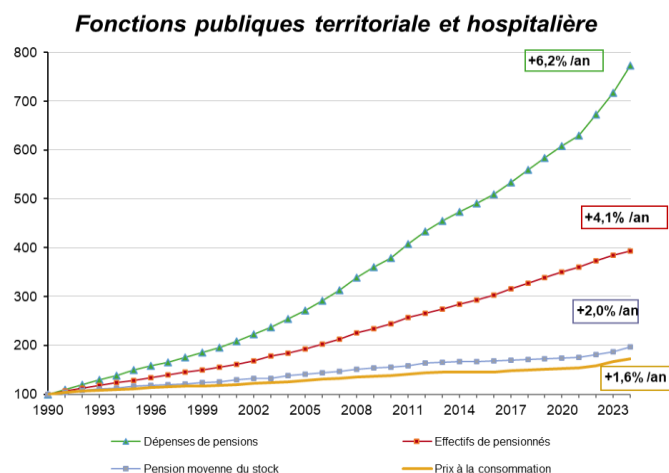
En fonction de leur équilibre démographique et des caractéristiques socio-économiques de leurs affiliés, les prestations servies par chaque régime progressent plus ou moins vite que celles du régime général de base. Les prestations reçues par les agents publics progressent de 5,6 % en 2024, soit à un rythme semblable à celui de l'ensemble des régimes obligatoires de base de sécurité sociale (+4,7 %).

Depuis que les pensions des agents publics sont revalorisées selon les mêmes règles qu'au régime général (à partir de l'année 2004)²⁰, les différences de progression du total des prestations entre les régimes s'expliquent soit par l'évolution différenciée du nombre de retraités, soit par 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. Le niveau de la pension moyenne est influencé 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.

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



²⁰ 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).



Source : DGFIP (service des retraites de l'État), CDC, Insee (indice des prix à la consommation des ménages hors tabac France entière)

Champ : Retraités des trois fonctions publiques

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 (+ 2,3 % par an), et celui des effectifs de pensionnés (+ 1,6 % par an). Cette croissance des effectifs 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 (+0,6 % par an en moyenne), du fait du report des départs en retraite lié au recul de l'âge d'ouverture des droits des réforme des retraites de 2010 et 2023. L'accélération de l'augmentation globale de la dépense depuis 2022 provient des revalorisations dans un contexte inflationniste.

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 (- 0,6 % en moyenne par an), qui compense partiellement la hausse de la pension moyenne (+2,5 % par an en moyenne depuis 1990).

Les dépenses de pensions des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers progressent de 6,2 % en moyenne par an depuis 1990, à mesure que les effectifs de pensionnés de ce régime progressent (+4,1 % en moyenne). La pension moyenne progresse régulièrement (+2,0% en moyenne depuis 1990), avec une accélération ces dernières années sous l'effet du haut niveau de revalorisation des pensions.

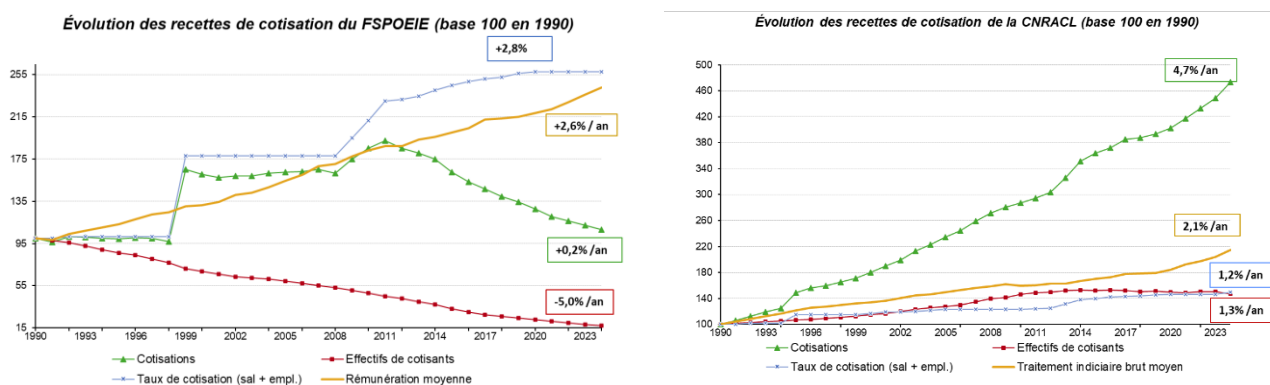
I.4.b Les assiettes de cotisations continuent à s'éroder au FSPOEIE mais ont progressé fortement à la CNRACL

L'équilibre des régimes ne peut pas être déduit simplement des évolutions des dépenses, mais dépend également de la progression des recettes. Les recettes du FSPOEIE se caractérisent par des produits de cotisation en régression depuis 2011. Si elles progressent en moyenne de 0,5 % par an depuis 1990, elles diminuent de -4,3 % par an en moyenne sur les cinq dernières années, sous l'effet du recul du nombre de cotisants (-6,7 % par an en moyenne).

La CNRACL est dans la situation inverse, puisque ses recettes de cotisations ont augmenté fortement depuis 1990 (+4,7 % par an en moyenne par an depuis 1990, et +3,8 % par an en moyenne sur les cinq dernières années). La progression des recettes de la CNRACL est portée sur longue période par la croissance des effectifs de cotisants (+1,1 % par an en moyenne depuis 1990), avec en particulier une forte accélération lors de la mise en application des lois de décentralisation, ainsi que par la hausse du TIB moyen (+2,3 % par an en moyenne par an depuis 1990). Par ailleurs, après une période de quasi-stabilité entre 1995 et 2012, le taux de cotisation employeur de la CNRACL a progressé significativement depuis 2012, passant de 27,30 % à 31,65 % en 2024 (cf. Section II.1.b), pour faire face à l'augmentation des dépenses du régime.

Concernant le régime de retraite de l'État, sa base de cotisants s'est réduite sous l'effet des lois de décentralisation et de la politique de recrutement visant à maîtriser les effectifs en limitant les remplacements de départ à la retraite.

Figure 4 : Evolution des recettes de cotisations de la CNRACL et du FSPOEIE, et ses déterminants



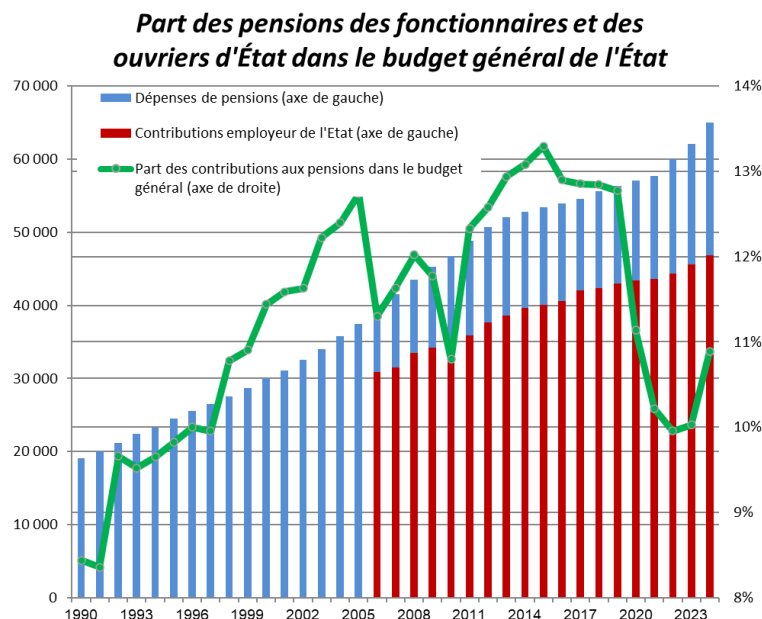
Source : Caisse des dépôts et consignations.

I.4.c Les dépenses de retraites, élément prépondérant de la dynamique du budget de l'Etat, voient leur poids relatif augmenter, après une baisse dans la période récente (2020-2023)

L'État est le principal financeur des régimes des retraites des fonctionnaires de l'État et des ouvriers de l'État puisqu'en 2024 il finance à hauteur d'environ 72% 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 employeurs des employeurs de fonctionnaires autres que l'État (établissements publics, etc.). Depuis l'entrée en vigueur de la loi organique relative aux lois de finances en 2006²¹, 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). Les taux de contribution employeur du régime étant fixés de façon à garantir l'équilibre du solde cumulé du compte d'affectation spéciale Pensions depuis sa création, le budget général porte l'éventuel besoin de financement supplémentaire du régime. L'enjeu en matière de masses de crédits budgétaires reste donc aussi important que sous le dispositif en vigueur avant la loi organique relative aux lois de finances.

²¹ La LOLF est promulguée le 1er août 2001 mais entre pleinement en application avec la LFI de l'exercice 2006. Cf. section II.2.a.

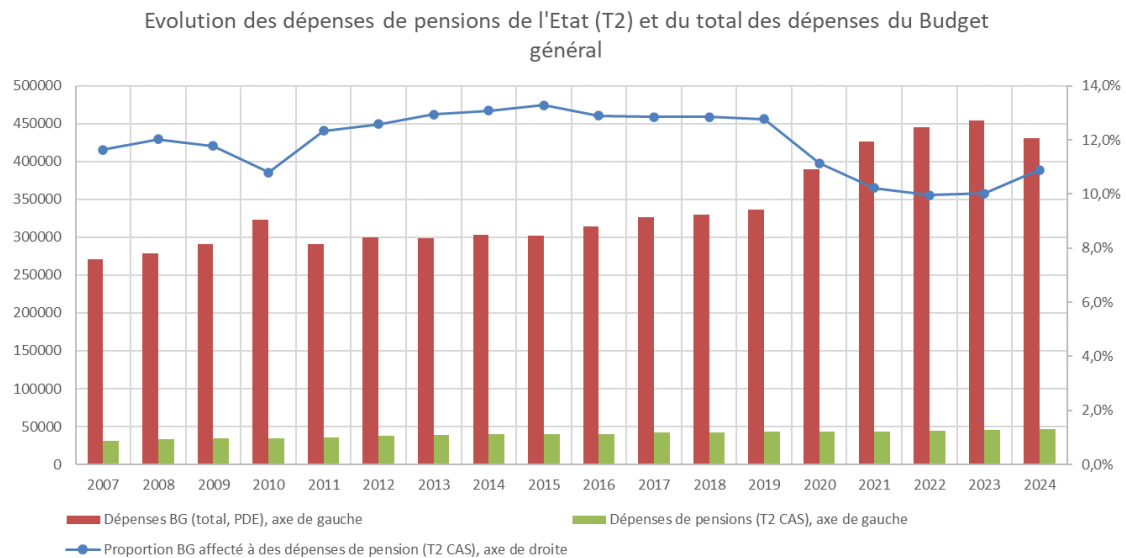
Figure 5 : Evolution des dépenses de pension et du poids de la prise en charge par l'Etat



Source : DGFIP (service des retraites de l'État), CDC, PLRG de chaque année (ou lois de fin de gestion), retraitement DB.

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). 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. Cette part est stable en 2023 (10%). En 2024, la proportion augmente pour atteindre 10,9%, principalement du fait d'une diminution des dépenses du BG²² (cf. Figure 6).

²² Il s'agit d'une baisse des dépenses sous norme (Périmètre des dépenses de l'État). Source : PLRG 2024.

Figure 6 : Evolution des dépenses de pension et du poids de la prise en charge par l'Etat

Source : PLRG de chaque année (ou lois de fin de gestion), retraitements DB.

Ainsi, entre 2006 et 2024, 16 % 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 et ouvriers d'État (contre 27 % entre 2006 et 2019), soit +25,5 Md€ sur 157,6 Md€ de hausse du budget général. Cette forte dynamique pèse, toutes choses égales par ailleurs, sur le solde budgétaire de l'État.

I.5 Les engagements de retraite de l'État : 1 573 Md€ à fin 2024²³

I.5.a Les engagements de retraite au titre des fonctionnaires de l'État y compris La Poste ont diminué en 2024, 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 2024, les engagements de retraites des fonctionnaires civils de l'État et des militaires se situent dans une fourchette de 1 541 à 2 037 Md€, selon le taux d'actualisation utilisé²⁴. **Avec le taux d'actualisation de 1,38 %²⁵ net d'inflation retenu pour le compte général de l'État 2024, le montant total des engagements directs de l'État en matière de retraite s'élève à 1 573 Md€ au 31 décembre 2024.** Par comparaison, les engagements au 31 décembre 2023 s'élevaient à 1 771 Md€ avec le taux d'actualisation retenu dans le CGE 2023 de 0,55 %.

²³ Depuis le CGE 2020, les engagements de retraite des fonctionnaires civils et des militaires sont présentés y compris La Poste.

²⁴ Entre 0,00 % et 1,50 %, net de l'inflation.

²⁵ Taux OAT€i 2047 au 31/12/2024. 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 2047 au 31/12/2024 est de 1,38 %. Pour les engagements dont la durée est inférieure à 10 ans, le taux de rendement de l'OAT€i 2034 au 31/12/2024 est de 1,20 %.

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

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

En Milliards d'euros 2024	Taux d'actualisation			
Engagements au 31/12/2024	1,38 %	0,00 %	1,00 %	1,50 %
	1 573	2 037	1 683	1 541
Dont retraités	878	1 028	916	867
Dont actifs	695	1 009	767	674

Source : Paragraphe 25.1.1.2 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2024

Le montant de 1 573 Md€ correspond au taux d'actualisation de 1,38 % net d'inflation (il serait de 1 829 Md€ au 31 décembre 2024 avec le taux d'actualisation retenu dans le CGE 2023 de 0,55 %, soit 58 Md€ de plus que la valeur de l'an dernier). Sur ce montant, un peu moins de 56 % des engagements concernent les agents déjà à la retraite au 31 décembre 2024. 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.

I.5.b Le besoin de financement actualisé n'est plus présenté dans le compte général de l'État.

A la suite de l'avis n° 2024-06 du 17 octobre 2024 du Conseil de normalisation des comptes publics, relatif à la suppression de la disposition concernant l'information sur le besoin de financement actualisé du régime de retraite des fonctionnaires de l'État dans la norme comptable n° 1, la présentation de ce besoin de financement, au titre des engagements pour les fonctionnaires civils de l'État et les militaires, a été supprimée des annexes au CGE. Les dispositions de cet avis sont d'application immédiate.

I.5.c 34,3 Md€ d'engagements 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.

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). 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 égal à 1,38 % (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).

L'application de la méthode des unités de crédits projetées aux cotisants et pensionnés du FSPOEIE présents au 31 décembre 2024 aboutit à une évaluation des engagements de l'ordre de **34,3 Md€**, avec un taux d'actualisation réel de 1,38 %. Près de 78 % de ce montant d'engagements concerne 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 8 : Sensibilité des engagements aux taux d'actualisation (Source : Paragraphe 25.2 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2024)

En Milliards d'euros 2024	Taux d'actualisation			
	1,38 %	0,00 %	1,00 %	1,50 %
Engagements au 31/12/2024	34,3	41,1	35,9	33,8
<i>Dont retraités</i>	26,9	31,0	27,9	26,6
<i>Dont actifs</i>	7,4	10,1	8,0	7,2

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 2024 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 2024

Statut de l'agent	Titulaire			agent non titulaire (contractuel)
	de la FPE	des FPT / FPH	ouvrier d'État	
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 : 63 Md€, retracées par le CAS Pensions.	dépenses : 28,1 Md€, retracées par la CNRACL.	dépenses : 2,0 Md€ (FSPOEIE)	gestion : CNAV assiette : salaire dans la limite du PASS.
Régime complémentaire	gestion : SRE.	gestion : CDC.	gestion : CDC.	Ircantec
	régi par le CPCMR.	régi par décrets renvoyant au CPCMR	régi par décrets.	gestion : CDC
Régime additionnel	1,95 M de cotisants	2,2 M de cotisants	0,02 M de cotisants	dépenses : 5,2 Md€ ²⁶
	2,5 M de pensionnés	1,6 M de pensionnés	0,1 M de pensionnés	3,2 M de cotisants ²⁷
Régime additionnel	assiette : traitement indiciaire brut.	assiette : traitement indiciaire brut.	assiette : salaire	2,37 M de pensionnés
	assiette : primes, dans la limite de 20 % du TIB.			assiette : salaire dans la limite de huit fois le PASS

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 2024 pour l'ERAFP, 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.

²⁶ A date l'effectif de cotisants pour 2024 n'est pas stabilisé et correspond ici à l'année 2023

²⁷ Pour l'Ircantec, le montant indiqué correspond aux charges techniques du régime.

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 du dernier grade occupé au moins six derniers mois (hors bonifications et accessoires). Seuls l'organisation et le financement des régimes diffèrent.

Le **régime de la fonction publique de l'État** concerne les fonctionnaires de l'État, les magistrats et les militaires. Porté par le budget de l'État dans le cadre du compte d'affectation spéciale « Pensions » (programme 741), il est alimenté par une cotisation salariale au taux de 11,10 % depuis 2020. 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 78,28 % en 2024,) et de militaires (taux de 126,07 % en 2023, 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 34,65 % en 2024.

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 verse 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 2012²⁸, à partir d'un point de départ de 33 % en 2011 ; ce taux était ainsi de 34,63 % en 2017 et 2018.

²⁸ 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, conformément au décret n°2008-1328 du 15 décembre 2008 modifié

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 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 sociale²⁹ (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 tranches.³⁰

²⁹ Montant du plafond de la sécurité sociale 2023 : 3 864 € mensuels soit 46 368 € annuels.

³⁰ 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 19

II.1.b Les régimes des agents publics ont initié une convergence vers 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 partir de 2015, à celles en vigueur dans le secteur privé, 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 retenue pour pensions sur les taux de cotisation salariale du régime général

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 retenue pour pension 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 - 2025
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 salariale 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 en-deçà du PASS aux salariés affiliés aux régimes de droit commun (Cnav + Agirc-Arrco).

3) Des disparités demeurent entre les taux de contribution employeur des régimes de la fonction publique

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 pensions.

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 %. 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. L'exigence de pérennisation du financement de la CNRACL a nécessité un relèvement du taux de contribution patronale de 1,45 point en 2013, puis 1,55 point en 2014 et 1 point en 2024. L'addition de toutes ces hausses conduit à un taux de 31,65 % depuis 2024.

Le taux de contribution employeur du régime du 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 %.

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 ³¹	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 %
2023	74,28 %	0,32 %	126,07 %	30,65 %	35,01 %	16,46 %
2024	74,28 %	0,32 %	126,07 %	31,65 %	35,01 %	16,58 %
2025	78,28 %	0,32 %	126,07 %	34,65 %	35,01 %	16,58 %

* 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

³¹ 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 31,65 % en 2024

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.

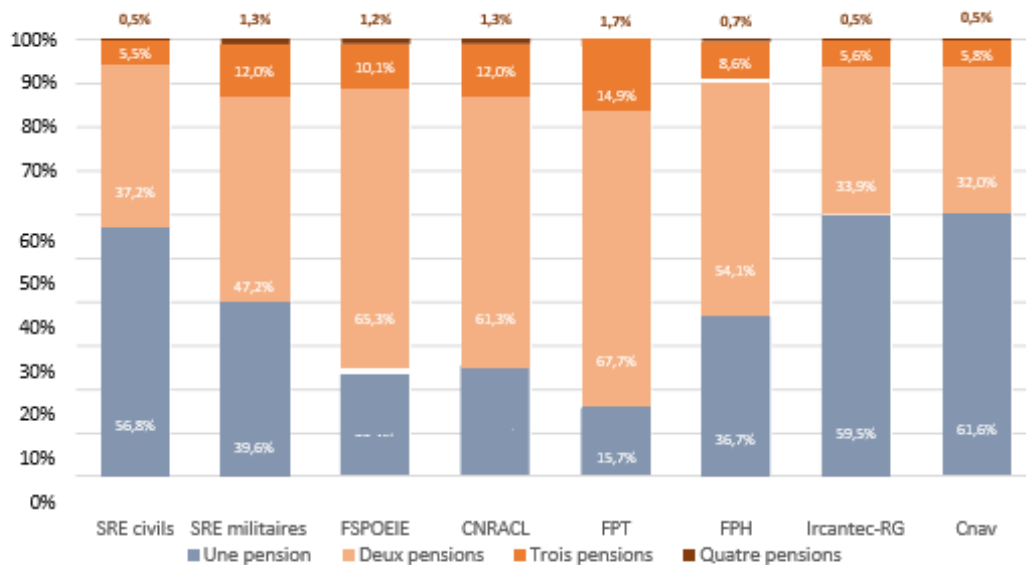
En 2016, d'après l'échantillon interrégimes de retraités (EIR), la proportion de polypensionnés, parmi les agents publics âgés de 60 ans ou plus pensionnés des différents régimes, varie de près de 41 % (pour l'Ircantec) à 77 % (pour le FSPOEIE), contre près de 38 % au sein du régime général³².

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

³² Les données de l'EIR 2020 sont désormais disponibles mais ce chapitre n'a pas encore été actualisé. L'actualisation aura lieu dans le Jaune Pensions 2027.

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



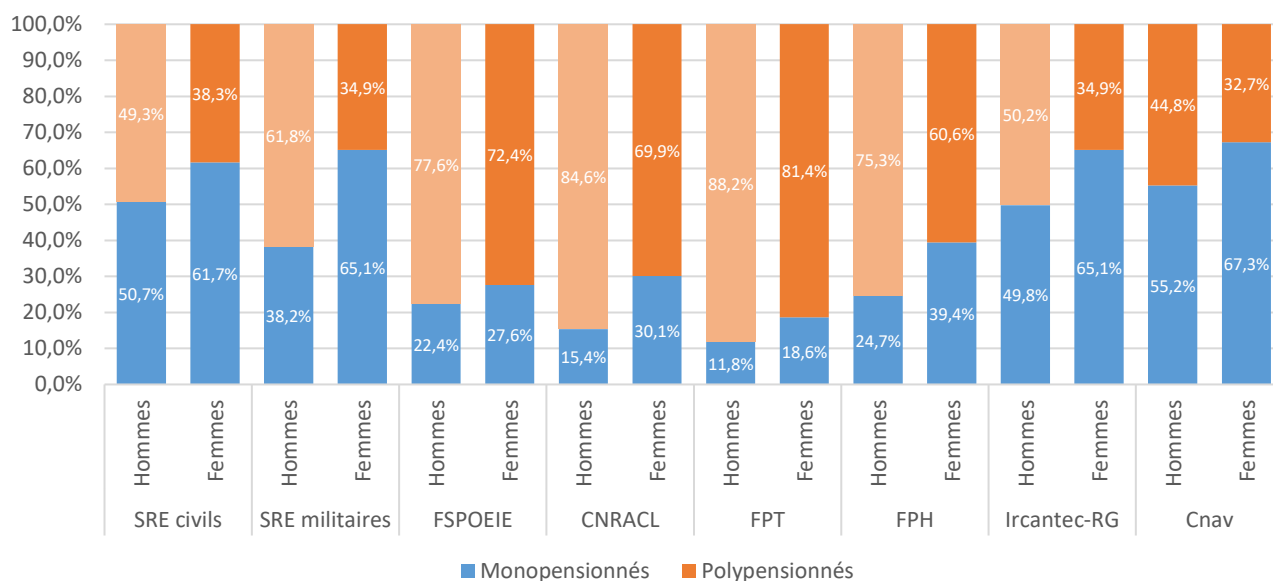
Source : DREES, EIR 2016.-

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, 82% sont monopensionnés, c'est-à-dire qu'ils ne perçoivent pas de pensions que d'un régime de base (le régime général). Parmi les retraités du SRE 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-publique

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 et 55% des hommes sont monopensionnées.

* 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).

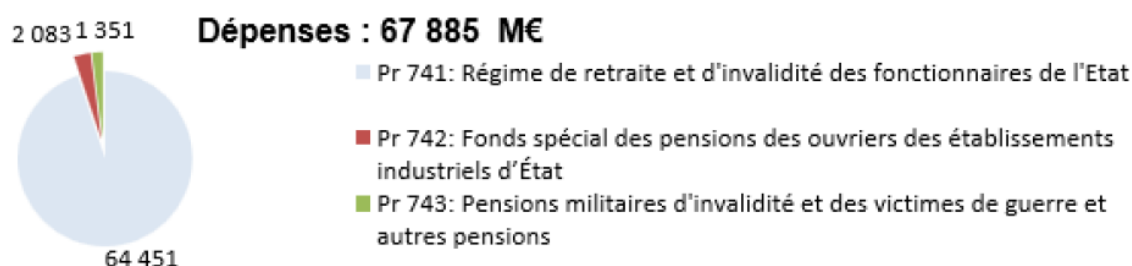
II.2 Le régime de retraite de la fonction publique d'État

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.



Source : RAP 2024 – Mission « Pensions »

En 2024, les dépenses du CAS Pensions se sont élevées à 67,9 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 (64,5 Md€) des dépenses du CAS. Le programme 742 retrace le régime de retraite des ouvriers des établissements industriels de l'État (2,1 Md€). Enfin, le programme 743 est un « programme-miroir » qui permet de retracer des dépenses de pensions et autres allocations déjà inscrites dans le budget général : pensions militaires d'invalidité et allocations de reconnaissance du combattant financées par le programme 169 (93,5 % 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 (1,4 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 de 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.

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 bilan³³.

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 le cadre du dispositif de neutralisation financière des effets de la

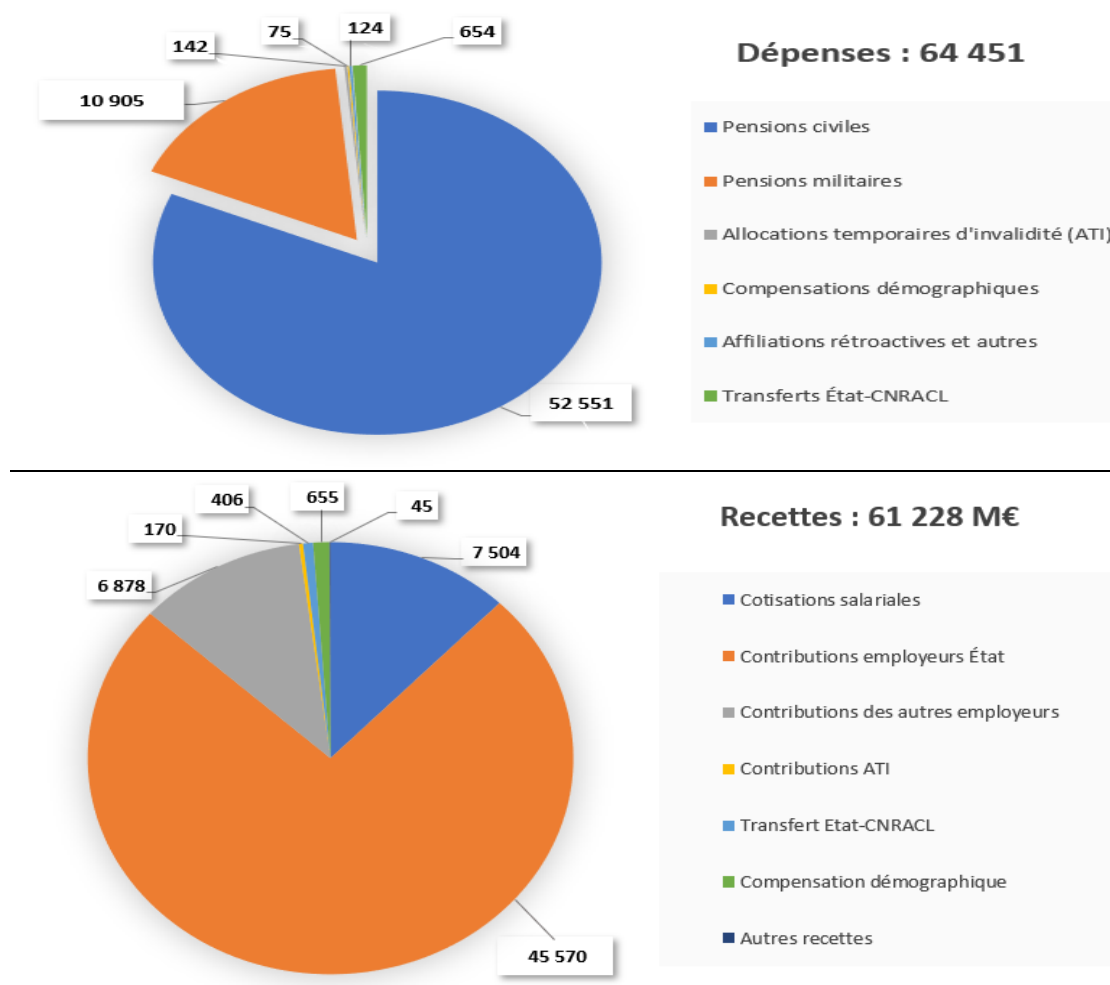
³³ L'article 54 de la LOLF précise que « le compte général de l'État (...) comprend (...) une évaluation des engagements hors bilan de l'État » dans son annexe. La norme 13 du recueil des normes comptables de l'État prévoit, quant à elle, la mention des engagements de retraite de l'État dans le hors-bilan du compte général de l'État

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

Ces dépenses sont intégralement financées par des recettes propres, provenant principalement des contributions des employeurs créées par l'article 63 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, et de la retenue pour pension 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'études 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 2024 (M€)

Source : RAP 2024 – Mission « Pensions »

4. 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 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 aux articles L. 72 et R. 81 du code des pensions civiles et militaires de retraite, ainsi qu'à l'article L. 4138-8 du code de la défense, sont alignées depuis 2009 sur le taux « civil » à la charge de l'État³⁴. En 2024, ces taux étaient de 74,28% pour les civils, 126,07% pour les militaires, et 0,32% pour les allocations temporaires d'invalidité. L'assiette est le traitement indiciaire brut, impliquant l'exclusion de la grande majorité des primes

Depuis le 1^{er} janvier 2025, ces taux sont fixés à 78,28 % pour les civils, 126,07 % pour les militaires et 0,32 % pour les allocations temporaires d'invalidité³⁵.

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 civils³⁶. 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 Pensions, ont été publiés fin 2018, rapprochant ainsi les

³⁴ Les taux ont été fixés par le décret n° 2012-1507 du 27 décembre 2012, modifié par le décret n° 2025-61 du 22 janvier 2025 relevant le taux de la contribution employeur due au compte d'affectation spéciale « Pensions » au titre des fonctionnaires civils de l'État et des magistrats

35

³⁶ 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

règles de fonctionnement du régime des retraites de l’État de celles des autres régimes, organisés en caisse.

1. 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 nécessaire réserve 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 4,6 Md€ en fin d’exercice.

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	2023	2024
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	7 796	4 600

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’Etat 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 (67,9 Md€ de dépenses en 2024, dont 64,5 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.

Il s'agit toutefois de rappeler que, 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 34,65 % en 2025.

La réforme des retraites de 2023, intégrée à la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2023. La brièveté du délai entre la promulgation de la loi et son entrée en vigueur a amené le SRE à faire preuve de réactivité pour s'approprier la réforme en interne et l'expliquer en externe, tant aux employeurs qu'aux assurés (augmentation de quelques 20 % du nombre d'appels et de courriels reçus), ainsi que pour faire évoluer ses systèmes d'information, en particulier pour le déploiement de la retraite progressive, dispositif nouveau dans la fonction publique d'État. Le SRE a proposé la demande de retraite progressive en ligne via l'Espace numérique sécurisé de l'agent public (ENSAP) dès le 4 octobre 2023. Le processus complet de gestion d'une demande de retraite progressive est opérationnel depuis mars 2024, ce qui a permis la réalisation des premiers paiements rétroactifs à compter d'avril.

Le réseau des centres de gestion des retraites (CGR), au nombre de cinq, assure mensuellement le paiement à destination de 3,6 millions de pensionnés. Un centre de services retraite (CSR à Laval), assure l'ensemble des relations téléphoniques et de messagerie avec les retraités, par un numéro d'appel unique et une messagerie sécurisée accessible via l'ENSAP (voir infra).

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 des droits 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, conduisant à la mise en production de plusieurs briques informatiques. En mai 2023, un outil de simulation commun aux régimes de la CNRACL et du SRE, s'appuyant sur un moteur de calcul unique et intégrant les principales mesures de la réforme des retraites, a été déployé. En avril 2023, un premier lot de pensions gérées par le SRE, les allocations de reconnaissance du combattant, est payé par la suite applicative mutualisée OCAP. Depuis décembre 2024, les nouvelles pensions de retraite civiles et militaires liquidées par le SRE sont intégrées dans le nouvel environnement informatique mutualisé, donnant lieu aux premiers paiements en janvier 2025.

Par ailleurs, l'ensemble des affiliés, en activité ou pensionnés, accède dorénavant à des services numériques : 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'ENSAP. Depuis juin 2024, une messagerie sécurisée (MESAP) est intégrée à l'ENSAP pour faciliter les échanges entre les usagers (actifs, pensionnés ou ayants-cause bénéficiant d'une pension de réversion) et l'administration. Ce nouveau service permet aux usagers d'adresser simplement et de façon sécurisée leurs demandes de renseignements ou pièces justificatives au SRE. 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. À ce titre, en décembre 2024, le SRE a expérimenté un webinaire thématique intitulé « Partir à la retraite », à destination des actifs proches de leur départ à la retraite. La séance a permis de présenter les services numériques à disposition des usagers, les étapes à accomplir pour bien préparer son départ, les démarches à effectuer pour déposer sa demande de départ.

Depuis 2016, cette offre de services sur l'ensemble du parcours usager retraite bénéficie de la certification ISO 9001/2015 qui fait l'objet d'un renouvellement annuel.

La Cour des comptes certifie annuellement les comptes et les engagements hors bilan de l'Etat. Le SRE détermine donc, à l'aide d'un modèle de microsimulation audité, les droits à pension déjà acquis par les retraités actuels, ainsi que les fonctionnaires, militaires et magistrats. Au 31 décembre 2024, ces engagements s'élèvent à 1573 Md€.

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

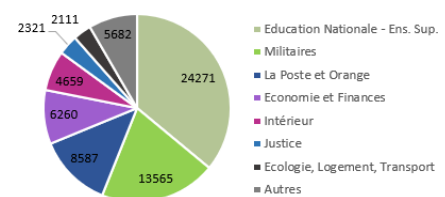
I. Données juridiques

Textes de référence	- Code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR). - Loi organique relative aux lois de finances du 1^{er} août 2001, loi n° 2005-1719 du 30 décembre 2005 de finances pour 2006. - Article L. 824-1 du code général de la fonction publique.
Type de régime	- Régime de retraite de base par annuités, obligatoire, fonctionnant par répartition. - Porté par le budget de l'État, dans le cadre du programme 741 du compte d'affectation spéciale « Pensions » - Affiliés : fonctionnaires civils de l'État et de ses établissements publics, d'Orange et de La Poste, magistrats de l'ordre judiciaire, militaires.
Gestion administrative	Direction générale des Finances publiques (DGFIP) : - Liquidation des pensions et coordination du réseau : Service des retraites de l'État (SRE) (service à compétence nationale de la DGFIP). - Paiement des pensions : centres de gestion et de services retraite (CGR-CSR) de la DGFIP. - Recouvrement des recettes : réseau comptable de la DGFIP.
Gouvernance financière	Direction du budget en lien avec la Direction générale des Finances publiques (responsable de programme) : - Détermination des taux de contribution employeur et de l'équilibre du compte d'affectation spéciale Pensions en lois de finances. - Suivi de l'exécution budgétaire. - Calcul des engagements de l'État en matière de retraite en annexe du compte général de l'État.

II. Données démographiques

Nombre de cotisants	- 1,95 millions de fonctionnaires de l'État et militaires au 01/01/2024 (civils : 1,63 million. militaires : 0,32 million).
Nombre de pensionnés	- 2,53 M de pensions en paiement au 31/12/2024 (dont 2,06 M de droit direct). - 58 749 nouvelles pensions de droit direct en 2024. - Âge moyen des pensionnés (droit direct) : 74,8 ans (civils), 63,5 ans (militaires) - Âge moyen à la liquidation (droit direct) : 59,2 (civils), 44,0 ans (militaires) - sur le stock de pensionnés, contre 62,7 (civils) et 45,7 ans (militaires) sur les nouvelles pensions de droit direct en 2023.
Ratio démographique brut	- civils : 0,99 cotisant pour un pensionné de droit direct (ratio au 31/12/2023) ; - militaires : 0,79 cotisant pour un pensionné de droit direct (ratio au 31/12/2022)

Répartition des départs en retraite en 2024 par administration

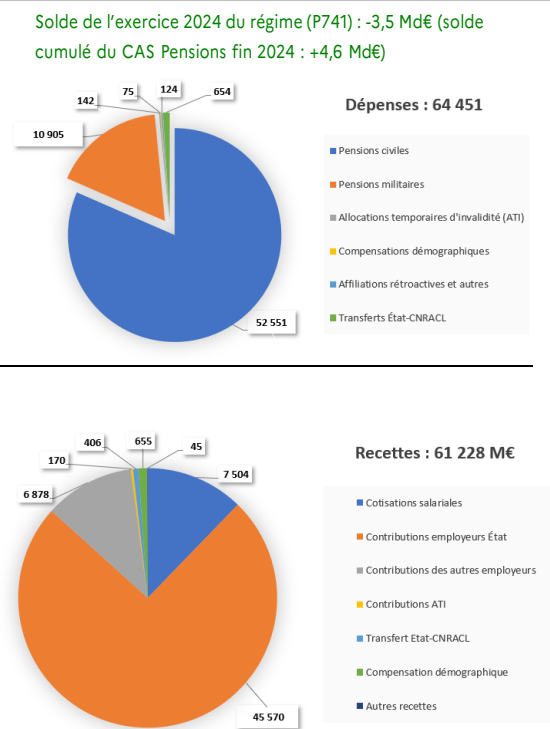


III. Paramètres du régime et données financières

Âge d'ouverture des droits et conditions	- Depuis 2017, l'âge d'ouverture des droits à la retraite était 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 (générations 1968 et suivantes) et, pour les principales catégories actives, jusqu'à 59 ans (générations 1973 et suivantes) ou 54 ans (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	- 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 liquidation est égale à la durée de service réalisée en tant que fonctionnaire, augmentée des éventuelles bonifications.

Décote et surcote	- La durée d'assurance est égale à la durée de liquidation augmentée des périodes d'activité relevant des autres régimes. 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 (2024)	64,4 Md€ de dépenses totales dont 63,6 Md€ de prestations.	
Recettes (2024)	61,2 Md€ de recettes, dont 60,1 Md€ de cotisations. - Assiette de cotisation : traitement indiciaire brut, plus éventuellement certaines primes de sujétions spéciales. - Taux de cotisation salariale 2024 : 11,1 %. - Taux de contribution employeur 2024 : 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 2025, les pensions de retraite ont été revalorisées de +2,2 %.	
Pension moyenne mensuelle (2024)	- du stock (au 31/12/2024): 2 424 € (civils) et 1 881 € (militaires) - du flux (2024): 2 428 € (civils) et 1 720 € (militaires) (Champ : ayants droit, pension principale + accessoires).	



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

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

À la différence des fonctionnaires de l'État et des ouvriers d'État, les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers sont affiliés à un régime de retraite géré par une caisse de retraite dotée de la personnalité morale, la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). Ce régime constitue, comme celui des pensions civiles et militaires de retraite de l'État, un régime spécial de sécurité sociale au sens des articles L. 711-1 et R. 711-1 du code de la sécurité sociale. Créée par l'ordonnance n° 45-993 du 17 mai 1945 et régie par le décret n° 2007-173 du 7 février 2007, la CNRACL est un établissement public fonctionnant sous l'autorité et le contrôle d'un conseil d'administration. Elle assure 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 hebdomadaires³⁷. 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 rémunérations. Le régime fonctionne selon le principe de la répartition : les cotisations des actifs (au taux de 11,10 % en 2024)³⁸ et des employeurs (31,65 % en 2024 après une hausse d'un point au 1^{er} janvier 2024)³⁹ 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 assurée conjointement par la direction du budget et la direction de la sécurité sociale. Les 16 membres du conseil d'administration

³⁷ 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).

³⁸ 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 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° 2014-1531 du 17 décembre 2014 relatif au taux des cotisations d'allocations familiales et d'assurance vieillesse de divers régimes de sécurité sociale.

³⁹ 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, de 0,27 point en 2019 et de 1 point en 2024

sont élus directement tous les six ans par les affiliés, les retraités et les employeurs relevant du régime. Les membres du conseil représentent paritairement les affiliés (8 sièges) et les employeurs (8 sièges). Plusieurs personnalités peuvent assister de droit aux séances du conseil : deux commissaires du gouvernement représentant les ministres chargés de la sécurité sociale et du budget, les présidents des conseils supérieurs des fonctions publiques territoriale et hospitalière, le directeur général de la Caisse des dépôts et consignations ou son représentant. La représentation de l'État auprès du conseil d'administration de la CNRACL a été modifiée par le décret n° 2009-1387 du 11 novembre 2009 relatif à la tutelle des organismes de sécurité sociale : les représentants de l'État n'ont désormais plus voix délibérative et leur nombre est réduit à deux (cf. supra). Ces derniers se réunissent dans le cadre d'un conseil de tutelle avant chaque séance du conseil d'administration, afin d'examiner les questions inscrites à l'ordre du jour. Ce conseil est élargi aux autres directions ministérielles intéressées au suivi du régime (DGAFP pour la fonction publique, DGOS pour l'offre de soins et DGCL pour les collectivités territoriales)

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 érigeait en objectif central l'effort de simplification des procédures et de dématérialisation des échanges. La quatrième COG, couvrant la période 2018-2022, qui a été signée le 15 octobre 2018 et prolongée par avenant sur les années 2023 à 2025, 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 contribution 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€⁴⁰ 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 croissance du traitement indiciaire moyen des actifs cotisants inférieure à la croissance de la pension moyenne. 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. 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 2024, avec 2,2 millions de cotisants et 1,6 millions de retraités au 31 décembre 2023, la CNRACL affiche un ratio démographique corrigé égal à 1,41 cotisants pour 1 retraité. Ce ratio continue de diminuer avec la croissance de l'effectif de pensionnés, qui s'élève à +3,1 % par an en moyenne sur les dix dernières années.

⁴⁰ Le résultat 2012, proche de l'équilibre, s'est amélioré par rapport aux exercices 2010 et 2011 principalement grâce à la comptabilisation d'un produit exceptionnel de 690 M€ correspondant au transfert à la CNRACL, fin 2012, des réserves du fonds ATIACL pour 450 M€ et du fonds FCCPA pour 240 M€ (fonds de compensation de la cessation progressive d'activité)

Tableau 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
2024	2 151 694	46,4 ans	1 625 169	1 430 982	1,41

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€
2024	26 481 M€	25 740 M€	29 503 M€	28 145 M€	-3 023 M€	- 7 883 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 28,2 Md€ en 2024, en progression de 7,8 % par rapport à 2023, augmentation due principalement à la croissance de l'effectif des pensionnés et à la revalorisation des pensions. Les pensions de retraite ont été revalorisées de 5,3 % au 1^{er} janvier 2024.

Le montant des cotisations et produits affectés s'élève à 25,7 Md€ pour 2024, en augmentation de 5,5 % par rapport à l'exercice 2023.

Enfin, les dépenses au titre de la compensation démographique sont en diminution de 16,1 % par rapport à 2023 et s'élèvent à 533 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)

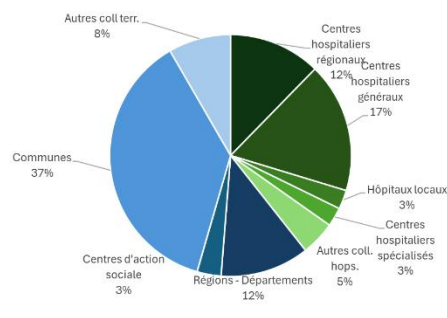
I. Données juridiques

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	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

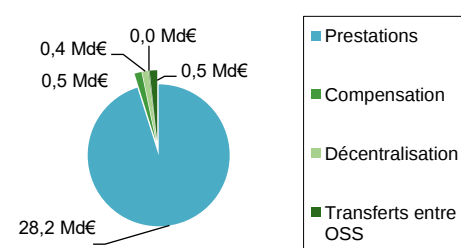
Nombre de cotisants	- 2,2 millions de cotisants au 31 décembre 2024, dont 0,8 million d'hospitaliers et 1,4 million de territoriaux
Nombre de pensionnés	- 1,6 million de pensionnés au 31 décembre 2024 dont 0,7 million hospitaliers et 0,9 million territoriaux - 72 445 nouveaux pensionnés en 2024 dont 62 748 de droit direct - Âge moyen des pensionnés en 2024 (droits directs) : 71,8 ans - Âge moyen à la liquidation en 2024 (droits directs) : 61,8 ans
Ratio démographique brut	- 1,50 cotisant pour un pensionné.

Répartition des pensionnés par collectivités au 31 décembre 2024

III. Paramètres du régime et données financières

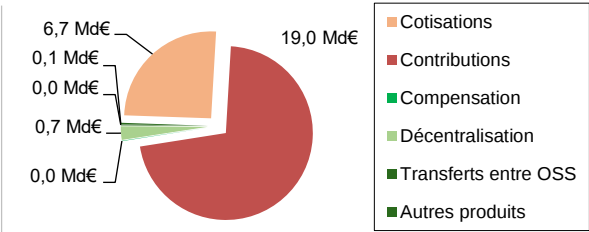
Âge d'ouverture des droits et conditions	- Depuis 2017, l'âge d'ouverture des droits à la retraite est de 62 ans pour les catégories sédentaires (à partir de la génération 1955), et de 57 ou 52 ans pour les principales catégories actives. En application de la loi de financement rectificative (LFRSS) pour 2023 ⁴¹ , ces âges augmentent progressivement de 3 mois par génération à partir de septembre 2023, jusqu'à 64 ans pour les catégories sédentaires (générations 1968 et suivantes) et, pour les catégories actives, jusqu'à 59 ans (générations 1973 et suivantes) ou 54 ans (générations 1978 et suivantes). - Le bénéfice d'une pension du régime est subordonné à une durée de services minimale de 2 ans.
--	---

⁴¹ Le décret n°2023-435 du 3 juin 2023 transpose les dispositions de la LFRSS 2023 au régime de la CNRACL

Durée de référence	- La durée de référence permettant d’obtenir le taux plein est identique à celle du régime général, depuis 2008 (169 trimestres - soit 42 ans et trois mois - pour la génération née en 1962, qui a atteint 62 ans en 2024). Cette durée de référence augmente depuis la génération née entre le 1^{er} janvier et le 31 août 1961, 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 anticipée peut intervenir. - La durée de liquidation est égale à la durée de service réalisée en tant que fonctionnaire, augmentée des éventuelles bonifications.											
Décote et surcote	- La durée d’assurance est égale à la durée de liquidation augmentée des périodes d’activité relevant des autres régimes. - 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 % et à partir de 2020 dans la limite de 20 trimestres). - 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 ans pour les sédentaires à partir 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).											
Dépenses (2024)	29,5 Md€ de dépenses totales dont 28,2 Md€ de prestations.	Solde du régime en 2024 : - 3 021 M€ Dépenses  <table><thead><tr><th>Catégorie</th><th>Montant (Md€)</th></tr></thead><tbody><tr><td>Prestations</td><td>28,2</td></tr><tr><td>Compensation</td><td>0,5</td></tr><tr><td>Décentralisation</td><td>0,0</td></tr><tr><td>Transferts entre OSS</td><td>0,4</td></tr></tbody></table>	Catégorie	Montant (Md€)	Prestations	28,2	Compensation	0,5	Décentralisation	0,0	Transferts entre OSS	0,4
Catégorie	Montant (Md€)											
Prestations	28,2											
Compensation	0,5											
Décentralisation	0,0											
Transferts entre OSS	0,4											
Recettes (2024)	26,5 Md€ de recettes, dont 25,7 Md€ de cotisations et contributions. - Assiette de cotisation : traitement indiciaire brut, plus la nouvelle bonification indiciaire et certaines primes de sujétions spéciales. - Taux de cotisation salariale : 11,10 % depuis 2020 - Taux de contribution patronale : 31,65 % depuis 2024 La situation financière du régime est présentée en annexe du présent rapport (tableau D-4) et dans les projections COR décrites en partie V.4.											
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 2024, les pensions de retraite ont été revalorisées de +5,3 %.											

Pension
moyenne
mensuelle
(2024)

- du stock : 1 446 € (territ.) et 1 663 € (hosp.)
- du flux : 1 390 € (territ.) et 1 680 € (hosp.)
(Champ : ayants droit, pension principale + accessoires).



