



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Annexe au projet de loi de finances pour 2027

Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique



2027

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

Editorial : transparence sur les dépenses de retraite des fonctionnaires dans le budget de l'État.....7

Le constat : un poids majeur des dépenses de retraite dans les budgets ministériels.....8

Une lecture erronée à éviter : non, le régime de retraites des fonctionnaires n'est pas particulièrement avantageux 13

Ce que l'on peut déduire : les dépenses sociales pèsent sur les autres priorités budgétaires..... 13

Un budget 2027 qui préserve les investissements d'avenir 15

Partie I La retraite des agents publics : un enjeu déterminant pour les finances publiques 16

I.1 Les retraites des agents publics représentent un quart des dépenses de la branche vieillesse..... 17

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.....20

I.2.a 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 permanence20

I.2.b La convention comptable actuellement utilisée a une incidence sur la présentation des dépenses de personnel des ministères24

I.3 Les dépenses de l'État en faveur des autres régimes spéciaux de retraite26

I.4 La situation financière des trois régimes de la fonction publique en 202530

I.4.a L'année 2025 est marquée par une progression soutenue des dépenses de pensions ainsi que des recettes30

I.4.b Les assiettes de cotisations continuent à s'éroder au FSPOEIE mais ont progressé fortement à la CNRACL 33

I.4.c Les dépenses de retraites, élément prépondérant de la dynamique du budget de l'Etat, voient leur poids relatif augmenter après une diminution dans la période récente (2020-2023).....34

I.5 Les engagements de retraite de l'État : 1 366 Md€ à fin 202536

I.5.a Les engagements de retraite au titre des fonctionnaires de l'État y compris La Poste ont diminué en 2025, principalement en raison de la hausse du taux d'actualisation utilisé.36

I.5.b 31,3 Md€ d'engagements au titre des ouvriers d'État37

Partie II Présentation des régimes de retraite des personnels de la fonction publique .38

II.1 Les personnels de la fonction publique cotisent à plusieurs régimes de retraite39

II.1.a Panorama des régimes de retraite des agents publics39

II.1.b Les régimes des agents publics ont initié une convergence vers les régimes de droit commun..... 41

II.1.c Une surreprésentation des polypensionnés dans les trois versants de la fonction publique44

II.2 Le régime de retraite de la fonction publique d'État.....47

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 publiques47

II.2.b	La gestion du régime de la fonction publique d'Etat par le Service des retraites de l'État	51
II.3	Le régime de retraite des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux	55
II.3.a	La Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL)	55
II.4	Le régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)	60
II.4.a	Présentation et gouvernance	60
II.4.b	Financement et évolution de la gestion financière.....	66
II.5	Le Fonds spécial des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE)	71
II.5.a	Présentation et gouvernance	71
II.5.b	Financement et évolution des comptes	73
II.6	L'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités territoriales	78
II.6.a	Présentation du régime, financement et évolution de la gestion financière de l'Ircantec	78
II.6.b	Une grande diversité de la population de cotisants et donc des prestations versées	82
Partie III	Règles juridiques	87
III.1	Les réformes réalisées depuis 2003 ont rapproché les règles des fonctionnaires de celles des salariés.....	88
III.1.a	Les grandes étapes du rapprochement des règles entre fonctionnaires et salariés.....	88
III.1.b	La fermeture de dispositifs spécifiques à la fonction publique et le rapprochement des règles juridiques	90
III.1.c	La mise en place de nouvelles règles communes, s'appliquant aux régimes de salariés comme aux régimes de fonctionnaires	97
III.2	Les droits retraite dans la fonction publique conservent certaines spécificités par rapport au régime général	113
III.2.a	Les règles d'âge et de durée d'assurance	113
III.2.b	Les règles de calcul de la pension.....	115
III.2.c	Le minimum garanti.....	117
III.2.d	Les bonifications et majorations de durée d'assurance	120
III.2.e	Les majorations du montant de la pension.....	127
III.2.f	Le cumul emploi-retraite	131
III.2.g	La prise en charge des ayants cause : la pension de réversion.....	133
III.3	Les différents droits au départ en retraite anticipée	136
III.3.a	La retraite des militaires.....	136
III.3.b	Les départs anticipés dans de multiples situations	138
Partie IV	Les principales données concernant les pensions des fonctionnaires	144
IV.1	Effectifs de retraités de la fonction publique	145
IV.2	Nombre de départs en retraite dans la fonction publique	147
IV.3	Âge de radiation des cadres.....	150

IV.4	Montant moyen des pensions : une progression supérieure à celle des prix	155
IV.5	Le minimum garanti dans les trois versants de la fonction publique.....	159
IV.5	Les pensions anciennement cristallisées.....	164
Partie V	Perspectives démographiques et financières	167
V.1	L'âge des agents dans la fonction publique en 2024.....	168
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.....	172
V.2.a	Rappel du contenu des réformes.....	172
V.2.b	Augmentation de la durée d'assurance requise pour le taux plein.....	173
V.2.c	Évolution de l'âge au départ au regard des mesures d'âge de 2010 et de 2023	179
V.2.d	Dispositif de surcote / décote	181
V.2.e	Taux de liquidation et montant de pension.....	183
V.2.f	Autres dispositifs modifiés par les réformes de 2003 et 2010	184
V.2.g	La réforme des retraites de 2014.....	185
V.2.h	La réforme des retraites de 2023.....	186
V.2.i	La suspension de la réforme de 2023	187
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	188
V.4	Trajectoires démographiques et financières de long terme (rapport du COR de juin 2026)	191
Partie VI	Annexes – Données statistiques et glossaire.....	197
A.	Séries sur le stock de retraités en 2025	202
B.	Séries sur le flux de retraités en 2025 : effectifs, montant de pension, bonifications	208
C.	Séries sur le flux de départs anticipés hors invalidité en 2025.....	227
D.	Séries sur la situation financière et démographique des régimes de retraite en 2025.....	235
E.	Glossaire	242

Editorial : transparence sur les dépenses de retraite des fonctionnaires dans le budget de l'État

- **Une transparence inédite dans le budget 2027.** Pour la première fois, les annexes du projet de loi de finances présentent, pour chaque ministère, la part totale des dépenses consacrées au paiement des pensions. Cette information n'était pas cachée mais peu lisible, sans agréger cotisations salariales et contributions employeurs.
- **Jusqu'à un tiers du budget des ministères finance la retraite des anciens agents.** 32 % des crédits de l'Éducation nationale, soit 28,5 Md€, et 30 % de ceux de l'Intérieur sont in fine versés au CAS Pensions : le dispositif budgétaire qui finance la pension des fonctionnaires de l'État.
- **Des dépenses de retraite qui pèsent sur les autres priorités.** Sur les 50 dernières années, 80 % de l'augmentation des dépenses publiques vient des dépenses sociales, au premier rang desquelles les retraites et la santé. Les retraites expliquent à elles seules plus d'un tiers des quelque 8 points de PIB d'écart de dépenses publiques entre la France et la moyenne de l'Union européenne. Entre 2000 et 2023, les dépenses de retraites ont augmenté d'environ 2,5 points de PIB, quand celles de l'enseignement reculaient d'environ 0,5 point.
- **Une contribution employeur élevée.** Le CAS Pensions devant rester à l'équilibre, c'est la contribution des ministères qui doit s'ajuster à la hausse. Pour les personnels civils, son taux atteint 82,28 % en 2026 pour les fonctionnaires civils, et 126,07 % pour les militaires.
- **Des taux de cotisation très supérieurs à ceux des autres régimes, mais peu comparables.** Les cotisations retraite représentent environ 40 % de la rémunération totale d'un fonctionnaire civil et 50 % pour un militaire. Le taux de cotisations des fonctionnaires d'État est bien supérieur à celui des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, plus encore à celui des salariés. Ces taux sont toutefois peu comparables, car le rôle de la cotisation, le périmètre des droits couverts ou encore l'assiette de cotisations diffèrent d'un régime à l'autre.
- **Des droits similaires à ceux des salariés du privé, à salaire égal.** Contrairement à certaines idées reçues, le déséquilibre du régime n'est pas dû à des droits plus avantageux : selon la Drees, appliquer aux fonctionnaires de l'État les règles de calcul du régime général augmenterait leur pension de 1,5 % en moyenne. Le déséquilibre du régime de la fonction publique d'État est d'abord démographique : 0,94 cotisant pour un pensionné de droit direct, contre 1,5 pour le régime général.

Le constat : un poids majeur des dépenses de retraite dans les budgets ministériels

Chaque ministère porte dans son budget de masse salariale une part du financement des retraites des anciens fonctionnaires. Jusqu'à présent, cette dépense, si elle n'était pas cachée, n'était pas présentée de manière lisible. Pour rappel, ces pensions sont financées par un compte d'affectation spéciale du budget de l'État, le CAS Pensions, alimenté notamment par une contribution que chaque ministère verse en tant qu'employeur. La loi organique relative aux lois de finances (LOLF) impose que ce compte soit équilibré à tout instant : la somme de ses soldes depuis sa création (le « solde cumulé ») doit rester positive. Le taux de contribution employeur par agent est la principale variable d'ajustement du régime : toute hausse des dépenses de pensions, ou de baisse du nombre d'agents cotisants, se traduit par une hausse de ce taux.

C'est ce qui explique la hausse continue du taux de contribution employeur pour les personnels civils : 74,28 % en 2024, 78,28 % en 2025, puis 82,28 % en 2026, soit +8 points en deux ans. Pour les militaires, ce taux est stable depuis 2013, à 126,07 % en 2026. Ces taux s'appliquent au traitement indiciaire brut, c'est-à-dire à la rémunération hors primes : un taux de 126,07 % signifie que la contribution versée dépasse le montant du traitement indiciaire lui-même.

Des taux de cotisations très élevés, difficilement comparables avec ceux des autres régimes

Régime	Taux de cotisation total	dont part employeur
Fonctionnaires de l'État civils	93,38 %	82,28 %
Militaires	137,17 %	126,07 %
Fonctions publiques territoriale et hospitalière	48,75 %	37,65 %
Secteur privé (sous le plafond de la Sécurité sociale)	27,95 %	16,67 %

Pour les fonctionnaires de l'État, les taux s'appliquent au traitement indiciaire brut, hors primes ; dans le secteur privé, les primes sont incluses dans l'assiette.

En moyenne, les cotisations retraite (parts salariale et employeur confondues) représentent environ 40 % de la rémunération totale d'un fonctionnaire civil et environ 50 % de celle d'un militaire (cf. figures A et A bis). Rapporté au seul traitement indiciaire brut, le taux de cotisation total atteint en effet 93,38 % pour les civils (dont 82,28 % à la charge de l'employeur) et 137,17 % pour les militaires (dont 126,07 %). Ces niveaux de taux sont sensiblement supérieurs à ceux observés dans les autres régimes en 2026 : 48,75 %¹ dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière et 27,95 %² dans le secteur privé, comme le montre le tableau ci-dessus.

Ces écarts, en particulier avec le régime général, doivent toutefois être interprétés avec prudence, car ces taux sont peu comparables en l'état actuel des règles, pour trois raisons principales :

- Le rôle de la cotisation : dans le régime général, la cotisation employeur n'a pas de rôle d'équilibrage, le régime n'étant financé qu'à 62,4 % par des cotisations³ ; au CAS Pensions, c'est elle qui assure l'équilibre ;

¹ Décret n° 2025-86 du 30 janvier 2025 relatif au taux de cotisations vieillesse des employeurs des agents affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

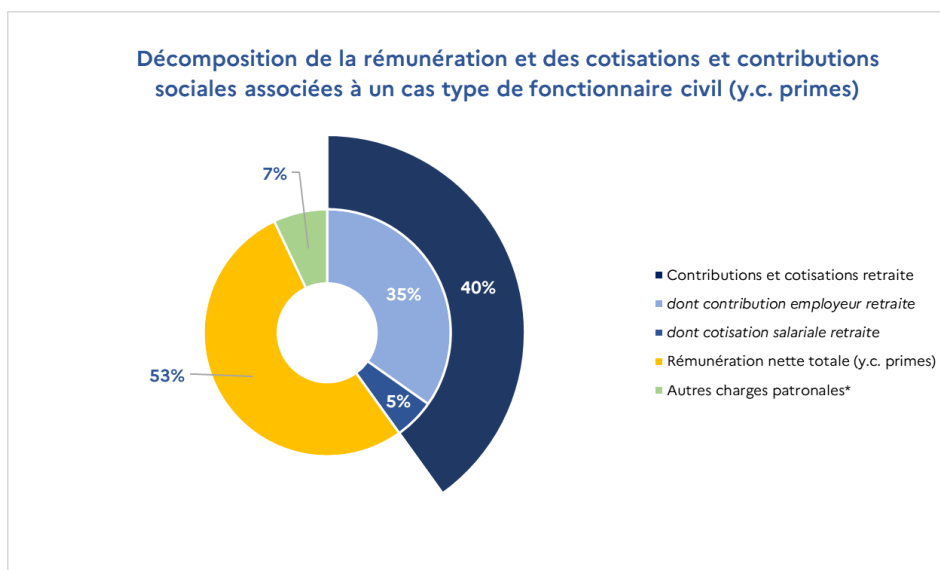
² Taux pour des salaires inférieurs au plafond de la Sécurité Sociale (PASS). Correspond à la somme des taux de cotisation employeur retraite à la Cnav (8,55% sous 1 PSS, et 2,11% sur tous salaires), auquel on ajoute le taux de cotisation employeur à l'Agirc-Arrco (4,72% sous 1 PASS) et la contribution d'équilibre général (1,29% sous 1 PASS).

³ Rapport national d'activité de l'assurance retraite 2025, page 108.

- Le périmètre des droits : les prestations d'invalidité et les dispositifs de solidarité familiale relèvent, dans le régime général, d'autres branches (maladie, famille), alors qu'ils sont intégralement supportés par le régime de la fonction publique d'État ;
- L'assiette : les primes sont incluses dans l'assiette de cotisation du secteur privé, mais en règle générale exclues de celle des fonctionnaires de l'État.

Les différences structurelles majeures entre ces deux régimes rendent donc toute comparaison des taux de cotisation peu opérante.

Figure A : Décomposition de la rémunération et des cotisations et contributions sociales associées à un cas type de fonctionnaire civil (y.c. primes)



Lecture : pour un fonctionnaire civil, 40 % de la rémunération totale correspond à des cotisations retraite (35 % de contribution employeur, 5 % de cotisation salariale) ; la rémunération nette totale en représente 53 %.

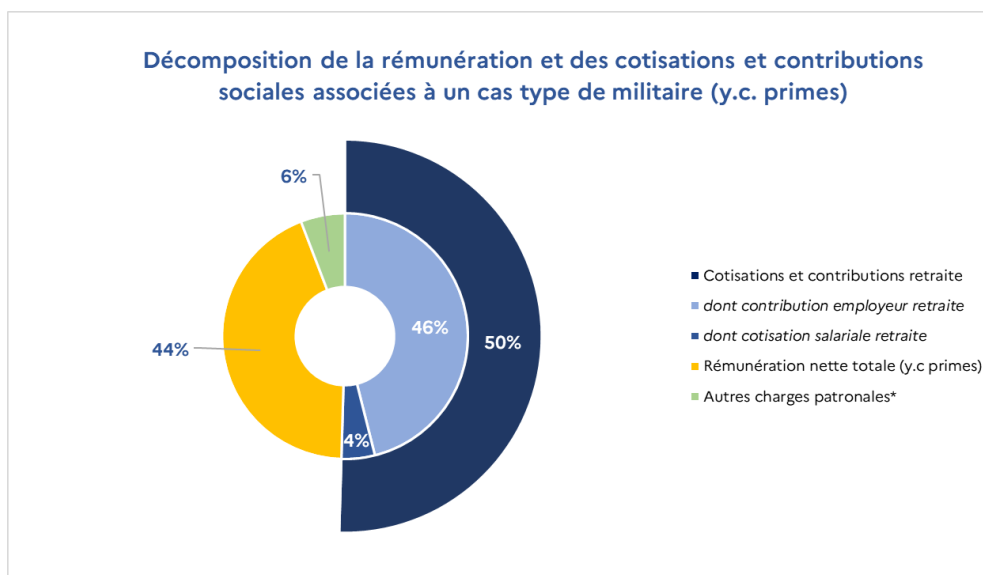
L'hypothèse sous-jacente est une part de prime de 24,60% (taux moyen 2023) dans une rémunération brute mensuelle de 3 274€ (rémunération brute mensuelle moyenne EQTP en 2023).

*Les autres charges patronales comprennent : cotisation maladie, famille, Fnal, ATI, CSA.

Note : les contributions employeur et les cotisations salariales comprennent les contributions employeur et cotisations salariales au RAFP, respectivement d'un montant de 5% des primes dans la limite de 20% du traitement indiciaire brut.

Sources : Calculs Direction du Budget ; hypothèses de salaire et de taux de cotisation : DGAFP (Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2025), Urssaf.

Figure A bis : Décomposition de la rémunération et des cotisations et contributions sociales associées à un cas type de militaire (y.c. primes)



Lecture : pour un militaire, 50 % de la rémunération totale correspond à des cotisations retraite (46 % de contribution employeur, 4 % de cotisation salariale) ; la rémunération nette totale en représente 44 %.

L'hypothèse sous-jacente est une part de prime de 24,60% (taux moyen 2023) dans une rémunération brute mensuelle de 3 274€ (rémunération brute mensuelle moyenne EQTP en 2023).

*Les autres charges patronales comprennent : cotisation maladie, famille, Fnal, ATI, CSA.

Note : les contributions employeur et les cotisations salariales comprennent les contributions et cotisations au RAFP, respectivement d'un montant de 5% des primes dans la limite de 20% du traitement indiciaire brut.

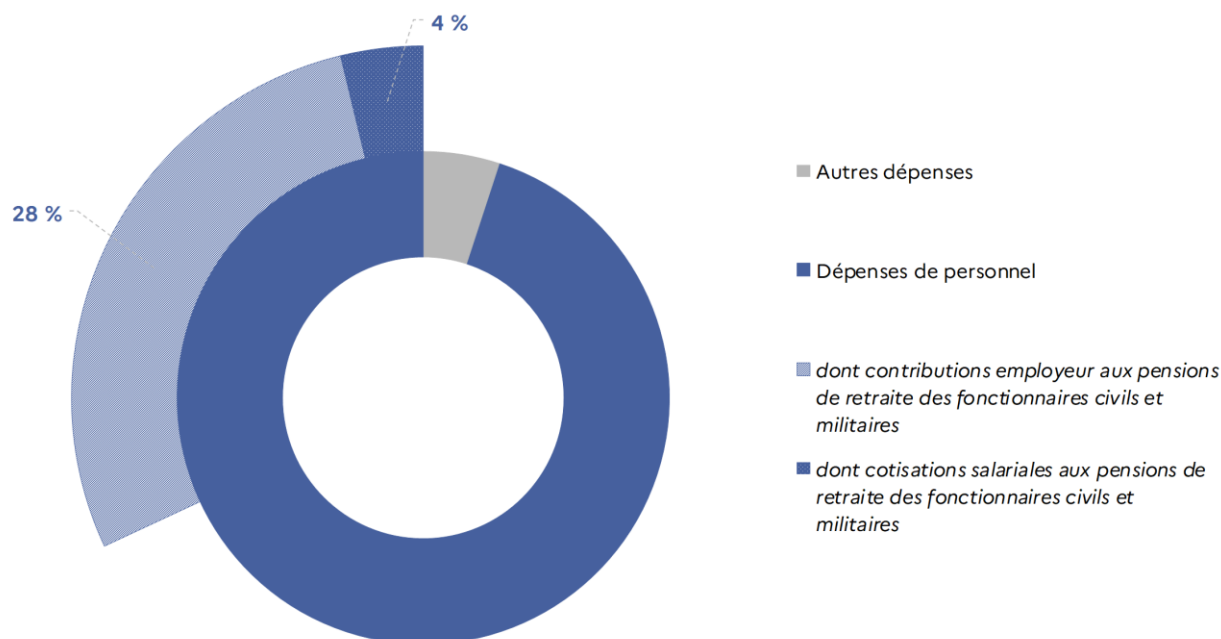
Sources : Calculs Direction du Budget ; hypothèses de salaire et de taux de cotisation : DGAFP (Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2025), Urssaf.

Jusqu'à un tiers du budget de certains ministères ne finance pas les services publics mais les retraites des anciens agents

Plus un ministère emploie de personnel, plus la part de ses crédits consacrée aux retraites est importante. **32 % des crédits du ministère de l'Éducation nationale, soit 28,5 Md€, sont ainsi in fine versés au CAS Pensions ; cette proportion atteint 30 % pour le ministère de l'Intérieur.** Elle est élevée car elle vient compenser le déséquilibre démographique entre fonctionnaires en activité et fonctionnaires à la retraite (cf. partie II). En moyenne, pour l'ensemble des ministères, cette proportion de crédits consacrée aux retraites s'élève à environ 13 %.

Figure B : répartition prévisionnelle des crédits du ministère de l'Éducation nationale en 2027

32 % des crédits budgétaires du ministère contribuent au financement des pensions de retraite des fonctionnaires de l'État

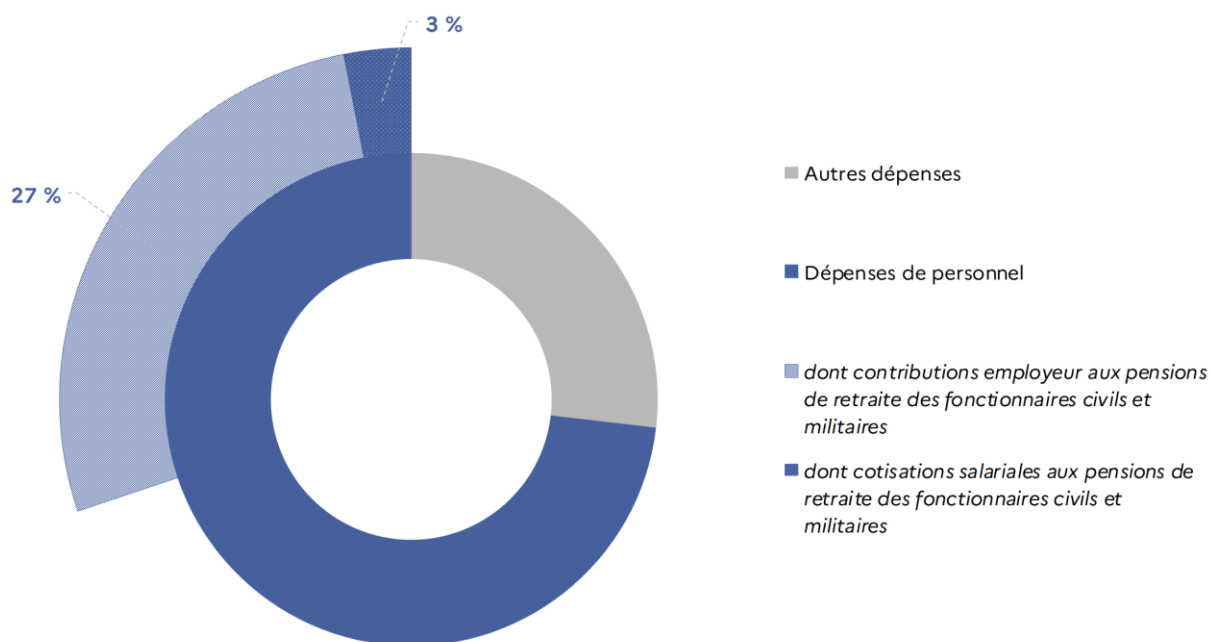


Méthodologie : Les contributions employeur aux pensions de retraite des fonctionnaires civils et militaires correspondent aux versements prévisionnels de l'État au programme 741 « Pensions civiles et militaires de retraite et allocations temporaires d'invalidité » du compte d'affectation spéciale (CAS) « Pensions ». Par construction, il est considéré que les cotisations salariales correspondent à une part de la masse salariale hors contributions employeur, dès lors que ces dernières sont prélevées sur les traitements des fonctionnaires cotisants. Ce graphique n'intègre pas les transferts entre le CAS « Pensions » et les opérateurs de l'État d'une part (au titre de leurs contributions employeur) et les agents de ces opérateurs d'autre part (cotisations salariales). Ces transferts sont marginaux pour ce ministère. Les subventions à ces opérateurs, financées sur crédits budgétaires, sont en revanche intégrées dans le total « Autres dépenses » de la mission

Sur les 89,1 Md€ de crédits budgétaires ouverts pour le ministère de l'Éducation nationale, 84,6 Md€ sont des dépenses de personnel, dont 25,1 Md€ de contributions employeur aux pensions de retraite des fonctionnaires (soit 28 % des crédits ouverts) et 3,4 Md€ de cotisations salariales (soit 4 % des crédits ouverts). Ainsi, plus d'un tiers (34 %) de la masse salariale du ministère finance le système de retraites.

Figure B bis : répartition prévisionnelle des crédits du ministère de l'Intérieur en 2027

30 % des crédits budgétaires du ministère contribuent au financement des pensions de retraite des fonctionnaires de l'État



Méthodologie : Les contributions employeur aux pensions de retraite des fonctionnaires civils et militaires correspondent aux versements prévisionnels de l'État au programme 741 « Pensions civiles et militaires de retraite et allocations temporaires d'invalidité » du compte d'affectation spéciale (CAS) « Pensions ». Par construction, il est considéré que les cotisations salariales correspondent à une part de la masse salariale hors contributions employeur, dès lors que ces dernières sont prélevées sur les traitements des fonctionnaires cotisants. Ce graphique n'intègre pas les transferts entre le CAS « Pensions » et les opérateurs de l'État d'une part (au titre de leurs contributions employeur) et les agents de ces opérateurs d'autre part (cotisations salariales). Ces transferts sont marginaux pour ce ministère. Les subventions à ces opérateurs, financées sur crédits budgétaires, sont en revanche intégrées dans le total « Autres dépenses » de la mission.

Sur les 34,2 Md€ de crédits budgétaires ouverts pour le ministère de l'Intérieur, 25,1 Md€ sont des dépenses de personnel, dont 9,3 Md€ de contributions employeur aux pensions de retraite des fonctionnaires (soit 27 % des crédits ouverts) et 1,1 Md€ de cotisations salariales aux pensions de retraite des fonctionnaires (soit 3 % des crédits ouverts). Ainsi, 41 % de la masse salariale du ministère finance le système de retraites.

Une lecture erronée à éviter : non, le régime de retraites des fonctionnaires n'est pas particulièrement avantageux

Des taux de cotisation très supérieurs à ceux du privé il serait tentant d'en conclure que le déséquilibre du système de retraite vient du régime des fonctionnaires de l'État, dont les droits seraient plus favorables que ceux des salariés du privé. Cette déduction, très répandue dans le débat public, est pourtant erronée : en moyenne, les droits des fonctionnaires sont similaires à ceux des salariés du privé, à salaire égal.

Cette idée reçue repose notamment sur la règle de calcul de la pension, établie sur le traitement indiciaire brut des six derniers mois, contre les vingt-cinq meilleures années dans le privé⁴. Cet avantage apparent est toutefois contrebalancé, en particulier, par l'assiette retenue, qui exclut les primes, alors que celles-ci représentent en moyenne plus de 20 % de la rémunération brute des fonctionnaires.

Une étude de la Drees⁵ montre même que, pour la génération née en 1958, appliquer aux fonctionnaires de l'État les règles de calcul du régime général augmenterait leur pension moyenne de 1,5 % : 62 % des fonctionnaires seraient gagnants, 32 % perdants et 6 % ne verraient pas leur situation significativement changée. Autre indicateur : le taux de remplacement, c'est-à-dire le rapport entre la pension et le dernier revenu d'activité, est légèrement plus élevé au régime général que dans la fonction publique d'État (74,8 % contre 73,8 %⁶).

Le déséquilibre du régime de retraite des fonctionnaires d'Etat - compensé par la hausse du taux de contribution employeur - s'explique en réalité très largement par ses caractéristiques démographiques, et non par le niveau des droits versés. Ce régime ne compte en effet que 0,94 cotisant pour un pensionné de droit direct, contre 1,5 dans le régime général⁷. Ce déséquilibre démographique s'explique par plusieurs dynamiques propres. Essentiellement :

- La part croissante des contractuels, affiliés au régime général ;
- Le changement de statut de La Poste et d'Orange, en 1991, dont les anciens agents demeurent rattachés au régime de la fonction publique d'État alors que les nouveaux salariés relèvent du régime général.

À ces dynamiques propres à la fonction publique s'ajoute le vieillissement général de la population, qui réduit le nombre de cotisants par retraité dans l'ensemble des régimes, publics comme privés : le rapport entre les individus de 20 à 64 ans et ceux de plus de 65 ans est ainsi passé de plus de 4 en 1990 à 2,5 aujourd'hui⁸.

Ce que l'on peut déduire : les dépenses sociales pèsent sur les autres priorités budgétaires

Au-delà des soldes de chaque régime, qui relèvent de conventions comptables et dépendent pour l'essentiel de la démographie, c'est donc le niveau global des dépenses de retraite, et sa progression, que ces chiffres interrogent, notamment au regard de nos voisins européens. Les dépenses publiques françaises dépassent en

⁴ La pension de base pour un salarié est complétée par la pension complémentaire de l'Agirc-Arrco.

⁵ Martin Chopard, Romain Guirriec, Serge Herbillon-Leprince, Anthony Marino, Clément Rousset (DREES), « Retraite : règles de la fonction publique et du privé - Comparaison du calcul des droits à la retraite à l'aide du modèle Trajectoire », Les Dossiers de la DREES, n°103, novembre 2022.

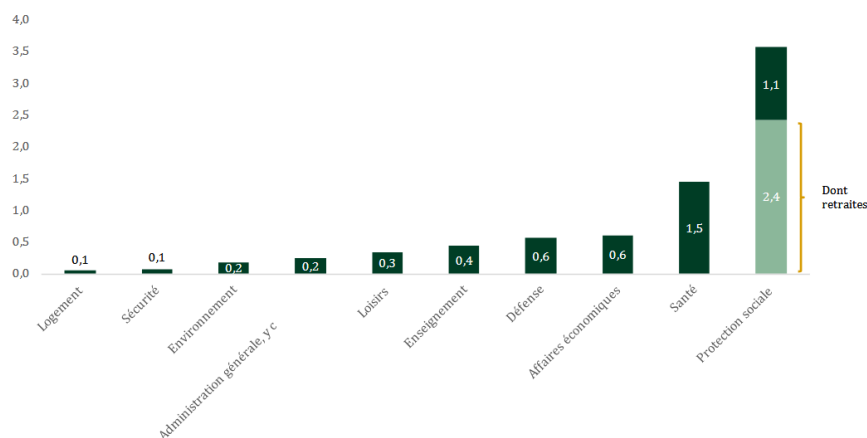
⁶ Les retraités et la retraite, Drees, juillet 2025.

⁷ Cour des comptes, *Les retraites des fonctionnaires de l'Etat*, septembre 2026.

⁸ Source : COR.

effet d'environ 8 points de PIB la moyenne de l'Union européenne et 2,7 points de cet écart tiennent aux seules dépenses de vieillesse, loin devant les autres postes. **Plus largement, sur les 50 dernières années, 80 % de l'augmentation des dépenses publiques vient des dépenses sociales⁹, au premier rang desquelles les retraites et la santé, sous l'effet, avant tout, du vieillissement de la population.**

Figure C : écart de dépenses publiques par rapport à la zone euro (2023)



Source : traitement Inspection générale des finances, données OCDE.

Légende : « administration générale » : pouvoirs publics, affaires étrangères, services généraux, charge de la dette ; « affaires économiques » agriculture, énergie, transports, communication, industrie, construction, affaires commerciales ; « protection sociale » : retraites, handicap, politique familiale, chômage.

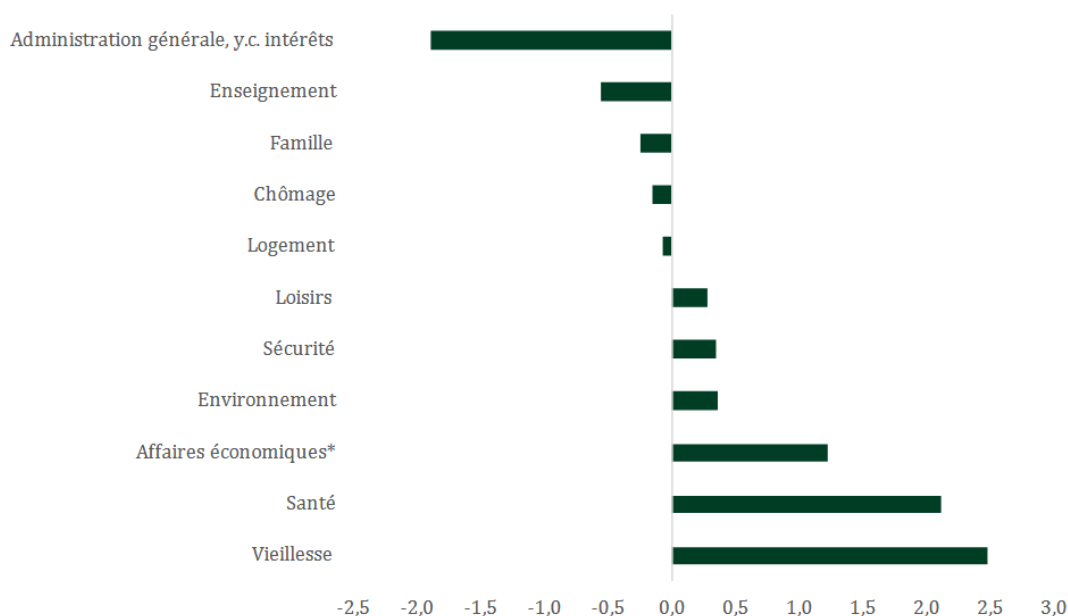
Note : zone euro à 16 pays.

Ce constat doit être rapproché des marges de manœuvre limitées dont dispose la France : avec un taux de prélèvements obligatoires déjà élevé, le financement des dépenses sociales ne peut être dissocié de celui des autres politiques publiques. **Le poids des dépenses de retraite dans les crédits ministériels exerce ainsi un effet d'éviction : dans chaque ministère, les crédits qui financent la retraite ne financent pas les services publics.**

Plus globalement, cet effet d'éviction se lit aussi dans l'évolution des dépenses publiques par grand poste : entre 2000 et 2023, la part des dépenses de retraite dans le PIB a progressé d'environ 2,5 points, tandis que celle des dépenses d'enseignement reculait d'environ 0,5 point.

⁹ Source : FIPECO.

Figure D : variation des dépenses publiques sur la période 2000-2023 (en points de % du PIB)



Source : traitement Inspection générale des finances, données OCDE.

Légende : « administration générale » : pouvoirs publics, affaires étrangères, services généraux, charge de la dette ; « affaires économiques » : agriculture, énergie, transports, communication, industrie, construction, affaires commerciales ; « protection sociale » : retraites, handicap, politique familiale, chômage.

Note : l'augmentation du poste « affaires économiques » est liée à la hausse des dépenses engagées en réponse à la crise énergétique en 2022.

Un budget 2027 qui préserve les investissements d'avenir

Cette transparence met en évidence la tension croissante entre le poids des dépenses sociales et le financement des politiques publiques prioritaires, dans un contexte de nécessaire réduction du déficit public.

La maîtrise des dépenses sociales - de retraites et de santé - est en effet la première condition pour retrouver les marges de manœuvre nécessaires pour investir dans les dépenses d'avenir et de souveraineté indispensables pour le pays.

Le budget 2027 va dans ce sens : il freine la progression des dépenses sociales, en réduisant de plus d'un tiers le déficit de la Sécurité sociale ; en parallèle, il consacre des moyens supplémentaires¹⁰ pour l'école (+ 1,1 milliard d'euros), la défense (+6,4 milliards d'euros), la transition écologique (1 milliard pour le Fonds vert) ou l'enseignement supérieur et la recherche (+0,4 milliard d'euros).

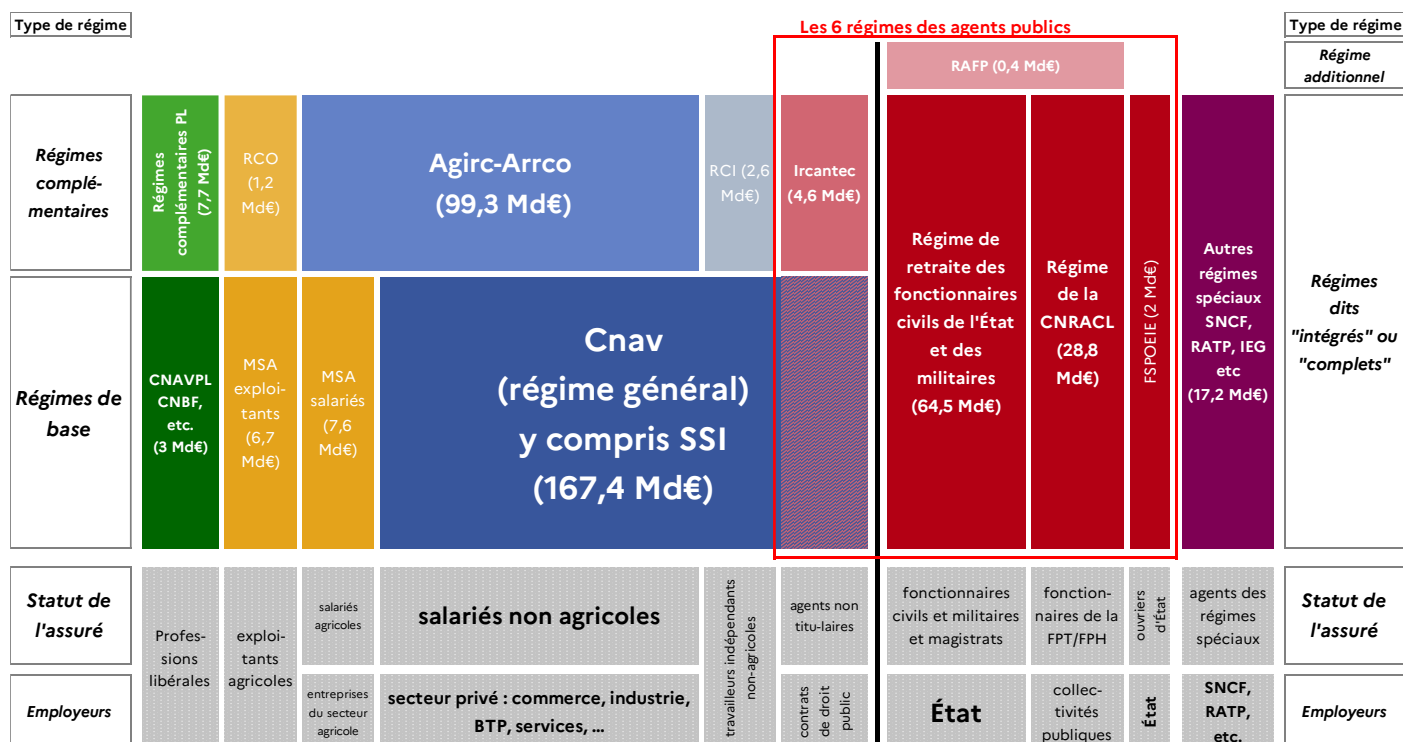
¹⁰ Ces moyens supplémentaires sont comptabilisés hors T2CAS, c'est-à-dire hors cotisations retraites de l'Etat employeur.

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)¹¹, qui représentent 19,9 % 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 99, Md€ de prestations vieillesse en 2025 à 6,7 millions de pensionnés, soit 24,2 % 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 0,5 Md€ aux fonctionnaires titulaires qui lui sont affiliés.

Figure 1 : Prestations légales servies par la branche vieillesse en 2025 : 4130 Md€ de dépenses, dont 297 Md€ pour les régimes de base ou complet et 116 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 1er janvier 2018, et la gestion du RSI est progressivement reprise par la Cnav.

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

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

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 1,9 millions d'agents cotisants et

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.

2,5 millions de pensionnés au 31 décembre 2025 ; il a versé 65 Md€ de pensions de retraite et d'invalidité en 2025¹² ;

- 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 1,7 million de pensionnés au 31 décembre 2025 ; la CNRACL a versé 31 Md€ de pensions au titre des branches vieillesse et invalidité en 2025¹³ ;
- 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 2025, pour 2,1 Md€ de prestations versées en 2025 ;
- Les **1,4 million d'agents contractuels de la fonction publique** (effectif au 31 décembre 2023¹⁴) 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 4,6 Md€ de pensions en 2024 à ses 2,4 millions de pensionnés ;
- Le **régime de retraite additionnel de la fonction publique (RAFP)** a versé 0,5 Md€ de prestations en 2025 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 »¹⁵, de la fonction publique (régimes des fonctionnaires civils et des militaires de l'État, des agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière et des ouvriers d'État) représentent 32 % des dépenses de l'ensemble des régimes de base, 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 privé¹⁶ ;
- 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

¹² Source : DGFIP - Service des retraites de l'Etat

¹³ 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.

¹⁴ Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi, « Figure 7 Les contractuels de la fonction publique en 2023 » in Chiffres clés de la fonction publique édition 2025. 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.

¹⁵ 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 ».

¹⁶ 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.

la branche d'activité des industries électriques et gazières (IEG)¹⁷, 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 sociale¹⁸.

Figure 2 : Nombre de cotisants et de retraites servies dans la branche vieillesse au 1^{er} juillet 2023, 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.

¹⁷ 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)

¹⁸ 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.

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

I.2.a 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 spéciale, 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 82,28 %¹⁹ pour les civils et à 126,07 % pour les militaires en 2026, 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 (FPE).

Cependant, la présentation actuelle peut nuire à la lisibilité des finances publiques car elle ne distingue pas la part d'équilibrage du régime et la part correspondant à une contribution employeur comparable à d'autres régimes (le taux de contribution employeur dans la fonction publique territoriale et hospitalière est de 37,65 % et celui du régime général sous 1 PASS est de 16,67 %).

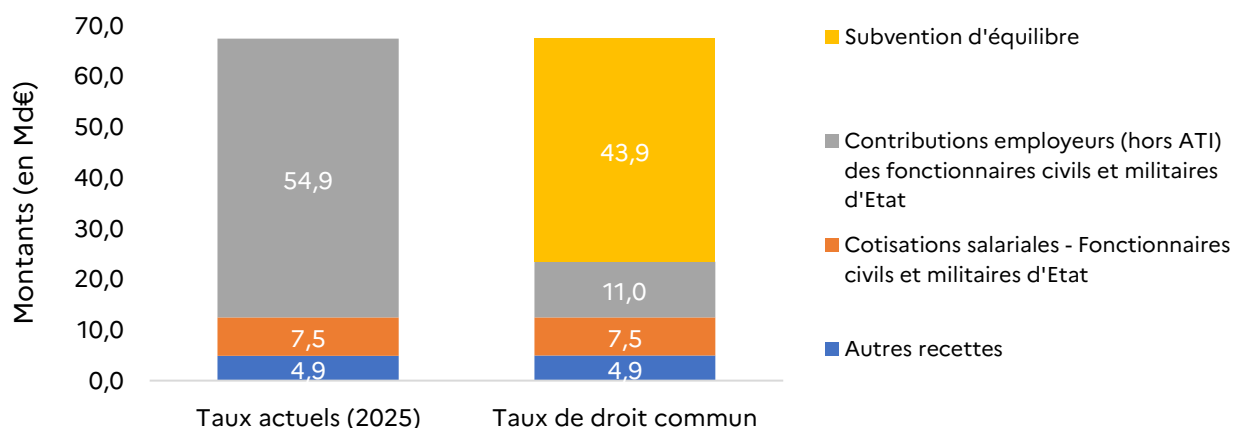
Il convient de souligner que cette différenciation relève uniquement d'un choix de présentation, sans incidence sur le solde global des finances publiques. En effet, l'État reste le financeur en dernier ressort des retraites de ses agents publics. Seule une modification des dépenses de retraite à la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

Dans un objectif de clarification du financement du régime des retraites de fonctionnaires, sans incidence sur le solde ou les dépenses, et d'amélioration de la comparaison avec d'autres régimes, une présentation alternative pourrait néanmoins décomposer les recettes du régime pour distinguer la part relevant d'une contribution employeur de celle relevant d'une subvention d'équilibre. Pour ce faire, une première approche serait de chercher à déterminer le taux de contribution employeur à appliquer sur les assiettes de cotisation, afin de déterminer une part supposée raisonnable de contributions des employeurs de fonctionnaires.

Ainsi, le rapport sur les retraites de la fonction publique annexé au projet de loi de finances pour 2026 a présenté un premier affichage alternatif permettant de distinguer dans les recettes du CAS Pensions une part employeur comparable aux régimes de droit commun de celle constituant une subvention d'équilibre, en utilisant le taux du régime général sous 1 PASS (16,67 % en 2025). Dans le cadre d'une actualisation avec les données de 2025, le total des contributions employeurs des fonctionnaires civils et militaires s'élèverait à 11 Md€, contre 54,9 Md€ selon la présentation actuelle. La subvention requise pour assurer l'équilibre du CAS s'établirait alors à 41,5 Md€, soit 65,2 % des recettes totales du CAS.

¹⁹ Suite à une hausse de +4 points du taux au 1^{er} janvier 2026. Le taux s'élevait à 78,28 % en 2025.

Figure 3A : Structuration des recettes 2025 du CAS Pensions en fonction du taux de contribution employeur retenu, en volume



Source : données d'exécution CAS Pensions 2025 - Traitement Direction du Budget.

Cette présentation demeure cependant une convention parmi d'autres possibles, et présente 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, toute analyse utilisant cette convention doit être en effet conduite avec prudence et tenir compte des limites méthodologiques et différences structurelles inhérentes à ces régimes. Les différences suivantes, non exhaustives, méritent à cet égard d'être soulignées :

- Les assiettes de cotisation diffèrent sensiblement. En effet, le taux de cotisation dans la FPE s'applique à une assiette non plafonnée, mais limitée aux rémunérations hors primes, contrairement au régime général où le taux de cotisation s'applique à la rémunération primes comprises, mais plafonnée à 1 PASS. Par ailleurs, un affilié au régime général sera également affilié à un régime complémentaire (différent selon le statut du salarié), là où le régime de la FPE est un régime dit intégré (i.e. l'affilié y perçoit une pension au titre de sa retraite de base et complémentaire). 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 propres à la fonction publique, 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.) ;
- Certains dispositifs de solidarité comme 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 général ;
- Le régime de la FPE intègre les prestations d'invalidité, prises en charge différemment dans le régime général. La pension d'invalidité perçue par le salarié du secteur privé est prise en charge par la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM). A 62 ans, cette pension est substituée par une pension de retraite. Dans le régime de la FPE, les pensions d'invalidité sont versées dès le départ en invalidité, et ne sont pas remplacées par une pension de retraite à l'âge d'ouverture des droits. Outre les règles de calcul différentes, cela engendre un surcroît d'effectifs et de dépenses pour les régimes de la fonction publique ;
- Le régime de la FPE présente un important déséquilibre entre ses cotisants et ses pensionnés : le ratio de cotisants par pensionné de droit direct est bien supérieur au régime général (1,5)

qu'au régime des fonctionnaires d'Etat (0,94²⁰). Cet écart à la faveur du régime général, qui pourrait en théorie davantage contribuer au titre de la compensation démographique inter-régimes²¹, limite d'autant plus la comparaison avec celui-ci. Les taux de cotisation d'équilibre élevés du régime des fonctionnaires d'Etat s'expliquent donc en réalité surtout par ses caractéristiques démographiques, et non par le niveau des droits versés. En effet, rappelons que les règles spécifiques de ce régime ne permettent 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 fonctionnaires sédentaires, leur pension moyenne augmenterait de 1,5 %, et 62 % d'entre eux seraient avantagés²².

Partant de ces constats de différences structurelles, d'autres conventions comptables pourraient être envisagées, afin de prendre en compte les spécificités du régime de la fonction publique d'Etat, dans le cadre de l'obligation d'équilibre du régime prescrite par le législateur organique.

A cette fin, la Cour des comptes²³ et l'Institut des politiques publiques²⁴ (IPP) ont proposé d'isoler de façon conventionnelle ce qui relève d'une subvention d'équilibre financée par la solidarité nationale afin de recalculer un taux d'équilibre du régime :

- L'IPP obtient ainsi un taux de 34,7 %, civils et militaires confondus, en retirant les dépenses qui relèvent des avantages professionnels des catégories actives liés pour partie à l'exercice de missions régaliennes estimées à 6,6 Md€, la prise en charge de la dégradation démographique du régime à hauteur de 18 Md€ ou le supplément de majorations pour enfants au-delà du troisième enfant, à hauteur de 0,7 Md€²⁵, ainsi que les pensions d'invalidité ;
- La Cour des comptes propose un taux de cotisation employeur civil de 44,1 % et un taux de cotisation employeur militaire de 51,2 %, après avoir retiré de l'assiette de financement par cotisation les dépenses d'invalidité (pensions d'invalidité avant 62 ans), les dépenses de solidarité (majoration de pension pour parents de trois enfants ou plus pour les pensions de droit direct), les dépenses relevant des régimes professionnels (versement de pension avant l'âge d'ouverture des droits au titre des catégories actives et super actives) ainsi que les dépenses à charge du régime compte tenu du déséquilibre démographique.

Les différences entre ces taux s'expliquent partiellement par la source des données de départ pour le taux de contribution à retraiter : le taux utilisé par l'IPP est celui de 2020 (74,6 %) tandis que la Cour retraite le taux de 2026 (82,28 %) ; par ailleurs, l'estimation du coût des avantages professionnels diffère²⁶. Toutefois la méthodologie de calcul de ces deux taux demeure similaire. Elle a l'avantage de retraiter certaines spécificités de la FPE par rapport au régime général, mais présente toujours certaines limites :

²⁰ Cour des comptes, Les retraites des fonctionnaires de l'Etat, septembre 2026.

²¹ Cour des comptes, « La Sécurité sociale. Rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale », chapitre III, « La compensation démographique entre régimes de retraite : un dispositif complexe, artificiel et mal géré », mai 2024. La compensation démographique n'a permis de financer en 2025 que moins de 2 % des pensions du régime des fonctionnaires d'Etat.

²² Martin Chopard, Romain Guirriec, Serge Herbillon-Leprince, Anthony Marino, Clément Rousset (DREES), « Retraite : règles de la fonction publique et du privé - Comparaison du calcul des droits à la retraite à l'aide du modèle Trajectoire », Les Dossiers de la DREES, n°103, novembre 2022. Il faut noter que 62 % des fonctionnaires seraient gagnants, 32 % perdants et 6 % ne verraient pas leur situation significativement changée.

²³ Cour des comptes (septembre 2026), Les Retraites des fonctionnaires de l'Etat.

²⁴ Aubert, Patrick, Pedrono, Maïlys, Tô, Maxime, Tochev, Todor (juin 2025). « Retraites des fonctionnaires d'État : faut-il changer la convention comptable ? », Perspectives budgétaires, chapitre 3. Institut des politiques publiques.

²⁵ Y compris les bonifications qui majorent la pension après l'âge d'ouverture des droits des retraités partis au titre des catégories actives, ce qui ne figure pas dans le rapport de la Cour.

²⁶ Ces deux différences, à elles seules, expliquent une différence de 9 points de pourcentage entre les deux taux.

- Elle ne permet toujours pas une véritable équivalence avec le taux de cotisation du secteur privé, facilitant une comparaison entre les taux du régime de la fonction publique d'Etat et le régime général, étant donné que des différences structurelles demeurent entre ces derniers :
 - Le taux présenté ne tient pas compte de la différence d'assiette²⁷ entre le régime général et la fonction publique de l'Etat ;
 - La comparaison entre régimes nécessiterait d'harmoniser les modalités de financement car la branche vieillesse est financée à 66 % par des cotisations²⁸. Ainsi, une comparaison complète avec le régime général nécessiterait de tenir compte de ce financement partiel par cotisations ;
 - Il n'est pas tenu compte en particulier des allègements généraux, c'est-à-dire de l'exonération partielle de taux pour certains employeurs dans le régime général sur les bas salaires, exonération prise en charge par l'Etat ;
 - La répartition de l'effort employeur – salarié (60-40) qui n'est pas respectée dans le régime de la fonction publique de l'Etat nécessiterait d'imputer une partie des dépenses au taux de cotisation salarial. Cela conduirait cependant à une forte baisse des salaires nets des fonctionnaires, sans augmenter pour autant les droits à pension ;
 - Le taux du privé n'est pas un taux d'équilibre des dépenses du régime général « neutralisées » des avantages, droits spécifiques ou déséquilibres démographiques qui seraient financés par d'autres ressources. Le taux du privé est la résultante de choix politiques, est fixé conventionnellement, et n'est pas strictement piloté pour couvrir une part « légitime » de la dépense. La situation de déficit de la branche vieillesse démontre d'ailleurs une décorrélation entre la dynamique de la dépense et le niveau du taux de cotisation ;
- Par ailleurs, la méthodologie pour estimer le coût du déséquilibre démographique repose sur des hypothèses ayant aussi des limites : le surcoût démographique ne prend en compte que les pensions de droit direct et omet la charge que représentent les pensions de réversion, alors même que contrairement au régime général, elles ne sont pas soumises à condition de ressources dans le régime de la fonction publique. Dans tous les cas, la prise en charge du déséquilibre démographique nécessiterait un recalcul annuel fondé sur une harmonisation des sources et des périodes de référence choisies.

Au total, il n'existe donc pas de taux consensuel s'appuyant sur une méthode de calcul unique, neutraliser les différences intrinsèques entre le régime de retraite de la fonction publique d'Etat et le régime général demeurant une tâche complexe. Au regard de ces différences insurmontables, l'objectif de comparaison avec les autres régimes, notamment celui du régime général peut donc être interrogé. En réalité, seule une réforme systémique rapprochant les règles des régimes permettrait une harmonisation cohérente des taux.