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

II.4.a Présentation et gouvernance

1) Présentation du régime et principales caractéristiques

L'article 76 de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a créé un régime public de retraite additionnel et obligatoire, dénommé « retraite additionnelle de la fonction publique » (RAFP). 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 du régime sont les agents titulaires civils, les magistrats, et les militaires⁴² de la fonction publique de l'État (FPE), et les agents titulaires des fonctions publiques territoriale (FPT) et hospitalière (FPH).

Leur rémunération se compose d'un traitement indiciaire de base, auquel s'ajoutent des primes ou indemnités. Or, l'assiette des cotisations et la base de calcul de la pension du régime de retraite de base de ces agents, c'est-à-dire le régime des pensions civiles et militaires de retraite (régime des PCMR, ou régime de la FPE) ou le régime de la CNRACL, ne reposent que sur le traitement indiciaire⁴³.

C'est pourquoi le régime additionnel de la fonction publique a été instauré à compter du 1^{er} janvier 2005 afin d'ouvrir des droits à retraite sur les éléments de rémunération non pris en compte pour la pension du régime de retraite de base. 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 de retraite en points, géré en répartition intégralement provisionnée⁴⁴. Son fonctionnement et celui de l'ERAFP sont régis par le décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 et par l'arrêté du 26 novembre 2004. Les engagements de retraite de l'ERAFP sont provisionnés à son passif, et sont couverts par des actifs financiers 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 (indemnités, primes, heures supplémentaires et autres rémunérations accessoires). Elle est toutefois plafonnée à 20 % du traitement indiciaire brut total perçu par le fonctionnaire au cours d'une année civile⁴⁵.

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

Les cotisations acquittées au régime sont converties en points, et ceux-ci sont enregistrés pendant la carrière sur le compte individuel de retraite (CIR) de chacun des 4,4 millions de cotisants.

⁴² Il s'agit de l'ensemble des militaires, qu'ils soient militaires de carrière ou servant dans le cadre d'un contrat à durée déterminée.

⁴³ Plus précisément, outre le traitement indiciaire, certains éléments de rémunération sont également pris en compte par le régime des PCMR et le régime 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...).

⁴⁴ Cf. article 76 de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

⁴⁵ La prime dite de garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) mise en place en 2009, qui entre dans l'assiette de cotisation du RAFP, peut toutefois porter l'assiette au-delà de ce plafond de 20 %.

▪ Les prestations

La retraite additionnelle est servie sous forme de rente. Cependant, pour les bénéficiaires qui ont acquis un faible nombre de points (inférieur à 5 125 points), cette retraite est servie sous la forme d'un capital unique.

L'affilié du régime peut demander le bénéfice de sa retraite additionnelle à partir de l'âge minimum de retraite de sa génération sous réserve d'avoir été admis à la retraite pour son régime de retraite principal. Un coefficient de surcote croissant avec l'âge est appliqué pour le calcul de la rente (permettant de préserver l'équité actuarielle en fonction de l'âge de départ).

Pour faciliter la gestion des droits à prestation des affiliés qui sont, lors de la liquidation de leur retraite, situés à proximité mais sous le seuil de 5 125 points, et dont le droit, initialement versé sous la forme d'un capital unique, peut être basculé en une rente mensuelle une fois prises en compte les cotisations des derniers mois travaillés avant la retraite – ce qui crée une situation de dette à rembourser par l'affilié –, un dispositif de fractionnement du capital a été prévu par le décret du 9 octobre 2018. Mis en place en 2019, il a été resserré en avril 2024 afin de capitaliser sur la mensualisation des déclarations de cotisations sociales dans la fonction publique (passage de la Déclaration annuelle des données sociales (DADS) à la Déclaration sociale nominative (DSN) mensuelle), pour ne concerner désormais que les affiliés ayant entre 4 900 et 5 124 points ; ceux-ci perçoivent initialement une petite fraction de leur capital dans l'attente de recevoir, au bout de 5 mois, le solde de leur capital (sauf lorsque leur prestation est transformée en rente mensuelle, si leur nombre de points est rehaussé au-delà de 5 124 points).

Le régime additionnel est un régime entièrement contributif, et qui comporte un droit à pension de réversion : les conjoints survivants ont droit à une prestation de réversion égale à 50 % de la prestation obtenue par le bénéficiaire⁴⁶, et chaque orphelin a droit jusqu'à l'âge de 21 ans à 10 % de cette prestation.

2) Gestion, gouvernance et pilotage du régime

▪ L'établissement public gestionnaire du régime

L'ERAFP, établissement public à caractère administratif, assure la gestion du régime (cf. article 16 du décret du 18 juin 2004) : il pilote l'investissement en placements financiers⁴⁷ de l'actif du régime, produit les projections actuarielles nécessaires au pilotage technique du régime⁴⁸, veille au bon versement des prestations aux bénéficiaires dans le respect du cadre juridique du régime, défend celui-ci en justice, assure le fonctionnement de la gouvernance, et tient les comptes du régime en recettes comme en dépenses.

Il est doté d'un agent comptable nommé par les ministres de tutelle 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 (désignation d'un contrôleur budgétaire).

▪ Activité du conseil d'administration de l'établissement

⁴⁶ En cas d'unions successives, le montant de la réversion est réparti entre les ex-conjoints au prorata de la durée des différentes unions.

⁴⁷ L'Etablissement assure la répartition des investissements entre une quarantaine de portefeuilles financiers (allocation d'actifs) ; la gestion de chacun des portefeuilles (d'actions, d'obligations, ou d'actifs immobiliers) est déléguée, via des procédures de marchés publics, à des sociétés de gestion financière, sauf pour le portefeuille d'obligations souveraines géré en direct par l'ERAFP.

⁴⁸ Le pilotage technique consiste à s'assurer que l'actif (les actifs financiers gérés par l'ERAFP) couvre le passif (c'est-à-dire la valeur actuelle probable des engagements du régime à l'égard de ses affiliés).

Le conseil d'administration est composé de 19 membres : huit représentants titulaires des bénéficiaires cotisants, huit représentants titulaires des employeurs des trois fonctions publiques et trois personnalités qualifiées.

Le conseil d'administration prend les décisions de pilotage technique du régime dans le meilleur intérêt de ses affiliés et en veillant à sa soutenabilité financière, notamment pour la revalorisation, chaque année, de la valeur de service (VS) et de la valeur d'acquisition (VA) du point du régime, ou lors du réexamen des autres paramètres. Il définit également les orientations générales de la politique de placement de l'actif. Il adopte le budget annuel et approuve le compte financier.

Il délibère, au cours du premier semestre de chaque année, sur le rapport annuel de l'Etablissement (qui est publié sur le site internet du régime) et sur un rapport annuel relatif au contrôle interne et à la gestion des risques.

Le décret 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 au respect des règles de gestion et à la bonne gouvernance de l'établissement ;
- Un comité de recouvrement qui assure le suivi du recouvrement des cotisations ;
- Un comité de suivi de la politique de placements qui traite notamment des orientations générales de la politique d'investissement socialement responsable du régime.

Ces comités se réunissent avant les séances du conseil d'administration pour préparer les points examinés, notamment sur leurs aspects les plus techniques. Participent aux séances de chaque comité plusieurs administrateurs et un ou plusieurs représentants des directions ministérielles assurant le rôle de tutelle.

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.

▪ 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 budgétaire, 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.

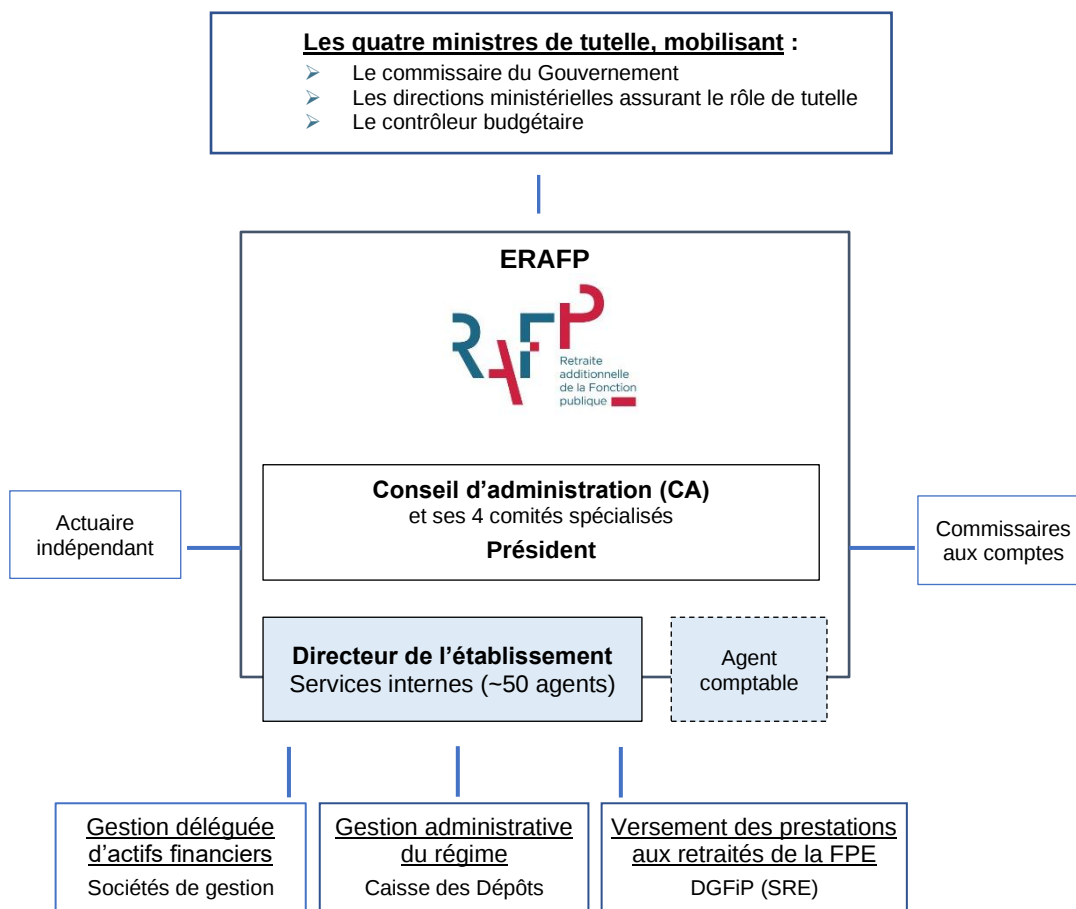
Les délibérations du conseil d'administration deviennent exécutoires en l'absence d'opposition notifiée par le commissaire du Gouvernement.

▪ La gestion administrative

La gestion administrative du régime est déléguée à la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) ; elle comprend le recouvrement des cotisations auprès des employeurs publics, l'enregistrement des points sur les comptes individuels retraite (CIR) des affiliés, la liquidation des droits acquis auprès du régime au moment du départ en retraite (c'est-à-dire le calcul de leur prestation), et l'information des affiliés. La CDC assure également le versement des prestations du RAFP aux pensionnés de la CNRACL (retraités de la FPT-FPH), tandis que le paiement aux pensionnés du régime des pensions civiles et militaires de retraite est effectué par le Service des retraites de l'État (SRE), qui fait partie de la DGFIP.

Une convention d'objectifs et de gestion (COG), conclue entre l'ERAFP et la CDC pour une durée minimale de 5 ans, détermine les objectifs pluriannuels de la gestion administrative et les moyens dont le gestionnaire dispose pour les atteindre. Après les trois premières COG (pour les périodes 2006-2010, 2011-2015 et 2016-2020 prorogée d'un an sur 2021), la COG actuelle, qui a été approuvée par le conseil d'administration en décembre 2021, couvre la période 2022-2026.

Figure 21 : Le partage des responsabilités à l'ERAFP



Source : Rapport annuel de l'ERAFP

▪ Les règles prudentielles

La réglementation du régime impose que les engagements du régime, définis comme la valeur actuelle probable des droits acquis par les bénéficiaires, soient intégralement couverts par des actifs.

L'établissement est autorisé à placer ses fonds en actifs à revenus variables (actions cotés et non cotés), en actifs obligataires, et en actifs immobiliers (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 sociétés de gestion ou à des entreprises d'investissement.

▪ La charte de pilotage des paramètres techniques du régime

En décembre 2013, le conseil d'administration de l'ERAFP a adopté une charte de pilotage des paramètres techniques, qui lui permet de mesurer les conséquences 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, tout en précisant dans quelles conditions le rendement technique 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 suivie par l'ERAFP lui permet d'atteindre un taux de couverture comptable de 117,3 %⁴⁹ à fin 2024. En complément de cette première approche, l'ERAFP a cherché à mieux définir sa capacité à revaloriser les droits des affiliés dans une perspective de long terme. 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 surcouverture 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 2024, le besoin de surcouverture économique, au-delà du taux comptable minimum de 100%, s'élevait à 18,5 %⁵⁰ des engagements, tandis que le taux de couverture économique atteignait 135,8 %.

• Le calcul des engagements mobilise un taux d'actualisation et des tables de mortalité prospectives

Le taux d'actualisation net de frais de gestion utilisé pour l'évaluation des engagements au 31 décembre 2024 s'élève à 1,40 %.

Des tables de mortalité prospectives sont utilisées pour l'évaluation des engagements. Alors que l'ERAFP utilisait les tables de mortalité par génération TGH05 et TGF05, construites par l'Insee sur la population générale et prises comme références dans le secteur de l'assurance-vie, des tables

⁴⁹ Valeur au 31/12/2024 (Source : Rapport annuel 2024 de l'ERAFP).

⁵⁰ Idem.

spécifiques au régime ont été construites en 2019 à partir 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. De nouvelles tables d'expérience utilisant les données du régime jusqu'à 2021 ont été établies et certifiées en 2022 afin d'être utilisées à partir de l'exercice comptable 2023.

- **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 du RAEP se définit comme le ratio entre la valeur de service et la valeur d'acquisition, comme pour tous les régimes de retraite en points.

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.

Si la capacité de revalorisation ne permet pas d'atteindre l'inflation observée, la revalorisation se limite au niveau permettant le respect 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 le contexte d'une forte baisse des taux d'intérêt sur les marchés financiers au début de la décennie 2010, en application de la charte de pilotage du régime et dans un souci de maintien de l'équilibre financier du régime, le conseil d'administration a décidé, par une délibération du 5 février 2015, une baisse du rendement technique du régime à 3,90 % en 2015, puis à 3,74 % 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.

Suite à la hausse des taux d'intérêt du marché et de la mise à jour de certains paramètres relatifs au taux d'actualisation, la révision de la charte de pilotage technique intervenue en 2023 (délibération du conseil d'administration du 13 avril 2023) a permis de relever le rendement technique du régime, passant en deux ans de 3,74 % à 3,89 %. Ce rehaussement du rendement s'opère par deux hausses de la valeur de service du point de 2 points de pourcentage au-delà de l'inflation, la valeur d'acquisition étant revalorisée de l'inflation. Ces hausses ont été conditionnées à l'existence d'une marge de manœuvre financière suffisante au moment de la prise de décision, à savoir fin 2023 et fin 2024.

La valeur d'acquisition du point, fixée initialement à 1 € en 2005, a été revalorisée régulièrement pour atteindre 1,4394 € en 2025. En particulier, la baisse du 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, a été maintenue stable en 2015 puis a repris une trajectoire d'augmentation à partir de 2016. Elle s'élève à 0,05593 € en 2025. Cette trajectoire correspond à un rendement technique stable du point de 4,08 % entre 2008 et 2014, qui a été ramené à 3,90 % en 2015 puis à 3,74 % en 2016. Entre 2017 et 2023, le conseil d'administration a décidé de revaloriser la valeur de service et la valeur d'acquisition du point d'une même proportion, maintenant donc le rendement technique à 3,74 %. Le relèvement du taux de rendement technique mentionné ci-dessus résulte de deux revalorisations successives de la valeur de service de 6,80 % en 2024, puis 4,00 % en 2025, portant le rendement technique à 3,89 %.

Tableau 22 : Paramètres du régime au 1^{er} janvier entre 2005 et 2025

Année	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Valeur d'acquisition	1,00 €	1,017 €	1,03022 €	1,03537 €	1,04572 €	1,05095 €	1,05620 €	1,07420 €	1,08500 €	1,09585 €
Valeur de service	0,04 €	0,04 €	0,04153 €	0,04219 €	0,04261 €	0,04283 €	0,04304 €	0,04378 €	0,04421 €	0,04465 €
Rendement technique	4,00 %	4,01 %	4,03 %	4,08 %	4,08 %	4,08 %	4,08 %	4,08 %	4,08 %	4,08 %

Année	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Valeur d'acquisition	1,1452 €	1,1967 €	1,2003 €	1,2123 €	1,2317 €	1,2452 €	1,2502 €	1,2740 €	1,3466 €	1,4112 €
Valeur de service	0,04465 €	0,04474 €	0,04487 €	0,04532 €	0,04605 €	0,04656 €	0,04675 €	0,04764 €	0,05036 €	0,05378 €
Rendement technique	3,90%	3,74%	3,74%	3,74%	3,74%	3,74%	3,74 %	3,74 %	3,74 %	3,81 %

Année	2025
Valeur d'acquisition	1,4394 €
Valeur de service	0,05593 €
Rendement technique	3,89%

Source : Rapport annuel 2024 de l'ERAFF.

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

L'actuaire indépendant a souligné dans son rapport actuariel 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 35,4 Md€ à fin 2024. Le taux de couverture comptable des provisions mathématiques par les actifs du régime s'élève à 117,3 % à fin 2024 contre 112,9 % en 2023.

Malgré le contexte économique changeant (environnement de taux bas jusqu'en 2021, fortes variations des marchés actions) la politique de gestion prudente du régime et la politique de diversification de ses actifs 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 du rapport annuel de l'année 2024, le conseil d'orientation des retraites (COR) a actualisé ses précédentes projections détaillées par régime pour l'ensemble des régimes de retraite, dont 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 2023, la valeur du taux d'actualisation est de 1,20 % (net des frais de gestion). En projection, avec les hypothèses du COR, le taux d'actualisation remonterait rapidement pour atteindre le plafond de 2,50 % entre 2038 et 2042 dans le scénario de référence du COR, puis il redescendrait légèrement pour se situer en 2070 à 2,40 %. Les tables de mortalité utilisées pour le calcul de la provision mathématique sont les tables d'expérience du régime certifiées en 2022.

Selon les calculs de l'ERAFP, la provision mathématique du RAFP s'accroîtrait tout au long de la période de projection. Égale à 34 Md€ en 2023, elle atteindrait entre 443 Md€ en 2070⁵¹.

▪ La gestion du régime

La masse des cotisations enregistrées en 2024 s'élève à 2,25 Md€⁵², en augmentation de +4,1% par rapport à 2023. Environ 43 000 employeurs ont cotisé en 2024 au titre du RAFP. Le nombre d'affiliés cotisants est d'environ 4,4 millions de fonctionnaires, répartis à peu près également entre la

⁵¹ Source : exercice de projection du COR de juin 2024 (en euros 2023). Rapport annuel « Évolutions et perspectives des retraites en France »

⁵² Estimation au 31/12/2024 (Source : Rapport annuel 2024 de l'ERAFP).

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 2024 s'élèvent à 474 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 poursuit sa baisse tendancielle (-12,0 % en 2024, après -23,6 % en 2023). Le capital moyen versé en 2024, hors liquidations en capitaux fractionnés et droits dérivés, a été de 4 239 € contre 3 989 € en 2023. En 2024, 605 602 bénéficiaires ont perçu une rente, contre 531 400 en 2023. La montée en charge des rentes par rapport aux prestations en capital se poursuit, en parallèle de la montée en puissance du régime. Pour la première fois depuis la création du régime, en 2024, les montants versés en rente ont été supérieurs aux montants versés en capital. Les rentes représentent 53 % du montant des prestations versées en 2024 et 65 % des départs en retraite en 2024.

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 M€. Elles représentent 0,08 % de l'actif net et 1,4 % des cotisations collectées en 2024.

▪ 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.

Avec la croissance de l'actif et la montée en compétence de l'établissement, les règles d'investissement ont été progressivement assouplies, de façon à favoriser la diversification des placements et l'optimisation du rendement financier.

Une première étape a été franchie à la fin de l'exercice 2010, après quatre années d'existence, avec un élargissement du champ des investissements et une adaptation du cadre comptable et prudentiel. Puis, à partir de 2015, des textes réglementaires ont poursuivi l'assouplissement progressif des contraintes réglementaires :

- La liste des actifs autorisés a été 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 revenu variable et en actifs immobiliers ont été relevés respectivement de 25 % à 40 % (2015) puis 45 % (2019), et de 10 % à 12,5 % (2017) puis 15 % (2019) ;
- Les investissements dans les fonds de prêts à l'économie ont été autorisés en 2015, dans la limite de 3 % de l'actif ;
- Les investissements dans des fonds d'actifs non cotés ont été autorisés en 2015 dans une limite globale de 8 % de l'actif, relevée à 10 % en 2018 ;
- La possibilité d'investir directement dans des OPC a été ouverte en 2015 dans la limite de 3 % de l'actif total, relevée à 10 % en 2019.

L'établissement a ainsi pu accroître la diversification de ses actifs, avec un cadre prudentiel et comptable plus cohérent avec sa mission d'investisseur de long terme.

À la fin de l'année 2024, le portefeuille de l'ERAFP en valeur boursière représente un actif financier de 47,8 Md€ et est composé à 13,8 % d'obligations souveraines, à 26,2 % d'obligations d'entreprise, à 2,5 % d'obligations convertibles, à 42,4 % d'actions, à 4,1 % d'actions non cotés en capital-investissement et infrastructures, à 9,4 % d'actifs immobiliers, à 1,5% de liquidités.

Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP)

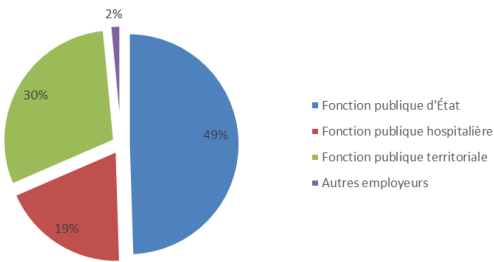
I. Données juridiques

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

II. Données démographiques

Nombre de cotisants	- 4,4 millions de cotisants au 31/12/2024. - Environ 43 000 employeurs en 2024.
Nombre de pensionnés	- 605 602 rentes en cours de versement à fin 2024 (ce stock ne tient pas compte des sorties en capital depuis 2005, lorsque le nombre de points acquis est inférieur à 5125 points). -128 400 nouvelles liquidations au cours de l’année 2024, dont 77 500 sorties en rente.
Ratio démographique brut	Non pertinent (vu le nombre élevé de sorties en capital, étant donné la création récente du régime).

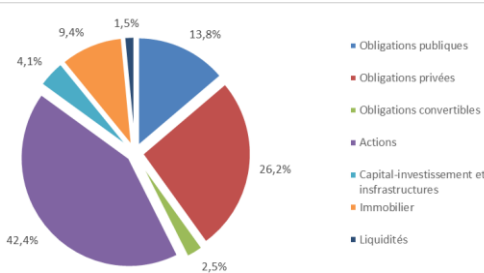
Répartition des cotisations en 2024



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 (2024)	474 M€ versés aux bénéficiaires. - Montant des rentes versées : 250 M€. - Montant des sorties en capital : 224 M€.									
Cotisations (2024)	2,25 Md€ de cotisations collectées. - Financement : cotisations salariales et patronales. - Assiette : primes et indemnités de toute nature, dans la limite de 20 % du TIB. - Taux : 5 % salarial et 5 % patronal.									
Règles d'acquisition des points	Les cotisations annuelles sont converties en points (1,4394 € en 2025 donne 1 point RAFP) et alimentent le compte individuel de retraite de l'affilié. Il n'y a aucun point gratuit.									
Formule de calcul de la pension	Sortie en rente (> 5124 points) : nombre de points * valeur de service du point * coefficient de majoration selon l'âge. Sortie en capital (< 5125 points) : nombre de points * valeur de service du point * coefficient de majoration selon l'âge * coefficient de sortie en capital.									
Bilan du régime (2024)	- Provision mathématique de 35,4 Md€. - Taux d'actualisation de 1,4 % (net de frais de gestion). - Actif net estimé à 41,5 Md€ (47,8 Md€ en valeur boursière) - Taux de couverture réglementaire de 117,3 %.									
Évolution du rendement technique du régime										
Année	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Valeur d'acquisition	120 €	120 €	121 €	123 €	125 €	125 €	127 €	13406 €	14112 €	14394
Valeur de service	0,04 €	0,04 €	0,05 €	0,05 €	0,05 €	0,05 €	0,05 €	0,05036 €	0,05378 €	0,05593
Rendement technique	3,74%	3,74%	3,74%	3,74%	3,74%	3,74%	3,74%	3,74%	3,81%	3,89%

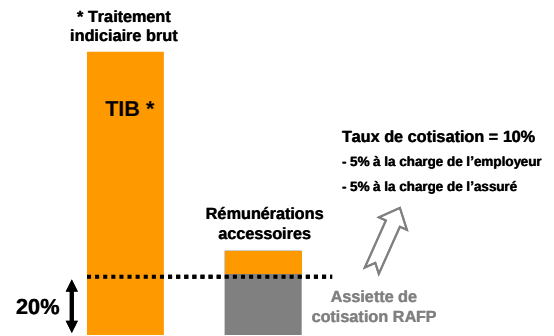
Répartition des actifs financiers de l'ERAFP (2024) en valeur boursière



Assiette et taux de cotisation RAFP

Règles prudentielles en matière de gestion d'actifs

- 37 % d'obligations au minimum.
 - 45 % d'actifs à revenu variable (actions) au maximum.
 - 15 % maximum d'actifs investis en immobilier.
 - 3 % maximum dans des fonds de prêts à l'économie.
- Règle de dispersion : 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 FSPOEIE⁵³.

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)⁵⁴ – 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

⁵³ 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.

⁵⁴ 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.

ou demi-salaire, de maladie, maternité, invalidité et accidents du travail (les ouvriers de l'Etat 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'Etat sont susceptibles de percevoir les prestations en espèces du régime général de sécurité sociale qui leur sont versées subsidiairement par les administrations ou établissements employeurs, notamment lorsque leur montant excède le montant des prestations statutaires. Ces prestations servies de manière subsidiaire (IJSS, rentes AT-MP, etc.), payées par l'administration, sont liquidées selon les règles du régime général (contrairement aux prestations subsidiaires du régime spécial des fonctionnaires, payées par l'administration, qui sont fixées en référence aux prestations du régime général mais liquidées selon des modalités spécifiques).

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'Etat⁵⁵.

Une charte de gestion du programme 742 du CAS Pensions, qui retrace les dépenses et recettes du FSPOEIE, a été signée le 19 mars 2013 entre l'Etat 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 acteurs intéressés au sein du ministère de l'Economie, 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'Etat

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'Etat, 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.

⁵⁵ 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'Etat (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

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

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

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

$75 \% \times (\text{nombre de trimestres acquis en durée de services et bonifications} / \text{nombre de trimestres requis pour sa génération}) \times 1.759 \times \text{salaire horaire à la date de radiation des contrôles} \times \text{coefficient de majoration}^{56} \times \text{éventuellement décote ou surcote}.$

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 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 effectué au-delà de la durée d'assurance requise pour le taux plein à compter du 01/01/2009⁵⁷. Seuls les trimestres effectués après l'âge légal de départ à la retraite 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 2023, le fonds comptait 92 041 pensionnés dont

⁵⁶ 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 ».

⁵⁷ Entre le 1er janvier 2004 et le 31 décembre 2008, le taux était de + 0,75 %.

1 401 pensions payées sous avances. Au 31 décembre 2024, le fonds comptait 90 148 pensionnés dont 1424 pensions payées sous avance.

II.5.a Financement et évolution des comptes

1) Le financement du régime

Les besoins de financement du FSPOEIE sont couverts par :

les cotisations. Depuis le 1er 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 n°2010-1330 du 9 novembre 2010 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° 2013-129055 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 1er janvier 2020 ;

les contributions employeurs. 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 1er 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. Cet étalement est repassé à 4 versements à partir de 2024, tel qu'il était d'usage avant 2021 ;

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 2024, le fonds comptait 90 148 pensionnés dont 2 582 nouvelles pensions (droits directs et dérivés, y compris pensions payées sous avances). L’effectif des pensionnés enregistre une légère baisse en 2024 de -2,1 % par rapport à 2023 (92 041 pensionnés au 31 décembre 2023). Au 31 décembre 2024, le fonds dénombrait 62 401 pensions de droit direct et 26 747 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 (16 079 au 31 décembre 2024 contre 17 144 au 31 décembre 2023) plus rapide que celle de l’effectif des pensionnés, conduisant à une dégradation régulière de son ratio démographique corrigé, qui s’établit en 2024 à 0,21 cotisant pour 1 retraité contre 0,22 en 2023, soit l’un des plus faibles du champ des régimes spéciaux.

Le FSPOEIE compte, au 31 décembre 2024, 354 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
148	173	3	14	2	8	6

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). Le solde budgétaire du programme 742 fait apparaître, en 2024, un résultat positif de 28,8 M€.

Tableau 22 : Exécution budgétaire du programme 742 en 2024 (en M€)

DEPENSES	2 083,2
Prestations vieillesse et invalidités	2 021,7
Autres dépenses spécifiques	0,8
Gestion du régime	6,2
RATOCEM	54,5
RECETTES	2 112,1
Cotisations salariales et patronales	305,8
Contribution au programme	1 691,5
- dont subvention de l'État au FSPOEIE	1 633,9
- dont versement RATOCEM	57,6
Compensations inter-régimes	95,3
Recettes diverses	19,4
Autres financements	0,1
SOLDE	28,8

Source : rapport annuel de performance de la mission Pensions pour l'année 2024

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

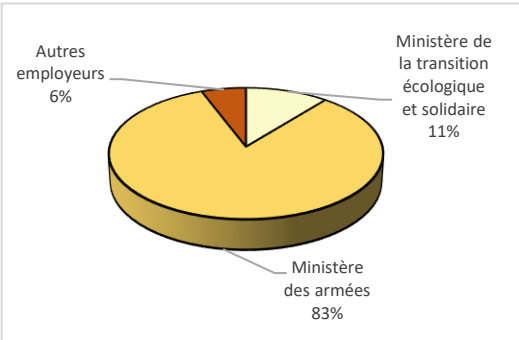
I. Données juridiques

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

II. Données démographiques

Nombre de cotisants	16 079 cotisants au 31 décembre 2024.
Nombre de pensionnés	90 148 pensionnés au 31 décembre 2024, (dont 63 401 droits directs) dont 1 424 pensions payées sous avances. - Âge moyen des pensionnés (droits directs) : 75,2 ans - Âge moyen à la liquidation (droits directs) : 61,7 ans
Ratio démographique brut	- 0,25 cotisant pour un pensionné.

Répartition des pensionnés par ministère d’origine au 31 décembre 2024



III. Paramètres du régime et données financières

Durée de référence, décote et surcote	Mêmes règles que dans la fonction publique d’État.
---------------------------------------	--

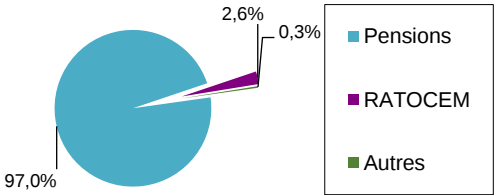
Âge d’ouverture des droits et conditions	- Pour la génération 1960, l’âge d’ouverture des droits est de 62 ans pour les catégories sédentaires. En application de la LFRSS pour 2023 ⁵⁶ , cet âge augmente progressivement de trois mois par génération à partir de septembre 2023, jusqu’à 64 ans pour les catégories sédentaires (pour les générations 1968 et suivantes). - S’agissant des ouvriers de catégorie insalubre (ayant effectué 17 ans ou plus de travaux insalubres), 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.
--	---

Dépenses (2024)	2,08 Md€ de dépenses totales (dont 54,5 M€ au titre du fonds RATOCEM), dont 2,021 Md€ de prestations
-----------------	--

Solde du régime en 2024 : 28,8 M€

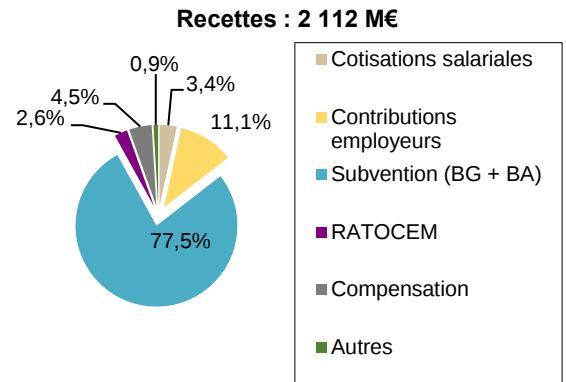
Recettes (2024)	2,11 Md€ de recettes (dont 57,6 M€ au titre du fonds RATOCEM), dont 305,8 M€ de cotisations et contributions patronales. <u>Assiette de cotisation</u> : - pour les ouvriers rémunérés par un salaire national, par la somme brute correspondant à l’indice de la catégorie à laquelle ils appartiennent ; - 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 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°). <u>Taux de cotisation salariale</u> : équivalent à celui en vigueur dans la fonction publique d’État (11,10 % depuis 2020). <u>Taux de cotisation patronale</u> : 35,01 % depuis 2019.
-----------------	--

Dépenses : 2 083 M€



⁵⁶ Le décret n°2023-435 du 3 juin 2023 transpose les dispositions de la LFRSS pour 2023 au régime du FPSOEIE.

Formule de calcul de la pension	• <u>Pour les ouvriers rémunérés sur la base d'un salaire national</u> : 75 % × (durée de services et bonifications / durée de référence) × traitement indiciaire effectivement détenu au moins pendant 6 mois avant la radiation des contrôles. • <u>Pour les ouvriers rémunérés en fonction des salaires pratiqués dans l'industrie</u> : 75 % × (durée de services et bonifications / durée de référence) × 1,759 × salaire horaire à la date de radiation des contrôles × coefficient de majoration (art. 14 du décret n° 2004-1056).
Revalorisation des pensions	Revalorisation en 2024 : + 5,3 % au 1 ^{er} janvier pour les pensions de retraite ; + 4,6 % au 1 ^{er} avril pour les pensions d'invalidité.
Pension moyenne mensuelle (2024)	- du stock : 2 215 € - du flux : 2 393 € (Champ : ayants droit, pension principale + accessoires).



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

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

1) Caractéristiques du régime

L'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec) est 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)⁵⁸ ;
- 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 Poste⁵⁹, industries électriques et gazières, secteur audiovisuel public, Banque de France,

⁵⁸ 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.

⁵⁹ 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.

France travail, 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 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 plafond⁶⁰.

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)⁶¹, appliqués depuis le 1^{er} janvier 1992.

Tableau 24 : 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%

⁶⁰ 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

⁶¹ 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 depuis le 1^{er} janvier 2017. 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.

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 2025, ces valeurs sont fixées respectivement à 5,735 € et 0,55553 €.

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 locaux⁶²) et la fonction publique hospitalière (4 représentants de la Fédération Hospitalière de France) ; 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 tutelle⁶². 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

⁶² 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).

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.

2. Financement et évolution de la gestion financière de l'Ircantec⁶³

S'agissant des produits techniques du régime, leur montant s'élève à 5 201,0 M€⁶⁴ en 2024, en hausse de 5,0 % par rapport à 2023.

Les produits techniques sont essentiellement composés des cotisations, soit 92,0 %. Au titre de l'année 2024, environ 54 100 employeurs ont versé 4 786,5 M€ de cotisations à l'institution, soit une progression de 5,2 % par rapport à 2023.

Les validations au titre de périodes rétablies dans le régime ont engendré 41,6 M€ de cotisations rétroactives en 2024, soit une baisse de 4,8 % par rapport à 2023. 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 militaires⁶⁵).

Enfin, les compensations reçues en 2024 se sont élevées à 328,4 M€ : 110,7 M€ au titre de l'attribution de droits à retraite pour les périodes de chômage des affiliés du régime, 182,7

⁶³ Source : comptes 2024 de l'Ircantec.

⁶⁴ Les autres produits techniques ainsi que les reprises sur provisions s'élèvent à 44,4 M€.

⁶⁵ 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.

M€ reçues de l'Agirc-Arrco pour l'employeur La Poste et le nouveau critère d'affiliation et 35,1 M€ au titre des apprentis.

S'agissant des charges de gestion techniques, leur montant s'élève à 4 395,8 M€⁶⁶ en 2024, soit une hausse de 8,3 % par rapport à 2023.

Le montant des prestations versées s'élève à 4 311,0 M€ en 2024, soit une hausse de 8,5 % par rapport à 2023.

Les charges de transfert au titre des validations de services auxiliaires dans les régimes de titulaires de la fonction publique représentent un produit de 29,9 M€. Le solde comptable des opérations de transferts de l'exercice est proche de zéro depuis 2013⁶⁷.

Enfin, la compensation versée à l'Agirc-Arrco au titre de l'employeur France travail s'élève à 52,0 M€.

Le solde de gestion technique⁶⁸ s'établit ainsi à 805,1 M€ en 2024 contre 891,9 M€ en 2023.

Par ailleurs, l'Ircantec met en œuvre une politique d'action sociale à destination de ses affiliés : en 2024, un budget de 13,3 M€ de prestations sociales ont été accordés (hors prêts individuels et collectifs).

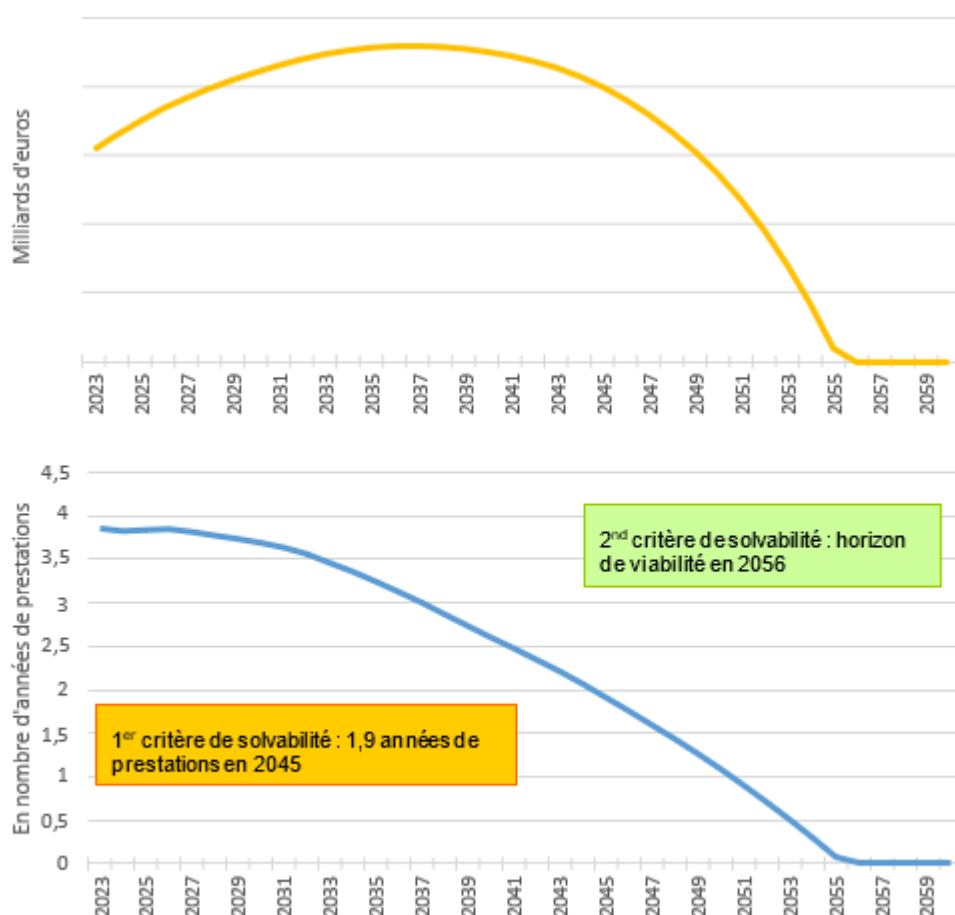
Le résultat net comptable du régime, agrégation de la gestion technique, administrative et financière

fait ressortir un excédent de 1 311,1 M€ contre 1 288,4 M€ en 2023.

Au 31 décembre 2024, les réserves comptables de l'Ircantec, tenant compte du résultat de l'exercice, atteignent 14 826,3 M€, soit l'équivalent de 3,4 années de prestations. En valeur de marché, elles couvrent 3,9 années de prestations.

Les dernières projections font état de l'apparition d'un solde technique négatif à compter de 2031. Les réserves couvriraient ce déficit jusqu'à s'épuiser au cours de l'année 2056, soit 1 an après le seuil fixé par le second critère de pilotage (2055). Ci-contre l'évolution des réserves :

Graphiques 25 et 26 : Évolution des réserves en valeur de marché (en Md€ et en nombre d'années de prestations)



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 2023, 3,2 millions d'affiliés ont cotisé à l'Ircantec (dont 213 000 élus locaux), contre 3,18 millions en 2022, soit une hausse de 0,7 %. Cette légère augmentation des effectifs cache une disparité au sein des employeurs. En effet, les effectifs de cotisants ont augmenté de 3,2% à la Fonction Publique d'Etat (FPE), et les effectifs de cotisants à la Poste ont diminué de 5,1% entre 2022 et 2023. Entre 2013 et 2023, le nombre de cotisants à l'Ircantec a progressé de 11,8%. La population cotisante est plutôt féminisée (65 %), les femmes étant très présentes dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Les actifs cotisants sont jeunes : 19,6 % 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 24,3 % 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 1 mois en moyenne pour les nouveaux retraités 2024 et moins de 3 ans pour 50,3 % 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 France travail. Enfin, la présence 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 3,2 millions d'actifs cotisants affiliés en 2023, s'ajoutent plus de 13,7 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.

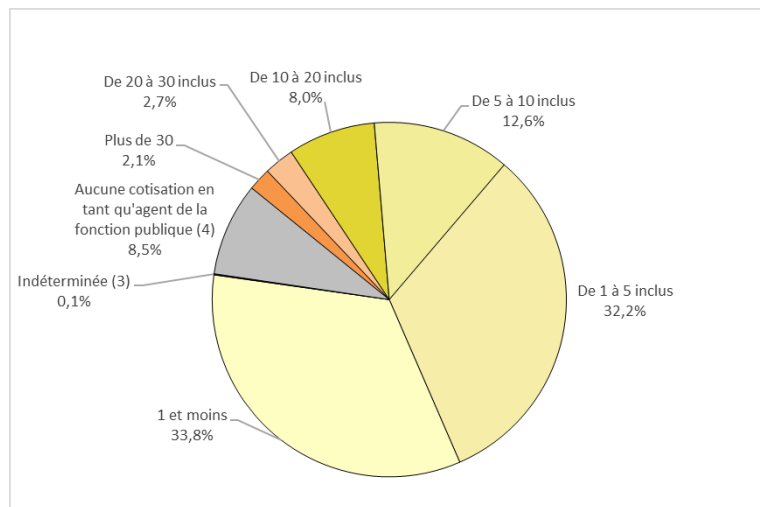
En 2024, 254 500 actifs ont fait valoir leurs droits à retraite dans le régime, contre 263 300 en 2023, soit une diminution de 3,4 %.

Sur ces 254 500 liquidations en 2024, 233 200 ont été effectuées par des auteurs salariés, 7 400 par des auteurs élus, et 13 900 par des conjoints.

91,5 % des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2024 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 publique. 37 % relevaient de la fonction publique d'État (FPE) pour leur dernière période de cotisation dans la fonction publique, 44 % de la fonction publique territoriale (FPT) et 18 % de la fonction publique hospitalière (FPH).

25,4 % des retraités de l'Ircantec ayant liquidé en 2024 ont cotisé dans le champ fonction publique plus de 5 ans, dont 8,0 % entre 10 et 20 ans, 2,7 % entre 20 et 30 ans et 2,1 % plus de 30 ans. 9,5 % des nouveaux retraités de l'Ircantec ont quitté la fonction publique depuis moins d'un an, tandis que 41,2 % l'ont quittée depuis plus de 30 ans.

Graphique 27 : Répartition des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2023 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 2024 de droit direct à l'Ircantec, régime salariés
(les élus sont exclus)

Tableau 28 : Répartition des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2024 selon le statut et la fonction publique d'appartenance

	TOTAL		FPE	FPT	FPH
Nouveaux retraités	233 183	100,0%	81 678	93 134	38 454
- dont encore en poste dans la fonction publique moins d'un an avant l'entrée en paiement de la pension :	22 039	9,5%	7 346	10 577	4 116
non-titulaire	18 050	7,7%	7 336	8 647	2 045
titulaire à temps incomplet	1 910	0,8%	2	1 899	9
titulaire sans droit à pension	42	0,0%	6	29	7
médecin (hospitalier ou hors établissement hospitalier)	2 037	0,9%	2	5	2030
- 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 :	191 086	81,9%	74 204	82 544	34 338
non-titulaire ou titulaire à temps incomplet (1)	177 762	76,2%	69 298	80 539	27 925
titulaire sans droit à pension	8 721	3,7%	4 762	1 751	2 208
médecin (hospitalier ou hors établissement hospitalier)	4 603	2,0%	144	254	4205

- dont retraités n'ayant jamais cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique (2)	19 827	8,5%	--	--	--
- Indéterminé	231	0,1%	--	--	--

Source : Ircantec. Traitement Ircantec et DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation. Champ : liquidations 2024 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.

(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 prestations 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 29 : Répartition des effectifs en fonction des différentes périodicités pour le stock des retraités et pour le flux de nouveaux retraités 2024

Périodicité	Stock des retraités à fin 2024		Flux nouveaux retraités 2024*	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Mensuelle	555 800	23,5%	23 600	9,3%
Trimestrielle	819 600	34,7%	35 900	14,1%
Annuelle	989 900	41,9%	51 800	20,4%
Capital unique			143 100	56,2%
Total	2 365 300	100,0%	254 500	100%

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

En 2024, 56,2 % des nouveaux retraités ont perçu un capital unique, en hausse de 1,1 point par rapport à 2023. 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 1 801 €, avec 1 875 € pour les droits propres et 1 174 € pour les droits dérivés.

Tableau 30 : Effectifs de pensionnés du régime à fin 2024 et montant moyen annuelle de la pension

Catégorie	Effectifs	Nb moyen de points	Pension moy. annuelle 2024
Droits propres	2 115 900	3 449	1 875 €
Droits dérivés	249 400	2 160	1 174 €
Ensemble	2 365 300	3 313	1 801 €

Cependant, ces montants cachent de grandes disparités puisque 4,9 % 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 et 4 mois pour les droits propres et 80 ans et 3 mois pour les droits dérivés. Parmi les bénéficiaires, 75,8 % des allocataires de droit propre ont moins de 80 ans contre 45,7 % des allocataires de droit dérivé.

Enfin, concernant les nouveaux retraités 2024, l'âge moyen de liquidation s'établit à 64 ans et 9 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).

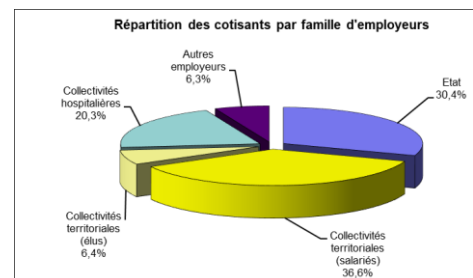
Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec)

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 paritairement 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	- 3,2 millions d'actifs cotisants en 2023 et 13,7 millions d'anciens cotisants
Nombre de pensionnés	- 2,37 millions d'allocataires au 31/12/2024 dont 89,5 % de droits propres - 254 500 nouveaux retraités en 2024, dont 143 100 en capital unique.
Ratio démographique brut	- 1,38 cotisant pour un pensionné en 2023

Répartition des cotisants 2023 par famille d'employeurs



III. Paramètres du régime et données financières

Âge d'ouverture des droits et conditions	L'âge d'ouverture des droits est fixé à 62 ans à compter de la génération 1955 et est progressivement relevé de 3 mois par génération pour atteindre 64 ans à compter de la génération 1968. 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 (2024)	5 161 M€ de dépenses totales dont 4 396 M€ de charges techniques, 665 M€ de charges financières et 100 M€ de charges de gestion administrative.	Évolution du rendement technique du régime				
Recettes (2024)	6 475 M€ de recettes, dont 5 201 M€ de produits techniques et 1 259 M€ de produits financiers et 15 M€ de produits de gestion courante.	Au 1er janvier	2021	2022	2023	2024
		Valeur d'acquisition	5,028 €	5,083 €	5,329 €	5,611 €
		Valeur de service	0,487 05 €	0,492 41 €	0,516 21 €	0,543 57 €
		Rendement technique*	9,69 %	9,69 %	9,69 %	9,69 %

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 eux⁶⁷, 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'État⁶⁸.

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	- généralisation du champ des bénéficiaires : tous les fonctionnaires de l'État à partir de 50 ans ; - fixation d'une condition de fidélité de 30 ans de services ; - pas de création de caisse unique, mais apparition de caisses propres (ministères, Banque de France, Comédie-Française notamment).
Loi des 11 et 18 avril 1831	- extension des pensions aux militaires ; - fixation d'une condition de fidélité de 25 ans (Marine) ou 30 ans (Armée de terre) de services, sauf en cas d'invalidité ; - octroi d'une pension de réversion pour les orphelins de moins de 21 ans et les veuves de guerre.
Loi du 9 juin 1853	- extension de la pension de réversion aux veuves civiles ; - modulation de la condition de fidélité entre emplois sédentaires (30 ans) et emplois dits "actifs" ou "mobiles" (25 ans).
Loi du 14 avril 1924	- création d'un régime commun aux fonctionnaires civils et militaires ; - distinction entre pension d'ancienneté (subordonnée à la condition de fidélité telle que fixée en 1831 et 1853) et pension proportionnelle (octroyée après 15 ans de services).
Ordonnance n° 45-993	Création ⁶⁹ de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), régime unique de retraite pour les fonctionnaires territoriaux et

⁶⁷ 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.

⁶⁸ 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.

⁶⁹ Cette caisse de retraite des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux a été ensuite organisée par le décret n°47-1846 du 19 septembre 1947

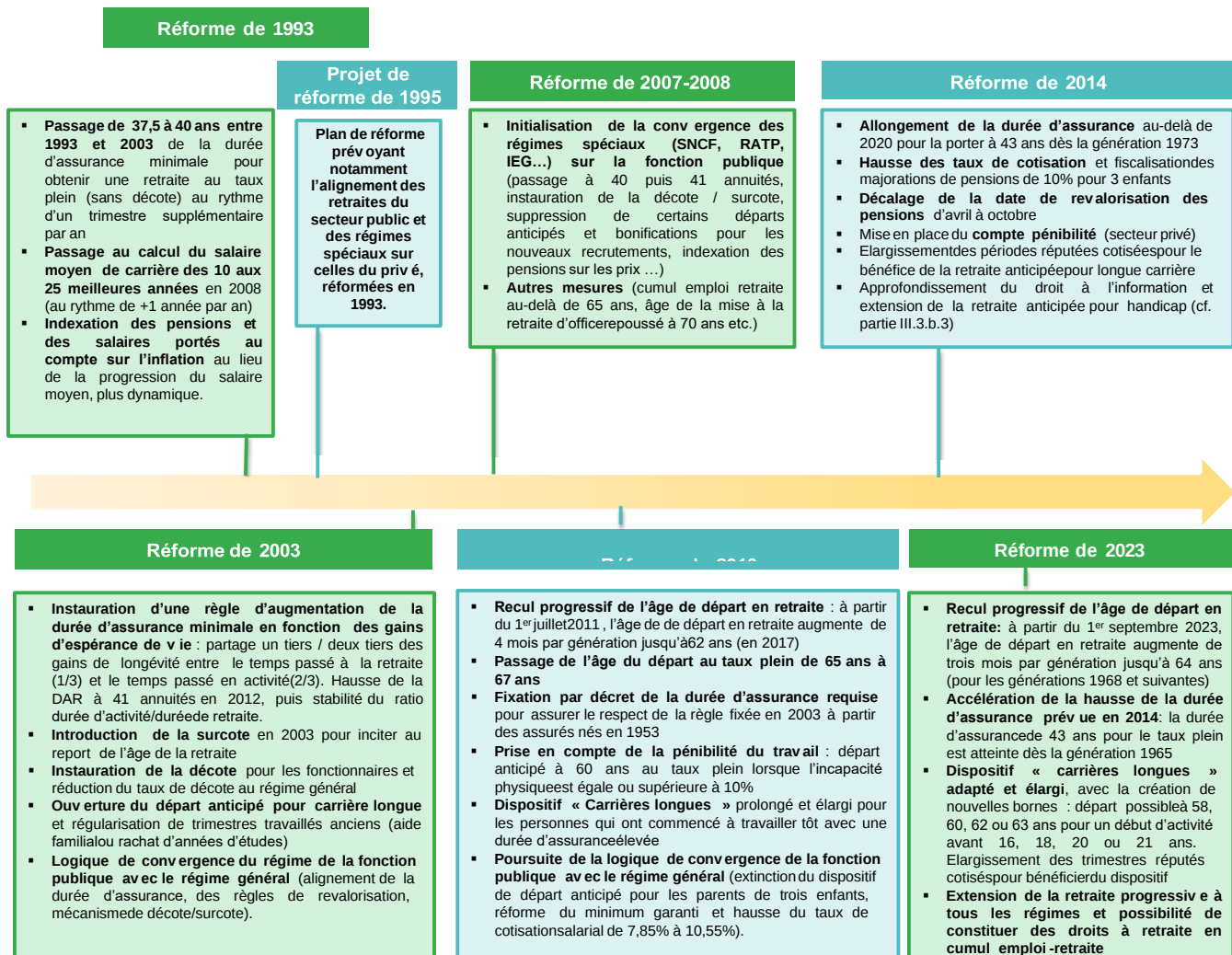
du 17 mai 1945	hospitaliers
Loi du 20 septembre 1948	Extension de la pension de réversion aux veufs.
Loi du 26 décembre 1964	- institution d'une pension unique, pouvant être liquidée à partir de 15 ans de services (suppression de la distinction entre pension d'ancienneté et pension proportionnelle) ; - reprise au sein de la pension unique de tous les avantages en matière de majoration pour enfants et de réversion.
Loi du 13 juillet 1983	Alignement des règles et des modalités de liquidation de la CNRACL sur celles de l'État.

Les 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'Etat 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 plein 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 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 2020⁷⁰, 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

⁷⁰ Augmentations générales des traitements, attributions de points d'indice, transposition de mesures statutaires.

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).

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 modalités, 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 comptes⁷¹, 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).

⁷¹ Cour des comptes, Les pensions des fonctionnaires civils de l'État, rapport public particulier, éditions du JO, avril 2003, pages 111 à 130

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 réforme des retraites de 2014.

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

	2010	2011	≤ 10/2012	> 10/2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020-2024
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%

3. 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'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales (Ircantec)⁷², 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 militaires⁷³, 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

⁷² Régime de retraite complémentaire obligatoire, par points, pour les agents non titulaires de droit public.

⁷³ Cette mesure est applicable aux militaires recrutés à compter du 1^{er} janvier 2014.

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 et progressivement jusqu'à 64 ans⁷⁴, 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-officier⁷⁵).

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 2013⁷⁶. 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 définissait 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.

4. 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.

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

⁷⁴ Période transitoire en raison du recul de l'âge d'ouverture des droits prévu par la réforme de 2023.

⁷⁵ 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.

⁷⁶ L'article 53 de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 prévoit cette suppression. 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

compter de la cessation d'activité pour les fonctionnaires radiés des cadres par limite d'âge ou pour invalidité.

5. 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

Le droit à la retraite progressive, dispositif de transition entre l'activité et la retraite jusqu'à réservé au régime général, a été ouvert à la fonction publique par la loi n°2023-270 du 14 avril 2023. Le dispositif est détaillé en partie III.1.c.7.

6. L'extinction progressive du dispositif de départ anticipé des parents de trois 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 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.

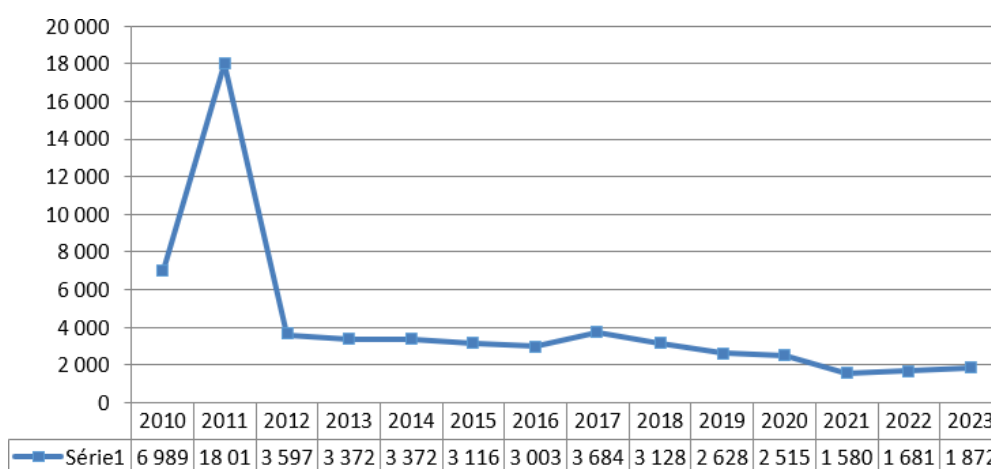
Les parents qui remplissaient la double condition d'avoir eu trois enfants et de présenter au moins quinze ans de services au 1^{er} janvier 2012 ont conservé la possibilité d'un départ anticipé sans limitation de durée. Toutefois, ils se voient appliquer les règles générales de calcul de la retraite, 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).

Figure 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 trois enfants



Source : DGFIP, Service des retraites de l'État

4) 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 MIGA 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 MIGA 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 MIGA, 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 MIGA soit, de même que le MICO, versé sous réserve que le montant total des pensions personnelles n'excède pas un montant fixé par décret. Toutefois, à ce jour, le pouvoir réglementaire n'a toujours pas fixé de plafond.

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

7. 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 (cf. I.2.f).

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 exerce une activité dans le secteur privé, celui-ci peut cumuler sa pension avec ses revenus d'activité 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 MIGA au taux maximum (8124.97€ au 1^{er} janvier 2025). Au-delà de ce plafond, sa pension est diminuée d'autant ;

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° 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, sous réserve d'avoir respecté la condition d'absence de reprise d'activité chez le même employeur dans les six mois consécutifs à la liquidation de la première pension. Le fonctionnaire ayant repris une activité salariée ou contractuelle peut donc désormais acquérir de nouveaux droits retraite au sein du régime général. Cette évolution du dispositif ne s'applique cependant pas aux anciens fonctionnaires qui effectuent une reprise d'activité en tant que fonctionnaire titulaire après la liquidation de leur pension de retraite de la fonction publique : en effet, le principe de liquidation d'une pension unique entraîne l'annulation de leur première pension. 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'âge minoré de liquidation de la pension des fonctionnaires dits « *super actifs* », autrefois fixé à 50 ans, était ainsi de 52 ans à compter de 2017 (génération 1965 et suivantes) ; l'âge anticipé de liquidation 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 de l'ensemble des régimes de retraite, dont ceux 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-dessous).

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 minoré augmentera à partir de la génération née à compter du 1^{er} septembre 1971 pour atteindre 54 ans à la génération 1978 (cf. le tableau ci-dessous).

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).

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. Jusqu'à-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 du recul progressif de l'âge d'ouverture des droits opérée par la loi du 14 avril 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.

Cette dernière réforme a par ailleurs supprimé la clause d'achèvement, permettant aux agents de terminer leur carrière sur des emplois moins pénibles tout en bénéficiant de l'acquisition définitive de certaines bonifications, telles que la bonification du 5^{ème}.

- 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 CPCMR, 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).

Avec la loi n°2003-775 du 21 août 2003, 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 il 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 %
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 d'annulation la décote. A compter de cet âge, la pension est liquidée sans décote, même

si la durée d'assurance nécessaire est incomplète. 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 du 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 considérés 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 l'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 CPCMR, 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'enfants 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. 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.

- ***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, mais le décret n° 2010-1748 du 30 décembre 2010 en a élargi le champ. Le dispositif a ainsi été ouvert aux assurés nés à compter du 1^{er} juillet 1951 ayant démarré leur activité avant l'âge de 18 ans⁹⁰ : 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 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 commun⁷⁷ ;

Sont désormais pris en compte au titre des trimestres cotisés, dans la limite de 4 trimestres 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 1965.⁷⁸

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 ⁹⁴
4 trimestres de service service national	4 trimestres de service national	4 trimestres de service national	4 trimestres de national
0 trimestre maternité maternité	2 trimestres maternité	Tous les trimestres maternité	Tous les trimestres
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 / maladie / MP maternité / invalidité / AT- MP AT-	Bloc de 4 trimestres maladie /	Bloc de 4 trimestres maladie maternité / invalidité / AT- MP	Bloc de 4 trimestres maternité / invalidité / AT- / maternité / invalidité / MP
0 trimestre de pénibilité pénibilité	0 trimestre de pénibilité	Tous les trimestres de	Tous les trimestres de pénibilité

⁷⁸ 6^o 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.

0 trimestres au titre de d'affiliation à l'affiliation à l'AVPF et à l'AVA à l'AVA			0 trimestres au titre de l'affiliation à l'AVPF et à l'AVA l'AVA ou l'AVPF pour les	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 l'affiliation à l'AVPF et fonctionnaires, magistrats et militaires affiliés à un régime spécial
--	--	--	---	--	--

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 16ème, 18ème, 20ème ou 21ème 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 1er 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

Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique

PARTIE III : REGLES JURIDIQUES

	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
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

3) 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 laissent à

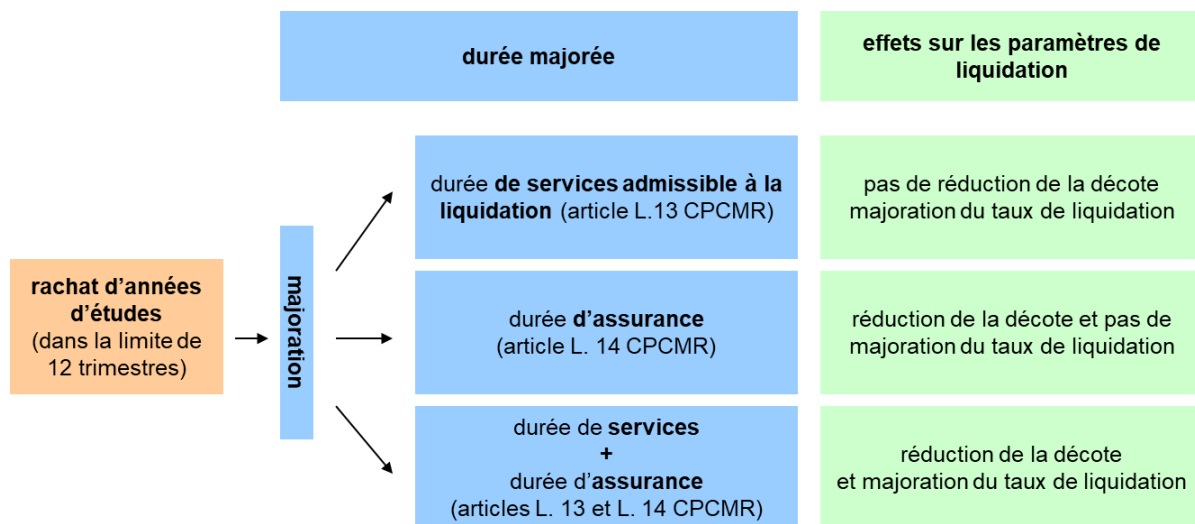
l'assuré le choix entre trois formules de rachat, qui ont des effets différenciés sur la future pension :

augmenter la durée de services et bonifications pris en compte à la 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 sur la pension des formules alternatives de rachat d'années d'études



Le coût du rachat obéit au principe de neutralité actuarielle⁷⁹ pour le régime. Il varie en fonction de :

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 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 de trimestres au titre des années d'études. 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. Cette dernière condition a toutefois été remplacée par une condition d'âge par la LFSS pour 2024 : le coût du rachat de trimestres au titre des années d'études peut être abaissé si la demande de rachat est effectuée avant un âge⁸⁰ que le pouvoir réglementaire a fixé au quarantième anniversaire.

- ***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

⁷⁹ 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

⁸⁰ Le

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 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.

L'ouverture de la retraite progressive aux fonctionnaires et aux ouvriers de l'Etat

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'Etat. 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 et ouvriers de l'Etat 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 les fonctionnaires civils de l'Etat et les magistrats a été complété par un décret⁸¹ 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 temps

⁸¹ 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.

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'Etat 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 militaires⁸².

Dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) de novembre 2024 relatif à l'emploi des seniors, les partenaires sociaux se sont accordés sur un abaissement de l'âge d'ouverture du bénéfice de la retraite progressive à 60 ans pour toutes les générations. Cette mesure vise à faciliter le recours à ce dispositif de transition emploi-retraite en faveur des assurés. Elle a été mise en œuvre par le pouvoir réglementaire⁸³ s'applique à l'ensemble des fonctionnaires et aux ouvriers de l'Etat.

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

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

La mise en œuvre du droit à l'information retraite est coordonnée au sein d'un groupement d'intérêt public (GIP), qui regroupe les 37 organismes assurant la gestion des régimes de retraite légalement obligatoires (régimes de base et régimes complémentaires), dont le service des retraites de l'État (SRE) et la

⁸² Décret n° 2023-751 du 10 août 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite

⁸³ Décrets n° 2025-680 et n° 2025-681

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

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

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

La loi du 20 janvier 2014 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 : 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 (telles que les missions régaliennes) 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 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 (âge d'ouverture des droits à 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)⁸⁴.

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 (CGFP). Pour les fonctionnaires sédentaires, son article L. 556-1 la fixe à 67 ans.

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

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

Dans certaines conditions, il est possible pour le fonctionnaire d'exercer au-delà de la limite d'âge :

les 5^{ème} alinéa et suivants de l'article L. 556-1 du CGFP, 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, d'être maintenu en fonctions, sans radiation des cadres, jusqu'à l'âge de 70 ans, sur autorisation de l'employeur.

les articles L. 556-2, 556-3 et L. 556-4 du CGFP 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 ; recul d'un an par enfant lorsque le fonctionnaire est ascendant ou a élevé et entretenu durablement un enfant mort pour la France). Ces reculs de limite d'âge sont de droit pour le fonctionnaire ;

l'article L. 556-5 du CGFP permet aux fonctionnaires dont la durée des services liquidables est inférieure à celle nécessaire pour obtenir une pension à taux plein⁸⁵, de prolonger leur activité, sous réserve de l'intérêt du service et de leur aptitude physique. Cette prolongation d'activité est limitée au nombre de trimestres manquants pour obtenir le pourcentage maximum, dans la limite de dix trimestres. La prolongation d'activité ne peut

⁸⁴ 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 est effectuée de manière consécutive

⁸⁵ Définie à l'article L. 13 du CPCMR.

intervenir qu'après avoir eu recours aux possibilités de recul de la limite d'âge mentionnées supra ;

enfin, l'article L. 556-7 du CGFP permet la prolongation d'activité pour les fonctionnaires dont la limite d'âge est inférieure à 67 ans (ce qui recouvre essentiellement les emplois classés en catégorie active), mettant ainsi fin aux clauses

« couperets ». Les fonctionnaires qui appartiennent à un corps dont la limite d'âge est inférieure à 67 ans, peuvent donc bénéficier d'une prolongation d'activité jusqu'à cet âge, sous réserve de leur demande et de leur aptitude physique.

Le bénéfice cumulé des reculs de limite d'âge, de prolongations d'activité et du maintien en fonctions ne peut conduire à être maintenu en fonctions au-delà de 70 ans, à la différence du régime général au sein duquel n'est prévue aucune limite d'âge.

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
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

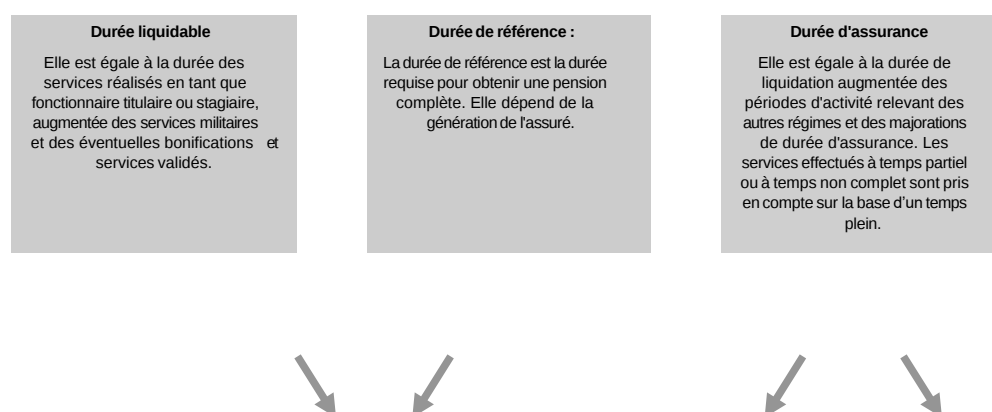
Du 1 ^{er} septembre 1961 au 31 décembre 1961	2023	62 ans et 3 mois	169	67 ans	67 ans
En 1962	2024	62 ans et 6 mois	169	67 ans	67 ans
En 1963	2025	62 ans et 9 mois	170	67 ans	67 ans
En 1964	2027	63 ans	171	67 ans	67 ans
En 1965	2028	63 ans et 3 mois	172	67 ans	67 ans

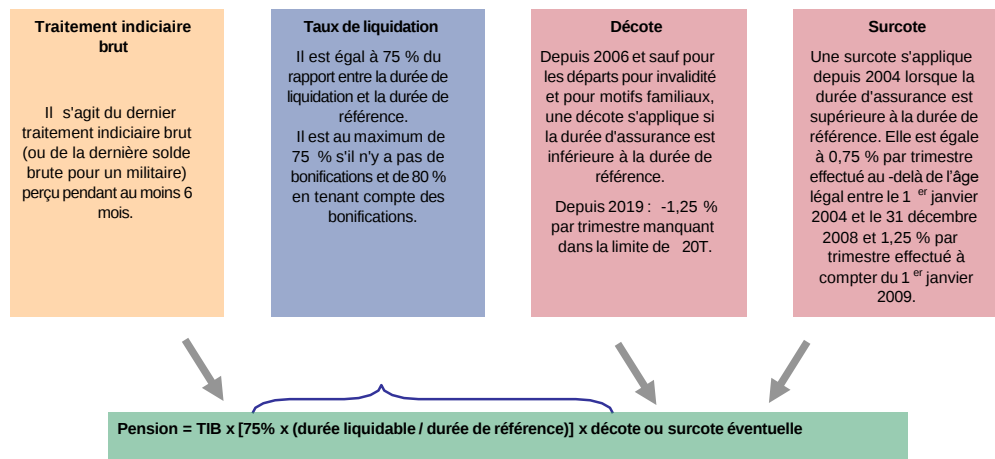
En 1966	2029	63 ans et 6 mois	172	67 ans	67 ans
En 1967	2030	63 ans et 9 mois	172	67 ans	67 ans
En 1968 et après	2032 et après	64 ans	172	67 ans	67 ans

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 %⁸⁶. À l'instar du régime de la fonction publique, la pension est proratisée en fonction de la durée de services (et bonifications) effectuée dans le régime par rapport à la durée de référence requise, puis soumise à une éventuelle décote ou surcote calculée en fonction de la durée d'assurance tous régimes.

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 » (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 sous conditions. 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 pension sans décote⁸⁷. 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.

⁸⁶ 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

⁸⁷ 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

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
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 tabac⁸⁸. 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 a augmenté de façon progressive, passant de vingt-cinq à quarante ans entre 2003 et 2013⁸⁹.

En effet, le niveau du MIGA dépend également de la durée de services⁹⁰. Il présente la particularité, par rapport au MICO, de ne pas être strictement proportionnel à cette durée. Le montant du MIGA 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 partir de 15 annuités pour les personnes non invalides et trois évolutions différentes selon le nombre d'annuités acquises :

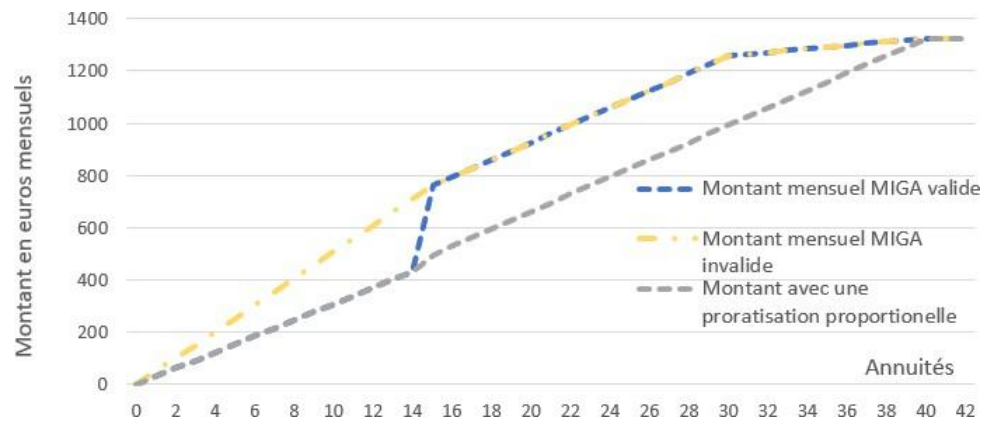
- entre 0 et 15 annuités, le montant maximal du MIGA est proratisé en fonction de la durée de services effectifs et de la durée requise par génération ;
- entre 15 et 30 annuités, son point de départ est plus élevé que celui qui aurait découlé de l'application des règles de proratisation (le MIGA pour 15 ans représente 57,5 % du MIGA maximal, contre 37,5 % en cas d'application d'une proratisation sur quarante ans). 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.

⁸⁸ Articles L. 16 et L. 17 du code des pensions civiles et militaires et L. 161-23-1 du code de la sécurité sociale.

⁸⁹ A 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.

⁹⁰ 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 : direction du Budget

NB : pour la proratisation entre 0 et 15 ans, la durée d'assurance requise pour le taux plein utilisée est celle applicable aux générations 1965 et suivantes (43 ans).

Tableau 45 : Formule de calcul du minimum garanti

Situation au moment de la liquidation :	« MIGA max » : Montant maximal, pour 40 ans et plus de services effectifs	Part du MIGA max pour une pension rémunérant moins de quinze années	Par année supplémentaire de 15 à 30 ans	Par année supplémentaire de 30 ans à 40 ans :
Valide	IM 227 de 2004 revalorisé selon l'inflation (1325,01€ au 1 ^{er} janvier 2024)	Durée de services effectifs / durée d'assurance requise pour le taux plein	57,5% + 2,5% par an au-delà de 15 ans	95% + 0,5% par an au-delà de 30 ans
Invalide	IM 227 de 2004 revalorisé selon l'inflation (1325,01€ au 1 ^{er} janvier 2024)	57,5% x durée de service effectifs / 15	57,5% + 2,5% par an au-delà de 15 ans	95% + 0,5% par an au-delà de 30 ans

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 01/01/2024

Années de services :	Montant mensuel :
maximal (pour 40 annuités et plus)	1 325,01 €
30 annuités	1 258,76 €
20 annuités	927,51 €
15 annuités	761,88 €

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. Il est désormais prévu à l'article L. 17 du CPCMR que les périodes pendant lesquelles les fonctionnaires vérifiaient les conditions d'affiliation à l'assurance vieillesse des aidants (AVA) et à l'assurance vieillesse des parents au

foyer (AVPF) soient assimilées à des services effectifs pour le bénéfice du MIGA. L'article R. 31- 1 du code des pensions civiles et militaires de retraites, 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 2023)

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	2 412	4,5%	89	835 €	960 €	+125 € (15%)
FPE - militaires	2 295	16,9%	39	409 €	475 €	+66 € (16,1%)
FPT	12 760	27,3%	84	757 €	n.d.	n.d.
FPH	5 514	22,3%	87	764 €	n.d.	n.d.

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.

Le gain procuré par le minimum garanti dans la FPT et la FPH n'est pas disponible cette année du fait d'une migration du système d'information.

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 (CPCMR) 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)⁹¹.

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 CPCMR, 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 particuliers⁹² : 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

⁹¹ 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

⁹² 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

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 d'un enfant handicapé.

- 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.

- 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 européennes⁹³, 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

⁹³ 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

caractériser l'existence d'un véritable préjudice de carrière. Depuis la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (article 52), la bonification d'un an par enfant est étendue aux parents qui réduisent leur activité dans le cadre d'un temps partiel pour raison familiale.

La bonification est 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 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 encadrée⁹⁴. 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 justifie.⁹⁵

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
--	---------------------	---------------	-----------------

94

95

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 bonification⁹⁶ et précise son mode de calcul. La valeur des SASM est fixée par l'arrêté du 30 juin 1971 (modifié par l'arrêté du 11 avril 2002).

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

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

e) Les bonifications et 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,

⁹⁶ 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

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 afférente. 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 2023)**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 enseignem ent technique	Du cinquième (L12)	Bonificatio ns non L12	Ensemble (1)
Proportion dans les liquidants	FPE Civils	9,0%	45,0%	0,9%	0,4%	0,4%	0,0%	6,6%	56,9%
	Militaires	0,0%	3,0%	79,4%	58,3%	0,0%	98,4%	2,9%	99,6%
	FPT	2,9%	45,2%	1,0%	0,4%	n.p.	n.p.	n.p.	48,3%
	FPH	2,4%	64,6%	0,5%	0,0%	n.p.	n.p.	n.p.	66,2%
Gain en durée d'assurance (en trimestres)	FPE Civils	19,8	7,9	3,5	11,9	16,2	ns	19,4	11,9
	Militaires	n.p.	6,4	13,1	11,0	n.p.	16,4	5,8	33,5
	FPT	36,7	7,4	3,4	9,7	n.p.	n.p.	n.p.	10,0
	FPH	34,8	7,7	2,7	7,2	n.p.	n.p.	n.p.	8,9
Gain sur le montant mensuel de la pension	FPE Civils	266 €	195 €	56 €	157 €	330 €	n.p.	312 €	246 €
	Militaires	n.p.	59 €	101 €	69 €	n.p.	146 €	59 €	315 €
	FPT	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d
	FPH	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d

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

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

(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.

• 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 familiales⁹⁷(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 2023

Nombre d'enfants	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%	4 723	255	5 555	216	1 095	256	67	237
4	15%	1 134	392	1 021	303	260	436	14	275
5	20%	309	509	190	358	69	563	2	579
6	25%	89	626	41	467	27	887	0	n.p
7	30%	34	712	14	507	7	1 016	0	n.p
8 et plus	35% et plus	28	783	6	566	7	1 452	0	n.p
Total		6 317	302	6 827	236	1 465	323	83	252

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2023.

Champ : pensions civiles d'ayants droit entrées en paiement en 2023. Les montants figurant ci-dessus sont des montants mensuels payés, tenant compte des règles d'écèlement en vigueur.

n.s. : secret statistique ou non significatif. n.p : non pertinent

Tableau 52 : Bénéficiaires de la majoration de pension des parents d'au moins 3 enfants parmi les pensions civiles et militaires en paiement au 31/12/2023

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%	150 573	246	178 600	189	66 692	212	3 272	151
4	15%	38 571	368	35 405	264	16 735	334	577	225
5	20%	10 880	475	7 868	326	4 844	455	93	303
6	25%	3 438	550	2 273	382	1 548	586	25	435
7	30%	1 284	629	775	435	478	700	7	318
8 et plus	35% et plus	1 163	626	520	515	336	895	3	595
Total		205 909	290	225 441	209	90 633	259	3 977	168

⁹⁷ Cette condition d'éducation n'est pas exigée des parents d'enfants décédés

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2023. Champ : pensions civiles d'ayants droit en paiement au 31/12/2023.

Les montants figurant ci-dessus sont des montants mensuels payés, tenant compte des règles d'écèlement 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) Majoration pour assistance d'une tierce personne (MTP)

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), créée par la loi n°62- 873 du 31 juillet 1962 de finances rectificative et codifiée à l'article L. 30 bis du CPCMR.

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 1266,60 € au 1^{er} avril 2024).

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 2023)

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	24,4%	0,5%	0,3%
	Militaires	11,4%	0,0%	0,0%
	FPT	26,5%	n.c.	0,2%
	FPH	23,8%	n.c.	0,1%
Gain sur le montant mensuel de la pension	FPE Civils	268 €	341 €	1 285 €
	Militaires	319 €	n.p.	n.p.
	FPT	142 €	n.c.	1 283 €
	FPH	153 €	n.c.	1 283 €

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 2008¹¹³ organise sa mise en extinction progressive à compter du 1^{er} janvier 2009 et jusqu'au 31 décembre 2027. L'ITR est acquise à titre viager mais à compter du 1^{er} janvier 2028, plus aucune nouvelle ITR n'est attribuée.

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 2008¹¹⁴, 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.

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 (centre des intérêts matériels et moraux dans le territoire) ;

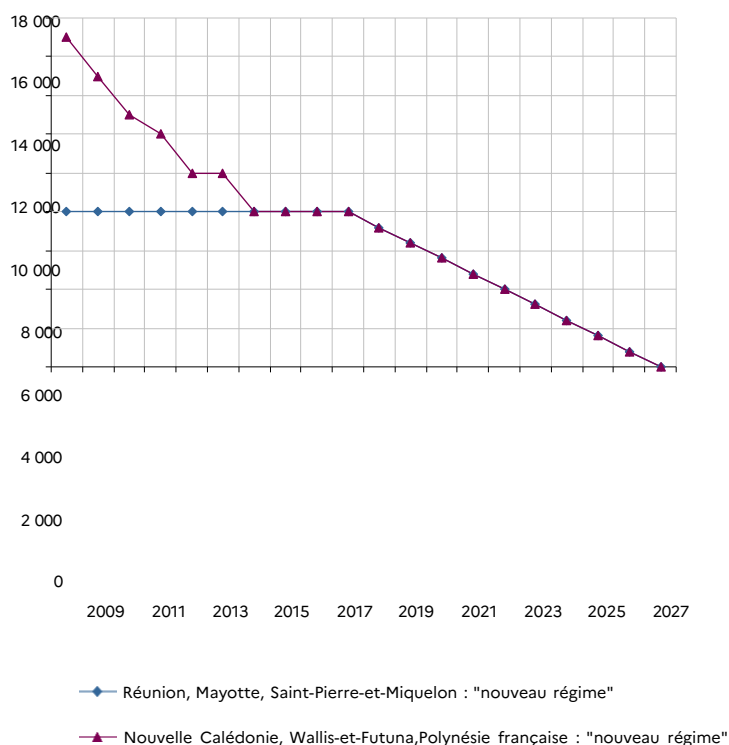
une effectivité de la résidence sur le territoire, pouvant faire l'objet de contrôles ;

une durée d'assurance validée au titre d'un ou de plusieurs régimes de retraite de base obligatoires égale au minimum au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le taux plein de la pension de retraite ou bénéficier d'une pension dont le montant n'a pas fait l'objet de l'application du coefficient de minoration ;

une radiation des cadres depuis moins de cinq ans.

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

Figure 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.

L'article 201 de la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024 a créé un mécanisme de sur-cotisation volontaire au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) en faveur des fonctionnaires, magistrats et militaires en activité à Wallis et Futuna, en Polynésie française, à Saint-Pierre-et-Miquelon ou en Nouvelle-Calédonie visant à

compenser la mise en extinction de l'indemnité temporaire de retraite. Par ailleurs, est introduit sous certaines conditions un dispositif de montant garanti pour ces territoires si l'agent en poste dans ces territoires au 1^{er} janvier 2024, s'il a adhéré à la sur-cotisation de sorte que la somme de la liquidation de la sur-cotisation volontaire additionnée du montant d'ITR éventuellement perçu ne puisse être inférieure à 4 000 € annuels.

- **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 1^{er} 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 (article L. 77 du

CPCMR). Mais un 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.

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).⁹⁸ Toutefois, en application de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale, une demande de maintien en fonctions ou de prolongation d'activité pourra être faite à l'employeur pour poursuivre le CER au-delà de la limite d'âge, jusque 70 ans.

Les règles de cumul varient selon les conditions de départ à la retraite de l'assuré et l'activité qu'il exerce.

Ainsi, le cumul de la pension de retraite et des revenus d'activité est dit « intégral » 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 (662,5 € au 1^{er} janvier 2024). Cette règle de cumul s'applique, pour la reprise d'une activité dans le secteur privé, aux

⁹⁸ 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

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 prenant en compte ses droits déjà acquis.

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

- **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.

- ***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 au montant de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA), prévue par l'article L. 815-1 du CSS.

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).

a) 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 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 et un second de trois orphelins ces derniers devaient se répartir à trois la même part 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 CPCMR. 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.

- ***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 d'ouverture des droits (AOD), 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'AOD, 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.

- ***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'âge¹¹⁶ 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

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 ».

outre-mer, bonifications pour services aériens et sous-marins (cf. I. 2 d. supra) et bénéfices d'études préliminaires (article R. 10 du CPCMR).

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 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

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

- ***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 CPCMR (article L. 24) et 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 pension, à l'âge de 54 ou 59 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).

En outre, l'article 95 de la loi n° 2023-1250 et le décret n°2024-1281 du 31 décembre 2024 relatif aux pensions des agents publics prévoient la prise en compte des services effectués en tant que contractuels dans des emplois actifs ou insalubres moins de dix ans avec la titularisation de l'agent, dans la durée de service nécessaire pour le bénéfice de la catégorie active ou insalubre et le droit à liquidation anticipée qui en résulte

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 actifs	57 ans ⁽²⁾
Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire	AOD -10 ans si 27 ans de services actifs	57 ans
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	AOD -10 ans si 17 ans de services actifs	59 ans
Personnels de la surveillance des douanes	AOD – 5 ans si 17 ans de services actifs	62 ans
Instituteurs ⁽³⁾	AOD – 5 ans si 17 ans de services actifs	62 ans
Agents d'exploitation des travaux publics de l'État	AOD – 5 ans si 17 ans de services actifs	62 ans
Éducateurs et infirmiers de la protection judiciaire de la jeunesse (6)	AOD – 5 ans si 17 ans de services actifs	62 ans
Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires	AOD – 5 ans si 17 ans de services actifs	62 ans
Techniciens supérieurs du développement durable (5) et syndicats des gens de mer (certains emplois)	AOD – 5 ans si 17 ans de services actifs	64 ans
Fonction publique territoriale		
Agents des réseaux souterrains des égouts	AOD – 10 ans si 32 ans de services actifs dont 12 dans les réseaux souterrains dont 6 consécutifs	62 ans
Sapeurs-pompiers professionnels	AOD – 5 ans si 17 ans de services actifs	62 ans
Agents de salubrité (éboueur, fossoyeur, égoutier)	AOD – 5 ans si 17 ans de services actifs	62 ans
Agents de Police municipale	AOD – 5 ans si 17 ans de services actifs	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 services actifs	62 ans
Personnels médicaux, infirmiers, paramédicaux et de soin exerçant dans des services de santé ⁽⁴⁾	AOD – 5 ans si 17 ans de services actifs	62 ans

Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique

PARTIE III : REGLES JURIDIQUES

Agents d'entretien et agents techniques (certaines fonctions comme maçon, paveurs, bucherons élagueurs)	AOD – 5 ans si 17 ans de services actifs	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 services actifs	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 services actifs	62 ans

Autres personnels hospitaliers (aides-soignants, agents de services hospitaliers)	AOD – 5 ans si 17 ans de services actifs	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 services actifs	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 services actifs	62 ans
Maîtres ouvriers et ouvriers professionnels (certaines fonctions)	AOD – 5 ans si 17 ans de services actifs	62 ans
Agents d'entretien (certaines fonctions)	AOD – 5 ans si 17 ans de services actifs	62 ans
Agents de service mortuaire et de désinfection	AOD – 5 ans si 17 ans de services actifs	62 ans

(1) La loi n°2023-270 de financement rectificative 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.

(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 2023)

		Pour services actifs (a)	Pour carrières longues	Pour invalidité	Pour motifs familiaux et handicap	Pour 3 enfants	Ensemble de départs réellement avant âge légal des sédentaires (b)	Total des effectifs
Part parmi les liquidants	FPE Civils	21,6%	8,1%	5,3%	0,8%	3,5%	32,1%	53 891
	Militaires	n.p.	n.p.	17,7%	0,02%	0,03%	n.p.	13 565
	FPT	5,2%	29,7%	10,8%	1,0%	5,5%	31,9%	47 684
	FPH	41,7%	12,2%	7,7%	0,8%	8,2%	51,8%	25 110
Age moyen à la liquidation	FPE Civils	60,2	60,8	57,9	59,3	58,9	59,0	62,3
	Militaires	n.p.	n.p.	31,2	n.s.	n.s.	n.p.	45,7
	FPT	61,0	61,8	57,8	60,4	62,1	59,2	62,2
	FPH	60,2	61,7	55,7	59,7	60,5	58,8	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. 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 (60/61 ans). 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

1) 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.

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 cadres⁹⁹.

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 (2° de l'article L. 24 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

⁹⁹ 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

actes de la vie ordinaire, il bénéficie d'une majoration spéciale de sa pension : la **majoration pour aide constante d'une tierce personne** (cf. supra).

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 est replacé en position d'activité. Si l'invalidité est liée au service, 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 ;

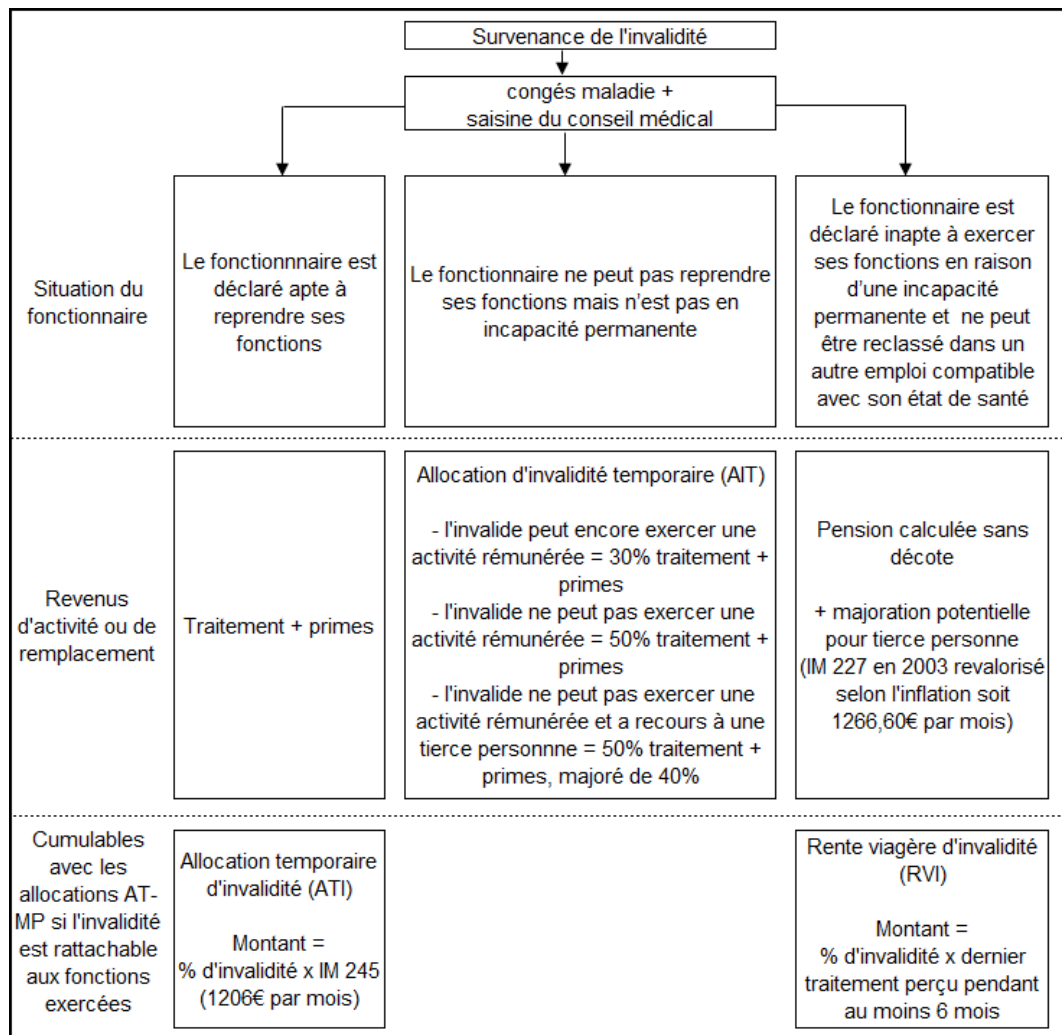
- d'une maladie professionnelle hors tableaux mais résultant de son travail habituel et entraînant une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25 %.

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 reclassé, ni être mis en retraite pour invalidité. Restant en disponibilité pour raisons de santé, 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 prestation¹⁰⁰.

¹⁰⁰ Cette situation demeure marginale (elle est généralement associée à la mise en disponibilité d'office pour raison de santé). Le cas le plus fréquent reste la mise à la retraite pour invalidité

Figure 59 : Prise en charge de l'invalidité dans la fonction publique



2) Les départs anticipés au titre du handicap

Le 5° du I de l'article L. 24 du CPCMR dispose que le droit à un départ en retraite avant l'âge légal est ouvert aux fonctionnaires handicapés atteints d'une incapacité permanente d'au moins 50 %.

La réforme des retraites de 2010 a ouvert le droit à la retraite anticipée aux travailleurs reconnus 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°270-2023 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 2024, le nombre de pensionnés des régimes de la fonction publique (hors ATI) était de 4,2 millions. Le régime de retraite des ouvriers de l'Etat (géré par le FSPOEIE) comptait quant à lui environ 90 000 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, 2014, 2023 et 2024

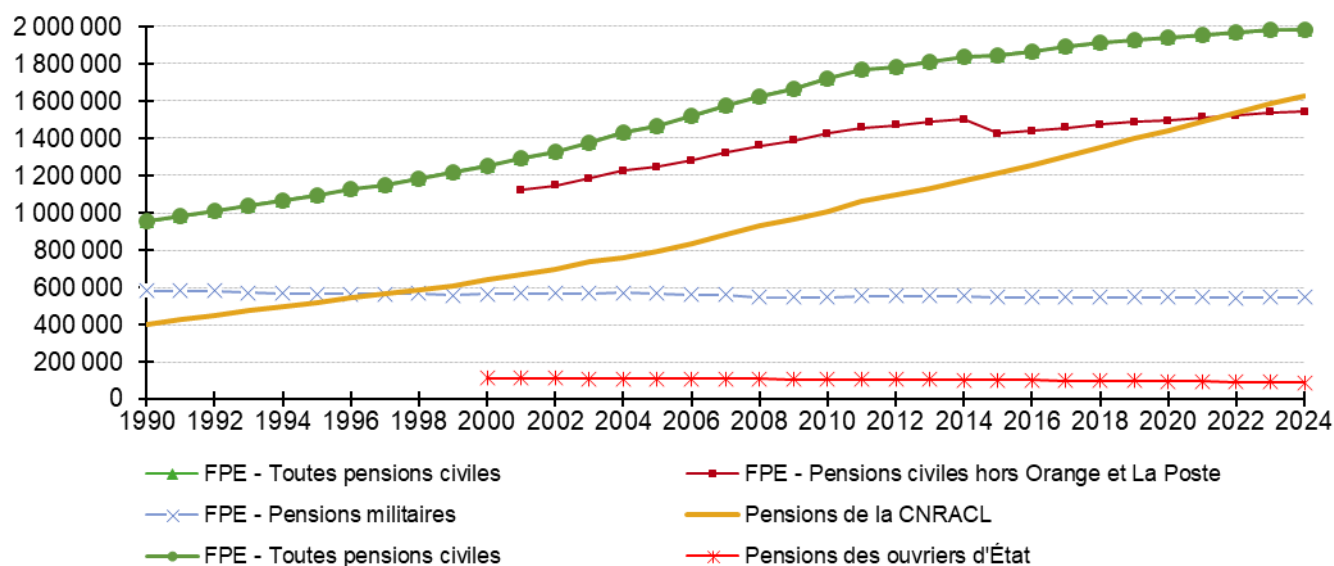
Année	FPE : civils		FPE : civils hors Orange SA et La Poste		FPE : militaires		FPT et FPH (CNRACL)		TOTAL 3FP	FSPOEIE (*)
1990	954 387	49%	n.d.	-	580 242	30%	403 208	21%	1 937 837	n.d.
2000	1 254 005	51%	1 159 092	47%	562 933	23%	642 939	26%	2 459 877	112 691
2014	1 834 145	52%	1 562 726	44%	552 264	16%	1 171 578	33%	3 557 987	103 491
2023	1 980 900	48%	1 593 002	39%	547 595	13%	1 588 275	39%	4 116 770	92 041
2024	1 984 939	48%	1 598 125	38%	547 354	13%	1 625 169	39%	4 157 462	90 149
Progression 2024/1990, en moyenne par an	+2,2%		n.d.		-0,2%		+4,2%		+2,3%	n.d.
Progression 2024/2000, en moyenne par an	+1,9%		+1,3%		-0,1%		+3,9%		+2,2%	-0,9%
Progression 2024/2023	+0,2%		+0,3%		-0,0%		+2,3%		+1,0%	-2,1%

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 2024. 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.