Ce constat invite donc à ne pas chercher à comparer le taux du régime de la fonction publique d'Etat et celui du régime général, mais bien à poursuivre les travaux afin de calculer un taux d'équilibre après neutralisation de ce qui relève des dépenses de solidarité en s'appuyant sur une méthodologie applicable d'année en année. La direction du Budget doit donc, dans les prochains mois, poursuivre ses travaux techniques et constituer des groupes de travail avec les autres directions ministérielles.

²⁷ Au régime général, les salariés cotisent sur l'ensemble de leur rémunération, primes comprises, alors que dans le régime de la fonction publique, seul le traitement indiciaire est soumis aux cotisations, et non la plupart des primes.

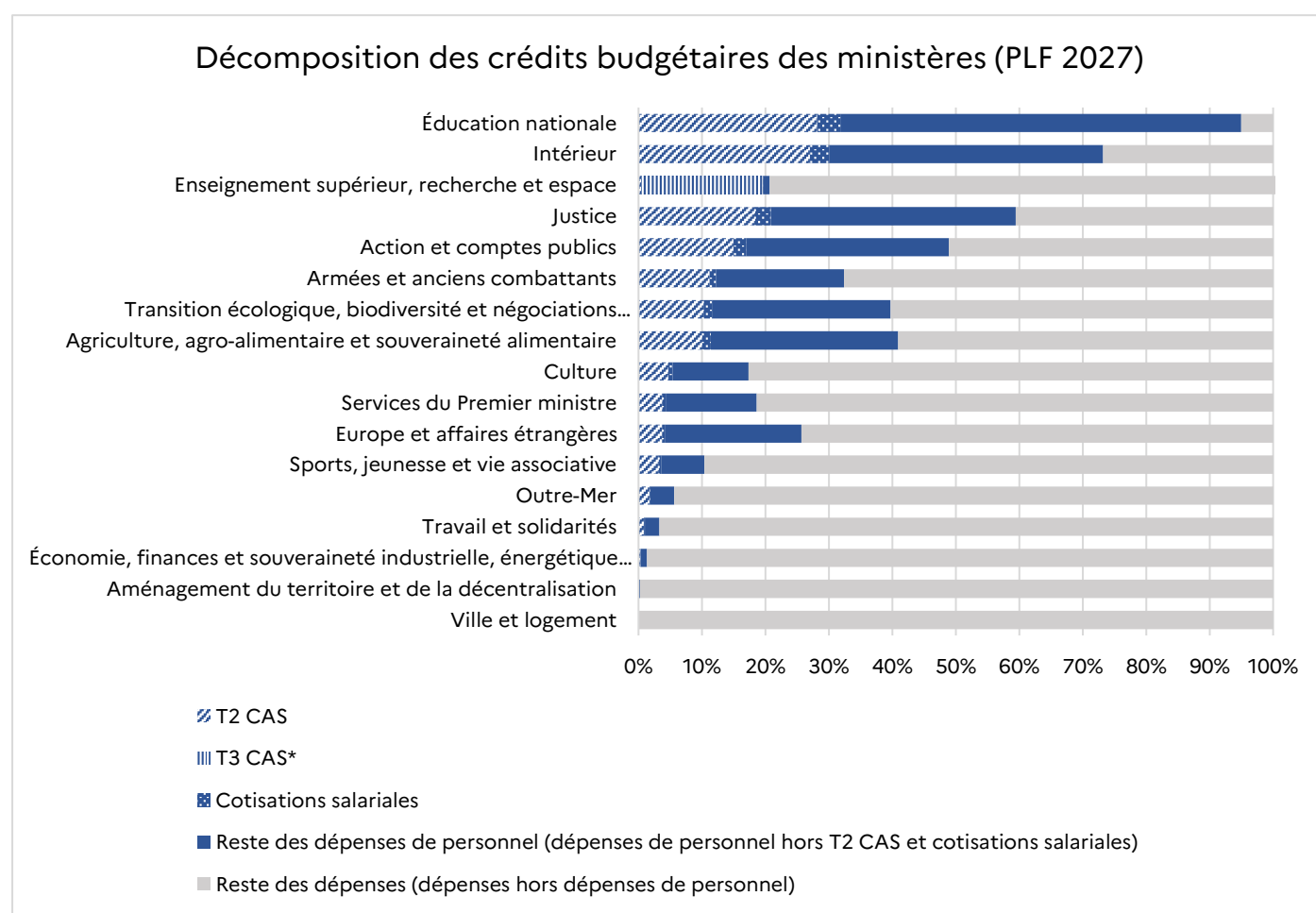
²⁸ Selon le Rapport annuel du COR de juin 2026 « Evolution et perspectives des retraites en France », les cotisations (hors contributions d'équilibre et cotisations imputées au sens de la comptabilité nationale) représentent 277 Md€ soit 65,6% des ressources du système de retraite en 2025.

I.2.b La convention comptable actuellement utilisée a une incidence sur la présentation des dépenses de personnel des ministères

L'impact d'un taux de contribution employeur comme levier d'équilibrage du régime est notable sur la présentation des dépenses de personnel des ministères, car les crédits alloués à chaque ministère comprennent les contributions employeurs dues au titre du financement des retraites de leurs fonctionnaires (aussi appelées dépenses de « T2 CAS »). Ces dépenses sont donc artificiellement majorées. Cette majoration n'a cependant pas d'impact direct sur les comparaisons internationales et les indicateurs de comptabilité nationale (tels que le PIB ou le niveau de dépenses publiques²⁹), puisque ces derniers se fondent sur des méthodologies indépendantes des taux de contribution employeur de l'Etat au CAS Pensions, en comptabilité budgétaire. Seule une modification de la convention de calcul de certains indicateurs en comptabilité nationale³⁰ ou une modification du taux de cotisation salarial des fonctionnaires au CAS Pensions pourrait avoir un effet sur ces derniers.

La figure suivante présente, pour chaque ministère, la part des crédits versés au CAS Pensions dans l'ensemble de ses crédits.

Figure 3B : Décomposition des crédits budgétaires des ministères selon leur nature



²⁹ Ces indicateurs ne prennent pas en compte le taux de cotisation de l'Etat employeur au CAS Pensions pour déterminer le montant des cotisations employeur de l'Etat, mais se fonde sur les « cotisations sociales imputées ». La méthode actuelle de calcul de ces cotisations imputées, dite « méthode du solde », consiste à déduire le montant de ces cotisations comme la différence entre le montant des dépenses de retraite et le montant des cotisations à la charge des fonctionnaires au CAS Pensions.

³⁰ Une autre méthode de calcul des cotisations sociales imputées, celle dite du « taux raisonnable », existe pour la prise en compte des cotisations employeur en comptabilité nationale. Si, et seulement si, cette convention venait à être adoptée et que le « taux raisonnable » venait à être le même qu'un nouveau taux de contribution employeur au CAS Pensions, alors les agrégats de comptabilité nationale se verraient être modifiés.

**Pour le ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'espace uniquement. Ce ministère comprend de nombreux opérateurs dont les contributions au CAS Pensions sont majoritairement faites sur la base de dépenses de fonctionnement (T3), qui sont en grande partie compensées par l'Etat par une subvention pour charge de service public. Les cotisations salariales correspondantes et les dépenses de personnel servant d'assiette aux cotisations et aux contributions ne sont pas représentées. Seules celles correspondant à des dépenses de personnel au sens strict de dépenses de titre 2 le sont.*

Note : (1) Les ministères Santé, familles, autonomie et personnes handicapées, et Transports ne sont pas représentés car ils ne présentent pas de dépenses au titre des contributions employeur de l'Etat au CAS Pensions. Les ministères Aménagement du territoire et décentralisation et Ville et logement dépensent moins de 1 % de leurs crédits dans les contributions employeur au titre du régime de retraite des fonctionnaires de l'Etat. (2) Les cotisations salariales correspondent à une estimation de la part du traitement indiciaire des fonctionnaires reversée au CAS Pensions au titre des cotisations salariales.

Lecture : Parmi les dépenses totales du Ministère de l'Education nationale, 28 % correspondent à des versements au CAS Pensions au titre de la contribution employeur de l'Etat. 4 % des dépenses totales correspondent à la fraction du traitement indiciaire des fonctionnaires in fine versée au CAS Pensions, en tant que cotisation salariale. 63 % des crédits de ce ministère financent des dépenses de personnel autres que les contributions employeur et cotisations salariales au CAS Pensions. Enfin, 5 % des dépenses de ce ministère ne sont pas des dépenses de personnel, et correspondent donc au reste des dépenses.

Champ : Crédits du budget général prévus au titre du Projet de loi de finances 2027. Les transferts entre les opérateurs et le CAS Pensions, ainsi qu'entre les agents de ces opérateurs et le CAS Pensions ne sont pas représentés (sauf en partie pour le ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'espace). Les subventions à ces opérateurs, financées sur crédits budgétaires, sont intégrées dans le total des dépenses des ministères, dans la catégorie « Autres dépenses ».

Source : traitement Direction du Budget.

Pour les ministères dont la plupart des crédits correspondent à des dépenses de personnel, à l'instar des ministères de l'Education nationale, de l'Intérieur et de la Justice, les dépenses au titre de la contribution employeur au CAS Pensions représentent entre 18 et 28 % de l'enveloppe ministérielle (entre 20 % et 32 % si l'on y ajoute les cotisations salariales). Au contraire, certains ministères allouent peu, voire pas de crédits au CAS Pensions, comme le ministère de la Ville et du logement ou le ministère de la Santé, des familles, de l'autonomie et des personnes handicapées.

Diminuer le taux de contribution employeur conduirait alors à diminuer les dépenses par ministère. Cette perte de contribution serait cependant compensée en recettes pour le CAS Pensions par une subvention directe du budget général de l'Etat. De ce fait, il convient de rappeler qu'un changement du taux de contribution employeur au CAS Pensions ne modifierait en aucun cas le solde global du système de retraites des fonctionnaires civils et militaires.

1.3 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 complémentaire³¹ 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 1.1).

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)**³². Ces régimes spéciaux présentent la particularité de ne jamais être associés à un régime de retraite complémentaire³³.

Tableau 4 : 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 cumulés 17 années en emploi « actif ») ³⁴	Régime du CPCMR (avec droit dérogatoire à une liquidation anticipée et éventuellement bonifications)		
	militaires de la FPE ³⁵	Régime du CPCMR (avec droit dérogatoire à une liquidation anticipée et éventuellement bonifications)		
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 ³⁶	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		

³¹ 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.

³² 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.

³³ 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.

³⁴ Contrôleurs aériens, agents des égouts, policiers, douaniers, et agents pénitenciers.

³⁵ 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).

³⁶ 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 »		
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-SNCF		
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 général - Cnav	Régime de l'Ircec	
22	personnels navigants professionnels de l'aéronautique civile		Régime de la CPRNAC	
23	non-salariés agricoles (chefs d'exploitations agricoles et conjoints 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 Société d'exploitation industrielle des tabacs et allumettes (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 industries électriques et gazières (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.

L'article 15 de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2024 a mis en œuvre un nouveau schéma de financement des régimes spéciaux fermés. Ce nouveau schéma prévoit le transfert du rôle d'équilibrage financier de ces régimes de l'Etat vers le régime général de la sécurité sociale. Le 3^o de l'article L. 134-3 du code de la sécurité sociale, tel que modifié par l'article 15 de la LFSS pour 2024 et applicable à compter du 1^{er} janvier 2025, prévoit ainsi que le régime général est garant de l'équilibre des régimes spéciaux fermés. Depuis 2025, l'équilibrage de l'ensemble des régimes de retraites fermés des programmes 195 et 198 est assuré par le régime général de sécurité sociale. Les programmes 195 et 198 compensent par crédits budgétaires le régime général de la sécurité sociale à hauteur strictement du besoin d'équilibrage financier des régimes spéciaux fermés des programmes, de sorte à ce qu'elle n'ait aucun d'impact sur la trésorerie du régime général.

**Tableau 5 : Financement de l'Etat vers les régimes spéciaux et vers d'autres régimes
(montant en M€ en 2025)**

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	105 610	158 618	63 096	5 616	3 281	-
régime des agents de la RATP	CRP-RATP	34 840	39 850	11 836	1 424	886	-
salariés de la branche des Industries électriques et gazières (IEG)	CNIEG	128 863	142 599	39 278	8 678	-	2 164
régime des marins *	ENIM	30 402	62 287	38 465	1 067	799	-
régime des employés des mines	CANSSM	586	83 959	84 403	1 094	882	3
régime des employés de la SEITA	APC-Humanis	0	4 747	1 384	132	133	-
régime des agents de l'Opéra national de Paris	CROPERA	1 787	1 599	360	40	23	-
régime des agents de la Comédie-Française	CR-CF	352	342	106	8	5	-
régime des clercs et employés de notaires **	CRPCEN	50 000	74 163	7 967	1 034	-	380
régime des avocats ***	CNBF	79 787	17 489	4 069	446	-	4
Total		432 227			19 538	6 009	2 551
régime de base des non-salariés agricoles	CCMSA	412 451	1 017 925	88 178	7 183	-	2 593
régime complémentaire obligatoire (RCO) des non-salariés agricoles	CCMSA	412 105	615 637	27 301	1 353	-	631
Total régime des non-salariés agricoles (base et complémentaire)	CCMSA				8 536	0	3 223

Nota : (1) 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). (2) 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 (380 M€) correspondent à la taxe sur les émoluments. *** Les taxes affectées à la CNBF (4,1 M€) correspondent aux droits de plaidoiries. La seconde partie du tableau présente les taxes affectées aux régimes des non-salariés du secteur agricole.*

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 (3,28 Md€ en 2025), le régime des mines (0,882 Md€ en 2025), le régime des marins (0,799 Md€ en 2025) et le régime des personnels de la RATP (0,886 Md€ en 2025). Ces subventions sont versées par les programmes de la mission budgétaire « Régimes sociaux et de retraite » selon le nouveau schéma de financement présenté ci-dessus (qui fait l'objet d'une présentation détaillée dans le projet annuel de performance correspondant annexé au projet de loi de finances) ; cette mission verse en outre une subvention au régime de la SEITA (0,133 Md€ en 2025) ;
- 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 28 M€ en 2025, 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 2,16 Md€ en 2025 ;
- Les régimes des avocats (CNBF) et des clercs et employés de notaires (CRPCEN) bénéficient également de financement via des taxes affectées. Pour les avocats, la taxe sur les émoluments assure un financement à hauteur de 4 M€ en 2025. Pour les clercs et employés de notaires, la taxe sur les émoluments représente quant à elle un financement à hauteur de 380 M€ en 2025.

L'ensemble de ces financements, incluant les taxes affectées à l'IEG, à la CRPCEN et à la CNBF, représente 8,56 Md€ en 2025. 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 3,22 Md€ : le régime de base des non-salariés agricoles et le régime complémentaire des non-salariés agricoles (RCO).

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 254 M€ sur 1 362 M€ de prestations versées en 2025.

En 2025, la dépense totale de l'État vers les régimes de retraite, hors financements du CAS Pensions, représente ainsi 11,78 Md€, dont 6 Md€ de subventions et 5,77 Md€ de taxes affectées.

I.4 La situation financière des trois régimes de la fonction publique en 2025

I.4.a L'année 2025 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 2025 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 2025 un solde d'exécution déficitaire de -2,0Md€, contre un solde prévu de -1,9 Md€ en loi de finances initiale. Cette situation s'explique par des recettes inférieures de 0,1 Md€ à la prévision LFI (-0,1%). 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 47,7 Md€³⁷ en 2025 (+4,8 % par rapport à 2024). En ajoutant le régime des ouvriers d'État, qui a bénéficié d'une subvention d'équilibre de l'État de 1,63 Md€ en 2025, la dépense de l'État pour les retraites de ses fonctionnaires et des ouvriers de l'État s'élève à 49,3 Md€ en 2025 (+4,7 % par rapport à 2024). Cette augmentation est due au réhaussement du taux de contribution employeur de 4 points ayant eu lieu au 1^{er} janvier 2025, du fait de l'obligation d'équilibre du CAS prescrite par le législateur organique. La contribution de l'État aux régimes de retraite des fonctionnaires et des ouvriers de l'État a représenté en 2025 11,4% du budget général. Cette proportion est donc en hausse après trois années marquées par un niveau plus faible (10% en 2022 et 2023 ; 10,9% en 2024) 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 2025 (+19,4 M€). La hausse des dépenses par rapport à 2024 (+20,7 M€) a été compensée par l'augmentation des recettes (+11,4 M€ au total, dont une augmentation de la subvention du Budget général de 19 M€.) et l'exécant de l'année précédente ,

La CNRACL est en fort déséquilibre en 2025 (-2,3 Md€), après des résultats également négatifs en 2020 et 2024 (respectivement -1,5 Md et -3 Md€)³⁸. La croissance des dépenses de pensions (+4,7 %) est plus faible que celle observée en 2024 (+7,8 %). Cette croissance s'explique par une hausse des effectifs de pensionnés (+2,9 % pour les pensions de droit direct et de droit dérivé) et par la revalorisation des pensions de retraite de 2,2% au 1^{er} janvier 2025 (taux sensiblement inférieur à celui de la revalorisation de 2024 : 5,3 %). La progression des recettes reste dynamique en 2025 (+7,7 %), sous l'effet principalement de l'augmentation du taux de contribution employeur à la CNRACL de 3 points pour 2025 (34,65 %) et, dans une moindre mesure, de la hausse de l'indice moyen de la fonction publique (+0,8 % pour la FPH et +0,5 % pour la FPT)³⁹.

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 2025, présente un bilan détaillé de l'exécution budgétaire de l'année 2025 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 2027 à 2029 de ces régimes sont présentées dans le projet annuel de performance (PAP) « Pensions » annexé au projet de loi de finances pour 2027 (PLF

³⁷ Y compris contribution au titre de l'allocation temporaire d'invalidité (ATI).

³⁸ 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).

³⁹ 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).

2027). Ces documents sont disponibles sur le site internet de la direction du budget. Pour la CNRACL, le rapport annuel des comptes pour l'exercice 2025 est disponible sur leur [site internet](#).

2) La progression des dépenses de pensions des régimes de la fonction publique en 2025 (+ 3,6 %) s'explique notamment par le niveau de revalorisation des pensions

En 2025, les dépenses de pensions des fonctionnaires civils et militaires progressent (+3,6 %) à un niveau égal à la moyenne depuis cinq ans (+3,6%). 65,9 Md€ de pensions ont été servies aux pensionnés de la fonction publique d'État en 2025, dont 54,7 Md€ pour les civils et 11,1 Md€ pour les militaires. Les revalorisations de 2,20% des pensions de retraite au 1^{er} janvier 2025, et de 1,70% des pensions d'invalidité au 1^{er} avril, expliquent pour l'essentiel la hausse des dépenses de pensions civiles et militaires en 2025.

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 : +4,7 % en 2025, contre 7,8 % en 2024. En 2025, environ 29,4 Md€ de pensions ont été servies aux pensionnés de la CNRACL, soit 1,4 Md€ de plus qu'en 2024. Cette augmentation s'explique par la revalorisation des pensions et par la hausse du nombre de pensionnés. Le ratio démographique corrigé du régime continue de se dégrader : 1,29 en 2025 contre 1,41 en 2024⁴⁰.

Les dépenses de pensions du FSPOEIE atteignent en 2025 2,1 Md€ (+1 % par rapport à 2024). 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 +3 % entre 2024 et 2025.

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 3,6 % en 2025, soit à un rythme semblable à celui de l'ensemble des régimes obligatoires de base de sécurité sociale (+3,6 %).

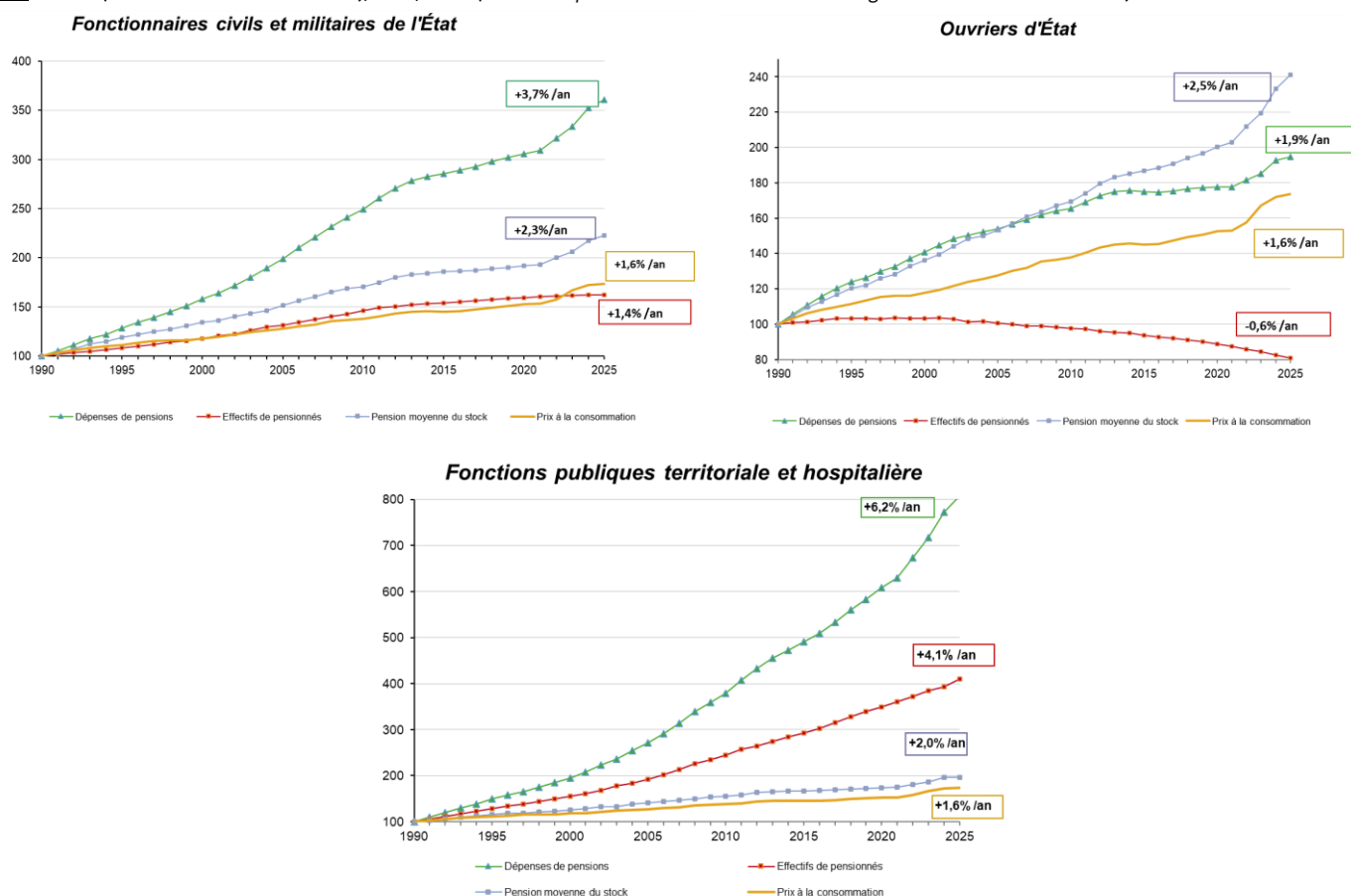
Depuis que les pensions des agents publics sont revalorisées selon les mêmes règles qu'au régime général (à partir de l'année 2004)⁴¹, les différences de progression du total des prestations entre les régimes s'expliquent soit par l'évolution différenciée du nombre de retraités, soit par celle de la 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.

⁴⁰ cf. tableau D-5 bis présenté en annexe.

⁴¹ 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).

Figure 6 : Évolution des dépenses de pensions des trois versants de la fonction publique depuis 1990 (en base 100 en 1990)

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 sont présentées en euros constants base 100 en 1990.

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 (+ 1,4 % par an). Cette croissance des effectifs est irrégulière : elle a connu une accélération entre 1998 et 2008 (+2,1 % par an en moyenne), suivie 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. Pour la première fois depuis 1990, le total des effectifs de pensionnés diminue, du fait d'une diminution conjointe du nombre de bénéficiaires d'allocation temporaire d'invalidité et de pensionnés militaires, qui surpasse l'augmentation du nombre de pensionnés civils. L'accélération de l'augmentation globale de la dépense depuis 2022 provient donc 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).

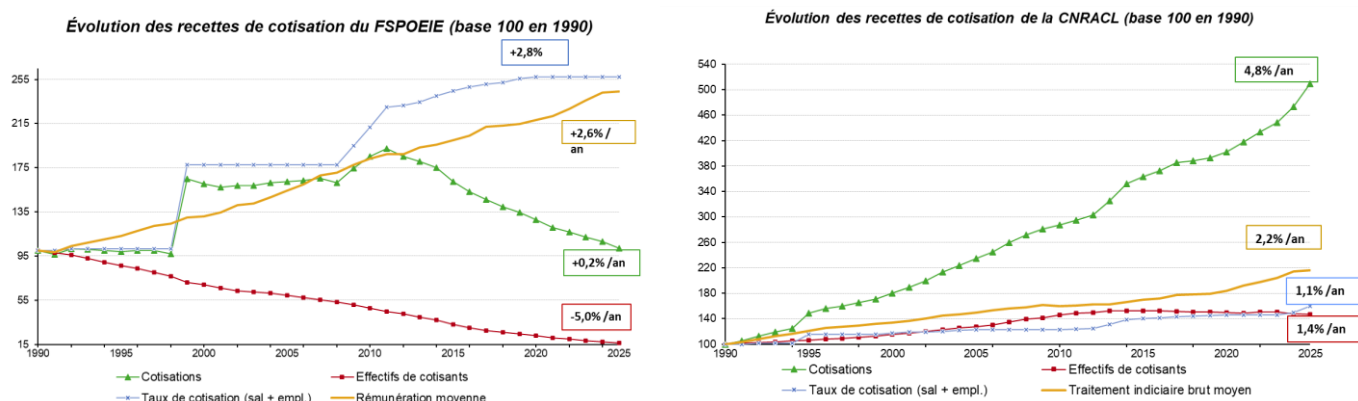
Les dépenses de pensions des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers progressent de 6,2 % en moyenne par an depuis 1990, à mesure que les effectifs de pensionnés de ce régime progressent (+4,1 % en moyenne). La pension moyenne progresse régulièrement (+2 % en moyenne depuis 1990), avec une accélération 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 -4,5 % par an en moyenne sur les cinq dernières années, sous l'effet du recul du nombre de cotisants (-6,6 % 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 +4,4 % 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 (+2,2 % 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 34,65 % en 2025 (cf. Section II.1.b), pour faire face à l'augmentation des dépenses du régime.

Figure 7 : Evolution des recettes de cotisations de la CNRACL et du FSPOEIE, et ses déterminants

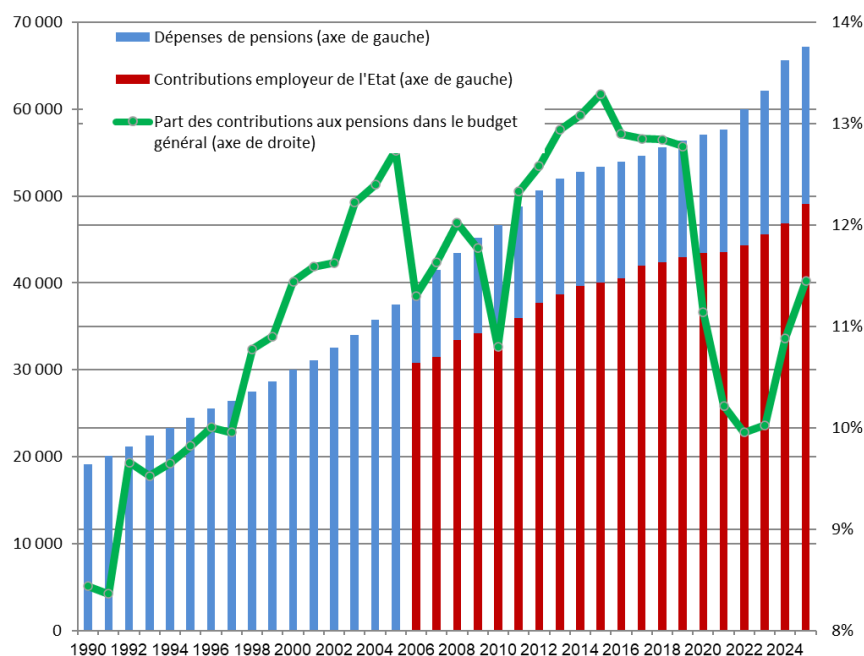


Source : Caisse des dépôts et consignations (CNRACL et FSPOEIE).

I.4.c Les dépenses de retraites, élément prépondérant de la dynamique du budget de l'Etat, voient leur poids relatif augmenter après une diminution 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 2025 il finance à hauteur d'environ 73% les dépenses de pension de ces régimes.

Figure 8 : Evolution des dépenses de pension et du poids dans le Budget général

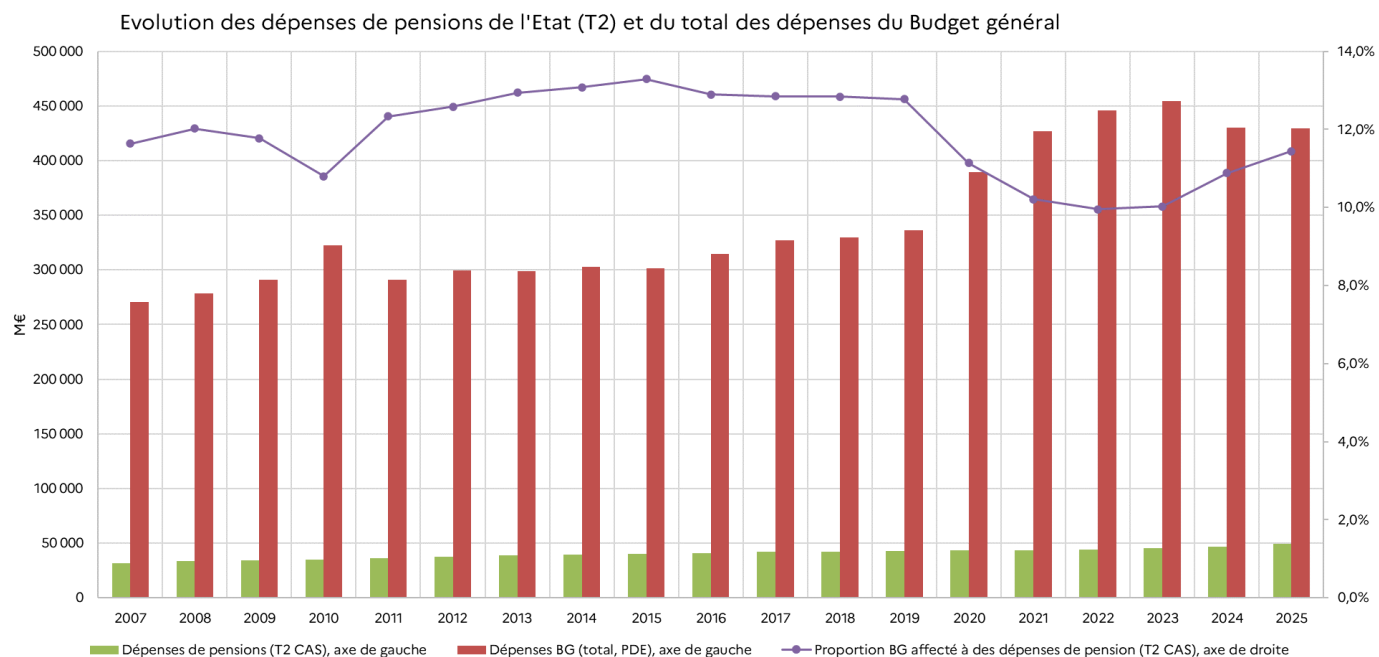


Source : DGFIP (service des retraites de l'État), CDC, PLRG de chaque année (ou lois de fin de gestion), retraitements DB.

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 budget général⁴² (cf. Figure 6). En 2025, l'augmentation se poursuit avec une part de 11,4%, qui s'explique par une stagnation des dépenses du budget général couplée à une augmentation du montant global de la contribution employeur de l'Etat, portée par un réhaussement de +4 points du taux de contribution employeur civil entre 2024 et 2025.

⁴² Il s'agit d'une baisse des dépenses sous norme (Périmètre des dépenses de l'Etat). Source : PLRG 2024.

Figure 9 : 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), retraitement DB.

Depuis la création du CAS « Pensions » en 2006, la part des contributions employeur de l'Etat au CAS dans le budget général est restée contenue entre 10 et un 13% de ce dernier. Par ailleurs, depuis cette date, **17,7 % 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'Etat (contre 27 % entre 2006 et 2019), soit +27,7 Md€ sur 156,3 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 : 1 366 Md€ à fin 2025⁴³

I.5.a Les engagements de retraite au titre des fonctionnaires de l'État y compris La Poste ont diminué en 2025, 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 2025, les engagements de retraite des fonctionnaires civils de l'État et des militaires se situent dans une fourchette de 1 265 à 2 018 Md€, selon le taux d'actualisation utilisé⁴⁴. **Avec le taux d'actualisation de 2,21 %⁴⁵ net d'inflation retenu pour le compte général de l'État 2025, le montant total des engagements directs de l'État en matière de retraite s'élève à 1 366 Md€ au 31 décembre 2025.** Par comparaison, les engagements au 31 décembre 2024 s'élevaient à 1 573 Md€ avec le taux d'actualisation retenu dans le CGE 2024 de 1,38 %.

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

Tableau 10 : Montants des engagements selon quatre hypothèses différentes de taux d'actualisation

En Milliards d'euros 2025	Taux d'actualisation			
Engagements au 31/12/2025	2,21 %	0,00 %	1,71 %	2,71 %
	1 366	2 018	1 480	1 265
Dont retraités	798	1 017	840	759
Dont actifs	568	1 001	641	505

Source : Paragraphe 25.1.1.2 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2025

⁴³ Depuis le CGE 2020, les engagements de retraite des fonctionnaires civils et des militaires sont présentés y compris La Poste.

⁴⁴ Entre 0,00 % et 2,71 %, net de l'inflation.

⁴⁵ Taux OAT€i 2047 au 31/12/2025. 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 31/12/2025 est de 2,21 %. Pour les engagements dont la durée est inférieure à 10 ans, le taux de rendement de l'OAT€i 2034 au 31/12/2025 est de 1,50 %.

Le montant de 1 366 Md€ correspond au taux d'actualisation de 2,21 % net d'inflation (il serait de 1 565 Md€ au 31 décembre 2025 avec le taux d'actualisation retenu dans le CGE 2024 de 1,38 %, soit 8 Md€ de moins que la valeur de l'an dernier). Sur ce montant, un peu plus de 58 % des engagements concernent les agents déjà à la retraite au 31 décembre 2025. 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 31,3 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 retraite 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 2,21 % (avec des variantes à 0,00 %, 1,71 % et 2,71 %) ;
- 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 2025 aboutit à une évaluation des engagements de l'ordre de **314,3 Md€**, avec un taux d'actualisation réel de 2,21 %. Près de 81 % 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.

Tableau 11 : Sensibilité des engagements aux taux d'actualisation

En Milliards d'euros 2025	Taux d'actualisation			
	2,21 %	0,00 %	1,71 %	2,71 %
Engagements au 31/12/2025	31,3	41,4	33,2	29,6
Dont retraités	25,2	31,6	26,5	24,1
Dont actifs	6,1	9,8	6,7	5,5

Source : Paragraphe 25.2 de l'annexe au Compte général de l'État (CGE) 2025

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 2025 repose sur six régimes, auxquels sont affiliés les agents en fonction de leur statut.

Tableau 12 : Panorama des régimes de retraite des agents publics en 2025

Statut de l'agent	Titulaire de		Ouvrier d'Etat	Agent non titulaire (contractuel)
	La FPE	La FPT/FPH		
Régime de base	régime de retraite de la fonction publique d'État (civils et militaires)	régime de retraite des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux	régime de retraite des ouvriers d'État	régime général
Régime complémentaire	dépenses : 65 Md€, retracées par le CAS Pensions gestion : SRE 1,90 M de cotisants 2,5 M de pensionnés assiette : TIB	dépenses : 31 Md€, retracées par la CNRACL gestion : CDC régé par décrets renvoyant au CPCMR 2,15 M de cotisants 1,67 M de pensionnés assiette : TIB	dépenses : 2,1 Md€ (FSPOEIE) gestion : CDC 0,02 M de cotisants 0,1 M de pensionnés assiette : salaire	Ircantec gestion : CDC dépenses : 4,6Md€ 3,25 M de cotisants 2,41 M de pensionnés assiette : salaire (maximum 8 PASS)
Régime additionnel	régime additionnel de la fonction publique (RAFP) dépenses : 0,5 Md€, gestion par l'ERAFP assiette : primes, dans la limite de 20 % du TIB			

Sources : Annexes D1 et D5 du présent rapport pour les dépenses de pension et les effectifs des trois fonctions publiques et des ouvriers d'État ; rapport annuel 2025 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 mais sont hors dépenses de transferts inter-régimes. TIB = traitement indiciaire brut ; PASS = plafond de la sécurité sociale.

1) Les agents titulaires de la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière sont couverts par un régime de base, un régime complémentaire et un régime additionnel.

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 1er août 2001, il est également alimenté par une contribution versée par les employeurs de fonctionnaires civils (taux de 78,28 % en 2025) et de militaires (taux de 126,07 % en 2025, 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 2025.

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 2012⁴⁶, à partir d'un point de départ de 33 % en 2011 ; ce taux était ainsi de 34,63% en 2017 et 2018.

3) Les contractuels sont affiliés au régime général de base et à l'Ircantec ou à l'Agirc-Arrco.

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.

L'Ircantec est un régime complémentaire obligatoire par points : les cotisations qui y sont versées permettent l'acquisition de points, 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 liquidation de l'assuré. Le pilotage du régime est assuré par un conseil d'administration et sa gestion administrative est déléguée à la Caisse des dépôts et consignations. L'assiette de cotisation est constituée de la rémunération répartie en deux tranches : tranche A en dessous

⁴⁶ À compter du 1er 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.

du plafond de la sécurité sociale⁴⁷ (PASS) et tranche B au-dessus, dans la limite de huit PASS. Les taux de cotisation applicables aux agents et aux employeurs diffèrent selon les tranches⁴⁸.

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) La convergence des taux de retenue pour pensions vers les taux de cotisation salariale du régime général est interrompue.

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

⁴⁷ Montant du plafond de la sécurité sociale 2025 : 3 925 € mensuels soit 47 100 € annuels.

⁴⁸ Les taux sont fixés par l'article 7 du décret n°70-1277 du 23 déc. 1970. Le taux d'appel (127 % depuis le 01/01/2026, 125 % auparavant) est fixé par l'article 9 bis de l'arrêté du 30 décembre 1970.

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

	2010	2011	avant 10/2012	après 10/2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 - 2026
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 1er janvier 2012, une indexation de ce taux sur les taux de contribution employeur du régime général. Ce taux a atteint 35,01 %.

Tableau 14 : Taux de contribution employeur des fonctionnaires et des ouvriers d'État

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

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 ⁴⁹	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%
2026	82,28 %	0,32 %	126,07 %	37,65 %	35,01%	16,67 %

** Taux moyen sur l'année, prenant en compte la baisse ponctuelle de décembre 2013.

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

Par définition, un retraité 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 2020, 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 80 % (pour le FSPOEIE), contre près de 37 % au sein du régime général⁵⁰.

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

⁴⁹ Pour les fonctionnaires civils en détachement ou mis à disposition auprès de la fonction publique hospitalière ou territoriale à compter du 1er janvier 2020, ou renouvelés après cette date, le décret du 15 novembre 2019 prévoit que le taux de contribution pour les employeurs soit celui du taux CNRACL.

⁵⁰ Ces estimations sont réalisées à partir de l'échantillon interrégimes des retraités (EIR) 2020, représentatif de la population des retraités au 31 décembre 2020.

fréquemment différents emplois sous différents statuts durant sa carrière. Cependant, du fait du périmètre très large du régime général auquel est associé le régime complémentaire de l'Ircantec, il a plus de chances d'avoir toujours occupé des emplois, que ce soit dans le public ou le privé, relevant de ce régime de base. Ainsi, la proportion de polypensionnés parmi les pensionnés de l'Ircantec est inférieure à celle des autres régimes. De même, un fonctionnaire civil de l'État, du fait de l'étendue de la fonction publique de l'État et de son statut, réalise plus fréquemment l'intégralité de sa carrière au sein de ce même régime. À l'inverse, les militaires ont souvent une « seconde carrière » civile à la suite de leur service. Les fonctionnaires affiliés à la CNRACL ont également plus de passerelles, notamment dans la fonction publique hospitalière, avec des emplois comparables dans le secteur privé, ce qui est également le cas des ouvriers d'État. Ces éléments expliquent la très forte proportion de polypensionnés parmi les bénéficiaires de ces régimes.

Graphique 15 : Répartition des pensions de retraite selon les régimes d'affiliation



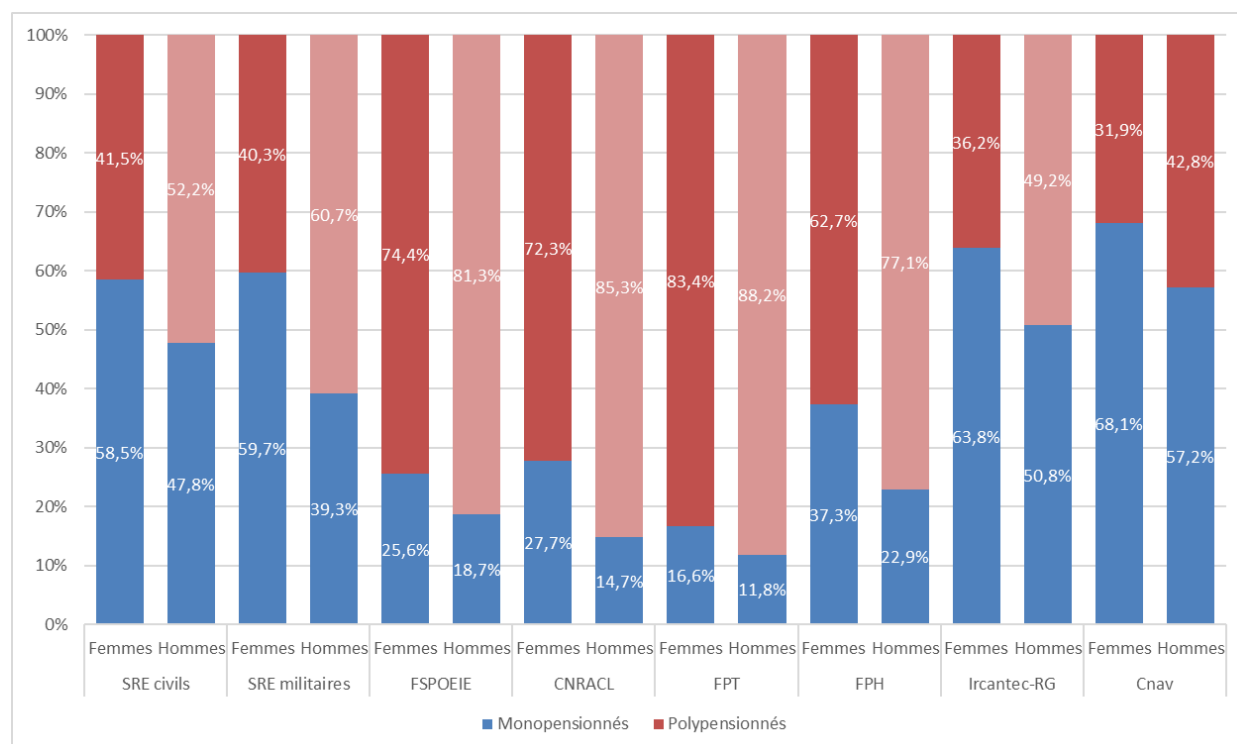
Source : Drees, EIR 2020.

Champ : Retraités de droit direct d'un régime de la fonction publique ou du régime général, vivants au 31 décembre 2020, âgés de 60 ans ou plus.

Lecture : Parmi les retraités du régime général, 63 % sont monopensionnés, c'est-à-dire qu'ils ne perçoivent pas de pensions que d'un régime de base (le régime général, en l'occurrence). Parmi les retraités du SRE en tant que fonctionnaires civils, 54 % sont monopensionnés.

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 quasiment deux fois plus faible de monopensionnés parmi les hommes (15%) que parmi les femmes (28%, cf. graphique 14).

Graphique 16 : Part des polypensionnés selon le sexe et les régimes d'affiliation



Source : DREES, EIR 2020.

Champ : Retraités de droit direct d'un régime de la fonction publique ou du régime général, vivants au 31 décembre 2020, âgés de 60 ans ou plus.

Lecture : Parmi les retraités du régime général, 68% des femmes et 57% des hommes sont monopensionnés.

** Le régime complémentaire de l'Ircantec concerne les contractuels des trois versants de la fonction publique, les titulaires de la FPT travaillant moins de 28 heures hebdomadaires ainsi que les salariés des entreprises publiques ou semi-publiques. 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 (43,7% des pensionnés civils de l'État, 51,7 % des pensionnés militaires, 73,7 % des pensionnés de la CNRACL et 76,5 % des pensionnés du FSPOEIE). Environ 8 % des pensionnés militaires perçoivent, outre leur pension militaire, une pension civile de l'État ou une pension de la CNRACL.

Entre 7,6 % à 17,5 % des pensionnés des régimes de retraite des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique, des militaires et des ouvriers d'Etat cumulent aussi une pension de retraite à l'Ircantec.

Une proportion non négligeable de pensionnés, allant de 10,8 % (parmi les pensionnés civils de l'État) à 33,9 % (parmi ceux de l'Ircantec), bénéficie également d'une pension auprès de la Mutualité sociale agricole (MSA).

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

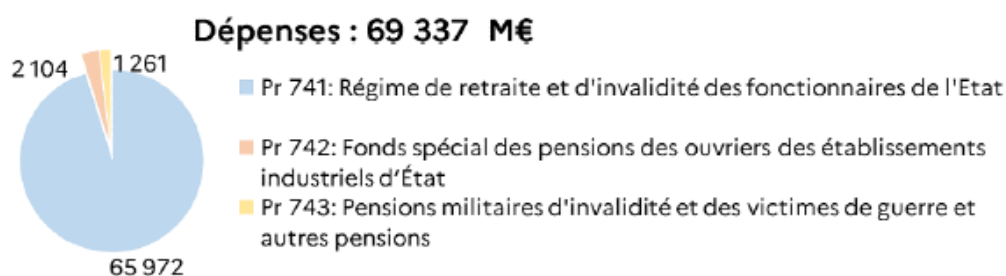
II.2.a Un régime porté par le budget de l'État au sein du compte d'affectation spéciale « Pensions » et géré par la direction générale des Finances publiques

La loi organique relative aux lois de finances (LOLF) a prévu, dans son article 21, l'existence d'un compte d'affectation spéciale (CAS) « Pensions » afin de regrouper les opérations relatives aux pensions et avantages accessoires de l'État. Les dépenses et recettes du régime de retraite de la fonction publique de l'État sont ainsi intégralement retracées dans le programme budgétaire 741, le principal programme de ce CAS. Ce faisant, la LOLF a accru la transparence du dispositif en permettant de rassembler, au sein d'une même structure budgétaire, les différents éléments financiers et d'en appréhender l'équilibre global.

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

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

Graphique 17 : Répartition entre programmes des dépenses du CAS « Pensions » en 2025 (M€)



Source : RAP
« Pensions »

2025 – Mission

En 2025, les dépenses du CAS Pensions se sont élevées à 69,3 milliards d'euros. Le programme 741 retrace le régime de retraite et d'invalidité des militaires et des titulaires de la fonction publique de l'État et constitue l'essentiel (66 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 (93,2 % 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 (1,3 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.

1) Le programme 741 est consacré aux régimes de retraite et d'invalidité des fonctionnaires de l'État et alimenté essentiellement par des cotisations.

En retraçant intégralement dans le programme 741 du CAS Pensions les flux relatifs aux pensions civiles et militaires de retraite, tant en recettes qu'en dépenses, la LOLF et la loi de finances initiale pour 2006 posent les fondements d'une gestion du régime de retraite des agents de l'État s'apparentant à un fonctionnement semblable aux autres régimes. Les dépenses et recettes du CAS Pensions sont identifiées et justifiées au premier euro dans le cadre des documents budgétaires relatifs à la mission Pensions. Les engagements viagers de l'État sont indiqués en annexe au projet de loi de règlement, dans le compte général de l'État, au titre des engagements hors bilan⁵¹.

Le programme 741 comporte, en dépenses :

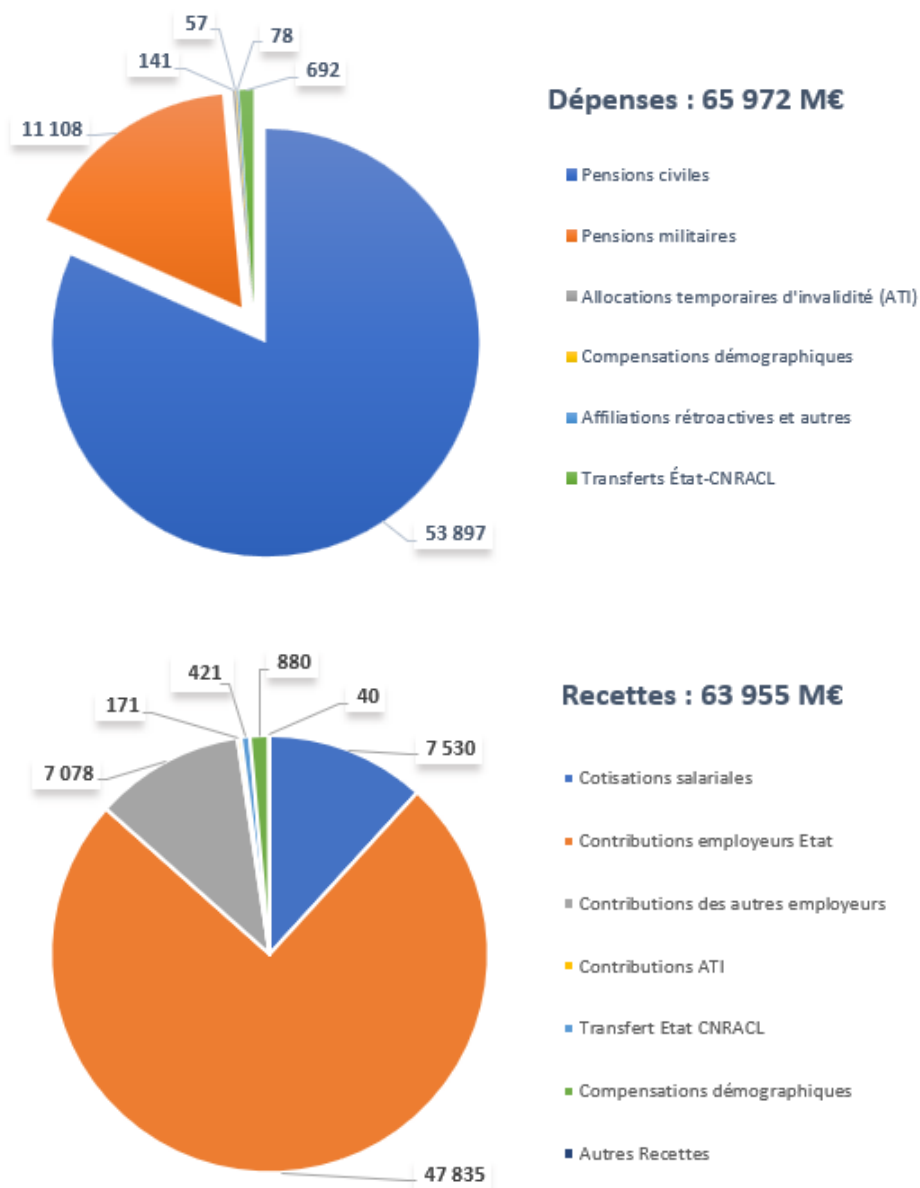
- les pensions à la charge de l'État versées aux personnels civils et militaires relevant du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) ;
- les allocations temporaires d'invalidité (ATI) prévues par l'article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires 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 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).

⁵¹ 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

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 18 : Ventilation des dépenses et des recettes du programme 741 en 2025 (M€)



Source : RAP 2025 –

Mission « Pensions ».

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

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

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

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

L'ajustement de la contribution des employeurs 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'État⁵². En 2025, ces taux étaient de 78,28% 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 1er janvier 2026, ces taux sont fixés à 82,28 % pour les civils, 126,07 % pour les militaires et 0,32 % pour les allocations temporaires d'invalidité.

Il convient aussi de rappeler que, pour les fonctionnaires civils en détachement ou mis à disposition auprès de la fonction publique hospitalière ou territoriale à compter du 1er 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.

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 civils⁵³. 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 versées 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

⁵² Les taux ont été fixés par le décret n° 2012-1507 du 27 décembre 2012, modifié par le décret n°2025-1341 du 26 décembre 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.

⁵³ 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.

majorations de retard pour le non versement dans les délais des contributions au CAS Pensions, ont été publiés fin 2018.

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

Pour assurer le respect de l'obligation d'équilibre prévue par l'article 21-II de la LOLF, le CAS Pensions est doté, depuis sa création, d'une marge de trésorerie correspondant à son solde budgétaire cumulé. Le solde budgétaire cumulé constaté lors de l'exécution peut s'écarter de la prévision budgétaire en raison d'aléas affectant tant les dépenses que les 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 2,6 Md€ en fin d'exercice 2025.

Tableau 19 : Solde cumulé du CAS Pensions au 31/12 de l'année (en M€)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Solde cumulé du CAS Pensions	1 231	426	800	1 146	1 253	1 012	777	987	1 621	2 399	3 162
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025		
Solde cumulé du CAS Pensions	5 101	6 559	7 857	9 120	9 490	8 939	7 796	4 600	2 600		

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 (69,3 Md€ de dépenses en 2025, dont 66 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 annuellement aux employeurs en cas de qualité insuffisante.