(*) 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 2024



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.

Le nombre total de pensionnés suit une progression régulière¹⁰¹, avec cependant des évolutions contrastées suivant les régimes. Depuis 1990, les effectifs ont augmenté respectivement de 940 826 retraités pour l'État et de 1 221 961 retraités pour la CNRACL. L'évolution des effectifs de retraités de l'État depuis 1990 intègre une baisse des effectifs de pensionnés militaires (-32 888 depuis 1990), la baisse provenant des droits dérivés (-45 415). Le régime des ouvriers d'État voit se réduire le nombre de retraités de 22 542 depuis 2000.

Ces progressions proviennent essentiellement des pensions de droit direct¹⁰². En 2024, 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 +2,7 % et +4,6 % depuis 1990. Les augmentations sont en revanche plus faibles pour les pensions de droit dérivé : respectivement +0,7 % et +2,2 %. Les anciens agents de l'éducation nationale comptent pour environ la moitié des pensionnés civils de l'État.

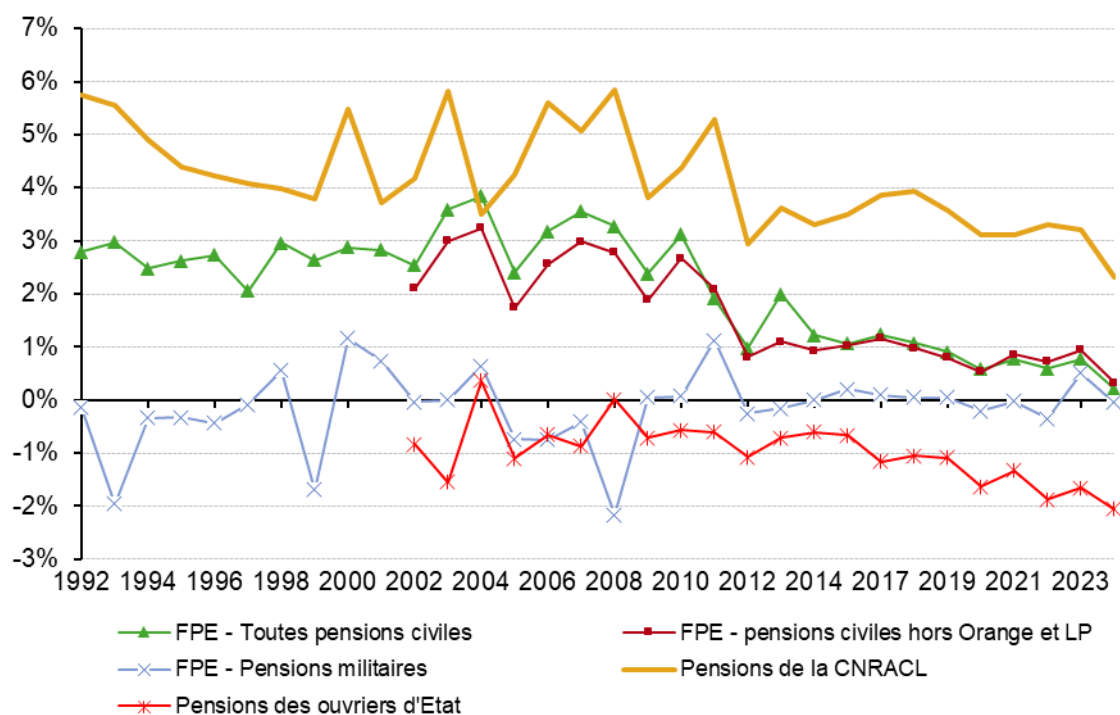
Entre 2023 et 2024, les effectifs de pensionnés des trois versants de la fonction publique civile connaissent une croissance plus faible que le taux moyen constaté depuis 1990, et le nombre de retraités militaires diminue très légèrement (-0,04%). Les effets de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023, qui est entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2023, sont limités sur l'exercice 2024. En effet, la loi prévoit une hausse progressive de l'âge d'ouverture des droits à retraite de 62 à 64 ans¹⁰³ et une accélération progressive de la hausse de la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier du taux plein (cf. parties III. et V.2.i.).

¹⁰¹ Cf. détails dans l'annexe statistique, tableau A-3.

¹⁰² 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.

¹⁰³ Des âges d'ouverture des droits spécifiques s'appliquent s'agissant des militaires et des catégories actives (cf partie III).

Figure 62 : Taux de variation du stock de pensionnés entre 1990 à 2024



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

Champ : Ayants droit et ayants cause.

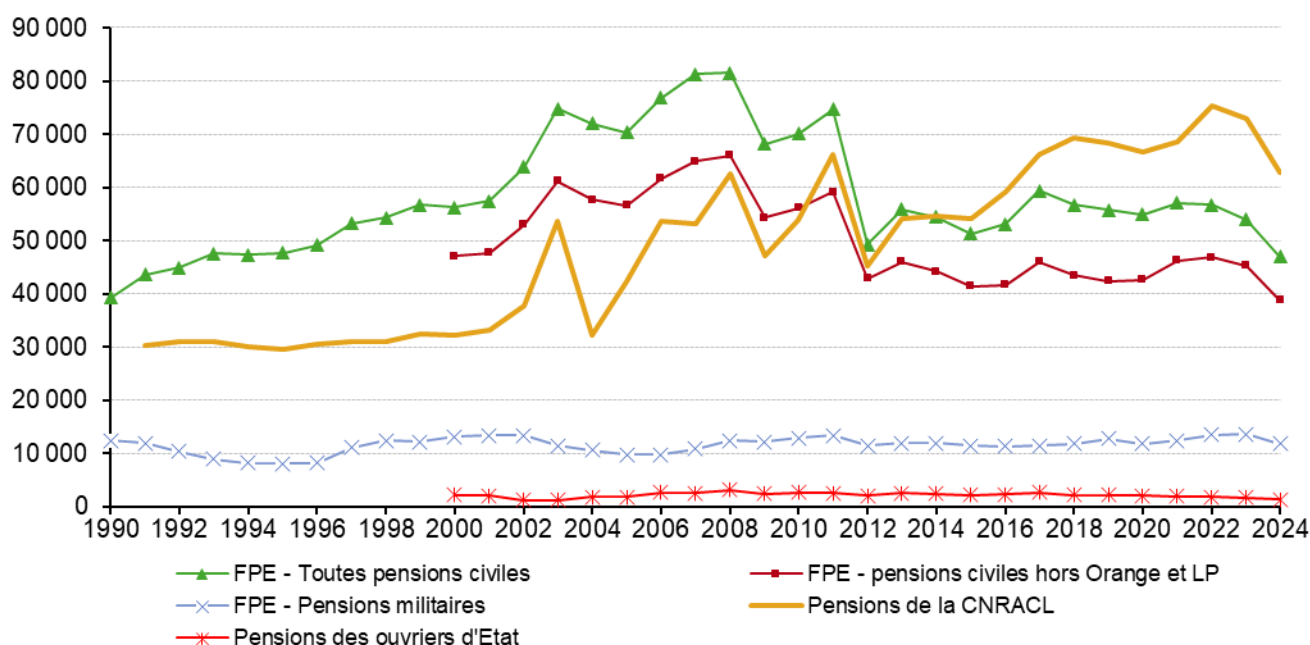
Lecture : En 2020, le stock de pensionnés de la CNRACL a progressé de +3,1 %.

IV.2 Nombre de départs en retraite dans la fonction publique

1) Après l'accélération des flux d'entrée en pension de droit direct depuis 2012, les départs en retraite de droit direct ont connu une diminution en 2024

Les liquidations de droit direct représentent 76 % du nombre total de liquidations de droits en 2024. Tous régimes confondus, environ **123 000 fonctionnaires et ouvriers d'État ont liquidé leur retraite de droit direct¹⁰⁴ en 2024, significativement moins qu'en 2023 (141 000)**. Le nombre de départs à la retraite des militaires, peu impacté par les réformes, est avec environ 12 000 départs en 2024 au niveau de la moyenne depuis les années 1990. Le nombre de départs de droit direct d'ouvriers d'État (environ 1 326 départs) en 2023 se place en dessous de la moyenne constatée depuis 2013 (environ 2 100 départs).

Figure 63 : Nombre d'entrées en paiement de pensions de droit direct entre 1990 et 2024



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.

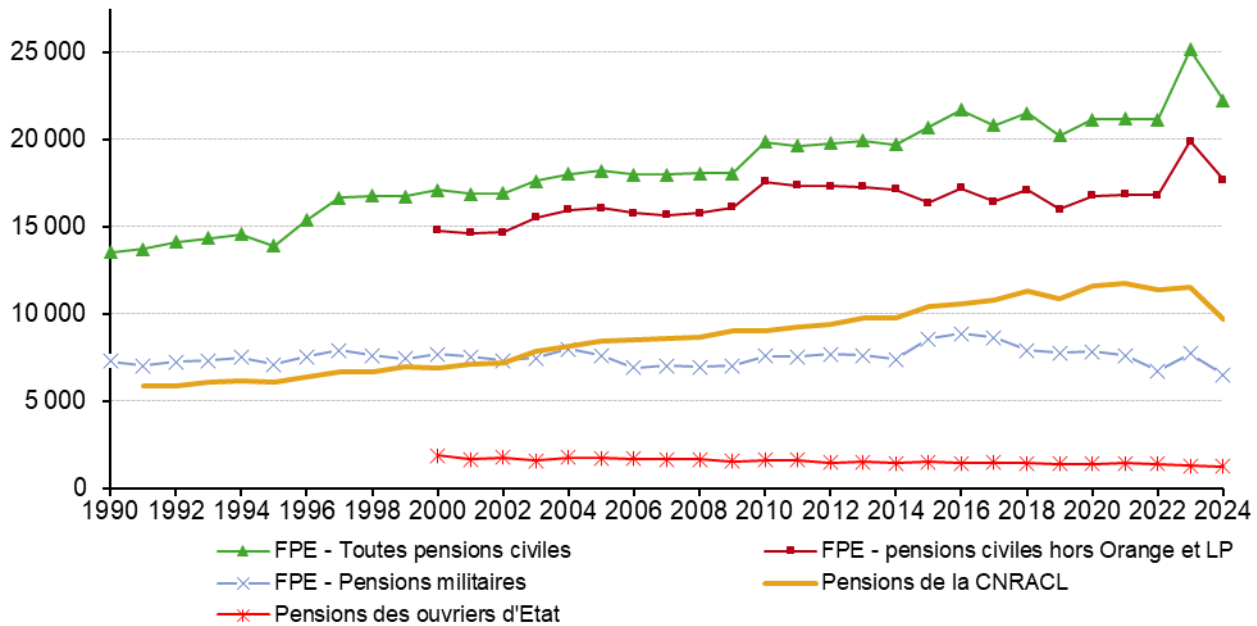
2) En 2024, les effectifs de départs en retraite de droit indirect (pensions de réversion) retrouvent un niveau proche de leur moyenne depuis 2010, après une année 2023 marquée par le pic de mortalité de 2022

Les liquidations de droits dérivés (pensions de réversion), peu dynamiques depuis 2000 (+ 0,7 % par an en moyenne), sont en forte diminution entre 2023 et 2024 (-13%). Cette situation s'explique un nombre anormalement élevé de liquidations en 2023, en raison d'un pic de décès important fin 2022, les pensions dérivées correspondantes ayant été attribuées en 2023. En 2024, environ 38 000 pensions de droit dérivé ont été concédées dans l'ensemble de la fonction publique (y compris ouvriers d'État), soit 24 % des nouvelles liquidations (le taux moyen depuis 2000 étant de 22,6 %). 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

¹⁰⁴ Détails dans l'annexe statistique, tableau B-12.

liquidations de droit dérivé augmente : c'est le cas pour la fonction publique d'État où les liquidations de droit dérivé représentent 32 % des liquidations de pensions civiles et 36 % des pensions militaires¹⁰⁵, ainsi que pour le régime des ouvriers d'État où les liquidations de droit dérivé représentent 49 % 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 2024

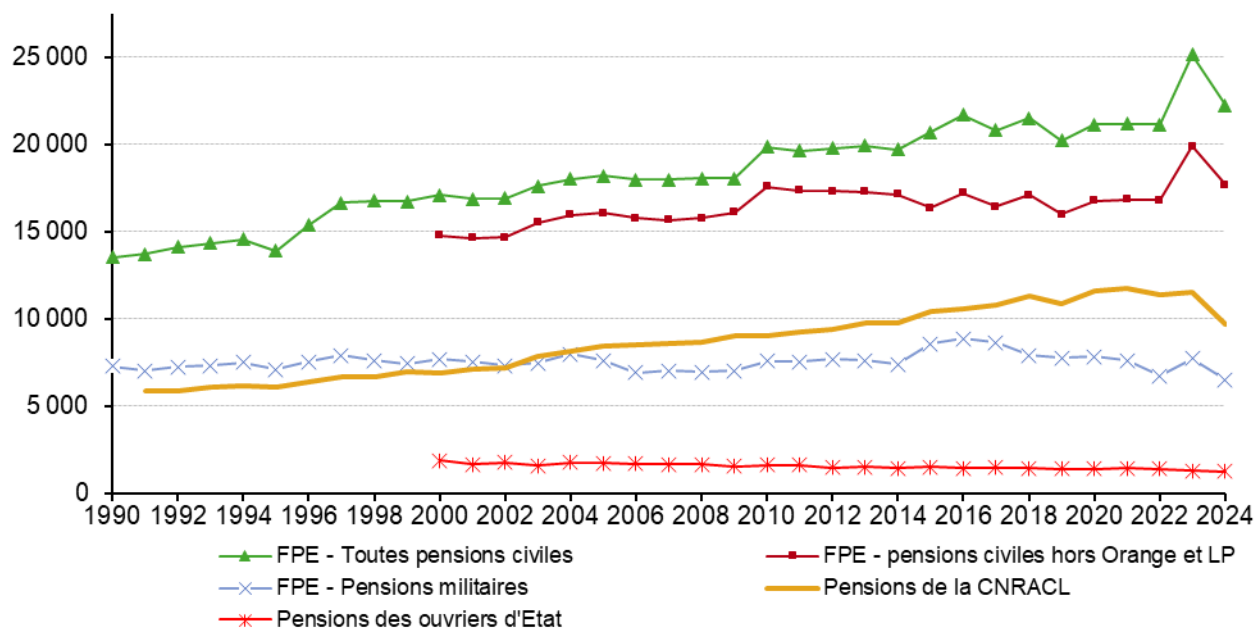


Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État) et Caisse des dépôts et consignations.

Champ : Ensemble des liquidations de pensions de droit dérivé.

¹⁰⁵ 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 2024



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, plus de 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 2024 (environ 162 533) est significativement inférieur à celui de 2023 (cf. tableau 70), avec une diminution de l'ordre de - 13%.

La hausse de l'âge d'ouverture des droits à retraite de 62 à 64 ans et l'accélération de la hausse de la durée d'assurance requise pour le taux plein, prévues par la loi n°2023-270 du 14 avril 2023, montent progressivement en charge depuis le 1^{er} septembre 2023. Les effets de ces mesures commencent à avoir un effet sur le nombre de liquidations de pensions de droit direct en 2024. Les effets sont encore limités du fait de la montée en charge progressive de la réforme.

Tableau 66 : Départs en retraites en 2023 et 2024

		Civils	Civils hors Orange La Poste	Militaires	Total FPE	CNRACL	TOTAL 3FP	FSPOEIE
2023	Ensemble	79 027	65 191	21 296	100 323	84 317	184 640	2 948
	Droits directs	53 891	45 302	13 565	67 456	72 794	140 250	1 662
	Droits dérivés	25 136	19 889	7 731	32 867	11 523	44 390	1 286
2024	Ensemble	69 178	56 474	18 328	87 506	72 445	159 951	2 582

	Droits directs	46 932	38 791	11 817	58 749	62 748	121 497	1 326
	Droits dérivés	22 246	17 683	6 511	28 757	9 697	38 454	1 256
Progression 2024/2023	Ensemble	-12,5%	-13,4%	-13,9%	-12,8%	-14,1%	-13,4%	-12,4%
	Droits directs	-12,9%	-14,4%	-12,9%	-12,9%	-13,8%	-13,4%	-20,2%
	Droits dérivés	-11,5%	-11,1%	-15,8%	-12,5%	-15,8%	-13,4%	-2,3%

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

IV.3 Âge de radiation des cadres

- 1) L'âge moyen à la radiation des cadres augmente légèrement pour les civils des trois fonctions publiques et les ouvriers d'Etat, il demeure stable pour les militaires

Tableau 67 : Âge moyen de départ en retraite en 2023 et 2024

		Fonctionnaires civils de l'État	Fonctionnaires civils de l'État hors Orange et la Poste	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers	Ouvriers d'Etat
2023	Age à la radiation des cadres	62 ans et 2 mois	62 ans et 2 mois	45 ans et 7 mois	61 ans et 11 mois	60 ans et 6 mois	60 ans et 1 mois
	Age à la liquidation	62 ans et 4 mois	62 ans et 4 mois	45 ans et 9 mois	62 ans et 3 mois	60 ans et 11 mois	61 ans et 2 mois
2024	Age à la radiation des cadres	62 ans et 5 mois	62 ans et 5 mois	45 ans et 7 mois	62 ans et 3 mois	60 ans et 9 mois	60 ans et 7 mois
	Age à la liquidation	62 ans et 8 mois	62 ans et 8 mois	45 ans et 9 mois	62 ans et 5 mois	61 ans et 2 mois	61 ans et 7 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 2023 et 2024, 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.

L'âge moyen de départ en retraite des fonctionnaires¹⁰⁶, après la relative stagnation entre 2022 et 2023, connaît à nouveau une augmentation, encore limitée. En 2024, l'âge moyen de départ est supérieur de 3 à 4 mois à celui de 2023 pour les trois fonctions publiques civiles ; il reste stable pour les militaires.

En 2024, l'âge moyen de radiation des cadres des agents des trois fonctions publiques (hors militaires) est de 62 ans, inférieur à l'âge légal d'ouverture des droits des agents sédentaires, fixé à 62 ans à partir de janvier 2017 et qui progresse désormais jusqu'à 64 ans à la suite de la LFRSS pour 2023. Cela s'explique par l'existence d'âges d'ouverture des droits anticipés 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 ont un âge légal d'ouverture des droits minoré de 5 ans, voire de 10 ans pour certains emplois et à condition d'avoir au moins 27 années de services (cf. section III.3). Les militaires ont par ailleurs un âge moyen très inférieur 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).

Ainsi, pour les fonctionnaires dits « sédentaires » des trois fonctions publiques, qui ne remplissent pas les conditions de la catégorie active, l'âge de radiation des cadres atteint 63 ans et 8 mois.

¹⁰⁶ Âge moyen de radiation des cadres (cf. glossaire « Radiation »).

Tableau 68 : Âge moyen de départ en retraite pour les fonctionnaires civils, séparé entre catégories sédentaires et actives

		Fonctionnaire s de l'État sédentaires	Fonctionnaire s de l'État de catégorie active	Fonctionnaire s territoriaux sédentaires	Fonctionnaire s territoriaux de catégorie active	Fonctionnaire s hospitaliers sédentaires	Fonctionnaire s hospitaliers de catégorie active
2023	Age à la radiation des cadres	63 ans et 8 mois	60 ans et 0 mois	63 ans et 3 mois	60 ans et 11 mois	62 ans et 4 mois	59 ans et 11 mois
	Age à la liquidation	63 ans et 11 mois	60 ans et 2 mois	63 ans et 8 mois	61 ans et 0 mois	63 ans et 1 mois	60 ans et 3 mois
2024	Age à la radiation des cadres	63 ans et 10 mois	60 ans et 2 mois	63 ans et 8 mois	61 ans et 1 mois	62 ans et 9 mois	60 ans et 4 mois
	Age à la liquidation	64 ans et 2 mois	60 ans et 5 mois	63 ans et 11 mois	61 ans et 2 mois	63 ans et 4 mois	60 ans et 8 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 2023 et 2024, y compris soldes de réserve pour les militaires, mais hors départs anticipés pour invalidité, motifs familiaux, handicap et carrière longue.

L'existence de ces possibilités de départs en retraite avant l'âge d'ouverture des droits en vigueur de droit commun pour les catégories actives de la fonction publique explique que l'âge de départ en retraite d'un fonctionnaire (toutes fonctions publiques, hors militaires) est en moyenne inférieur d'environ 1 an et 7 mois à celui des salariés du secteur privé en 2024. 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 des réformes engagées. Ci-dessous le détail pour la FPE civile.

Tableau 69 : Comparaison de l'âge de départ en retraite public – privé

Année	Public (*)	Public sédentaire	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	63 ans et 0 mois	62 ans et 5 mois
2016	61 ans et 4 mois	63 ans et 0 mois	62 ans et 5 mois
2017	61 ans et 8 mois	63 ans et 2 mois	62 ans et 6 mois
2018	61 ans et 11 mois	63 ans et 3 mois	62 ans et 8 mois
2019	62 ans et 0 mois	63 ans et 4 mois	62 ans et 11 mois
2020	62 ans et 1 mois	63 ans et 5 mois	62 ans et 10 mois
2021	62 ans et 1 mois	63 ans et 5 mois	62 ans et 11 mois
2022	62 ans et 3 mois	63 ans et 7 mois	63 ans et 1 mois
2023	62 ans et 4 mois	63 ans et 8 mois	63 ans et 5 mois
2024	62 ans et 8 mois	63 ans et 10 mois	63 ans et 7 mois

(*) Âge moyen de liquidation des fonctionnaires civils de l'État, catégories actives et sédentaires

confondues.

(**) Âge moyen de liquidation au régime général.

Source : Base des pensions du Service des retraites de l'État, données Cnav.

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

2) Pour les titulaires civils, les départs avant l'âge légal d'ouverture des droits des régimes de retraite de droit commun sont principalement dus aux catégories actives.

Les départs d'agents de catégorie active représentent 19 % des départs dans la fonction publique d'État et 38 % dans la fonction publique hospitalière¹⁰⁷. En effet 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 classés en catégorie active. Dans la fonction publique territoriale, cette part est plus faible (5 %) 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 (10 % des départs pour les fonctionnaires civils de l'État, 12 % pour les fonctionnaires hospitaliers, 28 % pour les fonctionnaires territoriaux).

Au global, 62 % des agents de la FPE et 48 % des agents de la FPT liquident dans les conditions de droit commun, cette part étant de seulement 31 % dans la FPH.

¹⁰⁷ Cf. tableaux B3, B-3bis, B-4 et B-5 de l'annexe statistique, et les tableaux de la série C- pour les départs anticipés.

Tableau 70 : Nombre et répartition des départs par motifs en 2024 hors militaires

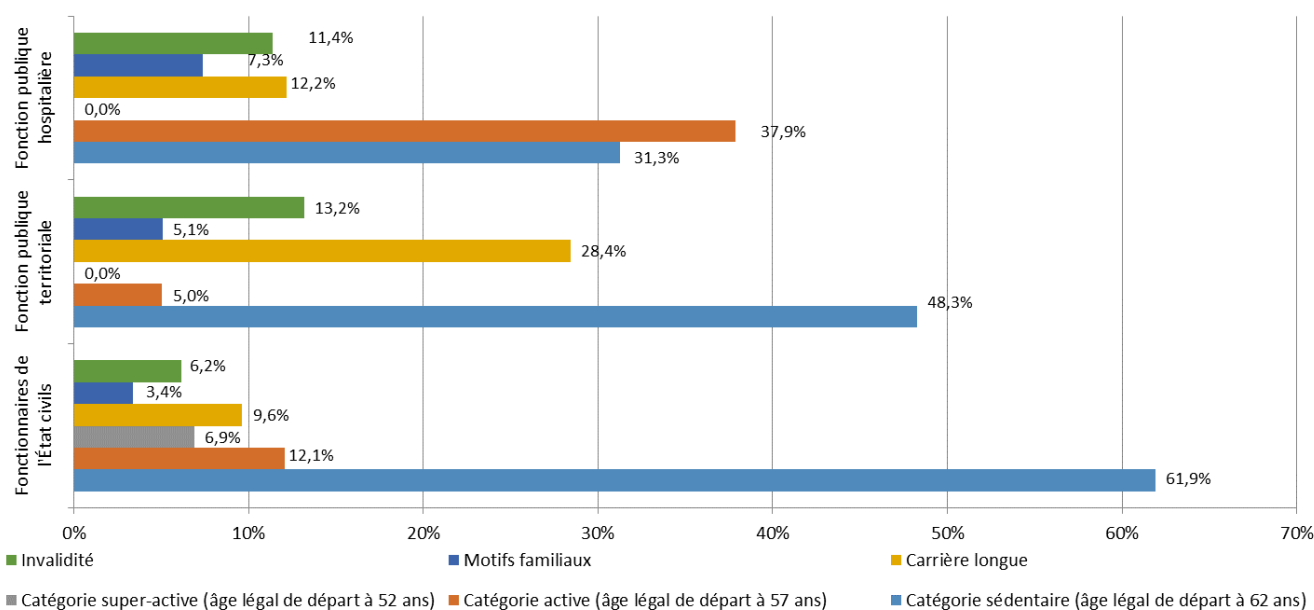
	Total	départ pour ancienneté hors dispositif spécifique	départs anticipés			
			au titre de la catégorie active (pour ancienneté)	pour carrière longue (pour ancienneté)	pour invalidité	pour motifs familiaux et handicap
Fonctionnaires civils de l'État	46 932	29 050	8 884	4 516	2 890	1 592
% dans le total	100,0%	61,9%	18,9%	9,6%	6,2%	3,4%
% dans les départs pour ancienneté		68,4%	20,9%	10,6%		
Fonctionnaires territoriaux	42 981	20 631	2 151	12 140	5 636	2 170
% dans le total	100,0%	48,0%	5,0%	28,2%	13,1%	5,0%
% dans les départs pour ancienneté		59,1%	6,2%	34,8%		
Fonctionnaires hospitaliers	19 767	6 164	7 466	2 399	2 243	1 449
% dans le total	100,0%	31,2%	37,8%	12,1%	11,3%	7,3%
% dans les départs pour ancienneté		38,5%	46,6%	15,0%		

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 2024.

Note : Environ 13 % 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 des tableaux B-6, B-8 et B-9 de l'annexe).

Graphique 71 : Répartition par type de départ du flux 2024 de droit direct (en %)



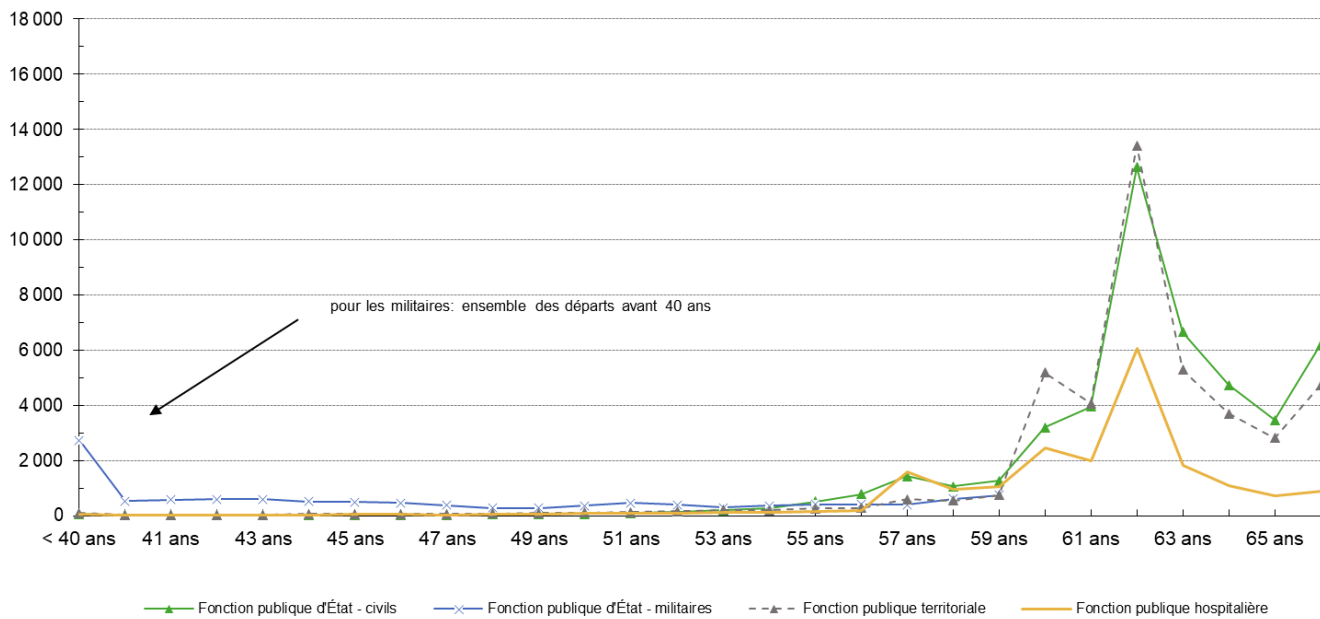
Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État) ; CNRACL.

Lecture : Parmi les agents civils de la FPE, 60,7 % liquident une pension pour ancienneté, 15,4 % liquident une pension pour catégorie active avec un âge légal d'ouverture des droits anticipé de 5 ans, 8,1 % liquident une pension pour carrière longue, 4,3 % liquident une pension pour motifs familiaux, 5,3 % liquident une pension pour invalidité et 6,3 % liquident une pension pour catégorie active avec un âge légal d'ouverture des droits minoré de 10 ans.

En 2024, 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, peu après 62 ans, 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 d'assurance requise pour le taux plein qui les incite à

prolonger leur activité. Deux autres pics de moindre ampleur sont constatés, l'un après 65 ans, qui concerne les fonctionnaires qui partent à leur limite d'âge, 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 prolongent de quelques années leur activité afin d'améliorer leur taux de liquidation. Les âges de départ des militaires sont atypiques, avec notamment un nombre massif de départs avant 40 ans qui résulte de leurs règles spécifiques de liquidation (possibilité de liquider après 17 ans de service pour les non-officiers et après 27 ans de services pour les officiers).

Graphique 72 : Ventilation selon l'âge de liquidation des pensions de droit direct entrées en paiement en 2024



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 2024.

3) Les agents partant à la retraite sont majoritairement en activité l'année précédant leur départ.

Pour les titulaires, l'âge à l'entrée en paiement de la pension peut, dans certains cas, être relativement éloigné de l'âge à la radiation des cadres. Une très forte proportion des titulaires (en particulier dans la fonction publique de l'État) et des militaires sont cependant encore en poste dans la fonction publique moins d'un an avant la mise en paiement de leur pension. Ce n'est *a contrario* pas le cas de près d'un tiers 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 2024

Fonction publique d'État			Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
Titulaires civils (*)	Militaires	Ouvriers d'État (**)	Titulaires	Titulaires

96,7%	98,1%	63,7% ¹⁰⁸	97,5%	95,3%
-------	-------	----------------------	-------	-------

(*) 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 2024.

¹⁰⁸ Pour l'année 2024, certaines données relatives au régime des ouvriers d'Etat présentent une certaine atypicité. En effet, la part des dossiers encore en « Avance » et non transformés en « Titre Définitif » est nettement plus forte que les années précédentes. Les informations n'étant pas encore toutes remontées pour ces dossiers, le champ de calcul se trouve restreint.

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

• Évolution globale

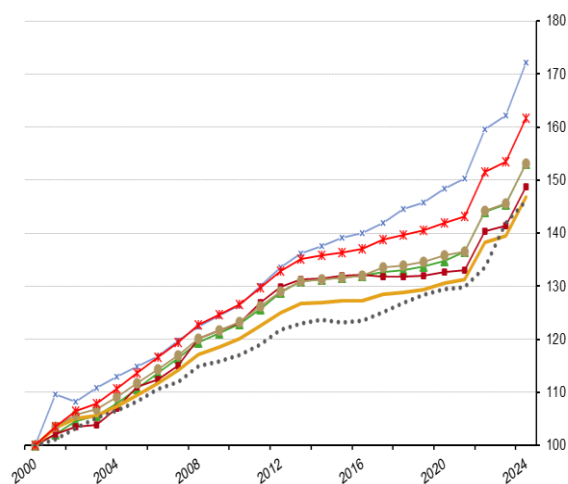
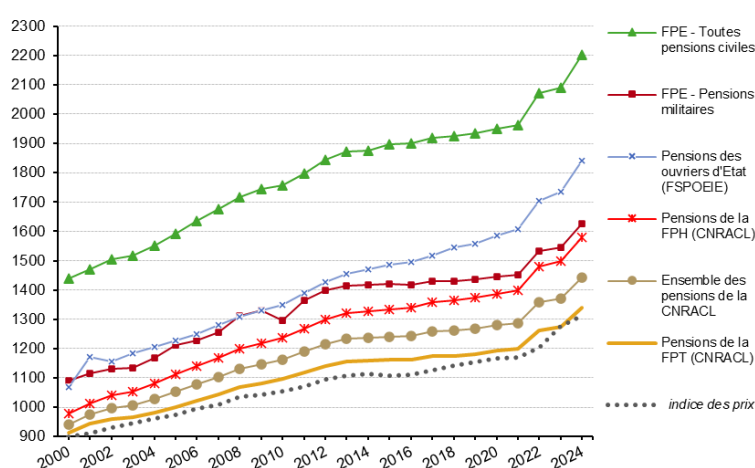
1) L'évolution de la pension moyenne du stock est supérieure à l'évolution des prix

En 2024, la pension mensuelle moyenne brute du stock des pensionnés (ayants droit et ayants cause, n'intégrant pas les pensions éventuellement perçues au titre d'autres régimes pour d'autres périodes d'activité) est en hausse par rapport à 2023 du fait, principalement, de la revalorisation des pensions de retraite 5,30% au 1^{er} janvier 2024.

Graphique 74 : Évolution de la pension mensuelle moyenne du stock, et du niveau des prix entre 2000 et 2024

74-A : Montants en euro courant

74-B : Montants en base 100 en 2000



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

Lecture : La légende est commune aux deux graphes. Entre 2000 et 2024, la pension moyenne en paiement pour la FPE est passée de 1438 €/mois à 2 202 €/mois, soit une progression de + 53,1 % en euros courants (en partant d'une base 100 en 2000, la pension vaut 153,1€ en 2024). Sur la même période, l'inflation a réduit de 40 % le pouvoir d'achat concernant les biens à la consommation : après calculs, le pouvoir d'achat de la pension moyenne de la FPE a augmenté de 4,9 % en 24 ans.

Sur la période 2000-2024, la progression de la pension moyenne a été supérieure à l'évolution des prix hors tabac pour toutes les fonctions publiques, les progressions les plus importantes en valeur relative 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 2024

Année	Fonctionnaires civils de l'État	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers	CNRACL	Ouvriers d'État ¹⁰⁹
2000 (en € 2000)	1 438 €	1 092 €	913 €	977 €	942 €	1 069 €
2000 (en € 2024)	2 099 €	1 594 €	1 333 €	1 426 €	1 375 €	1 560 €
2024	2 202 €	1 625 €	1 341 €	1 580 €	1 443 €	1 840 €
Progression 2024/2000 (en € 2024)	+103 €	+31 €	+8 €	+153 €	+67 €	+280 €
Progression annuelle 2024/2000 en euros courants	+1,79%	+1,67%	+1,61%	+2,02%	+1,79%	+2,29%
Progression annuelle au-dessus de l'inflation	+0,21%	+0,08%	+0,02%	+0,45%	+0,21%	+0,72%

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, mis à part pour le FSPOEIE

La progression de la pension moyenne des nouveaux pensionnés 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 621 en 2011 puis 716 en 2024, et pour les fonctionnaires hospitaliers et territoriaux, dont l'indice moyen est passé de 352 en 1992 à 437 en 2011 puis 479 en 2024.¹¹⁰ Pour les militaires¹¹¹, l'indice de liquidation est passé de 467 en 1992 à 491 en 2011 puis 581 en 2024, 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 568 en 2022).

Entre les années 2000 et 2024, 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 de 2017 à 2022, de la valeur du point d'indice a pesé sur la progression de la pension moyenne, mais cet effet a pu être compensé par les refontes ou revalorisations des grilles, en particulier dans le cadre du Protocole Parcours, Carrières et Rémunérations (PPCR). Les revalorisations du point d'indice de 2022 et 2023¹¹² ont également permis l'augmentation du niveau moyen des pensions. La pension moyenne du flux de nouveaux pensionnés de 2024 varie de 1 390 € pour les fonctionnaires territoriaux à 2 428 € pour les

¹⁰⁹ Comme précisé *supra*, les chiffres concernant le FSPOEIE présentent en 2024 une certaine atypicité du fait d'un traitement inhabituel des dossiers.

¹¹⁰ Voir l'annexe B-14 pour une série sur l'indice moyen de liquidation.

¹¹¹ Y compris soldes de réserve.

¹¹² Le point d'indice est réhaussé pour atteindre 58,2004 au 01/07/2022, et 59,0734 au 01/07/2023.

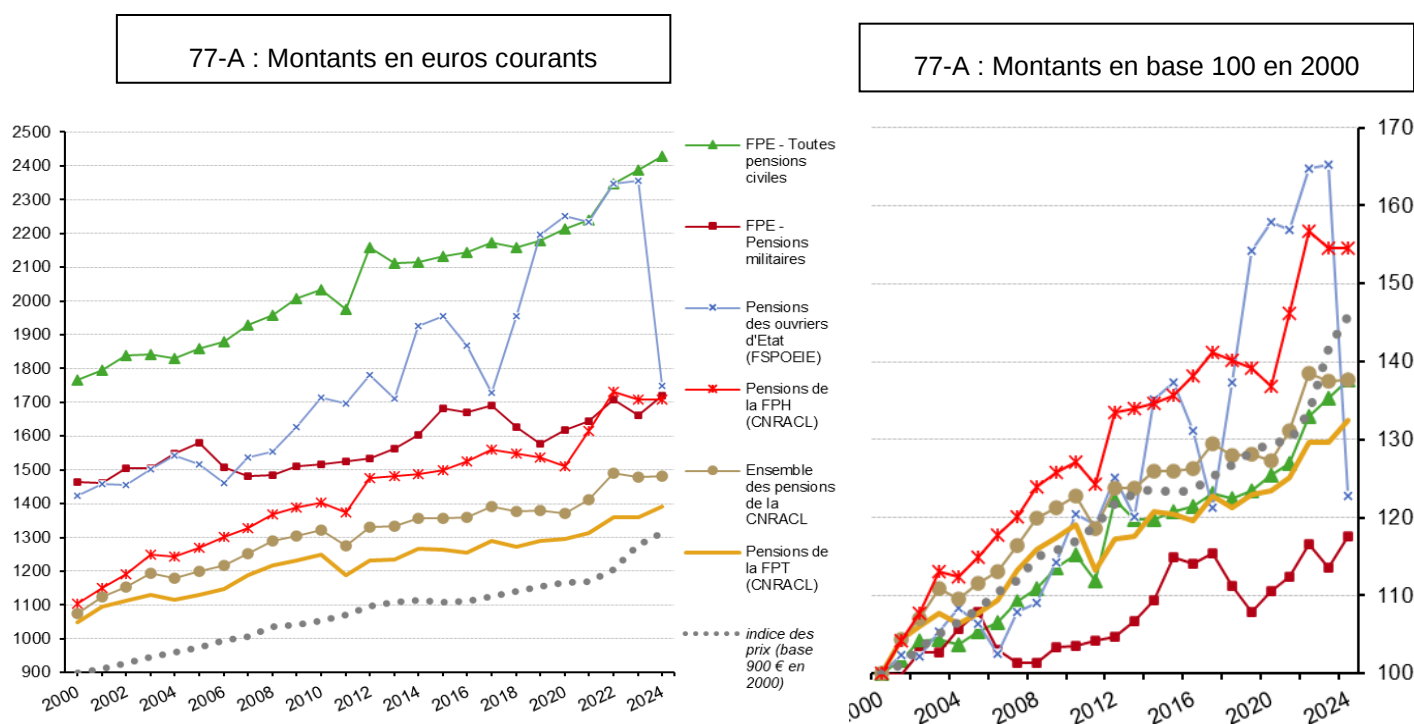
fonctionnaires civils de l'État, en raison notamment des différences de composition entre catégories A, B et C de chaque versant de la fonction publique.

Tableau 76 : Pension moyenne de droit direct des flux 2000, 2010 et 2024 (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 € 2024)	2 577	2 137	1 532	1 613	1 571	2 080
2010	2 034	1 515	1 250	1 404	1 322	1 715
2024	2 428	1 720	1 390	1 680	1 482	1 750

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

Graphique 77 : Évolution de la pension mensuelle de droit direct moyenne des liquidants, et des prix, entre 2000 et 2024 (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.

Lecture : La légende est commune aux deux graphes.

En se limitant aux départs pour ancienneté, les montants des pensions sont un peu plus élevés, en particulier pour les militaires, les départs pour invalidité des militaires donnant lieu à des pensions de retraite très faibles (638 € par mois)¹¹³ du fait de leur liquidation à un âge précoce (autour de 31 ans et 2 mois en moyenne). Hors militaires, les différences restent peu marquées.

¹¹³ 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
2024	2 469	1 963	1 394	1 675	1 482	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, 72 % des emplois relèvent de la catégorie C fin 2022 alors que cette proportion n'est que de 26 % pour la fonction publique hospitalière et de 20 % pour la fonction publique de l'État, où les fonctionnaires de catégorie A représentent 56 % des effectifs¹¹⁴ ;
- la durée de carrière : à la CNRACL, où on compte 75 % de polypensionnés fin 2023¹¹⁵, les carrières sont courtes, représentant en moyenne 25 années et 5 mois de services effectifs en 2024, tandis que s'agissant de l'État, la durée moyenne des services est de 34 ans et 9 mois pour les fonctionnaires civils dont une proportion importante effectue une carrière complète. Les militaires ont des carrières courtes (24 ans et 5 mois), mais qui donnent lieu à des bonifications importantes (équivalentes à 8 années et 3 mois de services en moyenne en 2024).

Tableau 79 : Durée validée sur le flux de liquidations 2024

En années	Fonctionnaires civils de l'État	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers	CNRACL	Ouvriers d'État
Services effectifs	34 ans et 9 mois	24 ans et 5 mois	24 ans et 3 mois	27 ans et 10 mois	25 ans et 5 mois	n.d.
Bonifications	1 ans et 8 mois	8 ans et 3 mois	1 ans et 1 mois	1 ans et 3 mois	1 ans et 2 mois	n.d.
Durée totale validée dans le régime	36 ans et 5 mois	32 ans et 8 mois	25 ans et 4 mois	29 ans et 1 mois	26 ans et 6 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.

¹¹⁴ Source : Figure 2 : Répartition par catégorie hiérarchique, 15 Évolution des effectifs de la fonction publique en 2022, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2024, DGAFF.

¹¹⁵ D'après « Les retraités et les retraites » édition 2025 (Tableau 2, page 24), publié par la DREES.

IV.5 Le minimum garanti dans les trois versants de la fonction publique

Le minimum garanti (MIGA), (minimum de pension dans la fonction publique), a fait l'objet d'un zoom thématique dans le rapport 2013¹¹⁶. Ses règles juridiques sont présentées dans la section III.2.c du présent rapport.

En 2024, le taux de liquidants bénéficiant du MIGA est variable selon les versants de la fonction publique (cf. tableau 84). 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 2024, le minimum garanti a bénéficié, au sein des liquidants de la FPE à 5,5 % des femmes et 5,1 % des hommes. Les catégories C sont les principales bénéficiaires du minimum garanti pour les civils avec 19,1 % des pensions qui sont concernées par le dispositif, suivies par les catégories B (4,6 %) et très peu de catégories A (0,3 %). 21,7 % des pensions militaires des non-officiers entrées en paiement en 2023 bénéficient en revanche du minimum garanti¹¹⁷.

Tableau 80 : Effectifs et durées de services des liquidants en 2024 bénéficiaires du minimum garanti

	Effectifs	Part parmi les liquidations	Durée de services des bénéficiaires
FPE - civils	2 499	5,3%	22 ans et 6 mois
FPE - militaires	2 234	18,9%	10 ans et 11 mois
FPT	13 206	30,9%	19 ans et 3 mois
FPH	5 364	27,4%	21 ans et 3 mois

Champ : Pensions civiles et militaires d'ayants droit entrées en paiement en 2024 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 retraites de l'État) ; Caisse des dépôts et consignations.

Note : Les effectifs de ce tableau concernent uniquement les retraités dont la pension est en paiement à la date de l'extraction des données contrairement à ceux de la partie IV.2

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 (en hausse progressive de 62 à 64 ans en application de la LFRSS pour 2023) ou à l'âge anticipé de liquidation de la retraite pour carrière longue (généralement à 60 ans). Hormis pour les

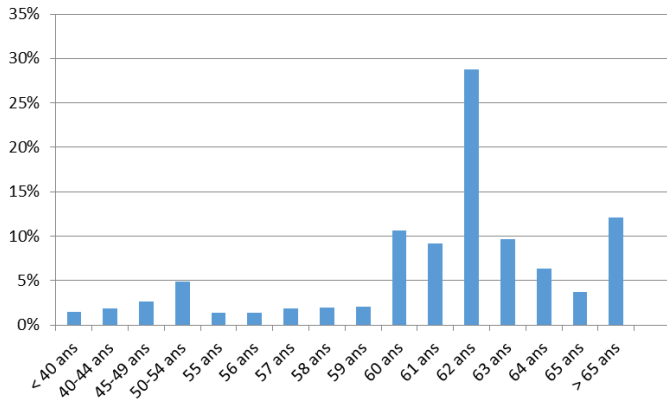
¹¹⁶ Cf. partie IV.5 du Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique 2013 (Jaune 2013).

¹¹⁷ Source : DGFIP – Service des retraites de l'État, CDC. Traitement DB. Les pourcentages sont calculés sur la base des nouvelles pension en paiement (non interrompues).

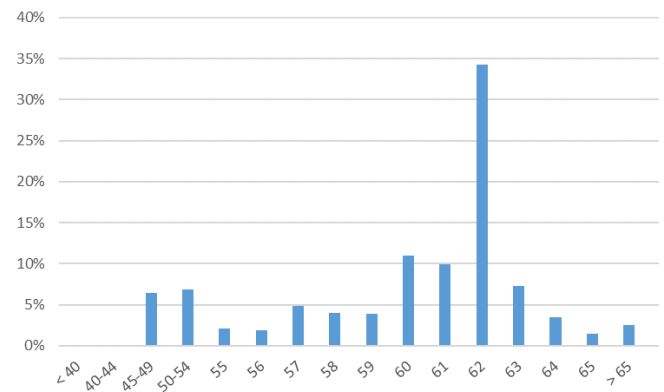
pensions militaires, les pensions liquidées à des âges plus jeunes correspondent à des pensions d'invalidité.

Graphique 81 : Distribution des âges de radiation des cadres pour les pensions portées au minimum garanti parmi les pensions entrées en paiement en 2024

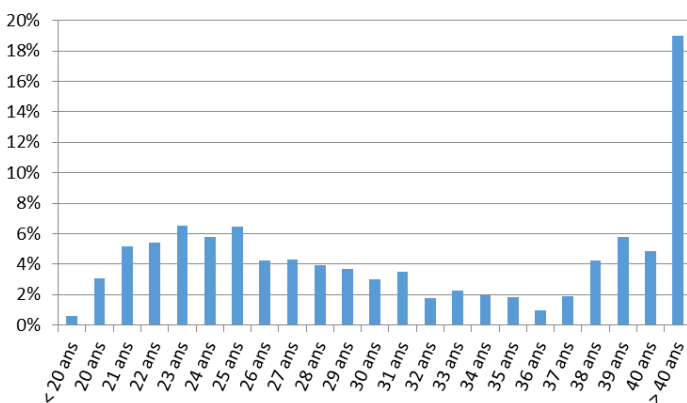
Pensions civiles FPE



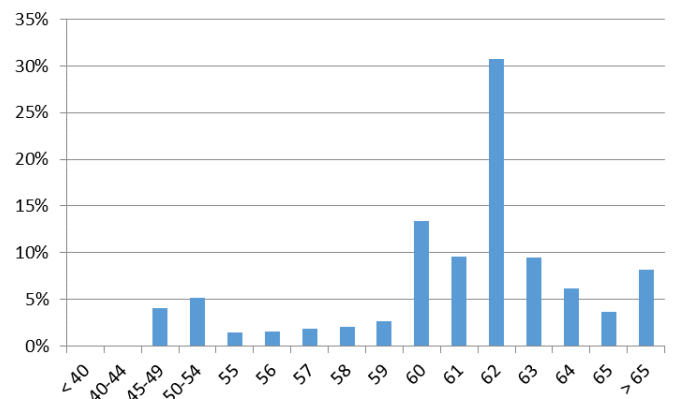
Pensions civiles FPH



Pensions militaires



Pensions civiles FPT



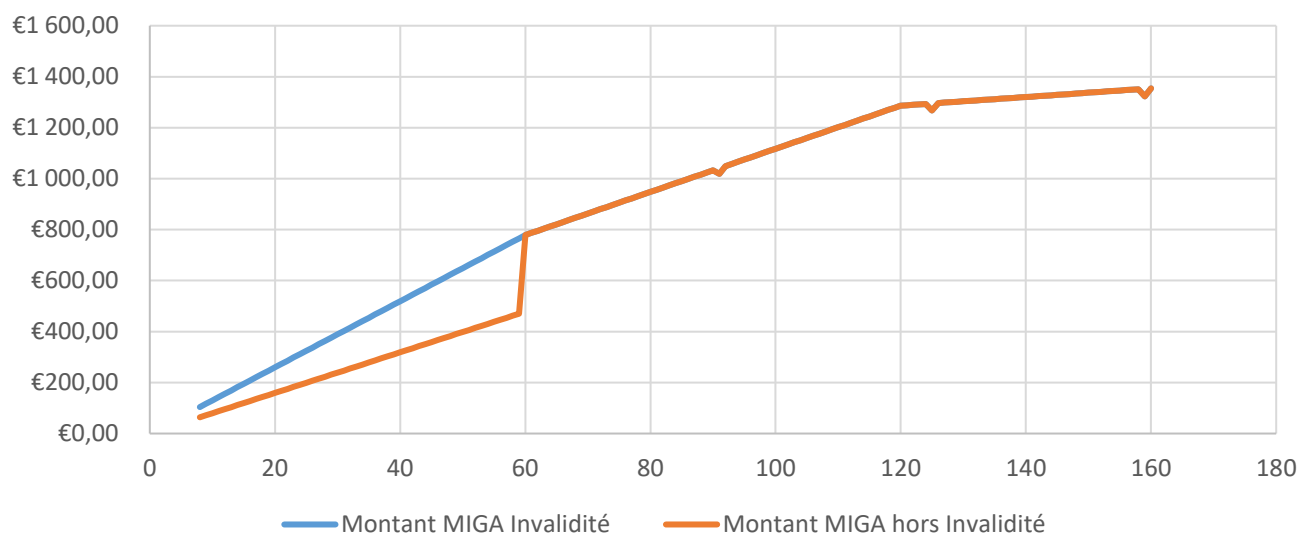
Champ : Pensions civiles des FPE, FPT et FPH et pensions militaires d'ayants droit entrées en paiement en 2024 et portées au minimum garanti.

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 2025, sur l'axe des ordonnées) en fonction de la durée de services effectifs en années (axe des abscisses)

Proratisation du minimum garanti, à partir du 1^{er} janvier 2025, en fonction du nombre de semestres de services



Avant 2010, le minimum garanti 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.

Depuis la réforme de 2010 le droit au minimum garanti (MIGA) n'est ouvert qu'aux assurés bénéficiant d'une pension sans décote.

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 pension¹¹⁸ 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. Le minimum garanti bénéficie donc principalement aux carrières « courtes » de la fonction publique et aux personnes terminant leur carrière avec un indice faible. Ces deux caractéristiques sont par ailleurs liées, des carrières courtes restant limitées aux premiers échelons des grilles indiciaires.

Pour ce qui concerne le temps partiel, il est, hors temps partiel de droit, pris en compte au prorata de sa durée à la fois pour le calcul du montant de la pension normale et pour le calcul du montant du MIGA. 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 bénéficient plus souvent du minimum garanti.

¹¹⁸ 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.

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 2024		Indices moyens en 2024	
	Pensions portées au MG	Autres pensions	Pensions portées au MG	Autres pensions
FPE - civils	22 ans et 6 mois	35 ans et 5 mois	415	716
FPE - militaires	10 ans et 11 mois	27 ans et 6 mois	381	581
FPT	19 ans et 3 mois	25 ans et 3 mois	411	508
FPH	21 ans et 3 mois	28 ans et 3 mois	406	539

Champ : Pensions ayants droit entrées en paiement en 2024.

Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, base des pensions 2024 – CNRACL

Les bénéficiaires du minimum garanti présentent des durées de services moyennes similaires pour les trois fonctions publiques hors militaires, inférieure de 25 à 40 % aux autres pensionnés. 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 également 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 20 à 45 % plus faible que celui des autres pensionnés.

Les départs pour invalidité sont fréquemment associés au bénéfice du minimum garanti, en raison de conditions spécifiques applicables à ce type de départ : en effet, une pension liquidée pour invalidité peut être élevée au MIGA sans condition.

Tableau 85 : Part de pensions portées au minimum garanti en 2024 par motif de départs

	FPE civils	Militaires	FPT	FPH
Départ pour ancienneté	4,10%	6,80%	26,30%	23,90%
Départ pour motifs familiaux	7,40%	n.s.	13,50%	12,80%
Départ pour invalidité	22,40%	72,90%	67,20%	62,30%

n.s. non significatif.

Champ : pensions ayant droit entrées en paiement en 2024.

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, base des pensions 2024 – CNRACL.

b) Le bénéfice financier moyen est compris entre 63 et 155 € par mois selon les versants de la fonction publique.

Le gain financier apporté par le minimum garanti est de l'ordre de 13 à 19 % du montant moyen de pension avant application du MIGA. En 2024, il est plus élevé dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Pour les militaires, le gain est plus faible, en lien avec les indices et les durées plus faibles des bénéficiaires militaires.

Tableau 86 : Gain financier procuré par le minimum garanti pour les bénéficiaires dans le flux 2024

	Indice majoré moyen	Taux de liquidation normal moyen (avant calcul du minimum garanti)	Montant mensuel moyen normal de pension avant application du minimum garanti	Montant mensuel moyen de pension après application du minimum garanti	Gain
FPE Civils	415	42,1%	876 €	1 015 €	139 € (+15,9%)
FPE Militaires	381	25,2%	491 €	555 €	63 € (+12,9%)
FPT	411	40,2%	809 €	957 €	148 € (+18,3%)
FPH	406	41,0%	812 €	966 €	154 € (+19%)

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

Champ : Pensions d'ayants droit entrées en paiement en 2024. Montant de pension incluant principal, accessoires et majoration pour enfants.

IV.5 Les pensions anciennement cristallisées

1) La décristallisation 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 décristallisation 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 décristallisés 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 décristallisation du nombre de points de l'indice.

Malgré les diverses mesures de décristallisations 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 décristallise 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 (décristallisations des prestations du feu). Dans la mesure où elles représentent une très large majorité du coût et des dossiers liés à la décristallisation, 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 décristallisation du point des pensions civiles et militaires est effective depuis 2011

La valeur du point de base a été alignée automatiquement sur le niveau français dès le 1^{er} janvier 2011 ; cette décristallisation 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 décristallisé 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 décristallisation 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 décristallisation des pensions a été estimé à :

- 24,6 millions d'euros pour les pensions cristallisées en 2010 et décristallisées 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 87: Impact de la décristallisation 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 décristallisées 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, décristallisées 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 décristallisation 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 décristallisées par la loi de finances pour 2020

Si les pensions et rentes servies par l'État sont décristallisées depuis 2011, aucune disposition similaire n'avait été adoptée par le législateur pour décristalliser les pensions servies par les régimes spéciaux. Si certains d'entre eux, régis par décret, ont, depuis 2011, adopté les mesures réglementaires permettant la décristallisation des pensions¹¹⁹, la CNRACL et le FSPOEIE n'avaient toujours pas décristallisé 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 décristallisé, à compter du 1^{er} janvier 2020, les pensions cristallisées servies par la CNRACL et par le FSPOEIE.

¹¹⁹ A savoir les régimes de retraite de la RATP, de la SNCF, des IEG et tout récemment celui des marins.

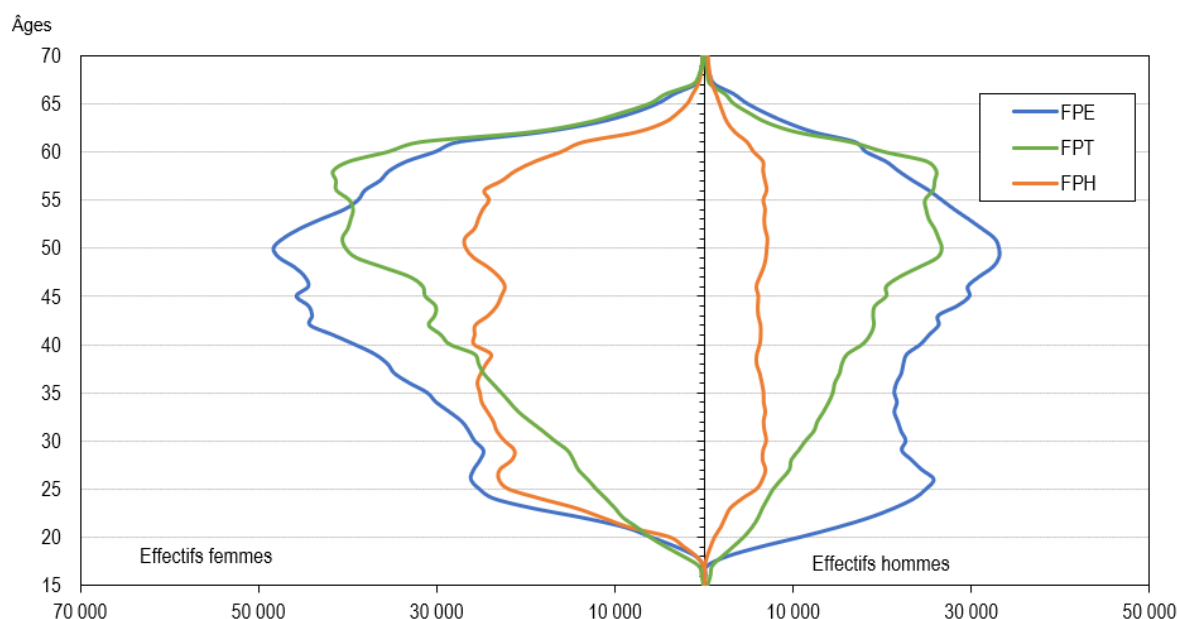
Partie V Perspectives démographiques et financières

V.1 L'âge des agents dans la fonction publique en 2022¹²⁰

Les effectifs de la fonction publique sont particulièrement importants entre 40 et 60 ans

En 2022, l'âge moyen des agents de la fonction publique est de 44 ans, contre 41 ans dans le secteur privé. Les effectifs par âge de la fonction publique sont les plus élevés entre 45 et 60 ans pour la FPT et entre 40 et 55 ans pour la FPE. Au contraire, ils sont stables entre 25 et 60 ans pour la FPH.

Graphique 88 : Effectifs par genre et par âge dans les trois versants de la fonction publique



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF-SDessi. Graphique issu du Stats Rapides n°112, Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2022.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Plus d'un tiers des agents sont âgés d'au moins 50 ans

En 2022, 2 094 600 agents qui travaillent dans la fonction publique sont âgés de 50 ans ou plus. Ils représentent 37% des agents des trois fonctions publiques.

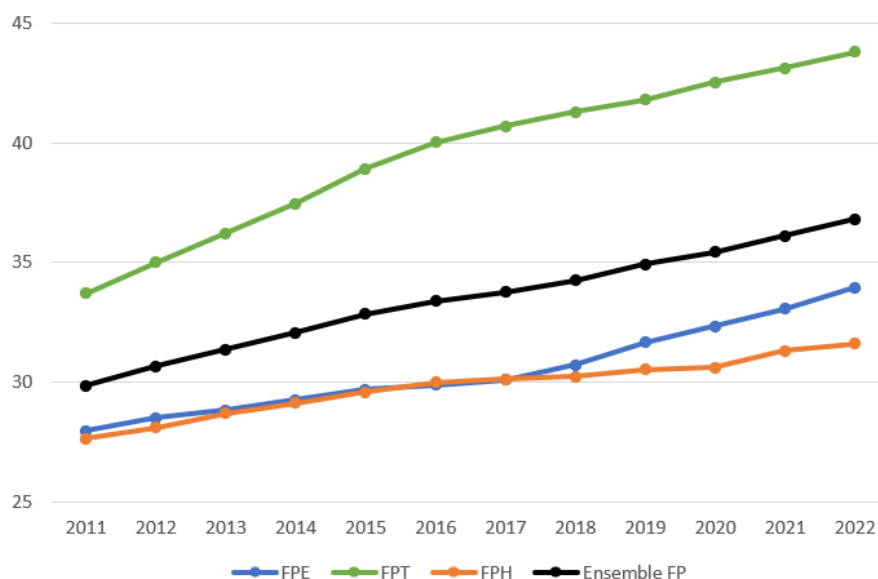
Dans la fonction publique territoriale (FPT), ils sont 44 % à avoir atteint cette tranche d'âge, tandis que dans la fonction publique de l'État (FPE) et dans la fonction publique hospitalière (FPH), leur part est plus contenue (respectivement 34 % et 32 %).

La part des 50 ans ou plus a fortement progressé depuis 2011

Entre 2011 et 2022, la part d'agents de 50 ans ou plus a augmenté de 7 points de pourcentage, passant de 30 à 37% (graphique 89). C'est dans la FPT que cette hausse est la plus importante, près d'un agent sur deux appartenant à ce versant ayant désormais 50 ans ou plus.

La croissance annuelle de la part des plus de 50 ans est propre à chaque versant de la fonction publique et est stable depuis 2011 : +0,9 pts par an pour la FPT, +0,5 pts par an pour la FPE et +0,4 pts par an pour la FPH.

¹²⁰ Les éléments de cette partie sont à retrouver dans le rapport annuel de la DGAFF sur l'état de la fonction publique et dans le « Stats rapide » n°112 « Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2022 ».

Graphique 89 : Part des 50 ans ou plus dans la fonction publique depuis 2011 (en %)

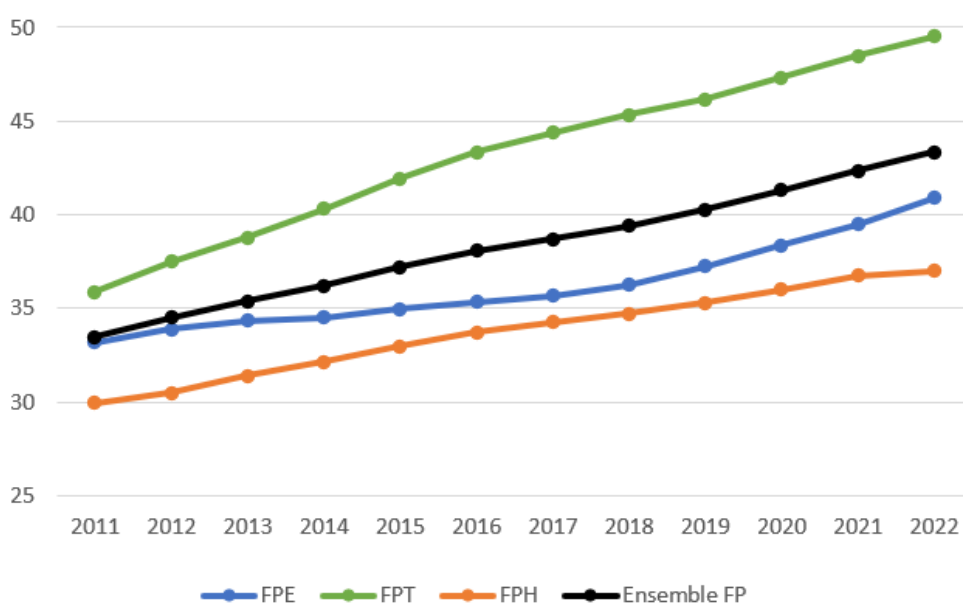
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Les 50 ans ou plus sont surreprésentés parmi les fonctionnaires

Les 50 ans ou plus représentent notamment une part importante des fonctionnaires. Cette classe d'âge représente jusqu'à 50% d'entre eux pour la FPT.

La part des militaires parmi les agents ayant au moins 50 ans est particulièrement faible 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. Cela diminue la part des plus de 50 ans pour les fonctionnaires de la FPE.

Graphique 90 : Part des 50 ans ou plus au sein des fonctionnaires (en %)

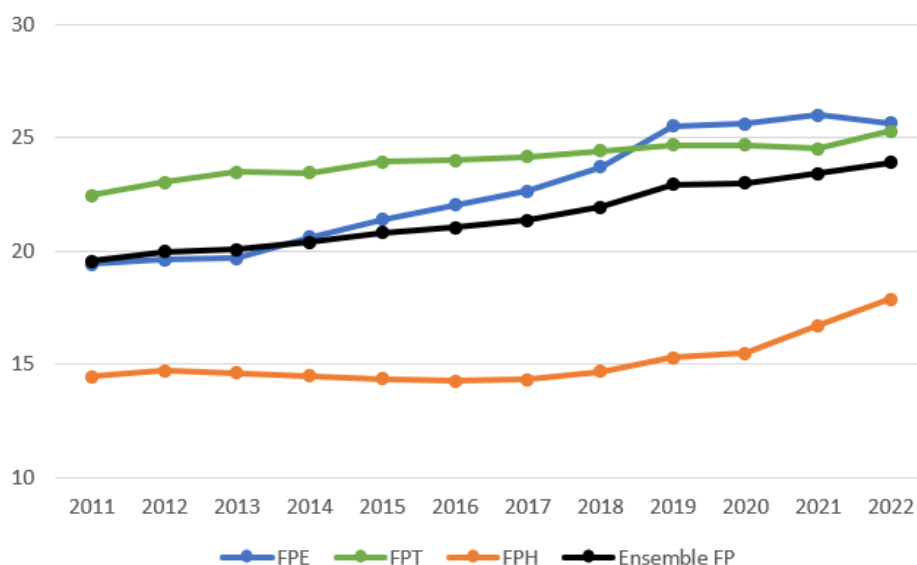
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, France (hors Mayotte).

La part des contractuels âgés de 50 ans ou plus dans la fonction publique est plus faible

La part des contractuels de 50 ans ou plus est en croissance, néanmoins, elle est nettement plus faible : elle représente 24% des contractuels de la fonction publique en 2022. Cela s'explique par le dynamisme des recrutements, qui contient le vieillissement des contractuels.

Graphique 91 : Part des 50 ans ou plus parmi les contractuels depuis 2011 (en %)



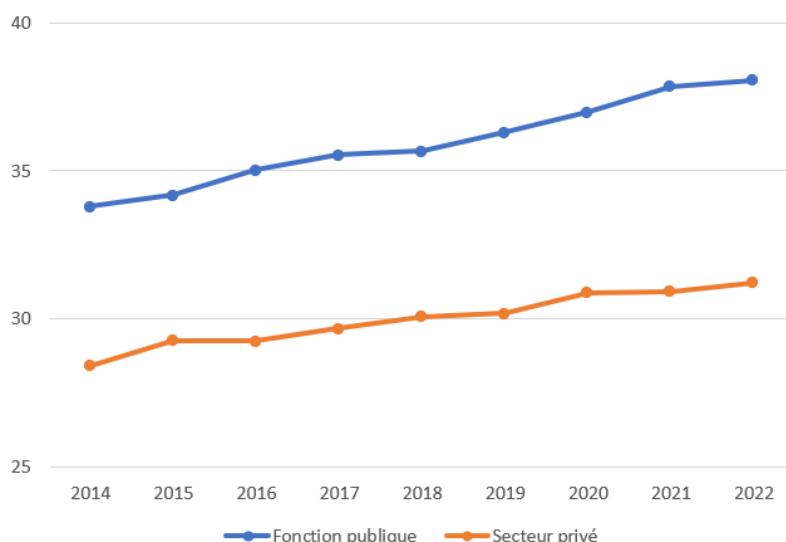
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, France (hors Mayotte).

La part des 50 ans ou plus augmente plus rapidement dans la fonction publique

Entre 2014 et 2022, la part des 50 ans ou plus a augmenté plus fortement dans la fonction publique que dans le privé, avec une augmentation moyenne de 0,5 pts par an dans la fonction publique contre 0,4 pts par an dans le privé.

Graphique 92 : Part des 50 ans ou plus dans la fonction publique et 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. Tous statuts hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : 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).

V.2 Les réformes de 2003, de 2010, de 2014 et de 2023 ont significativement réduit les flux de départs en retraite en repoussant l'âge moyen de départ

V.2.a Rappel du contenu des 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 93 et 94 : 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 ¹²¹	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

Les leviers de la réforme de 2003 (augmentation de la durée d'assurance requise pour le taux plein, décote, surcote) visent à modifier le comportement des fonctionnaires en matière d'âge de départ en retraite. Ces paramètres sont fixés par génération. Pour chaque assuré, les paramètres appliqués à la liquidation de la pension sont ainsi 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 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). La réforme de 2014 a prévu une hausse progressive de la durée d'assurance requise pour le taux plein à 43 ans, ou 172 trimestres, pour la génération 1973. La réforme de 2023 a accéléré ce calendrier de hausse progressive : la durée d'assurance requise de 172 trimestres sera ainsi atteinte dès la génération 1965.

¹²¹ 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.

La progressivité de la mise en place de ces facteurs d'incitation au maintien en activité diffère l'atteinte du plein effet de ces mesures, les générations étant progressivement concernées. Ainsi

Durée de référence (trimestres)	2003	2004	...	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
150	100%	65%	...	4%	3%	3%	3%	1%	6%	5%	4%	3%	3%	2%	1%	1%	1%	1%
152	-	35%	...	3%	2%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
154	-	-	...	13%	4%	2%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
156	-	-	...	5%	18%	5%	2%	2%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
158	-	-	...	7%	6%	13%	4%	3%	2%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
160	-	-	...	11%	9%	7%	12%	5%	3%	2%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
161	-	-	...	21%	13%	11%	7%	14%	4%	3%	2%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%
162	-	-	...	36%	21%	14%	10%	8%	14%	5%	3%	2%	1%	1%	1%	0%	0%	0%
163	-	-	...	-	24%	30%	11%	11%	8%	11%	5%	3%	2%	1%	1%	0%	0%	0%
164	-	-	...	-	-	15%	35%	14%	11%	8%	9%	7%	3%	2%	1%	0%	0%	0%
165	-	-	...	-	-	-	13%	41%	36%	38%	23%	18%	17%	11%	7%	3%	2%	1%
166	-	-	...	-	-	-	-	0%	14%	25%	49%	50%	50%	36%	27%	23%	16%	13%
167	-	-	...	-	-	-	-	-	0%	0%	1%	12%	22%	44%	53%	55%	42%	33%
168	-	-	...	-	-	-	-	-	0%	0%	0%	0%	0%	1%	8%	15%	35%	21%
169	-	-	...	-	-	-	-	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	2%	25%
170	-	-	...	-	-	-	-	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	4%
171	-	-	...	-	-	-	-	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%

en 2023, 37 % des fonctionnaires partant en retraite étaient soumis aux paramètres de l'année 2023 (168 ou 169 trimestres), ils sont en 2024 51% (168 trimestres ou plus). Un décalage progressif est ainsi constaté : parmi les fonctionnaires partant en retraite en 2024, 99 % sont soumis à une durée d'assurance minimale supérieure à 40,5 ans (162 trimestres), contre moins de 40 % en 2010.

Tableau 95 : Ventilation des nouvelles pensions civiles de droit direct selon la durée de référence

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions PCMR.

Champ : Nouvelles pensions de droit direct des civils.

En revanche, si la durée de services et bonifications acquise a également augmenté sur longue période, elle connaît une certaine stabilité, voire une légère diminution sur la période récente, ce malgré la hausse de la durée d'assurance requise pour le taux plein. Ce phénomène peut s'expliquer par des entrées de plus en plus tardives dans la fonction publique, ainsi que par une progression des carrières mixtes, ou encore un recul des bonifications.

Tableau 96 : 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	2023	2024
Actifs	Hommes	143	...	156,8	157,8	159	159,4	160,4	159,8	159,8	160,1	161,5
	Femmes	146,3	...	154,8	155,9	155,3	156	156,6	156,0	156,3	155,4	155,6
	Ensemble	144,3	...	156,1	157,1	157,6	158,1	158,8	158,0	158,1	157,8	159,0
Sédentaires*	Hommes	146,2	...	148,6	150,4	149,4	150	149,4	148,4	147,6	146,5	146,8
	Femmes	140,1	...	145,9	145,8	145,2	144,8	144,5	144,8	143,4	143,9	143,2
	Ensemble	142,9	...	147,2	147,9	147,1	147,2	146,7	146,4	145,2	145,0	144,8
Ensemble	Hommes	144,7	...	151,4	152,9	152,3	152,8	152,5	151,6	151,0	150,3	150,7

Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique

PARTIE V : PERSPECTIVES

	Femmes	142	...	147,6	147,8	147	146,7	146,7	147,1	146,1	146,3	145,3
	Ensemble	143,4	...	149,6	150,4	149,6	149,6	149,5	149,1	148,3	148,1	147,7

* 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.

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 14 % en 2024 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 à l'âge d'ouverture des droits des fonctionnaires civils.

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 six en 20 ans.

Tableau 97 : Ventilation des nouvelles pensions militaires de droit direct selon la durée de référence

Durée de référence (trimestres)	2003	2004	...	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
150	100%	89%	...	62%	59%	53%	50%	46%	45%	43%	41%	36%	31%	30%	28%	24%	19%	14%
152	-	11%	...	3%	4%	4%	4%	5%	4%	3%	3%	3%	3%	4%	3%	3%	3%	4%
154	-	-	...	4%	3%	5%	5%	5%	5%	4%	4%	4%	4%	3%	3%	3%	3%	4%
156	-	-	...	3%	4%	5%	5%	5%	4%	4%	3%	4%	3%	3%	3%	3%	2%	3%
158	-	-	...	5%	4%	4%	4%	5%	4%	4%	4%	3%	4%	3%	3%	3%	2%	2%
160	-	-	...	5%	6%	4%	3%	4%	4%	3%	3%	4%	2%	2%	2%	3%	3%	2%
161	-	-	...	7%	5%	8%	4%	4%	4%	4%	4%	3%	4%	3%	3%	3%	3%	2%
162	-	-	...	11%	8%	7%	8%	5%	5%	4%	4%	4%	4%	4%	3%	4%	3%	3%
163	-	-	..	-	7%	6%	6%	6%	4%	4%	3%	3%	3%	2%	2%	2%	2%	2%
164	-	-	...	-	-	5%	5%	6%	5%	6%	4%	3%	3%	3%	3%	2%	2%	2%
165	-	-	...	-	-	-	6%	10%	12%	13%	15%	13%	10%	8%	7%	7%	6%	5%
166	-	-	...	-	-	-	-	0%	3%	8%	12%	16%	19%	19%	13%	12%	12%	13%
167	-	-	...	-	-	-	-	0%	0%	0%	0%	4%	10%	15%	22%	25%	25%	21%
168	-	-	...	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4%	7%	12%	17%
169	-	-	...	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	1%	5%

Source : Service des retraites de l'État, bases des pensions PCMR.

Champ : Nouvelles pensions militaires de droit direct radiés des cadres pour ancienneté (hors carrières longues).

En conséquence, la durée moyenne des services et bonifications (162,4 trimestres en 2024) acquis des militaires a progressé de douze trimestres par rapport à 2003.

Tableau 98 : 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	149,7	48,7	66,1	570	21 749 €
Flux 2021	150,3	48,9	66,1	572	21 775 €
Flux 2022	150,2	48,9	66,0	569	22 349 €
Flux 2023	148,1	48,6	65,1	568	22 024 €
Flux 2024	147,7	48,7	65,5	585	22 803 €

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions PCMR – annexe tableau B-3.

Champ : Nouvelles pensions de droit direct des militaires radiés des cadres pour ancienneté.

(1) 2013 à 2024 : hors pensions élevées au minimum garanti.

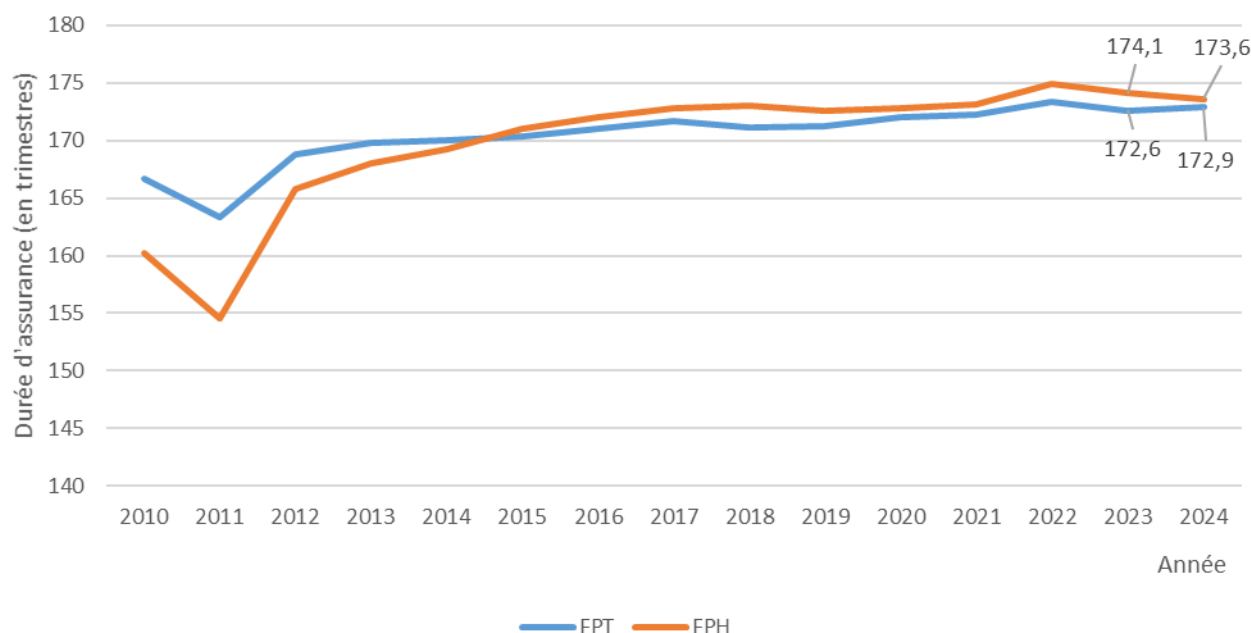
3) Fonctions publiques territoriale et hospitalière

La durée de services acquis au sein des fonctions publiques territoriale et hospitalière des nouveaux pensionnés est plus volatile qu'au sein de la fonction publique d'Etat, et dépend fortement des dynamiques de mobilités des fonctionnaires, pour un régime où le taux de polypensionnés est très

important¹²². Ainsi, entre 2023 et 2024, la durée de service acquis des flux de nouveaux pensionnés a diminué pour ces deux fonctions publiques, passant de 108,4 à 97,1 pour la FPT et de 118,8 à 111,4 pour la FPH.

Néanmoins, sous l'effet des réformes augmentant la durée d'assurance requise pour le taux plein, la durée d'assurance tous régimes des nouveaux entrants a augmenté au sein des fonctions publiques territoriale et hospitalière sur le temps long. Elle est passée de 166,7 trimestres en 2010 à 172,9 trimestres en 2024 au sein de la FPT, et de 160,2 trimestres en 2010 à 173,6 trimestres en 2024 au sein de la FPH.

Graphique 99 : Evolution de la durée moyenne d'assurance tous régimes acquise pour les flux de pensionnés des fonctions publiques territoriale et hospitalière entre 2010 et 2024



Source : CNRACL

V.2.c Évolution de l'âge au départ au regard des mesures d'âge de 2010 et de 2023

Entre 2003 et 2010, la durée d'assurance requise pour le taux plein a augmenté de 3 années pour les fonctionnaires (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.

¹²² 75% des bénéficiaires du régime de la CNRACL sont polypensionnés en 2024. Source : « Les retraités et les retraites », 2025, DREES. Voir partie IV.

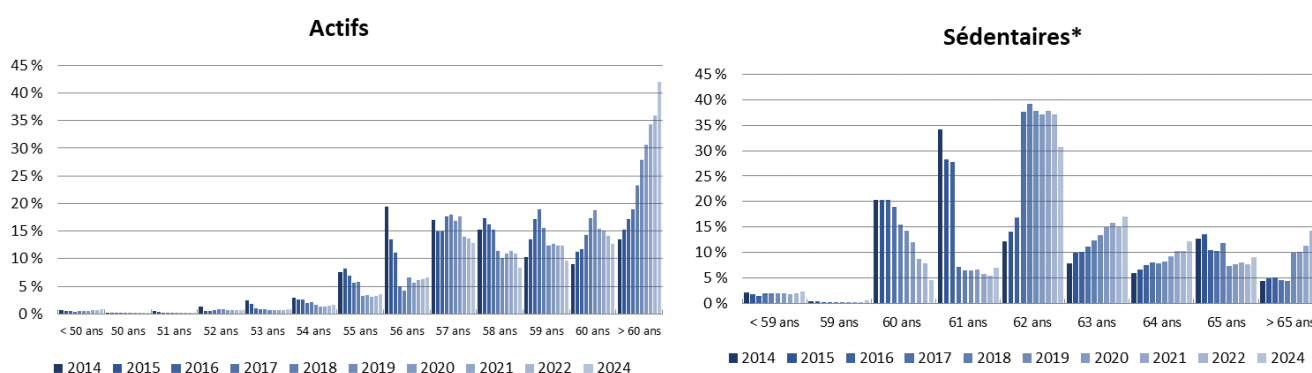
1) Fonctionnaires civils de l'État

L'étude des âges de départ dans la fonction publique d'État se complexifie à partir de 2011 : la progression observée tenant alors également compte de l'augmentation de l'âge d'ouverture des droits introduite par la réforme de 2010, de 60 à 62 ans pour les catégories sédentaires. De même, la LFRSS portant réforme des retraites de 2023, par le passage progressif de l'âge d'ouverture des droits de 62 à 64 ans, influe sur cette progression de l'âge de départ. Ses effets sont néanmoins encore limités en 2024.

Ainsi, à titre d'exemple, les âges de départ des agents de **catégorie sédentaire** ont significativement augmenté : en 2011, 51% des départs des agents de catégorie sédentaire se faisaient à 60 ans, âge légal de liquidation pour la génération 1951, et 10 % à 62 ans. En 2024, 99% des départs s'effectuent à un âge supérieur ou égal à 62 ans. Les départs à 62 ans représentent 33% du total.

Il est difficile de distinguer les effets dus aux réformes des retraites de 2003, 2010, ou 2023, ceux dus aux mesures catégorielles (qui peuvent inciter les agents à différer leurs départs afin que leurs pensions intègrent les revalorisations indiciaires correspondantes) et ceux liés à la conjoncture économique. Il est en effet possible que ce report résulte pour partie de la mise en œuvre de mesures catégorielles, et notamment la création d'échelons terminaux supplémentaires incitant les agents à différer leurs départs afin d'engranger les effets de ces mesures pour le calcul de leurs retraites. 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 100 – 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.

L'âge moyen à la liquidation des fonctionnaires civils pour ancienneté a augmenté en 2024 pour atteindre 63 ans et 1 mois (+4 mois par rapport à 2022). Cette 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 celui, encore limité, de la LFRSS 2023, ainsi que 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 de la mesure d'âge) jouent également à la hausse.

Entre 2023 et 2024, l'âge moyen à la liquidation augmente de 3 mois pour les catégories actives, comme pour les catégories sédentaires. Il atteint ainsi respectivement 60 ans et 5 mois, et 64 ans et 2 mois.

Toutes catégories confondues, l'âge moyen à la liquidation des femmes reste supérieur à celui des hommes, de près 4 mois en 2024. Cet écart se réduit sur la longue durée (il était d'environ 1 an en 2004), mais se creuse par rapport à l'année 2023, où il était de deux mois environ.

Tableau 101 : Âge moyen à la première mise en paiement des nouvelles pensions civiles de droit direct pour motif d'ancienneté, par sexe

		2004	2005	...	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Actifs	Hommes	55,4	55,5	...	56,5	57	57,5	58	58,4	58,7	59	59,3	59,6	59,8	59,9	59,8	59,9	60,0
	Femmes	56,1	56,2	...	57,6	58	58,2	58,6	59	59,1	59,4	59,6	59,7	59,7	60,1	60,3	60,5	60,9
	Ensemble	55,7	55,8	...	56,9	57,4	57,7	58,2	58,6	58,9	59,1	59,4	59,7	59,8	60,0	60,1	60,2	60,4
Sédentaires	Hommes	60,8	60,9	...	61,5	62	62,3	62,6	62,7	62,7	62,8	63	63,1	63,2	63,9	64,0	64,1	64,4
	Femmes	60,5	60,6	...	60,3	61,6	61,8	62,1	62,4	62,4	62,6	62,8	62,8	63,0	63,5	63,7	63,8	64,0
	Ensemble	60,6	60,7	...	61,4	61,8	62,1	62,3	62,6	62,6	62,7	62,9	62,9	63,1	63,7	63,8	63,9	64,2
Ensemble des civils	Hommes	58,2	58,3	...	59,8	60,4	60,8	61,1	61,3	61,4	61,5	61,9	62,1	62,3	62,6	62,7	62,8	63,1
	Femmes	59,1	59,2	...	60,6	61	61,2	61,5	61,8	61,8	62	62,2	62,3	62,4	62,7	62,9	63,0	63,4
	Ensemble	58,7	58,7	...	60,2	60,7	61	61,3	61,5	61,6	61,7	62	62,2	62,3	62,5	62,6	62,8	63,1

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 la liquidation de la pension des catégories sédentaires a augmenté d'environ 3 ans et 2 mois entre 2004 et 2023, tandis que celui des catégories actives a progressé d'environ 4 ans et 10 mois.

Tableau 102 : 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	...	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Carrière longue	-	59,2	...	59,1	59,8	60	60,4	60,6	60,8	61	61,2	61,3	61,4	61,6	61,7	61,8	62,0
Sédentaires	60,6	60,7	...	61,4	62	62,1	62,8	63,1	63,1	63,2	63,2	63,2	63,3	63,3	63,4	63,5	63,8
Actifs	56	56,2	...	57,2	57,8	58	58,5	58,9	59	59,1	59,3	59,4	59,6	60	60,2	60,4	60,9
Insalubres	52,4	52,6	...	54,7	55,3	55,9	56,4	57	56,6	56,3	57,1	57,9	57,6	57,8	57,2	58,1	57,8
Parents de 3 enfants	49,9	50,1	...	51,8	57,9	58,8	59,1	60,1	60,3	60,3	60,7	60,9	61,3	61,6	61,5	61,4	62,1
Handicapés	-	-	...	57,4	58	58,6	58,6	58,9	58,7	59,1	59,4	59,6	59,4	59,6	59,9	60,1	59,9
Total vieillesse	57,6	57,4	...	57	60,1	60,3	60,7	61	61	61,2	61,4	61,6	61,8	61,7	61,7	62,3	62,7

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-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 l'âge d'annulation de la décote. 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. 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 2024 s'explique par l'inflation.

1) Fonction publique de l'État

Surcote

La proportion du flux de nouveaux retraités civils bénéficiaires de la surcote est de 36 % en 2024, contre 32 % en 2019. Ce taux est légèrement inférieur à celui de 2023, mais n'infléchit pas la dynamique générale d'augmentation depuis 2013 où cette proportion était de 31%. On retrouve depuis quelques années une proportion comparable au niveau élevé¹²³ de l'année 2012, dû à 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 pouvant s'expliquer par l'allongement de la durée d'assurance nécessaire pour le taux plein, atteignant un montant mensuel de 225 € en 2021. Le montant moyen de surcote atteint 273 € en 2024, soit une augmentation de 25 € par rapport à 2023.

Tableau 103 : Les nouvelles pensions civiles de l'État de droit direct bénéficiant de la surcote

	2004	...	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Part des agents bénéficiaires	14%	...	28%	36%	31%	31%	31%	30%	28%	31%	32%	34%	36%	36%	38%	36%
Montant mensuel de surcote moyen	37 €	...	235 €	293 €	304 €	323 €	317 €	290 €	271 €	248 €	237 €	227 €	225 €	245 €	248 €	273 €

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions PCMR.

Champ : Les nouvelles pensions civiles de droit direct.

Décote

En 2024, la part des nouveaux retraités civils concernés par la décote est de 18 % contre 14 % en 2019, ce qui peut s'expliquer par l'allongement de la durée d'assurance requise pour le taux plein. La perte mensuelle moyenne de pension était de 7 € mensuels en 2006, elle s'élève désormais à 215 € pour les retraités concernés en 2024.

¹²³ En 2012, l'effectif de nouveaux retraités avait connu une forte baisse (- 34 %), principalement liée au contre-coup 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 104 : Les nouvelles pensions civiles de l'État de droit direct concernées par la décote

	2006	...	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Part des agents concernés	12%	...	16%	15%	16%	14%	13%	13%	14%	14%	14%	16%	17%	19%	19%	18%
Montant mensuel de décote moyen	-7€	...	-74 €	-96 €	-121 €	-138 €	-141 €	-156 €	-163 €	-180 €	-187 €	-197 €	-197 €	-209 €	-219 €	-215 €

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

En 2024, la surcote concerne 24 % du flux des liquidants de droit direct à la CNRACL, et procure un gain moyen mensuel de 174 € à ces nouveaux pensionnés.

Tableau 105 : Fonctionnaires hospitaliers et territoriaux bénéficiaires de la surcote

		2004	...	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
FPH	Part des agents bénéficiaires	5%	...	12%	13%	13%	13%	11%	12%	13%	14%	15%	17%	17%	18%
	Montant mensuel de surcote moyen	23 €	...	202 €	205 €	199 €	187 €	195 €	170 €	168 €	165 €	166 €	176 €	179 €	177 €
FPT	Part des agents bénéficiaires	12%	...	23%	24%	24%	23%	21%	21%	21%	22%	24,5%	25,1%	27,1%	26,3%
	Montant mensuel de surcote moyen	21 €	...	175 €	196 €	186 €	167 €	171 €	163 €	158 €	152 €	148,9	155,8	154,7	172,6
Ensemble	Part des agents bénéficiaires	8%	...	19%	19%	20%	19%	17%	18%	18%	19%	21%	22%	24%	24%
	Montant mensuel de surcote moyen	22 €	...	182 €	198 €	189 €	172 €	177 €	165 €	160 €	156 €	153 €	161 €	161 €	174 €

Source : CNRACL – annexe tableau B-1.

Champ : nouvelles pensions de droit direct.

Sur le flux 2024 des pensionnés vieillesse de droit direct de la CNRACL, la perte moyenne occasionnée par la décote s'établit à 118 € et concerne 9 % des affiliés. La perte moyenne est plus importante sur les agents de la FPH que sur ceux de la FPT.

Tableau 106 : Fonctionnaires hospitaliers et territoriaux concernés par la décote

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
FPH	Part des agents concernés	10%	8%	6%	6%	7%	7%	8%	8%	9%	10%	10%	10%
	Montant mensuel de décote moyen	-94 €	-109 €	-106 €	-114 €	-122 €	-124 €	-122 €	-125 €	-129 €	-147 €	-145 €	-128 €
FPT	Part des agents concernés	7%	7%	6%	6%	7%	7%	8%	9%	10%	10%	10%	9%
	Montant mensuel de décote moyen	-78 €	-89 €	-91 €	-97 €	-105 €	-108 €	-114 €	-109 €	-111 €	-115 €	-116 €	-114 €
Ensemble	Part des agents concernés	8%	7%	6%	6%	7%	7%	8%	9%	9%	10%	10%	9%
	Montant mensuel de décote moyen	-86 €	-98 €	-97 €	-104 €	-112 €	-114 €	-117 €	-114 €	-116 €	-126 €	-126 €	-118 €

Source : CNRACL

Champ : nouvelles pensions de droit direct.

V.2.e Taux de liquidation et montant de pension

Le taux moyen de liquidation, égal à : « 75 % x (durée de services et bonifications / durée de référence) x (1 + surcote - décote) », est en diminution depuis la mise en œuvre de la réforme des retraites de 2003.

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 points en 2019. Il est de 2,1 points en 2023.

Tableau 107 : 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	2023	2024
% 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	66,33	65,91
% 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	68,18	67,99
% 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	75,10	75,39
% 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	54,87	54,08

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions 2003 à 2024.

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 108 : 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	46 932	2 428	67,3%	65,6%
Catégorie A	26 242	2 932	66,8%	65,5%
Catégorie B	10 554	2 024	70,0%	67,5%
Catégorie C	10 136	1 547	65,7%	63,8%
Fonction publique de l'État - militaires	11 817	1 720	64,5%	64,8%
Officiers généraux et supérieurs	1 065	3 588	72,5%	73,4%
Officiers subalternes	496	2 365	67,5%	68,3%
Sous-officiers	7 666	1 731	64,7%	65,0%
Caporaux et soldats	2 590	796	54,1%	54,4%
Fonction publique territoriale	42 981	1 390	51,7%	50,3%
Catégorie A	5 204	2 454	61,8%	61,9%
Catégorie B	6 709	1 701	56,3%	59,9%
Catégorie C	30 922	1 145	47,3%	46,3%
Non renseigné	146	929	38,4%	30,6%
Fonction publique hospitalière	19 767	1 680	54,5%	53,9%

Catégorie A	4 203	2 326	61,8%	60,5%
Catégorie B	9 191	1 701	56,3%	55,9%
Catégorie C	6 222	1 219	47,3%	46,8%
Non renseigné	151	1 328	38,4%	38,3%
Ensemble CNRACL (FPT/FPH)	62 748	1 482	52,6%	51,4%

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL. Champ : Nouveaux retraités ayant droit dont la pension est entrée en paiement en 2024.

(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

Les réformes de 2003 et 2010 ont également modifié :

- Le dispositif de carrière longue, dont les conditions d'accès ont été étendues en 2012, ce qui a conduit à une nette augmentation des effectifs concernés
- Le minimum garanti, dont le taux moyen de liquidation a diminué d'année en année. La réforme de 2010 a en particulier induit des conditions plus restrictives dans l'attribution du dispositif.
- Les pensions de veufs, pour lesquelles la condition d'âge a été abolie en 2004, avec de plus la suppression du plafonnement du montant de la pension appliqué jusqu'en 2003

Pour une présentation détaillée de ces modifications et leur impact financier de court-terme, voir versions précédentes de ce rapport.

V.2.g 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, 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 ont un impact financier négligeable pour les dépenses de pensions de l'État.

Tableau 112 : 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.2.h La réforme des retraites de 2023

La loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale concerne également le régime de retraite de la FPE (programme 741 du CAS Pensions) et le régime des ouvriers de l'Etat (programme 742 du CAS Pensions).¹²⁴ La réforme de 2023 prévoit plusieurs mesures, notamment :

- Une hausse progressive de l'âge d'ouverture des droits (AOD) à retraite de droit commun de 62 à 64 ans.

¹²⁴ Le décret n°2023-435 du 3 juin 2023 transpose les dispositions de la loi du 14 avril 2023 au régime du FPSOEIE

- **Une accélération de la hausse de la durée d'assurance requise (DAR) pour bénéficier d'une pension à taux plein** prévue par la réforme de 2014. Ainsi, la DAR atteindra 172 trimestres (43 ans) dès la génération 1965, contre la génération 1972 avant la réforme de 2023.

L'effet de cette réforme a été simulé via l'outil de micro-simulation Pablo du Service des retraites de l'Etat (SRE) de la DGFIP.

S'agissant des dépenses du régime des fonctionnaires civils et des militaires (programme 741 du CAS Pensions), ces simulations montrent une baisse de -0,4 % des dépenses du régime en 2025 (par rapport à une situation sans réforme), qui augmente linéairement pour atteindre -2 % en 2033. La quasi-totalité de cet impact est relatif aux fonctionnaires civils de droit direct. À partir de 2033, les effectifs de départs retrouveraient le même niveau qu'avant réforme. Deux effets joueraient alors dans des sens opposés : d'une part, un stock total de pensions à verser plus bas qu'en l'absence de réforme, et d'autre part, des montants de pension plus élevés du fait de durées de services plus longues qu'en l'absence de réforme.