La réforme des retraites de 2023, intégrée à la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, a ouvert la possibilité de bénéficier d'une retraite progressive aux fonctionnaires dès le 1er septembre 2023 (décret n° 2023-753 du 10 août 2023). Ce dispositif permet aux fonctionnaires en activité de travailler à temps partiel tout en cumulant une fraction de leur pension avec leur salaire partiel. Les règles s'appliquant au régime général et aux régimes de la fonction publiques concernant ce dispositif sont les mêmes : toute évolution législative se répercute dans l'ensemble des régimes.

C'est ainsi qu'en 2025, le décret n° 2025-681 du 23 juillet 2025, en abaissant l'âge d'accès au dispositif de 62 ans à 60 ans à compter du 1er septembre 2025, a étendu la population éligible à la retraite progressive également pour le régime de la fonction publique d'État.

Le SRE a su adapter efficacement son système d'information dans des délais contraints, permettant à la population éligible de faire valoir ses droits dès le 1er septembre 2025 même si tous les agents éligibles qui sont déjà à temps partiel n'ont pas fait valoir leur droit à la retraite progressive.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 a introduit des évolutions notables. Ainsi, l'évolution de l'âge légal de départ est ralentie pour les générations 1964 à 1968 pour les pensions prenant effet à compter du 01/09/2026. Des mesures familiales sont applicables aux pensions prenant effet à compter du 01/09/2026 avec l'introduction d'un congé supplémentaire de naissance accordé aux parents, qui sera pris en compte pour le calcul de la retraite. Par ailleurs, un trimestre de bonification par enfant né après le 1er janvier 2004 a été accordé à toutes les mères, en transformant un des deux trimestres de majoration de durée d'assurance pour accouchement en bonification⁵⁴. Enfin, les règles concernant la reprise d'activité pendant la retraite évoluent pour les pensions prenant effet à compter du 01/01/2027. Cette dernière mesure reste en attente de décrets d'application.

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, les travaux de mutualisation des systèmes d'information concernant la tenue des comptes individuels, les référentiels d'utilisateurs, la liquidation des droits et le paiement des pensions ont été lancés avec la Caisse des dépôts et consignations (CDC) en 2020. L'intégralité des pensions civiles et militaires de retraite et des pensions militaires d'invalidité est depuis avril 2025, payée par la suite applicative mutualisée OCAP. Depuis le début de l'année 2026, le nouveau dispositif de paiement est pleinement opérationnel. Les anomalies qui subsistent sont rarissimes et leur résolution est programmée sur l'année. Par ailleurs, l'ensemble des affiliés, en activité ou pensionnés, peut dorénavant accéder 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.

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. Depuis 2016, cette offre

⁵⁴ Voir partie III.2.d pour la prise en compte des majorations de durée d'assurance et des bonifications dans le calcul de la pension.

de services sur l'ensemble du parcours usager actif bénéficie de la certification ISO 9001/2015 qui fait l'objet d'un renouvellement annuel.

En 2025, le SRE et la Direction Départementale des Finances publiques de Mayenne ont décidé de s'engager ensemble sur la certification du parcours usager pensionné. La norme ISO 9001 a été reconnue en décembre au Centre de Service Retraite de Laval. Elle définit les bonnes pratiques de management de qualité permettant de s'assurer de la fiabilité des processus, gage d'un service de qualité offert à l'utilisateur. Elle permet également de s'inscrire dans une dynamique d'amélioration continue des prestations offertes.

Le SRE est l'opérateur de l'Espace Numérique Sécurisé de l'Agent Public, portail de services. L'espace est accessible en tant que service paye et retraite pour les fonctionnaires de l'État, militaires et magistrats, et en tant que service paye pour les partenaires des fonctions publiques territoriales et hospitalières.

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

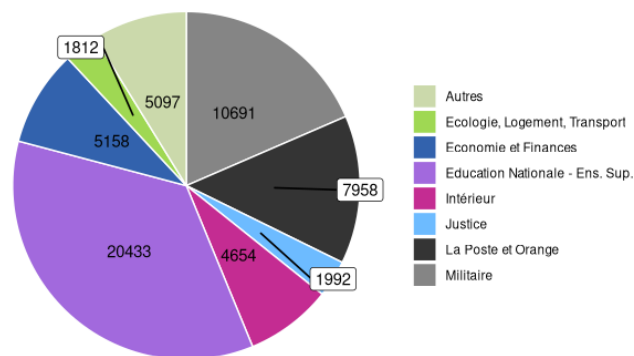
I. Données juridiques

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	- 1,9 millions de fonctionnaires de l'État et militaires au 01/01/2025 (civils : 1,58 million, militaires : 0,32 million).
Nombre de pensionnés	2,53 M de pensions en paiement au 31/12/2025 (dont 2,06 M de droit direct). 57 795 nouvelles pensions de droit direct en 2025. Âge moyen des pensionnés (droit direct) : 75,2 ans (civils), 63,6 ans (militaires) Âge moyen à la liquidation (droit direct) : 59,3 (civils), 44,1 ans (militaires) sur le stock de pensionnés, contre 62,8 (civils) et 46 ans (militaires) sur les nouvelles pensions de droit direct en 2025.
Ratio démographique brut	civils : 0,96 cotisant pour un pensionné de droit direct (ratio au 31/12/2024); militaires : 0,79 cotisant pour un pensionné de droit direct (ratio au 31/12/2024)

Répartition des départs en retraite en 2025 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). La suspension de la réforme de 2023, opérée par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, décale la montée en charge complète de l'âge d'ouverture des droits d'une génération. 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 (2025)	66 Md€ de dépenses totales dont 65,1 Md€ de prestations.	
Recettes (2025)	64 Md€ de recettes, dont 62,6 Md€ de cotisations. Assiette de cotisation : traitement indiciaire brut, plus éventuellement certaines primes de sujétions spéciales. Taux de cotisation salariale 2025 : 11,1 %. Taux de contribution employeur 2025 : 78,60 % (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.	Solde de l'exercice 2025 du régime (P741) : -2,02 Md€ (solde cumulé du CAS Pensions fin 2025 : +2,6 Md€) <

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

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

À la différence des fonctionnaires de l'État et des ouvriers d'État, les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers sont affiliés à un régime de retraite géré par une caisse de retraite dotée de la personnalité morale, la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). Ce régime constitue, comme celui des pensions civiles et militaires de retraite de l'État, un régime spécial de sécurité sociale au sens des articles L. 711-1 et R. 711-1 du code de la sécurité sociale. Créée par l'ordonnance n° 45-993 du 17 mai 1945 et régie par le décret n° 2007-173 du 7 février 2007, la CNRACL est un établissement public fonctionnant sous l'autorité et le contrôle d'un conseil d'administration. Elle assure 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 hebdomadaires⁵⁵. 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 rémunérations⁵⁶.

Le régime fonctionne selon le principe de la répartition : les cotisations des actifs (au taux de 11,10% en 2025)⁵⁷ et des employeurs (34,65% en 2025)⁵⁸ 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 sont élus directement tous les six ans par les affiliés, les retraités et les employeurs relevant du régime. Les membres du conseil représentent paritairément les 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).

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

⁵⁶ 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).

⁵⁷ 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.

⁵⁸ Fixé à 27,30 % en 2012, ce taux a augmenté de 1,55 point en 2013 et de 1,55 point au 1er 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 et 2016, 0,35 point en 2017, 0,27 point en 2019, 1 point en 2024 et 3 points en 2025.

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. Dans l'attente de la signature de la prochaine COG et afin d'assurer la continuité de service et les travaux de la Caisse des Dépôts, le conseil d'administration la Caisse des Dépôts dispose d'un budget provisoire pour l'année 2026 à hauteur de 100% du budget initial 2025. Les dépenses de fonctionnement sont engagées mensuellement selon la règle dite « du douzième provisoire », et il n'est pas possible d'engager de travaux structurants pour de nouveaux projets sans autorisation des tutelles. 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 démographique⁵⁹ 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 ; -15 M€⁶⁰ 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 1er octobre 2014 puis d'une inflation très faible de 2015 à 2017 ayant eu pour effet de contenir

⁵⁹ Mécanisme de compensation démographique propre aux régimes de la fonction publique et aux régimes spéciaux visant à instaurer des flux financiers des régimes les plus favorisés sur le plan démographiques vers ceux l'étant le moins. Ce dispositif a complètement pris fin en 2012, suite à la loi n°74-1094 du 24 décembre 1974.

⁶⁰ 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 240M€ (fonds de compensation de la cessation progressive d'activité).

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 2025, avec 2,15 millions de cotisants et 1,67 million de retraités au 31 décembre 2025, la CNRACL affiche un ratio démographique corrigé égal à 1,37 cotisants pour 1 retraité. Ce ratio continue de diminuer avec la croissance de l'effectif de pensionnés, qui s'élève à +3,3 % par an en moyenne sur les dix dernières années.

Tableau 20 : 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
2025	2 145 845	46,9 ans	1 668 446	1 470 310	1,37

Source : Rapport annuel de la CNRACL et annexe tableau D-5. *Nota* : Effectifs au 31 décembre de l'année N.

Tableau 21 : 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€
2025	28 617 M€	27 682 M€	30 959 M€	29 466 M€	-2 342 M€	- 10 225 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 29,5 Md€ en 2025, en progression de 4,7 % par rapport à 2024, augmentation due principalement à la croissance de l'effectif des pensionnés de +2,9 % et à la revalorisation des pensions de 2,2 % au 1er janvier 2025 pour les pensions vieillesse.

Le montant des cotisations et produits affectés s'élève à 27,7 Md€ pour 2025, en augmentation de 7,5 % par rapport à l'exercice 2024.

Enfin, les dépenses au titre de la compensation démographique sont en diminution de 11,5 % par rapport à 2024 et s'élèvent à 421 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.

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

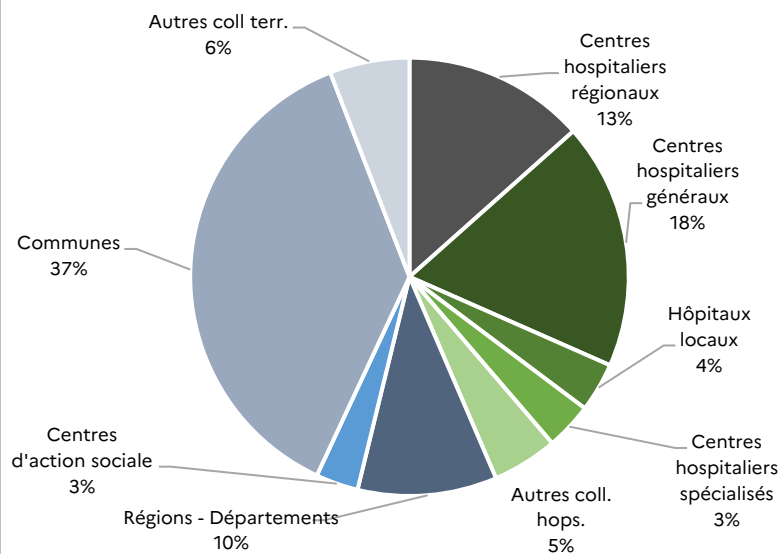
I. Données juridiques

Textes de référence	de 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

Répartition des pensionnés par collectivités au 31 décembre 2025

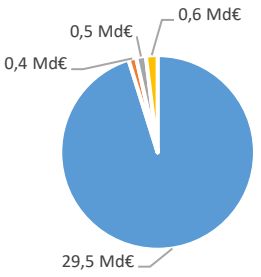
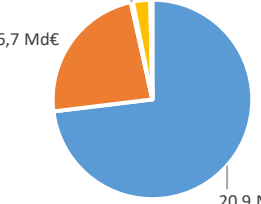
Nombre de cotisants	de 2,15 millions de cotisants pour 2025, dont 0,81 million d'hospitaliers et 1,34 million de territoriaux
Nombre de pensionnés	1,67 million de pensionnés au 31 décembre 2025 dont 0,71 million d'hospitaliers et 0,96 million de territoriaux 79 742 nouveaux pensionnés en 2025 dont 69 650 de droit direct Âge moyen des pensionnés en 2025 (droits directs) : 71,5 ans Âge moyen à la liquidation en 2025 (droits directs) : 61,9 ans
Ratio démographique brut	1,46 cotisant pour un pensionné.



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 ⁶¹ , 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 pour les catégories super-actives (générations 1978 et suivantes). Le bénéfice d'une pension du régime est subordonné à une durée de services minimale de 2 ans.
--	--

⁶¹ 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 ou 62 ans à partir des générations 1955 et 1960 (loi du 9 novembre 2010 et LFSS pour 2012).													
Dépenses (2025)	31,0 Md€ de dépenses totales dont 29,5 Md€ de prestations.	Solde du régime en 2025 : - 2 342 M€ Dépenses <table><thead><tr><th>Catégorie</th><th>Montant (Md€)</th></tr></thead><tbody><tr><td>Prestations</td><td>29,5</td></tr><tr><td>Compensation</td><td>0,6</td></tr><tr><td>Transferts (décentralisation et OSS)</td><td>0,5</td></tr><tr><td>Autres charges</td><td>0,4</td></tr></tbody></table>	Catégorie	Montant (Md€)	Prestations	29,5	Compensation	0,6	Transferts (décentralisation et OSS)	0,5	Autres charges	0,4		
Catégorie	Montant (Md€)													
Prestations	29,5													
Compensation	0,6													
Transferts (décentralisation et OSS)	0,5													
Autres charges	0,4													
Recettes (2025)	28,6 Md€ de recettes, dont 27,7 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 : 34,65 % pour 2025 ; 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.	Recettes <table><thead><tr><th>Catégorie</th><th>Montant (Md€)</th></tr></thead><tbody><tr><td>Cotisations patronales</td><td>20,9</td></tr><tr><td>Cotisations salariales</td><td>6,7</td></tr><tr><td>Cotisations prises en charge par l'Etat</td><td>0,8</td></tr><tr><td>Transferts entre OSS et assimilés</td><td>0,1</td></tr><tr><td>Autres produits</td><td>0,1</td></tr></tbody></table>	Catégorie	Montant (Md€)	Cotisations patronales	20,9	Cotisations salariales	6,7	Cotisations prises en charge par l'Etat	0,8	Transferts entre OSS et assimilés	0,1	Autres produits	0,1
Catégorie	Montant (Md€)													
Cotisations patronales	20,9													
Cotisations salariales	6,7													
Cotisations prises en charge par l'Etat	0,8													
Transferts entre OSS et assimilés	0,1													
Autres produits	0,1													
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 1er janvier 2025, les pensions de retraite ont été revalorisées de +2,2 %.													
Pension moyenne mensuelle (2025)	du stock : 1 472 € (territ.) et 1 700 € (hosp.) du flux : 1 477 € (territ.) et 1 582 € (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

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 militaires⁶² 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, 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 indiciaire⁶³.

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 par points, géré en répartition intégralement provisionnée⁶⁴. 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 civile⁶⁵.

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.

⁶² 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.

⁶³ 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...).

⁶⁴ Cf. article 76 de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

⁶⁵ 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).

Le décret du 9 octobre 2018 prévoit un dispositif de fractionnement du capital pour faciliter la gestion des droits des affiliés dont la situation à la liquidation est proche mais inférieure du seuil des 5 125 points. En effet, sous ce seuil, la rente est initialement versée sous forme d'un capital unique, mais la prise en compte des cotisations des derniers mois travaillés avant la retraite peut faire basculer la prestation en une rente mensuelle. Toutefois, ce basculement crée une situation de dette à rembourser par l'affilié. En versant d'abord une fraction de capital plutôt qu'un versement unique, le dispositif limite la dette de l'assuré si les cotisations des derniers mois travaillés font basculer ses droits vers une rente mensuelle.

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 bénéficiaire⁶⁶, 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 financiers⁶⁷ de l'actif du régime, produit les projections actuarielles nécessaires au pilotage technique du régime⁶⁸, 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).

⁶⁶ En cas d'unions successives, le montant de la réversion est réparti entre les ex-conjoints au prorata de la durée des différentes unions.

⁶⁷ 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.

⁶⁸ 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).

- Activité du conseil d'administration de l'établissement

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.

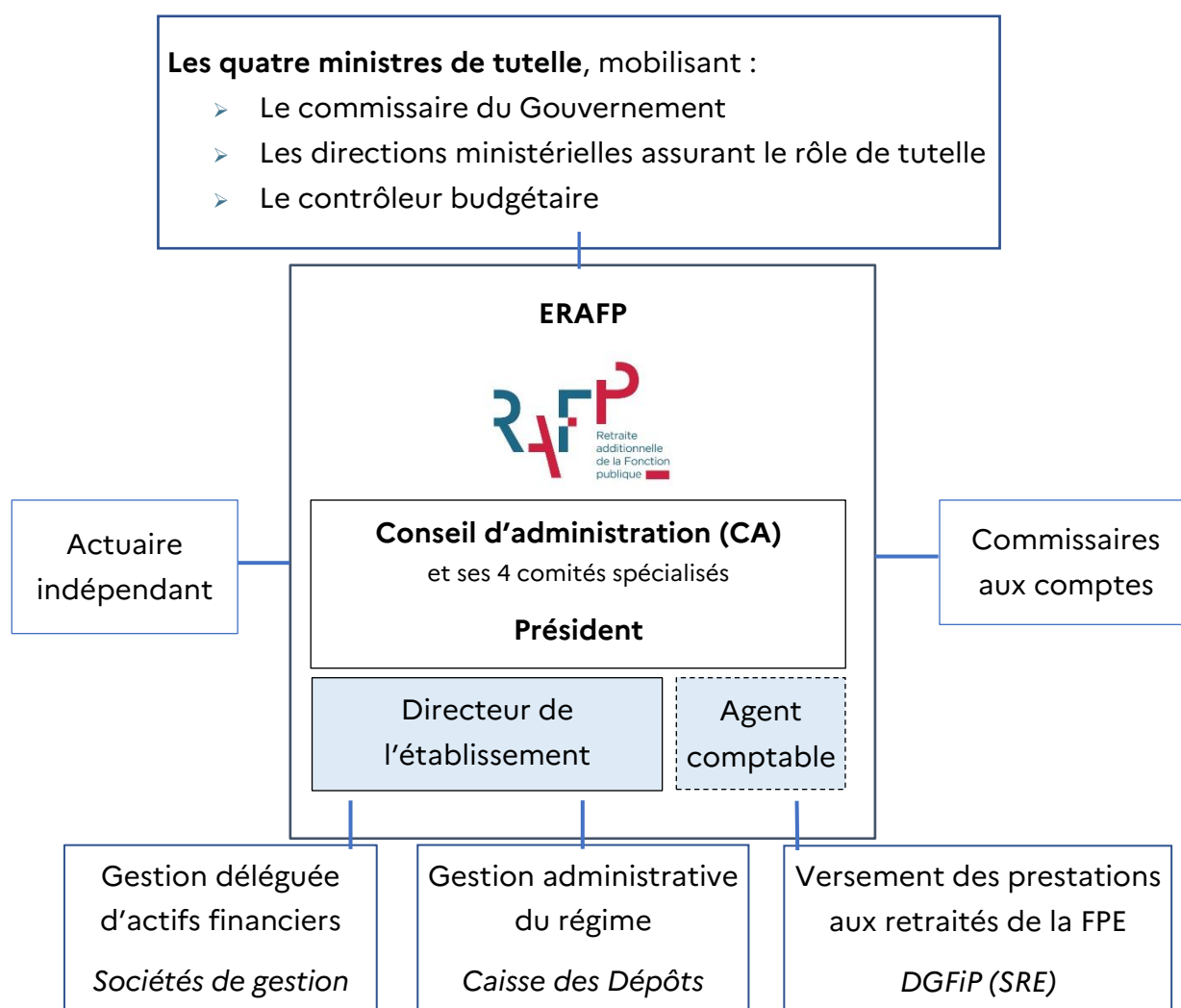
Les délibérations du conseil d'administration deviennent exécutoires en l'absence d'opposition notifiée par le commissaire du Gouvernement.

- 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. Une nouvelle COG doit être conclue pour la période 2027-2031, suite à l'arrivée à terme de la précédente.

Figure 22 : Le partage des responsabilités à l'ERAFP



Source : Rapport annuel de l'ERAFP

3) 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 121,1 %⁶⁹ à fin 2025. 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 sur-couverture économique » en-deçà duquel, quel que soit le taux de la couverture comptable, la valeur de service du point ne peut être augmentée. À la fin de l'année 2025, le besoin de sur-couverture économique, au-delà du taux comptable minimum de 100%, s'élevait à 19,4 %⁷⁰ des engagements, tandis que le taux de couverture économique atteignait 146,3 %.

- 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 2025 s'élève à 1,50 %. 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 spécifiques au

⁶⁹ Valeur au 31/12/2025 (Source : Rapport annuel 2025 de l'ERAFP).

⁷⁰ Idem.

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 RAFP 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 1,4596 € en 2026. 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 0,05671 € en 2026. 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 %. En 2026, la valeur d'acquisition et la valeur de service du point ont été revalorisées à due proportion de 1,4 %, maintenant ainsi le rendement technique du régime à 3,89 %.

Tableau 22B : Paramètres du régime au 1^{er} janvier entre 2005 et 2026

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		2026			
				Valeur d'acquisition	1,4394 €		1,4596 €			
				Valeur de service	0,05593 €		0,05671 €			
				Rendement technique	3,89 %		3,89 %			

Source : Rapport annuel 2025 de l'ERAFP.

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'élèvent 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 2070⁷¹.

- La gestion du régime

La masse des cotisations enregistrées en 2025 s'élève à 2,23 Md€⁷², en baisse de -0,3 % par rapport à 2024. Environ 43 000 employeurs ont cotisé en 2025 au titre du RAFP. Le nombre d'affiliés cotisants est d'environ 4,4 millions de fonctionnaires, répartis à peu près également entre la fonction publique d'État d'une part et les affiliés de la CNRACL (fonctions publiques territoriale et hospitalière) d'autre part.

Les prestations versées en 2025 s'élèvent à 509 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 (-8,6 % en 2025, après -12,0 % en 2024). Le capital moyen versé en 2025, hors liquidations en capitaux fractionnés et droits dérivés, a été de 4 365 € contre 4 239 € en 2024. En 2025, 659 774 bénéficiaires ont perçu une rente, contre 605 602 en 2024. 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 59 % du montant des prestations versées en 2025 et 63,3 % des départs en retraite en 2025.

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 0,07 % de l'actif net et 1,4 % des cotisations collectées en 2025.

- 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

⁷¹ Source : exercice de projection du COR de juin 2024 (en euros 2023). Rapport annuel « Évolutions et perspectives des retraites en France »

⁷² Estimation au 31/12/2025 (Source : Rapport annuel 2025 de l'ERAFP).

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 2025, le portefeuille de l'ERAFP en valeur boursière représente un actif financier de 53,6 Md€ et est composé à 12,4 % d'obligations souveraines, à 26,6 % d'obligations d'entreprise, à 2,5 % d'obligations convertibles, à 44,2 % d'actions, à 4,1 % d'actions non cotés en capital-investissement et infrastructures, à 8,6 % d'actifs immobiliers, à 1,6 % de liquidités.

Récapitulatif : Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP)

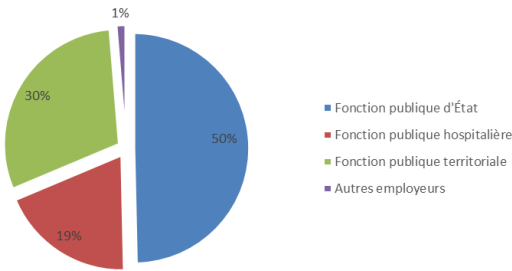
I. Données juridiques

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 31/12/2025. - Environ 43 000 employeurs en 2025.
Nombre de pensionnés	- 659 774 rentes en cours de versement à fin 2025 (ce stock ne tient pas compte des sorties en capital depuis 2005, lorsque le nombre de points acquis est inférieur à 5125 points). -126 649 nouvelles liquidations au cours de l'année 2025, dont 80 116 sorties en rente.
Ratio démographique brut	Non pertinent (vu le nombre élevé de sorties en capital, étant donné la création récente du régime).

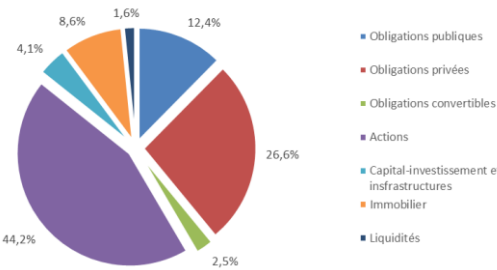
Répartition des cotisations en 2025



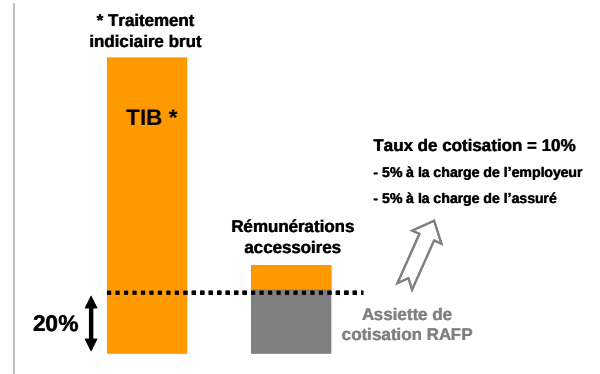
III. Paramètres du régime et données financières

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 (2025)	509 M€ versés aux bénéficiaires. - Montant des rentes versées : 300 M€. - Montant des sorties en capital : 209 M€.																																								
Cotisations (2025)	2,23 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 (1,45960 € en 2026 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 (2025)	- Provision mathématique de 36,9 Md€. - Taux d'actualisation de 1,5 % (net de frais de gestion). - Actif net estimé à 44,7 Md€ (53,6 Md€ en valeur boursière) - Taux de couverture réglementaire de 121,1 %. Évolution du rendement technique du régime <table><tr><th>Année</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>2023</th><th>2024</th><th>2025</th><th>2026</th></tr><tr><td>Valeur d'acquisition</td><td>121€</td><td>123 €</td><td>125 €</td><td>125 €</td><td>127 €</td><td>13466 €</td><td>14112 €</td><td>14394 €</td><td>14596 €</td></tr><tr><td>Valeur de service</td><td>0,05 €</td><td>0,05 €</td><td>0,05 €</td><td>0,05 €</td><td>0,05 €</td><td>0,05036 €</td><td>0,05378 €</td><td>0,05593 €</td><td>0,05671 €</td></tr><tr><td>Rendement technique</td><td>3,74%</td><td>3,74%</td><td>3,74%</td><td>3,74%</td><td>3,74%</td><td>3,74 %</td><td>3,81%</td><td>3,89%</td><td>3,98%</td></tr></table>	Année	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Valeur d'acquisition	121€	123 €	125 €	125 €	127 €	13466 €	14112 €	14394 €	14596 €	Valeur de service	0,05 €	0,05 €	0,05 €	0,05 €	0,05 €	0,05036 €	0,05378 €	0,05593 €	0,05671 €	Rendement technique	3,74%	3,74%	3,74%	3,74%	3,74%	3,74 %	3,81%	3,89%	3,98%
Année	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026																																
Valeur d'acquisition	121€	123 €	125 €	125 €	127 €	13466 €	14112 €	14394 €	14596 €																																
Valeur de service	0,05 €	0,05 €	0,05 €	0,05 €	0,05 €	0,05036 €	0,05378 €	0,05593 €	0,05671 €																																
Rendement technique	3,74%	3,74%	3,74%	3,74%	3,74%	3,74 %	3,81%	3,89%	3,98%																																
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.																																								

Répartition des actifs financiers de l'ERAFP (2025) en valeur boursière



Assiette et taux de cotisation RAFP



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 FSPOEIE⁷³.

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, à savoir : 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)⁷⁴ – prestations qui leur sont servies soit par les mutuelles de fonctionnaires, soit directement par les caisses primaires d'assurance maladie – aux congés statutaires rémunérés, à plein ou demi-salaire, de maladie, maternité, invalidité et accidents du travail (les ouvriers de l'État du ministère des Armées font ici exception puisque le versement de leurs rentes d'accidents du travail est assuré par un fonds spécifique créé à cet effet, le fonds des rentes d'accident du travail des ouvriers civils des établissements militaires (RATOCER), dont la gestion est assurée par la Caisse des dépôts et consignations). En outre, les ouvriers de l'État sont susceptibles de percevoir les prestations en espèces du régime général de sécurité sociale qui leur sont versées 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

⁷³ 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.

⁷⁴ 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.

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'État⁷⁵.

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

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

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

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

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

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

$75 \% \times (\text{nombre de trimestres acquis en durée de services et bonifications} / \text{nombre de trimestres requis pour sa génération}) \times 1.759 \times \text{salaire horaire à la date de radiation des contrôles} \times \text{coefficient de majoration}^{76} \times \text{éventuellement décote ou surcote}$

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

⁷⁵ La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a modifié la réglementation relative aux retraites des ouvriers des établissements industriels de l'État (articles 40, 42 à 64 et 66). Les décrets d'application (pour le Fonds spécial) n° 2004-1056 et n° 2004-1057 ont été publiés au Journal officiel le 7 octobre 2004. L'article 51 du décret n° 2004-1056 a abrogé, à l'exception des annexes, les décrets de 1965 et 1967 (décrets n° 65-836 et n° 67- 711) qui étaient alors les textes de référence du régime

⁷⁶ 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 ».

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 01/01/2009⁷⁷. 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 2025, le fonds comptait 88 757 pensionnés dont 854 pensions payées sous avance.

II.5.b 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 cotisation salariale a été porté à 9,54 % en 2015, 9,94 % en 2016, 10,29 % en 2017, 10,56 % en 2018, 10,83 % en 2019 et 11,10 % depuis le 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 Agirc-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, 34,28

⁷⁷ Entre le 1er janvier 2004 et le 31 décembre 2008, le taux était de + 0,75 %.

% en 2015, 34,51 % en 2016, 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 régime 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 2025, le fonds comptait 88 757 pensionnés dont 2 630 nouvelles pensions (droits directs et dérivés, y compris pensions payées sous avances). L'effectif des pensionnés enregistre une légère baisse en 2025 de -1,5 % par rapport à 2024 (90 148 pensionnés au 31 décembre 2024). Au 31 décembre 2025, le fonds dénombrait 62 398 pensions de droit direct et 26 359 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 (15 146 au 31 décembre 2025 contre 16 079 au 31 décembre 2024) plus rapide que celle de l'effectif des pensionnés, conduisant à une dégradation régulière de son ratio démographique corrigé, qui s'établit en 2025 à 0,20 cotisant pour 1 retraité contre 0,21 en 2024, soit l'un des plus faibles du champ des régimes spéciaux.

Le FSPOEIE compte, au 31 décembre 2025, 347 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
142	174	2	14	2	8	5

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 2025, un résultat positif de 18,1 M€.

Tableau 23 : Exécution budgétaire du programme 742 en 2025 (en M€)

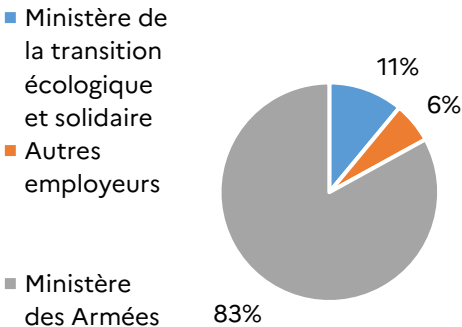
DEPENSES	2 104,0
Prestations vieillesse et invalidités	2 042,7
Autres dépenses spécifiques	1,4
Gestion du régime	6,3
RATOCCEM	53,6
RECETTES	2 123,4
Cotisations salariales et patronales	289,4
Contribution au programme	1 711,9
- dont subvention de l'État au FSPOEIE	1 653,8
- dont versement RATOCCEM	58,1
Compensations inter-régimes	108,5
Recettes diverses	13,6
Autres financements	0,01
SOLDE	19,4

Source : rapport annuel de performance de la mission Pensions pour l'année 2025

Récapitulatif : 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	Répartition des pensionnés par ministère d'origine au 31 décembre 2025	 ■ Ministère de la transition écologique et solidaire 11% ■ Autres employeurs 6% ■ Ministère des Armées 83%
Nombre de cotisants	15 146 cotisants au 31 décembre 2025.	
Nombre de pensionnés	88 757 pensionnés au 31 décembre 2025, (dont 62 398 droits directs) dont 854 pensions payées sous avances. - Âge moyen des pensionnés (droits directs) : 75,4 ans - Âge moyen à la liquidation (droits directs) : 61,7 ans	
Ratio démographique brut	- 0,24 cotisant pour un pensionné.	

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 ⁷⁸ , cet âge augmente progressivement de trois mois par génération à partir de septembre 2023 pour atteindre 62 ans et 9 mois pour la génération 1964. Pour les agents nés à partir du 1 ^{er} avril 1965 : l'âge légal augmente progressivement trois mois pour atteindre 64 ans pour la génération 1969. 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 1974 et suivantes). Le bénéfice d'une pension du régime est subordonné à une durée de services de 2 ans.
Dépenses (2025)	2,1 Md€ de dépenses totales (dont 53,6 M€ au titre du fonds RATOCEM), dont 2,04 Md€ de prestations)

⁷⁸ Le décret n°2023-435 du 3 juin 2023 transpose les dispositions de la LFRSS pour 2023 au régime du FSPOEIE.

Recettes (2025)	2,12 Md€ de recettes (dont 58,1 M€ au titre du fonds RATOCEM) et 289,4 M€ de cotisations et contributions salariales et patronales. Assiette de cotisation : - pour les ouvriers rémunérés par un salaire national, par la somme brute correspondant à l'indice de la catégorie à laquelle ils appartiennent ; - pour les ouvriers rémunérés par un salaire indexé sur l'évolution du point d'indice de la fonction publique (décret n° 2016-1995 du 30 décembre 2016), par la somme brute obtenue en multipliant par 1,759 (forfait cotisé annuel) le salaire horaire moyen déterminé d'après le nombre d'heures de travail effectif dans l'année et les gains 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). Taux de cotisation patronale : 35,01 % depuis 2019.	Solde du régime en 2025 : 18,1 M€ Dépenses : 2 105 M€ <table border="1"><caption>Breakdown of Expenses</caption><thead><tr><th>Catégorie</th><th>Pourcentage</th></tr></thead><tbody><tr><td>Pensions</td><td>97,10%</td></tr><tr><td>RatoceM</td><td>2,50%</td></tr><tr><td>Autres</td><td>0,40%</td></tr></tbody></table> <table border="1"><caption>Breakdown of Revenues</caption><thead><tr><th>Catégorie</th><th>Pourcentage</th></tr></thead><tbody><tr><td>Subvention (BG et BA)</td><td>78%</td></tr><tr><td>Contributions employeur</td><td>10%</td></tr><tr><td>COTISATIONS SALARIALES</td><td>3%</td></tr><tr><td>RATOCEM</td><td>3%</td></tr><tr><td>Compensation</td><td>5%</td></tr><tr><td>Autres</td><td>1%</td></tr></tbody></table> Recettes : 2 123 M€	Catégorie	Pourcentage	Pensions	97,10%	RatoceM	2,50%	Autres	0,40%	Catégorie	Pourcentage	Subvention (BG et BA)	78%	Contributions employeur	10%	COTISATIONS SALARIALES	3%	RATOCEM	3%	Compensation	5%	Autres	1%
Catégorie	Pourcentage																							
Pensions	97,10%																							
RatoceM	2,50%																							
Autres	0,40%																							
Catégorie	Pourcentage																							
Subvention (BG et BA)	78%																							
Contributions employeur	10%																							
COTISATIONS SALARIALES	3%																							
RATOCEM	3%																							
Compensation	5%																							
Autres	1%																							
Formule de calcul de la pension	Pour les ouvriers rémunérés sur la base d'un salaire national : 75 % × (nombre de trimestres acquis en durée de services et bonifications / nombre de trimestres requis pour sa génération) × traitement indiciaire brut effectivement détenu pendant 6 mois avant radiation des contrôles × éventuellement décote ou surcote Pour les ouvriers rémunérés en fonction des salaires pratiqués dans l'industrie : 75 % × (nombre de trimestres acquis en durée de services et bonifications / nombre de trimestres requis pour sa génération) × 1.759 × salaire horaire à la date de radiation des contrôles × coefficient de majoration × éventuellement décote ou surcote																							
Revalorisation des pensions	Au 1er janvier 2025 : +2,2% pour les pensions de retraite Au 1er avril 2025 : +1,7% pour les pensions d'invalidité																							
Pension moyenne mensuelle (2025)	- du stock : 2 280€ - du flux : 2 492€ - (champ : ayants droit, pension principale et accessoires)																							

II.6 L'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités territoriales

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)⁷⁹ ;
- 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 Poste⁸⁰, industries électriques et gazières, secteur audiovisuel public, Banque de France, 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 plafond⁸¹.

⁷⁹ 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.

⁸⁰ 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.

⁸¹ 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.

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)⁸², appliqués depuis le 1^{er} janvier 1992.

Tableau 24 : Taux de cotisation réels depuis 1992

Période	Tranche A		Tranche B	
	Agent	Employeur	Agent	Employeur
01/01/1992 au 31/12/2010	2,25%	3,38%	5,95%	11,55%
du 01/01/2011 au 31/12/2011	2,28%	3,41%	6,00%	11,60%
du 01/01/2012 au 31/12/2012	2,35%	3,53%	6,10%	11,70%
du 01/01/2013 au 31/12/2013	2,45%	3,68%	6,23%	11,83%
du 01/01/2014 au 31/12/2014	2,54%	3,80%	6,38%	11,98%
du 01/01/2015 au 31/12/2015	2,64%	3,96%	6,58%	12,18%
du 01/01/2016 au 31/12/2016	2,72%	4,08%	6,75%	12,35%
du 01/01/2017 au 31/12/2025	2,80%	4,20%	6,95%	12,55%
du 01/01/2026 au 31/12/2026	2,84%	4,27%	7,06%	12,75%

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 2026, ces valeurs sont fixées respectivement à 5,787 € et 0,56053 €.

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 locaux⁸³) 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 tutelle⁸⁴. 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

⁸² Le taux de cotisation réel est défini comme le taux théorique multiplié par le taux d'appel, fixé à 127 % depuis le 01/01/2026. Le taux d'appel était auparavant de 125 % depuis 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

⁸³ Association des maires de France (AMF), Association des départements de France (ADF), Association des Régions de France (ARF).

⁸⁴ Direction de la Sécurité sociale (DSS), Direction du Budget (DB), Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFFP), Direction générale des collectivités locales (DGCL), Direction générale de l'offre de soins (DGOS).

fixation de ces paramètres doit toutefois s'inscrire dans le respect des deux critères de solvabilité prévus par les textes institutifs de l'Ircantec :

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

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 2022-2025 a été signée le 30 mars 2022 entre l'État, le conseil d'administration et la Caisse des dépôts et consignations. Dans l'attente de la signature de la prochaine COG et afin d'assurer la continuité de service et les travaux de la Caisse des Dépôts, le conseil d'administration la Caisse des Dépôts dispose d'un budget provisoire pour l'année 2026 à hauteur de 100% du budget initial 2025. Les dépenses de fonctionnement sont engagées mensuellement selon la règle dite « du douzième provisoire », et il n'est pas possible d'engager de travaux structurants pour de nouveaux projets sans autorisation des tutelles.

3) Financement et évolution de la gestion financière de l'Ircantec⁸⁵

S'agissant des **produits techniques du régime**, leur montant s'élève à **5 378,0 M€⁸⁶** en 2025, en hausse de 3,4 % par rapport à 2024.

Les produits techniques sont essentiellement composés des cotisations, soit 91,3 %. Au titre de l'année 2025, environ 53 800 employeurs ont versé 4 911 M€ de cotisations à l'institution, soit une progression de 2,6 % par rapport à 2024.

Les validations au titre de périodes rétablies dans le régime ont engendré 27 M€ de cotisations rétroactives en 2025, soit une baisse de 35 % par rapport à 2024. 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 militaires⁸⁷).

Enfin, les compensations reçues en 2025 se sont élevées à 395 M€ contre 328 M€ l'année précédente : 102 M€ au titre de l'attribution de droits à retraite pour les périodes de chômage des affiliés du régime, 267 M€ reçues de l'Agirc-Arrco pour l'employeur La Poste et le nouveau critère d'affiliation et 26 M€ au titre des apprentis.

S'agissant des charges de **gestion techniques**, leur montant s'élève à **4 697,0 M€⁸⁸** en 2025, soit une hausse de 6,9 % par rapport à 2024.

Les charges de gestion techniques sont essentiellement composées des prestations servies (97,3 % du total) pour un montant de 4 569,0 M€ en 2025, soit une hausse de 6,0 % par rapport à 2024.

Les charges de transfert au titre des validations de services auxiliaires dans les régimes de titulaires de la fonction publique représentent une charge de 4 M€ seulement. Le solde comptable des opérations de transferts de l'exercice est ainsi proche de zéro depuis 2013⁸⁹.

Enfin, la compensation versée à l'Agirc-Arrco au titre de l'employeur France travail s'élève à 61,0 M€.

⁸⁵ Source : comptes 2025 de l'Ircantec.

⁸⁶ Les autres produits techniques ainsi que les reprises sur provisions s'élèvent à 45 M€.

⁸⁷ 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.

⁸⁸ Dont les capitaux décès, d'un montant de 9 M€ et les autres charges et dotations aux provisions pour 54 M€.

⁸⁹ La charge annuelle de transferts payés étant compensée par la reprise de la provision pour transferts.

Le solde de gestion technique⁹⁰ s'établit ainsi à 681 M€ en 2025 contre 805 M€ en 2024.

Par ailleurs, l'Ircantec met en œuvre une politique d'action sociale à destination de ses affiliés : en 2025, un budget de 13,1 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 1 081 M€ contre 1 311 M€ en 2024.

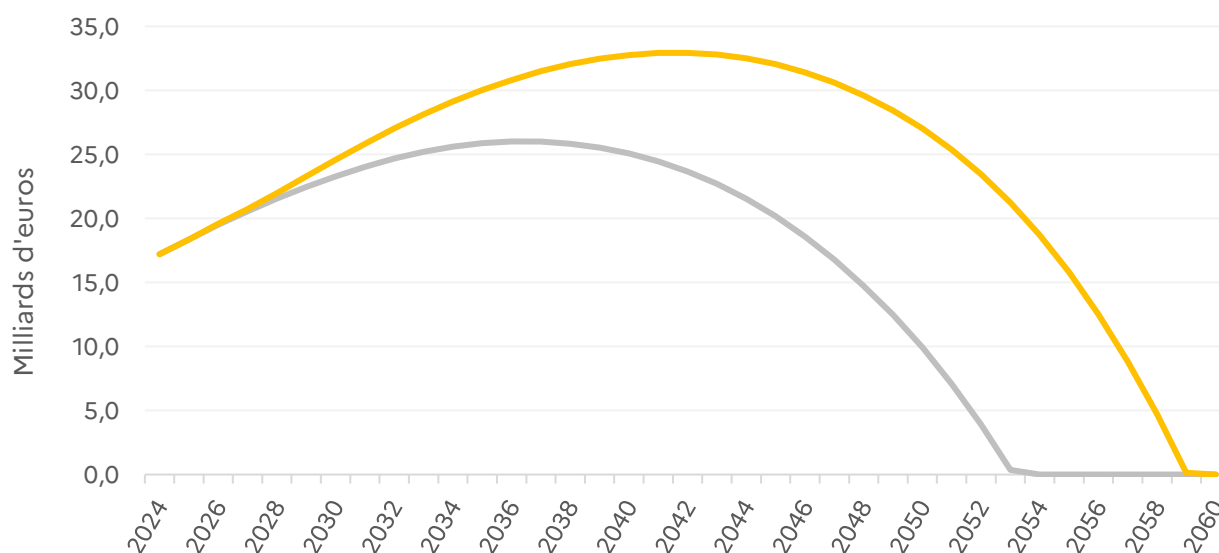
Au 31 décembre 2025, les réserves comptables⁹¹ de l'Ircantec, tenant compte du résultat de l'exercice, atteignent 15 907 M€ contre 14 826 M€ à fin 2024, soit l'équivalent de 3,4 années de prestations. En valeur de marché, elles couvrent 4,0 années de prestations.

Les dernières projections avant application du plan quadriennal font état de l'apparition d'un solde technique négatif à compter de 2033⁹². Les réserves couvriraient ce déficit jusqu'à s'épuiser en début d'année 2054, soit près de 6 ans avant le seuil fixé par le second critère de pilotage (fin 2059). Le premier critère de solvabilité de 1,5 année de prestations à 20 ans (fin 2049) ne serait pas non plus respecté.

L'application du plan quadriennal pour la période 2026-2029⁹³ permet de repousser l'apparition d'un solde technique négatif à 2037 et l'année d'épuisement des réserves en début d'année 2060, soit le seuil fixé par le second critère de pilotage (fin 2059). Le 1^{er} critère de solvabilité de 1,5 année de prestations à 20 ans (fin 2049) est également respecté.

Ci-contre l'évolution des réserves avant et après application du plan quadriennal 2026-2029 :

Graphiques 25 et 26 : Évolution des réserves en valeur de marché (en Md€ et en nombre d'années de prestations) avant et après application du plan quadriennal

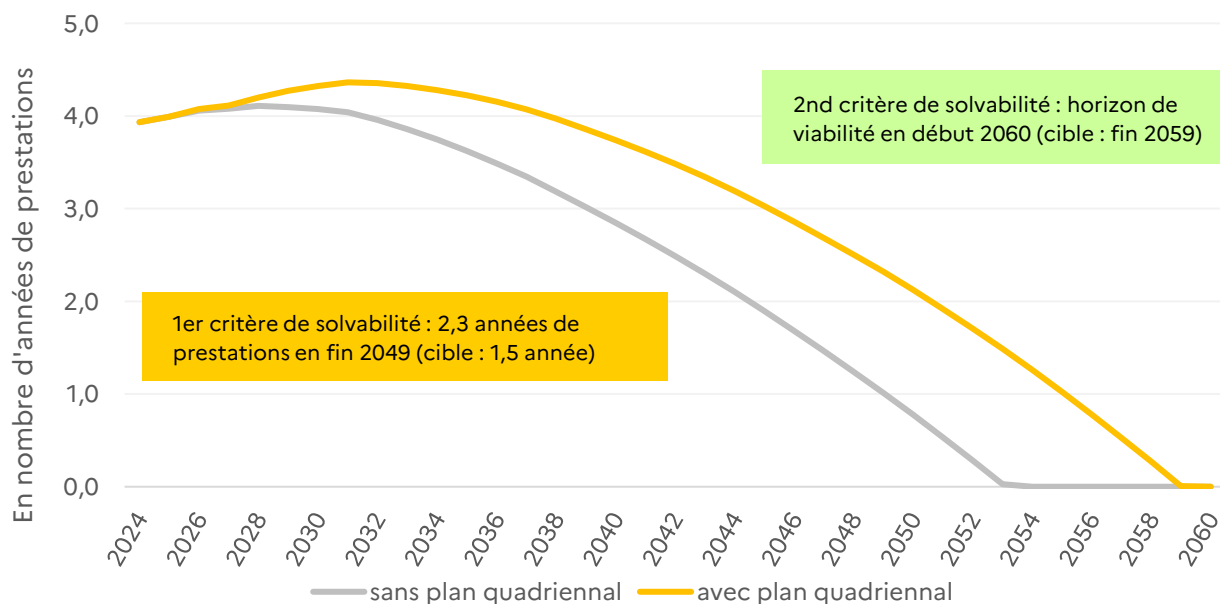


⁹⁰ Produits de gestion technique – Charges de gestion technique.

⁹¹ Hors provisions pour risques et charges.

⁹² Source : scénario de référence 2025 (chômage 7% et SMPT 1%) du rapport technique 2025 de l'Ircantec avec le modèle de projection Mistral et les hypothèses de recrutements issues du modèle Prévir

⁹³ Source : scénario de référence 2025 (chômage 7% et SMPT 1%) du rapport technique 2025 de l'Ircantec avec application du plan quadriennal (augmentation des taux de cotisation dès 2026, surindexation du salaire de référence et sous-indexation de la valeur du point dès 2028).



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 2024⁹⁴, 3,25 millions d'affiliés⁹⁵ ont cotisé à l'Ircantec (dont 210 000 élus locaux), contre 3,20 millions en 2023, soit une hausse de 1,4 %. Cette légère augmentation des effectifs cache une disparité au sein des employeurs. En effet, les effectifs de cotisants ont augmenté de 2,7% dans la Fonction Publique d'Etat (FPE), de 1,7% dans la Fonction Publique Territoriale (hors élus) et de 1,0 % dans la Fonction publique Hospitalière, mais ont reculé de 3,3 % dans le champ semi-public à cause du changement du critère d'affiliation au régime depuis 2016⁹⁶ (les nouveaux contrats de droit privé sont affiliés à l'AGIRC-ARRCO). Entre 2015 et 2024, le nombre de cotisants à l'Ircantec a progressé de presque 12% malgré la modification du critère d'affiliation. La population cotisante est plutôt féminisée (65 %), les femmes étant très présentes dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Les actifs cotisants sont jeunes : 19,3 % 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 24,6 % 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 : 4 ans et 11 mois en moyenne pour les nouveaux retraités 2025 (y compris les capitaux uniques) et moins de 2 ans pour 52 % d'entre eux, les départs en capital unique faisant fortement baisser la moyenne. 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 pour les années d'élections la durée de cotisation moyenne, ces élus ayant en moyenne des durées supérieures aux salariés.

⁹⁴ À date, l'effectif cotisant 2025 n'est pas encore stabilisé

⁹⁵ Il s'agit du nombre de contrats ayant cotisé dans l'exercice, qui diffère du nombre de non titulaires présents au 31 décembre.

⁹⁶ L'affiliation aux régimes complémentaires s'appuie désormais sur la nature du contrat de travail et plus sur la nature juridique de l'employeur. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2017, les nouveaux contrats de droit privé sont affiliés à l'Agirc-Arrco et les nouveaux contrats de droit public à l'Ircantec.

Aux 3,25 millions d'actifs cotisants affiliés en 2024, s'ajoutent 13,8 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.

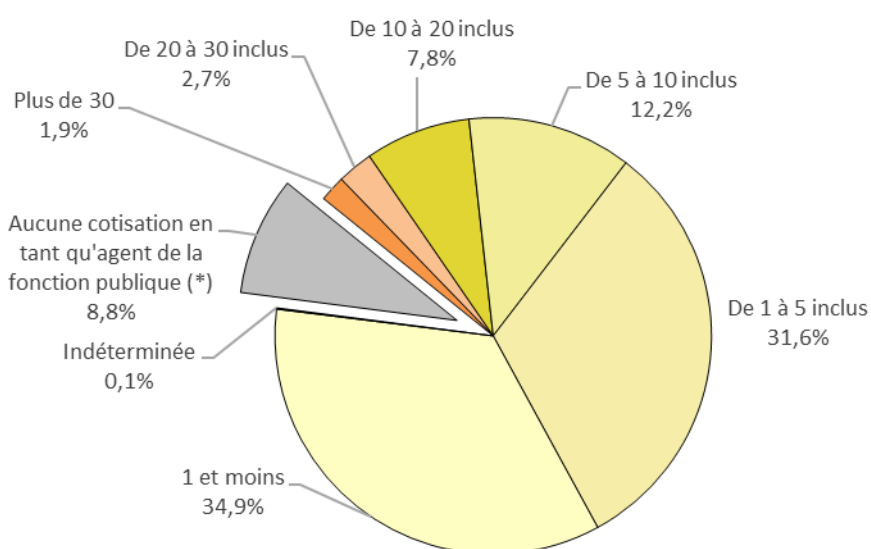
En 2025, 284 800 actifs ont fait valoir leurs droits à retraite dans le régime (y compris élus), contre 254 500 en 2024, soit une progression de 11,9%.

Sur ces 284 800 liquidations en 2025, 264 500 ont été effectuées par des auteurs salariés, 6 500 par des auteurs élus, et 13 800 par des conjoints. Les statistiques suivantes portent sur le périmètre des auteurs salariés (264 500).

91,2 % des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2025 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, 45 % de la fonction publique territoriale (FPT) et 18 % de la fonction publique hospitalière (FPH) (tableau 28). 9,4 % des nouveaux retraités de l'Ircantec ont quitté la fonction publique depuis moins d'un an, tandis que 41 % l'ont quittée depuis plus de 30 ans.

24,6 % des retraités de l'Ircantec ayant liquidé en 2025 ont cotisé dans le champ fonction publique plus de 5 ans, dont 7,8 % entre 10 et 20 ans, 2,7 % entre 20 et 30 ans et 1,9 % plus de 30 ans (graphique 27).

Graphique 27 : Répartition des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2025 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 2025 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 2025 selon le statut et la fonction publique d'appartenance

	Total		FPE	FPT	FPH
Nouveaux retraités	264 491	100,0%	89 384	107 650	43 981
- dont encore en poste dans la fonction publique moins d'un an avant l'entrée en paiement de la pension :	24 961	9,4%	8 715	11 740	4 506
non-titulaire	20 622	7,8%	8 700	9 541	2 381
titulaire à temps incomplet (1)	2 166	0,8%	6	2 155	5
titulaire sans droit à pension	66	0,0%	9	41	16
médecin (hospitalier ou hors établissement hospitalier)	2 107	0,8%	0	3	2104
- 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 :	216 054	81,7%	80 669	95 910	39 475
non-titulaire ou titulaire à temps incomplet (1)	203 050	76,8%	76 221	93 982	32 847
titulaire sans droit à pension	8 115	3,1%	4 318	1 706	2 091
médecin (hospitalier ou hors établissement hospitalier)	4 889	1,8%	130	222	4537
- dont retraités n'ayant jamais cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique (2)	23 240	8,8%	--	--	--
- Indéterminé	236	0,1%	--	--	--

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

Champ : liquidations 2025 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.).