S'agissant des recettes, la réforme conduit à une hausse des recettes du régime des fonctionnaires civils et militaires, sur le court comme sur le long-terme. La quasi-intégralité de cet impact est, là encore, relatif aux fonctionnaires civils. Cette hausse de recettes s'établirait ainsi à 0,2 % en 2025 par rapport à une situation sans réforme. Elle augmenterait linéairement jusqu'en 2035 environ où elle atteindrait +1,5 %. Au-delà de cette date, l'impact de la réforme sur les recettes s'estomperait progressivement tout en restant positif.

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. 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.

A 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 de l'augmentation 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.

Dans un contexte inflationniste persistant, les pensions de retraite ont connu une revalorisation de 5,30% au 1^{er} janvier 2024, les pensions d'invalidité ont été revalorisées de 4,60% le 1^{er} avril 2024. En 2025, les taux de revalorisation ont été de 2,20% et 1,70%, respectivement pour les pensions de retraites et les pensions d'invalidité.

Tableau 113 : 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%
01/01/2024	5,30%	01/04/2024	4,60%
01/01/2025	2,20%	01/04/2025	1,70%

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.

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 2024)

1) Le Conseil d'orientation des retraites (COR) a organisé au 1^{er} semestre 2025 un exercice de projections à l'horizon 2070 du système de retraite, qui a donné lieu à un rapport publié en juin 2025.

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 son rapport annuel 2024, et pour la première fois depuis les rapports de juin et novembre 2017¹²⁵, le Secrétariat général du COR a demandé à l'ensemble des régimes de retraite de base et complémentaires de projeter leur situation financière à horizon 2070.

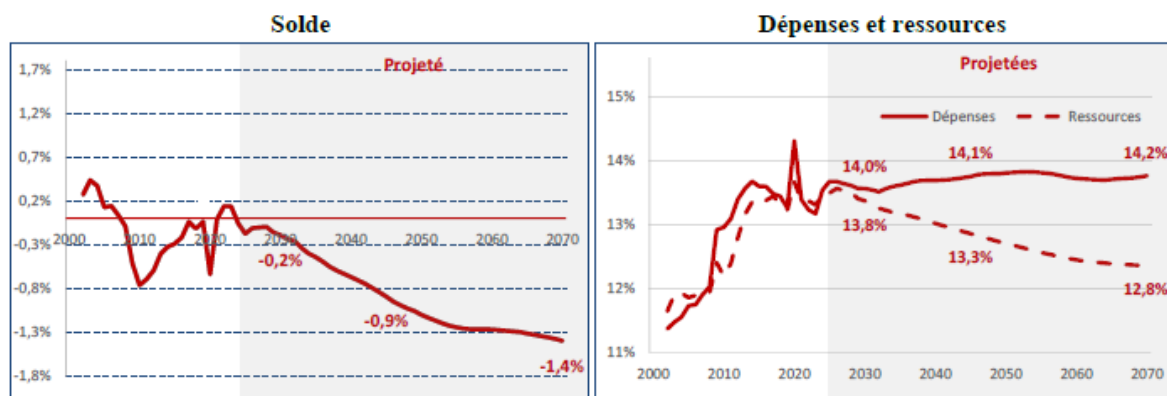
Le rapport annuel du COR de juin 2025 procède à une actualisation de ces projections du système de retraite tout en maintenant globalement le cadre méthodologique du rapport 2024. Les projections du rapport de juin 2025 intègrent les données macroéconomiques les plus récentes, issues du Rapport d'avancement annuel (RAA) d'avril 2025 en substitution du Programme de stabilité (PSTAB) utilisé en 2024 ce qui conduit à une révision à la baisse de la croissance entre 2025 et 2029. À long terme, les hypothèses de productivité horaire sont recentrées sur trois variantes : 0,4 %, 0,7 % (scénario de référence) et 1,0 %, la variante à 1,3 % ayant été abandonnée. Le taux de chômage cible est fixé à 7 % à horizon 2040 contre 5 % dans le rapport 2024. Sur le plan démographique, les hypothèses de fécondité (1,8 enfant/femme), de solde migratoire (+70 000/an) et d'espérance de vie à 65 ans sont reconduites mais feront l'objet d'une réévaluation complète dans le cadre du rapport 2026.

2) Dans le rapport de juin 2025, le système de retraite (tous régimes) présente un solde amélioré par rapport au rapport de juin 2024 mais reste déficitaire.

A court terme, la trajectoire de solde¹²⁶ reste déficitaire pour s'établir à -0,2 % de PIB en 2030 contre -0,4 % de PIB dans le rapport de juin 2024. Cette amélioration résulte principalement de comptes 2024 meilleurs qu'anticipé, et de l'augmentation progressive de 12 points du taux de contribution employeur CNRACL prévue entre 2025 et 2028, qui compense en partie la dégradation conjoncturelle plus marquée que prévue à court terme.

¹²⁵ Les rapports annuels publiés entre 2018 et 2023 procédaient uniquement à une actualisation des quatre plus importants régimes : CNAV, Agirc-Arrco, SRE, CNRACL

¹²⁶ Sous la convention « conforme à la législation » (anciennement convention EPR pour « 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 114 – A / B : Perspectives d'équilibre à long terme du système de retraite français

Source : rapport de juin 2025 du COR

Lecture : en 2070, le solde du système de retraite serait déficitaire de -1,4 point de PIB sous la convention conforme à la législation avec une hypothèse de productivité à 0,7 %.

Dans le rapport de juin 2025, 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 l'ensemble des scénarios de productivité du travail (0,4 %, 0,7 % et 1 %) avec un solde allant de -2,2 % à -0,7 % du PIB à horizon 2070.

3) Les perspectives d'équilibre à long terme dans les trois versants de la fonction publique : rappel des projections du rapport de juin 2024

Suite à l'exercice complet de projections réalisé par le COR en 2024, les régimes de la fonction publique ont fait l'objet de résultats détaillés présentés dans les « fiches régimes » publiées par le COR. En effet, ces « fiches régimes » complètent le rapport annuel de juin 2024, en étudiant la sensibilité des perspectives financières du système de retraite à différentes variables économiques, démographiques ou encore réglementaires. Elles permettent de présenter notamment des résultats détaillés en termes de soutenabilité financière pour les trois versants de la fonction publique. Les principaux résultats sont présentés ci-dessous.

a) La dégradation du ratio démographique dans le régime des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (CNRACL) est confirmée dans ces projections.

Les projections des régimes de la fonction publique reposent sur des hypothèses techniques générales, ainsi que sur des hypothèses techniques spécifiques, notamment celles concernant les effectifs cotisants et les assiettes moyennes :

- Les projections du COR reposent sur une hypothèse de stabilité des effectifs de titulaires des trois fonctions publiques (hors fonctionnaires en activité chez La Poste et Orange et hors effets du Ségur de la santé) jusqu'en 2040. À long terme, les hypothèses conventionnelles du COR retiennent une évolution des effectifs de fonctionnaires similaire à celle de la population active globale (avec comme plafond une stabilité des effectifs).
- Les projections du COR utilisent une hypothèse technique de progression du traitement indiciaire de 0,1 % en euros courants entre 2025 et 2027 puis de raccordement à horizon 2037 vers la progression des salaires dans l'ensemble de l'économie.

S'agissant de la **CNRACL**, sur la base de ces hypothèses, les projections du COR de juin 2024 ont confirmé la dégradation de son rapport démographique entre cotisants et pensionnés tout au long de la projection. Sur la base de ces hypothèses, le ratio démographique du **régime de la fonction publique d'État** serait stable :

Tableau 115 : Évolution du ratio démographique des régimes de retraite de la fonction publique

Rapport démographique corrigé *	2024	2030	2040	2050	2060	2070
Fonctionnaires civils et militaires de l'État	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9
Fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (CNRACL)	1,5	1,3	1,1	1,0	1,0	0,9

Source : - Calculs réalisés dans le cadre de l'exercice de projections du COR de juin 2024 par le SRE et la CNRACL

* Le rapport démographique corrigé est le rapport entre, d'une part, le nombre de cotisants et, d'autre part, la somme du nombre de retraités de droits directs et de la moitié du nombre de retraités de droits dérivés.

Concernant le **régime de la fonction publique d'État**, celui-ci compte en moyenne 2,0 millions de cotisants distincts en moyenne en 2023. Par hypothèse, ces effectifs resteraient constants jusqu'en 2040, à l'exception des fonctionnaires employés par la Poste et Orange, qui ne sont pas remplacés par de nouveaux fonctionnaires. Après 2040, l'évolution des effectifs de cotisants est supposée suivre celle de la population active. En 2070, le régime compterait ainsi 1,9 million de cotisants.

Quant au nombre de retraités de droit direct, il s'élève en moyenne en 2023 à 2,0 millions dont 1,6 million de civils et 0,4 million de militaires. Le nombre de retraités civils augmenterait jusqu'en 2028 où il atteindrait 1,7 million et diminuerait ensuite continûment jusqu'à la fin des années 2050. Ce phénomène s'explique en grande partie par l'arrivée dans les âges de mortalité élevée des fonctionnaires recrutés dans les années 1950 et 1960. Le nombre de retraités militaires de droit direct serait quant à lui en hausse sur la période de projection, en particulier entre 2045 et 2070, du fait de la démographie de la population militaire et d'une mesure de la réforme des retraites de 2014, qui a réduit la clause de stage (durée de services minimale pour ouvrir des droits) des militaires de 15 à 2 ans.

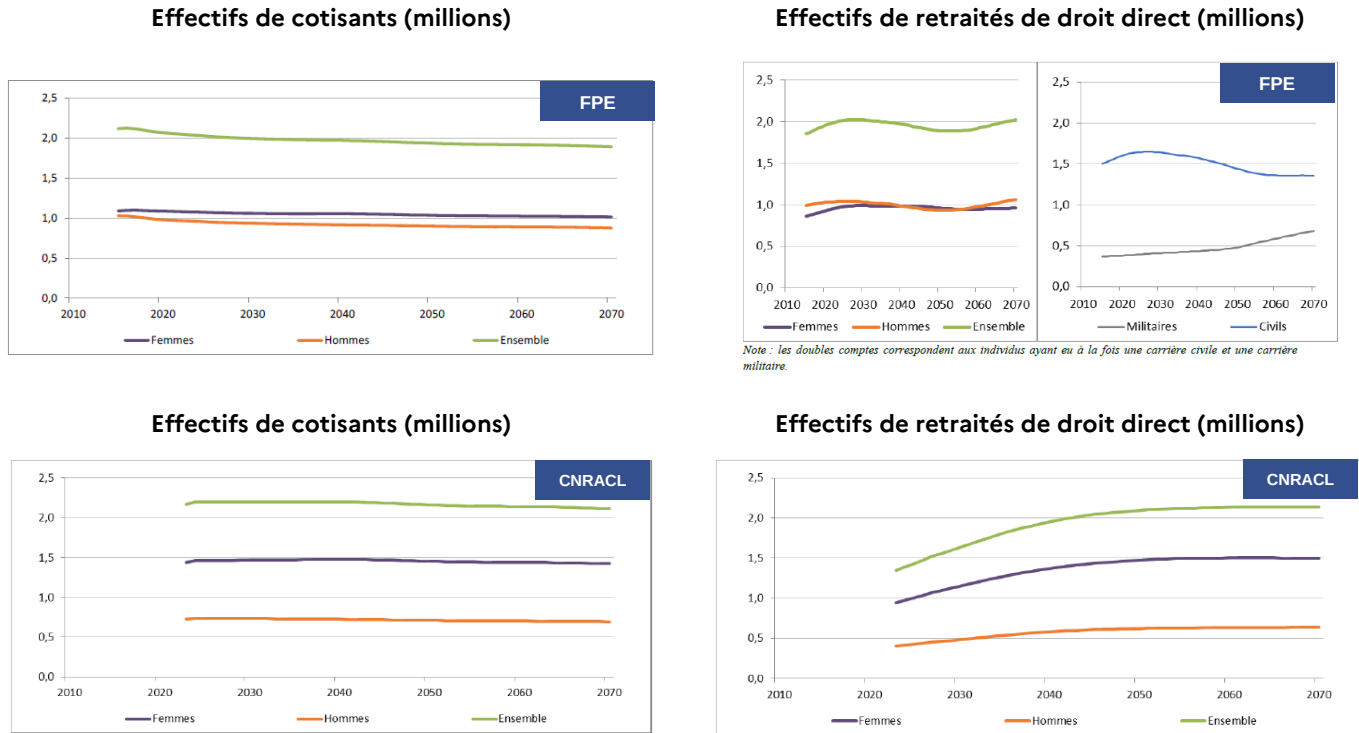
Concernant le régime de la **CNRACL**, l'augmentation observée des effectifs de cotisants a été rapide entre 2006 et 2010 (+3 % par an en moyenne), en partie du fait des transferts vers les collectivités publiques territoriales des personnels concernés par les mesures de décentralisation. Ces transferts ayant pris fin en 2011, l'augmentation des effectifs a été sensiblement moins dynamique jusqu'en 2015 (+0,7 % en moyenne par an). Le protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) qui prévoyait des améliorations des carrières des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, compensées par de moindres recrutements, a eu pour conséquence une légère décroissance des effectifs de cotisants de 2016 à 2019 (-0,3 % par an en moyenne). Une légère hausse est observée en 2022 et 2023, en lien avec un changement de la politique de recrutement à la fonction publique hospitalière suite au Ségur de la Santé. En projection, sur la base des hypothèses techniques utilisées pour les travaux du COR, les effectifs de cotisants de la CNRACL seraient relativement stables jusqu'en 2040, aux alentours de 2,2 millions. Ils évolueraient ensuite à la baisse, en suivant par convention les évolutions de la population active, pour atteindre 2,1 millions en 2070.

Alors qu'ils étaient près de 600 000 en 2003, les retraités de droit direct sont près de 1,4 million fin 2023. Ces effectifs continueraient à augmenter sur tout l'horizon de projection, dans un premier temps à un rythme plus soutenu en raison du départ à la retraite des générations nombreuses du baby-boom, puis des embauches réalisées au début des années 2000. La croissance des effectifs de

retraités de droit direct serait plus modérée par la suite : ces effectifs devraient atteindre 2,1 millions en 2050 avant de se stabiliser jusqu'en 2070 à ce niveau.

Les graphiques ci-après donnent le profil de ces évolutions pour le régime de retraite de l'État et la CNRACL :

Figure 116 : Évolution du nombre de cotisants et de pensionnés des régimes de retraite de la fonction publique



Source : Calculs réalisés dans le cadre de l'exercice de projections du COR de juin 2024

A titre de comparaison, l'évolution démographique devrait également peser sur les **régimes de droit commun**. Leur rapport démographique connaîtrait une dégradation à horizon 2070. Celui du régime complémentaire Agirc-Arrco passerait en-dessous du seuil de 1 en 2070.

Les projections figurent dans le tableau ci-dessous :

Tableau 117 : Évolution du ratio démographique corrigé des régimes de droit commun

Rapport démographique corrigé *	2024	2030	2040	2050	2060	2070
Cnav (régime général de base)	1,4	1,4	1,3	1,2	1,1	1,1
Régime complémentaire Agirc-Arrco	1,4	1,3	1,2	1,1	1,0	0,9

Source : Calculs réalisés dans le cadre de l'exercice de projections du COR de juin 2024.

* Le rapport démographique corrigé est le rapport entre, d'une part, la somme du nombre de retraités de droits directs et de la moitié du nombre de retraités de droits dérivés et, d'autre part, le nombre de cotisants.

b) Projections du solde technique des régimes de la fonction publique¹²⁷

Il convient de noter que pour la fonction publique d'Etat, le solde technique¹²⁸ du régime est projeté selon la convention EPR (pour Équilibre Permanent des Régimes équilibrés)¹²⁹ dans laquelle l'équilibre financier du régime est assuré par l'ajustement du taux de la contribution due par les employeurs de fonctionnaires de l'État au compte d'affectation spéciale « Pensions » (CAS Pensions). En appliquant cette règle, le régime est par construction en permanence à l'équilibre. En raison notamment du rapport démographique du régime, cet ajustement conduit à fixer des taux très élevés (depuis 2014 et jusqu'en 2024, ils s'élèvent à 74,28¹³⁰ % pour les fonctionnaires civils et 126,07 % pour les militaires) qui, par leur nature, ne peuvent être comparés directement à la contribution des employeurs des salariés du secteur privé.

Pour le **régime de la fonction publique de l'État**, les perspectives d'équilibre du régime à long terme sont donc les suivantes :

- L'évolution des **ressources du régime** est intrinsèquement liée à la convention EPR qui conduit à équilibrer chaque année le régime de la fonction publique d'État. Sur le passé récent (2015-2023) ces ressources, exprimées en part de PIB, étaient en baisse, à l'exception d'un pic isolé en 2020 s'expliquant par une baisse exceptionnelle du PIB liée à la crise sanitaire. Cette part poursuivrait sa tendance continue à la baisse jusqu'en 2060 environ, puis se stabiliserait.
- La **masse des pensions de droit direct et dérivé** exprimée en part du PIB est en baisse depuis 2015 et le resterait jusqu'en 2060 du fait des variations de la démographie du régime et de la pension relative. Elle resterait stable ensuite jusqu'en 2070.

L'analyse du **solde technique** est inadaptée au régime de retraite de la FPE, par nature équilibré à l'aide d'une contribution selon la convention EPR.

Il convient de rappeler que les résultats obtenus selon cette méthodologie ne sont pas directement conciliables avec les projections budgétaires et comptables réelles du compte d'affectation spéciale « Pensions » (CAS Pensions) qui recouvrent un champ beaucoup plus large (intégrant des recettes et des dépenses supplémentaires : dépenses d'affiliations rétroactives, de compensation démographique ; recettes de soultes, de transfert avec la CNRACL et de compensation démographique). Par ailleurs, l'équilibrage du CAS Pensions par l'évolution de ses taux s'inscrit dans une logique pluriannuelle de maintien d'un solde cumulé positif depuis la création du compte. Ainsi, les taux de contribution employeur au CAS Pensions peuvent ne pas évoluer une année donnée malgré l'existence d'un solde d'exercice déficitaire, dans le cas où le solde cumulé du compte depuis sa création demeure positif.

¹²⁷ Dans le scénario de référence, reposant sur les hypothèses démographiques centrales de l'Insee (poursuite des gains de mortalité, fécondité de 1,8 enfant par femme et solde migratoire net de 70 000 personnes par an), une croissance annuelle de la productivité horaire du travail de 1,0 % (cible atteinte en 2040) et un taux de chômage de 5,0 % (cible atteinte en 2030).

¹²⁸ La notion de « solde technique » correspond à la différence entre les ressources (cotisations encaissées, subvention d'équilibre du solde technique, ITAF) et les prestations versées. Elle exclut les dépenses de gestion et d'action sociale et les transferts entre régimes de retraite liés au dispositif de compensation démographique et à l'intégration financière de certains régimes au régime général.

¹²⁹ Maintenant appelée Convention « conforme à la législation ». Cette convention reflète la législation actuelle du système de retraite : elle est retenue pour présenter les comptes dans le cadre de la Commission des comptes de la Sécurité sociale et sert de cadre aux débats parlementaires des lois de financement de la sécurité sociale.

¹³⁰ Relevé à 78,28 % en 2025

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

- L'évolution **des ressources du régime** reflète les évolutions combinées des effectifs de cotisants, du taux de cotisation global à la charge des salariés et des employeurs et du traitement moyen. Sur l'observé, elle résulte directement des évolutions réglementaires portant sur le taux de cotisation global et la rémunération des fonctionnaires et, en projection, des hypothèses techniques portant sur la valeur du point d'indice. Exprimées en part de PIB, les ressources seraient stables à partir de 2035.
- La **masse des pensions de droit direct et dérivé** serait en croissance régulière jusqu'au début des années 2050 sous l'impulsion notamment de l'évolution de la démographie du régime, puis décroîtrait légèrement jusqu'en 2070, où elle retrouverait son niveau de 2023.

Le **solde technique** de la CNRACL, excédentaire jusqu'en 2021, est déficitaire en 2023 (-0,1 % du PIB). Il se dégraderait tout au long de la période de projection, plus rapidement jusqu'en 2050, en lien avec l'augmentation de la part des dépenses du régime dans le PIB et sans apport de nouvelles ressources.

Tableau 118 : Évolution du solde technique de la CNRACL

Solde technique en % du PIB	2024	2030	2040	2050	2060	2070
CNRACL	-0,1	-0,3	-0,4	-0,4	-0,4	-0,3

Source : Calculs réalisés par la CNRACL dans le cadre de l'exercice de projections du COR de juin 2024

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/ SERIES SUR LE STOCK DE RETRAITES EN 2023

- 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 2023
- 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 2023
- 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 2023
- 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 2023
- Tableau n°A-5 : Montant brut mensuel moyen des pensions de droit direct et de droit dérivé en paiement fin 2023 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 2023
- 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 2023
- Tableau n°A-8 : Répartition par décile des montants mensuels de pension (avantage principal) en paiement fin 2023 hors pensions d'invalidité

B/ SERIES SUR LE FLUX DE RETRAITES EN 2023 : EFFECTIFS, MONTANT DE PENSION, BONIFICATIONS

- Tableau n°B-1 : Pensions de droit direct entrées en paiement en 2023 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 2023 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 2023 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 2023 dans le régime de la CNRACL : détail par motif de départ
- Tableau n°B-4 : Pensions de droit direct entrées en paiement en 2023 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 2023 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 2023
- Tableau n°B-7 : Ventilation par âge des militaires dont la pension de retraite (premier droit) est entrée en paiement en 2023
- 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 2023
- 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 2023
- 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 2023
- Tableau n°B-11 : Pensions de droit dérivé (réversion) entrées en paiement en 2023 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 2023
- Tableau n°B-13 : Décès en 2023 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 2023

- Tableau n°B-15 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct et de droit dérivé entrées en paiement en 2020 et 2023 (flux)
- Tableau n°B-16 : Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement en 2023 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 2023 selon la catégorie hiérarchique et le sexe
- Tableau n°B-18 : Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2023 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 2023 selon le grade et le sexe
- Tableau n°B-20 : Répartition par décile des montants mensuels de pension (avantage principal) entrées en paiement en 2023 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 2023
- 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 2023

C/ SERIES SUR LE FLUX DE DEPARTS ANTICIPES HORS INVALIDITE EN 2023

- 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 2023, 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 2023, 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 2023, 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 2023, 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 2023, 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 2023, 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 2023, 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 2023, 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 2023, hors invalidité

D/ SERIES SUR LA SITUATION FINANCIERE ET DEMOGRAPHIQUE DES REGIMES DE RETRAITE EN 2023

- 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 2024

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 2024

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	1 339 945	1 654 863	406 645	63 401	800 833	630 149	1 430 982
<i>Hommes</i>	525 094	702 149	369 036	51 236	324 273	108 294	432 567
<i>Femmes</i>	814 851	952 714	37 609	12 165	476 560	521 855	998 415
Âge moyen	75,0	74,8	63,5	74,9	71,2	71,2	71,2
Âge moyen de première mise en paiement	59,3	59,2	44,0	58,0	60,1	56,9	58,7
Durée moyenne en trimestres de services acquis (hors bonifications)	133,2	134,4	96,0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Taux moyen de liquidation (en %) (4)	69,7%	69,9%	68,8%	64,1%	52,0%	57,7%	54,5%
Indice moyen à la liquidation (4)	657	632	535	n.p.	435	449	441
Pension mensuelle moyenne							
Avantage principal (en euros)	2 422	2 333	1 801	2 152	1 383	1 547	1 455
Avantage principal et accessoires (en euros) (5)	2 519	2 424	1 881	2 215	1 446	1 663	1 542

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	258 180	330 076	140 709	26 748	130 798	63 389	194 187
<i>Hommes</i>	52 751	62 059	1 240	851	23 361	25 766	49 127
<i>Femmes</i>	194 421	255 705	133 982	25 527	105 692	36 722	142 414
<i>Orphelins (6)</i>	11 008	12 312	5 487	370	1 745	901	2 646
Âge moyen	77,8	78,1	79,5	82,0	76,0	76,4	76,1
Âge moyen de première mise en paiement	65,0	65,1	62,7	66,5	63,3	64,4	63,7
Pension mensuelle moyenne							
Avantage principal (en euros)	1 070	1 029	832	921	648	702	666
Avantage principal et accessoires (en euros) (5)	1 131	1 087	886	959	688	744	707

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-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 2024

Tranches d'âge (en années)		< 35	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-79	80-84	85-89	90-94	> 94	Total
FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange	Droit direct	29	106	379	1 004	3 599	20 187	120 140	253 501	292 014	301 984	179 334	108 685	44 492	14 491	1 339 945
	Hommes	9	39	127	356	1 095	9 276	45 289	99 824	117 755	122 978	69 213	40 536	14 936	3 661	525 094
	Femmes	20	67	252	648	2 504	10 911	74 851	153 677	174 259	179 006	110 121	68 149	29 556	10 830	814 851
	dont pensions d'invalidité	29	106	376	960	2 235	4 537	9 584	13 568	13 766	13 017	7 651	5 091	2 406	875	74 201
	Droit dérivé	8 361	227	615	1 327	2 809	5 173	10 279	19 236	33 051	49 051	44 513	42 403	27 837	13 298	258 180
	Hommes	4	33	124	293	647	1 224	2 156	4 122	7 284	11 137	10 086	9 234	4 895	1 512	52 751
	Femmes	20	108	357	881	1 930	3 621	14 751	25 423	37 613	34 288	33 063	22 881	11 759	194 421	194 421
	Orphelins (1)	8 337	86	134	153	232	328	397	363	344	301	139	106	61	27	11 008
FPE - Toutes pensions civiles	Droit direct	29	106	385	1 068	3 982	22 266	150 978	334 133	360 258	361 253	212 987	133 443	55 374	18 601	1 654 863
	Hommes	9	39	130	386	1 221	9 881	60 524	148 103	160 992	156 640	87 219	52 504	19 679	4 822	702 149
	Femmes	20	67	255	682	2 761	12 385	90 454	186 030	199 266	204 613	125 768	80 939	35 695	13 779	952 714
	dont pensions d'invalidité	29	106	382	1 023	2 479	5 450	12 801	19 259	18 057	15 926	9 327	6 316	2 995	1 170	95 320
	Droit dérivé	8 965	247	679	1 469	3 166	6 358	13 836	26 662	42 976	61 846	55 816	54 649	36 427	16 980	330 076
	Hommes	4	33	126	296	680	1 361	2 608	5 075	8 552	12 841	11 699	10 945	5 965	1 874	62 059
	Femmes	22	109	385	972	2 194	4 582	10 725	21 135	33 986	48 642	43 939	43 560	30 387	15 067	255 705
	Orphelins (1)	8 939	105	168	201	292	415	503	452	438	363	178	144	75	39	12 312
FPE - Pensions militaires	Droit direct	12 937	8 674	18 533	32 106	41 716	47 214	58 537	54 009	44 246	38 283	20 420	15 719	11 252	2 999	406 645
	Hommes	10 997	7 394	14 751	27 295	37 367	42 591	53 296	49 799	41 313	36 641	19 477	14 946	10 400	2 769	369 036
	Femmes	1 940	1 280	3 782	4 811	4 349	4 623	5 241	4 210	2 933	1 642	943	773	852	230	37 609
	dont pensions d'invalidité	12 932	7 213	4 829	2 490	1 237	873	606	456	291	224	257	505	1 776	483	34 172
	Droit dérivé	3 900	174	436	803	1 791	3 123	5 889	9 786	13 732	19 120	21 283	27 946	22 547	10 179	140 709
	Hommes	2	8	12	27	38	84	108	133	162	180	147	162	143	34	1 240
	Femmes	60	138	369	705	1 648	2 852	5 528	9 404	13 375	18 762	21 022	27 668	22 333	10 118	133 982
	Orphelins (1)	3 838	28	55	71	105	187	253	249	195	178	114	116	71	27	5 487
Régime des ouvriers d'État	Droit direct	0	0	7	24	82	399	7 302	12 457	13 593	13 300	7 335	5 121	2 991	790	63 401
	Hommes	0	0	6	20	43	264	6 460	10 677	11 197	10 431	5 689	3 830	2 103	516	51 236
	Femmes	0	0	1	4	39	135	842	1 780	2 396	2 869	1 646	1 291	888	274	12 165
	dont pensions d'invalidité	0	0	7	21	49	139	319	504	600	641	385	288	205	84	3 242
	Droit dérivé (2)	10	5	25	54	127	369	961	1 907	3 015	4 436	4 073	5 073	4 594	2 099	26 748
	Hommes	6	2	11	11	26	48	67	87	134	202	150	142	130	30	1 046
	Femmes	4	3	14	43	101	321	894	1 820	2 881	4 234	3 923	4 931	4 464	2 069	25 702
Pensions de la FPT (CNRACL) (3)	Droit direct	51	250	811	1 918	5 728	14 786	127 664	230 945	184 334	119 716	57 084	36 908	16 490	4 148	800 833
	Hommes	22	107	302	719	1 871	4 946	58 200	96 481	74 770	46 781	21 327	12 874	4 851	1 022	324 273
	Femmes	29	143	509	1 199	3 857	9 840	69 464	134 464	109 564	72 935	35 757	24 034	11 639	3 126	476 560
	dont pensions d'invalidité	51	250	803	1 874	4 908	10 070	20 034	21 605	14 466	9 185	4 635	2 850	1 315	361	92 407
	Droit dérivé (2)	158	240	588	1 182	2 744	5 591	11 003	17 110	20 999	22 422	17 642	16 407	11 042	3 670	130 798
	Hommes	93	81	180	308	788	1 228	2 332	3 496	4 224	4 286	3 008	2 562	1 509	348	24 333
	Femmes	65	159	408	874	2 066	4 363	8 671	13 614	16 775	18 136	14 634	13 845	9 533	3 322	106 465
Pensions de la FPH (CNRACL) (3)	Droit direct	22	150	603	1 266	5 686	20 080	102 904	168 378	136 641	96 417	45 730	32 070	15 925	4 277	630 149
	Hommes	5	23	85	160	402	1 598	16 529	29 523	25 736	18 336	8 330	5 256	1 927	384	108 294
	Femmes	17	127	518	1 106	5 284	18 482	86 375	138 855	110 905	78 081	37 400	26 814	13 998	3 893	521 855
	dont pensions d'invalidité	22	149	600	1 110	2 756	5 544	9 725	11 116	9 012	6 900	3 512	2 553	1 389	402	54 790
	Droit dérivé (2)	97	127	266	492	1 181	2 186	4 569	8 114	10 739	11 833	8 675	8 252	5 143	1 715	63 389
	Hommes	55	70	147	252	581	1 035	2 096	3 670	4 967	5 163	3 344	2 857	1 592	440	26 269
	Femmes	42	57	119	240	600	1 151	2 473	4 444	5 772	6 670	5 331	5 395	3 551	1 275	37 120
Ensemble des pensions de la CNRACL (3)	Droit direct	73	507	1 414	3 184	11 414	34 866	230 568	399 323	320 975	216 133	102 814	68 978	32 415	8 425	1 430 982
	Hommes	27	130	387	879	2 273	6 544	74 729	126 004	100 506	65 117	29 657	18 130	6 778	1 406	432 567
	Femmes	46	270	1 027	2 305	9 141	28 322	155 839	273 319	220 469	151 016	73 157	50 848	25 637	7 019	998 415
	dont pensions d'invalidité	73	399	1 403	2 984	7 664	15 614	29 759	32 721	23 478	16 085	8 147	5 403	2 704	763	147 197
	Droit dérivé (2)	255	367	854	1 674	3 925	7 777	15 572	25 224	31 738	34 255	26 317	24 659	16 185	5 385	194 187
	Hommes	148	151	327	560	1 259	2 263	4 428	7 166	9 191	9 449	6 352	5 419	3 101	788	50 602
	Femmes	107	216	527	1 114	2 666	5 514	11 144	18 058	22 547	24 806	19 965	19 240	13 084	4 597	143 585

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

(1) Pensions principales d'orphelins uniquement.

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

(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.

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 2016 à 2024

		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	évolution 2024/2019	en moyenne annuelle
FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange	Total	1 500 452	1 517 877	1 532 673	1 544 934	1 553 240	1 566 606	1 578 055	1 593 002	1 598 125	3,44%	+0,68%
	Droit direct	1 251 591	1 268 014	1 281 216	1 293 119	1 301 627	1 314 295	1 325 629	1 336 444	1 339 945	3,62%	+0,71%
	Droit dérivé	248 861	249 863	251 457	251 815	251 613	252 311	252 426	256 558	258 180	2,53%	+0,50%
FPE - Toutes pensions civiles	Total	1 867 321	1 890 415	1 910 761	1 928 081	1 939 343	1 954 250	1 965 795	1 980 900	1 984 939	2,95%	+0,58%
	Droit direct	1 548 028	1 569 911	1 588 376	1 605 247	1 616 781	1 631 026	1 642 645	1 652 633	1 654 863	3,09%	+0,61%
	Droit dérivé	319 293	320 504	322 385	322 834	322 562	323 224	323 150	328 267	330 076	2,24%	+0,44%
FPE - Pensions militaires	Total	546 768	547 323	547 619	547 884	546 790	546 690	544 804	547 595	547 354	-0,10%	-0,02%
	Droit direct	383 486	385 587	387 923	391 152	392 979	395 577	398 992	403 662	406 645	3,96%	+0,78%
	Droit dérivé	163 282	161 736	159 696	156 732	153 811	151 113	145 812	143 933	140 709	-10,22%	-2,13%
Régime des ouvriers d'Etat (FSPOEIE)	Total	101 575	100 402	99 344	98 261	96 661	95 372	93 585	92 041	90 149	-8,26%	-1,71%
	Droit direct	68 455	68 468	68 079	67 722	67 056	66 342	65 409	64 589	63 401	-6,38%	-1,31%
	Droit dérivé (1)	33 120	31 934	31 265	30 539	29 605	29 030	28 176	27 452	26 748	-12,41%	-2,62%
Pensions de la FPT (CNRACL) (2)	Total	675 997	706 608	739 652	771 876	802 349	835 168	869 176	903 639	931 631	20,70%	+3,83%
	Droit direct	562 437	590 799	621 261	651 681	680 143	710 641	742 791	774 952	800 833	22,89%	+4,21%
	Droit dérivé (1)	113 560	115 809	118 391	120 195	122 206	124 527	126 385	128 687	130 798	8,82%	+1,71%
Pensions de la FPH (CNRACL) (2)	Total	576 968	594 684	612 808	628 942	642 124	654 387	669 752	684 636	693 538	10,27%	+1,97%
	Droit direct	523 486	539 745	556 393	571 232	583 172	594 252	608 674	622 290	630 149	10,31%	+1,98%
	Droit dérivé (1)	53 482	54 939	56 415	57 710	58 952	60 135	61 078	62 346	63 389	9,84%	+1,89%
Ensemble des pensions de la CNRACL (2)	Total	1 252 965	1 301 292	1 352 460	1 400 818	1 444 473	1 489 555	1 538 928	1 588 275	1 625 169	16,02%	+3,02%
	Droit direct	1 085 923	1 130 544	1 177 654	1 222 913	1 263 315	1 304 893	1 351 465	1 397 242	1 430 982	17,01%	+3,19%
	Droit dérivé (1)	167 042	170 748	174 806	177 905	181 158	184 662	187 463	191 033	194 187	9,15%	+1,77%

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Les données 2000 à 2015 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 2016 à 2024

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	évolution 2024/2019	en moyenne annuelle
FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange	1 787	1 833	1 880	1 912	1 919	1 980	1 983	2 004	2 009	2 020	2 035	2 048	2 159	2 180	2 295	+13,60%	+2,58%
droit direct	2 007	2 054	2 105	2 138	2 144	2 183	2 186	2 208	2 212	2 222	2 236	2 249	2 369	2 392	2 519	+13,36%	+2,54%
droit dérivé	868	889	910	924	928	964	962	971	976	982	991	998	1 055	1 071	1 131	+15,19%	+2,87%
FPE - Toutes pensions civiles	1 756	1 798	1 843	1 871	1 876	1 896	1 899	1 919	1 924	1 935	1 950	1 963	2 070	2 091	2 202	+13,79%	+2,62%
droit direct	1 955	1 997	2 046	2 075	2 079	2 096	2 100	2 120	2 125	2 134	2 149	2 162	2 278	2 302	2 424	+13,58%	+2,58%
droit dérivé	854	874	894	908	912	927	925	933	938	944	953	960	1 015	1 030	1 087	+15,12%	+2,86%
FPE - Pensions militaires	1 296	1 365	1 398	1 413	1 416	1 420	1 419	1 430	1 431	1 437	1 445	1 452	1 533	1 545	1 625	+13,15%	+2,50%
droit direct	1 585	1 661	1 695	1 707	1 704	1 698	1 696	1 706	1 702	1 702	1 705	1 707	1 790	1 796	1 881	+10,56%	+2,03%
droit dérivé	688	721	740	753	756	774	769	772	772	775	781	784	830	840	886	+14,27%	+2,70%
Pensions des ouvriers d'Etat (FSPOEIE)	1 350	1 390	1 428	1 455	1 470	1 487	1 496	1 516	1 545	1 559	1 586	1 607	1 705	1 734	1 840	+18,07%	+3,38%
droit direct	1 669	1 713	1 760	1 789	1 801	1 816	1 823	1 846	1 871	1 887	1 914	1 938	2 055	2 088	2 215	+17,38%	+3,26%
droit dérivé	754	776	791	806	808	812	815	824	828	834	844	851	898	908	959	+14,99%	+2,83%
Pensions de la FPT (CNRACL)	1 096	1 119	1 141	1 157	1 159	1 161	1 162	1 174	1 176	1 182	1 193	1 199	1 263	1 275	1 341	+13,42%	+2,55%
droit direct	1 217	1 239	1 262	1 275	1 275	1 275	1 274	1 284	1 283	1 287	1 296	1 301	1 367	1 377	1 446	+12,41%	+2,37%
droit dérivé	583	593	603	610	609	608	606	610	609	611	615	617	649	654	688	+12,74%	+2,43%
Pensions de la FPH (CNRACL)	1 236	1 267	1 299	1 321	1 327	1 333	1 339	1 357	1 364	1 373	1 387	1 399	1 480	1 499	1 580	+15,03%	+2,84%
droit direct	1 303	1 335	1 368	1 391	1 397	1 404	1 410	1 429	1 437	1 446	1 461	1 473	1 558	1 578	1 663	+15,02%	+2,84%
droit dérivé	599	612	625	635	636	637	638	644	646	649	655	660	696	705	744	+14,66%	+2,77%
Ensemble des pensions de la CNRACL	1 162	1 189	1 216	1 234	1 237	1 241	1 244	1 258	1 261	1 268	1 279	1 287	1 358	1 371	1 443	+13,79%	+2,62%
droit direct	1 260	1 287	1 315	1 333	1 335	1 338	1 340	1 353	1 356	1 361	1 372	1 379	1 453	1 466	1 542	+13,28%	+2,53%
droit dérivé	588	599	610	618	617	616	621	621	623	623	628	631	664	671	707	+13,41%	+2,55%

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Les données 2000 à 2015 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 2023 et fin 2024

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)		Pensions de la FPT (CNRACL) (1)		Pensions de la FPH (CNRACL) (1)		Ensemble des pensions de la CNRACL (1)	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Effectifs	1 336 444	1 339 945	1 652 633	1 654 863	403 662	406 645	64 589	63 401	774 952	800 833	622 290	630 149	1 397 242	1 430 982
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	2 300	2 422	2 214	2 333	1 718	1 801	2 028	2 152	1 317	1 383	1 472	1 547	1 386	1 455
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros)	2 392	2 519	2 302	2 424	1 796	1 881	2 088	2 215	1 377	1 446	1 578	1 663	1 466	1 542
Hommes	2 680	2 820	2 512	2 645	1 844	1 933	2 199	2 330	1 516	1 590	1 717	1 808	1 567	1 645
Femmes	2 206	2 325	2 146	2 262	1 314	1 377	1 631	1 734	1 282	1 348	1 549	1 633	1 423	1 497

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'État (FSPOEIE)		Pensions de la FPT (CNRACL) (1)		Pensions de la FPH (CNRACL) (1)		Ensemble des pensions de la CNRACL (1)	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Effectifs	256 558	258 180	328 267	330 076	143 933	140 709	27 452	26 748	128 687	130 798	62 346	63 389	191 033	194 187
Montant moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	1 012	1 070	974	1 029	789	832	871	921	615	648	665	702	631	666
Montant moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros)	1 071	1 131	1 030	1 087	840	886	908	959	654	688	705	744	671	707
Hommes (2)	987	1 043	962	1 017	671	708	713	761	589	621	690	729	642	677
Femmes (2)	1 128	1 190	1 073	1 131	859	907	915	967	668	704	715	755	680	717

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 2010 à 2024

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange	14,8%	15,9%	15,6%	15,3%	15,0%	14,8%	14,6%	14,4%	14,1%	13,9%	13,6%	13,2%	13,0%	12,7%	12,4%	11,6%	11,4%	11,0%	10,7%	10,4%	10,1%	9,8%	9,5%	9,2%	9,0%
FPE - Toutes pensions civiles	14,8%	16,0%	15,7%	15,3%	15,1%	14,8%	14,6%	14,4%	14,1%	13,9%	13,6%	13,3%	13,0%	12,7%	12,5%	12,1%	11,8%	11,5%	11,1%	10,8%	10,5%	10,1%	9,8%	9,5%	9,3%
FPE - Pensions militaires	14,1%	17,3%	17,7%	18,1%	18,6%	18,9%	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%	23,8%	23,8%	23,7%	23,7%	23,7%	23,7%
Pensions des ouvriers d'État (FSPOEIE)	n.c.	n.c.	n.c.	16,1%	14,1%	14,0%	13,8%	13,5%	13,2%	12,8%	12,4%	12,0%	11,3%	10,9%	10,5%	11,0%	9,5%	8,9%	8,5%	8,1%	7,7%	7,3%	6,9%	6,5%	6,2%
Pensions de la FPT (CNRACL)	50,0%	53,3%	53,5%	53,6%	53,5%	53,5%	53,4%	53,1%	52,7%	52,4%	52,0%	51,1%	49,9%	48,1%	47,7%	46,4%	45,1%	43,7%	42,3%	43,9%	42,7%	41,5%	40,5%	39,5%	38,8%
Pensions de la FPH (CNRACL)	49,0%	51,5%	50,5%	48,9%	47,9%	47,0%	45,9%	44,9%	43,5%	42,5%	41,4%	40,2%	39,0%	37,6%	36,8%	35,8%	34,7%	33,5%	32,4%	32,4%	31,6%	31,0%	30,4%	29,8%	29,5%
Ensemble des pensions de la CNRACL	49,6%	52,5%	52,1%	51,4%	50,9%	50,4%	49,9%	49,2%	48,3%	47,7%	47,0%	45,9%	44,8%	43,2%	42,6%	41,5%	40,3%	39,0%	37,8%	38,5%	37,6%	36,7%	35,9%	35,2%	34,7%

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Les données 2000 à 2009 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.

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 2024

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		1 339 945	1 654 863	406 645	800 833	630 149
bonifications pour services hors d'Europe ("de dépaysement")	bénéficiaires	165 086	180 010	447	39 933	23 874
	durée moyenne	17,2	17,3	4,2	18,7	22,1
bonifications pour enfant	bénéficiaires	661 815	786 167	24 603	341 086	415 564
	durée moyenne	8,4	8,3	7,7	8,1	8,6
bonifications pour bénéfices de campagne ou du cinquième	bénéficiaires	62 772	88 932	404 478	6 559	2 339
	durée moyenne	4,9	4,9	27,4	3,2	3,1
bonifications pour services aériens ou sous-marins (SASM)	bénéficiaires	7 351	8 415	202 113	2 708	54
	durée moyenne	7,7	7,0	16,9	9,0	5,6
bonifications pour enseignement technique	bénéficiaires	13 893	13 893	39	n.d.	n.d.
	durée moyenne	16,1	16,1	12,9	n.d.	n.d.
bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR (2)	bénéficiaires	108 181	108 453	8 126	n.d.	n.d.
	durée moyenne	19,1	19,1	5,5	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.d. : non disponible.

TABLEAU N°A-8

Répartition par décile des montants mensuels de pension (avantage principal) en paiement fin 2024 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	1 278 155	506 426	771 729	1 559 543	668 848	890 695	372 473	340 413	32 060	707 986	291 077	416 909	574 898	99 060	475 838	1 282 884	390 137	892 747
1 ^{er} décile	1 230	1 386	1 122	1 245	1 390	1 121	969	987	884	622	781	539	892	1 015	878	784	820	770
2 ^e décile	1 604	1 898	1 464	1 579	1 737	1 440	1 130	1 165	993	886	994	839	1 075	1 260	1 044	961	1 052	936
3 ^e décile	1 924	2 220	1 767	1 846	2 030	1 744	1 273	1 321	1 070	1 028	1 189	963	1 260	1 351	1 234	1 125	1 250	1 077
4 ^e décile	2 206	2 414	2 032	2 104	2 245	1 985	1 556	1 623	1 168	1 191	1 298	1 092	1 345	1 494	1 303	1 267	1 361	1 247
5 ^e décile	2 417	2 640	2 271	2 300	2 439	2 200	1 875	1 934	1 273	1 280	1 483	1 238	1 512	1 616	1 482	1 398	1 526	1 326
6 ^e décile	2 641	2 884	2 490	2 518	2 687	2 403	2 096	2 136	1 477	1 490	1 644	1 325	1 657	1 747	1 635	1 579	1 671	1 528
7 ^e décile	2 886	3 140	2 718	2 773	2 965	2 641	2 256	2 306	1 738	1 693	1 802	1 572	1 842	1 936	1 822	1 758	1 834	1 718
8 ^e décile	3 180	3 440	3 000	3 078	3 271	2 924	2 495	2 538	2 044	1 926	2 048	1 830	2 096	2 151	2 084	2 018	2 084	1 984
9 ^e décile	3 617	4 029	3 363	3 499	3 792	3 298	2 966	2 988	2 264	2 327	2 442	2 243	2 339	2 440	2 324	2 334	2 442	2 298

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	189 338	36 552	152 786	225 139	41 817	183 322	118 889	2 584	116 305	70 191	11 481	58 710	37 299	15 008	22 291	107 490	26 489	81 001
1 ^{er} décile	560	509	573	560	509	580	316	0	331	402	378	407	445	447	439	412	407	416
2 ^e décile	698	640	710	701	637	714	458	0	405	489	446	506	542	518	565	506	481	518
3 ^e décile	868	832	879	845	822	848	565	0	573	569	497	587	629	598	632	587	546	608
4 ^e décile	1 040	959	1 064	994	943	1 008	670	176	681	632	556	637	637	637	652	637	617	637
5 ^e décile	1 152	1 083	1 166	1 118	1 060	1 128	837	398	850	641	616	660	706	678	724	664	637	679
6 ^e décile	1 244	1 189	1 259	1 203	1 155	1 215	1 005	522	1 016	721	637	735	778	760	789	743	704	751
7 ^e décile	1 387	1 286	1 423	1 335	1 249	1 360	1 094	637	1 094	802	718	813	858	847	869	822	802	828
8 ^e décile	1 557	1 413	1 589	1 516	1 378	1 542	1 214	854	1 214	902	853	910	999	989	1 004	933	927	935
9 ^e décile	1 793	1 608	1 827	1 742	1 581	1 785	1 431	1 080	1 431	1 102	1 047	1 115	1 139	1 131	1 148	1 122	1 110	1 124

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 2024 : effectifs, montant de pension, bonifications

TABLEAU N°B-1

Pensions de droit direct entrées en paiement en 2023 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		
	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)	total
Ensemble des départs	38 791	46 932	11 817	58 749	1 326	42 981	19 767	62 748
Hommes (en %)	41,7%	43,8%	84,4%	51,9%	84,5%	41,0%	20,1%	34,4%
Femmes (en %)	58,3%	56,2%	15,6%	48,1%	15,5%	59,0%	79,9%	65,6%
Départs pour invalidité	2 417	2 890	2 162	5 052	23	5 613	2 238	7 851
Hommes (en %)	32,9%	35,5%	78,6%	54,0%	78,3%	36,9%	18,5%	31,7%
Femmes (en %)	67,1%	64,5%	21,4%	46,0%	21,7%	63,1%	81,5%	68,3%
Départs pour carrière longue	2 649	4 516			99	12 140	2 399	14 539
Hommes (en %)	44,4%	49,0%			97,0%	63,1%	49,4%	60,9%
Femmes (en %)	55,6%	51,0%			3,0%	36,9%	50,6%	39,1%
Départs pour motifs familiaux (3)	1 403	1 592	0	1 592	1	2 170	1 449	3 619
Hommes (en %)	10,4%	11,6%			0,0%	0,9%	0,3%	0,7%
Femmes (en %)	89,6%	88,4%		88,4%	100,0%	99,1%	99,7%	99,3%
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (4)	7 913	8 884			n.d (10)	2 151	7 466	9 617
Hommes (en %)	55,7%	57,2%				85,9%	15,2%	31,0%
Femmes (en %)	44,3%	42,8%				14,1%	84,8%	69,0%
Âge moyen et durées moyennes acquises								
Âge moyen à la radiation des cadres	62,4	62,4	45,6		60,5	62,2	60,7	61,8
Âge moyen de première mise en paiement	62,7	62,7	45,7		61,6	62,4	61,2	62,0
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	96,5%	96,7%	98,1%		63,7%	97,5%	95,3%	96,8%
Durée de services acquis (en trimestres)	136,2	139,0	97,6		118,3	97,1	111,4	101,5
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	7,5	6,8	33,2		9,2	4,5	5,5	4,8
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	172,3	172,4	134,7		174,7	172,9	173,6	173,1
Décote et surcote								
Part des pensions avec décote (5)	18,4%	17,7%	9,3%		5,6%	9,1%	9,9%	9,4%
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (5)	-225,7	-215,3	-95,5		-44,2	-113,7	-127,7	-118,4
Taux moyen de décote (5)	10,4 %	10,2 %	7,4 %		6,2%	11,5%	9,6%	10,8%
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (6)	-19,3	-21,4	-1,3		0,0	-5,4	-3,0	-8,4
Part des pensions avec surcote (5)	37,8%	36,3%			11,6%	26,3%	18,0%	23,7%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (5)	282,5	273,0			49,8	172,6	177,2	173,7
Taux moyen de surcote (5)	10,6 %	10,5%			9,6%	10,8%	8,9%	10,3%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (6)	49,8	55,7			0,1	23,4	7,6	31,0
Taux de liquidation								
Taux moyen de liquidation (5)	66,6%	67,3%	64,5%		53,5%	51,7%	54,5%	52,6%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (5)	64,8%	65,6%	64,8%		53,1%	50,3%	53,9%	51,4%
Part des pensions au taux plein (7) (en %)	25,3%	25,1%	40,6%		1,3%	12,2%	12,4%	12,3%
Pensions au taux de 80 % (hors surcote, décote et minimum garanti)	4,2%	3,7%	31,1%		0,3%	1,7%	1,6%	1,6%
Indice moyen à la liquidation (5)	741	716	581		n.d (10)	478	503	486
Part des pensions au minimum garanti (en %)	5,6%	5,3%	18,9%		0,0%	30,9%	27,4%	29,8%
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfants au montant principal de la pension (8)	281,4	276,2	332,8		149,6	144,9	149,8	146,3
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	25,3%	23,9%	11,7%		22,8%	26,8%	24,4%	26,1%
Pension mensuelle moyenne								
Avantage principal (en euros)	2 396	2 340	1 668		1 713	1 324	1 448	1 363
Avantage principal et accessoires (en euros) (9)	2 492	2 428	1 720		1 750	1 390	1 680	1 482

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 2 298 départs pour motifs familiaux de fonctionnaires civils de l'Etat en 2023, 2 271 correspondent réellement à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits d'un sédentaire. De même, sur les 5 087 départs pour motifs familiaux à la CNRACL, 2 587 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'Etat.

(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 2024 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)		hommes	femmes	Fonction publique territoriale (2)		Fonction publique hospitalière (2)		total	
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes			hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes
Ensemble des départs	16 188	22 603	20 540	26 392	9 977	1 840	1 121	205	17 620	25 361	3 969	15 798	21 589	41 159
Départs pour invalidité	796	1 621	1 027	1 863	1 699	463	18	5	2 072	3 541	414	1 824	2 486	5 365
Départs pour carrière longue	1 175	1 474	2 212	2 304			96	3	7 661	4 479	1 186	1 213	8 847	5 692
Départs pour motifs familiaux (3)	146	1 257	185	1 407	0	0	0	1	20	2 150	5	1 444	25	3 594
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (4)	4 405	3 508	5 086	3 798			n.d.(10)	n.d.(10)	1 848	303	1 137	6 329	2 862	7 818
Âge moyen et durées moyennes acquises														
Âge moyen à la radiation des cadres	62,3	62,5	62,3	62,5	46,0	43,2	60,5	60,6	61,9	62,5	61,4	60,7	61,8	61,8
Âge moyen de première mise en paiement	62,6	62,7	62,6	62,7	46,2	43,3	61,5	62,0	62,1	62,7	61,7	61,0	62,0	62,1
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	95,9%	96,9%	96,3%	97,0%	97,8%	99,2%	68,7%	73,9%	97,5%	97,5%	95,5%	95,2%	97,2%	96,6%
Durée de services acquis (en trimestres)	140,2	133,4	143,9	135,2	99,8	85,5	117,6	121,9	105,7	90,7	121,5	110,0	108,4	97,8
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	6,5	8,2	5,3	7,9	35,2	22,2	11,1	7,3	2,0	6,1	1,5	6,4	2,0	6,2
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	173,0	171,8	172,8	172,0	138,5	113,7	174,7	175,2	171,8	173,6	172,4	173,9	171,9	173,7
Décote et surcote														
Part des pensions avec décote (5)	17,7%	18,9%	17,1%	18,1%	8,6%	13,0%	5,4%	5,9%	7,4%	10,3%	9,5%	10,0%	7,8%	10,2%
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (5)	-222,9	-227,5	-208,6	-220,2	-97,5	-88,3	-36,3	-83,8	-115,2	-113,0	-136,9	-125,5	-120,1	-117,7
Taux moyen de décote (5)	9,1%	11,2%	8,9%	11,1%	7,3%	8,0%	5,3%	10,6%	10,0%	12,2%	9,1%	9,7%	9,8%	11,2%
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (6)	-7,7	-11,7	-8,8	-12,6	-1,0	-0,3	0,0	0,0	-1,8	-3,5	-0,6	-2,4	-2,4	-5,9
Part des pensions avec surcote (5)	36,3%	39,0%	35,2%	37,1%			10,6%	17,7%	23,4%	28,3%	21,8%	17,1%	23,1%	24,0%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (5)	333,2	248,6	314,2	242,6			56,3	27,6	190,3	162,4	205,9	168,1	193,0	163,9
Taux moyen de surcote (5)	11,2%	10,3%	11,0%	10,1%			10,0%	8,3%	10,9%	10,8%	9,7%	8,6%	10,7%	10,2%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (6)	23,5	26,3	27,3	28,5			0,1	0,0	9,4	14,0	2,1	5,4	11,6	19,4
Taux de liquidation														
Taux moyen de liquidation (5)	67,8%	65,7%	68,7%	66,2%	65,9%	55,8%	53,3%	54,5%	54,1%	50,1%	57,3%	53,8%	54,7%	51,5%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (5)	65,9%	64,0%	66,9%	64,6%	66,3%	56,4%	52,7%	54,8%	52,7%	48,6%	56,3%	53,3%	53,3%	50,4%
Part des pensions au taux plein (7) (en %)	25,8%	24,9%	25,2%	25,0%	44,4%	18,2%	1,1%	2,1%	14,3%	10,7%	14,1%	12,0%	14,2%	11,2%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti)	4,2%	4,2%	3,6%	3,8%	34,1%	13,6%	0,4%	0,0%	2,0%	1,4%	2,1%	1,4%	2,0%	1,4%
Indice moyen à la liquidation (5)	791,1	704,3	752,4	687,0	590,0	530,5	n.d.(10)	n.d.(10)	486,8	472,3	500,6	503,9	489,3	484,4
Part des pensions au minimum garanti (en %)	5,5%	5,7%	5,1%	5,5%	17,9%	24,3%	0,0%	0,0%	30,0%	31,6%	27,0%	27,5%	29,5%	30,0%
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfants au montant principal de la pension (8)	322,4	244,0	311,2	240,3	340,7	225,7	158,4	75,3	172,8	126,5	189,0	138,4	175,9	130,7
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	29,0%	22,7%	27,6%	21,0%	12,9%	5,2%	24,3%	15,2%	25,9%	27,4%	27,5%	23,6%	26,2%	26,0%
Pension mensuelle moyenne														
Avantage principal (en euros)	2 605	2 247	2 508	2 210	1 741	1 273	1 732	1 608	1 406	1 267	1 510	1 432	1 425	1 331
Avantage principal et accessoires (en euros) (9)	2 723	2 327	2 615	2 283	1 798	1 296	1 773	1 623	1 475	1 332	1 745	1 664	1 524	1 459

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 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'Etat.

(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 : 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 2024 dans les régimes des pensions civiles et militaires de l'État : détail par motif de départ

	régime des PCMR de la fonction publique de l'État								
	Pensions civiles hors La Poste et Orange			Pensions civiles			Pensions militaires (1)		
	pour ancien- neté (1)	pour motifs familiaux (2)	pour invalidité	pour ancien- neté (1)	pour motifs familiaux (2)	pour invalidité	pour ancien- neté (1)	pour motifs familiaux (2)	pour invalidité
Ensemble des départs	34 971	1 403	2 417	42 450	1 592	2 890	9 655	0	2 162
Hommes (en %)	43,6%	10,4%	32,9%	45,5%	11,6%	35,5%	85,7%		78,6%
Femmes (en %)	56,4%	89,6%	67,1%	54,5%	88,4%	64,5%	14,3%		21,4%
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (3) (9)	7 913			8 884					
Hommes (en %)	55,7%			57,2%					
Femmes (en %)	44,3%			42,8%					
Âge moyen et durées moyennes acquises									
Âge moyen à la radiation des cadres	62,9	59,7	57,4	62,8	59,7	58,0	48,7		31,6
Âge moyen de première mise en paiement	63,2	59,8	57,4	63,1	59,8	58,0	48,9		31,6
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	96,2%	98,4%	99,9%	96,5%	98,6%	99,9%	97,6%		100,0%
Durée de services acquis (en trimestres)	138,4	126,4	109,9	141,0	127,7	115,2	110,1		41,5
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	7,5	11,5	5,3	6,7	11,2	4,9	37,5		13,6
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	174,5	165,8	144,2	174,3	166,0	147,3	152,4		55,3
Décote et surcote									
Part des pensions avec décote (4)	20,8%	30,4%		20,6%	29,7%		11,4%		
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (4)	-215,4	-387,5		-205,8	-372,7		-95,5		
Taux moyen de décote (4)	10,0%	16,0%		9,9%	15,6%		7,4%		
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (5)	-17,4	-2,0		-19,3	-2,1		-1,3		
Part des pensions avec surcote (4)	41,2%	2,3%	9,6%	43,8%	2,3%	12,5%			
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (4)	283,8	203,2	211,1	274,6	202,2	205,7			
Taux moyen de surcote (4)	10,6%	12,9%	10,0%	10,5%	12,5%	9,9%			
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (5)	49,1	0,1	0,6	54,8	0,1	0,9			
Taux de liquidation									
Taux moyen de liquidation (5)	67,4%	60,3%	56,6%	68,0%	60,8%	59,0%	65,5%		48,2%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (5)	65,4%	63,1%	55,8%	66,1%	63,4%	57,9%	65,9%		48,2%
Part des pensions au taux plein (6) (en %)	26,7%	14,7%	8,0%	26,3%	13,9%	9,9%	42,4%		11,9%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti)	4,4%	3,6%	1,2%	3,9%	3,2%	1,1%	32,6%		8,5%
Indice moyen à la liquidation (5)	745,5	722,1	665,2	720,0	704,3	645,5	585,1		524,0
Part des pensions au minimum garanti (en %)	4,3%	7,8%	23,0%	4,1%	7,4%	22,4%	6,8%		72,9%
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfants au montant principal de la pension (7)	290,4	242,2	215,0	284,9	237,9	212,9	335,7		228,3
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	23,6%	79,9%	18,8%	22,2%	79,0%	18,5%	14,0%		1,7%
Pension mensuelle moyenne									
Avantage principal (en euros)	2 453	2 121	1 742	2 390	2 091	1 748	1 900		633
Avantage principal et accessoires (en euros) (8)	2 540	2 333	1 902	2 469	2 296	1 904	1 963		638

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 2 298 départs pour motifs familiaux de fonctionnaires civils de l'État en 2023, 2 271 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 2024 dans le régime de la CNRACL : détail par motif de départ

	régime de la CNRACL								
	Fonction publique territoriale (1)			Fonction publique hospitalière (1)			Total		
	pour ancien- neté (2)	pour motifs familiaux (3)	pour invalidité	pour ancien- neté (2)	pour motifs familiaux (3)	pour invalidité	pour ancien- neté (2)	pour motifs familiaux (3)	pour invalidité
Ensemble des départs	35 175	2 170	5 636	16 075	1 449	2 243	51 250	3 619	7 879
Hommes (en %)	44,1%	0,9%	37,1%	22,1%	0,3%	18,5%	37,2%	0,7%	31,8%
Femmes (en %)	55,9%	99,1%	62,9%	77,9%	99,7%	81,5%	62,8%	99,3%	68,2%
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (4)	2 151			7 466			9 617		
Hommes (en %)	85,9%			15,2%			31,0%		
Femmes (en %)	14,1%			84,8%			69,0%		
Âge moyen et durées moyennes acquises									
Âge moyen à la radiation des cadres	62,9	62,6	58,0	61,4	60,8	56,0	62,4	61,9	57,4
Âge moyen de première mise en paiement	63,1	62,7	58,1	61,9	61,0	56,0	62,7	62,0	57,5
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	97,1%	98,6%	99,8%	94,4%	98,1%	99,8%	96,2%	98,4%	99,8%
Durée de services acquis (en trimestres)	97,9	122,1	82,9	113,0	128,0	90,2	102,5	124,4	85,0
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	4,3	11,8	2,7	5,0	12,5	3,8	4,5	12,1	3,0
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	176,2	185,0	147,3	176,9	179,5	145,9	176,5	182,8	146,9
Décote et surcote									
Part des pensions avec décote (5)	10,8%	6,5%	-	11,1%	12,0%	-	10,9%	8,7%	-
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (5)	-110,7	-194,9	-	-120,4	-202,8	-	-113,8	-199,3	-
Taux moyen de décote (5)	11,5%	11,2%	-	9,4%	11,2%	-	10,8%	11,2%	-
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (6)	-5,0	-0,3	-	-2,6	-0,4	-	-7,6	-0,8	-
Part des pensions avec surcote (5)	28,8%	43,8%	4,2%	19,8%	23,0%	2,1%	26,0%	35,5%	3,6%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (5)	168,3	223,8	151,8	174,1	205,8	189,7	169,7	219,1	158,2
Taux moyen de surcote (5)	10,8%	11,5%	9,4%	8,8%	9,0%	8,9%	10,3%	10,9%	9,3%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (6)	20,4	2,6	0,4	6,7	0,8	0,1	27,1	3,4	0,5
Taux de liquidation									
Taux moyen de liquidation (en %)	52,3%	66,7%	42,5%	55,0%	64,4%	44,4%	53,1%	65,8%	43,0%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (en %)	50,7%	63,8%	42,2%	54,3%	63,7%	44,2%	51,8%	63,8%	42,8%
Part des pensions au taux plein (en %) (7)	13,5%	18,0%	2,0%	13,3%	18,6%	1,9%	13,4%	18,2%	2,0%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti) (en %)	1,5%	7,7%	0,2%	1,2%	7,2%	0,2%	1,4%	7,5%	0,2%
Indice moyen à la liquidation	485,0	518,1	420,3	508,2	541,2	443,3	492,3	527,4	426,8
Part des pensions au minimum garanti (en %)	26,3%	13,5%	67,2%	23,9%	12,8%	62,3%	25,6%	13,3%	65,8%
Majoration de pension pour enfants (en euros) (8)	136,7	198,0	115,9	135,7	192,5	115,0	136,4	195,8	115,7
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	23,0%	92,5%	25,5%	18,2%	95,3%	22,8%	21,5%	93,6%	24,7%
Pension mensuelle moyenne									
Avantage principal (en euros)	1 347	1 729	1 019	1 469	1 738	1 100	1 385	1 733	1 042
Avantage principal et accessoires (en euros) (9)	1 394	1 939	1 154	1 675	2 141	1 411	1 482	2 020	1 227

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 2024 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	24 409	4 687	3 226	2 649	29 050	5 658	3 226	4 516	7 247	1 311	3 009	250
Hommes (en %)	39,6%	34,3%	86,7%	44,4%	41,4%	40,5%	86,7%	49,0%	81,8%	89,3%	87,7%	94,8%
Femmes (en %)	60,4%	65,7%	13,3%	55,6%	58,6%	59,5%	13,3%	51,0%	18,2%	10,7%	12,3%	5,2%
Âge moyen et durées moyennes acquises												
Âge moyen à la radiation des cadres	64,0	61,3	58,0	61,0	63,9	61,4	58,0	61,1	41,6	52,1	51,5	56,3
Âge moyen de première mise en paiement	64,3	61,6	58,1	61,2	64,2	61,7	58,1	61,3	41,6	53,6	51,5	56,9
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	95,6%	96,7%	98,7%	97,4%	95,8%	96,9%	98,7%	98,2%	100,0%	84,1%	100,0%	92,4%
Durée de services acquis (en trimestres)	136,3	148,0	140,3	139,2	138,6	150,1	140,3	145,9	82,5	122,7	119,4	140,7
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	5,8	7,6	22,7	4,4	5,4	6,6	22,7	3,7	31,1	57,5	27,3	34,3
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	174,8	170,0	175,3	178,8	174,5	170,5	175,3	177,0	116,7	183,9	152,8	179,2
Décote et surcote												
Part des pensions avec décote (5)	20,4%	29,3%	11,1%		20,5%	26,8%	11,1%		7,5%	15,9%	10,5%	11,6%
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (5)	-210,3	-243,3	-179,7		-199,8	-235,1	-179,7		-59,9	-211,9	-67,8	-220,3
Taux moyen de décote (5)	10,2%	9,8%	7,3%		10,0%	9,9%	7,3%		6,4%	10,4%	7,1%	9,5%
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (6)	-12,6	-4,0	-0,8		-14,3	-4,3	-0,8		-0,4	-0,5	-0,3	-0,1
Part des pensions avec surcote (5)	52,8%	26,9%	8,0%		50,8%	28,3%	8,0%					
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (5)	282,2	276,9	396,1		273,8	262,6	396,1					
Taux moyen de surcote (5)	10,7%	9,4%	12,0%		10,5%	9,6%	12,0%					
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (6)	43,7	4,2	1,2		48,5	5,0	1,2					
Taux de liquidation												
Taux moyen de liquidation (5)	66,5%	69,3%	71,8%	65,9%	67,1%	70,1%	71,8%	68,0%	60,6%	70,3%	67,8%	74,3%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (5)	63,7%	69,3%	71,7%	65,9%	64,5%	69,8%	71,7%	68,0%	60,9%	71,2%	68,1%	74,9%
Part des pensions au taux plein (7) (en %)	23,3%	31,2%	43,7%	28,3%	23,4%	32,7%	43,7%	24,2%	24,7%	65,1%	54,4%	73,6%
Pensions au taux de 80 % (hors surcote, décote et minimum garanti)	4,5%	5,5%	4,5%	1,7%	4,0%	4,9%	4,5%	1,1%	20,1%	54,5%	38,1%	52,8%
Indice moyen à la liquidation (5)	746,5	786,2	769,3	623,8	725,8	740,7	769,3	615,4	474,4	819,8	630,3	939,5
Part des pensions au minimum garanti (en %)	4,5%	2,5%	0,1%	11,6%	4,2%	2,6%	0,1%	8,1%	29,7%	0,3%	2,6%	0,0%
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfants au montant principal de la pension (8)	290,9	291,7	318,6	214,8	287,0	281,1	318,6	224,9	210,6	490,3	285,4	452,1
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	23,8%	25,0%	27,3%	14,5%	22,6%	24,0%	27,3%	14,1%	5,6%	30,7%	16,6%	32,4%
Pension mensuelle moyenne												
Avantage principal (en euros)	2 428	2 679	2 740	1 926	2 384	2 541	2 740	1 991	1 180	2 935	2 142	3 501
Avantage principal et accessoires (en euros) (9)	2 518	2 764	2 836	1 981	2 466	2 619	2 836	2 038	1 204	3 111	2 195	3 661

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 2024 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	20 631	2 151	12 140	6 164	7 466	2 399	26 795	9 617	14 539
Hommes (en %)	28,3%	85,9%	63,1%	19,5%	15,2%	49,4%	26,3%	31,0%	60,9%
Femmes (en %)	71,7%	14,1%	36,9%	80,5%	84,8%	50,6%	73,7%	69,0%	39,1%
Âge moyen et durées moyennes acquises									
Âge moyen à la radiation des cadres	63,6	61,1	61,9	62,6	60,3	61,7	63,4	60,5	61,9
Âge moyen de première mise en paiement	63,9	61,2	62,1	63,3	60,7	62,0	63,8	60,8	62,0
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	96,1%	98,8%	98,3%	91,3%	96,2%	96,6%	95,0%	96,8%	98,0%
Durée de services acquis (en trimestres)	87,2	136,7	109,7	94,7	127,6	117,0	84,9	116,7	106,9
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	4,9	9,7	2,5	5,6	5,2	3,3	4,9	5,9	2,6
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	173,7	180,4	180,3	170,9	181,1	180,1	173,0	180,9	180,2
Décote et surcote									
Part des pensions avec décote (4)	17,7%	5,8%		18,0%	9,0%		17,8%	8,3%	
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (4)	-110,1	-131,5		-119,2	-122,4		-112,2	-123,8	
Taux moyen de décote (4)	11,6%	8,7%		10,4%	7,8%		11,3%	7,9%	
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (5)	-4,8	-0,2		-1,6	-1,0		-6,4	-1,2	
Part des pensions avec surcote (4)	32,8%	19,1%	24,2%	28,9%	11,5%	22,6%	31,9%	13,1%	23,9%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (4)	152,5	184,9	201,9	171,3	160,6	205,1	156,4	168,4	202,4
Taux moyen de surcote (4)	10,5%	9,1%	11,6%	8,9%	7,8%	10,3%	10,2%	8,2%	11,4%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (5)	12,4	0,9	7,1	3,7	1,6	1,3	16,0	2,5	8,5
Taux de liquidation									
Taux moyen de liquidation (en %)	48,0%	65,7%	57,3%	48,3%	59,7%	57,7%	48,1%	61,0%	57,3%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (en %)	46,6%	64,8%	55,3%	47,6%	59,4%	56,1%	46,8%	60,6%	55,5%
Part des pensions au taux plein (6) (en %)	8,8%	32,3%	18,4%	14,1%	10,4%	20,6%	10,0%	15,3%	18,7%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti) (en %)	1,5%	6,4%	0,7%	1,8%	0,9%	0,7%	1,6%	2,2%	0,7%
Indice moyen à la liquidation	481,1	547,5	481,5	523,4	499,8	495,2	490,8	510,5	483,7
Part des pensions au minimum garanti (en %)	26,6%	18,4%	26,8%	20,9%	26,6%	22,9%	25,3%	24,8%	26,2%
Majoration de pension pour enfants (en euros) (7)	117,7	226,2	158,2	115,0	151,2	165,2	117,1	176,1	159,2
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	25,3%	26,6%	18,4%	22,8%	15,5%	15,2%	24,7%	18,0%	17,9%
Pension mensuelle moyenne									
Avantage principal (en euros)	1242	1830	1445	1394	1524	1497	1277	1592	1453
Avantage principal et accessoires (en euros) (8)	1287	1914	1487	1540	1793	1664	1345	1820	1517

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. 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 2024

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
	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	36 374	15 392	20 982	2 649	1 403	7 913	2 417	796	1 621	44 042	19 513	24 529	4 516	1 592	8 884	2 890	1 027	1 863	46 932
< 40 ans	2	2	0	0	0	0	49	15	34	3	3	0	0	0	0	49	15	34	52
40 ans	1	1	0	0	0	0	14	7	7	1	1	0	0	0	0	14	7	7	15
41 ans	2	0	2	0	2	0	14	3	11	2	0	2	0	2	0	14	3	11	16
42 ans	0	0	0	0	0	0	22	7	15	0	0	0	0	0	0	22	7	15	22
43 ans	0	0	0	0	0	0	20	5	15	0	0	0	0	0	0	20	5	15	20
44 ans	0	0	0	0	0	0	21	10	11	0	0	0	0	0	0	23	11	12	23
45 ans	0	0	0	0	0	0	31	8	23	0	0	0	0	0	0	34	10	24	34
46 ans	0	0	0	0	0	0	30	12	18	0	0	0	0	0	0	31	12	19	31
47 ans	0	0	0	0	0	0	29	9	20	0	0	0	0	0	0	29	9	20	29
48 ans	2	1	1	0	2	0	41	16	25	2	1	1	0	2	0	41	16	25	43
49 ans	1	0	1	0	1	0	49	16	33	2	0	2	0	1	0	51	16	35	53
50 ans	4	0	4	0	4	0	47	18	29	4	0	4	0	4	0	48	18	30	52
51 ans	8	1	7	0	8	0	81	29	52	9	2	7	0	9	0	86	31	55	95
52 ans	75	48	27	0	17	58	63	23	40	75	48	27	0	17	58	70	27	43	145
53 ans	88	49	39	0	28	60	84	26	58	93	50	43	0	33	60	95	32	63	188
54 ans	158	98	60	0	34	124	90	27	63	159	98	61	0	35	124	104	35	69	263
55 ans	381	282	99	0	64	302	103	35	68	391	284	107	0	74	302	117	39	78	508
56 ans	632	506	126	0	67	557	128	46	82	641	509	132	0	76	557	139	53	86	780
57 ans	1 224	781	443	0	69	1 146	129	43	86	1 282	812	470	0	84	1 189	144	51	93	1 426
58 ans	854	419	435	1	105	737	136	32	104	895	435	460	1	132	748	171	48	123	1 066
59 ans	959	392	567	3	175	776	169	47	122	1 065	452	613	3	209	848	202	60	142	1 267
60 ans	2 165	885	1 280	907	282	926	195	55	140	2 939	1 345	1 594	1 430	321	1 132	251	83	168	3 190
61 ans	2 418	910	1 508	1 328	288	794	258	100	158	3 626	1 590	2 036	2 318	312	986	321	128	193	3 947
62 ans	9 195	3 138	6 057	410	193	1 006	210	71	139	12 346	4 630	7 716	764	214	1 183	269	100	169	12 615
63 ans	5 507	2 048	3 459	0	18	539	152	51	101	6 457	2 572	3 885	0	18	624	200	80	120	6 657
64 ans	4 109	1 689	2 420	0	13	394	95	28	67	4 598	1 986	2 612	0	13	448	133	48	85	4 731
65 ans	3 030	1 329	1 701	0	13	208	64	18	46	3 376	1 553	1 823	0	14	254	86	31	55	3 462
> 65 ans	5 559	2 813	2 746	0	20	286	93	39	54	6 076	3 142	2 934	0	22	371	126	52	74	6 202
Âge moyen	63,0	62,9	63,1	61,2	59,8	60,2	57,4	57,4	57,4	63,0	62,9	63,0	61,3	59,8	60,4	58,0	58,2	57,9	62,7

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 2024

Âge à la date d'effet de la pension	Total des pensions	Caporaux et soldats	Sous-officiers	Officiers	dont départs pour invalidité
Total	11 817	2 590	7 666	1 561	2 162
< 30 ans	1 171	896	261	14	1 171
30 ans	84	42	38	4	84
31 ans	97	51	43	3	97
32 ans	59	30	24	5	59
33 ans	67	32	32	3	63
34 ans	67	34	30	3	60
35 ans	72	22	46	4	52
36 ans	90	13	74	3	26
37 ans	189	50	131	8	39
38 ans	332	90	237	5	40
39 ans	494	143	338	13	42
40 ans	529	140	372	17	46
41 ans	572	145	412	15	43
42 ans	600	159	422	19	45
43 ans	591	140	430	21	34
44 ans	504	119	363	22	38
45 ans	495	106	353	36	32
46 ans	462	109	311	42	26
47 ans	372	86	233	53	25
48 ans	276	53	174	49	19
49 ans	269	50	156	63	17
50 ans	352	32	249	71	8
51 ans	453	21	329	103	17
52 ans	392	9	247	136	12
53 ans	300	7	247	46	13
54 ans	363	6	301	56	8
55 ans	406	2	337	67	13
56 ans	406	1	348	57	7
57 ans	393	0	329	64	12
58 ans	613	0	527	86	7
> 58 ans	747	2	272	473	7
Âge moyen	45,7	36,1	47,3	54,1	31,6

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 2024

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	37 368	15 548	21 820	12 140	2 170	2 151	5 613	2 072	3 541	42 981
< 40 ans	1	0	1	0	1	0	98	34	64	99
40 ans	0	0	0	0	0	0	21	9	12	21
41 ans	0	0	0	0	0	0	29	12	17	29
42 ans	0	0	0	0	0	0	26	11	15	26
43 ans	0	0	0	0	0	0	30	10	20	30
44 ans	0	0	0	0	0	0	51	18	33	51
45 ans	1	0	1	0	1	0	50	21	29	51
46 ans	1	1	0	0	1	0	59	16	43	60
47 ans	3	0	3	0	3	0	57	22	35	60
48 ans	2	0	2	0	2	0	66	24	42	68
49 ans	0	0	0	0	0	0	95	32	63	95
50 ans	4	1	3	0	4	0	110	41	69	114
51 ans	2	0	2	0	2	0	127	50	77	129
52 ans	5	3	2	0	3	2	155	51	104	160
53 ans	10	3	7	0	7	3	199	68	131	209
54 ans	10	4	6	0	7	3	190	72	118	200
55 ans	35	20	15	0	9	2	216	83	133	251
56 ans	32	17	15	0	9	4	247	98	149	279
57 ans	291	229	62	0	35	223	308	116	192	599
58 ans	188	130	58	4	37	122	349	130	219	537
59 ans	306	176	130	11	93	155	434	159	275	740
60 ans	4 624	3 236	1 388	3 861	231	429	552	221	331	5 176
61 ans	3 448	1 907	1 541	2 901	201	291	620	254	366	4 068
62 ans	12 762	4 233	8 529	2 514	603	517	640	248	392	13 402
63 ans	4 962	1 719	3 243	1 075	313	176	315	87	228	5 277
64 ans	3 455	1 249	2 206	699	204	109	247	77	170	3 702
65 ans	2 626	920	1 706	480	177	43	185	63	122	2 811
> 65 ans	4 600	1 700	2 900	595	227	72	137	45	92	4 737
Âge moyen	63,1	62,7	63,4	62,1	62,7	61,4	58,0	58,0	58,1	62,4

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 2024

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	17 529	3 555	13 974	2 399	1 449	7 466	2 238	414	1 824	19 767
< 40 ans	1	0	1	0	1	0	56	13	43	57
40 ans	0	0	0	0	0	0	23	6	17	23
41 ans	0	0	0	0	0	0	19	2	17	19
42 ans	0	0	0	0	0	0	17	2	15	17
43 ans	0	0	0	0	0	0	19	5	14	19
44 ans	1	0	1	0	1	0	30	5	25	31
45 ans	0	0	0	0	0	0	38	5	33	38
46 ans	0	0	0	0	0	0	35	6	29	35
47 ans	0	0	0	0	0	0	23	2	21	23
48 ans	0	0	0	0	0	0	42	8	34	42
49 ans	3	0	3	0	3	0	43	5	38	46
50 ans	5	0	5	0	5	0	64	10	54	69
51 ans	2	0	2	0	2	0	79	10	69	81
52 ans	6	0	6	0	6	0	70	13	57	76
53 ans	3	0	3	0	3	0	99	17	82	102
54 ans	8	1	7	0	8	0	117	15	102	125
55 ans	18	3	15	0	12	0	135	17	118	153
56 ans	29	1	28	0	25	0	148	24	124	177
57 ans	1 412	115	1 297	0	141	1 262	169	23	146	1 581
58 ans	776	88	688	0	93	675	177	31	146	953
59 ans	917	102	815	0	146	762	151	31	120	1 068
60 ans	2 266	642	1 624	704	211	1 086	198	39	159	2 464
61 ans	1 790	476	1 314	646	168	827	206	43	163	1 996
62 ans	5 911	1 031	4 880	552	318	1 910	139	42	97	6 050
63 ans	1 762	397	1 365	218	146	457	70	16	54	1 832
64 ans	1 054	252	802	124	69	238	33	8	25	1 087
65 ans	682	180	502	75	33	140	24	8	16	706
> 65 ans	883	267	616	80	58	109	14	8	6	897
Âge moyen	61,8	62,3	61,7	62,0	61,0	60,8	56,0	56,8	55,8	61,2

Source : CNRACL.

Champ : Titulaires de la FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

(1) 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 2024

	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	11 683	14 559	5 000	5 554	3 857	6 279			46 932
	Pensions civiles hors La Poste et Orange	9 899	13 346	4 092	4 697	2 197	4 560			38 791
	Affaires étrangères et européennes	46	17	17	24	17	74			195
	Agriculture et pêche	350	221	236	270	34	96			1 207
	Culture et communication	83	69	53	50	74	76			405
	Défense (civils) et anciens combattants	203	92	210	255	181	425			1 366
	Écologie, développement durable, transports, logement	305	154	418	297	298	310			1 782
	dont aviation civile et Météo France	157	57	74	31	4	40			363
	Économie, finances et industrie ; budget, comptes publics, fonction publique	882	897	743	1 657	306	778			5 263
	Éducation nationale - enseignement supérieur	6 408	10 641	313	876	453	1 448			20 139
	Établissements publics de recherche (y compris INRA)	523	419	70	133	8	12			1 165
	Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales, immigration	770	311	1 820	667	205	722			4 495
	Justice	215	308	153	259	564	409			1 908
	Services du premier ministre	7	8	2	10	7	15			49
	Travail, emploi, santé	107	209	57	199	50	195			817
	La Poste	1 076	839	244	327	1 646	1 699			5 831
	Orange	708	374	664	530	14	20			2 310
pensions militaires	Militaires	1 408	153	6 405	1 261	2 164	426			11 817
	Officiers généraux	126	10	0	0	0	0			136
	Officiers supérieurs	696	87	0	0	0	0			783
	Officiers subalternes	349	43	0	0	0	0			392
	Sous-officiers	0	0	3 767	890	0	0			4 657
	Caporaux et soldats	0	0	0	0	2 164	426			2 590
	Ministère de l'Intérieur (gendarmes)	237	13	2 638	371	0	0			3 259
	Ministère des Armées	1 171	140	3 767	890	2 164	426			8 558
Fonctions publique territoriale et hospitalière		2 363	7 044	3 796	12 104	15 364	21 780	66	231	62 748
fonction publique territoriale	Pensions des affiliés de la FPT à la CNRACL (2)	1 619	3 585	2 470	4 239	13 486	17 436	45	101	42 981
	Régions	91	159	60	110	932	1 305	0	1	2 658
	Départements	328	1 340	381	919	1 655	2 072	3	29	6 727
	Métropoles	118	144	134	151	667	289	1	3	1 507
	Communes	588	1 333	1 189	1 931	7 485	10 507	33	52	23 118
	SDIS (3)	139	19	211	37	459	92	1	0	958
	Centres d'action sociale	34	202	49	466	201	1 502	0	8	2 462
	Communautés urbaines, districts	26	29	40	41	160	72	0	1	369
	Syndicats	51	48	70	84	432	323	2	0	1 010
	Communautés de communes, de ville	47	91	90	168	564	470	2	0	1 432
	Offices publics d'habitation	12	18	28	29	170	134	1	2	394
Autres collectivités territoriales	185	202	218	303	761	670	2	5	2 346	
fonction publique hospitalière	Pensions des affiliés de la FPH à la CNRACL	744	3 459	1 326	7 865	1 878	4 344	21	130	19 767
	Centres hospitaliers régionaux	194	1 151	439	2 106	568	789	4	54	5 305
	Centres hospitaliers généraux	294	1 505	551	3 623	787	1 803	8	40	8 611
	Hôpitaux locaux	26	158	83	717	104	480	0	10	1 578
	Centres hospitaliers spécialisés	124	324	115	399	138	248	4	5	1 357
	Centres de soins avec ou sans hébergement	6	43	18	97	26	60	0	2	252
	Établissements publics à caractère sanitaire et social	45	92	24	96	53	145	2	2	459
	Centres d'hébergements de personnes âgées	17	90	63	641	139	699	1	13	1 663
	Autres collectivités hospitalières	38	96	33	186	63	120	2	4	542

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.

TABLEAU N°B-11

Pensions de droit dérivé (réversion) entrées en paiement en 2024 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	1 371	15 463	1 496	19 850	167	6 036	1 663	25 886	27	1 229	603	5 823	217	3 054	820	8 877
Hommes	443	4 312	483	5 143	7	108	490	5 251	0	78	248	1 429	136	1 550	384	2 979
Femmes	618	11 093	698	14 634	106	5 841	804	20 475	27	1 151	347	4 371	79	1 489	426	5 860
Orphelins (2)	310	58	315	73	54	87	369	160	0	2	8	23	2	15	10	38
Indicateurs																
Âge moyen de première mise en paiement	45,4	78,5	46,4	78,1	33,9	75,8	45,1	77,5	59,0	78,5	56,9	74,5	55,5	75,5	56,5	74,8
Pension mensuelle moyenne																
Avantage principal (en euros)	813	1 201	814	1 158	733	977	806	1 116	1 027	1 012	604	707	592	763	601	727
Avantage principal et accessoires (en euros)	884	1 248	882	1 201	813	1 029	875	1 161	1 050	1 048	624	743	679	809	639	766

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 2016 à 2024

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	évolution 2024/2019	moyenne annuelle
régime des PCMR de la fonction publique d'État	Pensions civiles hors La Poste et Orange	73 706	76 438	60 221	63 228	61 363	57 813	58 892	62 395	60 527	58 351	59 341	63 097	63 645	65 191	56 474	-3,22%	-0,65%
	Pensions de droit direct	56 159	59 081	42 905	45 966	44 234	41 463	41 694	45 983	43 434	42 372	42 595	46 276	46 857	45 302	38 791	-8,45%	-1,75%
	Pensions de droit dérivé	17 547	17 357	17 316	17 262	17 129	16 350	17 198	16 412	17 093	15 979	16 746	16 821	16 788	19 889	17 683	+10,66%	+2,05%
	Pensions civiles	89 957	94 292	69 024	75 793	74 107	71 918	74 740	80 182	78 143	75 905	75 997	78 252	77 831	79 027	69 178	-8,86%	-1,84%
	Pensions de droit direct	70 099	74 654	49 265	55 887	54 398	51 230	53 073	59 383	56 664	55 689	54 854	57 087	56 721	53 891	46 932	-15,72%	-3,36%
	Pensions de droit dérivé	19 858	19 638	19 759	19 906	19 709	20 688	21 667	20 799	21 479	20 216	21 143	21 165	21 110	25 136	22 246	+10,04%	+1,93%
	Pensions militaires	20 489	20 870	19 140	19 462	19 239	20 002	20 174	20 076	19 645	20 555	19 621	19 959	20 228	21 296	18 328	-10,83%	-2,27%
	Pensions de droit direct	12 917	13 356	11 467	11 856	11 857	11 458	11 334	11 457	11 731	12 793	11 810	12 361	13 504	13 565	11 817	-7,63%	-1,57%
	Pensions de droit dérivé	7 572	7 514	7 673	7 606	7 382	8 544	8 840	8 619	7 914	7 762	7 811	7 598	6 724	7 731	6 511	-16,12%	-3,45%
	Ensemble du régime de la FPE	110 446	115 162	88 164	95 255	93 346	91 920	94 914	100 258	97 788	96 460	95 618	98 211	98 059	100 323	87 506	-9,28%	-1,93%
régime des Ouvriers d'État	Pensions de droit direct	83 016	88 010	60 732	67 743	66 255	62 688	64 407	70 840	68 395	68 482	66 664	69 448	70 225	67 456	58 749	-14,21%	-3,02%
	Pensions de droit dérivé	27 430	27 152	27 432	27 512	27 091	29 232	30 507	29 418	29 393	27 978	28 954	28 763	27 834	32 867	28 757	+2,78%	+0,55%
	Ouvriers d'État (1)	4 220	4 154	3 514	3 959	3 812	3 628	3 704	4 153	3 645	3 514	3 395	3 350	3 149	2 948	2 582	-26,52%	-5,98%
FPT et FPH	Pensions de droit direct	2 591	2 547	2 029	2 470	2 396	2 136	2 287	2 665	2 195	2 120	1 999	1 902	1 751	1 662	1 326	-37,45%	-8,96%
	Pensions de droit dérivé (1)	1 629	1 607	1 485	1 489	1 416	1 492	1 417	1 488	1 450	1 394	1 396	1 448	1 398	1 286	1 256	-9,90%	-2,06%
	Fonction publique territoriale (3)	34 695	40 859	32 564	38 854	39 221	40 056	43 258	47 840	50 503	50 534	51 325	54 038	56 438	55 248	49 407	-2,42%	-0,49%
	Pensions de droit direct	28 799	34 751	26 418	32 452	32 782	33 167	36 401	40 796	43 138	43 583	43 677	46 270	48 823	47 684	42 981	-1,38%	-0,28%
	Pensions de droit dérivé (2)	5 896	6 108	6 146	6 402	6 439	6 889	6 857	7 044	7 365	7 051	7 648	7 768	7 615	7 564	6 426	-8,86%	-1,84%
	Fonction publique hospitalière (3)	28 268	34 600	21 948	25 020	25 034	24 553	26 568	29 239	29 964	28 521	26 997	26 359	30 228	29 069	23 038	-19,22%	-4,18%
	Pensions de droit direct	25 128	31 432	18 719	21 696	21 747	21 026	22 848	25 470	26 059	24 702	23 062	22 372	26 441	25 110	19 767	-19,98%	-4,36%
	Pensions de droit dérivé (2)	3 140	3 168	3 229	3 324	3 287	3 527	3 720	3 769	3 905	3 819	3 935	3 987	3 787	3 959	3 271	-14,35%	-3,05%
	FPT et FPH (2)	62 963	75 459	54 512	63 874	64 255	64 609	69 826	77 079	80 467	79 155	78 322	80 397	86 666	84 317	72 445	-8,48%	-1,76%
	Pensions de droit direct	53 927	66 183	45 137	54 148	54 529	54 193	59 249	66 266	69 197	68 285	66 739	68 642	75 264	72 794	62 748	-8,11%	-1,68%
	Pensions de droit dérivé (2)	9 036	9 276	9 375	9 726	9 726	10 416	10 577	10 813	11 270	10 870	11 583	11 755	11 402	11 523	9 697	-10,79%	-2,26%

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Les données 2000 à 2015 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 2024 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	44 729	22 509	22 220	18 683	4 333	14 350
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	25,4	23,5	27,4	16,3	10,4	18,0
FPE militaires	8 830	8 439	391	9 147	115	9 032
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	37,5	37,4	38,5	21,2	15,2	21,3
Régime des ouvriers d'État (FSPOEIE)	2 537	2 029	508	2 021	82	1 939
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	26,7	25,9	29,9	19,3	12,5	19,6
FPT affiliés à la CNRACL	17 998	9 235	8 763	6 170	1 364	4 806
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	20,4	18,2	22,7	16,3	9,6	18,2
FPH affiliés à la CNRACL	12 588	3 114	9 474	3 179	1 444	1 735
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	25,0	20,8	26,4	14,3	9,7	18,1
Ensemble affiliés à la CNRACL	30 586	12 349	18 237	9 349	2 808	6 541
<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	22,3	18,9	24,6	15,6	9,6	18,2

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 2016 et 2024

Années d'admission à la retraite		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Pensions civiles de la FPE hors La Poste et Orange	Flux droit direct															
	Pension mensuelle moyenne (1)	2 135	2 079	2 240	2 212	2 214	2 227	2 236	2 263	2 243	2 259	2 297	2 313	2 413	2 448	2 492
	Indice de liquidation (5)	665	650	675	672	673	673	677	679	682	691	706	713	723	728	741
	Taux de liquidation (en %) (5)	70,1%	68,5%	71,0%	70,5%	70,5%	70,4%	69,9%	69,1%	68,3%	67,9%	67,7%	67,4%	66,9%	66,7%	66,6%
	Flux droit dérivé															
Ensemble des pensions civiles de la FPE	Pension mensuelle moyenne (1)	886	902	930	950	964	970	917	996	1 004	1 006	1 043	1 036	1 107	1 130	1 179
	Flux droit direct															
	Pension mensuelle moyenne (1)	2 034	1 975	2 158	2 113	2 115	2 133	2 144	2 172	2 160	2 178	2 214	2 240	2 348	2 388	2 428
	Indice de liquidation (5)	636	621	654	645	646	645	648	649	653	661	675	687	698	705	716
	Taux de liquidation (en %) (5)	69,9%	68,2%	70,7%	70,1%	70,2%	70,4%	70,1%	69,5%	68,9%	68,7%	68,4%	67,9%	67,5%	67,4%	67,3%
Pensions militaires de la FPE	Flux droit dérivé															
	Pension mensuelle moyenne (1)	863	879	906	924	938	938	889	963	972	975	1 007	1 002	1 071	1 089	1 139
	Flux droit direct															
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 515	1 526	1 534	1 562	1 602	1 682	1 671	1 690	1 627	1 579	1 619	1 645	1 707	1 662	1 720
	Indice de liquidation (5)	489	491	489	499	506	519	567	562	556	557	567	568	565	565	581
régime des ouvriers d'État (FSPOEIE) (2)	Taux de liquidation (en %) (5)	71,6%	69,1%	68,2%	68,0%	68,6%	69,9%	69,1%	67,2%	66,5%	65,3%	65,3%	65,4%	65,1%	64,2%	64,5%
	Flux droit dérivé															
	Pension mensuelle moyenne (1)	770	777	795	813	806	754	697	761	794	782	808	797	886	927	982
	Flux droit direct															
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 715	1 696	1 782	1 710	1 926	1 955	1 869	1 728	1 956	2 197	2 250	2 235	2 347	1 552	1 750
FPT - Pensions CNRACL (4)	Indice de liquidation	n.s.(5)	n.s.(5)	n.s.(5)	n.s.(5)	n.s.(5)	n.s.(5)	n.p.(5)	n.p.(5)	n.p.(5)	n.p.(5)	n.p.(5)	n.p.(5)	n.p.(5)	n.p.(5)	n.p.(5)
	Taux de liquidation (en %)	60,6%	62,8%	61,9%	59,7%	63,5%	63,8%	63,9%	59,6%	62,2%	64,4%	64,5%	63,8%	63,6%	62,4%	54,1%
	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	61,2%	62,2%	61,0%	59,5%	63,3%	63,5%	63,8%	59,8%	62,3%	64,4%	64,3%	63,6%	63,3%	62,0%	53,7%
	Flux droit dérivé (3)															
	Pension mensuelle moyenne (1)	832	849	865	886	892	897	902	891	927	923	940	930	978	1 067	1 048
FPH - Pensions CNRACL (4)	Flux droit direct															
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 250	1 189	1 231	1 233	1 267	1 265	1 255	1 289	1 272	1 290	1 295	1 313	1 360	1 360	1 390
	Indice de liquidation	426	424	426	431	439	442	444	451	453	458	463	467	470	474	479
	Taux de liquidation (en %)	55,2%	52,0%	53,7%	53,7%	54,4%	53,8%	53,3%	53,3%	52,2%	52,3%	52,2%	52,1%	52,0%	51,9%	51,7%
	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	54,2%	50,8%	51,9%	52,2%	52,6%	52,1%	51,9%	52,1%	51,1%	51,3%	51,3%	51,1%	50,9%	50,6%	50,3%
Ensemble - Pensions CNRACL (4)	Flux droit dérivé (3)															
	Pension mensuelle moyenne (1)	582	596	614	616	617	622	621	629	629	642	645	659	685	691	732
	Flux droit direct															
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 404	1 374	1 475	1 480	1 489	1 498	1 526	1 560	1 549	1 537	1 511	1 615	1 731	1 707	1 680
	Indice de liquidation	457	450	465	468	471	472	479	485	488	489	489	490	503	507	504
Ensemble - Pensions CNRACL (4)	Taux de liquidation (en %)	59,6%	57,6%	61,1%	61,3%	61,3%	61,4%	61,5%	61,3%	60,3%	59,2%	58,1%	57,0%	57,4%	56,2%	54,5%
	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	59,4%	57,5%	60,5%	60,8%	60,7%	60,7%	60,9%	60,9%	59,9%	58,8%	57,7%	56,6%	56,9%	55,7%	53,9%
	Flux droit dérivé (3)															
	Pension mensuelle moyenne (1)	610	635	648	658	660	661	671	678	681	682	695	712	750	767	800
	Flux droit direct															
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 322	1 277	1 332	1 332	1 356	1 355	1 359	1 393	1 376	1 379	1 370	1 412	1 491	1 480	1 482
	Indice de liquidation	440	437	443	446	452	454	457	464	466	469	472	475	482	485	486
	Taux de liquidation (en %)	57,2%	54,6%	56,8%	56,8%	57,1%	56,7%	56,5%	56,4%	55,3%	54,8%	54,3%	53,7%	53,9%	53,4%	52,6%
	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	56,6%	54,0%	55,4%	55,6%	55,8%	55,4%	55,3%	55,5%	54,4%	54,0%	53,5%	52,9%	53,0%	52,4%	51,4%
	Flux droit dérivé (3)															
	Pension mensuelle moyenne (1)	592	609	626	631	632	635	639	646	647	656	662	677	706	718	755
Valeur annuelle moyenne du point d'indice		55,40	55,56	55,56	55,56	55,56	55,56	55,90	56,23	56,23	56,23	56,23	56,23	57,22	58,64	58,64

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (base des pensions au 31 décembre de chaque année), CNRACL et FSPOEIE. En euros courants. Les données entre 2010 et 2015 sont disponibles dans les rapports précédents.