Fin 2025, le nombre d'allocataires est de 2 413 200, soit une évolution de 2,0 % par rapport à fin 2024. Les allocataires de droit direct sont au nombre de 2 165 300 (89,7 % du total) et ceux de droit dérivé 247 800 (10,3 %). Les femmes représentent 64,7 % de l'ensemble des allocataires, et respectivement 62,7 % des droits directs et 82,1 % des droits dérivés. Au cours des dix dernières années, le nombre d'allocataires a progressé d'un peu plus de 20 %.

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 2025

Périodicité	Stock des retraités à fin 2025		Flux nouveaux retraités 2025*	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Mensuelle	564 300	23,4%	25 400	8,9%
Trimestrielle	830 300	34,4%	39 200	13,8%
Annuelle	1 018 600	42,2%	57 100	20,0%
Capital unique			163 100	57,3%
Total	2 413 200	100,0%	284 800	100,0%

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

En 2025, 57,3 % des nouveaux retraités ont perçu un capital unique, en hausse de 1,0 point par rapport à 2024. 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 1 859 €, dont 1 931 € pour les droits propres et 1 232 € pour les droits dérivés.

Tableau 30 : Effectifs de pensionnés du régime à fin 2025 et montant moyen annuel de la pension

Catégorie	Effectifs	Nombre moyen de points	Pension moy. annuelle 2025
Droits propres	2 165 300	3 476	1 931 €
Droits dérivés	247 800	2 217	1 232 €
Ensemble	2 413 200	3 347	1 859 €

Cependant, ces montants cachent de grandes disparités puisque 4,9 % des 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 5 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 46,3 % des allocataires de droit dérivé.

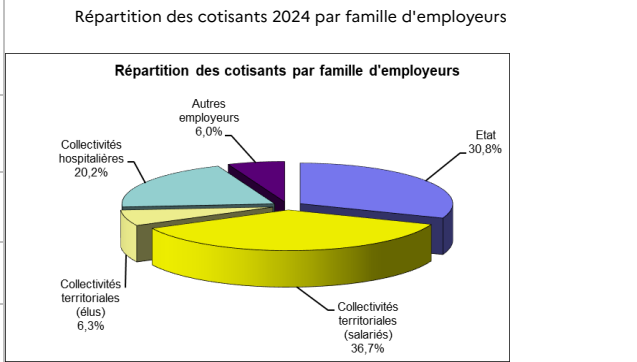
Enfin, concernant les nouveaux retraités 2025, l'âge moyen de liquidation s'établit à 64 ans et 7 mois pour les droits propres hors capitaux uniques. L'âge moyen de liquidation a structurellement augmenté depuis 2011 (62 ans et 5 mois) du fait des dernières réformes des retraites (décalage des âges de départ à la retraite et allongement des durées d'assurance).

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

I. Données juridiques

Textes de référence	- Décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 portant création d’un régime de retraites complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l’État et des collectivités publiques. - Arrêté du 30 décembre 1970 relatif aux modalités de fonctionnement du régime de retraites complémentaire des assurances sociales institué par le décret du 23 décembre 1970.
Type de régime	- Régime de retraite complémentaire à points, obligatoire, fonctionnant par répartition. - Affiliés : agents non titulaires de l’État et des collectivités publiques et des organismes publics ou d’intérêt public, élus locaux, agents titulaires des collectivités territoriales et hospitalières travaillant moins de 28 heures par semaine, praticiens hospitaliers.
Gestion administrative	Gestion confiée à la Caisse des dépôts (CDC).
Gouvernance	- Conseil d’administration : composé paritairément de représentants des employeurs publics (16) et des fédérations syndicales de la fonction publique (16), auxquels sont adjointes deux personnalités qualifiées, soit 34 administrateurs titulaires. Compétences : - délibère sur toutes les questions d’ordre général relatives à la gestion (prévisions techniques, budget annuel alloué au gestionnaire, comptes financiers annuels, orientations générales de la politique de placement du régime, choix des commissaires aux comptes). - assure le pilotage du régime à long terme : à partir de 2018, le CA élabore un plan quadriennal permettant d’assurer l’équilibre de long terme du régime et fixe dans ce 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	- 3,25 millions d’actifs cotisants en 2024 et 13,8 millions d’anciens cotisants
Nombre de pensionnés	- 2,41 millions d’allocataires au 31/12/2025 dont 89,7 % de droits propres - 284 800 nouveaux retraités en 2025, dont 163 100 en capital unique.
Ratio démographique brut	- 1,37 cotisant pour un pensionné en 2024



III. Paramètres du régime et données financières

Âge d'ouverture des droits et conditions	L'âge d'ouverture des droits est aligné sur celui du régime général. Toutefois, la pension peut être liquidée jusqu'à dix ans avant l'âge annulation de la décote, avec application d'un coefficient de minoration sauf exceptions. Ce coefficient de minoration ne s'applique pas en cas de liquidation de la retraite de base à taux plein.							
Dépenses (2025)	4 795 M€ de dépenses totales dont 4 697 M€ de charges techniques, 1 M€ de charges financières et 97 M€ de charges de gestion administrative.	Évolution du rendement technique du régime						
Recettes (2025)	5 876 M€ de recettes, dont 5 378 M€ de produits techniques, 483 M€ de produits financiers et 15 M€ de produits de gestion courante.	Au 1er janvier	2022	2023	2024	2025	2026	
Règles d'acquisition annuelle des points	Rémunération brute annuelle * taux de cotisation (salarial + patronal) / taux d'appel / salaire de référence de l'année Nota : la rémunération exclut les éléments de rémunérations à caractère familial, les indemnités représentatives de frais et les prestations familiales, tandis qu'elle est augmentée le cas échéant de la valeur représentative des avantages en nature	Valeur d'acquisition	5,083 €	5,329 €	5,611 €	5,735 €	5,787€	
		Valeur de service	0,49241 €	0,51621 €	0,54357 €	0,55553 €	0,56053 €	
		Rendement technique théorique*	9,69%	9,69%	9,69%	9,69%	9,69%	
		Rendement technique réel**	7,75%	7,75%	7,75%	7,75%	7,63%	
Revalorisation des pensions	Le taux de revalorisation des pensions est fixé chaque année au 1 ^{er} janvier, dans le respect du plan quadriennal.	* le rendement technique théorique est égal au quotient de la valeur de service du point par le salaire de référence. ** le rendement technique réel est égal au quotient du rendement théorique susmentionné par le taux d'appel des cotisations (127 % au 01/01/2026, 125 % avant).						
Pension moyenne annuelle	- pension du stock à fin 2025 : 1 859 € - pension du flux 2025 : 1 896 € (hors capitaux uniques) (Champ : ayants droit, pension principale + accessoires).	Évolution des taux de cotisation réels						
Règles prudentielles de constitution de réserves	- disposer d'une réserve de précaution d'au moins une année et demie de prestations à l'horizon de 20 ans. - garantir le paiement des pensions à l'horizon de 30 ans par les cotisations futures et les réserves du régime.	Tranche A		Tranche B				
		Agent	Employeur	Agent	Employeur			
		De 1992 à 2010	2,25%	3,38%	5,95%	11,55%		
		2011	2,28%	3,41%	6,00%	11,60%		
		2012	2,35%	3,53%	6,10%	11,70%		
		2013	2,45%	3,68%	6,23%	11,83%		
		2014	2,54%	3,80%	6,38%	11,98%		
		2015	2,64%	3,96%	6,58%	12,18%		
		2016	2,72%	4,08%	6,75%	12,35%		
		De 2017 à 2025	2,80%	4,20%	6,95%	12,55%		
		2026	2,84%	4,27%	7,06%	12,75%		

Partie III Règles juridiques

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

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

1) Les origines du système de retraite des fonctionnaires

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 sont, quant à eux⁹⁷, affiliés au régime de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités territoriales (CNRACL), dont les droits à retraite sont identiques à ceux des fonctionnaires de l'État⁹⁸.

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

Textes	Apports principaux
Édit du 22 septembre 1673	Création de la Caisse des Invalides de la Marine royale
Édit du 13 février 1768	Création de la Caisse de retraite de la Ferme générale
Loi du 22 août 1790	Généralisation du champ des bénéficiaires : tous les fonctionnaires de l'État à partir de 50 ans ; Fixation d'une condition de fidélité de 30 ans de services ; Pas de création de caisse unique, mais apparition de caisses propres (ministères, Banque de France, Comédie-Française notamment).
Loi des 11 et 18 avril 1831	Extension des pensions aux militaires ; Fixation d'une condition de fidélité de 25 ans (Marine) ou 30 ans (Armée de terre) de services, sauf en cas d'invalidité ; Octroi d'une pension de réversion pour les orphelins de moins de 21 ans et les veuves de guerre.
Loi du 9 juin 1853	Extension de la pension de réversion aux veuves civiles ; Modulation de la condition de fidélité entre emplois sédentaires (30 ans) et emplois dits "actifs" ou "mobiles" (25 ans).
Loi du 14 avril 1924	Création d'un régime commun aux fonctionnaires civils et militaires ; Distinction entre pension d'ancienneté (subordonnée à la condition de fidélité telle que fixée en 1831 et 1853) et pension proportionnelle (octroyée après 15 ans de services).
Ordonnance n° 45-993 du 17 mai 1945	Création ⁹⁹ de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), régime unique de retraite pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers
Loi du 20 septembre 1948	Extension de la pension de réversion aux veufs.
Loi du 26 décembre 1964	Institution d'une pension unique, pouvant être liquidée à partir de 15 ans de services (suppression de la distinction entre pension d'ancienneté et pension proportionnelle) ; Reprise au sein de la pension unique de tous les avantages en matière de majoration pour enfants et de réversion.
Loi du 13 juillet 1983	Alignement des règles et des modalités de liquidation de la CNRACL sur celles de l'État.

⁹⁷ 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.

⁹⁸ 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.

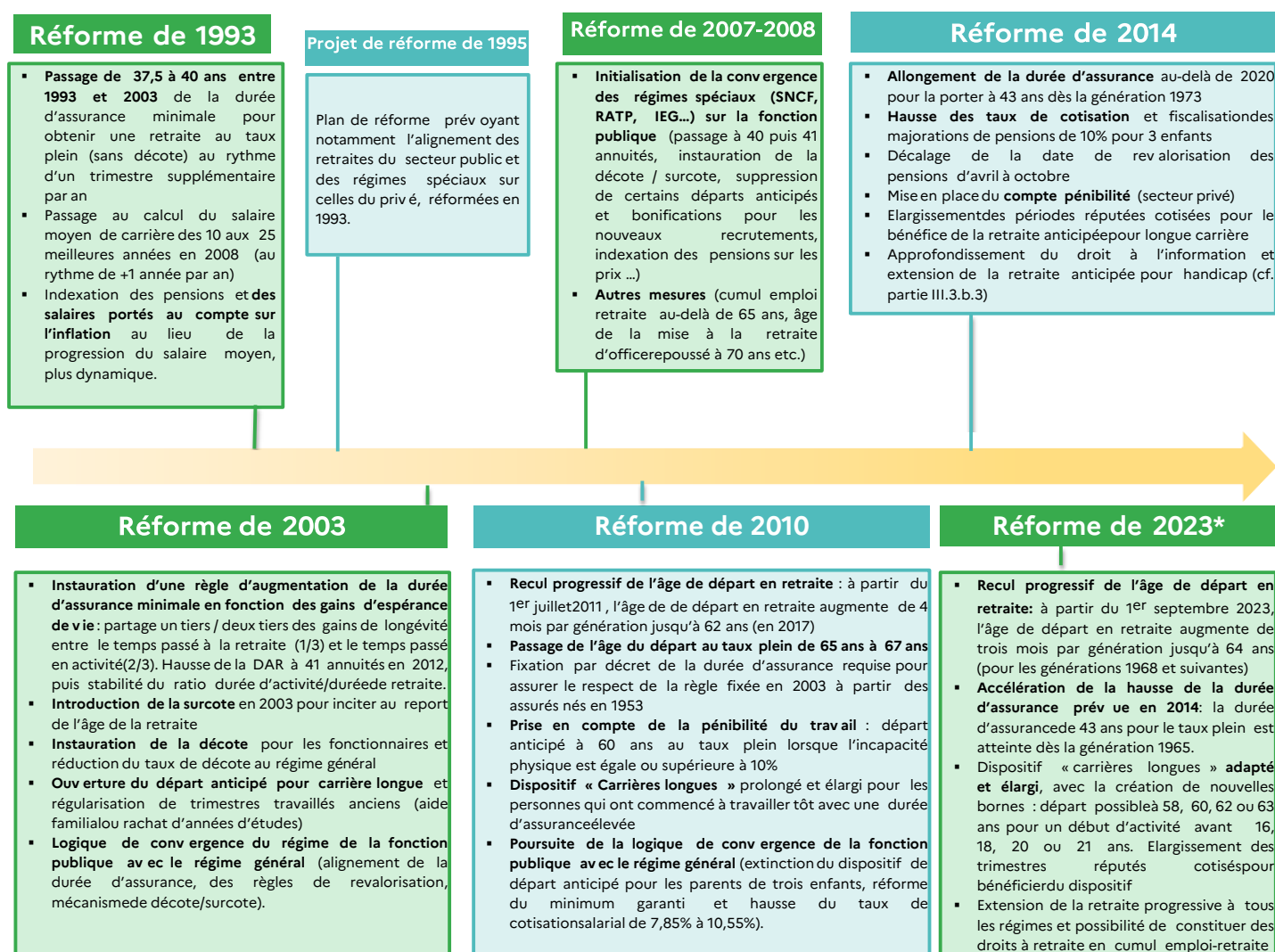
⁹⁹ Cette caisse de retraite des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux a été ensuite organisée par le décret n°47-1846 du 19 septembre 1947.

2) L'alignement des règles des fonctionnaires avec celles du privé par des réformes depuis 2003

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.

Figure 32 : Panorama des réformes conduites jusqu'en 2023¹⁰⁰



*Suspendue du 1^{er} septembre 2026 à 2028. Cela implique notamment un décalage de la génération pour lesquelles ces mesures sont applicables.

¹⁰⁰ La réforme de 2023 a été suspendue, à partir du 1^{er} septembre 2026 et jusqu'en 2028, par la loi de finances de la Sécurité Sociale pour 2026. Voir V.2.i et la suite de la partie III.

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

1) L'alignement et l'allongement de la durée d'assurance exigible pour le versement d'une retraite à taux plein

- 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 2020¹⁰¹, 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 33 : 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
Durée minimale	en annuités	37,5	38	38,5	39	39,5	40	40,25
	en trimestres	150	152	154	156	158	160	161

Année de naissance		1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957
Durée minimale	en annuités	40,5	40,75	41	41,25	41,25	41,5	41,5	41,5
	en trimestres	162	163	164	165	165	166	166	166

¹⁰¹ Augmentations générales des traitements, attributions de points d'indice, transposition de mesures statutaires.

- La poursuite de la progression de la durée de référence

La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014, en son article 2, a écarté à partir de 2017 cette répartition statistique des gains d'espérance de vie, pour inscrire une trajectoire de durée de référence dans le code de la sécurité sociale (article L. 161-17-3). À partir de la génération 1958 et jusqu'à la génération 1973, dans un souci de lisibilité et de prévisibilité pour les assurés et dans une logique de recherche de la viabilité financière du système de retraite français à long terme, la durée d'assurance de référence progresse régulièrement d'un trimestre toutes les trois générations. La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 accélère cette progression : la durée d'assurance requise progresse d'un trimestre pour les générations nées entre le 1^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1962, puis d'un trimestre supplémentaire par génération jusqu'à la génération 1965, pour laquelle elle atteindra 172 trimestres (soit 43 ans). La suspension de la réforme de 2023 opérée par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, décale l'atteinte des 172 trimestres à la génération 1966.

Tableau 34 : 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	Du 1 ^{er} janvier 1963 au 31 mars 1965	Du 1 ^{er} avril 1965 au 31 décembre 1965	1966 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 comptes¹⁰², 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).

¹⁰² 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 35 : 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 36 : 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%

4) L'abaissement de la clause de stage pour l'ouverture du droit

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

rétroactivement au régime général et à l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales (Ircantec)¹⁰³, 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 militaires¹⁰⁴, afin d'améliorer l'équité de traitement au sein du personnel de la fonction publique. Ainsi, les militaires engagés après le 1^{er} janvier 2014, et quittant l'armée en ayant accompli au moins deux ans de service, peuvent prétendre à une pension du CPCMR. Le montant de cette pension est fonction de la durée de service et la liquidation de la pension de ces militaires s'effectue, comme pour les salariés du privé et les fonctionnaires civils, à partir de l'âge de 62 ans et progressivement jusqu'à 64 ans¹⁰⁵, 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-officier¹⁰⁶).

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 2013¹⁰⁷. 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.

5) La suppression du « traitement continué »

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

¹⁰³ Régime de retraite complémentaire obligatoire, par points, pour les agents non titulaires de droit public.

¹⁰⁴ Cette mesure est applicable aux militaires recrutés à compter du 1^{er} janvier 2014.

¹⁰⁵ Période transitoire en raison du recul de l'âge d'ouverture des droits prévu par la réforme de 2023.

¹⁰⁶ 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.

¹⁰⁷ 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 1er janvier 2015

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

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

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

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

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

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

Le droit à la retraite progressive, dispositif de transition entre l'activité et la retraite jusque- là 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.

7) 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.

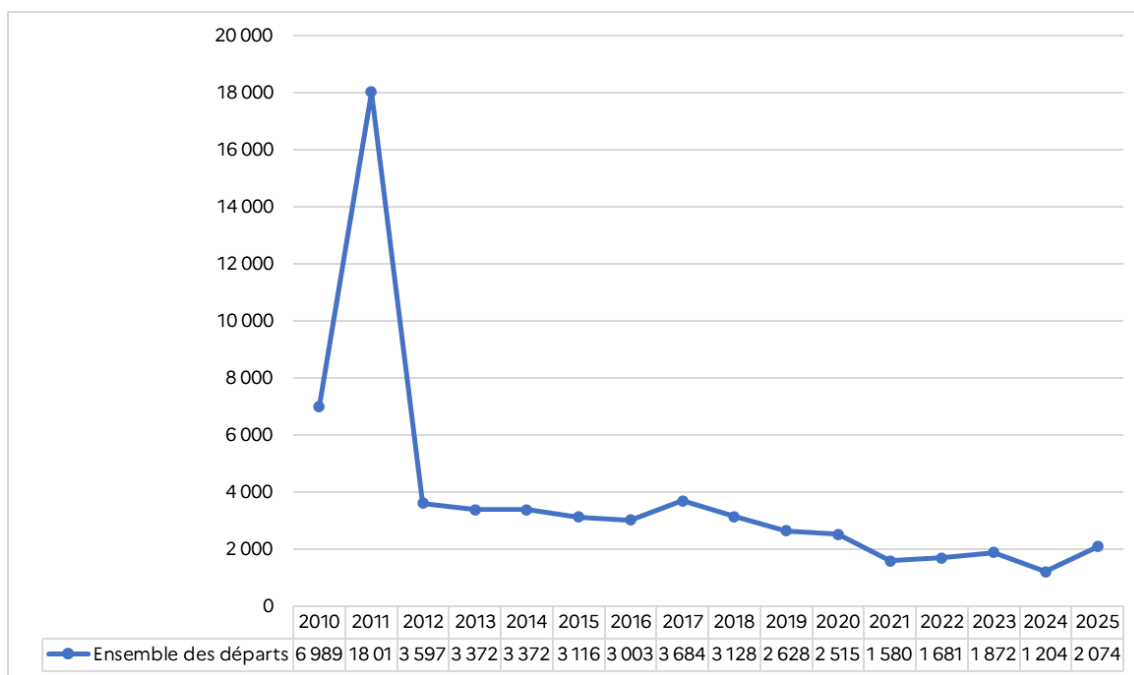
Ce régime de départ anticipé ne répondait plus à des objectifs familiaux ou natalistes dans la mesure où l'âge moyen de départ à la retraite de ses bénéficiaires (50 ans) ne correspondait pas à un âge où les enfants se trouvent en bas âge. En outre, en encourageant les mères à arrêter précocement leur 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 37 : Pensions civiles de l'État de droit direct entrées en paiement de 2010 à 2025 au titre du dispositif de départ anticipé des parents de trois enfants



Source : DGFIP, Service des retraites de l'État

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

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

Avant la réforme de 2010, le 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).

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

Le cumul emploi-retraite est un dispositif permettant de reprendre une activité après la liquidation de la retraite, en cumulant les revenus d'activité avec la pension de retraite.

Dans un premier temps, 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 concernaient toutefois que les assurés dont la première pension civile est liquidée à partir du 1^{er} janvier 2015 : demeuraient 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 restaient exonérées des contraintes du cumul emploi-retraite, quelle que soit la date de la liquidation (cf. I.2.f).

En outre, les règles de cumul emploi-retraite ont été davantage alignées sur celles du secteur privé, avec 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 majorée de la moitié du MIGA au taux maximum (8 198,04 € au 1^{er} janvier 2026). 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.

Les modalités du cumul emploi-retraite ont par la suite été modifiées la loi n° 2023-270 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, qui permettait 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'appliquait 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.

Suite à un rapport de mai 2025 de la Cour des comptes⁷⁷ qui faisait état d'un dispositif coûteux, générant d'importants effets d'aubaine et dont les paramètres semblaient incohérents avec l'allongement de la vie professionnelle et le report de l'âge de départ à la retraite, l'article 102 de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre

2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 est venu réformer le cumul emploi-retraite et plus particulièrement l'accès au cumul intégral.

Les règles juridiques encadrant le cumul emploi-retraite des fonctionnaires sont donc désormais alignées avec celles applicables aux salariés (cf. partie III.2.f.). Seuls les titulaires d'une pension militaire continuent de se voir appliquer des mesures dérogatoires de cumul, dans les mêmes conditions que celles prévues antérieurement à la dernière réforme.

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, et sa suspension à partir de 2025 jusqu'en 2028.

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.

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.

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.

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
entre 1963 et le 31/03/1965	62 ans et 9 mois
Entre le 01/04/1965 et le 31/12/1965	63 ans
En 1966	63 ans et 3 mois
en 1967	63 ans et 6 mois
en 1968	63 ans et 9 mois
en 1969 ou après	64 ans

suivantes) ; l'âge anticipé de liquidation des fonctionnaires dits actifs, autrefois fixé à 55 ans, était de 57 ans (générations 1960 et suivantes).

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-contre). 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

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
entre 1973 et le 31/03/1975	52 ans et 9 mois
entre le 01/04/1975 et le 31/12/1975	53 ans
en 1976	53 ans et 3 mois
en 1977	53 ans et 6 mois
en 1978	53 ans et 9 mois
en 1979	54 ans

L'article 10 de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 rehaussait 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 devait s'opérer progressivement sur huit années et concernait 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.

L'article 105 de la loi n° 2025-1403 est par la suite venu décaler la montée en charge de l'âge d'ouverture des droits, en cohérence

avec la suspension de la montée en charge de la DAR (cf. partie III. 1. b.). Suite à cette mesure, l'âge d'ouverture des droits est fixé à 64 ans pour les générations nées à compter de 1969 (cf. tableau ci-dessus).

La montée en charge de l'âge du droit au départ anticipé au titre de la catégorie active, tel que prévu par la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, a également été suspendue par la loi n° 2025-1403. Pour les fonctionnaires actifs, le rehaussement s'effectuera à

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 jusqu'au 31/03/1970	57 ans et 9 mois
Entre le 01/04/1970 et le 31/12/1970	58 ans
en 1971	58 ans et 3 mois
en 1972	58 ans et 6 mois
en 1973	58 ans et 9 mois
en 1974 ou après	59 ans

compter de la génération née à partir du 1er septembre 1966 pour atteindre 59 ans à la génération 1974, tandis que pour les fonctionnaires super-actifs, l'âge de départ minoré augmentera à partir de la génération née à compter du 1er septembre 1971 pour atteindre 54 ans à la génération 1979 (cf. le tableau ci-contre).

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

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

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.

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

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

compter de la génération née après le 1er juillet 1956, puis de 5 mois chaque année à compter de la génération née après le 1er 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-contre).

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

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

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.

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

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.

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

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

En raison 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 1969. 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 cinquième.

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 38 : 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 considérées comme ayant effectué des carrières complètes comparables à celles des fonctionnaires civils.

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

- La surcote

Un coefficient de majoration, pour les fonctionnaires civils, accroît le montant de la pension pour tout trimestre supplémentaire travaillé après le 1^{er} janvier 2004 au-delà de l'âge d'ouverture des droits à retraite (64 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1968) et du nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum de la pension (les trois conditions sont cumulatives).

Entre le 1^{er} janvier 2004 et le 31 décembre 2008, le taux de majoration par trimestre supplémentaire cotisé était de 0,75 %. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 a porté ce coefficient à 1,25 % par trimestre supplémentaire travaillé pour l'ensemble des régimes, à compter du 1^{er} janvier 2009. Une personne atteignant le taux plein à 64 ans (pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1968), mais poursuivant son activité pendant 5 ans, peut ainsi voir sa pension majorée de 25%.

Par ailleurs, le plafonnement à 20 trimestres de la surcote a été supprimé par la loi du 9 novembre 2010. L'article 86 de la loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012 (LFSS pour 2012) et l'article 50 de la loi du 9 novembre 2010 ont exclu la plupart des bonifications de durée de service et majorations de durée d'assurance du calcul de la durée d'assurance permettant de déterminer si 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, au IV de 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.

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

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

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

- 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 ans : pour ces derniers, l'âge de la retraite était maintenu à 60 ans s'ils remplissaient les conditions de durée d'assurance du dispositif. La durée d'assurance ou de périodes reconnues équivalentes nécessaire pour bénéficier de ce dispositif n'était pas 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.

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 commun¹⁰⁸ ;
- 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 1965¹⁰⁹.

¹⁰⁸ article L351-1-1 du code de la sécurité sociale, modifié par le 6° du I de l'article 11 de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023

¹⁰⁹ 6° du I de l'article 11 de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 et article D351-1-1 du code de la sécurité sociale.

Tableau 39A : 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 1er novembre 2012	À compter du 1er avril 2014	À compter du 1er septembre 2023
4 trimestres de service	4 trimestres de service national	4 trimestres de service national	4 trimestres de service national
0 trimestre maternité	2 trimestres maternité	tous les trimestres maternité	tous les trimestres maternité
0 trimestre de chômage	2 trimestres de chômage	4 trimestres de chômage	4 trimestres de chômage
0 trimestre invalidité	0 trimestre invalidité	2 trimestres invalidité	2 trimestres invalidité
Bloc de 4 trimestres maladie / maternité / invalidité / AT-MP	Bloc de 4 trimestres maladie / maternité / invalidité / AT-MP	Bloc de 4 trimestres maladie / maternité / invalidité / AT-MP	Bloc de 4 trimestres maladie / maternité / invalidité / AT-MP
0 trimestre de pénibilité	0 trimestre de pénibilité	Tous les trimestres de pénibilité	Tous les trimestres de pénibilité
0 trimestre au titre de l'affiliation à l'AVPF et à l'AVA	0 trimestre au titre de l'affiliation à l'AVPF et à l'AVA	0 trimestre au titre de l'affiliation à l'AVPF et à l'AVA	4 trimestres au titre des périodes AVA ou AVPF ou des périodes respectant les conditions d'affiliation à l'AVA ou à l'AVPF pour les fonctionnaires, magistrats et militaires affiliés à un régime spécial

Enfin, l'article 104 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 prévoit la prise en compte de trimestres de bonification ou majoration de durée d'assurance pour enfant pour la détermination de la durée d'assurance cotisée nécessaire à l'ouverture de droit au départ en RACL, dans la limite de deux trimestres¹¹⁰.

La montée en charge des bornes d'âge pour le départ anticipé au titre de la RACL a également été impactée par la suspension de la réforme des retraites¹¹¹.

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 1971, 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.

¹¹⁰ Décret n°2026_700 du 29 juillet 2026

¹¹¹ Cf. Article 105 de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026.

Tableau 39B : 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 Avant 16 ans Avant 17 ans	171 167 163	56 ans 58 ans 59 ans
Nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1951 inclus	Avant 16 ans Avant 16 ans Avant 17 ans	171 167 163	56 ans 58 ans 59 ans
Nés en 1952	Avant 16 ans Avant 16 ans Avant 17 ans Avant 20 ans	172 168 164 164	56 ans 58 ans 59 ans 4 mois 60 ans
Nés en 1953	Avant 16 ans Avant 16 ans Avant 17 ans Avant 20 ans	173 169 165 165	56 ans 58 ans et 4 mois 59 ans et 8 mois 60 ans
Nés en 1954	Avant 16 ans Avant 16 ans Avant 20 ans	173 169 165	56 ans 58 ans et 8 mois 60 ans
Nés en 1955	Avant 16 ans Avant 16 ans Avant 20 ans	174 170 166	56 ans et 4 mois 59 ans 60 ans
Nés en 1956	Avant 16 ans Avant 16 ans Avant 20 ans	174 170 166	56 ans et 8 mois 59 ans et 4 mois 60 ans
Nés en 1957	Avant 16 ans Avant 16 ans Avant 20 ans	174 166 166	57 ans 59 ans et 8 mois 60 ans
Nés en 1958	Avant 16 ans Avant 20 ans	175 167	57 ans et 4 mois 60 ans
Nés en 1959	Avant 16 ans Avant 20 ans	175 167	57 ans et 8 mois 60 ans
Nés entre le 1 ^{er} janvier 1960 et le 31 août 1961	Avant 16 ans Avant 20 ans	DAR + 8 T DAR	58 ans 60 ans
(...)	(...)	(...)	(...)
Nés en 1970	Avant 16 ans Avant 18 ans Avant 20 ans Avant 21 ans	DAR	58 ans 60 ans 62 ans 63 ans
Nés à partir de 1971	Avant 16 ans Avant 18 ans Avant 20 ans Avant 21 ans	DAR	58 ans 60 ans 62 ans 63 ans

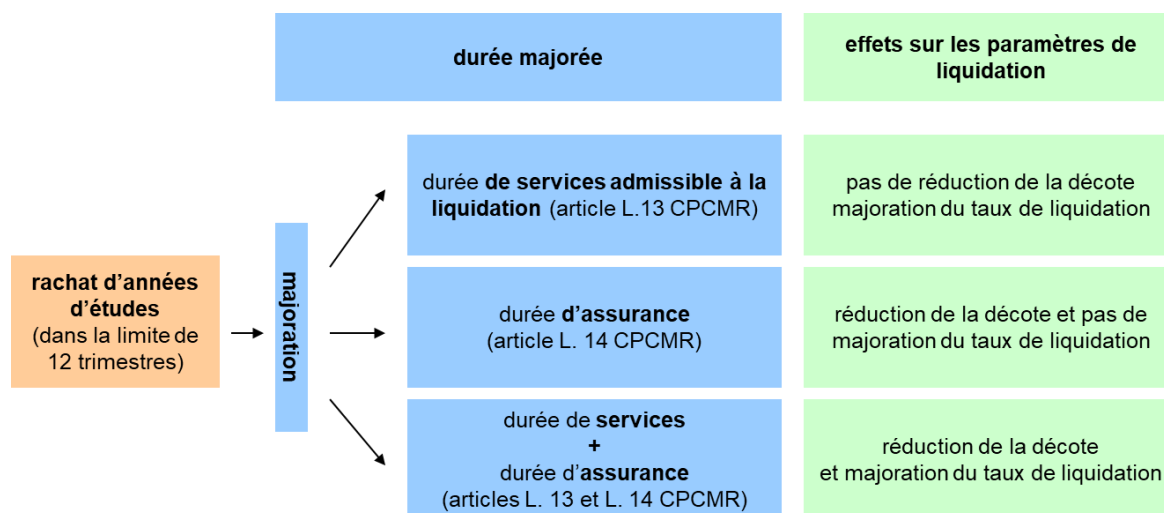
4) Le rachat d'années d'études, dispositif commun au régime général et aux régimes de la fonction publique

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 actuarielle¹¹² 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 âge que le pouvoir réglementaire a fixé au quarantième anniversaire.

¹¹² 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

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

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

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

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

D'autre part, la faculté de surcotiser a été ouverte aux fonctionnaires, dans les conditions fixées à l'article L. 11 *bis* du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) et à l'article 14 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraites des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités territoriales. Depuis le 1^{er} janvier 2004, les fonctionnaires stagiaires ou titulaires peuvent demander à surcotiser pour la retraite sur la base du traitement soumis à retenue pour pension correspondant à un fonctionnaire de même grade, échelon et indice travaillant à temps plein. La surcotisation permet d'améliorer la durée des services prise en compte pour la liquidation, dans la limite de 4 trimestres. Le taux de cotisation applicable, défini par l'article 2 du décret n° 2004-678 du 8 juillet 2004 est fonction de la quotité de travail travaillée.

6) 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. 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 réglementaire¹¹³ et s'applique à l'ensemble des fonctionnaires et aux ouvriers de l'Etat.

Désormais, peuvent bénéficier d'une retraite progressive les agents qui remplissent les conditions suivantes :

- Avoir atteint l'âge de 60 ans ;
- 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.

¹¹³ 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.

Le dispositif législatif régissant les fonctionnaires civils de l'Etat et les magistrats a été complété par un décret¹¹⁴ qui précise notamment les modalités applicables aux procédures de demandes de retraite progressive ainsi que l'articulation entre la demande de retraite progressive et la demande de temps partiel, pour les fonctionnaires qui ne sont pas déjà à temps partiel. Enfin, il précise les conditions d'annulation, de suspension de pension ainsi que les règles applicables pour la modification de la quotité de temps partiel.

Le dispositif de retraite progressive applicable aux fonctionnaires territoriaux et hospitaliers ainsi qu'aux ouvriers de l'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.

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

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

Ce droit vise à permettre à chaque assuré de disposer d'informations pertinentes sur les droits qu'il s'est constitué 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 Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNAACL), 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).

¹¹⁴ Décrets n° 2025-680 du 15 juillet 2025 fixant l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à 60 ans pour les assurés du régime de retraite des agents des collectivités locales et pour les ouvriers des établissements industriels de l'Etat et n°2025-681 du 15 juillet 2025 fixant l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à 60 ans.

- 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) et l'estimation indicative globale (EIG).

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'EIG, quant à lui, 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

L'article 6 de 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.

1) 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 et sédentaires sont soumis à la condition d'âge mentionnée dans 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)¹¹⁵.

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).

2) 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).

¹¹⁵ 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.

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 des possibilités 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 ;
- 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 plein¹¹⁶, 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 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 (liquidation avant le 1 ^{er} septembre 2026)	Age d'ouverture des droits (liquidation après le 1 ^{er} septembre 2026)	Durée de référence (en T) Avant / après le 1 ^{er} septembre 2026	Age d'annulation de la décote	Limite d'âge
Du 1 ^{er} janvier 1951 au 30 juin 1951	2011	60 ans	60 ans	163	62 ans 9 mois	65 ans
Du 1 ^{er} juillet 1951 au 31 août 1951	2011	60 ans 4 mois	60 ans 4 mois	163	63 ans 1 mois	65 ans 4 mois
Du 1 ^{er} septembre 1951 au 31 décembre 1951	2012	60 ans 4 mois	60 ans 4 mois	163	63 ans 4 mois	65 ans 4 mois
Du 1 ^{er} janvier 1952 au 31 mars 1952	2012	60 ans 9 mois	60 ans 9 mois	164	63 ans 9 mois	65 ans et 9 mois
Du 1 ^{er} avril 1952 au 31 décembre 1952	2013	60 ans 9 mois	60 ans 9 mois	164	64 ans	65 ans et 9 mois

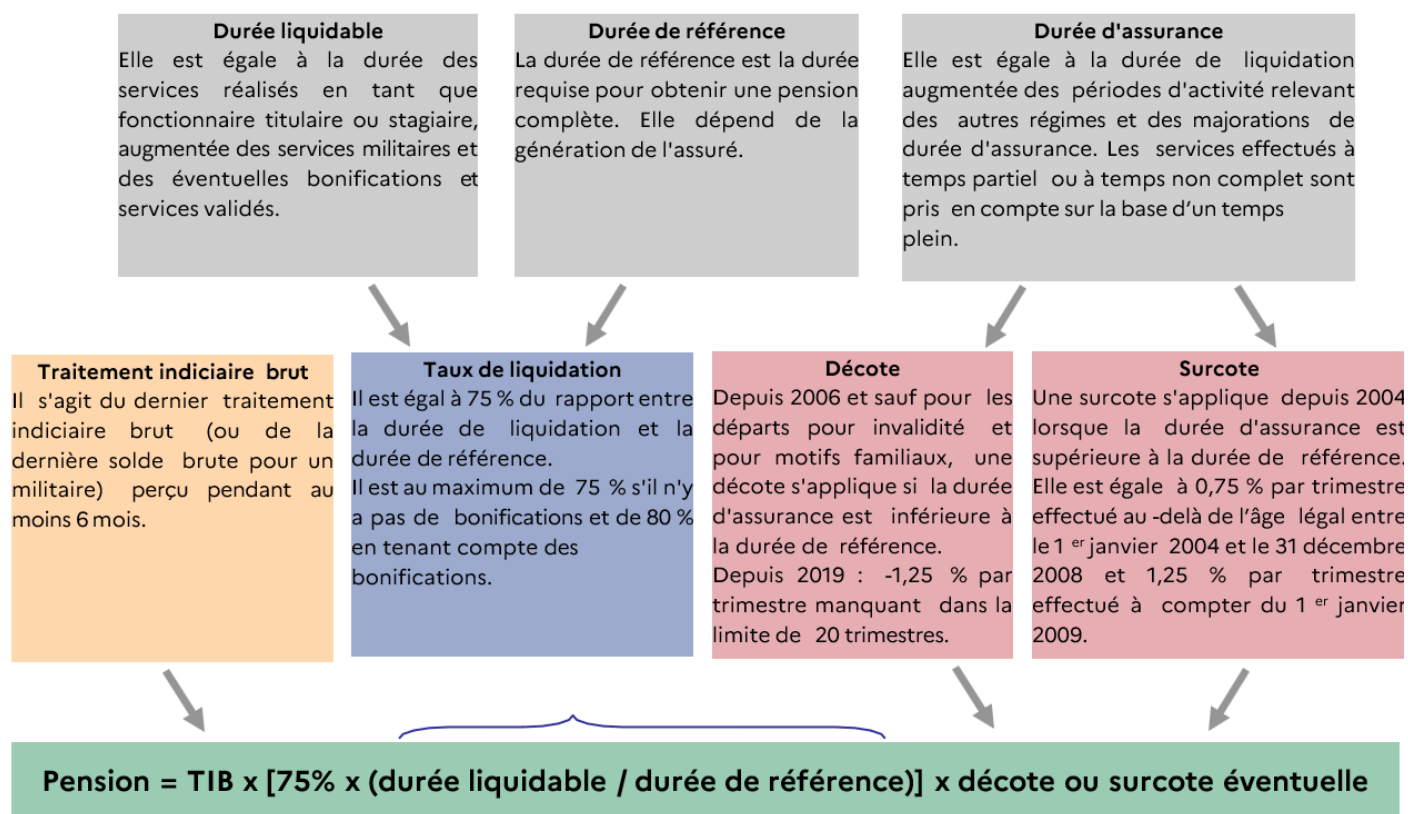
¹¹⁶ définie à l'article L. 13 du CPCMR.

Du 1er janvier 1953 au 31 octobre 1953	2014	61 ans 2 mois	61 ans 2 mois	165	64 ans et 8 mois	66 ans et 2 mois
Du 1er novembre 1953 au 31 décembre 1953	2015	61 ans 2 mois	61 ans 2 mois	165	64 ans 11 mois	66 ans et 2 mois
Du 1er janvier 1954 au 31 mai 1954	2015	61 ans 7 mois	61 ans 7 mois	165	65 ans 4 mois	66 ans et 7 mois
Du 1er juin 1954 au 31 décembre 1954	2016	61 ans 7 mois	61 ans 7 mois	165	65 ans 7 mois	66 ans et 7 mois
En 1955	2017	62 ans	62 ans	166	66 ans et 3 mois	67 ans
En 1956	2018	62 ans	62 ans	166	66 ans 6 mois	67 ans
En 1957	2019	62 ans	62 ans	166	66 ans 9 mois	67 ans
De 1958 à 1960	2020-2022	62 ans	62 ans	167	67 ans	67 ans
Du 1er janvier 1961 au 31 août 1961	2023	62 ans	62 ans	168	67 ans	67 ans
Du 1er septembre 1961 au 31 décembre 1961	2023	62 ans et 3 mois	62 ans et 3 mois	169	67 ans	67 ans
En 1962	2024	62 ans et 6 mois	62 ans et 6 mois	169	67 ans	67 ans
En 1963	2025	62 ans et 9 mois	62 ans et 9 mois	170	67 ans	67 ans
En 1964		63 ans	62 ans et 9 mois	171 / 170	67 ans	67 ans
Du 1 ^{er} janvier 1965 au 31 mars 1965		63 ans et 3 mois	62 ans et 9 mois	172 / 170	67 ans	67 ans
Du 1 ^{er} avril 1965 au 31 décembre 1965		63 ans et 3 mois	63 ans	172 / 171	67 ans	67 ans
En 1966	2029	63 ans et 6 mois	63 ans et 3 mois	172	67 ans	67 ans
En 1967	2030	63 ans et 9 mois	63 ans et 6 mois	172	67 ans	67 ans
En 1968		64 ans	63 ans et 9 mois	172	67 ans	67 ans
En 1969 et après	2032 et après	64 ans	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 %¹¹⁷. 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

¹¹⁷ Ce taux du régime général, plus bas que celui des fonctionnaires, s'explique par l'existence pour les salariés du privé d'un régime complémentaire (Agirc-Arrco), qui ne doit pas être omis dans les comparaisons entre fonctionnaires et salariés. Le régime des fonctionnaires couvrant à la fois le champ du régime de base des salariés et de leur régime complémentaire, un taux plus élevé est justifié

III.2.c Le minimum garanti

Le régime des fonctionnaires prévoit, à l'article L. 17 du CPCMR, l'existence d'un minimum de pension dit « minimum garanti » (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 décote¹¹⁸. Cet âge n'a pas été modifié par la LFRSS pour 2023, qui conduit donc à une réduction progressive de l'écart entre l'âge d'ouverture des droits et l'âge de bénéfice du MIGA.

Tableau 43 : La condition d'âge pour bénéficier du minimum garanti, comparée avec l'âge d'ouverture des droits et l'âge d'annulation de la décote

Agents sédentaires nés	Âge d'ouverture des droits	Âge de bénéfice du MIGA	Âge d'annulation de la décote
entre le 01/01/1951 et le 30/06/1951	60 ans	60 ans 6 mois	62 ans 9 mois
entre le 01/07/1951 et le 31/08/1951	60 ans 4 mois	60 ans 10 mois	63 ans 1 mois
entre le 01/09/1951 et le 31/12/1951	60 ans 4 mois	61 ans 7 mois	63 ans 4 mois
entre le 01/01/1952 et le 31/03/1952	60 ans 9 mois	62 ans	63 ans 9 mois
entre le 01/04/1952 et le 31/12/1952	60 ans 9 mois	62 ans 9 mois	64 ans
entre le 01/01/1953 et le 31/10/1953	61 ans 2 mois	63 ans 11 mois	64 ans et 8 mois
entre le 01/11/1953 et le 31/12/1953	61 ans 2 mois	64 ans et 8 mois	64 ans 11 mois
entre le 01/01/1954 et le 31/05/1954	61 ans 7 mois	65 ans 1 mois	65 ans 4 mois
entre le 01/06/1954 et le 31/12/1954	61 ans 7 mois	65 ans 7 mois	65 ans 7 mois
en 1955	62 ans	66 ans 3 mois	66 ans 3 mois
en 1956	62 ans	66 ans 6 mois	66 ans 6 mois
en 1957	62 ans	66 ans 9 mois	66 ans 9 mois
de 1958 au 31 août 1961	62 ans	67 ans	67 ans
Du 1er 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.

¹¹⁸ 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.

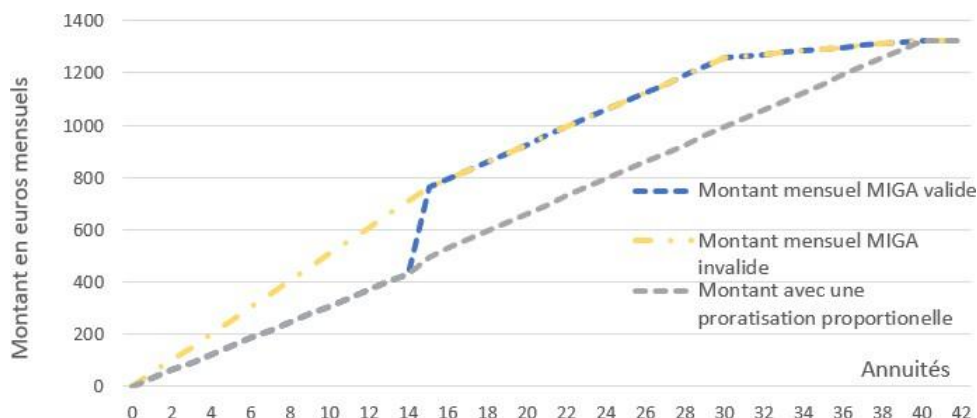
La loi du 21 août 2003 a prévu une augmentation progressive de l'indice de référence du MIGA, par passage de l'indice majoré 216 fin 2003 à l'indice majoré 227 au 1^{er} janvier 2013. Depuis 2004, ce montant est revalorisé chaque année, sauf disposition législative contraire, sur la base de l'indice des prix à la consommation des ménages hors tabac¹¹⁹. 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 2013¹²⁰.

En effet, le niveau du MIGA dépend également de la durée de services¹²¹. 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.

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).

¹¹⁹ Articles L. 16 et L. 17 du code des pensions civiles et militaires et L. 161-23-1 du code de la sécurité sociale.

¹²⁰ 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.

¹²¹ 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

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 (1366,35€ au 1er Janvier 2026)	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 (1366,35€ au 1er Janvier 2026)	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 01/01/2026

Années de services :	Montant mensuel :
maximal (pour 40 annuités et plus)	1 366,35 €
30 annuités	1 298,03 €
20 annuités	956,44 €
15 annuités	785,65 €

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 2025)

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	2 660	5,6 %	91	901 €	1 042 €	+141 € (15,6 %)
FPE - militaires	2 412	22,6 %	49	567 €	629 €	+62 € (10,9 %)
FPT	16 390	34,9 %	72	816 €	969 €	+153 € (18,8%)
FPH	6 911	30,4 %	87	838 €	991 €	+153 € (18,3%)

Sources : DGFiP, Service des retraites de l'Etat, base des pensions – CNRACL

Note : la durée de services des bénéficiaires correspond à la durée de service acquis hors bonifications. Le montant mensuel de pension correspond à la pension principale, sans accessoires.

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

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

Les bonifications et les majorations de durée d'assurance sont des périodes non cotisées qui sont accordées aux fonctionnaires, aux militaires et aux magistrats, dans des conditions fixées par le code des pensions civiles et militaires de retraite (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) ;
- bonification d'un trimestre pour chacun de leurs enfants nés depuis le 1^{er} janvier 2004, pour les femmes fonctionnaires ou militaires, ayant accouché postérieurement à leur recrutement (L. 12 b) ter) ;
- 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)¹²².

Les cinq 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 particuliers¹²³ : policiers, ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne (ICNA), surveillants pénitentiaires et douaniers exerçant des fonctions de surveillance.

Ces bonifications ont notamment pour but de répondre à des motifs d'intérêt général bien identifiés (bonification pour enfants, campagne pour les militaires en opérations extérieures, cinquième des militaires). Elles permettent également aux agents bénéficiant d'un âge d'ouverture des droits anticipé de ne pas dégrader le montant de leur pension.

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

¹²² La bonification accordée aux professeurs d'enseignement technique (L.12h) a été supprimée par l'article 49 de la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010. Toutefois, les fonctionnaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2011 en conservent le bénéfice pour les périodes antérieures à cette date.

¹²³ 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.

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

- Effet 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

- 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 européennes¹²⁴, ces dispositifs ont été ouverts aux hommes par

¹²⁴ Pour des précisions, voir Jaune Pensions 2013 page 77, section 3.2.4.

la loi portant réforme des retraites de 2003 qui a opéré une distinction entre le cas des enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} janvier 2004 et celui des enfants nés ou adoptés après cette date. Ces dispositifs n'ont pas été remis en cause par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, qui a plutôt élargi leurs conditions d'éligibilité.

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

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

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

Bonification d'un trimestre pour les enfants nés après le 1^{er} janvier 2004

L'article 104 de la loi n° 2025-1403 introduit au b) ter de l'article L. 12 une nouvelle bonification d'un trimestre pour chacun de leurs enfants nés depuis le 1^{er} janvier 2004, pour les femmes fonctionnaires ou militaires, ayant accouché postérieurement à leur recrutement.

Cette mesure vise à accorder, dans un esprit d'équité, aux femmes fonctionnaires et militaires un accroissement de leur pension du même ordre que celui accordé par la mesure réglementaire prévoyant un calcul du salaire annuel moyen réduit pour les mères. En effet, cette mesure favorable, introduite suite aux conclusions de la délégation paritaire permanente de 2025, n'est applicable qu'aux assurées relevant du régime général.

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).

Suite à la création de la bonification d'un trimestre pour enfant né après 2004, l'un des deux trimestres de la MDA est désormais pris en compte au titre de cette nouvelle bonification.

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.

- 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.
- 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 encadrée¹²⁵. 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 justifie¹²⁶.

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.

¹²⁵ D'un point de vue juridique, la guerre ne peut avoir lieu sans avoir été officiellement déclarée, ce que la France n'a plus fait depuis la Seconde Guerre mondiale

¹²⁶ Trois extensions de la campagne double ont été effectuées par décret : les militaires ayant participé à la guerre du Golf en 1991 par le décret n°2005-169 du 23 février 2005, les militaires ayant été exposés à des situations de combat en Algérie, au Maroc, en Tunisie, entre le 1er janvier 1952 et le 2 juillet 1962 par le décret n°2010-890 du 29 juillet 2010 et les militaires ayant été exposés à des situations de combat sur le territoire de l'Afghanistan à compter du 3 octobre 2001 par le décret n°2011-1459 du 8 novembre 2011.

Tableau 49 : Bénéfices de campagne acquis en fonction du territoire

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

- 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 bonification¹²⁷ 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.

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

Bonification du cinquième

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

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

¹²⁷ La réduction de la condition de fidélité pour les agents civils et militaires, de 15 à 2 années, intervenue dans le cadre des lois portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 et du 20 janvier 2014 a conduit à préciser par une disposition que le bénéfice des bonifications attribuées au titre du dépaysement, des bénéfices de campagne et des services aériens ou sous-marins commandés (articles L. 12 a, c et d du CPCMR et 15-I-1°, 4° et 6° du décret n° 2003-1306) resterait réservé aux agents qui comptent au moins quinze années de services effectifs ou qui sont radiés des cadres pour invalidité

La bonification 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 un dixième 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 bonifications de pension dans la fonction publique

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)	Bonifications non L12	Ensemble (1)
Proportion dans les liquidants	FPE Civils	8,7%	4,0%	0,9%	0,4%	0,3%	0,0%	7,7%	56,7%
	Militaires	0,0%	2,5%	79,4%	57,6%	0,0%	99,0%	3,4%	99,7%
	FPT	2,8 %	45,1 %	0,8%	0,4%	n.p.	n.p.	n.p.	49,2 %
	FPH	2,7%	63,0 %	0,4%	0,0%	n.p.	n.p.	n.p.	66,2%
Gain en durée d'assurance	FPE Civils	19,8	7,9	3,5	13,6	17,1	ns	19,7	12,1
	Militaires	n.p.	6,4	12,8	12,2	n.p.	16,5	5,5	34
	FPT	35,8	7,4	3,2	9,4	n.p.	n.p.	n.p.	8,96

(en trimestres)	FPH	33,9	7,6	2,8	2,9	n.p.	n.p.	n.p.	8,7
Gain sur le montant mensuel de la pension	FPE Civils	285 €	191 €	53 €	155 €	360 €	n.p.	301 €	241 €
	Militaires	n.p.	65 €	107 €	78 €	n.p.	146 €	46 €	324 €
	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'Etat, base des pensions – CNRACI

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 bonification L 12 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 aériennes, sapeurs-pompiers professionnels.

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

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

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

Dans les régimes spéciaux des fonctionnaires (art. L. 18 et R. 32 *bis* du CPCMR et 24 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003), le taux de la majoration est, comme pour les salariés, fixé à 10 % du montant de la pension pour les trois premiers enfants. Les fonctionnaires bénéficient en outre d'une majoration supplémentaire de 5 % par enfant au-delà du troisième. Cette majoration de pension est prévue au bénéfice des parents fonctionnaires qui ont élevé à leur domicile trois enfants pendant au moins 9 ans avant leur 16^e anniversaire, ou avant l'âge auquel ils ont cessé de donner droit aux prestations familiales¹²⁸ (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 2025

Nombre d'enfants	Majoration pour enfant	Civils				Militaires			
		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
		Effectif	Coût moyen de la majoration	Effectif	Coût moyen de la majoration	Effectif	Coût moyen de la majoration	Effectif	Coût moyen de la majoration
3	10%	4 205	265	4 742	221	883	269	66	229
4	15%	1 009	401	850	317	209	434	11	274
5	20%	270	510	160	419	70	622	1	677
6	25%	81	596	42	493	29	985	0	n.p
7	30%	42	667	20	395	6	906	0	n.p
8 et plus	35% et plus	35	779	4	382	5	1 448	0	n.p
Total		5 642	312	5 820	243	1 202	344	79	248

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2025.

Champ : pensions civiles d'ayants droit entrées en paiement en 2025. Les montants figurant ci-dessus sont des montants mensuels payés, tenant compte des règles d'écrêtement en vigueur.