(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 2023 et 2024 (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)	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Effectifs	45 304	38 791	53 891	46 932	13 565	11 817	1 662	1 326	47 684	42 981	25 110	19 767
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	2 354	2 396	2 301	2 340	1 613	1 668	2 308	1 713	1 300	1 324	1 480	1 448
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros) (3)	2 448	2 492	2 388	2 428	1 662	1 720	2 355	1 750	1 360	1 390	1 707	1 680
Hommes	2 660	2 723	2 556	2 615	1 735	1 798	2 401	1 773	1 452	1 475	1 789	1 745
Femmes	2 304	2 327	2 261	2 283	1 262	1 296	2 082	1 623	1 293	1 332	1 687	1 664
Gain mensuel moyen procuré par la surcote (en euros) (4)	257,5	282,5	247,7	273,0			136,1	49,8	154,7	172,6	179,3	177,2
Perte mensuelle moyenne occasionnée par la décote (en euros) (4)	-228,6	-225,7	-219,0	-215,3	-90,1	-95,5	-93,2	-44,2	-115,7	-113,7	-144,7	-127,7

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)	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Effectifs	19 889	17 683	25 136	22 246	7 731	6 511	1 286	1 256	7 564	6 426	3 959	3 271
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	1 077	1 124	1 040	1 088	872	925	1 031	1 012	658	698	720	752
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros)	1 130	1 179	1 089	1 139	927	982	1 067	1 048	691	732	767	800
Hommes	987	1 021	968	1 003	425	442	862	821	625	658	740	776
Femmes	1 191	1 248	1 136	1 192	952	1 012	1 078	1 062	714	758	797	827

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 2024 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	36 374	2 532	44 042	2 463	37 368	1 425	17 529	1 713	54 897	1 517
Hommes	15 392	2 761	19 513	2 649	15 548	1 503	3 555	1 782	19 103	1 555
Femmes	20 982	2 363	24 529	2 315	21 820	1 369	13 974	1 696	35 794	1 497
Catégorie A	21 929	3 010	24 845	2 969	4 960	2 481	3 880	2 363	8 840	2 429
Hommes	9 513	3 243	11 257	3 163	1 574	2 740	710	2 559	2 284	2 684
Femmes	12 416	2 832	13 588	2 809	3 386	2 360	3 170	2 319	6 556	2 340
Catégorie B	8 385	2 039	10 056	2 034	6 233	1 717	8 365	1 718	14 598	1 717
Hommes	3 926	2 175	4 786	2 152	2 356	1 808	1 244	1 805	3 600	1 807
Femmes	4 459	1 919	5 270	1 927	3 877	1 662	7 121	1 703	10 998	1 688
Catégorie C	6 060	1 481	9 141	1 558	26 038	1 156	5 141	1 225	31 179	1 168
Hommes	1 953	1 592	3 470	1 665	11 576	1 272	1 581	1 411	13 157	1 289
Femmes	4 107	1 429	5 671	1 492	14 462	1 063	3 560	1 142	18 022	1 079
Indéterminé					137	916	143	1 300	280	1 113
Hommes					42	1 538	20	1 993	62	1 688
Femmes					95	642	123	1 185	218	949

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 2024 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	2 417	1 902	2 890	1 904	5 613	1 155	2 238	1 413	7 851	1 228
Hommes	796	1 991	1 027	1 980	2 072	1 256	414	1 419	2 486	1 283
Femmes	1 621	1 859	1 863	1 861	3 541	1 097	1 824	1 411	5 365	1 203
Catégorie A	1 316	2 235	1 397	2 260	244	1 901	321	1 864	565	1 872
Hommes	386	2 379	426	2 414	45	2 177	33	2 157	78	2 139
Femmes	930	2 175	971	2 193	199	1 841	288	1 827	487	1 829
Catégorie B	404	1 756	498	1 813	476	1 484	826	1 524	1 302	1 509
Hommes	166	1 872	214	1 925	114	1 770	82	1 545	196	1 678
Femmes	238	1 675	284	1 728	362	1 391	744	1 522	1 106	1 479
Catégorie C	697	1 359	995	1 448	4 884	1 086	1 081	1 192	5 965	1 105
Hommes	244	1 457	387	1 533	1 910	1 203	297	1 294	2 207	1 215
Femmes	453	1 307	608	1 395	2 974	1 012	784	1 153	3 758	1 041
Indéterminé					9	1 113	8	1 831	17	1 451
Hommes					3	1 413	1	2 738	4	1 744
Femmes					6	963	7	1 701	13	1 361

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 2024
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	9 655	1 900	1 963
Officiers généraux	149	5 086	5 566
Officiers supérieurs	866	3 137	3 329
Officiers subalternes	434	2 461	2 535
Sous-officiers	6 842	1 788	1 831
Caporaux et soldats	1 364	1 152	1 179
Hommes	8 278	1 969	2 037
Officiers généraux et supérieurs	930	3 476	3 722
Officiers subalternes	399	2 516	2 595
Sous-officiers	5 813	1 846	1 892
Caporaux et soldats	1 136	1 172	1 203
Femmes	1 377	1 486	1 515
Officiers généraux et supérieurs	85	2 851	2 944
Officiers subalternes	35	1 827	1 855
Sous-officiers	1 029	1 457	1 486
Caporaux et soldats	228	1 053	1 059

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 2024 selon le grade et le sexe

	Pensions militaires		
	Effectif	Avantage principal moyen (en euros par mois)	Pension totale moyenne (en euros par mois)
Ensemble	2 162	633	638
Officiers généraux	0	0	0
Officiers supérieurs	50	2 148	2 173
Officiers subalternes	62	1 166	1 175
Sous-officiers	824	894	903
Caporaux et soldats	1 226	368	369
Hommes	1 699	630	636
Officiers généraux et supérieurs	31	2 360	2 400
Officiers subalternes	48	1 205	1 216
Sous-officiers	592	934	945
Caporaux et soldats	1 028	377	378
Femmes	463	640	644
Officiers généraux et supérieurs	19	1 801	1 802
Officiers subalternes	14	1 033	1 035
Sous-officiers	232	791	798
Caporaux et soldats	198	325	326

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 2024 hors pensions d'invalidité

Pensions de droit direct

	Pensions civiles de la FPE hors La Poste et FT			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	36 374	15 392	20 982	44 042	19 513	24 529	9 655	8 278	1 377	37 228	15 477	21 751	17 423	3 531	13 892	54 651	19 008	35 643
1 ^{er} décile	1 123	1 222	1 052	1 178	1 274	1 092	977	996	911	414	444	398	560	803	522	443	465	431
2 ^e décile	1 582	1 737	1 500	1 606	1 733	1 517	1 108	1 140	996	795	870	719	923	1 019	903	833	894	803
3 ^e décile	1 872	2 104	1 775	1 857	2 002	1 776	1 244	1 292	1 085	961	1 044	903	1 097	1 217	1 065	994	1 068	961
4 ^e décile	2 127	2 353	1 980	2 065	2 237	1 961	1 403	1 480	1 159	1 110	1 226	1 044	1 275	1 353	1 264	1 166	1 260	1 118
5 ^e décile	2 361	2 555	2 195	2 280	2 447	2 144	1 664	1 788	1 252	1 280	1 402	1 214	1 448	1 516	1 431	1 338	1 431	1 288
6 ^e décile	2 606	2 816	2 442	2 511	2 666	2 370	2 054	2 142	1 357	1 503	1 603	1 407	1 617	1 656	1 606	1 548	1 613	1 504
7 ^e décile	2 909	3 086	2 745	2 789	2 936	2 648	2 343	2 457	1 585	1 712	1 759	1 654	1 798	1 765	1 809	1 737	1 765	1 716
8 ^e décile	3 229	3 476	3 069	3 104	3 285	2 992	2 619	2 694	2 052	1 909	1 949	1 881	2 053	2 000	2 064	1 961	1 959	1 961
9 ^e décile	3 776	4 057	3 529	3 652	3 854	3 434	3 111	3 111	2 384	2 290	2 323	2 261	2 375	2 383	2 370	2 318	2 335	2 308

Pensions de droit dérivé

	Pensions civiles de la FPE hors La Poste et FT			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	15 001	4 107	10 894	18 510	4 766	13 744	5 915	229	5 686	4 628	1 117	3 511	2 465	1 239	1 226	7 093	2 356	4 737
1 ^{er} décile	566	534	588	573	527	600	379	0	413	382	335	390	447	458	437	395	393	398
2 ^e décile	733	656	765	733	656	757	531	0	553	471	427	501	548	522	578	497	471	519
3 ^e décile	917	846	975	879	842	895	638	0	672	560	484	586	631	616	637	586	548	607
4 ^e décile	1 090	981	1 127	1 033	963	1 056	816	0	847	632	548	637	660	637	684	637	622	637
5 ^e décile	1 193	1 112	1 228	1 139	1 084	1 164	981	243	1 005	663	617	693	739	726	754	691	638	711
6 ^e décile	1 309	1 204	1 356	1 241	1 166	1 276	1 087	483	1 087	746	642	771	818	807	833	776	737	788
7 ^e décile	1 445	1 309	1 511	1 383	1 259	1 433	1 186	560	1 201	830	743	846	905	884	920	857	834	866
8 ^e décile	1 607	1 445	1 666	1 553	1 405	1 607	1 269	808	1 295	934	873	952	1 029	1 009	1 045	975	952	988
9 ^e décile	1 829	1 625	1 920	1 776	1 592	1 831	1 627	1 052	1 646	1 136	1 079	1 152	1 148	1 130	1 182	1 141	1 111	1 159

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 2016 à 2024

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Pensions civiles de la FPE hors La Poste et FT	10,4%	9,1%	8,4%	7,8%	6,8%	6,5%	6,3%	6,0%	5,7%	4,9%	5,1%	5,1%	4,7%	4,8%	4,7%	4,7%	5,6%
Toutes pensions civiles de la FPE	10,7%	9,6%	9,0%	8,4%	7,2%	6,6%	6,4%	6,0%	5,4%	4,6%	4,6%	4,6%	4,3%	4,5%	4,4%	4,5%	5,3%
Pensions militaires de la FPE	29,1%	26,7%	25,1%	20,5%	21,4%	21,6%	20,2%	19,4%	19,8%	15,4%	16,4%	17,9%	16,5%	15,1%	14,6%	16,9%	18,9%
Pensions des ouvriers d'État (FSPOEIE)	6,4%	5,0%	4,8%	3,0%	1,7%	0,9%	1,7%	1,2%	1,1%	0,6%	0,9%	0,7%	1,1%	1,0%	1,1%	0,0%	0,0%
Pensions de la FPT (CNRACL)	46,9%	47,7%	45,3%	39,1%	33,7%	31,6%	34,3%	33,0%	31,1%	27,9%	28,2%	28,8%	28,4%	27,9%	28,1%	27,3%	30,9%
Pensions de la FPH (CNRACL)	26,3%	25,7%	24,6%	22,6%	18,0%	16,2%	19,0%	19,1%	17,9%	16,4%	16,7%	18,8%	20,2%	21,7%	21,1%	22,3%	27,4%
Ensemble des pensions de la CNRACL	37,1%	37,3%	35,6%	31,3%	27,2%	25,4%	28,2%	27,6%	26,0%	23,5%	23,9%	25,2%	25,6%	25,9%	25,6%	25,6%	29,8%

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

Les données 2000 à 2015 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 2024

<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		38 791	46 932	11 817	42 981	19 767
bonifications pour services hors d'Europe ("de dépaysement")	bénéficiaires	3 933	4 126	0	1 268	505
	<i>durée moyenne</i>	19,6	19,8	0,0	37,1	36,2
bonifications pour enfant	bénéficiaires	17 513	20 507	345	19 582	12 582
	<i>durée moyenne</i>	7,9	7,8	6,4	7,4	7,6
bonifications pour bénéfices de campagne	bénéficiaires	355	441	9 381	389	108
	<i>durée moyenne</i>	3,3	3,3	12,6	3,3	3,7
bonifications pour services aériens ou sous-marins (SASM)	bénéficiaires	175	178	6 765	199	2
	<i>durée moyenne</i>	14,4	14,2	11,3	9,5	2,6
bonifications pour enseignement technique	bénéficiaires	181	181	1		
	<i>durée moyenne</i>	17,4	17,4	12		
bonifications du cinquième militaire	bénéficiaires			11 676		
	<i>durée moyenne</i>			16,5		
bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCR (2)	bénéficiaires	3 492	3 492	378		
	<i>durée moyenne</i>	19,6	19,6	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 2024

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 2024, 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 2023	flux 2024	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022	flux 2023	flux 2024
Effectifs	1 318	1 008	1 369	1 208	1 253	1 347	1 587	1 681	1 854	1 041	314	337	397	370	340	284	296	365	346	270
Âges d'effet de la pension																				
< 35 ans	2					1														
35	3																			
36	1						1													
37	1								1											
38		2	1					1												
39	1				2		1					1					1		1	
40																1				
41				1			1	1		1		1						1		1
42	3	2	1	1					1		1								1	2
43	4	2	1	1	1			1				1				2	2	1	2	
44	7	3	5	2	3	1	1				1	1			2		1		2	
45	6	3	3	3	3				1			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	2	
48	15	2	8	9	8	4	8	2	4	1	1	2	1		1		1		1	1
49	11	18	14	13	16	8	9	3	5	1	1	3	2	2	1	3		1		
50	6	11	12	21	11	14	14	17	9	4	1	4		2	1		1	1	1	
51	12	13	23	16	13	12	16	15	27	8	2	5	5	3	3	2		2	4	1
52	12	20	23	13	24	31	28	27	37	15		4	3	2	4	2	3	1	2	2
53	16	27	42	22	20	23	26	36	37	31	1	5	3	2	3	4	3	1	4	2
54	57	23	58	38	39	35	31	44	58	32	8	3	17	6	8	5	4	5	4	3
55	143	68	64	64	65	54	59	63	81	45	49	49	49	49	36	28	28	34	35	29
56	136	120	130	103	89	126	105	126	129	55	40	35	36	40	29	36	36	33	34	21
57	84	68	112	73	89	102	101	122	155	58	31	45	34	38	40	38	36	32	37	26
58	122	65	127	121	113	127	164	189	211	93	50	40	58	50	50	30	37	52	42	39
59	169	101	171	176	191	200	257	260	300	159	57	58	68	52	54	44	36	57	57	50
60	352	262	289	308	332	363	436	439	457	270	47	54	68	73	63	50	54	68	74	51
61	141	186	262	212	222	242	327	332	342	268	24	24	50	51	43	37	49	70	42	44
	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 2023	flux 2024	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022	flux 2023	flux 2024
Effectifs	7 535	8 620	9 624	8 123	7 661	6 822	5 528	4 914	4 261	3 752	11 082	11 699	12 986	10 403	9 579	9 392	9 403	9 303	8 430	5 999
Âges d'effet de la pension																				
48																				
49																				
50											2									
51											30	30				1				
52											63	50	101	88	87	69	69	96	58	
53											200	126	122	86	78	70	69	71	91	60
54											314	308	280	255	179	155	152	173	193	124
55											979	880	788	679	364	386	377	384	366	302
56											1750	1479	534	384	631	567	701	702	656	557
57		1		1							1863	2013	2942	2375	2083	2167	1817	1810	1596	1189
58	20	8	7		1	1	2	1		1	2116	2171	2313	1470	1192	1251	1394	1361	1061	748
59	58	33	32	10	7	8	9	5	6	3	1621	2236	2790	1955	1487	1486	1516	1534	1359	848
60	6570	6833	7084	5789	5331	4423	3343	2953	2593	1430	1452	1585	2163	2168	2241	1856	1852	1781	1733	1128
61	887	1745	2501	2323	2322	2390	2174	1955	1662	2318	692	821	953	943	1237	1384	1456	1418	1279	985

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 2016 et 2024, 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 2023	flux 2024	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022	flux 2023	flux 2024	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022	flux 2023	flux 2024
Catégorie statutaire																														
A	906	651	842	716	755	845	995	1 062	1 299	824	86	108	136	111	92	89	96	121	144	109	2 530	2 940	3 371	2 819	2 599	2 269	1 820	1 658	1 512	1 645
B	178	141	219	208	202	237	258	309	286	187	68	74	100	86	98	67	71	110	75	70	2 383	2 835	3 108	2 550	2 383	2 268	1 836	1 603	1 309	1 289
C	234	216	308	284	296	265	334	310	290	190	160	155	161	173	150	128	129	134	135	120	2 622	2 845	3 145	2 754	2 669	2 285	1 872	1 656	1 548	1 582
Hors catégorie indéterminée																														
Durée d'assurance																														
< 151 trim.	244	203	230	171	191	195	214	238	301	172	86	108	136	111	92	89	96	130	160	123	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1
151 à 160 trim.	191	117	149	158	109	99	151	175	241	128	68	74	100	86	98	67	71	68	63	48	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
>160 trim.	857	686	987	876	947	1 051	1 219	1 263	1 332	900	160	155	161	173	150	128	129	167	131	128	7 535	8 619	9 624	8 122	7 659	6 822	5 528	4 917	4 369	4 515

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 2015 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 2016 et 2024, hors invalidité

7,00	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022	flux 2023	flux 2024
Proportion de liquidants avec décote	15,8%	15,1%	16,7%	16,3%	16,9%	18,5%	21,8%	23,5%	25,2%	17,6%
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%	18,2%	19,3%
Durée moyenne de services (1)	142,9	144,2	144,9	144,3	144,6	144,1	143,0	142,4	141,6	142,3
Durée moyenne de services pour les autres départs	138,9	139,3	140,0	139,6	139,7	139,7	139,7	138,8	138,8	138,1
Indice majoré de liquidation moyen (2)	603,5	612,9	625,6	626,1	633,2	651,9	667,4	685,8	694,3	699,9
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	714,3	727,4
Proportion des pensions portées au minimum garanti	4,5%	3,9%	3,3%	3,4%	3,1%	2,9%	3,1%	3,2%	3,1%	4,2%
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%	3,8%	4,2%
Montant moyen de la pension (euros par mois)	1 971	2 012	2 086	2 062	2 079	2 135	2 170	2 302	2 339	2 379
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	2 451	2 497

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 2016 et 2024, 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 2023	flux 2024	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022	flux 2023	flux 2024	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022	flux 2023	flux 2024
Effectifs	1 830	778	992	831	944	880	866	918	1 033	555	350	310	160	318	296	240	242	284	291	283	11 945	10 669	12 229	11 128	10 607	10 473	9 362	9 310	8 339	6 777
Âge à l'entrée en jouissance de la pension																														
< 35 ans																														
35																														
36																														
37																	1													
38																														
39																														
40	1																1				1									
41																														
42	1	1															1	2	1		1									
43	2										1						1				1									
44	2	1	1	2								1																		
45	3	1	4	1							1						1	2										1		
46	5	1	3	2		2				1		3					1				1							1	1	
47	2	2	6	2		1	3	1			1	2					1				1							2		
48	2	6	5			1	3	1					1															1	2	
49	4	5	5	6		3	3	3			1	1					1											1		
50	5	11	8	4		8	5	3	2	2	1	1				2	1	2		1	2							3		
51	4	7	10	10		3	8	5	5	3	1	1	3			2	3	1			3	2	1							
52	5	12	13	8		14	4	5	6	11			1			7	1	3			1	2	2	3						
53	6	9	9	10		8	2	6	5	6	5	3	2			5	5	5			2	2	3	2						
54	6	15	24	16		22	13	5	10	15	4	2	3			7	9	1			6	2	3	5	3					
55	18	25	28	20		27	26	10	18	17	8	29	41			5	28	19			23	18	13	23	19					
56	27	27	48	29		42	40	35	25	31	7	28	31			11	18	30			23	16	26	20	18					
57	31	46	67	51		55	59	59	57	70	27	34	38			20	35	23			26	24	30	24	35	9	3	2		
58	47	58	109	93		92	73	79	89	115	29	36	34			16	50	39			32	33	32	28	31	113	33	27	3	
59	91	82	122	112		124	111	112	130	186	79	43	51			18	50	54			37	43	35	59	50	270	139	106	34	
60	312	333	342	301		351	313	350	353	344	205	69	84			44	86	75			52	63	87	74	65	8327	8988	9997	9023	
61	459	136	188	164		191	217	192	218	232	188	39	20			22	27	37			34	33	47	45	46	2151	1506	2097	2068	
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 2015 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 2016 et 2024, hors invalidité

	départs anticipés pour parents de trois enfants										départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants										départs anticipés pour carrière longue									
	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022	flux 2023	flux 2024	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022	flux 2023	flux 2024	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022	flux 2023	flux 2024		
Catégorie statutaire																														
A + (1)	10	5	2	29	43	64	52	41	32	1		2	1	2	2	1	4	4	2	43	50	45	47	132	124	97	81	57		
A	110	156	150	411	515	551	564	600	397	27	18	18	21	36	34	43	47	34	38	766	794	785	1460	1464	1378	1343	1186	937		
B	156	185	169	454	362	418	495	591	428	34	43	30	47	62	38	52	62	60	68	1727	2075	1984	2828	2749	2678	2671	2425	2141		
C	498	576	509	1570	1439	1513	1538	1407	1124	288	248	100	249	330	279	289	354	369	329	8107	8487	8297	10950	10913	10675	11144	10456	8987		
Indéterminé	4	70	1	2	2	2	3	5	2	0	1	10	0	1	1	0	0	0	3	26	823	17	27	13	12	21	15	18		
Durée d'assurance																														
150 trim.	202	87	34	291	193	124	96	34	11	52	37	33	38	47	41	51	54	24	28	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
151 à 160 trim.	83	48	17	211	168	119	96	40	13	38	21	17	13	33	25	32	34	32	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
>160 trim.	493	857	780	1964	1999	2305	2460	2570	1959	260	252	110	267	350	288	302	379	411	395	10669	12229	11128	15312	15271	14867	15276	14163	12140		

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 2015 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 2016 et 2024, hors invalidité

	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022	flux 2023	flux 2024
Proportion de liquidants avec décote	0,8%	1,2%	1,5%	1,3%	1,7%	1,6%	1,8%	1,7%	2,9%	1,3%
Proportion de liquidants avec décote parmi les autres départs	11,9%	8,6%	10,0%	11,0%	10,3%	11,0%	10,9%	11,8%	14,0%	8,8%
Durée moyenne de services (1)	120,1	119,8	120,2	120,1	121,3	121,1	120,1	119,9	118,6	100,2
Durée moyenne de services pour les autres départs	105,0	131,2	132,5	131,6	133,4	135,0	133,2	135,1	132,0	112,5
Indice majoré de liquidation moyen	443,0	441,9	449,7	454,2	461,1	463,6	467,4	468,8	471,3	471,9
Indice majoré de liquidation moyen pour les autres départs	458,8	485,0	493,6	497,9	510,3	517,2	526,4	542,6	537,7	552,6
Proportion des pensions portées au minimum garanti	31,1%	30,0%	26,7%	25,6%	24,5%	25,3%	25,5%	26,6%	26,2%	31,1%
Proportion des pensions portées au minimum garanti parmi les autres départs	26,2%	17,3%	14,8%	15,6%	13,6%	13,4%	14,1%	13,5%	14,4%	15,8%
Montant moyen de la pension (euros par an)	15 724	15 131	15 597	15 645	16 005	16 006	16 134	16 707	16 519	16 486
Montant moyen de la pension (euros par an) pour les autres départs	15 498	18 674	19 381	19 509	20 205	20 378	20 896	22 530	21 852	22 841

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 2015 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 2016 et 2024, 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 2023	Flux 2024	Flux 2015	Flux 2016	Flux 2017	Flux 2018	Flux 2019	Flux 2020	Flux 2021	Flux 2022	Flux 2023	Flux 2024	Flux 2015	Flux 2016	Flux 2017	Flux 2018	Flux 2019	Flux 2020	Flux 2021	Flux 2022	Flux 2023	Flux 2024
Effectifs	2026	1 610	1 910	1 631	1 489	1 270	1 076	1 449	1 325	788	184	184	117	159	153	127	130	118	142	76	3 955	3 241	3 623	3 391	2 991	2 795	2 370	2 189	1 893	1 391
Âge à l'entrée en jouissance de la pension																														
< 35 ans																														
35																														
36																														
37																					1									
38														1																
39	2																	1	1											
40	4										1	1					1													
41	4	2												1			2													
42	3	1	2								1			1																
43	8	4	5	1							1		1																	
44	3	6	2	2	2							1		1		2	1		1	1										
45	2	3	4	3									1		1															
46	6	5	6		1	2					3			1	1				1											
47	4	3	6	3	2		2	1	1		1	1	1					1	1											
48	8		6	5	1	2	3	2	1		3	2			1	1			1											
49	5	8	5	4	4	4	1		1	3	1		1						2											
50	3	6	7	4	9	6	3	5	5	4	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1										
51	6	6	7	10	6	4	3	12	11	2	1	2	4	3	2	1	2		1											
52	10	6	9	4	12	8	7	10	11	4		1	2	1		1	2	1		2										
53	6	12	17	11	5	11	9	12	13	3	2	2	3		2	1		2	4											
54	52	12	18	14	14	8	10	12	19	7	6	5	3	2	2	3	5	3	6	1										
55	173	69	42	48	26	16	19	21	23	11	15	20	9	14	12	12	11	7	5	5										
56	286	288	125	67	56	40	35	44	53	24	28	33	7	10	14	14	7	9	12	5										
57	209	276	546	410	315	236	183	220	180	136	20	21	18	33	27	20	22	24	26	12	3	2	1							
58	181	207	207	252	221	171	180	259	187	88	21	31	24	19	18	17	19	15	19	9	37	18	9	4		1				
59	208	220	236	221	226	210	169	241	220	143	17	26	17	23	23	14	13	17	21	11	73	41	23	11			1	2		
60	358	351	390	406	309	290	264	394	388	200	31	34	19	32	29	22	26	21	22	18	2598	2763	2987	2746	2322	2122	1707	1538	1268	704
61	225	127	190	166	270	262	188	216	198	162	15	13	6	16	20	16	17	13	20	10	587	417	603	590	629	632	662	654	625	646
62	109									7											254									
63	43									3											43									
64	41																													
65	39										6																			
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 2015 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 2016 et 2024, 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 2023	flux 2024	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022	flux 2023	flux 2024	flux 2015	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022	flux 2023	flux 2024
	Catégorie statutaire																												
A + (1)	5	4	4	2	18	2	1	6	3	1	2			1	1	0	1	0	0	17	28		21	65	13	14	16	13	9
A	217	148	221	187	349	364	374	541	661	398	15	23	14	22	26	35	28	46	28	272	319	294	405	457	410	468	452	342	
B	660	548	662	525	600	512	507	1 112	1 057	720	62	33	40	61	41	38	74	87	47	991	1 078	985	1 265	1 129	1 068	1 105	930	790	
C	1 143	910	641	915	1 010	900	756	516	320	244	105	42	102	97	96	99	70	68	51	1 958	1 594	2 037	2 291	2 169	1 929	1 877	1 646	1 246	
Indéterminé	1	3	382	2	3	3	3	12	9	6			19	3	0	1	1	2	2	0	3	604	14	17	9	11	19	31	12
	Durée d'assurance																												
150 trim.	1 448	1 100	1 149	731	638	454	234	222	95	25	55	49	49	49	37	36	39	38	21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
151 à 160 trim.	301	163	199	138	206	176	121	123	53	28	18	21	20	16	18	24	25	27	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
>160 trim.	277	350	562	762	1 136	1 151	1 284	1 842	1 902	1 316	111	47	90	116	110	113	111	138	96	3 241	3 623	3 351	4 043	3 777	3 432	3 485	3 071	2 399	

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 2015 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 2016 et 2024, hors invalidité

	flux 2012	flux 2013	flux 2014	flux 2015	flux 2016	flux 2017	flux 2018	flux 2019	flux 2020	flux 2021	flux 2022	flux 2023	flux 2024
Proportion de liquidants avec décote	7,9%	4,8%	4,3%	2,0%	2,3%	3,4%	3,5%	3,6%	3,5%	4,1%	6,1%	8,4%	6,8%
Proportion de liquidants avec décote parmi les autres départs	11,8%	12,9%	11,0%	9,0%	7,9%	8,5%	9,2%	9,7%	10,7%	12,1%	15,2%	17,0%	15,7%
Durée moyenne de services (1)	119,2	125,9	129,0	131,5	132,4	132,0	131,6	131,2	129,6	129,2	128,7	126,1	110,9
Durée moyenne de services pour les autres départs	128,4	127,8	127,5	127,7	132,9	133,3	132,7	132,1	130,7	130,0	134,2	133,4	119,4
Indice majoré de liquidation moyen	444,8	451,1	462,6	468,6	470,9	479,3	481,6	485,1	484,8	488,6	497,8	503,7	502,0
Indice majoré de liquidation moyen pour les autres départs	480,0	481,6	483,2	483,3	479,3	486,2	489,5	489,8	491,3	494,0	515,2	521,7	518,4
Proportion des pensions portées au minimum garanti	17,5%	16,9%	16,8%	15,1%	15,3%	12,9%	14,1%	14,7%	15,9%	17,9%	16,9%	16,8%	21,3%
Proportion des pensions portées au minimum garanti parmi les autres départs	14,2%	13,9%	15,9%	16,1%	14,5%	13,3%	12,7%	14,2%	15,5%	16,6%	13,6%	13,7%	17,8%
Montant moyen de de la pension (euros par an)	17 279	17 760	18 143	18 570	18 488	19 019	18 909	18 994	18 686	20 305	21 494	21 122	20 837
Montant moyen de de la pension (euros par an) pour les autres départs	18 247	18 156	18 176	18 241	18 253	18 807	18 810	18 844	18 649	20 336	22 356	22 297	22 466

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 2015 sont disponibles dans les rapports précédents.

D/ Séries sur la situation financière et démographique des régimes de retraite en 2024

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%
2023	49 800	+3,8%	10 370	+3,0%	60 170	+3,6%	10,0%	1 942	+2,0%	317	-3,9%	26 118	+6,5%	24 392	+3,6%
2024	52 093	+4,6%	10 905	+5,2%	62 998	+4,7%	10,9%	2 022	+4,1%	306	-3,6%	28 145	+7,8%	25 740	+5,5%
évolution 2024/1990		+319,0%		+94,3%		+249,1%			+92,8%		+8,0%		+672,6%		+373,4%
en moyenne annuelle		+4,3%		+2,0%		+3,7%			+1,9%		+0,2%		+6,2%		+4,7%

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'Etat (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

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1 / Régime des pensions civiles et militaires de l'État															
Taux de cotisation salarié (1)	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	8,12 %	8,41 %	8,76 %	9,14 %	9,54 %
Taux de contribution employeur pour les pensions civiles (2)															
Ministères (3)						49,90 %	50,74 %	55,71 %	58,47 %	62,14 %	65,39 %	68,59 %	71,78 %	74,28 %	74,28 %
Opérateurs, établissements de l'État et autres organismes	33,00 %	33,00 %	33,00 %	33,00 %	33,00 %	33,00 %	39,50 %	50,00 %	60,14 %	62,14 %	65,39 %	68,59 %	74,28 %	74,28 %	74,28 %
Taux de contribution employeur pour les pensions militaires (2)						100,00 %	101,05 %	103,50 %	108,39 %	108,63 %	114,14 %	121,55 %	126,07 %	126,07 %	126,07 %
Taux de contribution employeur pour l'ATI (4)						0,30 %	0,31 %	0,31 %	0,32 %	0,33 %	0,33 %	0,33 %	0,32 %	0,32 %	0,32 %
2 / Régime des ouvriers d'État															
Taux de cotisation salarié (1)	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	8,12 %	8,41 %	8,76 %	9,14 %	9,54 %
Taux de cotisation employeur (5)	24,00 %	24,00 %	24,00 %	24,00 %	24,00 %	24,00 %	24,00 %	24,00 %	27,00 %	30,00 %	33,00 %	33,04 %	33,23 %	33,87 %	34,28 %
3 / Régime de la CNRACL															
Taux de cotisation salarié (1)	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	8,12 %	8,41 %	8,76 %	9,14 %	9,54 %
Taux de cotisation employeur (6)	26,10 %	26,10 %	26,50 %	26,90 %	27,30 %	27,30 %	27,30 %	27,30 %	27,30 %	27,30 %	27,30 %	27,32 %	28,85 %	30,40 %	30,50 %

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1 / Régime des pensions civiles et militaires de l'État										
Taux de cotisation salarié (1)	9,94 %	10,29 %	10,56 %	10,83 %	11,10 %	11,10 %	11,10 %	11,10 %	11,10 %	11,10 %
Taux de contribution employeur pour les pensions civiles (2)										
Ministères (3)	74,28 %	74,28 %	74,28 %	74,28 %	74,28 %	74,28 %	74,28 %	74,28 %	74,28 %	78,28 %
Opérateurs, établissements de l'État et autres organismes	74,28 %	74,28 %	74,28 %	74,28 %	74,28 %	74,28 %	74,28 %	74,28 %	74,28 %	78,28 %
Taux de contribution employeur pour les pensions militaires (2)	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)	0,32 %	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)	9,94 %	10,29 %	10,56 %	10,83 %	11,10 %	11,10 %	11,10 %	11,10 %	11,10 %	11,10 %
Taux de cotisation employeur (5)	34,51 %	34,63 %	34,63 %	35,01 %	35,01 %	35,01 %	35,01 %	35,01 %	35,01 %	35,01 %
3 / Régime de la CNRACL										
Taux de cotisation salarié (1)	9,94 %	10,29 %	10,56 %	10,83 %	11,10 %	11,10 %	11,10 %	11,10 %	11,10 %	11,10 %
Taux de cotisation employeur (6)	30,60 %	30,65 %	30,65 %	30,65 %	30,65 %	30,65 %	30,65 %	30,65 %	31,65 %	34,65 %

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	2023	2024
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	49 662	52 551
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	10 370	10 905
Allocations temporaires d'invalidité	137	138	140	140	141	143	143	143	141	139	139	138	137	135	134	136	138	142
Dépenses de compensation démographique (transferts inter-régimes)	1 729	1 376	1 125	1 295	889	678	662	628	626	506	540	394	217	160	473	100	94	75
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	111	116
Transfert vers la CNRACL : neutralisation de la décentralisation	-	-	-	-	258	279	200	228	258	279	327	361	408	454	493	510	556	654
Autres dépenses (intérêts moratoires, remboursement trop-perçus)	59	6	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	6	7	6	64	6	8
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	60 938	64 451

Recettes (en millions d'euros)	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
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	7 344	7 946
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	44 439	45 740
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	499	396
Contributions Établissements publics et autres employeurs de fonctionnaires	993	1 967	2 879	4 140	4 735	5 180	5 734	5 803	5 826	5 938	5 960	6 019	6 059	6 149	6 197	6 344	6 475	
Transferts inter-régimes : validations de services auxiliaires	267	287	282	247	184	110	92	69	61	65	102	122	138	86	49	27	22	16
Recettes de compensation démographique (transferts inter-régimes)	306	234	254	260	180	10	15	1	20	0	25	25	45	115	153	542	658	655
Transfert reçu de la CNRACL : neutralisation de la décentralisation	-	-	-	434	641	543	534	581	573	580	568	566	540	512	483	464	437	406
Autres recettes (dont subventions) (3)	409	450	593	657	476	358	19	28	32	23	24	28	99	26	32	35	37	45
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	59 780	61 228

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)	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Prestations sociales	17 966,7	18 677,9	19 436,0	20 393,0	21 253,5	22 164,0	22 953,1	24 516,0	26 118,3	28 151,4
Compensations	1 462,0	1 371,0	1 393,1	1 235,0	1 130,0	1 248,0	959,0	817,0	635,0	475,0
Transferts CNRACL - article 59	572,1	581,9	570,3	567,3	540,1	512,0	482,8	463,7	440,3	418,3
Autres charges	184,9	164,4	194,3	217,6	195,7	114,5	154,5	145,8	212,0	175,6
Charges de gestion courante (dont frais de gestion)	100,2	98,2	99,9	84,9	94,5	98,5	103,7	95,8	97,1	97,6
Charges financières	0,0	0,1	2,3	3,8	1,3	0,3	0,6	8,6	139,2	269,0
Charges exceptionnelles	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total charges	20 286,0	20 893,7	21 695,8	22 501,6	23 215,1	24 137,3	24 653,7	26 046,9	27 641,9	29 587,0

Produits (en millions d'euros)	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Cotisations et produits affectés (1)	19 985,9	20 522,2	21 123,3	21 255,6	21 705,8	21 979,5	22 706,4	23 554,7	24 391,6	25 757,3
Compensations	0,0	16,4	0,0	6,1	25,6	64,6	128,2	14,0	35,5	19,0
Transferts CNRACL - article 59	258,1	281,2	329,5	362,8	408,4	454,5	492,6	510,4	559,3	666,1
Autres produits	337,0	347,0	258,0	304,8	352,8	165,8	106,4	129,1	127,4	117,1
Produits financiers	1,3	1,0	0,4	0,4	0,2	0,2	0,1	0,6	4,9	5,9
Produits exceptionnels (2)	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total produits	20 582,3	21 167,8	21 711,2	21 929,8	22 492,8	22 664,5	23 433,8	24 208,8	25 118,6	26 565,5

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Résultat de l'exercice (en millions d'euros)	296,3	274,1	15,3	-571,8	-722,3	-1 472,8	-1 219,9	-1 838,1	-2 523,3	-3 021,5

Source : CNRACL – les données précédant 2015 sont disponibles dans le Jaune Pensions 2025

(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.

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	1 811 513	1 834 145	1 515 591	318 554	10 786	1,20	1,09	292 253	552 264	384 504	167 760		0,76	
2015 (4)	1 816 835	1 847 693	1 531 089	316 604	10 461	1,19	1,08	304 683	545 671	381 517	164 154		0,80	
2016	1 808 091	1 867 321	1 548 028	319 293	10 145	1,17	1,06	310 463	546 768	383 486	163 282	4 389	0,81	0,67
2017	1 796 401	1 890 415	1 569 911	320 504	9 843	1,14	1,04	317 416	547 323	385 587	161 736	4 255	0,82	0,68
2018	1 780 471	1 910 761	1 588 376	322 385	9 590	1,12	1,02	320 523	547 619	387 923	159 696	4 150	0,83	0,69
2019	1 762 042	1 928 081	1 605 247	322 834	9 379	1,10	1,00	322 220	547 884	391 152	156 732	4 042	0,82	0,69
2020	1 741 193	1 939 343	1 616 781	322 562	8 934	1,08	0,98	323 590	546 790	392 979	153 811	3 910	0,82	0,69
2021	1 716 963	1 954 250	1 631 026	323 224	8 476	1,05	0,96	325 531	546 690	395 577	151 113	3 721	0,82	0,69
2022	1 688 049	1 965 795	1 642 645	323 150	7 470	1,03	0,94	326 012	544 804	398 992	145 812	3 278	0,82	0,69
2023 (4)	1 650 992	1 980 900	1 652 633	328 267	7 155	1,00	0,91	323 701	547 595	403 662	143 933	3 189	0,80	0,68
2024	1 631 532	1 984 939	1 654 863	330 076	6 945	0,99	0,90	320 617	547 354	406 645	140 709	3 107	0,79	0,67
évolution 2024/1990		+108,0%							-5,7%	+3,2%	-24,4%			
en moyenne annuelle		+2,2%							-0,2%	+0,1%	-0,8%			
évolution 2024/2014	-9,9%	+8,2%	+9,19%	+3,62%					-0,9%	+5,8%	-16,1%			
en moyenne annuelle	-1,0%	+0,8%	+0,9%	+0,4%					-0,1%	+0,6%	-1,7%			

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'Etat.

(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'Etat 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'Etat 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						951 908	726 629	349 935	293 004	528 462	114 477	3,18	2,87
2001	61 376	113 156		71 502	41 189	0,90	0,70	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	613 390	121 681	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	1,96	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	1 177 654	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	771 876	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
2023	17 144	92 041	1 401	64 589	27 452	0,27	0,22	1 379 496	815 785	903 639	684 636	1 397 242	191 033	1,57	1,47
2024	16 079	90 148	1 424	63 401	26 747	0,25	0,21	1 346 132	805 562	931 631	693 538	1 430 982	194 187	1,50	1,41
évolution 2024/1990	-82,7%	-17,4%						+72,2%	+18,9%	+295,9%	+290,1%	+359,8%	+111,1%		
en moyenne annuelle	-5,0%	-0,6%						+1,6%	+0,5%	+4,1%	+4,1%	+4,6%	+2,2%		
évolution 2024/2014	-53,5%	-12,9%		-8,33%	-23,49%			-2,9%	-4,3%	+49,1%	+26,8%	+41,5%	+21,3%		
en moyenne annuelle	-7,4%	-1,4%		-0,9%	-2,6%			-0,3%	-0,4%	+4,1%	+2,4%	+3,5%	+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'acquitte tout employeur d'un fonctionnaire civil ou militaire.

CPCMR

Code des pensions civiles et militaires de retraite. Ce code définit les règles des pensions de retraite des agents des trois fonctions publiques (de l'État, territoriale et hospitalière) et des pensions civiles d'invalidité, notamment pour la constitution du droit, la liquidation, et le paiement des pensions.

CPMIVG

Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

Cumul emploi-retraite

Possibilité de reprendre une activité professionnelle après la liquidation de la pension de retraite et de cumuler, sous certaines conditions, la pension et les revenus d'activité.

D

Décote

Réduction définitive appliquée au montant de la pension d'un assuré qui choisit de partir en retraite avant d'avoir atteint les conditions d'une pension de retraite à taux plein (âge de liquidation à taux plein ou durée de cotisation requise pour le taux plein).

Durée d'assurance

Total des trimestres validés dans un régime de retraite ou dans l'ensemble des régimes (durée d'assurance totale). La durée d'assurance totale (c'est-à-dire tous régimes confondus) sert de base au calcul de la retraite pour le régime général et les régimes alignés (voir aussi "taux plein"), notamment pour déterminer les éventuelles décotes ou surcotes.

Durée de liquidation ou durée de services et bonifications

Elle est égale à la durée de services réalisés en tant que fonctionnaire, augmenté d'éventuelles bonifications. Pour bénéficier d'une retraite des régimes de la fonction publique, une condition minimale de 2 ans (15 ans pour les militaires) de durée de services effectifs est nécessaire pour les fonctionnaires civils de l'État. Si cette durée n'est pas atteinte, le fonctionnaire est réaffilié rétroactivement au régime général,

F

FSPOEIE

Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels d'État. Ce régime de retraite est présenté au sein du CAS Pensions (voir partie II).

I

Ircantec

Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques. Ce régime complémentaire est l'équivalent pour les agents contractuels de l'Agirc-Arrco (voir partie II).

L

Liquidation

Vérification des droits acquis et calcul du montant de la retraite d'un assuré, préalable à sa mise en paiement. La liquidation intervient après que l'assuré a formulé sa demande de retraite.
La liquidation de la pension intervient, pour les titulaires civils, dans les cas suivants :

- En cas de radiation des cadres par atteinte de la limite d'âge (65 ans (67 ans à terme) pour les catégories sédentaires, 60 ans (62 ans) pour un certain nombre de corps classés en catégorie active et 55 ans (57 ans) pour des corps particuliers) ;
- En cas d'admission à la retraite à la demande de l'agent sous condition de l'atteinte de l'âge d'ouverture des droits (60 ans pour les sédentaires, 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 "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 CNRACL) ou parapublic (ex. : régimes de la SNCF, de la RATP, des clercs et employés de notaire, des ouvriers de l'État, de l'Opéra de Paris, de la Banque de France...).

Rendement

Rapport entre le montant des pensions perçues au cours de la retraite et le montant des cotisations versées au cours de la vie active.

Rente viagère d'invalidité (RVI)

Allocation s'ajoutant à la pension rémunérant les services, attribuée au fonctionnaire mis à la retraite pour invalidité lorsque la blessure ou maladie à l'origine de l'incapacité est reconnue imputable au service.

Répartition

Mode d'organisation des systèmes de retraite fondé sur la solidarité entre générations. Les cotisations versées par les actifs au titre de l'assurance vieillesse servent immédiatement à payer les retraites. L'équilibre financier des systèmes de retraite par répartition est fonction du rapport entre le nombre de cotisants (population active taux de croissance de ses revenus) et celui des retraités. Le système français de retraite est fondé sur le principe de la répartition (voir aussi "Capitalisation").

Retenue pour pension

Cotisation salariale dont s'acquitte tout fonctionnaire pour la constitution de ses droits à pension. L'assiette est constituée du traitement indiciaire brut, majoré éventuellement de la NBI ou de certaines primes spécifiques.

Revalorisation

Augmentation périodique du montant des pensions de retraite ou de la valeur du point, pour tenir compte de l'évolution des prix, des salaires et de l'activité économique générale.

Réversion

Attribution au conjoint et aux orphelins de moins de 21 ans d'un assuré décédé (avant ou après son départ en retraite) d'une partie de sa pension de retraite. Dans le régime général des salariés et les régimes alignés, la pension de réversion est fonction des ressources du conjoint survivant.

S

Salaire annuel moyen (SAM)

Dans les régimes de salariés, montant - appelé également "salaire de référence" - servant de base au calcul de la retraite de base. Ce montant correspond à la moyenne des salaires (revalorisés à la date de la retraite) des 25 meilleures années. Le nombre d'années retenues est fixé dans chaque régime en proportion du temps passé dans celui-ci.

SRE

Service des retraites de l'État. Service à compétence nationale rattaché à la direction générale des finances publiques (DGFIP), chargé de liquider les pensions sur la base des informations fournies par les ministères employeurs et de coordonner les acteurs de la chaîne des pensions.

Surcote

Majoration appliquée au montant de la future pension d'un assuré qui choisit de continuer à travailler après l'atteinte de l'âge d'ouverture des droits et alors qu'il a atteint la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Surcotisation

Fait de cotiser volontairement sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué, pour les salariés à temps partiel.

T

Taux de remplacement

Rapport entre le montant de la retraite (base et complémentaire) et celui du salaire de fin de carrière (dernier traitement, rémunération ou revenu perçu).

Taux plein

Taux maximum de calcul d'une retraite, pour un assuré justifiant de la durée d'assurance nécessaire, tous régimes confondus. Pour le régime de base des salariés du privé et les régimes alignés, par exemple, le taux plein est de 50%. Peuvent aussi obtenir une retraite au taux plein (quelle que soit leur durée d'assurance) : les personnes ayant atteint un âge limite (65 ans pour les salariés du privé et les non-salariés relevé progressivement à 67 ans, 60 ou 65 ans selon les cas pour les fonctionnaires relevés progressivement à 62 et 67 ans) et les personnes se trouvant dans une situation particulière (reconnues inaptes au travail, invalides, anciens combattants, anciens prisonniers de guerre, anciens déportés ou internés politiques...).

Trimestre

Unité de base de calcul de la durée d'assurance, utilisée dans la plupart des régimes de retraite de base.

Trimestre assimilé

Trimestre n'ayant pas donné lieu à cotisations, mais 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.