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

¹²⁸ Cette condition d'éducation n'est pas exigée des parents d'enfants décédés

Tableau 52 : Bénéficiaires de la majoration de pension des parents d'au moins 3 enfants parmi les pensions civiles et militaires en paiement au 31/12/2025

Nombre d'enfants	Majoration pour enfant	Civils				Militaires			
		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
		Effectif	Coût moyen de la majoration	Effectif	Coût moyen de la majoration	Effectif	Coût moyen de la majoration	Effectif	Coût moyen de la majoration
3	10%	149 357	265	180 281	205	65 939	228	3 573	163
4	15%	37 775	397	35 055	286	16 297	360	613	242
5	20%	10 565	515	7 574	353	4 613	499	104	322
6	25%	3 254	596	2 098	411	1 480	653	24	464
7	30%	1 233	681	720	465	452	780	7	405
8 et plus	35% et plus	1 091	682	449	547	311	1 016	189	597
Total		203 275	312	226 177	226	89 092	279	4 324	180

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2025. Champ : pensions civiles d'ayants droit en paiement au 31/12/2025.

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

- 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.

- 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 13à9,99 € au 1^{er} avril 2026).

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 2025)

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	24,3%	0,7%	0,3%
	Militaires	12,0%	0,0%	0,0%
	FPT	26,4%	n.c.	0,3 %
	FPH	25,0 %	n.c.	0,26 %
Gain sur le montant mensuel de la pension	FPE Civils	278 €	361 €	1 366 €
	Militaires	338 €	n.p.	n.p.
	FPT	145 €	n.c.	1 365 €
	FPH	151 €	n.c.	1 365 €

Source : DGFiP, Service des retraites de l'État, bases des pensions 2025, 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 (cf tableau ci-dessous).

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 2008¹²⁹ 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 2008¹³⁰, sont

¹²⁹ Complété par les décrets n° 2009-114 du 30 janvier 2009 et n° 2009-290 du 13 mars 2009.

¹³⁰ Cette date, correspondant au moment où la réforme a été portée à connaissance, a été fixée afin d'éviter les effets d'aubaine.

soumis au « régime ancien modifié » ; les nouveaux bénéficiaires de l'indemnité temporaire de retraite sont soumis aux « nouvelles conditions d'entrée dans le régime ».

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.

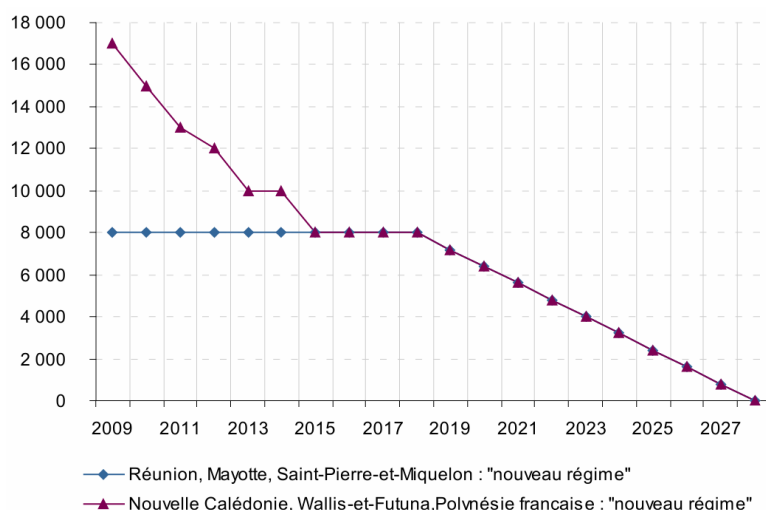
Cette mesure ne touchait que les montants les plus élevés versés au titre de l'indemnité temporaire de retraite. Très progressive, la mise en œuvre de ce plafonnement sur 10 ans a permis aux bénéficiaires concernés d'anticiper au mieux les effets de cette mesure.

Pour les nouveaux bénéficiaires, les nouveaux textes modifient profondément les principes du dispositif de l'indemnité.

Ces textes prévoient :

- 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.

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.

III.2.f Le cumul emploi-retraite

Suite à la réforme du cumul emploi-retraite introduite par la LFSS pour 2026 (cf. partie III. 1.b.), les titulaires d'une pension civile de retraite sont soumises aux dispositions de droit commun relatives au CER, prévues aux articles L. 161-22 à L. 161-22-1-4 du code de la sécurité sociale.

Seuls les titulaires d'une pension militaire de retraite conservent leur régime dérogatoire, dont les modalités sont prévues par les articles L. 86 et L. 86-1 du CPCMR.

Applicable aux pensions liquidées à partir du 1^{er} janvier 2027, le dispositif du CER fonctionnera désormais en trois étages :

- Avant l'âge légal : un écrêtement de la pension de retraite à hauteur de 100 % des revenus en cas de reprise d'activité et ce dès le premier euro ;
- Entre l'âge légal et l'âge d'annulation de la décote (67 ans) : le cumul sera libre dans la limite d'un seuil annuel fixé à 7 000 euros par an. En cas de dépassement, les pensions seront écrêtées à hauteur de 50 % des revenus.
- Au-delà de 67 ans : le cumul est intégral et créateur de droits.

La réforme a également modifié le champ des activités dérogatoires dont les revenus peuvent être entièrement cumulés avec la pension.

Par ailleurs, le délai de carence de six mois en cas de reprise d'activité chez le même employeur est supprimé. Les obligations de rupture du lien avec l'employeur (contrat de travail) et de cessation d'activité agricole sont néanmoins maintenues, et, en cas de non-respect de cette condition, le versement de la pension est suspendu. La liste des activités pouvant être poursuivie sans lien avec l'employeur est renvoyée au pouvoir réglementaire.

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)¹³¹. 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.

En ce qui concerne le régime particulier appliqué aux titulaires d'une pension militaire de retraite, les dispositions précitées ne leur sont pas applicables. En effet, il leur est possible de cumuler intégralement leurs revenus d'activité avec leur pension de retraite s'ils sont rémunérés :

- par un organisme privé ;
- par un établissement public à caractère industriel ou commercial ;
- par tout employeur, public comme privé, sous conditions : s'ils ont atteint la limite d'âge de leur ancien grade ; s'ils ont atteint la limite de durée de service ; à partir de l'âge soit de 60 ans (progressivement 62) soit de 65 ans (progressivement 67) si l'ensemble des droits à pension auprès de toutes les caisses d'affiliation ont été liquidés ; ou après avoir accompli au moins 25 ans de services militaires et civils pour les non-officiers.

Si l'une de ces conditions n'est pas remplie, le cumul est donc plafonné. Toutefois, les titulaires de pension militaire ne se voient pas appliquer les règles de plafonnement du CER introduites par la loi n° 2025-1403 de financement de la sécurité sociale pour 2026. Aussi, si leurs revenus bruts d'activité sont supérieurs au tiers de la pension brute augmentée d'un forfait, fixé à 8 198,04 euros au 1er janvier 2026, l'excédent est déduit de la pension.

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'acquérir de nouveaux droits à une pension unique rémunérant la totalité des services civils et militaires ;

¹³¹ 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.

- 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.
	CNRA CL	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.
	CNRA CL	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 €	-	-
	CNRA CL	1 719 €	1 973 €	1 652 €

Champ : retraités de droit direct du SRE et de la CNRA CL, nés en 1954 résidant en France ou à l'étranger, ayant liquidé un droit à retraite en 2016 ou avant, et avant l'âge de 66 ans, vivants au 1^{er} janvier 2016.

Source : EIR 2026, Drees.

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

Lors du décès d'un fonctionnaire en activité ou retraité, ses ayants cause (conjoint survivant, ex-conjoint divorcé et/ou enfants) peuvent prétendre, sous certaines conditions, à une pension de réversion ou d'orphelin (articles L. 38 et suivants du CPCMR et articles 40 et suivants du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003).

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

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

Depuis la loi n° 2013-404 du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe, les enfants orphelins adoptés par un couple de même sexe peuvent bénéficier d'une fraction de la pension de retraite revenant à un parent ou conjoint décédé.

1) 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).

2) 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.

1) La possibilité de liquider une pension à jouissance immédiate

Contrairement aux fonctionnaires civils, les militaires ont la possibilité de liquider leur pension avant d'atteindre l'âge 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.

2) Le calcul de la pension

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

Le dispositif de la décote est applicable aux militaires, avec certains aménagements pour tenir compte des règles particulières de liquidation. Les règles de calcul de la décote, fixées par l'article L. 14 du CPCMR, varient en fonction de la limite d'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 outre-mer, bonifications pour services aériens et sous-marins (cf. I. 2 d. supra) et bénéfices d'études préliminaires (article R. 10 du CPCMR).

Les principales dispositions relatives à la retraite des militaires de la loi n° 2018- 607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 et portant diverses dispositions intéressant la défense

La loi du 13 juillet 2018 a modifié certaines règles relatives à la retraite des militaires.

Dorénavant, les services accomplis dans la réserve opérationnelle durant un congé pour convenances personnelles pour élever un enfant de moins de huit ans seront pris en compte pour le calcul de la bonification du cinquième. En outre, les militaires élevant à leur domicile un enfant de moins de vingt ans atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 % pourront bénéficier de la même majoration de durée d'assurance que les fonctionnaires civils.

Le temps passé en congé de longue durée pour maladie et en congé de longue maladie est assimilé à des services militaires effectifs pour le calcul de la décote « carrière courte ».

En outre, la loi procède à des modifications relatives aux limites d'âge des militaires :

- dorénavant, figureront à l'article L. 4139-16 du code de la défense les dispositions selon lesquelles la limite d'âge des généraux est égale à celle des colonels ;
- par dérogation au point précédent, la limite d'âge des généraux de l'air, auparavant égale à celle des colonels de l'air qui demeure maintenue à 56 ans, sera progressivement portée de 56 à 59 ans, à compter du 1^{er} janvier 2019. Ainsi, le congé du personnel navigant sera fermé aux officiers généraux au fur et à mesure que leur limite d'âge sera relevée ;
- certains réservistes (les spécialistes visés à l'article L. 4221-3 du code de la défense, les médecins, les pharmaciens, les vétérinaires et les chirurgiens-dentistes) se verront appliquer 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

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

Sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier (dangerosité, insalubrité...) ou des fatigues exceptionnelles.

Le 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 syndics 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
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
Assistants sociales 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

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

- (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 réalisés réellement avant âge légal des sédentaires (b)	Total des effectifs
Part parmi les liquidants	FPE Civils	18,9%	10,0%	5,8%	1,0%	4,4%	32,7%	47 104
	Militaires	n.p.	n.p.	18,9%	n.s.	n.s.	n.p.	10 691
	FPT	4,7%	26,7 %	18,2%	1,0%	4,7 %	38,4 %	46 897
	FPH	36,8 %	11,2%	14,7%	0,8%	7,1 %	59,3 %	22 753
Age moyen à la liquidation	FPE Civils	60,5	61,4	58,1	60,3	60,9	59,5	62,8
	Militaires	n.p.	n.p.	31,2	n.s.	n.s.	n.p.	46,0
	FPT	61,4	62,2	58,3	60,6	62,7	59,4	62,3
	FPH	60,9	62,2	55,9	60,0	61,0	59,2	61,1

Champ : y compris soldes de réserve pour les militaires. n.p. = non pertinent. n.s. = non significatif.

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.

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

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

L'invalidité est prise en compte différemment pour les fonctionnaires et pour les salariés relevant du régime général de sécurité sociale.

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 des fonctionnaires, 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 cadres¹³².

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.

¹³² 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.

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

À la différence du régime général, le régime des fonctionnaires ne prévoit pas de classement par catégorie en fonction du degré d'invalidité. De même, le droit à pension n'est pas subordonné à un taux minimum d'invalidité ; il est accordé dès lors que le fonctionnaire se trouve dans l'incapacité permanente d'exercer ses fonctions.

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

En outre, dans tous les cas, lorsque le pensionné invalide ne peut travailler et est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les actes de la vie ordinaire, il bénéficie d'une majoration spéciale de sa pension : la **majoration pour aide constante d'une tierce personne** (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 :

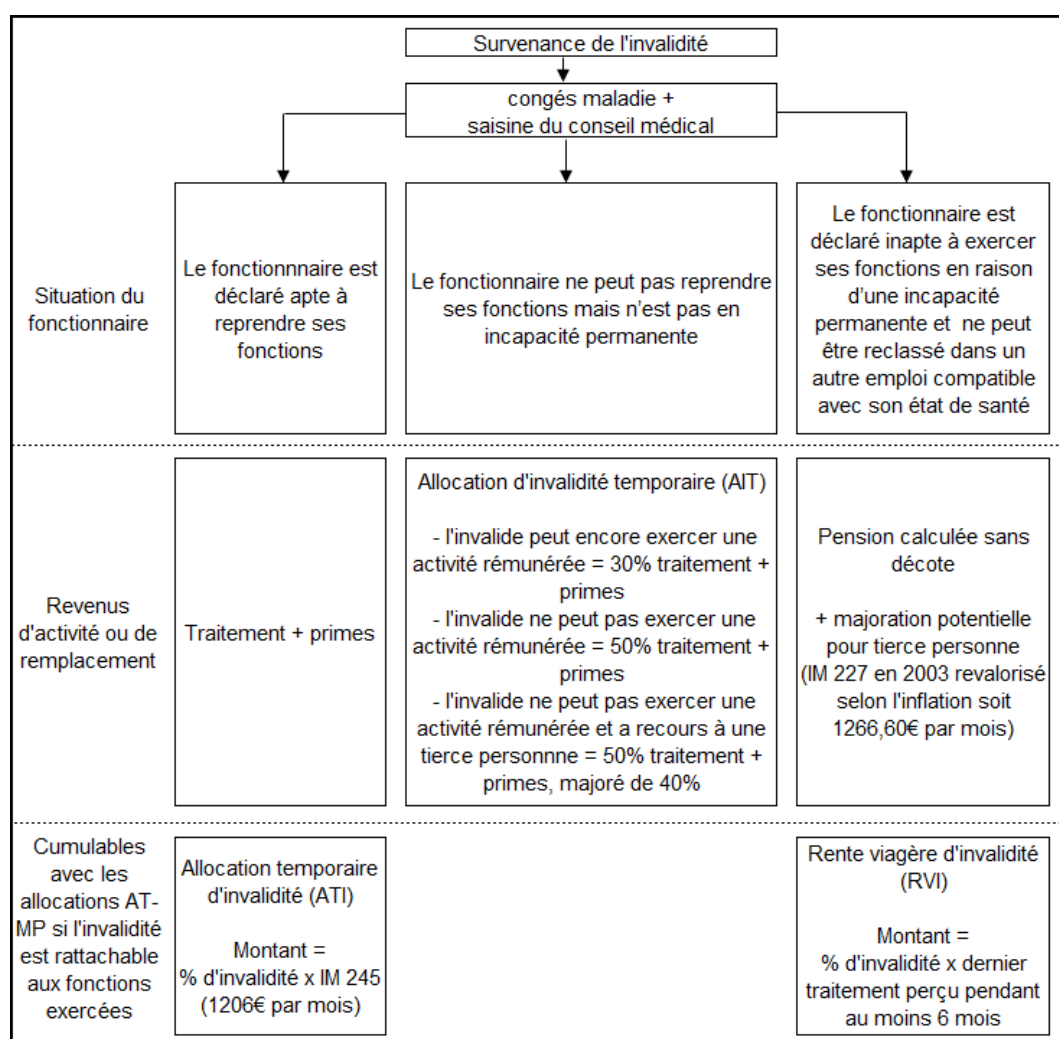
- D'un accident de service ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % ;
- D'une maladie professionnelle inscrite aux tableaux des maladies professionnelles du code de la sécurité sociale, quel que soit son taux d'incapacité temporaire ;
- D'une maladie professionnelle hors tableaux mais 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 prestation¹³³.

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



3) Les départs anticipés au titre du handicap

Le 5° du I de l'article L. 24 du 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.

¹³³ 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.

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 + 1,6% % par an. Au 31 décembre 2025, 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 près de 89 000 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, 2015, 2024 et 2025

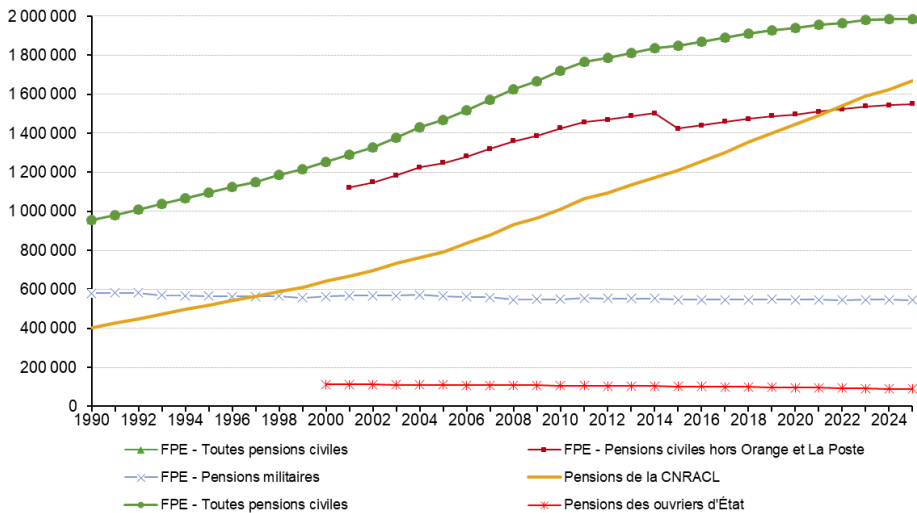
Année	FPE : civils		FPE : civils hors Orange SA et La Poste		FPE : militaires		FPT et FPH (CNRACL)		TOTAL 3FP	FSPOEIE (*)
1990	954 387	49%	n.d.	-	580 242	30%	403 208	21%	1 937 837	n.d.
2000	1 254 005	51%	1 159 092	47%	562 933	23%	642 939	26%	2 459 877	112 691
2015	1 847 693	51%	1 485 184	41%	545 671	15%	1 210 489	34%	3 603 853	102 249
2024	1 984 939	48%	1 598 125	38%	547 354	13%	1 625 169	39%	4 157 462	90 149
2025	1 986 945	48%	1 601 778	39%	545 028	13%	1 668 444	40%	4 200 417	88 757
Progression 2025/1990, en moyenne par an	+2,1%		n.d.		-0,2%		+4,1%		+1,6%	n.d.
Progression 2025/2000, en moyenne par an	+1,9%		+1,3%		-0,1%		+3,9%		+2,2%	-1,0%
Progression 2025/2024	+0,1%		+0,2%		+0,5%		+2,7%		+1,4%	-1,6%

Sources : DGFIP (SRE), Caisse des dépôts et consignations (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 2025



Sources : DGFIP (SRE), Caisse des dépôts et consignations (CNRACL, FSPOEIE).

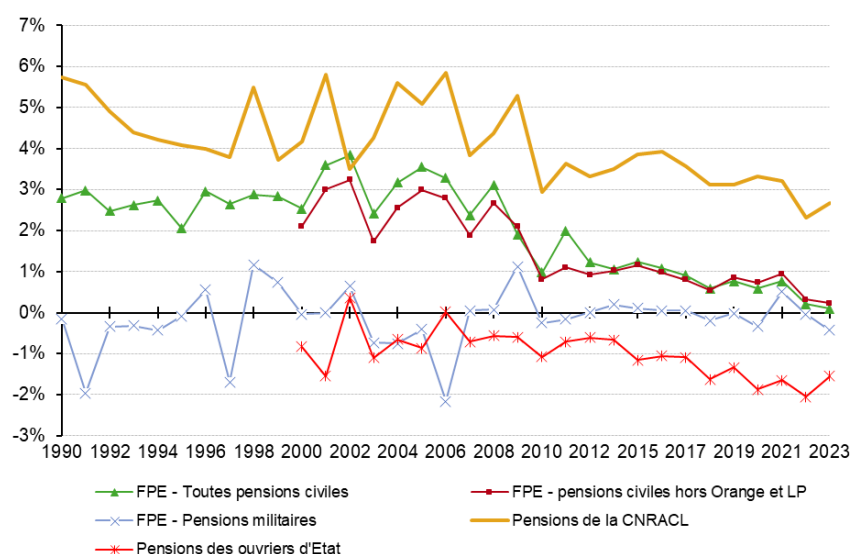
Champ : Ayants droit et ayants cause. Pour l'État : ensemble des pensionnés du régime, hors ATI, quel que soit leur ancien employeur (ministères, établissements publics, La Poste, Orange SA...). Pour la CNRACL : Ensemble des pensionnés du régime.

Le nombre total de pensionnés suit une progression régulière¹³⁴, avec toutefois des évolutions contrastées suivant les régimes. Depuis 1990, les effectifs ont augmenté respectivement de 945 720 retraités pour l'État et de 1 265 263 retraités pour la CNRACL. L'évolution des effectifs de retraités de l'État depuis 1990 intègre cependant une baisse des effectifs de pensionnés militaires (-35 214 depuis 1990) provenant de la diminution des pensionnés de droits dérivés (-49 846). Le régime des ouvriers d'État a vu se réduire le nombre de retraités de 23 934 depuis 2000.

Ces progressions proviennent essentiellement des pensions de droit direct¹³⁵. En 2025, ces pensions représentent près de 83 % du stock de pensions civiles de l'État et 88 % des pensions de la CNRACL et leurs effectifs ont augmenté en moyenne annuelle de respectivement de 2,4 % et 4,6 % depuis 1990. Les augmentations sont en revanche plus faibles pour les pensions de droit dérivé : respectivement 0,9 % et 2,2 % d'augmentation. Les anciens agents de l'éducation nationale comptent pour environ la moitié des pensionnés civils de l'État.

Entre 2024 et 2025, les effectifs de pensionnés des trois versants de la fonction publique civile connaissent une croissance plus faible que le taux moyen constaté depuis 2000, 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 2025. En effet, la loi prévoit une hausse progressive de l'âge d'ouverture des droits à retraite de 62 à 64 ans¹³⁶ 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.).

Figure 62 : Taux de variation du stock de pensionnés entre 1990 et 2025



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

Champ : Ayants droit et ayants cause.

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

¹³⁴ Cf. détails dans l'annexe statistique, tableau A-3.

¹³⁵ 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.

¹³⁶ Des âges d'ouverture des droits spécifiques s'appliquent s'agissant des militaires et des catégories actives (cf partie III).

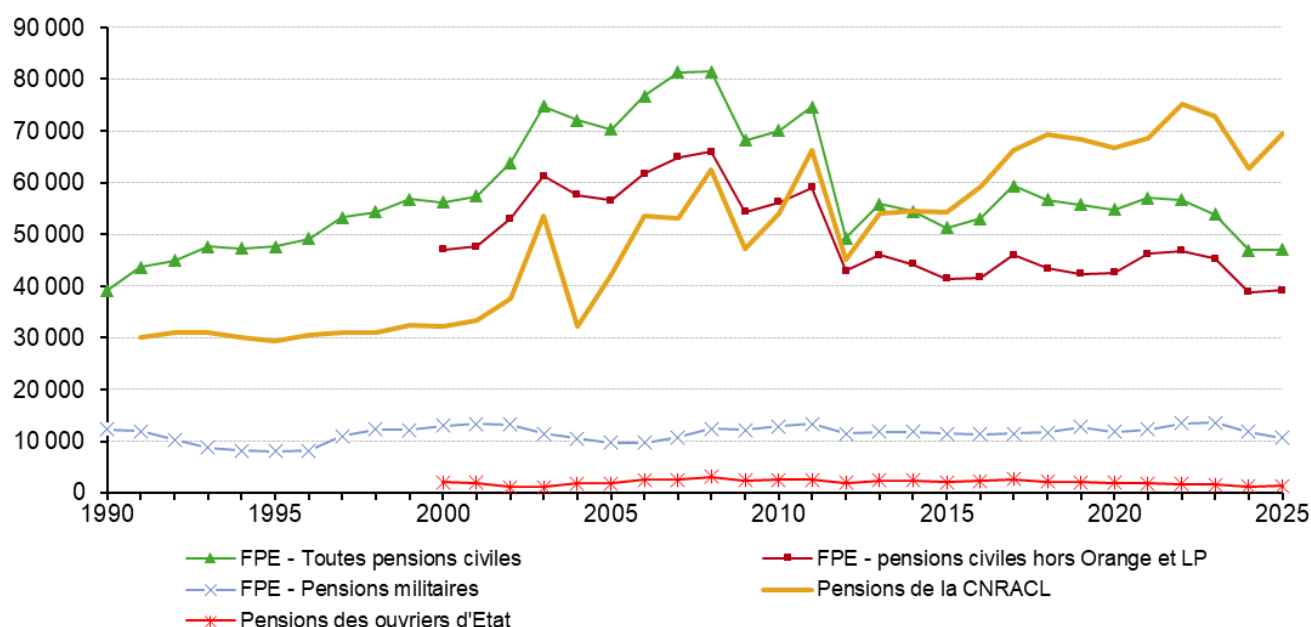
IV.2 Nombre de départs en retraite dans la fonction publique

1) La tendance à la diminution des flux d'entrée en pension de droit direct amorcée depuis 2023, s'inverse en 2025

Les liquidations de droit direct représentent 70 % du nombre total de liquidations de droits en 2025. Tous régimes confondus, environ **129 000 fonctionnaires et ouvriers d'État ont liquidé leur retraite de droit direct¹³⁷ en 2025, soit légèrement plus qu'en 2024 (123 000)**. Le taux de croissance de ces liquidations entre 2024 et 2025 (+4,9% dans les trois fonctions publiques) est en nette augmentation par rapport aux taux de croissance de liquidations entre 2023 et 2024 (-13,4%).

Si le nombre global de liquidations a augmenté par rapport à 2024, le nombre de départs à la retraite des militaires, peu impacté par les réformes, est, avec environ 11 000 départs en 2025, légèrement en dessous de la moyenne depuis les années 1990. Le nombre de départs de droit direct d'ouvriers d'État (environ 1 382 départs) en 2025 se place également en dessous de la moyenne constatée depuis 2015 (environ 1 950 départs).

Figure 63 : Nombre d'entrées en paiement de pensions de droit direct entre 1990 et 2025



Sources : DGFiP (Service des retraites de l'État) et Caisse des dépôts et consignations (CNRACL, FSPOEIE).

Champ : Ensemble des départs en retraite de fonctionnaires, quel que soit leur employeur.

2) En 2025, 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

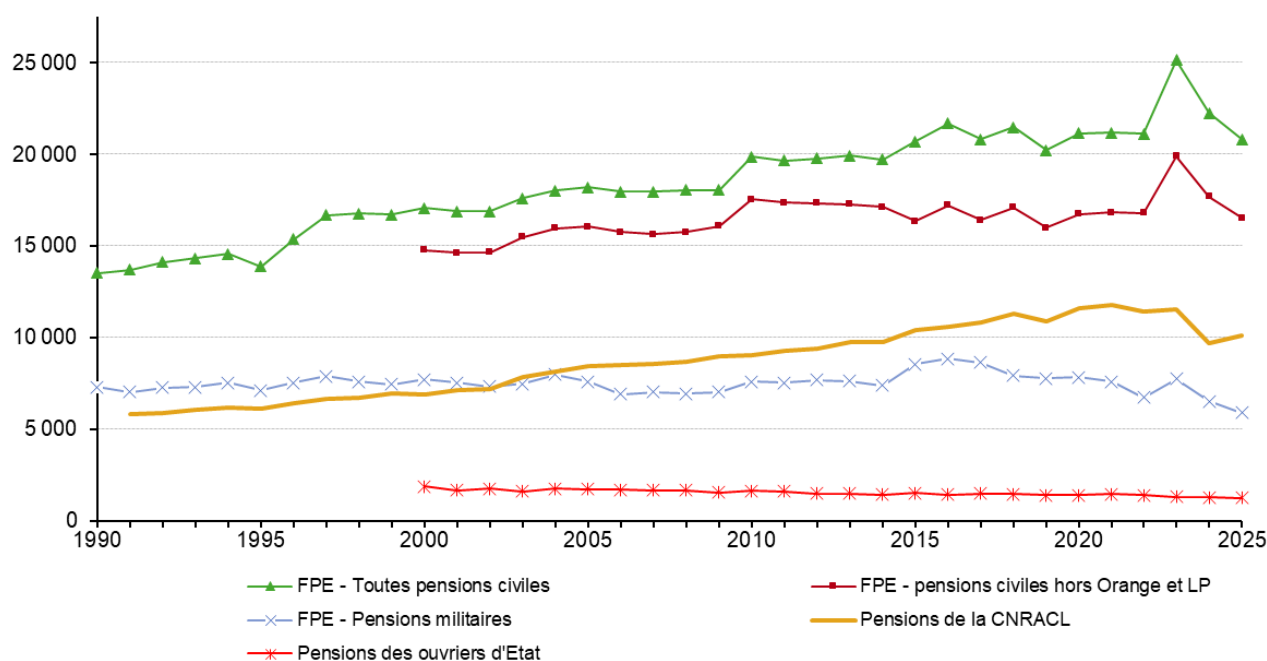
Les liquidations de droits dérivés (pensions de réversion), peu dynamiques depuis 2000 (+0,6 % par an en moyenne), continuent de diminuer entre 2024 et 2025 (-4%), suite à la diminution amorcée entre 2023 et 2024. Cette situation s'explique par un nombre anormalement élevé de liquidations en 2023, en raison d'un pic de décès important fin 2022, les pensions dérivées correspondantes ayant été attribuées en 2023. Ainsi,

¹³⁷ Détails dans l'annexe statistique, tableau B-12.

la diminution constatée entre 2024 et 2025 permet de retrouver un niveau de flux similaire à celui d'avant ce pic de mortalité : on compte environ 38 000 liquidations en 2025 dans l'ensemble de la fonction publique (y compris ouvriers d'Etat), soit 23 % des nouvelles liquidations, une proportion proche de la moyenne constatée entre 2000 et 2022 (22,4%).

La proportion de droits dérivés parmi le total des liquidations donne une indication sur la situation démographique des régimes. Dans un régime où le nombre d'actifs affiliés diminue, la part des liquidations de droit dérivé augmente : c'est le cas pour la fonction publique d'État où les liquidations de droit dérivé représentent 31 % des liquidations de pensions civiles et 36 % des pensions militaires¹³⁸, ainsi que pour le régime des ouvriers d'État où les liquidations de droit dérivé représentent 48 % du flux de liquidation en 2025. 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 2025

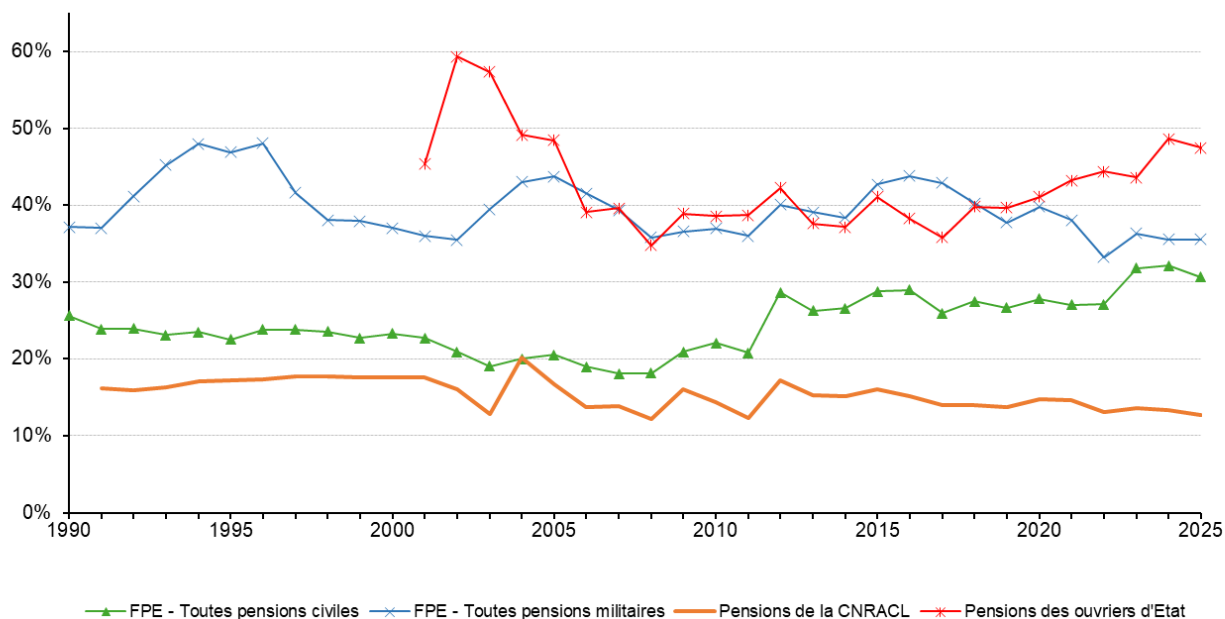


Sources DGFIP (Service des retraites de l'État) et Caisse des dépôts et consignations (CNRACL, FSPOEIE).

Champ : Ensemble des liquidations de pensions de droit dérivé.

¹³⁸ Le taux élevé du régime des militaires s'explique en outre par le taux de féminisation très faible et l'espérance de vie accrue des femmes par rapport aux hommes.

Figure 65 : Pourcentage des ayants cause dans le total des liquidations de 1990 à 2025



Sources : DGFiP (Service des retraites de l'État) et Caisse des dépôts et consignations (CNRACL, FSPOEIE).

Champ : Ensemble des liquidations de pensions de droit dérivé.

3) Le nombre total de liquidations (droits directs et dérivés) pour les trois fonctions publiques et les ouvriers d'État en 2025 est supérieur à celui de 2024, avec une augmentation de l'ordre de 2,7%.

Au total, dans les trois fonctions publiques et en comprenant les ouvriers d'État, 164 249 pensions de droit direct et de droit dérivé ont été liquidées en 2025, ce qui correspond à une augmentation par rapport à 2024.

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. Ces mesures ont eu un effet à la baisse sur la liquidation des pensions en 2024 par rapport à 2023, qui s'inverse cependant légèrement en 2025, du fait du décalage des départs provoqués par la réforme.

Tableau 66 : Départs en retraites en 2024 et 2025

		Civils	Civils hors Orange La Poste	Militaires	Total FPE	CNRACL	TOTAL 3FP	FSPOEIE
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
2025	Ensemble	67 920	55 681	16 587	84 507	79 742	164 249	2 630
	Droits directs	47 104	39 146	10 691	57 795	69 650	127 445	1 382
	Droits dérivés	20 816	16 535	5 896	26 712	10 092	36 804	1 248
Progression 2025/2024	Ensemble	-1,8%	-1,4%	-9,5%	-3,4%	+10,1%	+2,7%	+1,9%
	Droits directs	+0,4%	+0,9%	-9,5%	-1,6%	+11,0%	+4,9%	+4,2%
	Droits dérivés	-6,4%	-6,5%	-9,4%	-7,1%	+4,1%	-4,3%	-0,6%

Sources : DGFiP (Service des retraites de l'État) et Caisse des dépôts et consignations (CNRACL, FSPOEIE).

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 2024 et 2025

		Fonctionnaires civils de l'État	Fonctionnaires civils de l'État hors Orange et la Poste	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers	Ouvriers d'Etat
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
2025	Age à la radiation des cadres	62 ans et 6 mois	62 ans et 7 mois	45 ans et 9 mois	62 ans et 1 mois	60 ans et 7 mois	60 ans et 9 mois
	Age à la liquidation	62 ans et 10 mois	62 ans et 10 mois	46 ans et 0 mois	62 ans et 1 mois	61 ans et 1 mois	61 ans et 5 mois

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

Champ : Pensions de retraite d'ayants droit entrées en paiement en 2024 et 2025, 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 fonctionnaires¹³⁹, connaît à nouveau une augmentation, encore limitée. En 2025, l'âge moyen de départ est supérieur de 1 à 2 mois à celui de 2024 pour les fonctionnaires civils, militaires et les Ouvriers d'Etat ; alors qu'il diminue de deux mois en moyenne pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers.

En 2025, 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 2023¹⁴⁰. 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 6 mois.

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

Fonctionnaires de l'État sédentaires	Fonctionnaires de l'État de catégorie active	Fonctionnaires territoriaux sédentaires	Fonctionnaires territoriaux de catégorie active	Fonctionnaires hospitaliers sédentaires	Fonctionnaires hospitaliers de catégorie active
--------------------------------------	--	---	---	---	---

¹³⁹ Âge moyen de radiation des cadres (cf. glossaire « Radiation »).

¹⁴⁰ Cette progression est suspendue à partir du 1^{er} septembre 2026 et jusqu'en janvier 2028 par la suspension de la réforme des retraites de 2023, ce qui n'a cependant pas d'effet sur les pensions liquidées en 2025.

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
2025	Age à la radiation des cadres	64 ans et 0 mois	60 ans et 3 mois	63 ans et 10 mois	61 ans et 4 mois	62 ans et 6 mois	60 ans et 5 mois
	Age à la liquidation	64 ans et 5 mois	60 ans et 6 mois	64 ans et 2 mois	61 ans et 5 mois	63 ans et 7 mois	60 ans et 11 mois

Sources : DGFiP (Service des retraites de l'État) et Caisse des dépôts et consignations (CNRACL, FSPOEIE).

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 2 mois à celui des salariés du secteur privé en 2025. 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 (**)	
(*) Âge moyen de fonctionnaires catégories sédentaires (**) Âge moyen régime général. <i>Source : Base des Service des l'État, données Champ : retraite civiles entrées en considérée.</i>	les	1990	57 ans 5 mois		62 ans et 0 mois	
		1995	57 ans 9 mois		61 ans et 7 mois	liquidation des civils de l'État, actives et confondues. de liquidation au
		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	pensions du retraites de Cnav. Pensions de d'ayants-droit paiement l'année
		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	
des	2016	2016	61 ans et 4 mois	63 ans et 0 mois	62 ans et 5 mois	2) Pour titulaires civils, les départs avant l'âge légal d'ouverture droits des régimes de retraite de
		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	
		2025	62 ans et 6 mois	64 ans et 2 mois	63 ans et 8 mois	

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 37 % dans la fonction publique hospitalière¹⁴¹. 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

¹⁴¹ 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.

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, 11 % pour les fonctionnaires hospitaliers, 27 % pour les fonctionnaires territoriaux).

Au global, 60 % des agents de la FPE et 45 % des agents de la FPT liquident dans les conditions de droit commun, cette part étant de seulement 30 % dans la FPH.

Tableau 70 : Nombre et répartition des départs par motifs en 2025 hors militaires

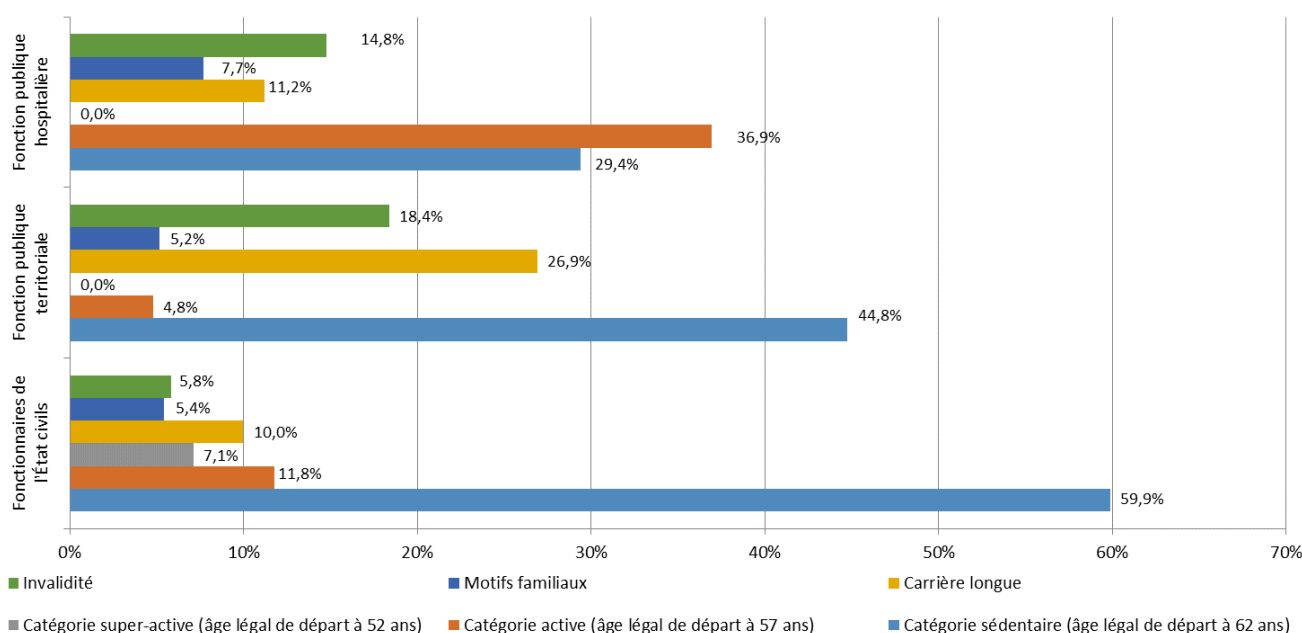
	Total	départ pour ancienneté hors dispositif spécifique	départs anticipés			
			au titre de la catégorie active (pour ancienneté)	pour carrière longue (pour ancienneté)	pour invalidité	pour motifs familiaux et handicap
Fonctionnaires civils de l'État	47 104	28 209	8 899	4 704	2 747	2 545
% dans le total	100,0%	59,9%	18,9%	10,0%	5,8%	5,4%
% dans les départs pour ancienneté		67,5%	21,3%	11,3%		
Fonctionnaires territoriaux	46 897	20 810	2 220	12 512	8 544	2 401
% dans le total	100,0%	44,4%	4,7%	26,7%	18,2%	5,1%
% dans les départs pour ancienneté		58,6%	6,2%	35,2%		
Fonctionnaires hospitaliers	22 753	6 667	8 377	2 542	3 350	1 746
% dans le total	100,0%	29,3%	36,8%	11,2%	14,7%	7,7%
% dans les départs pour ancienneté		37,9%	47,6%	14,5%		

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

Champ : Pensions de retraite d'ayants droit entrées en paiement en 2025.

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 2025 de droit direct (en %)

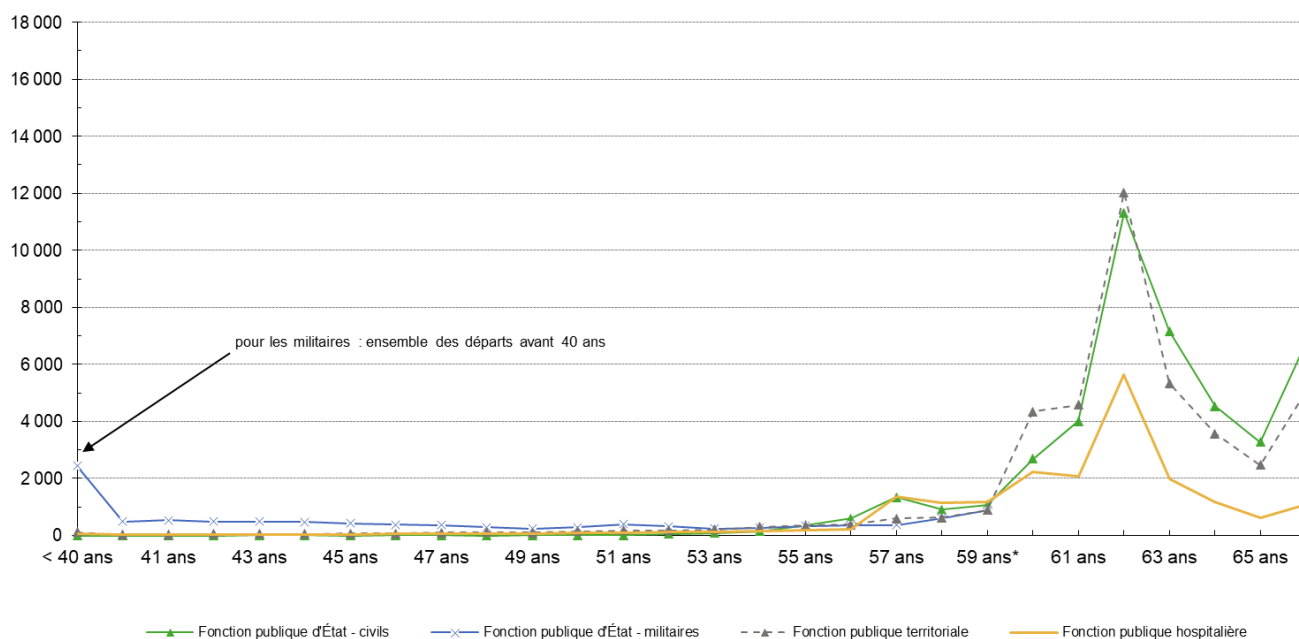


Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État) ; CNRACL.

Lecture : Parmi les agents civils de la FPE, 59,9 % liquident une pension pour ancienneté, 11,8 % liquident une pension pour catégorie active avec un âge légal d'ouverture des droits anticipé de 5 ans, 10,0 % liquident une pension pour carrière longue, 5,4 % liquident une pension pour motifs familiaux, 5,8 % liquident une pension pour invalidité et 7,1 % liquident une pension pour catégorie active avec un âge légal d'ouverture des droits minoré de 10 ans.

En 2025, 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 qui 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 2025



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 2025.

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 de 15% 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 2025

Fonction publique d'État			Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
Titulaires civils (*)	Militaires	Ouvriers d'État (**)	Titulaires	Titulaires
96,4%	97,7%	84,8%	96,8%	94,2%

(*) 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.

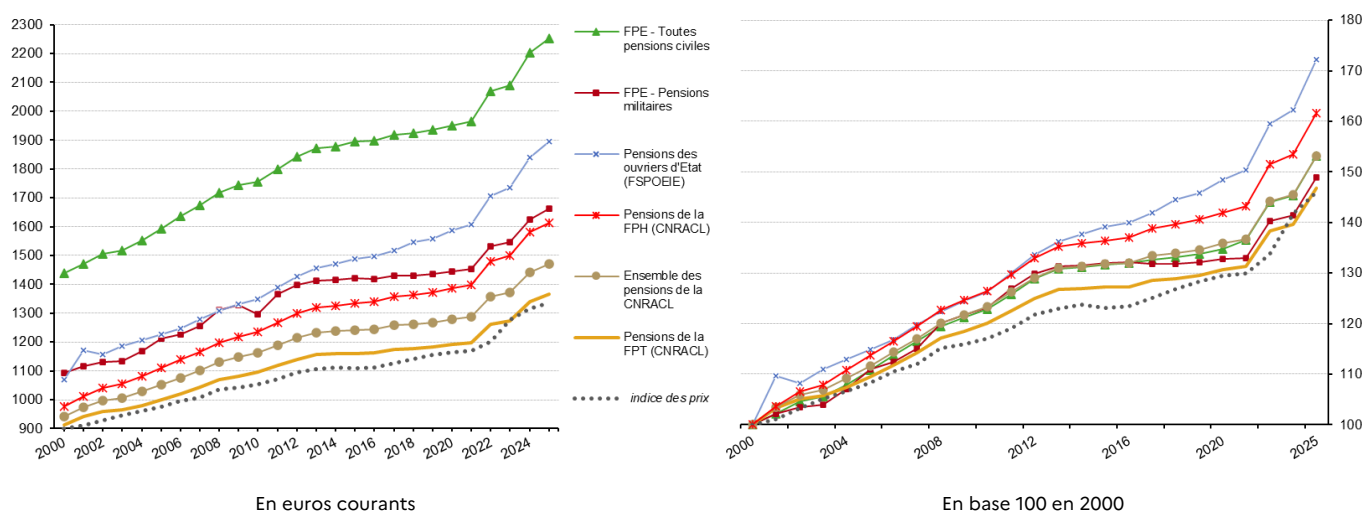
Champ : Flux de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2025.

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

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

En 2025, 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 2,20% au 1^{er} janvier 2025, mais aussi par un effet de noria. En effet, chaque année, des retraités ayant liquidé leur pension il y a longtemps, et donc avec des pensions plus faibles décèdent et sont « remplacés » par des pensionnés ayant liquidé récemment, avec des pensions toutes choses égales par ailleurs plus élevées, de par l'augmentation générale des prix et des salaires.

Graphique 74 : Évolution de la pension mensuelle moyenne du stock, et du niveau des prix entre 2000 et 2025



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

Note : La légende est commune aux deux graphes.

Entre 2000 et 2025, la pension moyenne mensuelle en paiement pour la FPE est passée de 1 438€ à 2 251€, soit une progression de 56,5% en euros courants. Sur la même période, l'inflation a réduit de 48,3% le pouvoir d'achat concernant les biens à la consommation : le pouvoir d'achat de la pension moyenne de la FPE a donc augmenté de 8,2% en 25 ans. De manière générale, sur la période, 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 2025

Année	Fonctionnaires civils de l'État	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers	CNRACL	Ouvriers d'État
2000 (en € 2000)	1 438 €	1 092 €	913 €	977 €	942 €	1 069 €
2000 (en € 2025)	2 133 €	1 619 €	1 354 €	1 449 €	1 397 €	1 585 €
2025	2 251 €	1 663 €	1 367 €	1 614 €	1 471 €	1 895 €
Progression 2025/2000 (en € 2025)	+119 €	+44 €	+13 €	+166 €	+74 €	+310 €
Progression annuelle 2025/2000 en euros courants	+1,81%	+1,70%	+1,63%	+2,03%	+1,80%	+2,32%
Progression annuelle au-dessus de l'inflation	+0,22%	+0,11%	+0,04%	+0,43%	+0,21%	+0,72%

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

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 498 en 1992, à 621 en 2011 puis 726 en 2025. Pour les fonctionnaires hospitaliers et territoriaux, l'indice moyen est passé de 352 en 1992 à 437 en 2011 puis 484 en 2025.¹⁴² Pour les militaires¹⁴³, l'indice de liquidation est passé de 467 en 1992 à 491 en 2011 puis 600 en 2025, 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 2025, 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. Si 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, 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 2023¹⁴⁴ ont également permis l'augmentation du niveau moyen des pensions.

La pension moyenne du flux de nouveaux pensionnés de 2025 varie de 1 376 € pour les fonctionnaires territoriaux à 2 453 € pour les fonctionnaires civils de l'État, en raison notamment des différences de composition entre catégories A, B et C de chaque versant de la fonction publique.

Tableau 76 : Pension moyenne de droit direct des flux 2000, 2010 et 2025 (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 € 2025)	2 617	2 171	1 556	1 638	1 596	2 113
2010	2 034	1 515	1 250	1 404	1 322	1 715
2025	2 453	1 754	1 376	1 660	1 468	2 273

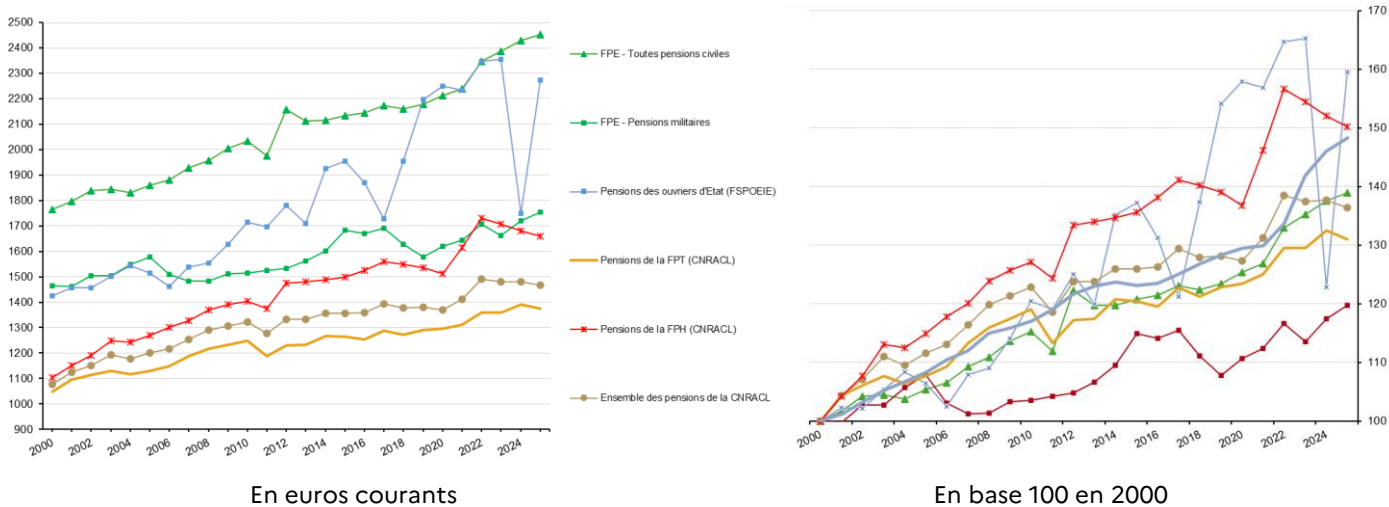
Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État) ; Caisse des dépôts et consignations

¹⁴² Voir l'annexe B-14 pour une série sur l'indice moyen de liquidation.

¹⁴³ Y compris soldes de réserve.

¹⁴⁴ Le point d'indice est réhaussé pour atteindre 58,2004 au 01/07/2022, et 59,0734 au 01/07/2023.

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 légèrement plus élevés, en particulier pour les militaires, les départs pour invalidité des militaires donnant lieu à des pensions de retraite très faibles (654 € par mois)¹⁴⁵ du fait de leur liquidation à un âge précoce (32 ans). Hors militaires, les différences restent peu marquées.

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	2 485	2 009	1 384	1 653	1 472	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 2023 alors que cette proportion n'est que de 25 % pour la fonction publique hospitalière et de 20 % pour la fonction publique de l'État, où les fonctionnaires de catégorie A représentent 56 % des effectifs¹⁴⁶ ;
- la durée de carrière : à la CNRACL, où on compte 75 % de polypensionnés fin 2023¹⁴⁷, 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

¹⁴⁵ 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.
¹⁴⁶ Source : Figure 2 : Répartition par catégorie hiérarchique, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2025, p.27, DGAFP.
¹⁴⁷ D'après « Les retraités et les retraites » édition 2025 (Tableau 2, page 24), publié par la DREES.

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 2025

	Fonctionnaires civils de l'État	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers	CNRACL	Ouvriers d'État
Services effectifs	34 ans et 9 mois	24 ans et 6 mois	26 ans et 12 mois	28 ans et 1 mois	27 ans et 4 mois	n.d.
Bonifications	1 ans et 9 mois	8 ans et 6 mois	1 ans et 2 mois	1 ans et 5 mois	1 ans et 3 mois	n.d.
Durée totale validée dans le régime	36 ans et 5 mois	32 ans et 12 mois	28 ans et 2 mois	29 ans et 6 mois	28 ans et 7 mois	n.d.

n.d. : non disponible.

Champ : Ensemble des pensions liquidées.

Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État) ; Caisse des dépôts et consignations. Tableau B-1 en annexe.

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 2013¹⁴⁸. Ses règles juridiques sont présentées dans la section III.2.c du présent rapport.

En 2025, le **taux de liquidants bénéficiant du MIGA est variable selon les versants de la fonction publique** (cf. tableau 80). 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) exoliquant une plus grande proportion de liquidations au MIGA.

En 2025, le minimum garanti a bénéficié, au sein des liquidants de la FPE à 5,8 % des femmes et 5,4 % des hommes. Les catégories C sont les principales bénéficiaires du minimum garanti pour les civils avec 19,6 % des pensions qui sont concernées par le dispositif, suivies par les catégories B (6,2 %) et très peu de catégories A (0,4 %). 26,2 % des pensions militaires des non-officiers entrées en paiement en 2025 bénéficient en revanche du minimum garanti¹⁴⁹.

Tableau 80 : Effectifs et durées de services des liquidants en 2025 bénéficiaires du minimum garanti

	Effectifs	Part parmi les liquidations	Durée de services des bénéficiaires
FPE - civils	2 660	5,6%	22 ans et 10 mois
FPE - militaires	2 412	22,6%	12 ans et 3 mois
FPT	16 390	35,1%	16 ans et 7 mois
FPH	6 911	30,5%	19 ans et 7 mois

Champ : Pensions 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 des 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 minimum garanti selon l'âge de liquidation

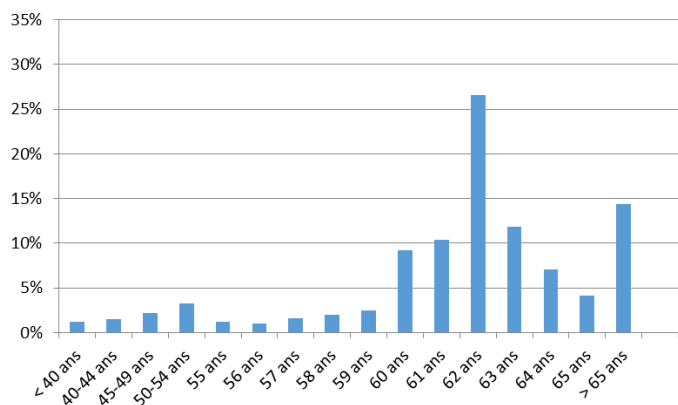
La majorité des affiliés bénéficiant du minimum garanti liquident leur pension à leur âge d'ouverture de droit (en hausse progressive de 62 à 64 ans en application de la LFRSS pour 2023) ou à l'âge anticipé de liquidation de la retraite pour carrière longue (généralement à 60 ans). Hormis pour les pensions militaires, les pensions liquidées à des âges plus jeunes correspondent à des pensions d'invalidité.

¹⁴⁸ Cf. partie IV.5 du Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique 2013 (Jaune 2013).

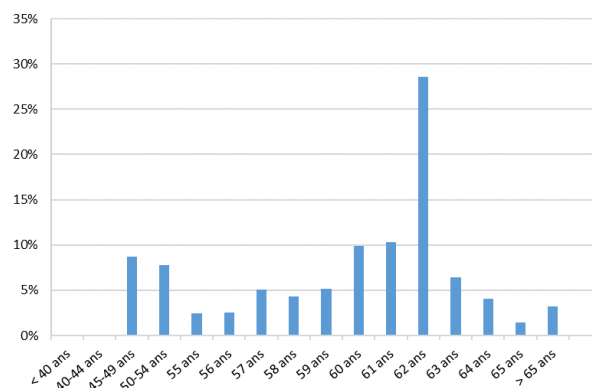
¹⁴⁹ Source : DGFIP – Service des retraites de l'État, CDC. Traitement DB. Les pourcentages sont calculés sur la base des nouvelles pension en paiement (non interrompues).

**Graphique 81 : Distribution des âges de radiation des cadres pour les pensions portées au minimum garanti
parmi les pensions entrées en paiement en 2025**

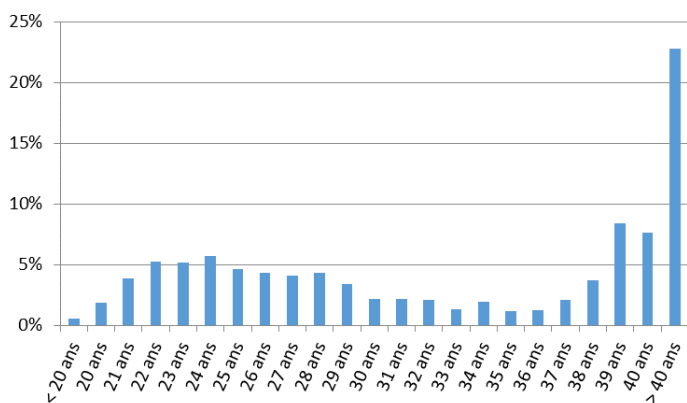
Pensions civiles FPE



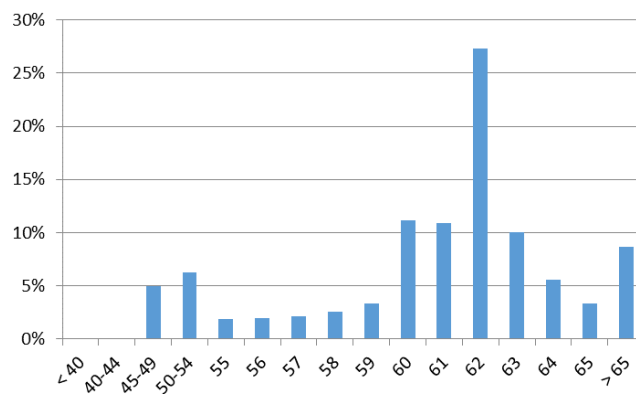
Pensions civiles FPH



Pensions militaires



Pensions civiles FPT



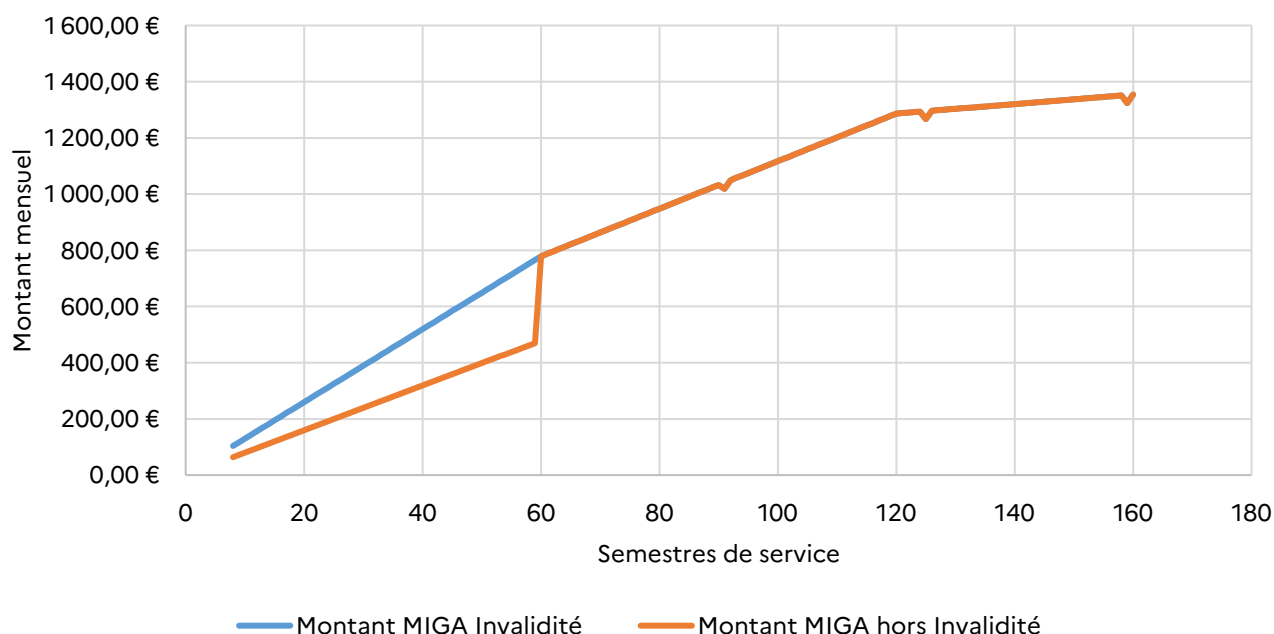
Champ : Pensions civiles des FPE, FPT et FPH et pensions militaires d'ayants droit entrées en paiement en 2025 et portées au minimum garanti.

Sources : Base des pensions de la DGFIP (Service des retraites de l'État) ; Caisse des dépôts et consignations (CNRACL, FSPOEIE).

2) Les bénéficiaires sont des agents à durées de carrière courtes et indices faibles.

- Proratisation du minimum garanti

Graphique 82 : Proratisation du minimum garanti (montant en euros par mois, à partir du 1^{er} janvier 2025) en fonction du nombre de semestres de services effectifs



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 » dans le régime, mais dépassant 15 années, 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.

- 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 pension¹⁵⁰ 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.

¹⁵⁰ 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 2025		Indices moyens en 2025	
	Pensions portées au MG	Autres pensions	Pensions portées au MG	Autres pensions
FPE - civils	22 ans et 10 mois	35 ans et 5 mois	422	726
FPE - militaires	12 ans et 3 mois	28 ans et 1 mois	391	600
FPT	16 ans et 7 mois	27 ans et 2 mois	415	509
FPH	19 ans et 7 mois	30 ans et 6 mois	407	539

Champ :

Pensions ayants droit entrées en paiement en 2025.

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

Les bénéficiaires du minimum garanti présentent des durées de services moyennes similaires dans la fonction publique d'Etat civile et les fonctions publiques territoriale et hospitalière, avec une durée inférieure de 35 à 38 % aux autres pensionnés. Pour les pensions militaires, la durée moyenne des services des bénéficiaires du minimum garanti est particulièrement faible, inférieure de 56 % 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 : une pension liquidée pour invalidité peut être élevée au MIGA sans condition.

Tableau 84 : Part de pensions portées au minimum garanti en 2025 par motif de départs

	FPE civils	Militaires	FPT	FPH
Départ pour ancienneté	4,68%	10,70%	28,37%	25,74%
Départ pour motifs familiaux	5,89%	n.s.	14,57%	13,47%
Départ pour invalidité	20,17%	73,54%	69,53%	64,96%

Champ : pensions d'ayants droit entrées en paiement en 2025.

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

n.s. non significatif.

- Le bénéfice financier moyen est compris entre 62 et 162 € par mois, selon les versants de la fonction publique.

Le gain financier apporté par le minimum garanti est de l'ordre de 10 à 20 % du montant moyen de pension avant application du MIGA. En 2025, 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 85 : Gain financier procuré par le minimum garanti pour les bénéficiaires dans le flux 2025

	Pensions portées au minimum garanti				
	Indice majoré moyen	Taux de liquidation normal moyen (avant calcul du MIGA)	Montant mensuel moyen normal de pension <u>avant</u> <u>application du MIGA</u>	Montant mensuel moyen de pension <u>après application du MIGA</u>	Gain
FPE Civils	422	42,7%	901 €	1 042 €	141 €
FPE Militaires	391	28,4%	567 €	629 €	62 €
FPT	415	38,9%	816 €	975 €	159 €
FPH	407	39,0%	838 €	1 000 €	162 €

Sources : DGFIP, Service des retraites de l'État, base des pensions – Caisse des dépôt et consignations.

Champ : Pensions d'ayants droit entrées en paiement en 2025. Montant de pension incluant principal, accessoires et majoration pour enfants.

IV.5 Les pensions anciennement cristallisées

1) La dé cristallisation des pensions servies aux ressortissants de pays anciennement placés sous souveraineté française.

Lors de l'accès à l'indépendance des pays ou territoires ayant appartenu à l'Union française ou à la Communauté ou ayant été placés sous le protectorat ou sous la tutelle de la France, les pensions, rentes ou allocations viagères imputées sur le budget de l'État ou d'établissements publics versées à des agents n'ayant pas fait le choix de la nationalité française ont été cristallisées par plusieurs lois. Ces pensions cristallisées concernaient les pensions civiles et militaires de retraite, les pensions militaires d'invalidité et les retraites du combattant. Cette cristallisation a consisté à geler les valeurs du point et de l'indice détenus par ces agents à une date fixée (1957, 1961, 1962, 1966, 1973, 1975, 1976, 1977 ou 1980 selon les pays). Les revalorisations ultérieures des pensions et retraites servies aux ressortissants français ne leur étaient donc pas appliquées. Par ailleurs, tant le droit applicable à ces pensionnés que leur situation de famille ont été figés à ces mêmes dates. Ponctuellement, 48 décrets sont venus revaloriser les pensions cristallisées de manière dérogatoire, tout en maintenant une valeur du point et de l'indice inférieure à celle servant de calcul aux pensions servies aux ressortissants français à carrière comparable.

L'article 68 de la loi de finances rectificative pour 2002 prévoyait une revalorisation de toutes les pensions cristallisées selon un critère de niveau de vie basé sur la parité de pouvoir d'achat de chacun des pays anciennement sous souveraineté française. À cette occasion, toutes les pensions ont été revalorisées d'au moins 20 %.

En 2006, le législateur a voté une dé cristallisation totale des « prestations du feu », à savoir les pensions militaires d'invalidité et les retraites du combattant.

Les pensions militaires d'invalidité, les retraites du combattant et les traitements au titre de la Légion d'honneur et de la médaille militaire ont été dé cristallisés par l'article 100 de la loi de finances pour 2007, à la fois pour ce qui concerne la valeur du point et l'ajustement du nombre de points d'indice, sans délai de forclusion pour la demande de dé cristallisation du nombre de points de l'indice.

Malgré les diverses mesures de dé cristallisations partielles intervenues, le Conseil constitutionnel, dans sa décision n° 2010-1 QPC du 28 mai 2010 a considéré que ces dispositifs étaient contraires au principe d'égalité et a prescrit au législateur de les réformer avant le 1^{er} janvier 2011. Par suite de cette décision, le Président de la République s'est engagé devant les chefs d'États africains le 13 juillet 2010 à aligner les pensions cristallisées servies aux anciens combattants sur les pensions des ressortissants français.

L'article 211 de la loi de finances pour 2011, tirant toutes les conséquences de la décision du Conseil constitutionnel et de l'engagement présidentiel, a abrogé, à compter du 1^{er} janvier 2011, l'ensemble des dispositions législatives conduisant à la « cristallisation ». Il aligne automatiquement, à compter du 1^{er} janvier 2011, les valeurs de point servant au calcul des pensions civiles et militaires de retraite, des pensions militaires d'invalidité et des retraites du combattant, ainsi que les montants des traitements au titre de la Légion d'honneur et de la médaille militaire servis aux nationaux des États étrangers ou à leurs ayants cause sur celles applicables aux prestations de même nature servies aux Français.

Pour les pensions civiles et militaires de retraite, l'article 211 de la loi de finances pour 2011 modifié par l'article 111 de la loi de finances pour 2014 prévoit, sur demande présentée dans un délai de quatre ans à compter du 31 décembre 2010, date de la publication du décret n° 2010-1691 du 30 décembre 2010, un alignement de l'indice. En outre, il dé cristallise les situations de famille, ouvrant ainsi droit à pension de

réversion à des ayants cause qui en étaient jusque-là exclus. Cet alignement permet aussi aux pensionnés de bénéficier des majorations pour enfants.

Les modalités de mise en œuvre des mesures de l'article 211 de la loi de finances pour 2011 sont globalement les mêmes qu'en 2007 (décrystallisations des prestations du feu). Dans la mesure où elles représentent une très large majorité du coût et des dossiers liés à la décrystallisation, le bilan présenté ci-dessous en application des dispositions de l'article 211 de la loi de finances pour 2011 se concentre sur les pensions civiles et militaires de retraite.

2) La décrystallisation du point des pensions civiles et militaires est effective depuis 2011

La valeur du point de base a été alignée automatiquement sur le niveau français dès le 1^{er} janvier 2011 ; cette décrystallisation a été mise en œuvre automatiquement, par une adaptation de l'application de paiement des pensions anciennement cristallisées (application PASTEL). Ainsi, depuis début août 2011, toutes les pensions concernées ont vu la valeur du point décrystallisé avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2011.

Le gouvernement a mis en place un dispositif destiné à assurer l'information la plus large et la plus rapide possible de tous les intéressés. Pour ce faire, le décret d'application (n° 2010-1691) ainsi que son arrêté précisant la liste des pièces à fournir ont été publiés dès le 31 décembre 2011. Son article 2 prévoit explicitement l'obligation d'information des missions diplomatiques et consulaires, des services payeurs des pensions et retraites et des services de l'Office national des anciens combattants et victimes de guerre au Maghreb.

L'information s'est appuyée sur un télégramme diplomatique à destination de l'ensemble des services consulaires et diplomatiques français, leur demandant de veiller à une large information par tous les moyens jugés appropriés. Une notice d'information accompagnée des imprimés utiles a été mise en ligne sur le site internet du ministère des affaires étrangères et européennes pour faciliter la tâche du personnel des services diplomatiques français. Des fiches d'information détaillant les modalités d'application de l'article 211 ont également été élaborées pour pouvoir être distribuées au public dans les chancelleries ou les services payeurs. De nombreuses ambassades, notamment en Afrique, ont organisé des conférences de presse pour présenter le dispositif et formuler les précisions d'ordre pratique à destination des bénéficiaires, notamment en ce qui concerne le dépôt des dossiers.

3) Les demandes de décrystallisation de l'indice et de nouveaux droits progressent encore, mais leur impact financier est différé du fait des délais de traitement

Pour l'année 2016, le surcoût lié à la décrystallisation des pensions a été estimé à : 24,6 millions d'euros pour les pensions cristallisées en 2010 et décrystallisées uniquement du point, 37,2 millions d'euros pour les pensions cristallisées en 2010 et revalorisées de l'indice et du point depuis le 1^{er} janvier 2011. Ce dernier montant se décompose comme suit : 11,3 millions pour la revalorisation du point, 10,1 millions d'euros pour la revalorisation de l'indice et 15,8 millions d'euros pour les pensions concédées depuis le 1^{er} janvier 2011 (nouveaux droits).

Tableau 86 : 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 pensions¹⁵¹, 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.

¹⁵¹ 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

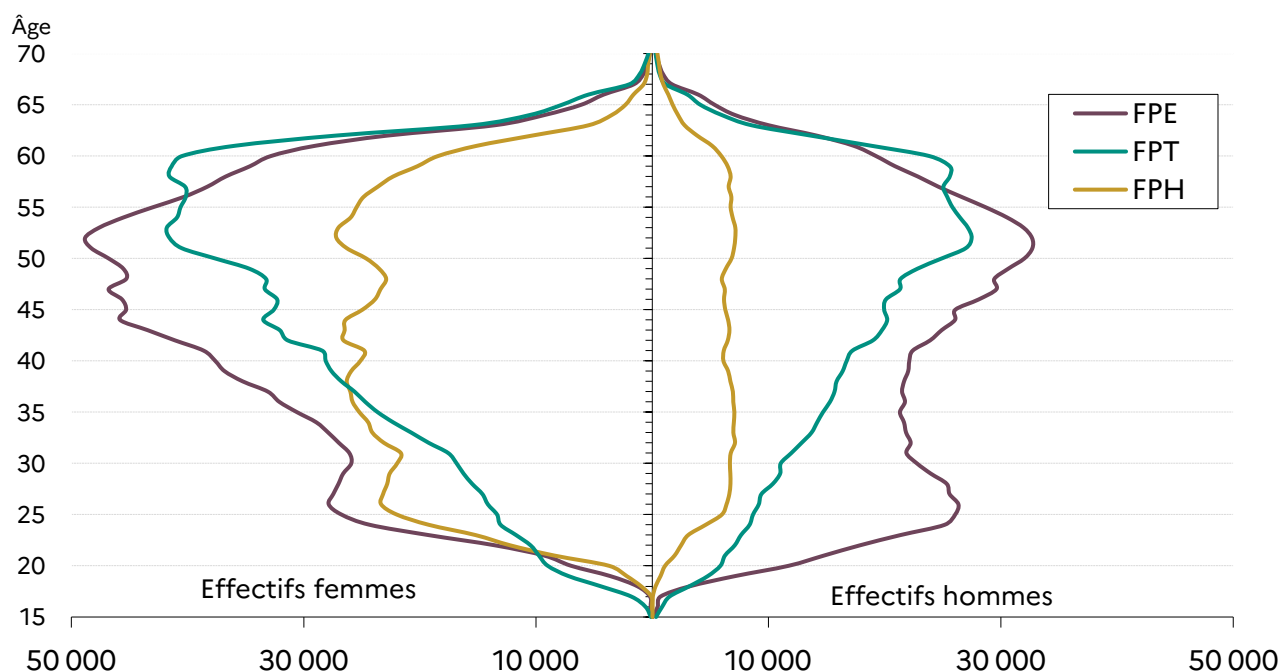
V.1 L'âge des agents dans la fonction publique en 2024¹⁵²

1) L'âge moyen des agents de la fonction publique continue d'augmenter

En 2024, les agents de la fonction publique ont en moyenne de 44 ans ; en 2011, ils avaient en moyenne 42 ans. La FPT est le versant le plus âgé de la fonction publique, avec une moyenne de 46 ans. Dans la FPE, les agents ont en moyenne 43 ans. La FPH est le versant le plus jeune, avec un âge moyen de 42 ans.

Dans la fonction publique, les agents qui ont au moins 50 ans sont 2,5 fois plus nombreux que ceux qui ont moins de 30 ans.

Graphique 87 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2024



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi. Graphique issu du Stats Rapides n°136, Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2024.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, tous statuts, France (hors Mayotte). Agents de 15 à 79 ans. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

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

En 2024, 2,2 millions d'agents qui travaillent dans la fonction publique sont âgés de 50 ans ou plus. Ils représentent 38 % des agents des trois fonctions publiques.

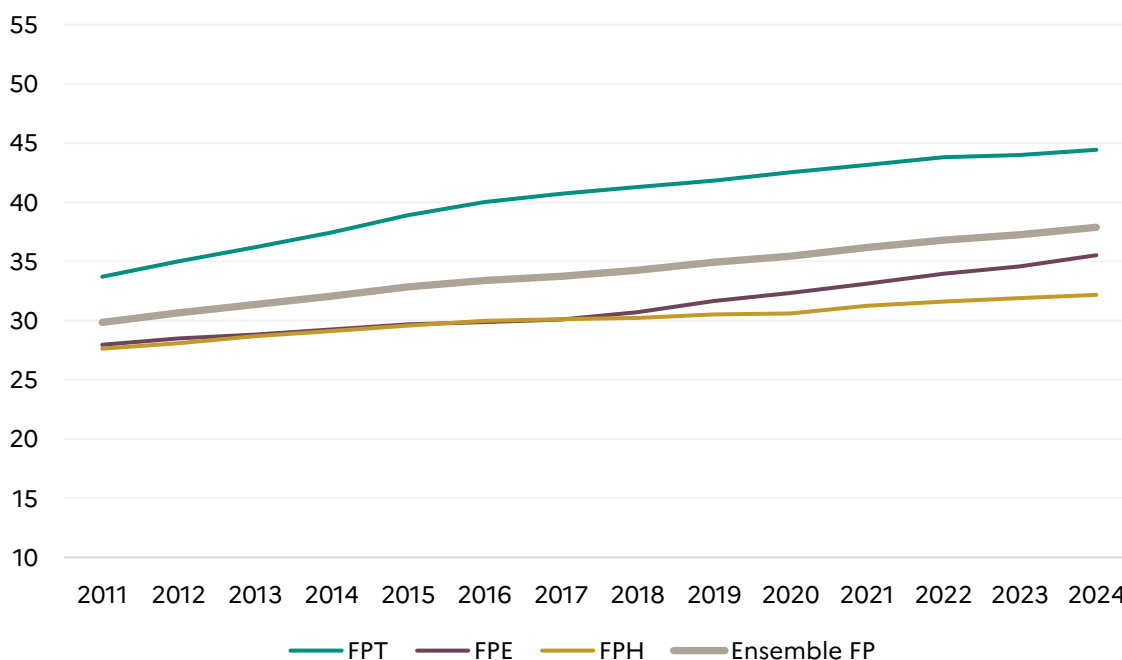
Dans la fonction publique territoriale (FPT), ils sont 44 % à avoir atteint cette tranche d'âge, tandis que dans la fonction publique de l'État (FPE) et dans la fonction publique hospitalière (FPH), leur part est plus contenue (respectivement 36 % et 32 %).

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

¹⁵² Les éléments de cette partie sont à retrouver dans le rapport annuel de la DGAFP sur l'état de la fonction publique et dans le « Stats rapide » n°136 « Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2024 ».

Entre 2011 et 2024, la part d'agents de 50 ans ou plus a augmenté de 8 points de pourcentage, passant de 30 à 38% (graphique 89). C'est dans la FPT que cette hausse est la plus importante : +11 points, contre +8 points pour la FPE et +5 points pour la FPH, sur la période 2011-2024.

Graphique 88 : Part des 50 ans ou plus dans la fonction publique depuis 2011 (en %)



Source : Siasp, Insee. Traitement DGA FP-SDessi.

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

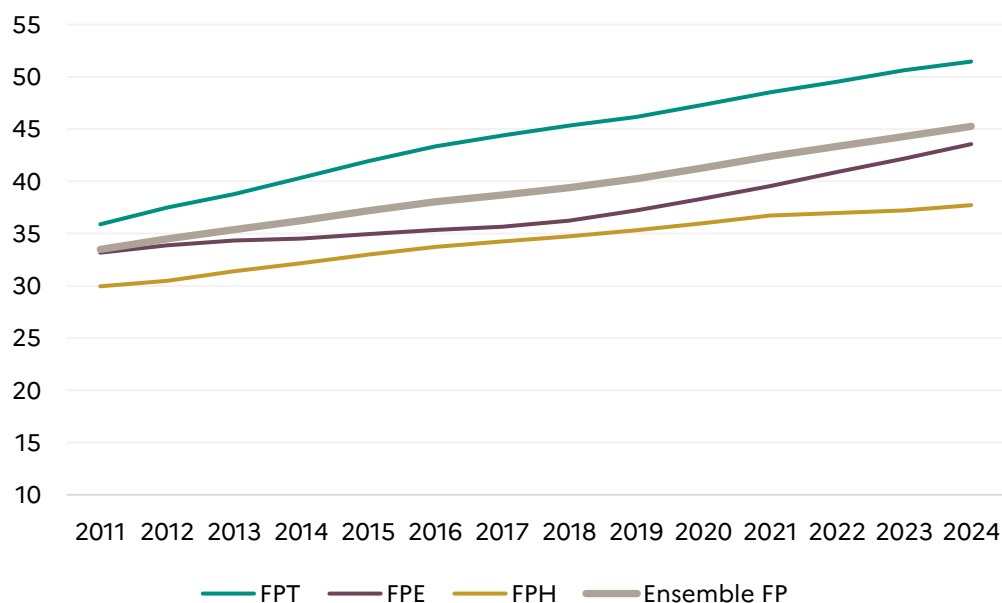
4) Les 50 ans ou plus sont surreprésentés parmi les fonctionnaires

En 2024, Les agents ayant au moins 50 ans sont surreprésentés chez les fonctionnaires ; ainsi, ils en comptent 44 %, contre 38 % tous statuts confondus.

La part des militaires parmi les 50 ans ou plus 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. Ils représentent, seulement 1 % de cette tranche d'âge, contre 5 % tous âges confondus.

Depuis 2011, les 50 ans ou plus représentent une part de plus en plus importante des fonctionnaires (graphique 90). Ils représentent jusqu'à 51% d'entre eux dans la FPT, en 2024 (contre 36 % en 2011).

Graphique 89 : Part des 50 ans ou plus au sein des fonctionnaires (en %)



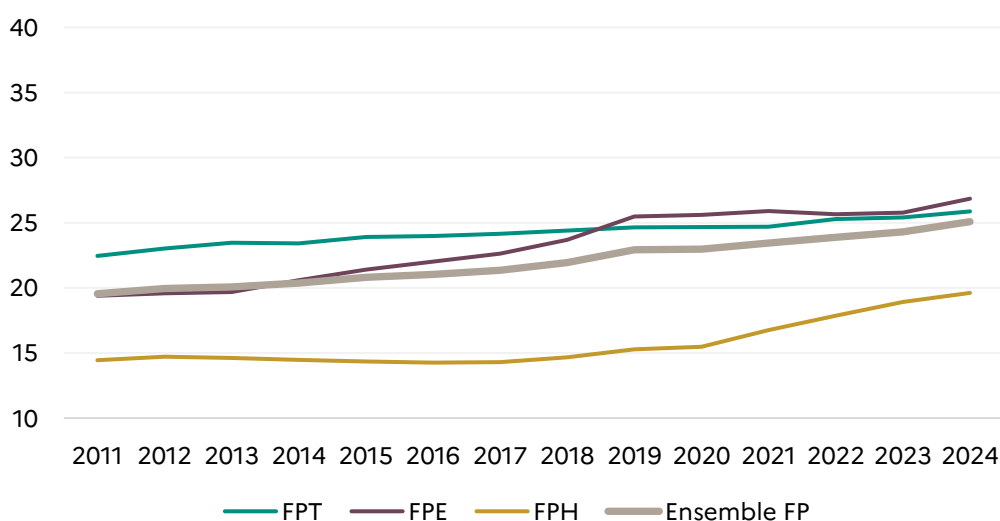
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

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

5) 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 25% des contractuels de la fonction publique en 2024. Cela s'explique par le dynamisme des recrutements, notamment des plus jeunes, qui limite le poids des plus âgés dans ce statut.

Graphique 90 : Part des 50 ans ou plus parmi les contractuels depuis 2011 (en %)



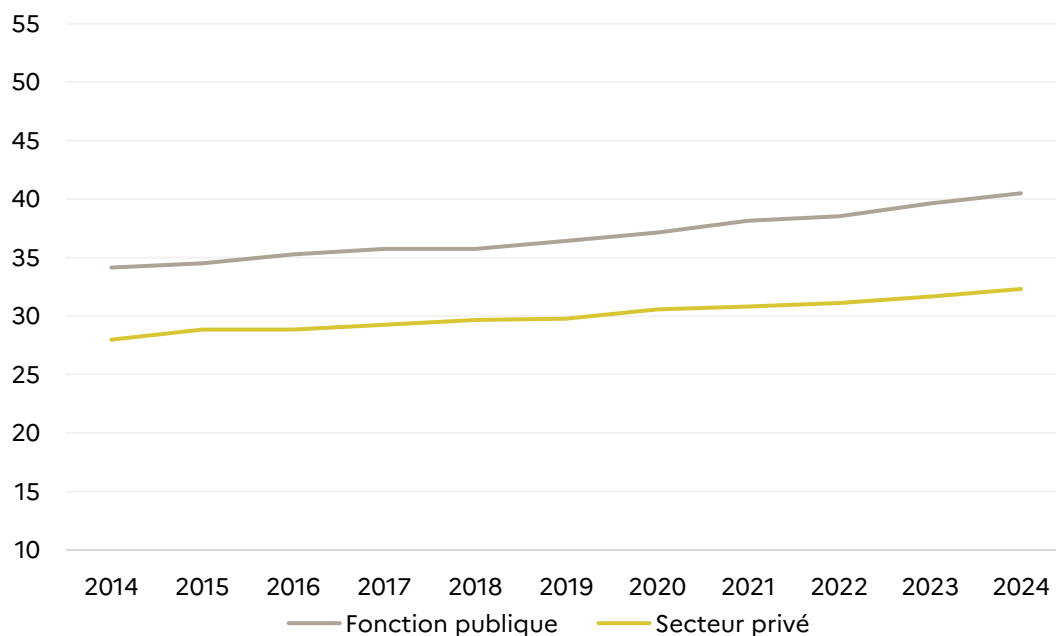
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

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

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

Entre 2014 et 2024, la part des 50 ans ou plus dans la fonction publique est supérieure de 7 points en moyenne par an à celle du secteur privé (graphique 92). Néanmoins, elles croissent sensiblement au même rythme, avec une hausse de 6 points sur la période dans la fonction publique contre 4 points dans le secteur privé.

Graphique 91 : 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. La suspension de la réforme de 2023 a légèrement modifié cette durée pour les générations de 1964 et 1965 uniquement. Le tableau ci-dessous récapitule la durée d'assurance requise pour le taux plein par génération, en vigueur pour les retraites prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2026.

Tableau 92 et 93 : 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
Année des 62 ans						2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Année de naissance	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961
Durée minimale (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
Durée minimale (trimestres)	162	163	164	165	165	166	166	166	167	167	167	168 ou 169

Année des 60 ans	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Année des 62 ans	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Année de naissance	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970
Durée minimale (annuités)	42,25	42,5	42,75	42,75 ou 43	43	43	43	43	43
Durée minimale (trimestres)	169	170	170	170 ou 171	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.

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 en 2023, 37 % des fonctionnaires partant en retraite étaient soumis aux paramètres de l'année 2023 (168 trimestres ou plus). Ils représentent 51 % des départs en 2024, puis 64 % en 2025. Un décalage progressif est ainsi constaté : parmi les fonctionnaires partant en retraite en 2025, 99 % sont soumis à une durée d'assurance minimale supérieure à 40,5 ans (162 trimestres), contre moins de 40 % en 2010.

Tableau 94 : Ventilation des nouvelles pensions civiles 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	2025
150	100%	65%	...	4%	3%	3%	3%	1%	6%	5%	4%	3%	3%	2%	1%	1%	1%	1%	0%
152	-	35%	...	3%	2%	1%	1%	1%	0%	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%	0%
156	-	-	...	5%	18%	5%	2%	2%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
158	-	-	...	7%	6%	13%	4%	3%	2%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
160	-	-	...	11%	9%	7%	12%	5%	3%	2%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
161	-	-	...	21%	13%	11%	7%	14%	4%	3%	2%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
162	-	-	...	36%	21%	14%	10%	8%	14%	5%	3%	2%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%
163	-	-	...	-	24%	30%	11%	11%	8%	11%	5%	3%	2%	1%	1%	0%	0%	0%	0%
164	-	-	...	-	-	15%	35%	14%	11%	8%	9%	7%	3%	2%	1%	0%	0%	0%	0%
165	-	-	...	-	-	-	13%	41%	36%	38%	23%	18%	17%	11%	7%	3%	2%	1%	1%
166	-	-	...	-	-	-	-	0%	14%	25%	49%	50%	50%	36%	27%	23%	16%	13%	5%
167	-	-	...	-	-	-	-	-	0%	0%	1%	12%	22%	44%	53%	55%	42%	33%	29%
168	-	-	...	-	-	-	-	-	0%	0%	0%	0%	0%	1%	8%	15%	35%	21%	17%
169	-	-	...	-	-	-	-	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	2%	25%	32%
170	-	-	...	-	-	-	-	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	4%	9%
171	-	-	...	-	-	-	-	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	4%
172	-	-	...	-	-	-	-	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
plus de 172	-	-	...	-	-	-	-	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Source : DGFIP (Service des retraites de l'État).

Champ : Toutes 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 95 : 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	...	2008	2009	2010	...	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Actifs	Hommes	143	...	144,2	145,4	146	...	155,2	156,8	157,8	159	159,4	160,4	159,8	159,8	160,1	161,5	161,1
	Femmes	146,3	...	147,8	149,7	150	...	155,9	154,8	155,9	155,3	156	156,6	156,0	156,3	155,4	155,6	155,4
	Ensemble	144,3	...	145,5	146,8	147	...	155,4	156,1	157,1	157,6	158,1	158,8	158,0	158,1	157,8	159,0	158,6
Sédentaires*	Hommes	146,2	...	145,8	147,8	148	...	148,5	148,6	150,4	149,4	150	149,4	148,4	147,6	146,5	146,8	146,4
	Femmes	140,1	...	141,4	143,6	144	...	145,4	145,9	145,8	145,2	144,8	144,5	144,8	143,4	143,9	143,2	142,9
	Ensemble	142,9	...	143,4	145,6	146	...	146,8	147,2	147,9	147,1	147,2	146,7	146,4	145,2	145,0	144,8	144,5
Ensemble	Hommes	144,7	...	145,2	147	147	...	150,7	151,4	152,9	152,3	152,8	152,5	151,6	151,0	150,3	150,7	150,1
	Femmes	142	...	142,7	144,7	145	...	147,3	147,6	147,8	147	146,7	146,7	147,1	146,1	146,3	145,3	145,2
	Ensemble	143,4	...	144	145,9	146	...	149,1	149,6	150,4	149,6	149,6	149,5	149,1	148,3	148,1	147,7	147,5

* y compris radiation pour carrière longue

Source : DGFIP (Service des retraites de l'État).

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 11 % en 2025 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 96 : 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	2025
150	100%	89%	...	62%	59%	53%	50%	46%	45%	43%	41%	36%	31%	30%	28%	24%	19%	19%	11%
152	-	11%	...	3%	4%	4%	4%	5%	4%	3%	3%	3%	3%	4%	3%	3%	3%	3%	4%
154	-	-	...	4%	3%	5%	5%	5%	5%	4%	4%	4%	4%	3%	3%	3%	3%	3%	4%
156	-	-	...	3%	4%	5%	5%	5%	4%	4%	3%	4%	3%	3%	3%	3%	2%	2%	3%
158	-	-	...	5%	4%	4%	4%	5%	4%	4%	4%	3%	4%	3%	3%	3%	2%	2%	2%
160	-	-	...	5%	6%	4%	3%	4%	4%	3%	3%	4%	2%	2%	2%	3%	3%	3%	2%
161	-	-	...	7%	5%	8%	4%	4%	4%	4%	4%	3%	4%	3%	3%	3%	3%	3%	2%
162	-	-	...	11%	8%	7%	8%	5%	5%	4%	4%	4%	4%	4%	3%	4%	3%	3%	3%
163	-	-	..	-	7%	6%	6%	6%	4%	4%	3%	3%	3%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
164	-	-	...	-	-	5%	5%	6%	5%	6%	4%	3%	3%	3%	3%	2%	2%	2%	2%
165	-	-	...	-	-	-	6%	10%	12%	13%	15%	13%	10%	8%	7%	7%	6%	6%	6%
166	-	-	...	-	-	-	-	0%	3%	8%	12%	16%	19%	19%	13%	12%	12%	12%	10%
167	-	-	...	-	-	-	-	0%	0%	0%	0%	4%	10%	15%	22%	25%	25%	25%	19%
168	-	-	...	-	-	-	-	-	-	0%	-	0%	-	0%	4%	7%	12%	12%	21%
169	-	-	...	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	-	-	-	0%	1%	1%	5%
170	-	-	...	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4%
171	-	-	...	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
172	-	-	...	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%
plus de 172	-	-	...	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Source : DGFIP (Service des retraites de l'État).

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

En conséquence, la durée moyenne des services et bonifications (149,5 trimestres en 2025) acquis des militaires a progressé de dix trimestres environ par rapport à 2003.

Tableau 97 : 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 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 €
Flux 2025	149,5	49,0	66,3	605	23 313 €

Source : DGFIP (Service des retraites de l'État), voir annexe tableau B-3.

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

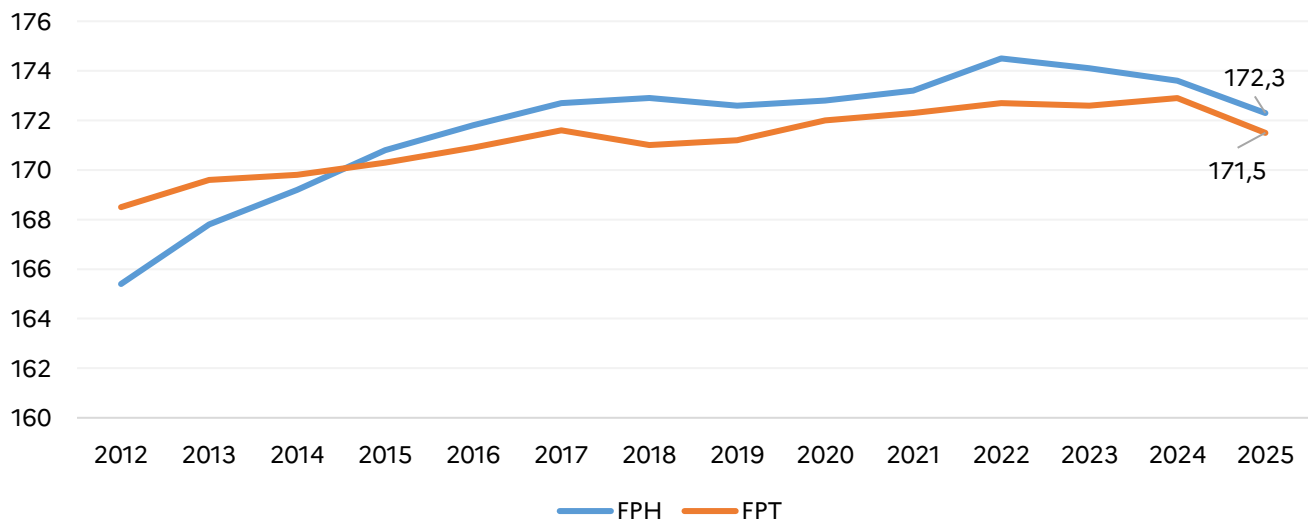
(1) 2013 à 2024 : hors pensions élevées au minimum garanti.

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 important¹⁵³. 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 171,5 trimestres en 2025 au sein de la FPT, et de 160,2 trimestres en 2010 à 172,3 trimestres en 2025 au sein de la FPH.

¹⁵³ 75% des bénéficiaires du régime de la CNRACL étaient polypensionnés en 2024. Source : « Les retraités et les retraites », 2025, DREES.

Graphique 98 : 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 : Caisse des dépôts et consignations (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.

1) Fonctionnaires civils de l'État

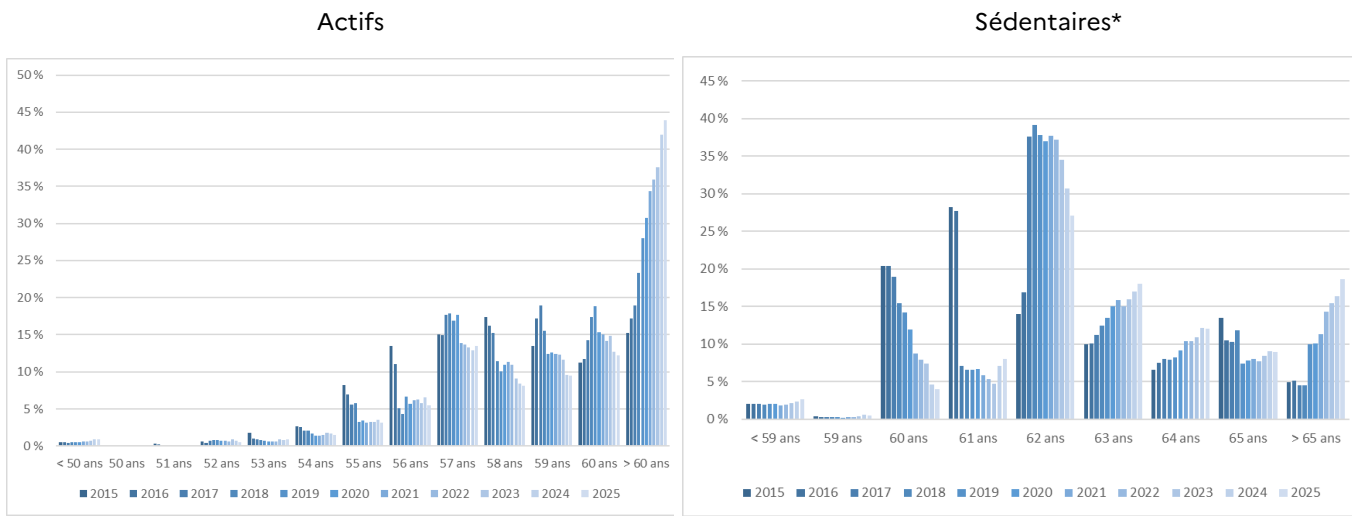
L'étude des âges de départ dans la fonction publique d'État se complexifie à partir de 2011 : la progression observée tenant alors également compte de l'augmentation de l'âge d'ouverture des droits introduite par la réforme de 2010, passant de 60 à 62 ans pour les catégories sédentaires. De même, la 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 2025.

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 2025, 95% des départs s'effectuent à un âge supérieur ou égal à 62 ans. Les départs à 62 ans représentent 28% du total.

Il est difficile de distinguer les effets dus aux réformes des retraites de 2003, 2010, ou 2023, de ceux dus aux mesures catégorielles, qui peuvent inciter les agents à différer leurs départs afin que leurs pensions intègrent les revalorisations indiciaires correspondantes ; et ceux liés à la conjoncture économique. Il est en effet possible que ce report résulte pour partie de la mise en œuvre de mesures catégorielles, et notamment la création d'échelons terminaux supplémentaires incitant les agents à différer leurs départs afin d'enregistrer les effets de ces mesures pour le calcul de leurs retraites. 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 99 et 100 : Répartition des nouvelles pensions civiles radiées pour ancienneté, par âge à la radiation des cadres, selon la catégorie active ou sédentaire



L’âge moyen à la liquidation des fonctionnaires civils pour ancienneté a augmenté en 2025 pour atteindre 63 ans et 2 mois (+1 mois par rapport à 2024, et +5 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 LRFSS 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 2024 et 2025, l’âge moyen à la liquidation stagne pour les catégories actives, alors qu’il augmente de deux mois pour les catégories sédentaires. Il atteint ainsi respectivement 60 ans et 64 ans et 7 mois.

Toutes catégories confondues, l’âge moyen à la liquidation des femmes reste supérieur à celui des hommes, de près 4 mois en 2025. Cet écart se réduit sur la longue durée, dans la mesure où il était d’environ 1 an en 2004, mais tend à stagner ces dernières années.

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

		2005	...	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Actifs	hommes	55,5	...	56,3	56,5	57	57,5	58	58,4	58,7	59	59,3	59,6	59,8	59,9	59,8	59,9	60,0	60,0
	femmes	56,2	...	57,3	57,6	58	58,2	58,6	59	59,1	59,4	59,6	59,7	59,7	60,1	60,3	60,5	60,9	61,1
	ensemble	55,8	...	56,6	56,9	57,4	57,7	58,2	58,6	58,9	59,1	59,4	59,7	59,8	60,0	60,1	60,2	60,4	60,5
Sédentaires	hommes	60,9	...	61,2	61,5	62	62,3	62,6	62,7	62,7	62,8	63	63,1	63,2	63,9	64,0	64,1	64,4	64,6
	femmes	60,6	...	60,8	60,3	61,6	61,8	62,1	62,4	62,4	62,6	62,8	62,8	63,0	63,5	63,7	63,8	64,0	64,2
	ensemble	60,7	...	61	61,4	61,8	62,1	62,3	62,6	62,6	62,7	62,9	62,9	63,1	63,7	63,8	63,9	64,2	64,4
Ensemble des civils	hommes	58,3	...	59,4	59,8	60,4	60,8	61,1	61,3	61,4	61,5	61,9	62,1	62,3	62,6	62,7	62,8	63,1	63,3
	femmes	59,2	...	60,2	60,6	61	61,2	61,5	61,8	61,8	62	62,2	62,3	62,4	62,7	62,9	63,0	63,4	63,6
	ensemble	58,7	...	62,3	60,2	60,7	61	61,3	61,5	61,6	61,7	62	62,2	62,3	62,5	62,6	62,8	63,1	63,2

Source : DGFIP (Service des retraites de l'État). Champ : Nouvelles pensions de droit direct des civils radiés pour ancienneté.Fonctions publiques territoriale et hospitalière

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 4 mois entre 2005 et 2025, 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	2005	...	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
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	62,2
Sédentaires	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	64,0
Actifs	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	61,0
Insalubres	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	59,2
Parents de 3 enfants	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	62,0
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	60,0
Total vieillesse	57,4	...	57,0	60,1	60,3	60,7	61	61	61,2	61,4	61,6	61,8	61,7	61,7	62,3	62,7	62,8

Source : Caisse des dépôts et consignations (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 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.

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 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 2025 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 35 % en 2025. Ce taux est légèrement inférieur à ceux de 2023 et 2024, 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 élevé de l’année 2012¹⁵⁴, dû à la perturbation liée aux départs de parents de trois enfants en 2011.
- 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, puis 274 € en 2025, stagnation probablement également due à l’allongement de la durée d’assurance nécessaire pour le taux plein.

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	2025
Part des agents bénéficiaires	14%	...	28%	36%	31%	31%	31%	30%	28%	31%	32%	34%	36%	36%	38%	36%	35%
Montant mensuel de surcote moyen	37 €	...	235 €	293 €	304 €	323 €	317 €	290 €	271 €	248 €	237 €	227 €	225 €	245 €	248 €	273 €	274 €

Source : DGFIP (Service des retraites de l’État). Champ : Les nouvelles pensions civiles de droit direct.

- Décote
- En 2025, 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 218 € pour les retraités concernés en 2025.

¹⁵⁴ En 2012, l’effectif de nouveaux retraités avait connu une forte baisse (-34 %), principalement liée au contrecoup des départs anticipés massifs pour parents de trois enfants de 2011 et à la montée en charge de la mesure d’âge. De ce fait, alors que l’effectif de surcotés se réduisait à 16 910 concernés contre 21 000 en 2011, la part des surcotés avait progressée.

Tableau 104 : Les nouvelles pensions civiles de l'État de droit direct concernées par la décote

	2004	2005	2006	...	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Part des agents atteints	-	-	12%	...	17%	16%	15%	16%	14%	13%	13%	14%	14%	14%	16%	17%	19%	19%	18%	18%
Montant mensuel de décote moyen	-	-	7 €	...	67 €	74 €	96 €	121 €	138 €	141 €	156 €	163 €	180 €	187 €	197 €	197 €	209 €	219 €	215 €	218 €

Source : DGFIP (Service des retraites de l'État). Champ : Les nouvelles pensions civiles de droit direct.

2) Fonctions publiques territoriale et hospitalière

En 2025, la surcote concerne 21,5 % 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	2025
FPH	Part des agents bénéficiaires	5%	...	12%	13%	13%	13%	11%	12%	13%	14%	15%	17%	17%	18%	17,6%
	Montant mensuel de surcote moyen	23 €	...	202 €	205 €	199 €	187 €	195 €	170 €	168 €	165 €	166 €	176 €	179 €	177 €	175 €
FPT	Part des agents bénéficiaires	12%	...	23%	24%	24%	23%	21%	21%	21%	22%	24,5%	25,1%	27,1%	26,3%	23,4%
	Montant mensuel de surcote moyen	21 €	...	175 €	196 €	186 €	167 €	171 €	163 €	158 €	152 €	149 €	156 €	155 €	173 €	174 €
Ensemble	Part des agents bénéficiaires	8%	...	19%	19%	20%	19%	17%	18%	18%	19%	21%	22%	24%	24%	21,5%
	Montant mensuel de surcote moyen	22 €	...	182 €	198 €	189 €	172 €	177 €	165 €	160 €	156 €	153 €	161 €	161 €	174 €	174 €

Source : Caisse des dépôts et consignations (CNRACL), voir annexe tableau B-1. Champ : nouvelles pensions de droit direct.

Sur le flux 2025 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	2025
FPH	Part des agents concernés	10%	8%	6%	6%	7%	7%	8%	8%	9%	10%	10%	10%	8,6%
	Montant mensuel de décote moyen	-94 €	-109 €	-106 €	-114 €	-122 €	-124 €	-122 €	-125 €	-129 €	-147 €	-145 €	-128 €	-135 €
FPT	Part des agents concernés	7%	7%	6%	6%	7%	7%	8%	9%	10%	10%	10%	9%	9%
	Montant mensuel de décote moyen	-78 €	-89 €	-91 €	-97 €	-105 €	-108 €	-114 €	-109 €	-111 €	-115 €	-116 €	-114 €	-110 €
Ensemble	Part des agents concernés	8%	7%	6%	6%	7%	7%	8%	9%	9%	10%	10%	9%	9%
	Montant mensuel de décote moyen	-86 €	-98 €	-97 €	-104 €	-112 €	-114 €	-117 €	-114 €	-116 €	-126 €	-126 €	-118 €	-118 €

Source : Caisse des dépôts et consignations (CNRACL), voir annexe tableau B-1. 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 de liquidation due à l'allongement de la durée de référence. 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 environ de 1,3 points en 2020. Il est de 2,1 points en 2025.

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	2025
% 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	65,65
% 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	67,72
% 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	75,33
% 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	54,12

Source : DGFIP (Service des retraites de l'État). Champ : Flux de nouveaux retraités civils ayant 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	47 104	2 453	67,1%	65,5%
Catégorie A	26 714	2 948	66,4%	65,2%
Catégorie B	10 656	2 027	70,0%	67,5%
Catégorie C	9 734	1 559	65,6%	63,7%
Fonction publique de l'État - militaires	10 691	1 754	65,3%	65,7%
Officiers généraux et supérieurs	1 031	3 572	73,4%	74,2%
Officiers subalternes	480	2 331	65,9%	66,7%
Sous-officiers	6 887	1 767	65,2%	65,5%
Caporaux et soldats	2 293	775	54,2%	54,6%
Fonction publique territoriale	46 897	1 376	50,7%	49,4%
Catégorie A	5 458	2 418	61,1%	61,2%
Catégorie B	6 937	1 678	55,1%	59,0%
Catégorie C	34 394	1 149	46,5%	45,6%
non renseigné	108	1 204	47,6%	34,3%
Fonction publique hospitalière	22 753	1 660	53,5%	52,8%
Catégorie A	5 103	2 293	61,1%	59,9%
Catégorie B	9 945	1 669	55,1%	54,5%
Catégorie C	7 527	1 214	46,5%	46,0%
non renseigné	178	1 758	47,6%	46,7%
Ensemble CNRACL (FPT/FPH)	69 650	1 468	51,6%	50,5%

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL. Champ : Nouveaux retraités ayant droit dont la pension est entrée en paiement en 2025. (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 les 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 109 : 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)¹⁵⁵. 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.
- **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

¹⁵⁵ Le décret n°2023-435 du 3 juin 2023 transpose les dispositions de la loi du 14 avril 2023 au régime du FPSOEIE.

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.2.i La suspension de la réforme de 2023

La loi n° 2025-1403 du 20 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 suspend la réforme des retraites de 2023, à partir du 1^{er} septembre 2026 et ce jusqu'en 2028.

Ainsi, l'âge légal de départ à 64 ans ne s'appliquera pas aux personnes nées en 1968, mais à celles nées à partir de 1969. La partie III.1.c du présent rapport détaille les âges d'ouverture des droits par date de naissance. Les catégories actives, comme les catégories sédentaires sont concernées. C'est également le cas des individus en situation de carrières longue nés entre 1964 et 1968, pour lesquels les départs anticipés à ce titre sont assouplis durant la suspension.

Il en est de même pour la durée d'assurance requise, pour laquelle l'augmentation a été suspendue : la montée en charge d'un trimestre supplémentaire concerne désormais les générations nées à partir de 1965, alors qu'elle concernait les individus nés dès le 1^{er} septembre 1961 dans la réforme de 2023, et est maintenue à 170 trimestres pour les générations nées entre 1963 et le 31 mars 1965 (voir partie III.1.b du rapport).

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

1) 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. La décélération de l'inflation en 2025 a provoqué une revalorisation de 0,90% et 0,80% en 2026.

Tableau 110 : 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%
01/01/2026	0,90%	01/04/2026	0,80%

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État

2) 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 2026)

1) Le Conseil d'orientation des retraites (COR) a organisé au 1^{er} semestre 2026 un exercice de projections à l'horizon 2070 du système de retraite, qui a donné lieu à un rapport publié en juin 2026.

Le rapport annuel du COR sur les évolutions et les perspectives des retraites en France s'inscrit dans le cadre des missions du COR, qui est chargé depuis la loi du 20 Janvier 2014 « de produire, au plus tard le 15 juin, un document annuel et public sur le système de retraite, fondé sur des indicateurs de suivi ».

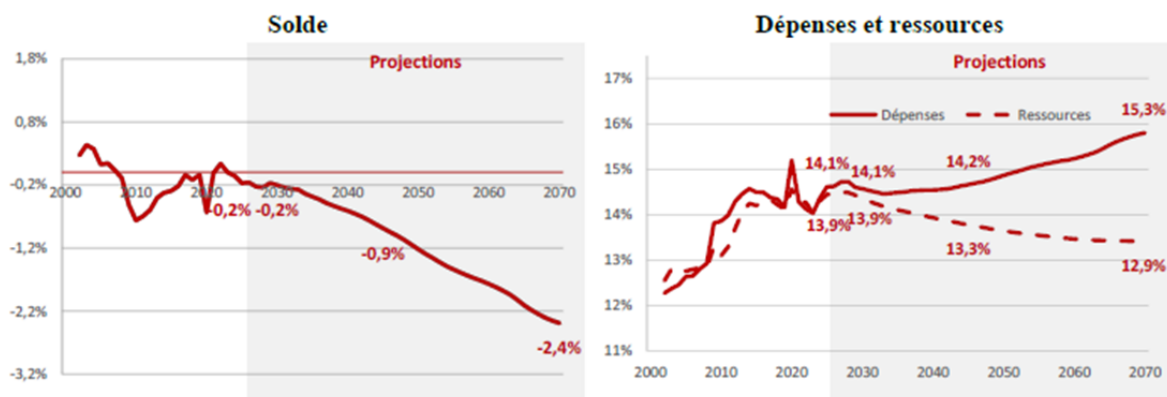
Le rapport annuel du COR de juin 2026 procède à une actualisation complète des hypothèses démographiques et une actualisation des projections du système de retraite dans la continuité du cadre méthodologique des précédents rapports. Contrairement aux exercices précédents, les hypothèses démographiques font l'objet d'une révision en profondeur intégrant les nouvelles projections de l'INSEE de 2025 : l'indice conjoncturel de fécondité est révisé à 1,45 enfant/femme (contre 1,8 précédemment), le solde migratoire est porté à +150 000/an (contre +70 000/an) et l'espérance de vie à 65 ans est légèrement révisée à la baisse. Les projections du rapport de juin 2026 intègrent par ailleurs les données macroéconomiques les plus récentes, issues du Rapport d'avancement annuel (RAA) d'avril 2026, qui conduisent à une révision à la baisse de la croissance à court terme (+0,9 % en 2026, +1,0 % en 2027) en raison du conflit au Moyen-Orient. À long terme, les hypothèses de productivité horaire sont maintenues sur trois variantes : 0,4 %, 0,7 % (scénario de référence) et 1,0 %. Le taux de chômage cible reste fixé à 7 % à horizon 2040. Le rapport intègre également la suspension partielle de la réforme des retraites de 2023 prévue par la LFSS 2026 pour les assurés nés avant le 1er avril 1965, dont le coût est estimé à 1,8 Md€/an jusqu'en 2033.

2) Dans le rapport de juin 2026, le système de retraite (tous régimes) présente un solde globalement stable à court et moyen terme par rapport au rapport de juin 2025 mais significativement dégradé à long terme.

A court terme, la trajectoire de solde¹⁵⁶ reste déficitaire pour s'établir à -0,2 % de PIB en 2030, niveau quasi identique à celui du rapport de juin 2025 (-0,2 % du PIB). À moyen terme, le solde à 2045 reste stable à -0,9 % du PIB, les effets favorables du solde migratoire révisé et de la légère révision à la baisse de l'espérance de vie compensant le coût de la suspension de la réforme 2023. À long terme en revanche, le déficit se creuse sensiblement pour atteindre -2,4 % du PIB en 2070 (contre -1,4 % dans le rapport de juin 2025), sous l'effet conjoint de la baisse de fécondité et des nouvelles hypothèses conventionnelles de revalorisation de l'Agirc-Arrco à partir de 2038.

¹⁵⁶ 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 111 et 112 : Perspectives d'équilibre à long terme du système de retraite français



Source : rapport de juin 2026 du COR

Lecture : en 2070, le solde du système de retraite serait déficitaire de -2,4 point de PIB sous la convention conforme à la législation avec une hypothèse de productivité à 0,7 %.

Dans le rapport de juin 2026, 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 -3,1 % à -1,7 % du PIB à horizon 2070.

3) Les perspectives d'équilibre à long terme dans les trois versants de la fonction publique : rappels du rapport annuel 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.

- 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 113 : 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.

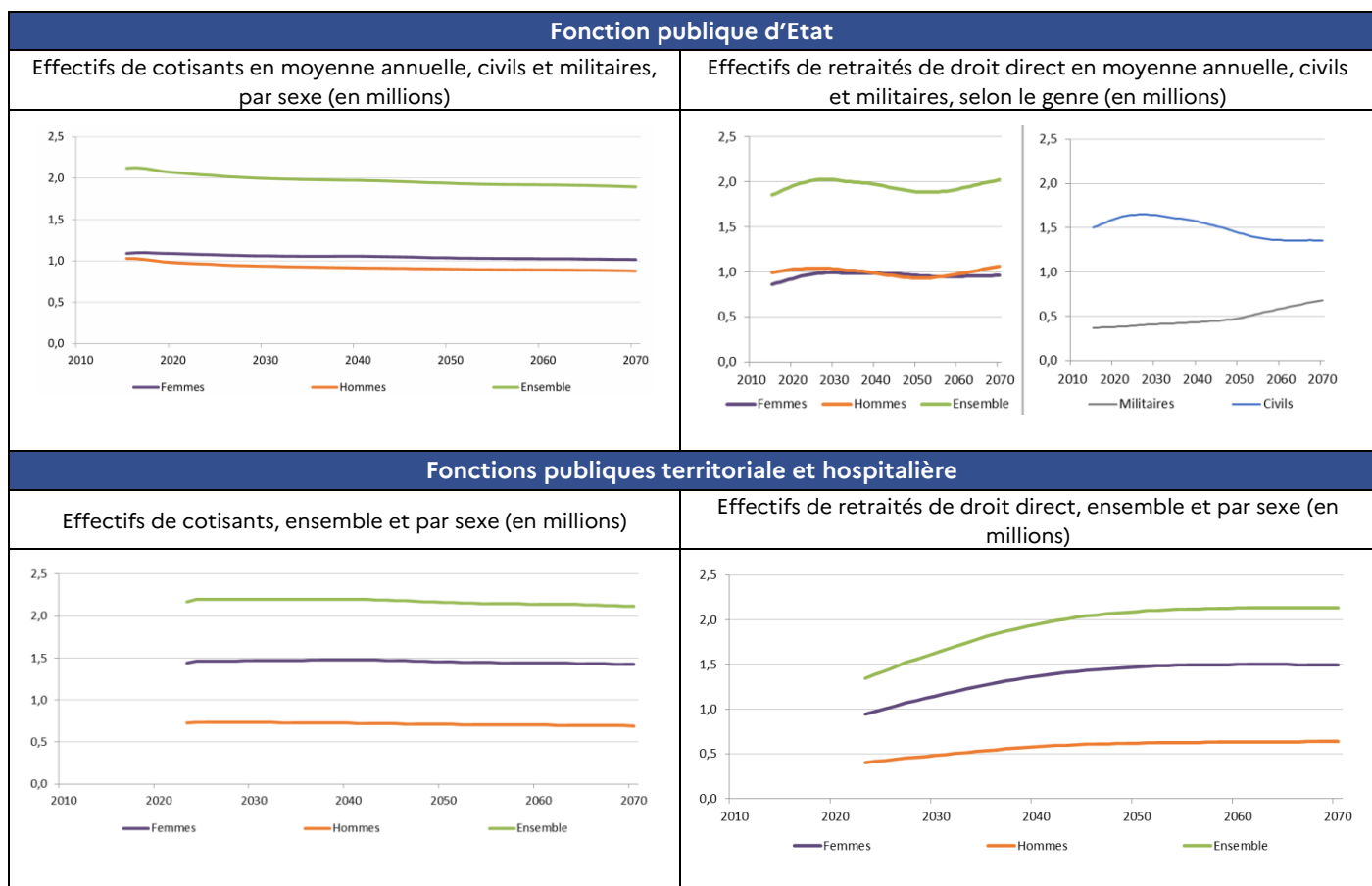
Concernant le régime de la CNRACL, l'augmentation observée des effectifs de cotisants a été rapide entre 2006 et 2010 (+3 % par an en moyenne), en partie du fait des transferts vers les collectivités publiques territoriales des personnels concernés par les mesures de décentralisation. Ces transferts 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 114 : 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 projection 2024 du COR ; SRE ; CNRACL.

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 115 : 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.

- Projections du solde technique des régimes de la fonction publique¹⁵⁷

¹⁵⁷ 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).

Il convient de noter que pour la fonction publique d'Etat, le solde technique¹⁵⁸ du régime est projeté selon la convention EPR (pour Équilibre Permanent des Régimes équilibrés)¹⁵⁹ 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 74,28 %¹⁶⁰ 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.

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,

¹⁵⁸ 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.

¹⁵⁹ 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.

¹⁶⁰ Relevé à 78,28% en 2025, puis 82,28% en 2026.

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 116 : 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.

Partie VI 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 rupture de champ entre 2012 et 2013.

En 2021, le SRE a appliqué un critère de paiement afin d'intégrer une pension au stock ou au flux de l'année. Une pension n'est donc comptabilisée que s'il y a eu au moins un paiement dans l'année. Les séries longues ne sont ajustées qu'à partir de 2015.

Tableaux statistiques sur les pensions de retraite de la fonction publique

A/ Séries sur le stock de retraités en 2025

- 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 2025
- 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 2025
- 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 2025
- 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 2025
- Tableau n°A-5 : Montant brut mensuel moyen des pensions de droit direct et de droit dérivé en paiement fin 2025 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 2025
- 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 2025
- Tableau n°A-8 : Répartition par décile des montants mensuels de pension (avantage principal) en paiement fin 2025 hors pensions d'invalidité

B/ Séries sur le flux de retraités en 2025 : effectifs, montant de pension, bonifications

- Tableau n°B-1 : Pensions de droit direct entrées en paiement en 2025 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 2025 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 2025 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 2025 dans le régime de la CNRACL : détail par motif de départ
- Tableau n°B-4 : Pensions de droit direct entrées en paiement en 2025 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 2025 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 2025
- Tableau n°B-7 : Ventilation par âge des militaires dont la pension de retraite (premier droit) est entrée en paiement en 2025
- 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 2025
- 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 2025
- 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 2025

- Tableau n°B-11 : Pensions de droit dérivé (réversion) entrées en paiement en 2025 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 2025
- Tableau n°B-13 : Décès en 2025 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 2025
- Tableau n°B-15 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct et de droit dérivé entrées en paiement en 2020 et 2025 (flux)
- Tableau n°B-16 : Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement en 2025 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 2025 selon la catégorie hiérarchique et le sexe
- Tableau n°B-18 : Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2025 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 2025 selon le grade et le sexe
- Tableau n°B-20 : Répartition par décile des montants mensuels de pension (avantage principal) entrées en paiement en 2025 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 2025
- 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 2025

C/ Séries sur le flux de départs anticipés hors invalidité en 2025

- 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 2025, 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 2025, 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 2025, 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 2025, 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 2025, 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 2025, 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 2025, 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 2025, 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 2025, hors invalidité

D/ Séries sur la situation financière et démographique des régimes de retraite en 2025

- 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 2025

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 2025

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	1 343 118	1 656 399	408 750	62 398	830 114	640 195	1 470 309
Hommes	524 559	700 100	369 750	50 422	334 315	109 615	443 930
Femmes	818 559	956 299	39 000	11 976	495 799	530 580	1 026 379
Âge moyen	75,4	75,2	63,6	75,2	71,4	71,6	71,5
Âge moyen de première mise en paiement	59,4	59,3	44,1	58,1	60,3	57,1	58,9
Durée moyenne en trimestres de services acquis (hors bonifications)	133,3	134,6	96,0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Taux moyen de liquidation (en %) (4)	69,6%	69,8%	68,6%	64,1%	51,8%	57,6%	54,3%
Indice moyen à la liquidation (4)	660	636	537	n.p.	438	452	444
Pension mensuelle moyenne							
Avantage principal (en euros)	2 475	2 386	1 832	2 216	1 407	1 576	1 481
Avantage principal et accessoires (en euros) (5)	2 574	2 478	1 914	2 280	1 472	1 700	1 571

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	258 660	330 546	136 278	26 359	133 414	64 721	198 135
Hommes	53 612	63 043	1 232	853	24 361	26 669	51 030
Femmes	194 379	255 632	129 719	24 952	107 322	37 168	144 490
Orphelins (6)	10 669	11 871	5 327	554	1 731	884	2 615
Âge moyen	78,1	78,5	79,6	81,5	75,7	76,2	75,9
Âge moyen de première mise en paiement	65,3	65,4	62,8	66,2	63,6	64,7	64,0
Pension mensuelle moyenne							
Avantage principal (en euros)	1 099	1 057	856	942	664	719	682
Avantage principal et accessoires (en euros) (5)	1 160	1 114	911	980	704	763	724

Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État), Caisse des dépôts et consignations (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 2025

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	37	105	351	989	3 123	18 615	109 091	249 406	279 272	317 476	187 727	114 493	47 412	15 021	1 343 118
	Hommes	15	29	124	337	1 037	8 891	41 049	97 527	113 020	127 652	73 047	41 991	16 024	3 816	524 559
	Femmes	22	76	227	652	2 086	9 724	68 042	151 879	166 252	189 824	114 680	72 502	31 388	11 205	818 559
	dont pensions d'invalidité	37	105	348	968	2 149	4 414	9 181	13 238	13 271	13 431	7 779	5 148	2 472	878	73 419
	Droit dérivé	8 110	193	539	1 328	2 676	4 938	9 757	17 952	31 466	50 903	45 610	43 538	28 250	13 400	258 660
	Hommes	3	30	105	308	611	1 183	2 117	3 912	6 868	11 576	10 331	9 625	5 282	1 661	53 612
	Femmes	19	89	315	854	1 845	3 441	7 280	13 668	24 274	39 026	35 127	33 814	22 912	11 715	194 379
	Orphelins (1)	8 088	74	119	166	220	314	360	372	324	301	152	99	56	24	10 669
FPE - Toutes pensions civiles	Droit direct	37	105	353	1 041	3 389	20 279	136 962	323 984	350 218	380 120	223 215	138 376	59 116	19 204	1 656 399
	Hommes	15	29	126	362	1 136	9 378	54 266	141 248	157 657	164 316	91 499	53 897	21 112	5 059	700 100
	Femmes	22	76	227	679	2 253	10 901	82 696	182 736	192 561	215 804	131 716	84 479	38 004	14 145	956 299
	dont pensions d'invalidité	37	105	350	1 019	2 347	5 202	12 040	18 597	17 882	16 441	9 507	6 278	3 085	1 141	94 031
	Droit dérivé	8 634	215	586	1 461	2 976	5 985	12 843	25 092	41 360	64 341	57 259	55 585	36 941	17 268	330 546
	Hommes	3	30	106	311	633	1 297	2 509	4 837	8 144	13 400	11 963	11 334	6 411	2 065	63 043
	Femmes	21	91	333	938	2 075	4 285	9 872	19 803	32 802	50 562	45 107	44 117	30 456	15 170	255 632
	Orphelins (1)	8 610	94	147	212	268	403	462	452	414	379	189	134	74	33	11 871
FPE - Pensions militaires	Droit direct	12 656	9 000	18 333	31 497	41 646	47 104	57 798	54 640	45 776	40 278	21 061	14 751	10 986	3 224	408 750
	Hommes	10 594	7 703	14 671	26 206	37 064	42 567	52 520	50 185	42 491	38 513	20 070	14 003	10 193	2 970	369 750
	Femmes	2 062	1 297	3 662	5 291	4 582	4 537	5 278	4 455	3 285	1 765	991	748	793	254	39 000
	dont pensions d'invalidité	12 649	7 774	5 528	3 025	1 438	942	654	467	332	220	204	330	1 427	581	35 571
	Droit dérivé	3 791	162	393	791	1 655	2 957	5 592	9 328	13 156	19 531	20 129	25 937	22 446	10 410	136 278
	Hommes	2	7	11	30	35	80	118	128	165	190	131	153	138	44	1 232
	Femmes	52	132	329	691	1 519	2 698	5 236	8 954	12 805	19 163	19 880	25 688	22 234	10 338	129 719
	Orphelins (1)	3 737	23	53	70	101	179	238	246	186	178	118	96	74	28	5 327
Régime des ouvriers de l'État	Droit direct	0	1	4	23	72	338	6 330	12 265	13 103	13 734	7 705	5 019	2 965	839	62 398
	Hommes	0	1	3	21	42	229	5 531	10 603	10 897	10 748	5 990	3 743	2 071	543	50 422
	Femmes	0	0	1	2	30	109	799	1 662	2 206	2 986	1 715	1 276	894	296	11 976
	dont pensions d'invalidité	0	1	4	22	49	133	304	478	587	661	383	271	195	83	3 171
	Droit dérivé (2)	229	3	25	55	118	320	885	1 856	2 914	4 574	4 094	4 851	4 331	2 104	26 359
	Hommes	131	1	12	12	24	38	62	87	119	200	167	140	130	35	1 158
	Femmes	98	2	13	43	94	282	823	1 769	2 795	4 374	3 927	4 711	4 201	2 069	25 201
Pensions de la FPT (CNRACL) (3)	Droit direct	52	284	883	2 093	5 637	14 666	120 046	238 846	193 380	133 597	60 917	37 541	17 541	4 631	830 114
	Hommes	21	113	336	760	1 906	5 115	54 377	99 157	78 404	51 960	22 879	12 973	5 212	1 102	334 315
	Femmes	31	171	547	1 333	3 731	9 551	65 669	139 689	114 976	81 637	38 038	24 568	12 329	3 529	495 799
	dont pensions d'invalidité	52	284	879	2 061	5 102	10 643	21 765	22 572	15 430	10 026	4 773	2 910	1 360	406	98 263
	Droit dérivé (2)	142	227	525	1 127	2 566	5 408	10 726	16 995	21 444	24 320	18 235	16 448	11 345	3 906	133 414
	Hommes	87	79	155	300	664	1 187	2 298	3 543	4 294	4 789	3 224	2 668	1 630	411	25 329
	Femmes	55	148	370	827	1 902	4 221	8 428	13 452	17 150	19 531	15 011	13 780	9 715	3 495	108 085
Pensions de la FPH (CNRACL) (3)	Droit direct	17	158	683	1 311	4 953	18 332	95 268	166 464	143 734	106 781	49 180	31 867	16 798	4 649	640 195
	Hommes	3	27	93	174	403	1 479	15 221	28 959	26 685	19 894	8 917	5 246	2 084	430	109 615
	Femmes	14	131	590	1 137	4 550	16 853	80 047	137 505	117 049	86 887	40 263	26 621	14 714	4 219	530 580
	dont pensions d'invalidité	17	157	681	1 244	2 863	5 973	10 068	10 973	9 201	7 390	3 706	2 476	1 375	429	56 553
	Droit dérivé (2)	81	120	261	461	1 119	2 076	4 344	7 810	10 871	12 878	9 135	8 344	5 327	1 894	64 721
	Hommes	47	66	141	233	546	1 007	1 993	3 580	5 066	5 695	3 597	3 000	1 680	510	27 161
	Femmes	34	54	120	228	573	1 069	2 351	4 230	5 805	7 183	5 538	5 344	3 647	1 384	37 560
Ensemble des pensions de la CNRACL (3)	Droit direct	69	442	1 566	3 404	10 590	32 998	215 314	405 310	337 114	240 378	110 097	69 408	34 339	9 280	1 470 309
	Hommes	24	140	429	934	2 309	6 594	69 598	128 116	105 089	71 854	31 796	18 219	7 296	1 532	443 930
	Femmes	45	302	1 137	2 470	8 281	26 404	145 716	277 194	232 025	168 524	78 301	51 189	27 043	7 748	1 026 379
	dont pensions d'invalidité	69	441	1 560	3 305	7 965	16 616	31 833	33 545	24 631	17 416	8 479	5 386	2 735	835	154 816
	Droit dérivé (2)	223	347	786	1 588	3 685	7 484	15 070	24 805	32 315	37 198	27 370	24 792	16 672	5 800	198 135
	Hommes	134	145	296	533	1 210	2 194	4 291	7 123	9 360	10 484	6 821	5 668	3 310	921	52 490
	Femmes	89	202	490	1 055	2 475	5 290	10 779	17 682	22 955	26 714	20 549	19 124	13 362	4 879	145 645

Sources : DGFiP (Service des retraites de l'État), Caisse des dépôts et consignations (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 2025

		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	évolution 2025/2019	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	1 601 778	3,68%	+0,60%
	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	1 343 118	3,87%	+0,63%
	Droit dérivé	248 861	249 863	251 457	251 815	251 613	252 311	252 426	256 558	258 180	258 660	2,72%	+0,45%
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	1 986 945	3,05%	+0,50%
	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	1 656 399	3,19%	+0,52%
	Droit dérivé	319 293	320 504	322 385	322 834	322 562	323 224	323 150	328 267	330 076	330 546	2,39%	+0,39%
FPE - Pensions militaires	Total	546 768	547 323	547 619	547 884	546 790	546 690	544 804	547 595	547 354	545 028	-0,52%	-0,09%
	Droit direct	383 486	385 587	387 923	391 152	392 979	395 577	398 992	403 662	406 645	408 750	4,50%	+0,74%
	Droit dérivé	163 282	161 736	159 696	156 732	153 811	151 113	145 812	143 933	140 709	136 278	-13,05%	-2,30%
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	88 757	-9,67%	-1,68%
	Droit direct	68 455	68 468	68 079	67 722	67 056	66 342	65 409	64 589	63 401	62 398	-7,86%	-1,36%
	Droit dérivé (1)	33 120	31 934	31 265	30 539	29 605	29 030	28 176	27 452	26 748	26 359	-13,69%	-2,42%
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	963 528	24,83%	+3,77%
	Droit direct	562 437	590 799	621 261	651 681	680 143	710 641	742 791	774 952	800 833	830 114	27,38%	+4,12%
	Droit dérivé (1)	113 560	115 809	118 391	120 195	122 206	124 527	126 385	128 687	130 798	133 414	11,00%	+1,75%
Pensions de la FPH (CNRACL) (2)	Total	576 968	594 684	612 808	628 938	642 124	654 387	669 752	684 636	693 538	704 916	12,08%	+1,92%
	Droit direct	523 486	539 745	556 393	571 232	583 172	594 252	608 674	622 290	630 149	640 195	12,07%	+1,92%
	Droit dérivé (1)	53 482	54 939	56 415	57 710	58 952	60 135	61 078	62 346	63 389	64 721	12,15%	+1,93%
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	1 668 444	19,10%	+2,96%
	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	1 470 309	20,23%	+3,12%
	Droit dérivé (1)	167 042	170 748	174 806	177 905	181 158	184 662	187 463	191 033	194 187	198 135	11,37%	+1,81%

Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État), Caisse des dépôts et consignations (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 2025

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	évolution 2025/2020	en moyenne annuelle
FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange	1 983	2 004	2 009	2 020	2 035	2 048	2 159	2 180	2 295	2 345	15,27%	+2,88%
droit direct	2 186	2 208	2 212	2 222	2 236	2 249	2 369	2 392	2 519	2 574	15,09%	+2,85%
droit dérivé	962	971	976	982	991	998	1 055	1 071	1 131	1 160	17,01%	+3,19%
FPE - Toutes pensions civiles	1 899	1 919	1 924	1 935	1 950	1 963	2 070	2 091	2 202	2 251	15,44%	+2,91%
droit direct	2 100	2 120	2 125	2 134	2 149	2 162	2 278	2 302	2 424	2 478	15,31%	+2,89%
droit dérivé	925	933	938	944	953	960	1 015	1 030	1 087	1 114	16,89%	+3,17%
FPE - Pensions militaires	1 419	1 430	1 431	1 437	1 445	1 452	1 533	1 545	1 625	1 663	15,08%	+2,85%
droit direct	1 696	1 706	1 702	1 702	1 705	1 707	1 790	1 796	1 881	1 914	12,24%	+2,34%
droit dérivé	769	772	772	775	781	784	830	840	886	911	16,63%	+3,12%
Pensions des ouvriers d'Etat (FSPOEIE)	1 496	1 516	1 545	1 559	1 586	1 607	1 705	1 734	1 840	1 895	19,47%	+3,62%
droit direct	1 823	1 846	1 871	1 887	1 914	1 938	2 055	2 088	2 215	2 280	19,12%	+3,56%
droit dérivé	815	824	828	834	844	851	898	908	959	980	16,03%	+3,02%
Pensions de la FPT (CNRACL)	1 162	1 174	1 176	1 182	1 193	1 199	1 263	1 275	1 341	1 367	14,54%	+2,75%
droit direct	1 274	1 284	1 283	1 287	1 296	1 301	1 367	1 377	1 446	1 472	13,57%	+2,58%
droit dérivé	606	610	609	611	615	617	649	654	688	704	14,56%	+2,76%
Pensions de la FPH (CNRACL)	1 339	1 357	1 364	1 373	1 387	1 399	1 480	1 499	1 580	1 614	16,38%	+3,08%
droit direct	1 410	1 429	1 437	1 446	1 461	1 473	1 558	1 578	1 663	1 700	16,37%	+3,08%
droit dérivé	638	644	646	649	655	660	696	705	744	763	16,54%	+3,11%
Ensemble des pensions de la CNRACL	1 244	1 258	1 261	1 268	1 279	1 287	1 358	1 371	1 443	1 471	15,00%	+2,83%
droit direct	1 340	1 353	1 356	1 361	1 372	1 379	1 453	1 466	1 542	1 571	14,51%	+2,75%
droit dérivé	616	621	621	623	628	631	664	671	707	724	15,25%	+2,88%

Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État), Caisse des dépôts et consignations (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 2024 et fin 2025

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)	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Effectifs	1 339 945	1 343 118	1 654 863	1 656 399	406 645	408 750	63 401	62 398	800 833	830 114	630 149	640 195	1 430 982	1 470 309
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	2 422	2 475	2 333	2 386	1 801	1 832	2 152	2 216	1 383	1 407	1 547	1 576	1 455	1 481
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros)	2 519	2 574	2 424	2 478	1 881	1 914	2 215	2 280	1 446	1 472	1 663	1 700	1 542	1 571
Hommes	2 820	2 879	2 645	2 702	1 933	1 968	2 330	2 397	1 590	1 616	1 808	1 844	1 645	1 672
Femmes	2 325	2 378	2 262	2 314	1 377	1 400	1 734	1 791	1 348	1 375	1 633	1 670	1 497	1 527

Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État), Caisse des dépôts et consignations (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)	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Effectifs	258 180	258 660	330 076	330 546	140 709	136 278	26 748	26 359	130 798	133 414	63 389	64 721	194 187	198 135
Montant moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	1 070	1 099	1 029	1 057	832	856	921	942	648	664	702	719	666	682
Montant moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros)	1 131	1 160	1 087	1 114	886	911	959	980	688	704	744	763	707	724
Hommes (2)	1 043	1 071	1 017	1 044	708	734	761	736	621	637	729	749	677	696
Femmes (2)	1 190	1 220	1 131	1 159	907	933	967	990	704	720	755	773	717	734

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

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 2025

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
FPE - Pensions civiles hors La Poste et Orange	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%	8,8%
FPE - Toutes pensions civiles	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%	9,1%
FPE - Pensions militaires	22,2%	22,2%	22,5%	22,9%	23,1%	23,5%	23,6%	23,7%	23,7%	23,7%	23,8%	23,8%	23,7%	23,7%	23,7%	23,9%
Pensions des ouvriers d'Etat (FSPOEIE)	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%	5,9%
Pensions de la FPT (CNRACL)	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%	38,4%
Pensions de la FPH (CNRACL)	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%	29,2%
Ensemble des pensions de la CNRACL	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%	34,4%

Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État), Caisse des dépôts et consignations (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 2025

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		1 343 118	1 656 399	408 750	830 114	640 195
bonifications pour services hors d'Europe ("de dépaysement")	bénéficiaires	163 369	177 788	396	38 756	23 326
	durée moyenne	17,4	17,4	4,2	19,8	22,9
bonifications pour enfant	bénéficiaires	664 306	787 853	24 491	356 144	422 997
	durée moyenne	8,3	8,3	7,7	8,0	8,5
bonifications pour bénéfices de campagne ou du cinquième	bénéficiaires	58 106	82 236	406 657	6 858	2 404
	durée moyenne	4,8	4,8	27,3	3,2	3,1
bonifications pour services aériens ou sous-marins (SASM)	bénéficiaires	7 279	8 309	204 944	2 910	68
	durée moyenne	7,9	7,2	16,7	9,1	5,0
bonifications pour enseignement technique	bénéficiaires	13 419	13 419	39	n.d.	n.d.
	durée moyenne	16,0	16,0	12,9	n.d.	n.d.
bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR (2)	bénéficiaires	108 934	109 188	8 260	n.d.	n.d.
	durée moyenne	19,1	19,1	5,4	n.d.	n.d.

Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État), Caisse des dépôts et consignations (CNRACL et FSPOEIE). n.d. : non disponible.

(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.

Tableau n°A-8

Répartition par décile des montants mensuels de pension (avantage principal) en paiement fin 2025 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	1 280 184	505 413	774 771	1 562 368	667 444	894 924	373 179	340 160	33 019	731 452	299 219	432 233	583 239	100 170	483 069	1 314 691	399 389	915 302
1 ^{er} décile	1 253	1 415	1 145	1 270	1 421	1 145	989	1 007	902	530	787	533	906	1 016	889	790	829	779
2 ^e décile	1 640	1 939	1 501	1 617	1 777	1 477	1 150	1 185	1 015	898	1 007	852	1 093	1 283	1 066	973	1 064	948
3 ^e décile	1 966	2 267	1 807	1 888	2 075	1 784	1 301	1 343	1 093	1 045	1 202	982	1 285	1 373	1 252	1 143	1 270	1 093
4 ^e décile	2 253	2 467	2 076	2 149	2 294	2 028	1 580	1 652	1 187	1 210	1 321	1 109	1 373	1 524	1 332	1 292	1 384	1 269
5 ^e décile	2 471	2 698	2 322	2 351	2 494	2 248	1 909	1 970	1 301	1 307	1 511	1 262	1 544	1 648	1 515	1 427	1 555	1 356
6 ^e décile	2 701	2 947	2 549	2 574	2 746	2 458	2 138	2 181	1 501	1 523	1 678	1 361	1 693	1 781	1 671	1 613	1 706	1 562
7 ^e décile	2 952	3 209	2 783	2 837	3 030	2 705	2 305	2 356	1 764	1 731	1 839	1 612	1 883	1 974	1 862	1 796	1 870	1 757
8 ^e décile	3 253	3 518	3 069	3 149	3 343	2 992	2 555	2 594	2 085	1 967	2 088	1 873	2 141	2 197	2 129	2 059	2 125	2 027
9 ^e décile	3 697	4 115	3 446	3 581	3 876	3 376	3 031	3 063	2 317	2 377	2 490	2 292	2 391	2 493	2 375	2 384	2 491	2 349

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	189 615	37 244	152 371	227 375	42 786	184 589	115 497	2 538	112 959	72 621	12 140	60 481	38 602	15 755	22 847	111 223	27 895	83 328
1 ^{er} décile	572	530	586	573	524	591	325	0	343	404	384	414	452	455	445	416	414	418
2 ^e décile	717	665	729	720	659	732	471	0	482	495	455	513	550	527	576	515	491	527
3 ^e décile	891	856	905	865	847	870	586	0	593	580	508	599	643	612	646	599	556	620
4 ^e décile	1 070	990	1 094	1 021	972	1 033	693	195	706	646	567	651	651	651	668	651	633	651
5 ^e décile	1 184	1 118	1 193	1 146	1 092	1 155	867	417	879	658	633	677	726	699	741	682	651	697
6 ^e décile	1 279	1 219	1 298	1 235	1 184	1 248	1 034	539	1 046	740	651	755	799	782	809	762	726	771
7 ^e décile	1 427	1 321	1 461	1 371	1 287	1 396	1 118	651	1 118	823	746	834	882	870	890	844	826	848
8 ^e décile	1 600	1 454	1 638	1 554	1 419	1 582	1 241	879	1 241	926	878	935	1 024	1 016	1 029	958	953	960
9 ^e décile	1 840	1 660	1 872	1 785	1 624	1 831	1 462	1 107	1 462	1 131	1 080	1 143	1 168	1 160	1 175	1 148	1 140	1 151

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

B. Séries sur le flux de retraités en 2025 : effectifs, montant de pension, bonifications

Tableau n°B-1

Pensions de droit direct entrées en paiement en 2025 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	39 146	47 104	10 691	57 795	1 382	46 897	22 753	69 650
Hommes (en %)	41,8%	43,8%	83,4%	51,1%	84,5%	40,7%	19,3%	33,7%
Femmes (en %)	58,2%	56,2%	16,6%	48,9%	15,5%	59,3%	80,7%	66,3%
Départs pour invalidité	2 306	2 747	2 018	4 765	19	8 516	3 346	11 862
Hommes (en %)	33,0%	35,8%	76,0%	52,8%	89,5%	37,3%	18,1%	31,9%
Femmes (en %)	67,0%	64,2%	24,0%	47,2%	10,5%	62,7%	81,9%	68,1%
Départs pour carrière longue	2 617	4 704			198	12 512	2 542	15 054
Hommes (en %)	43,0%	48,8%			91,4%	63,2%	47,4%	60,5%
Femmes (en %)	57,0%	51,2%			8,6%	36,8%	52,6%	39,5%
Départs pour motifs familiaux (3)	2 316	2 545	1	2 546	5	2 401	1 746	4 147
Hommes (en %)	8,2%	8,3%			0,0%	2,1%	0,7%	1,5%
Femmes (en %)	91,8%	91,7%		91,8%	100,0%	97,9%	99,3%	98,5%
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (4)	8 127	8 899			n.d (10)	2 220	8 377	10 597
Hommes (en %)	54,3%	55,4%				85,2%	14,7%	29,5%
Femmes (en %)	45,7%	44,6%				14,8%	85,3%	70,5%
Âge moyen et durées moyennes acquises								
Âge moyen à la radiation des cadres	62,5	62,5	45,8		60,7	62,1	60,6	61,6
Âge moyen de première mise en paiement	62,8	62,8	46,0		61,4	62,3	61,1	61,9
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	96,2%	96,4%	97,7%		84,8%	96,8%	94,2%	96,0%
Durée de services acquis (en trimestres)	135,9	138,9	98,0		149,3	107,9	112,4	109,5
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	7,6	6,8	33,9		7,8	4,7	5,8	5,0
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	172,3	172,4	136,0		174,4	171,5	172,3	171,7
Décote et surcote								
Part des pensions avec décote (5)	18,7%	17,7%	9,2%		10,1%	8,9%	8,6%	8,8%
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (5)	-229,2	-217,8	-99,1		-120,5	-109,8	-135,2	-117,9
Taux moyen de décote (5)	10,3 %	10,0 %	7,6 %		7,8%	11,2%	9,3%	10,6%
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (6)	-20,1	-21,8	-1,2		-0,1	-5,5	-3,2	-8,6
Part des pensions avec surcote (5)	36,9%	35,2%			17,7%	23,4%	17,6%	21,5%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (5)	283,6	273,7			257,3	173,8	174,6	174,0
Taux moyen de surcote (5)	10,7 %	10,4%			10,0%	11,0%	8,7%	10,4%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (6)	49,2	54,5			0,4	22,9	8,4	31,3
Taux de liquidation								
Taux moyen de liquidation (5)	66,3%	67,1%	65,3%		61,1%	50,7%	53,5%	51,6%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (5)	64,6%	65,5%	65,7%		60,4%	49,4%	52,8%	50,5%
Part des pensions au taux plein (7) (en %)	25,0%	25,0%	42,8%		17,5%	11,2%	10,6%	11,0%
Pensions au taux de 80 % (hors surcote, décote et minimum garanti)	4,0%	3,5%	33,1%		0,5%	1,4%	1,5%	1,4%
Indice moyen à la liquidation (5)	751	726	600		n.d (10)	476	500	484
Part des pensions au minimum garanti (en %)	6,1%	5,6%	22,6%		0,1%	35,1%	30,5%	33,6%
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfants au montant principal de la pension (8)	282,9	277,5	337,7		202,6	145,1	151,2	147,0
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	25,8%	24,3%	12,0%		20,7%	26,5%	25,1%	26,1%
Pension mensuelle moyenne								
Avantage principal (en euros)	2 415	2 363	1 698		2 231	1 304	1 424	1 343
Avantage principal et accessoires (en euros) (9)	2 513	2 453	1 754		2 273	1 376	1 660	1 468

Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État), Caisse des dépôts et consignations (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 élevé trois enfants pendant 9 ans ;
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80% ;
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui sont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;
- pour les fonctionnaires handicapés, qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap entraînant une incapacité permanente d'au moins 80 %, les durées d'assurance et de trimestres cotisés fixées par décret. Les données transmises par la CNRACL n'incluent pas cette quatrième situation.

(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 2025 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	16 361	22 785	20 629	26 475	8 920	1 771	1 168	214	19 089	27 808	4 393	18 360	23 482	46 168
Départs pour invalidité	761	1 545	983	1 764	1 534	484	17	2	3 179	5 337	606	2 740	3 785	8 077
Départs pour carrière longue	1 125	1 492	2 295	2 409			181	17	7 910	4 602	1 204	1 338	9 114	5 940
Départs pour motifs familiaux (3)	189	2 127	210	2 335	0	1	0	5	50	2 351	13	1 733	63	4 084
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (4)	4 416	3 711	4 929	3 970			n.d.(10)	n.d.(10)	1 892	328	1 229	7 148	3 434	9 803
Âge moyen et durées moyennes acquises														
Âge moyen à la radiation des cadres	62,5	62,6	62,5	62,5	46,4	42,6	60,7	60,8	61,9	62,3	61,4	60,9	61,7	61,7
Âge moyen de première mise en paiement	62,8	62,8	62,8	62,8	46,6	42,6	61,5	62,3	62,6	62,8	62,2	61,7	62,5	62,3
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	95,7%	96,5%	96,1%	96,7%	97,5%	99,1%	86,3%	76,6%	96,9%	96,8%	93,6%	94,4%	96,2%	95,8%
Durée de services acquis (en trimestres)	139,6	133,3	143,4	135,3	101,0	83,3	148,9	151,3	110,3	76,6	109,1	93,2	110,0	83,3
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	6,5	8,3	5,3	8,0	36,3	21,9	8,1	7,6	0,7	5,4	0,1	5,8	0,6	5,5
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	173,0	171,8	172,8	172,1	141,0	111,0	174,1	176,0	170,3	172,2	171,4	172,5	170,5	172,3
Décote et surcote														
Part des pensions avec décote (5)	17,3%	19,7%	16,6%	18,6%	8,3%	13,4%	6,9%	5,6%	7,0%	10,1%	9,3%	8,4%	7,4%	9,4%
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (5)	-225,1	-231,8	-208,4	-224,3	-101,9	-90,4	-98,8	-200,3	-112,7	-108,4	-132,4	-136,0	-117,3	-118,1
Taux moyen de décote (5)	9,2%	11,0%	8,8%	10,9%	7,4%	8,1%	5,7%	13,3%	9,8%	11,8%	8,8%	9,5%	9,6%	11,0%
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (6)	-7,6	-12,5	-8,6	-13,3	-0,9	-0,3	-0,1	0,0	-1,8	-3,7	-0,7	-2,5	-2,5	-6,2
Part des pensions avec surcote (5)	35,1%	38,2%	33,8%	36,4%			10,6%	15,5%	20,2%	25,6%	19,4%	17,1%	20,1%	22,2%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (5)	334,1	250,3	314,8	243,9			254,4	342,6	186,7	166,8	209,3	165,3	190,8	166,3
Taux moyen de surcote (5)	11,3%	10,2%	11,0%	10,0%			9,9%	13,2%	11,0%	11,0%	9,9%	8,4%	10,8%	10,2%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (6)	23,0	26,1	26,3	28,2			0,4	0,1	8,7	14,3	2,1	6,2	10,8	20,5
Taux de liquidation														
Taux moyen de liquidation (5)	67,5%	65,4%	68,4%	66,1%	67,0%	55,3%	60,7%	62,9%	52,6%	49,4%	56,0%	52,9%	53,2%	50,8%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (5)	65,6%	63,9%	66,6%	64,6%	67,4%	56,0%	60,0%	62,4%	51,4%	48,0%	55,0%	52,3%	52,0%	49,7%
Part des pensions au taux plein (7) (en %)	25,8%	24,4%	25,1%	24,9%	47,2%	17,6%	9,1%	8,7%	13,2%	9,8%	12,7%	10,1%	13,1%	9,9%

Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti)	4,0%	4,0%	3,4%	3,6%	36,7%	12,6%	0,5%	0,5%	1,6%	1,3%	2,0%	1,3%	1,7%	1,3%
Indice moyen à la liquidation (5)	798,7	716,1	761,0	698,2	609,6	545,8	n.d.(10)	n.d.(10)	482,8	470,7	498,7	500,0	485,8	482,4
Part des pensions au minimum garanti (en %)	5,9%	6,2%	5,4%	5,8%	21,1%	29,8%	0,1%	0,0%	34,7%	35,4%	30,6%	30,5%	33,9%	33,4%
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfants au montant principal de la pension (8)	325,0	246,5	313,0	243,1	343,6	247,7	195,1	170,1	169,0	130,1	187,1	141,5	172,6	134,3
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	28,6%	23,8%	27,4%	22,0%	13,5%	4,5%	21,7%	18,0%	25,0%	27,6%	27,5%	24,5%	25,5%	26,3%
Pension mensuelle moyenne														
Avantage principal (en euros)	2 610	2 275	2 519	2 241	1 786	1 257	2 239	2 188	1 371	1 258	1 483	1 411	1 392	1 319
Avantage principal et accessoires (en euros) (9)	2 728	2 358	2 627	2 317	1 847	1 282	2 283	2 223	1 443	1 329	1 714	1 647	1 494	1 455

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

(6) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.

(7) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(8) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(9) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

(10) n.p = non pertinent : 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 2025 dans les régimes des pensions civiles et militaires de l'État : détail par motif de départ

	régime des PCMR de la fonction publique de l'État								
	Pensions civiles hors La Poste et Orange			Pensions civiles			Pensions militaires (1)		
	pour ancienneté (1)	pour motifs familiaux (2)	pour invalidité	pour ancienneté (1)	pour motifs familiaux (2)	pour invalidité	pour ancienneté (1)	pour motifs familiaux (2)	pour invalidité
Ensemble des départs	34 524	2 316	2 306	41 812	2 545	2 747	8 672	1	2 018
Hommes (en %)	44,6%	8,2%	33,0%	46,5%	8,3%	35,8%	85,2%		76,0%
Femmes (en %)	55,4%	91,8%	67,0%	53,5%	91,7%	64,2%	14,8%		24,0%
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (3) (9)	8 127			8 899					
Hommes (en %)	54,3%			55,4%					
Femmes (en %)	45,7%			44,6%					
Âge moyen et durées moyennes acquises									
Âge moyen à la radiation des cadres	63,0	60,6	57,5	62,9	60,7	58,1	49,0		32,0
Âge moyen de première mise en paiement	63,3	60,7	57,5	63,2	60,8	58,1	49,2		32,0
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	95,8%	97,8%	100,0%	96,1%	98,0%	100,0%	97,2%		100,0%
Durée de services acquis (en trimestres)	138,0	130,7	110,1	140,8	131,8	115,9	110,9		42,8
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	7,4	12,1	5,1	6,7	11,9	4,8	38,6		13,6
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	174,5	168,8	143,1	174,3	169,2	146,5	154,5		56,5
Décote et surcote									
Part des pensions avec décote (4)	20,9%	28,5%		20,6%	27,6%		11,3%		
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (4)	-216,7	-355,3		-205,9	-346,7		-99,1		
Taux moyen de décote (4)	9,9%	14,1%		9,7%	13,9%		7,6%		
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (5)	-17,3	-2,8		-18,9	-2,9		-1,2		

Part des pensions avec surcote (4)	40,1%	16,8%	9,2%	42,7%	16,5%	11,9%			
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (4)	289,5	112,2	211,4	279,3	110,7	212,3			
Taux moyen de surcote (4)	10,9%	4,3%	9,9%	10,6%	4,2%	10,0%			
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (5)	48,1	0,5	0,5	53,1	0,6	0,8			
Taux de liquidation									
Taux moyen de liquidation (5)	67,1%	62,8%	55,9%	67,8%	63,3%	58,4%	66,3%		50,2%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (5)	65,1%	64,8%	55,1%	66,0%	65,1%	57,3%	66,7%		50,2%
Part des pensions au taux plein (6) (en %)	26,6%	16,3%	6,8%	26,3%	17,0%	9,7%	44,7%		14,8%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti)	4,2%	4,2%	0,7%	3,7%	4,2%	0,8%	34,8%		8,4%
Indice moyen à la liquidation (5)	755,0	742,5	681,8	729,2	728,1	660,8	604,7		531,7
Part des pensions au minimum garanti (en %)	5,1%	6,3%	21,3%	4,7%	5,9%	20,2%	10,7%		73,5%
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfants au montant principal de la pension (7)	293,3	258,9	204,1	287,5	254,4	203,0	340,9		217,9
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	22,4%	84,5%	18,4%	21,1%	84,4%	18,6%	14,4%		1,6%
Pension mensuelle moyenne									
Avantage principal (en euros)	2 468	2 277	1 758	2 408	2 250	1 772	1 943		649
Avantage principal et accessoires (en euros) (8)	2 552	2 515	1 915	2 485	2 483	1 929	2 009		654

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'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. 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'Etat.

(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 2025 dans le régime de la CNRACL : détail par motif de départ

	régime de la CNRACL								
	Fonction publique territoriale (1)			Fonction publique hospitalière (1)			Total		
	pour ancienneté (2)	pour motifs familiaux (3)	pour invalidité	pour ancienneté (2)	pour motifs familiaux (3)	pour invalidité	pour ancienneté (2)	pour motifs familiaux (3)	pour invalidité
Ensemble des départs	35 952	2 401	8 544	17 657	1 746	3 350	53 609	4 147	11 894
Hommes (en %)	44,1%	2,1%	37,5%	21,4%	0,7%	18,2%	36,6%	1,5%	32,0%
Femmes (en %)	55,9%	97,9%	62,5%	78,6%	99,3%	81,8%	63,4%	98,5%	68,0%
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (4)	2 220			8 377			10 597		
Hommes (en %)	85,2%			14,7%			29,5%		
Femmes (en %)	14,8%			85,3%			70,5%		
Âge moyen et durées moyennes acquises									
Âge moyen à la radiation des cadres	63,0	62,4	58,3	61,4	60,8	56,0	62,5	61,7	57,6
Âge moyen de première mise en paiement	63,3	62,6	58,3	62,1	60,9	56,0	62,9	61,9	57,6

Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	96,0%	97,4%	99,8%	92,8%	97,9%	99,9%	95,0%	97,6%	99,8%
Durée de services acquis (en trimestres)	101,7	114,4	71,1	102,0	131,3	73,2	101,9	120,2	71,9
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	3,2	10,5	2,9	4,5	11,1	3,7	3,6	10,7	3,1
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	176,1	184,3	148,2	177,3	178,2	143,0	176,5	181,8	146,7
Décote et surcote									
Part des pensions avec décote (5)	11,0%	7,9%	-	9,6%	14,0%	-	10,6%	10,5%	-
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (5)	-105,6	-197,5	-	-127,4	-189,8	-	-112,1	-193,2	-
Taux moyen de décote (5)	11,2%	11,2%	-	9,2%	10,3%	-	10,6%	10,7%	-
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (6)	-5,0	-0,4	-	-2,6	-0,6	-	-7,6	-1,0	-
Part des pensions avec surcote (5)	26,6%	46,2%	3,8%	19,8%	25,1%	1,9%	24,3%	37,3%	3,2%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (5)	170,4	202,3	178,0	168,2	225,4	177,5	169,8	208,8	177,9
Taux moyen de surcote (5)	11,1%	10,2%	10,4%	8,7%	8,9%	8,5%	10,4%	9,8%	10,1%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (6)	19,5	2,7	0,7	7,1	1,2	0,1	26,6	3,9	0,8
Taux de liquidation									
Taux moyen de liquidation (en %)	51,6%	67,1%	42,3%	54,3%	64,9%	43,7%	52,5%	66,2%	42,7%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (en %)	50,2%	64,4%	42,0%	53,5%	64,2%	43,6%	51,3%	64,3%	42,4%
Part des pensions au taux plein (en %) (7)	12,9%	18,4%	1,9%	11,6%	17,9%	1,7%	12,5%	18,2%	1,8%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti) (en %)	1,3%	7,2%	0,1%	1,1%	7,1%	0,3%	1,2%	7,1%	0,2%
Indice moyen à la liquidation	484,7	523,2	424,1	505,8	549,6	442,2	491,6	534,3	429,2
Part des pensions au minimum garanti (en %)	28,4%	14,6%	69,5%	25,7%	13,5%	65,0%	27,5%	14,1%	68,2%
Majoration de pension pour enfants (en euros) (8)	136,2	200,9	118,8	132,6	200,6	125,0	135,1	200,8	120,5
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	22,6%	93,7%	24,2%	18,8%	93,6%	22,1%	21,4%	93,7%	23,6%
Pension mensuelle moyenne									
Avantage principal (en euros)	1 337	1 758	1 034	1 449	1 790	1 098	1 374	1 772	1 052
Avantage principal et accessoires (en euros) (9)	1 384	1 976	1 170	1 653	2 196	1 410	1 472	2 069	1 238

Source: Caisse des dépôts et consignations (CNRACL). n.s. = non significatif

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

(2) Y compris carrières longues et départs pour handicap, 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.

Tableau n°B-4

Pensions de droit direct entrées en paiement en 2025 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	23 780	4 780	3 347	2 617	28 209	5 552	3 347	4 704	6 471	1 281	2 709	230
Hommes (en %)	41,5%	31,7%	86,7%	43,0%	43,3%	36,5%	86,7%	48,8%	80,4%	88,1%	87,9%	91,7%
Femmes (en %)	58,5%	68,3%	13,3%	57,0%	56,7%	63,5%	13,3%	51,2%	19,6%	11,9%	12,1%	8,3%
Âge moyen et durées moyennes acquises												
Âge moyen à la radiation des cadres	64,2	61,5	58,2	61,2	64,0	61,5	58,2	61,3	41,6	52,3	51,7	56,2
Âge moyen de première mise en paiement	64,5	61,8	58,3	61,4	64,4	61,9	58,3	61,4	41,6	53,9	51,7	56,8
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	95,1%	96,7%	98,7%	97,3%	95,3%	96,8%	98,7%	98,1%	99,9%	83,8%	99,7%	91,7%
Durée de services acquis (en trimestres)	135,5	147,6	140,1	140,2	138,1	149,2	140,1	147,4	82,6	123,9	119,2	139,7
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	5,6	7,4	22,9	4,2	5,2	6,7	22,9	3,6	31,3	60,3	27,5	34,4
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	174,7	170,3	175,0	179,4	174,5	170,7	175,0	177,3	117,1	187,3	153,5	177,4
Décote et surcote												
Part des pensions avec décote (5)	20,4%	29,7%	11,8%		20,3%	27,8%	11,8%		6,8%	16,5%	11,1%	12,2%
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (5)	-212,2	-243,5	-175,4		-200,5	-233,9	-175,4		-61,8	-195,4	-74,9	-214,6
Taux moyen de décote (5)	10,2%	9,5%	7,2%		9,9%	9,4%	7,2%		6,5%	9,6%	7,7%	8,8%
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (6)	-12,3	-4,2	-0,8		-13,7	-4,3	-0,8		-0,3	-0,5	-0,3	-0,1
Part des pensions avec surcote (5)	51,5%	27,7%	8,1%		49,5%	29,3%	8,1%					
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (5)	286,8	290,1	408,1		277,6	271,9	408,1					
Taux moyen de surcote (5)	11,0%	9,7%	12,0%		10,7%	9,7%	12,0%					
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (6)	42,2	4,6	1,3		46,5	5,3	1,3					
Taux de liquidation												
Taux moyen de liquidation (5)	66,0%	69,4%	71,7%	66,3%	66,8%	70,0%	71,7%	68,5%	61,8%	70,5%	67,4%	73,8%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (5)	63,2%	69,2%	71,5%	66,3%	64,1%	69,6%	71,5%	68,5%	62,1%	71,4%	67,8%	74,4%
Part des pensions au taux plein (7) (en %)	23,5%	28,8%	43,4%	28,0%	23,6%	30,3%	43,4%	25,0%	28,1%	65,2%	52,6%	73,5%
Pensions au taux de 80 % (hors surcote, décote et minimum garanti)	4,2%	4,8%	4,8%	1,3%	3,8%	4,4%	4,8%	0,9%	22,6%	55,3%	37,4%	51,3%
Indice moyen à la liquidation (5)	756,3	797,2	768,2	638,7	735,3	757,9	768,2	624,8	492,4	817,1	637,9	913,5
Part des pensions au minimum garanti (en %)	5,3%	3,5%	0,1%	12,4%	4,8%	3,3%	0,1%	8,7%	35,6%	0,4%	3,7%	0,0%
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfants au montant principal de la pension (8)	293,0	297,5	316,5	229,4	289,0	289,0	316,5	232,5	222,2	473,5	292,4	437,3
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	22,3%	25,0%	25,6%	13,9%	21,2%	23,8%	25,6%	13,7%	5,8%	32,6%	15,7%	27,0%
Pension mensuelle moyenne												
Avantage principal (en euros)	2 439	2 699	2 731	1 970	2 399	2 585	2 731	2 026	1 209	2 940	2 137	3 387
Avantage principal et accessoires (en euros) (9)	2 525	2 786	2 820	2 029	2 479	2 664	2 820	2 073	1 238	3 117	2 191	3 520

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 2025 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	20 810	2 220	12 512	6 667	8 377	2 542	27 477	10 597	15 054
Hommes (en %)	27,8%	85,2%	63,2%	19,6%	14,7%	47,4%	25,8%	29,5%	60,5%
Femmes (en %)	72,2%	14,8%	36,8%	80,4%	85,3%	52,6%	74,2%	70,5%	39,5%
Âge moyen et durées moyennes acquises									
Âge moyen à la radiation des cadres	63,8	61,3	62,0	62,5	60,4	61,7	63,5	60,6	62,0
Âge moyen de première mise en paiement	64,2	61,4	62,2	63,6	60,9	62,2	64,0	61,0	62,2
Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation	94,7%	98,4%	97,8%	88,6%	95,2%	95,6%	93,2%	95,9%	97,4%
Durée de services acquis (en trimestres)	86,0	128,5	111,3	90,9	117,7	105,3	89,9	127,6	116,3
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	3,7	5,3	2,2	4,7	4,8	3,4	5,3	6,6	2,7
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	173,3	179,4	180,4	171,3	181,1	180,6	172,8	180,7	180,4
Décote et surcote									
Part des pensions avec décote (4)	18,4%	6,7%		15,4%	8,0%		17,6%	7,8%	
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (4)	-105,2	-117,3		-131,5	-121,2		-110,8	-120,5	
Taux moyen de décote (4)	11,3%	8,4%		10,0%	7,9%		11,0%	8,0%	
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)	30,6%	19,1%	21,9%	29,4%	12,4%	19,4%	30,3%	13,8%	21,5%
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (4)	153,5	175,7	209,1	155,3	161,5	233,9	153,9	165,6	212,8
Taux moyen de surcote (4)	10,7%	9,3%	12,2%	8,5%	8,0%	11,0%	10,2%	8,4%	12,0%
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (5)	11,7	0,9	6,9	3,7	2,0	1,4	15,4	2,9	8,3
Taux de liquidation									
Taux moyen de liquidation (en %)	47,5%	64,7%	56,4%	47,1%	59,4%	56,3%	47,4%	60,5%	56,4%
Taux moyen de liquidation hors décote et surcote (en %)	46,2%	63,7%	54,6%	46,2%	58,9%	54,8%	46,2%	59,9%	54,6%
Part des pensions au taux plein (6) (en %)	8,5%	32,2%	17,2%	11,9%	8,8%	20,4%	9,3%	13,7%	17,7%
Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti) (en %)	1,4%	5,7%	0,4%	1,5%	1,0%	0,6%	1,4%	2,0%	0,4%
Indice moyen à la liquidation	480,2	545,4	482,9	518,5	498,1	498,7	489,5	508,0	485,6
Part des pensions au minimum garanti (en %)	28,2%	21,8%	29,2%	21,0%	29,8%	24,2%	26,5%	28,2%	28,4%
Majoration de pension pour enfants (en euros) (7)	117,4	220,0	154,6	109,1	152,1	162,1	115,4	172,5	155,7
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	25,0%	24,8%	18,0%	24,7%	15,3%	15,1%	24,9%	17,3%	17,5%
Pension mensuelle moyenne									
Avantage principal (en euros)	1230	1809	1436	1351	1517	1489	1260	1578	1445
Avantage principal et accessoires (en euros) (8)	1276	1888	1478	1493	1782	1651	1329	1805	1507

Source : Caisse des dépôts et consignations (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 2025

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	36 840	15 600	21 240	2 617	2 316	8 127	2 306	761	1 545	44 357	19 646	24 711	4 704	2 545	8 899	2 747	983	1 764	47 104
< 40 ans	0	0	0	0	0	0	47	14	33	0	0	0	0	0	0	47	14	33	47
40 ans	0	0	0	0	0	0	10	4	6	0	0	0	0	0	0	10	4	6	10
41 ans	0	0	0	0	0	0	19	11	8	0	0	0	0	0	0	19	11	8	19
42 ans	0	0	0	0	0	0	11	2	9	0	0	0	0	0	0	11	2	9	11
43 ans	1	0	1	0	1	0	14	5	9	1	0	1	0	1	0	14	5	9	15
44 ans	1	1	0	0	1	0	31	8	23	1	1	0	0	1	0	32	8	24	33
45 ans	0	0	0	0	0	0	35	12	23	0	0	0	0	0	0	37	12	25	37
46 ans	1	0	1	0	1	0	26	3	23	2	0	2	0	2	0	26	3	23	28
47 ans	1	1	0	0	1	2	31	10	21	1	1	0	0	1	0	35	13	22	36
48 ans	0	0	0	0	0	0	29	7	22	0	0	0	0	0	0	30	8	22	30
49 ans	1	0	1	0	1	0	53	20	33	1	0	1	0	1	0	53	20	33	54
50 ans	1	0	1	0	1	0	43	13	30	1	0	1	0	1	0	43	13	30	44
51 ans	4	1	3	0	4	0	60	19	41	4	1	3	0	4	0	62	20	42	66
52 ans	48	28	20	0	13	35	74	26	48	48	28	20	0	13	35	78	28	50	126
53 ans	89	53	36	0	24	65	74	28	46	90	53	37	0	25	65	79	29	50	169
54 ans	149	100	49	0	27	122	94	27	67	150	100	50	0	28	122	104	33	71	254
55 ans	366	254	112	0	77	275	97	38	59	372	255	117	0	81	275	108	42	66	480
56 ans	591	456	135	0	103	479	120	41	79	597	459	138	0	108	479	127	44	83	724
57 ans	1 295	877	418	0	112	1 172	116	36	80	1 343	891	452	0	123	1 209	135	44	91	1 478
58 ans	889	398	491	0	158	713	134	43	91	912	406	506	0	173	721	155	54	101	1 067
59 ans	1 024	387	637	2	190	822	192	80	112	1 071	402	669	3	210	848	225	97	128	1 296
60 ans	2 048	794	1 254	678	340	960	155	52	103	2 687	1 187	1 500	1 133	384	1 098	203	76	127	2 890
61 ans	2 562	927	1 635	1 318	343	891	235	65	170	4 006	1 727	2 279	2 551	386	1 059	296	92	204	4 302
62 ans	8 318	2 845	5 473	619	482	1 043	193	67	126	11 312	4 281	7 031	1 017	543	1 195	256	99	157	11 568
63 ans	6 094	2 275	3 819	0	360	583	145	36	109	7 166	2 884	4 282	0	376	682	197	66	131	7 363
64 ans	4 070	1 667	2 403	0	34	381	113	38	75	4 536	1 932	2 604	0	39	434	143	57	86	4 679
65 ans	3 000	1 326	1 674	0	12	234	59	25	34	3 278	1 503	1 775	0	14	261	88	38	50	3 366
> 65 ans	6 287	3 210	3 077	0	31	352	96	31	65	6 778	3 535	3 243	0	31	416	134	51	83	6 912
Âge moyen	63,2	63,1	63,2	61,4	60,7	60,3	57,5	57,5	57,5	63,1	63,0	63,1	61,4	60,8	60,5	58,1	58,4	57,9	62,8

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 2025

Âge à la date d'effet de la pension	Total des pensions	Caporaux et soldats	Sous-officiers	Officiers	dont départs pour invalidité
Total	10 691	2 293	6 887	1 511	2 018
< 30 ans	1 106	830	256	20	1 106
30 ans	63	29	32	2	63
31 ans	62	35	25	2	62
32 ans	59	30	24	5	59

33 ans	44	27	14	3	44
34 ans	68	29	34	5	61
35 ans	58	15	39	4	44
36 ans	91	29	59	3	37
37 ans	174	43	128	3	33
38 ans	264	77	183	4	31
39 ans	446	143	300	3	50
40 ans	483	148	328	7	35
41 ans	534	144	382	8	39
42 ans	496	122	358	16	36
43 ans	489	105	369	15	38
44 ans	475	94	362	19	38
45 ans	432	87	303	42	33
46 ans	376	85	245	46	35
47 ans	370	76	239	55	24
48 ans	287	42	177	68	18
49 ans	240	43	137	60	23
50 ans	294	21	209	64	14
51 ans	398	12	290	96	22
52 ans	318	12	173	133	10
53 ans	238	4	186	48	12
54 ans	273	2	230	41	9
55 ans	337	2	280	55	8
56 ans	358	2	308	48	10
57 ans	363	1	306	56	15
58 ans	613	0	544	69	5
> 58 ans	882	4	367	511	4
Âge moyen	46,0	35,7	47,6	54,3	32,0

Source : DGFIP (Service des retraites de l'État).

Tableau n°B-8

Ventilation par âge et par sexe des agents de la fonction publique territoriale affiliés à la CNRACL dont la pension est entrée en paiement en 2025

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	38 279	15 855	22 424	12 512	2 401	2 220	8 516	3 179	5 337	46 897
< 40 ans	0	0	0	0	0	0	121	45	76	121
40 ans	0	0	0	0	0	0	25	14	11	25
41 ans	0	0	0	0	0	0	25	4	21	25
42 ans	0	0	0	0	0	0	51	23	28	51
43 ans	0	0	0	0	0	0	50	17	33	50
44 ans	1	1	0	0	1	0	55	26	29	56
45 ans	0	0	0	0	0	0	70	22	48	70
46 ans	0	0	0	0	0	0	77	33	44	77
47 ans	0	0	0	0	0	0	94	30	64	94
48 ans	1	0	1	0	1	0	109	42	67	110
49 ans	0	0	0	0	0	0	99	25	74	99
50 ans	0	0	0	0	0	0	145	48	97	145
51 ans	2	1	1	0	2	0	180	71	109	182
52 ans	3	2	1	0	3	0	173	53	120	176
53 ans	9	1	8	0	9	0	206	79	127	215
54 ans	8	2	6	0	6	2	290	108	182	298
55 ans	46	26	20	0	16	1	289	98	191	345

56 ans	39	16	23	0	18	1	345	142	203	387
57 ans	222	179	43	0	22	180	365	134	231	592
58 ans	209	145	64	3	46	128	418	192	226	630
59 ans	316	164	152	7	109	156	570	225	345	887
60 ans	3 558	2 615	943	2 950	235	324	733	326	407	4 340
61 ans	3 713	2 157	1 556	3 130	233	302	865	359	506	4 584
62 ans	11 120	3 655	7 465	2 657	604	505	906	348	558	12 032
63 ans	4 793	1 658	3 135	958	292	151	533	177	356	5 331
64 ans	3 233	1 174	2 059	676	197	95	330	97	233	3 564
65 ans	2 244	780	1 464	403	113	59	232	72	160	2 476
> 65 ans	4 812	1 776	3 036	590	249	74	241	70	171	5 056
Âge moyen	63,2	62,8	63,5	62,2	62,6	61,5	58,3	58,2	58,3	62,3

Source : Caisse des dépôts et consignations (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 2025

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	19 391	3 778	15 613	2 542	1 746	8 377	3 346	606	2 740	22 753
< 40 ans	0	0	0	0	0	0	60	11	49	60
40 ans	0	0	0	0	0	0	29	4	25	29
41 ans	0	0	0	0	0	0	38	5	33	38
42 ans	0	0	0	0	0	0	40	2	38	40
43 ans	0	0	0	0	0	0	43	6	37	43
44 ans	0	0	0	0	0	0	29	8	21	29
45 ans	0	0	0	0	0	0	43	3	40	43
46 ans	0	0	0	0	0	0	50	5	45	50
47 ans	0	0	0	0	0	0	52	7	45	52
48 ans	1	0	1	0	1	0	54	6	48	55
49 ans	2	0	2	0	2	0	60	8	52	62
50 ans	3	0	3	0	3	0	81	14	67	84
51 ans	3	0	3	0	3	0	89	9	80	92
52 ans	6	0	6	0	6	0	110	11	99	116
53 ans	10	0	10	0	10	0	123	16	107	133
54 ans	10	0	10	0	10	0	137	19	118	147
55 ans	27	2	25	0	24	0	169	30	139	202
56 ans	35	2	33	0	33	0	195	38	157	230
57 ans	1 139	85	1 054	0	125	1 010	238	32	206	1 377
58 ans	920	81	839	0	133	782	217	44	173	1 137
59 ans	950	123	827	2	148	789	233	43	190	1 183
60 ans	1 957	493	1 464	509	248	1 013	261	64	197	2 225
61 ans	1 806	425	1 381	671	189	779	257	53	204	2 063
62 ans	5 395	987	4 408	584	284	1 786	235	59	176	5 631
63 ans	1 894	399	1 495	186	161	494	79	29	50	1 974
64 ans	1 132	274	858	122	68	328	39	9	30	1 171
65 ans	601	160	441	73	43	111	25	7	18	626
> 65 ans	1 070	282	788	89	58	173	24	7	17	1 094
Âge moyen	62,0	62,5	61,9	62,2	60,9	60,9	55,9	57,3	55,7	61,1

Source : Caisse des dépôts et consignations (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 2025

	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	11 820	14 894	5 102	5 554	3 707	6 027			47 104			
	Pensions civiles hors La Poste et Orange	9 991	13 678	4 196	4 763	2 174	4 344			39 146			
	Affaires étrangères et européennes	41	10	16	8	19	59			153			
	Agriculture et pêche	337	219	209	274	26	86			1 151			
	Culture et communication	93	78	39	65	53	84			412			
	Défense (civils) et anciens combattants	214	111	224	261	160	471			1 441			
	Écologie, développement durable, transports, logement	335	140	431	298	319	289			1 812			
	dont aviation civile et Météo France	144	44	72	51	10	37			358			
	Économie, finances et industrie ; budget, comptes publics, fonction publique	858	890	698	1 732	324	656			5 158			
	Éducation nationale - enseignement supérieur	6 453	10 929	336	865	438	1 412			20 433			
	Établissements publics de recherche (y compris INRA)	519	395	69	144	3	7			1 137			
	Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales, immigration	795	347	1 921	693	199	699			4 654			
	Justice	211	326	201	237	602	415			1 992			
	Services du premier ministre	11	6	4	8	9	15			53			
	Travail, emploi, santé	124	227	48	178	22	151			750			
	La Poste	1 062	822	253	300	1 522	1 664			5 623			
	Orange	767	394	653	491	11	19			2 335			
	pensions militaires	Militaires	1 340	171	5 728	1 159	1 852			441			10 691
		Officiers généraux	102	10	0	0	0			0			112
		Officiers supérieurs	716	89	0	0	0			0			805
Officiers subalternes		311	53	0	0	0	0	364					
Sous-officiers		0	0	3 348	830	0	0	4 178					
Caporaux et soldats		0	0	0	0	1 852	441	2 293					
Ministère de l'Intérieur (gendarmes)		211	19	2 380	329	0	0	2 939					
Ministère des Armées		1 129	152	3 348	830	1 852	441	7 752					
Fonctions publique territoriale et hospitalière		2 546	8 015	3 869	13 013	17 008	24 913	59	227	69 650			
fonction publique territoriale	Pensions des affiliés de la FPT à la CNRACL (2)	1 677	3 781	2 485	4 452	14 889	19 505	38	70	46 897			
	Régions	100	173	59	117	982	1 456	2	1	2 890			
	Départements	369	1 396	394	898	1 833	2 244	2	14	7 150			
	Métropoles	121	135	119	148	702	320	1	0	1 546			
	Communes	590	1 328	1 238	2 093	8 296	11 541	27	47	25 160			
	SDIS (3)	127	25	227	52	504	113	0	0	1 048			
	Centres d'action sociale	25	268	49	483	208	1 738	2	4	2 777			
	Communautés urbaines, districts	31	33	34	40	192	88	0	0	418			
	Syndicats	43	43	52	89	445	347	0	0	1 019			
	Communautés de communes, de ville	58	110	98	169	647	648	0	1	1 731			
	Offices publics d'habitation	6	18	20	29	188	141	0	0	402			
	Autres collectivités territoriales	207	252	195	334	892	869	4	3	2 756			
Pensions des affiliés de la FPH à la CNRACL		869	4 234	1 384	8 561	2 119	5 408	21	157	22 753			

fonction publique hospitalière	Centres hospitaliers régionaux	238	1 360	486	2 199	583	973	8	61	5 908
	Centres hospitaliers généraux	346	1 911	557	4 064	901	2 299	5	60	10 143
	Hôpitaux locaux	31	215	69	737	143	547	1	3	1 746
	Centres hospitaliers spécialisés	135	367	117	391	157	292	2	15	1 476
	Centres de soins avec ou sans hébergement	13	46	11	89	38	78	0	2	277
	Établissements publics à caractère sanitaire et social	53	92	23	112	84	171	0	0	535
	Centres d'hébergements de personnes âgées	15	105	67	781	152	883	2	14	2 019
	Autres collectivités hospitalières	38	138	54	188	61	165	3	2	649

Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État), Caisse des dépôts et consignations (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 2025 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'Etat									
	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	1 211	14 651	1 319	18 780	144	5 460	1 463	24 240	416	832	497	6 152	210	3 233	707	9 385
Hommes	409	4 197	430	4 999	9	82	439	5 081	28	37	178	1 490	120	1 629	298	3 119
Femmes	543	10 392	611	13 714	85	5 301	696	19 015	388	795	306	4 640	89	1 594	395	6 234
Orphelins (2)	259	62	278	67	50	77	328	144	10	2	13	22	1	10	14	32
Indicateurs																
Âge moyen de première mise en paiement	46,8	79,0	47,2	78,5	33,5	76,2	45,8	78,0	68,8	82,0	57,0	74,9	56,5	76,0	56,8	75,2
Pension mensuelle moyenne																
Avantage principal (en euros)	830	1 234	828	1 188	677	1 012	813	1 149	1 055	1 034	561	727	582	786	567	748
Avantage principal et accessoires (en euros)	899	1 282	896	1 233	744	1 064	881	1 195	1 084	1 072	587	763	666	832	610	787

Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État), Caisse des dépôts et consignations (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 2025

		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	évolution 2025/2020	moyenne annuelle
régime des PCMR de la fonction publique d'État	Pensions civiles hors La Poste et Orange	58 892	62 395	60 527	58 351	59 341	63 097	63 645	65 191	56 474	55 681	-6,2%	-1,3%
	Pensions de droit direct	41 694	45 983	43 434	42 372	42 595	46 276	46 857	45 302	38 791	39 146	-8,1%	-1,7%
	Pensions de droit dérivé	17 198	16 412	17 093	15 979	16 746	16 821	16 788	19 889	17 683	16 535	-1,3%	-0,3%
	Pensions civiles	74 740	80 182	78 143	75 905	75 997	78 252	77 831	79 027	69 178	67 920	-10,6%	-2,2%
	Pensions de droit direct	53 073	59 383	56 664	55 689	54 854	57 087	56 721	53 891	46 932	47 104	-14,1%	-3,0%
	Pensions de droit dérivé	21 667	20 799	21 479	20 216	21 143	21 165	21 110	25 136	22 246	20 816	-1,5%	-0,3%
	Pensions militaires	20 174	20 076	19 645	20 555	19 621	19 959	20 228	21 296	18 328	16 587	-15,5%	-3,3%
	Pensions de droit direct	11 334	11 457	11 731	12 793	11 810	12 361	13 504	13 565	11 817	10 691	-9,5%	-2,0%
	Pensions de droit dérivé	8 840	8 619	7 914	7 762	7 811	7 598	6 724	7 731	6 511	5 896	-24,5%	-5,5%
	Ensemble du régime de la FPE	94 914	100 258	97 788	96 460	95 618	98 211	98 059	100 323	87 506	84 507	-11,6%	-2,4%
	Pensions de droit direct	64 407	70 840	68 395	68 482	66 664	69 448	70 225	67 456	58 749	57 795	-13,3%	-2,8%
	Pensions de droit dérivé	30 507	29 418	29 393	27 978	28 954	28 763	27 834	32 867	28 757	26 712	-7,7%	-1,6%
régime des Ouvriers d'État	Ouvriers d'État (1)	3 704	4 153	3 645	3 514	3 395	3 350	3 149	2 948	2 582	2 630	-22,5%	-5,0%
	Pensions de droit direct	2 287	2 665	2 195	2 120	1 999	1 902	1 751	1 662	1 326	1 382	-30,9%	-7,1%
	Pensions de droit dérivé (1)	1 417	1 488	1 450	1 394	1 396	1 448	1 398	1 286	1 256	1 248	-10,6%	-2,2%
FPT et FPH	Fonction publique territoriale (3)	43 258	47 840	50 503	50 634	51 325	54 038	56 438	55 248	49 407	53 546	4,3%	0,9%
	Pensions de droit direct	36 401	40 796	43 138	43 583	43 677	46 270	48 823	47 684	42 981	46 897	7,4%	1,4%
	Pensions de droit dérivé (2)	6 857	7 044	7 365	7 051	7 648	7 768	7 615	7 564	6 426	6 649	-13,1%	-2,8%
	Fonction publique hospitalière (3)	26 568	29 239	29 964	28 521	26 997	26 359	30 228	29 069	23 038	26 196	-3,0%	-0,6%
	Pensions de droit direct	22 848	25 470	26 059	24 702	23 062	22 372	26 441	25 110	19 767	22 753	-1,3%	-0,3%
	Pensions de droit dérivé (2)	3 720	3 769	3 905	3 819	3 935	3 987	3 787	3 959	3 271	3 443	-12,5%	-2,6%
	FPT et FPH (2)	69 826	77 079	80 467	79 155	78 322	80 397	86 666	84 317	72 445	79 742	1,8%	0,4%
	Pensions de droit direct	59 249	66 266	69 197	68 285	66 739	68 642	75 264	72 794	62 748	69 650	4,4%	0,9%
	Pensions de droit dérivé (2)	10 577	10 813	11 270	10 870	11 583	11 755	11 402	11 523	9 697	10 092	-12,9%	-2,7%

Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État), Caisse des dépôts et consignations (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 2025 de pensionnés relevant des régimes des pensions civiles et militaires de l'État, des ouvriers d'État ou de la CNRACL

	Pensions de droit direct			Pensions de droit dérivé		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
FPE civils, y compris La Poste et Orange	45 591	22 679	22 912	18 859	4 465	14 394
Durée moyenne de perception de la pension (en années)	25,7	23,7	27,6	16,1	10,3	17,9
FPE militaires	8 617	8 232	385	9 707	117	9 590
Durée moyenne de perception de la pension (en années)	37,6	37,6	38,0	21,7	18,5	21,8
Régime des ouvriers d'État (FSPOEIE)	2 399	1 992	407	1 975	86	1 889
Durée moyenne de perception de la pension (en années)	26,5	25,7	30,5	19,6	13,0	19,9
FPT affiliés à la CNRACL	17 867	9 167	8 700	6 185	1 358	4 827
Durée moyenne de perception de la pension (en années)	20,4	18,2	22,8	16,6	10,0	18,5
FPF affiliés à la CNRACL	12 858	3 084	9 774	3 179	1 457	1 722
Durée moyenne de perception de la pension (en années)	25,4	21,2	26,7	14,3	10,0	18,0
Ensemble affiliés à la CNRACL	30 726	12 251	18 474	9 364	2 815	6 549
Durée moyenne de perception de la pension (en années)	22,5	19,0	24,9	15,8	10,0	18,3

Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État), Caisse des dépôts et consignations (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 2025

Années d'admission à la retraite		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Pensions civiles de la FPE hors La Poste et Orange	Flux droit direct										
	Pension mensuelle moyenne (1)	2 236	2 263	2 243	2 259	2 297	2 313	2 413	2 448	2 492	2 513
	Indice de liquidation (5)	677	679	682	691	706	713	723	728	741	751
	Taux de liquidation (en %) (5)	69,9%	69,1%	68,3%	67,9%	67,7%	67,4%	66,9%	66,7%	66,6%	66,3%
	Flux droit dérivé										
Ensemble des pensions civiles de la FPE	Pension mensuelle moyenne (1)	917	996	1 004	1 006	1 043	1 036	1 107	1 130	1 179	1 218
	Flux droit direct										
	Pension mensuelle moyenne (1)	2 144	2 172	2 160	2 178	2 214	2 240	2 348	2 388	2 428	2 453
	Indice de liquidation (5)	648	649	653	661	675	687	698	705	716	726
	Taux de liquidation (en %) (5)	70,1%	69,5%	68,9%	68,7%	68,4%	67,9%	67,5%	67,4%	67,3%	67,1%
Pensions militaires de la FPE	Flux droit dérivé										
	Pension mensuelle moyenne (1)	889	963	972	975	1 007	1 002	1 071	1 089	1 139	1 176
	Flux droit direct										
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 671	1 690	1 627	1 579	1 619	1 645	1 707	1 662	1 720	1 754
	Indice de liquidation (5)	567	562	556	557	567	568	565	565	581	600
régime des ouvriers d'État (FSPOEIE) (2)	Taux de liquidation (en %) (5)	69,1%	67,2%	66,5%	65,3%	65,3%	65,4%	65,1%	64,2%	64,5%	65,3%
	Flux droit dérivé										
	Pension mensuelle moyenne (1)	697	761	794	782	808	797	886	927	982	1 012
	Flux droit direct										
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 869	1 728	1 956	2 197	2 250	2 235	2 347	2 355	1 750	2 273
FPT - Pensions CNRACL (4)	Indice de liquidation	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)	n.p. (5)
	Taux de liquidation (en %)	63,9%	59,6%	62,2%	64,4%	64,5%	63,8%	63,6%	62,3%	54,1%	60,9%
	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	63,8%	59,8%	62,3%	64,4%	64,3%	63,6%	63,3%	61,9%	53,7%	60,2%
	Flux droit dérivé (3)										
	Pension mensuelle moyenne (1)	902	891	927	923	940	930	978	1 067	1 048	1 076
FPH - Pensions CNRACL (4)	Flux droit direct										
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 255	1 289	1 272	1 290	1 295	1 313	1 360	1 360	1 390	1 376
	Indice de liquidation	444	451	453	458	463	467	470	474	479	476
	Taux de liquidation (en %)	53,3%	53,3%	52,2%	52,3%	52,2%	52,1%	52,0%	51,9%	51,7%	50,7%
	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	51,9%	52,1%	51,1%	51,3%	51,3%	51,1%	50,9%	50,6%	50,3%	49,4%
Ensemble - Pensions CNRACL (4)	Flux droit dérivé (3)										
	Pension mensuelle moyenne (1)	621	629	629	642	645	659	685	691	732	750
	Flux droit direct										
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 526	1 560	1 549	1 537	1 511	1 615	1 731	1 707	1 680	1 660
	Indice de liquidation	479	485	488	489	489	490	503	507	504	500
Ensemble - Pensions CNRACL (4)	Taux de liquidation (en %)	61,5%	61,3%	60,3%	59,2%	58,1%	57,0%	57,4%	56,2%	54,5%	53,5%
	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	60,9%	60,9%	59,9%	58,8%	57,7%	56,6%	56,9%	55,7%	53,9%	52,8%
	Flux droit dérivé (3)										
	Pension mensuelle moyenne (1)	671	678	681	682	695	712	750	767	800	822
	Flux droit direct										
	Pension mensuelle moyenne (1)	1 359	1 393	1 376	1 379	1 370	1 412	1 491	1 480	1 482	1 468
Ensemble - Pensions CNRACL (4)	Indice de liquidation	457	464	466	469	472	475	482	485	486	484
	Taux de liquidation (en %)	56,5%	56,4%	55,3%	54,8%	54,3%	53,7%	53,9%	53,4%	52,6%	51,6%
	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	55,3%	55,5%	54,4%	54,0%	53,5%	52,9%	53,0%	52,4%	51,4%	50,5%
	Flux droit dérivé (3)										
	Pension mensuelle moyenne (1)	639	646	647	656	662	677	706	718	718	775
Valeur annuelle moyenne du point d'indice		55,90	56,23	56,23	56,23	56,23	56,23	57,22	58,64	58,64	58,64

Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État), Caisse des dépôts et consignations (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 2024 et 2025 (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)	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Effectifs	38 791	39 146	46 932	47 104	11 817	10 691	1 326	1 382	42 981	46 897	19 767	22 753
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	2 396	2 415	2 340	2 363	1 668	1 698	1 713	2 231	1 324	1 304	1 448	1 424
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros) (3)	2 492	2 513	2 428	2 453	1 720	1 754	1 750	2 273	1 390	1 376	1 680	1 660
Hommes	2 723	2 728	2 615	2 627	1 798	1 847	1 773	2 283	1 475	1 443	1 745	1 714
Femmes	2 327	2 358	2 283	2 317	1 296	1 282	1 623	2 223	1 332	1 329	1 664	1 647
Gain mensuel moyen procuré par la surcote (en euros) (4)	282	284	273	274			49,8	273,1	172,6	173,8	177,2	174,6
Perte mensuelle moyenne occasionnée par la décote (en euros) (4)	-225,7	-229,2	-215,3	-217,8	-95,5	-99,1	-44,2	-111,9	-113,7	-109,8	-127,7	-135,2

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)	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Effectifs	17 683	16 535	22 246	20 816	6 511	5 896	1 256	1 248	6 426	6 649	3 271	3 443
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	1 124	1 163	1 088	1 125	925	954	1 012	1 041	698	715	752	774
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros)	1 179	1 218	1 139	1 176	982	1 012	1 048	1 076	732	750	800	822
Hommes	1 021	1 060	1 003	1 043	442	438	821	837	658	663	776	800
Femmes	1 248	1 289	1 192	1 229	1 012	1 044	1 062	1 088	758	780	827	845

Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État), Caisse des dépôts et consignations (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 2025 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	36 840	2 550	44 357	2 485	38 279	1 420	19 391	1 702	57 670	1 515
Hommes	15 600	2 762	19 646	2 656	15 855	1 482	3 778	1 754	19 633	1 535
Femmes	21 240	2 395	24 711	2 349	22 424	1 376	15 613	1 690	38 037	1 505
Catégorie A	22 329	3 029	25 278	2 989	5 026	2 459	4 594	2 355	9 620	2 409
Hommes	9 598	3 238	11 374	3 158	1 602	2 657	799	2 548	2 401	2 621
Femmes	12 731	2 871	13 904	2 850	3 424	2 367	3 795	2 314	7 219	2 339
Catégorie B	8 545	2 036	10 181	2 036	6 226	1 709	8 741	1 686	14 967	1 696
Hommes	4 008	2 182	4 879	2 163	2 321	1 800	1 252	1 780	3 573	1 793
Femmes	4 537	1 908	5 302	1 919	3 905	1 655	7 489	1 671	11 394	1 665
Catégorie C	5 966	1 494	8 898	1 567	26 921	1 160	5 883	1 214	32 804	1 170
Hommes	1 994	1 636	3 393	1 685	11 896	1 263	1 706	1 356	13 602	1 274
Femmes	3 972	1 423	5 505	1 495	15 025	1 079	4 177	1 156	19 202	1 095
Indéterminé					106	1 186	173	1 736	279	1 529
Hommes					36	1 345	21	2 342	57	1 719
Femmes					70	1 105	152	1 652	222	1 480

Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État), Caisse des dépôts et consignations (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 2025 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	2 306	1 915	2 747	1 929	8 516	1 170	3 346	1 409	11 862	1 237
Hommes	761	2 038	983	2 037	3 179	1 246	606	1 461	3 785	1 280
Femmes	1 545	1 855	1 764	1 869	5 337	1 125	2 740	1 398	8 077	1 217
Catégorie A	1 340	2 209	1 436	2 234	422	1 923	506	1 728	928	1 812
Hommes	393	2 384	446	2 408	71	2 015	68	1 939	139	1 953
Femmes	947	2 136	990	2 155	351	1 905	438	1 694	789	1 788
Catégorie B	414	1 771	475	1 826	699	1 398	1 203	1 540	1 902	1 487
Hommes	188	1 920	223	1 963	159	1 568	132	1 550	291	1 560
Femmes	226	1 647	252	1 705	540	1 348	1 071	1 538	1 611	1 474
Catégorie C	552	1 311	836	1 464	7 393	1 105	1 630	1 210	9 023	1 124
Hommes	180	1 405	314	1 561	2 947	1 210	404	1 351	3 351	1 227
Femmes	372	1 266	522	1 406	4 446	1 036	1 226	1 163	5 672	1 063
Indéterminé					2	2 108	5	2 534	7	2 412
Hommes					2	2 108	0	0	2	2 108
Femmes					0	0	5	2 534	5	2 534

Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État), Caisse des dépôts et consignations (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 2025
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	8 673	1 943	2 009
Officiers généraux	124	5 320	5 845
Officiers supérieurs	874	3 114	3 297
Officiers subalternes	417	2 431	2 501
Sous-officiers	6 105	1 827	1 875
Caporaux et soldats	1 153	1 126	1 156
Hommes	7 386	2 021	2 093
Officiers généraux et supérieurs	911	3 443	3 681
Officiers subalternes	373	2 466	2 542
Sous-officiers	5 176	1 895	1 945
Caporaux et soldats	926	1 147	1 182
Femmes	1 287	1 494	1 527
Officiers généraux et supérieurs	87	2 812	2 906
Officiers subalternes	44	2 135	2 158
Sous-officiers	929	1 451	1 485
Caporaux et soldats	227	1 041	1 052

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 2025 selon le grade
et le sexe**

	Pensions militaires		
	Effectif	Avantage principal moyen (en euros par mois)	Pension totale moyenne (en euros par mois)
Ensemble	2 018	649	654
Officiers généraux	0	0	0
Officiers supérieurs	33	2 264	2 316
Officiers subalternes	63	1 193	1 206
Sous-officiers	782	918	927
Caporaux et soldats	1 140	387	388
Hommes	1 534	655	662
Officiers généraux et supérieurs	15	2 776	2 879
Officiers subalternes	41	1 294	1 308
Sous-officiers	552	981	992
Caporaux et soldats	926	399	401
Femmes	484	627	631
Officiers généraux et supérieurs	18	1 836	1 848
Officiers subalternes	22	1 006	1 016
Sous-officiers	230	767	774
Caporaux et soldats	214	335	335

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 2025 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	36 840	15 600	21 240	44 357	19 646	24 711	8 673	7 386	1 287	38 301	15 872	22 429	19 363	3 778	15 585	57 664	19 650	38 014
1 ^{er} décile	1122	1203	1058	1168	1279	1092	990	1016	887	415,3	437,2	403,9	526,4	657,0	516,7	445,7	456,4	441,5
2 ^e décile	1576	1719	1498	1608	1740	1525	1117	1164	999	806,4	880,2	719,2	923,7	990,2	914,1	846,4	897,1	821,0
3 ^e décile	1880	2 093	1777	1877	2 009	1786	1273	1333	1066	973,3	1 055,9	922,5	1 091,8	1 184,9	1 066,4	1 014,4	1 074,9	981,8
4 ^e décile	2139	2 355	2 006	2082	2 237	1987	1444	1 547	1 160	1 117,2	1 204,7	1 066,4	1 286,5	1 315,2	1 264,2	1 168,0	1 244,1	1 134,1
5 ^e décile	2385	2 549	2 226	2305	2 459	2 171	1734	1 901	1 250	1 293,2	1 375,4	1 227,2	1 422,1	1 486,5	1 405,6	1 325,0	1 403,5	1 301,8
6 ^e décile	2633	2 831	2 481	2534	2 678	2 409	2142	2 225	1 382	1 488,9	1 569,1	1 409,8	1 587,2	1 620,3	1 577,1	1 526,9	1 581,2	1 496,0
7 ^e décile	2922	3 101	2 777	2816	2 955	2 690	2426	2 520	1 598	1 692,2	1 744,1	1 644,6	1 779,6	1 764,8	1 788,4	1 721,7	1 748,4	1 701,3
8 ^e décile	3278	3 513	3 107	3146	3 309	3 028	2694	2 770	2 051	1 886,6	1 909,3	1 872,3	2 037,3	2 004,7	2 046,4	1 943,5	1 927,3	1 950,9
9 ^e décile	3814	4 058	3 617	3700	3 885	3 525	3111	3 111	2 520	2 271,5	2 308,7	2 237,1	2 363,6	2 376,6	2 361,2	2 304,9	2 322,3	2 293,4

Pensions de droit dérivé

	Pensions civiles de la FPE hors La Poste et Orange			Ensemble des pensions civiles de la FPE			Pensions militaires de la FPE			Pensions de la FPT (CNRACL) (1)			Pensions de la FPH (CNRACL) (1)			Ensemble des pensions de la CNRACL		
	total	Hommes	Femmes	total	Hommes	Femmes	total	Hommes	Femmes	total	Hommes	Femmes	total	Hommes	Femmes	total	Hommes	Femmes
Effectifs	14 143	3 947	10 196	17 530	4 607	12 923	5 360	202	5 158	4 998	1 152	3 846	2 690	1 329	1 361	7 688	2 481	5 207
1 ^{er} décile	588	554	612	599	558	623	407	0	452	390,4	354,4	397,8	461,6	455,5	467,5	408,3	404,1	410,5
2 ^e décile	760	698	785	760	702	777	553	0	575	485,6	448,6	507,5	558,6	532,5	595,0	507,5	486,7	520,6
3 ^e décile	949	882	999	908	882	918	675	0	708	572,6	510,4	598,6	650,4	628,6	650,7	598,6	555,1	624,7
4 ^e décile	1118	1 028	1 153	1063	1 013	1 081	871	0	906	645,9	572,6	650,7	674,4	650,7	716,3	650,7	637,8	653,4
5 ^e décile	1225	1 150	1 255	1169	1 116	1 191	1021	208	1 046	683,6	639,0	710,6	750,7	722,1	774,3	710,6	655,6	729,6
6 ^e décile	1339	1 250	1 387	1271	1 205	1 302	1110	480	1 116	768,3	665,5	791,0	820,8	802,3	834,5	787,6	750,7	804,5
7 ^e décile	1474	1 351	1 547	1414	1 300	1 466	1217	566	1 228	852,4	774,3	870,1	908,5	899,8	916,2	870,9	835,7	880,9
8 ^e décile	1651	1 474	1 714	1588	1 438	1 640	1311	842	1 345	961,1	899,0	980,3	1 054,1	1 052,8	1 055,6	997,1	991,0	1 002,0
9 ^e décile	1872	1 684	1 992	1826	1 649	1 872	1647	1 096	1 673	1 175,4	1 102,5	1 192,4	1 192,2	1 187,7	1 211,8	1 184,0	1 159,5	1 195,9

Sources : DGFiP (Service des retraites de l'État), Caisse des dépôts et consignations (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 2025

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Pensions civiles de la FPE hors La Poste et FT	5,7%	4,9%	5,1%	5,1%	4,7%	4,8%	4,7%	4,7%	5,6%	6,1%
Toutes pensions civiles de la FPE	5,4%	4,6%	4,6%	4,6%	4,3%	4,5%	4,4%	4,5%	5,3%	5,6%
Pensions militaires de la FPE	19,8%	15,4%	16,4%	17,9%	16,5%	15,1%	14,6%	16,9%	18,9%	22,6%
Pensions des ouvriers d'Etat (FSPOEIE)	1,1%	0,6%	0,9%	0,7%	1,1%	1,0%	1,1%	0,0%	0,0%	0,1%
Pensions de la FPT (CNRACL)	31,1%	27,9%	28,2%	28,8%	28,4%	27,9%	28,1%	27,3%	30,9%	35,1%
Pensions de la FPH (CNRACL)	17,9%	16,4%	16,7%	18,8%	20,2%	21,7%	21,1%	22,3%	27,4%	30,5%
Ensemble des pensions de la CNRACL	26,0%	23,5%	23,9%	25,2%	25,6%	25,9%	25,6%	25,6%	29,8%	33,6%

Sources : DGFiP (Service des retraites de l'État), Caisse des dépôts et consignations (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 2025

Pour les pensions de droits directs		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		39 146	47 104	10 691	46 897	22 753
bonifications pour services hors d'Europe (« de dépassement »)	bénéficiaires	3 897	4 079	0	1 322	619
	durée moyenne	19,7	19,9	0,0	35,8	33,9
bonifications pour enfant	bénéficiaires	17 799	20 736	266	21 145	14 339
	durée moyenne	7,9	7,9	6,4	7,4	7,6
bonifications pour bénéfices de campagne	bénéficiaires	350	442	8 486	395	101
	durée moyenne	3,6	3,5	12,8	3,2	2,7
bonifications pour services aériens ou sous-marins (SASM)	bénéficiaires	172	179	6 160	221	12
	durée moyenne	14,1	13,6	12,2	9,4	2,9
bonifications pour enseignement technique	bénéficiaires	155	155	1		
	durée moyenne	17,1	17,1	12		
bonifications du cinquième militaire	bénéficiaires			10 583		
	durée moyenne			16,5		
bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR (2)	bénéficiaires	3 631	3 631	367		
	durée moyenne	19,7	19,7	5,5		

Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État), Caisse des dépôts et consignations (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 2025

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 2025, hors invalidité

	départs anticipés pour parents de trois enfants											départs pour motifs familiaux hors parents de trois enfants (1)										
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Effectifs	1318	1008	1369	1208	1253	1347	1587	1681	1854	1041	1227	314	337	397	370	340	284	296	365	346	270	316
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		2
44	7	3	5	2	3	1	1					1	1			2		1		2		1
45	6	3	3	3	3				1				2	1				2	1			
46	9	4	8	6	3	2	1				1			1		1	1	1				1
47	5	8	15	5	9	1	1	3						1		1	1	1	4	2		1
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			1
50	6	11	12	21	11	14	14	17	9	4	1	1	4		2	1		1	1	1		
51	12	13	23	16	13	12	16	15	27	8	3	2	5	5	3	3	2		2	4	1	1
52	12	20	23	13	24	31	28	27	37	15	9		4	3	2	4	2	3	1	2	2	4
53	16	27	42	22	20	23	26	36	37	31	24	1	5	3	2	3	4	3	1	4	2	1
54	57	23	58	38	39	35	31	44	58	32	23	8	3	17	6	8	5	4	5	4	3	5
55	143	68	64	64	65	54	59	63	81	45	51	49	49	49	49	36	28	28	34	35	29	30
56	136	120	130	103	89	126	105	126	129	55	68	40	35	36	40	29	36	36	33	34	21	40
57	84	68	112	73	89	102	101	122	155	58	96	31	45	34	38	40	38	36	32	37	26	27
58	122	65	127	121	113	127	164	189	211	93	125	50	40	58	50	50	30	37	52	42	39	48
59	169	101	171	176	191	200	257	260	300	159	157	57	58	68	52	54	44	36	57	57	50	53
60	352	262	289	308	332	363	436	439	457	270	333	47	54	68	73	63	50	54	68	74	51	51
61	141	186	262	212	222	242	327	332	342	268	336	24	24	50	51	43	37	49	70	42	44	50

	départs anticipés pour carrière longue											départs anticipés avec bénéfice d'une carrière active										
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Effectifs	7 535	8 620	9 624	8 123	7 661	6 822	5 528	4 914	4 261	3 752	3 687	11 082	11 699	12 986	10 403	9 579	9 392	9 403	9 303	8 430	5 999	5 909
Âges d'effet de la pension																						
48																						
49																						
50												2										
51												30	30				1					
52												63	50	101	88	87	69	69	69	96	58	35
53												200	126	122	86	78	70	69	71	91	60	65
54												314	308	280	255	179	155	152	173	193	124	122
55												979	880	788	679	364	386	377	384	366	302	275
56												1750	1479	534	384	631	567	701	702	656	557	479
57		1		1								1863	2013	2942	2375	2083	2167	1817	1810	1596	1189	1209
58	20	8	7		1	1	2	1		1		2116	2171	2313	1470	1192	1251	1394	1361	1061	748	721
59	58	33	32	10	7	8	9	5	6	3	3	1621	2236	2790	1955	1487	1486	1516	1534	1359	848	848

60	6570	6833	7084	5789	5331	4423	3343	2953	2593	1430	1133	1452	1585	2163	2168	2241	1856	1852	1781	1733	1128	1096
61	887	1745	2501	2323	2322	2390	2174	1955	1662	2318	2551	692	821	953	943	1237	1384	1456	1418	1279	985	1059

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 2025, hors invalidité

	départs anticipés pour parents de trois enfants											départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants										
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Catégorie statutaire																						
A	906	651	842	716	755	845	995	1 062	1 299	824	1 018	86	108	136	111	92	89	96	121	144	109	179
B	178	141	219	208	202	237	258	309	286	187	217	68	74	100	86	98	67	71	110	75	70	68
C	234	216	308	284	296	265	334	310	290	190	227	160	155	161	173	150	128	129	134	135	120	118
Hors catégorie																						
Indéterminé																						
Durée d'assurance																						
< 151 trim.	244	203	230	171	191	195	214	238	301	172	176	86	108	136	111	92	89	96	130	160	123	152
151 à 160 trim.	191	117	149	158	109	99	151	175	241	128	161	68	74	100	86	98	67	71	68	63	48	69
>160 trim.	857	686	987	876	947	1 051	1 219	1 263	1 332	900	1 125	160	155	161	173	150	128	129	167	131	128	144

	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 2025
Catégorie statutaire											
A	2 530	2 940	3 371	2 819	2 599	2 269	1 820	1 658	1 512	1 645	1 761
B	2 383	2 835	3 108	2 550	2 393	2 268	1 836	1 603	1 309	1 289	1 294
C	2 622	2 845	3 145	2 754	2 669	2 285	1 872	1 656	1 548	1 582	1 649
Hors catégorie											
Indéterminé											
Durée d'assurance											
< 151 trim.	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1
151 à 160 trim.	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1
>160 trim.	7 535	8 619	9 624	8 122	7 659	6 822	5 528	4 917	4 369	4 515	4 702

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 2015 et 2025, hors invalidité

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
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%	18,5%
Proportion de liquidants avec décote parmi les autres départs	12,3%	11,8%	13,4%	13,3%	13,9%	15,4%	17,2%	18,5%	18,2%	19,3%	19,0%
Durée moyenne de services (1)	142,9	144,2	144,9	144,3	144,6	144,1	143,0	14243,4%	141,6	142,3	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	137,8
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	709,4
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	737,6
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%	4,7%
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%	4,8%
Montant moyen de la pension (euros par mois)	1971	2 012	2 086	2 062	2 079	2 135	2 170	2 302	2 339	2 379	2 407
Montant moyen de 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	2 518

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 2025, hors invalidité

	départs anticipés pour parents de trois enfants											départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants										
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Effectifs	1 830	778	992	831	944	880	866	918	1 033	555	710	350	310	160	318	296	240	242	284	291	283	333
Âge à l'entrée en jouissance de la pension																						
< 35 ans																						
35																						
36																						
37																	1					
38																						
39																1		1			1	
40	1																1					
41														1	2	1			1			
42	1	1														1	1	1	1	1		
43	2											1			1			1		2		
44	2	1	1	2									1									1
45	3	1	4	1								1			1	2					1	
46	5	1	3	2	2					1		3				1				1	1	
47	2	2	6	2	1	3	1			1		2			1	1			1		2	
48	2	6	5		1	3	1				1		1				1	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	2
52	5	12	13	8	14	4	5	6	11		3	1		7	1	3	1	2	2	2	3	2
53	6	9	9	10	8	2	6	5	6	5	7	3	2	5	5	5		2	2	3	2	4
54	6	15	24	16	22	13	5	10	15	4	5	2	3	7	9	1	6	2	3	5	3	1
55	18	25	28	20	27	26	10	18	17	8	18	29	41	5	28	19	23	18	13	23	19	34
56	27	27	48	29	42	40	35	25	31	7	18	28	31	11	18	30	23	16	26	20	18	25
57	31	46	67	51	55	59	59	57	70	27	23	34	38	20	35	23	26	24	30	24	35	25
58	47	58	109	93	92	73	79	89	115	29	51	36	34	16	50	39	32	33	32	28	31	37
59	91	82	122	112	124	111	112	130	186	79	109	43	51	18	50	54	37	43	35	59	50	60
60	312	333	342	301	351	313	350	353	344	205	245	69	84	44	86	75	52	63	87	74	65	75
61	459	136	188	164	191	217	192	218	232	188	230	39	20	22	27	37	34	33	47	45	46	67
62	237											19										
63	152											9										
64	109											10										
65	193											14										

66	61									3											
67	32									1											
68	12																				
69																					
70																					
71	1																				

départs anticipés pour carrière longue											
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Effectifs	11 945	10 669	12 229	11 128	10 607	10 473	9 362	9 310	8 339	6 777	6 621
Age à l'entrée en jouissance de la pension											
< 35 ans											
35											
36											
37											
38											
39											
40											
41											
42											
43											
44											
45											
46											
47											
48											
49											
50											
51											
52											
53											
54											
55											
56											
57	9	3	2								
58	113	33	27	3	3	3	5	2	5	4	3
59	270	139	106	34	16	9	13	4	7	11	8
60	8327	8988	9997	9023	8512	8140	6954	6676	5910	3861	3178
61	2151	1506	2097	2068	2076	2321	2390	2628	2417	2901	3432
62	867										
63	208										
64											
65											
66											
67											
68											
69											
70											
71											

Source : Caisse des dépôts et consignations (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 2025, hors invalidité

	départs anticipés pour parents de trois enfants										départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants										
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Catégorie statutaire																					
A + (1)	10	5	2	29	43	64	52	41	32	29	1		2	1	2	2	1	4	4	2	1
A	110	156	150	411	515	551	564	600	397	485	27	18	18	21	36	34	43	47	34	38	44
B	156	185	169	454	362	418	495	591	428	468	34	43	30	47	62	38	52	62	60	68	62
C	498	576	509	1 570	1 439	1 513	1 538	1 407	1 124	1 216	288	248	100	249	330	279	289	354	369	329	427
Indéterminé	4	70	1	2	2	2	3	5	2	5	0	1	10	0	1	1	0	0	0	3	0
Durée d'assurance																					
150 trim.	202	87	34	291	193	124	96	34	11	10	52	37	33	38	47	41	51	54	24	28	17
151 à 160 trim.	83	48	17	211	168	119	96	40	13	15	38	21	17	13	33	25	32	34	32	17	26
>160 trim.	493	857	780	1 964	1 999	2 305	2 460	2 570	1 959	2 178	260	252	110	267	350	288	302	379	411	395	490

	départs anticipés pour carrière longue									
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Catégorie statutaire										
A + (1)	43	50	45	47	132	124	97	81	57	52
A	766	794	785	1 460	1 464	1 378	1 343	1 186	937	1 022
B	1 727	2 075	1 984	2 828	2 749	2 678	2 671	2 425	2 141	2 190
C	8 107	8 487	8 297	10 950	10 913	10 675	11 144	10 456	8 987	9 236
Indéterminé	26	823	17	27	13	12	21	15	18	12
Durée d'assurance										
150 trim.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
151 à 160 trim.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
>160 trim.	10 669	12 229	11 128	15 312	15 271	14 867	15 276	14 163	12 140	12 512

Source : Caisse des dépôts et consignations (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 de départs anticipés en fonction de caractéristiques à la liquidation dans la FPT, entre 2015 et 2025, hors invalidité

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
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%	1,7%
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%	11,3%
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	110,5
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	135,1
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	475,2
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	565,2
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%	32,5%
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%	16,8%
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	16 670

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	23 403
--	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Source : Caisse des dépôts et consignations (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 de départs anticipés, par motif et par âge, dans la fonction publique hospitalière, entre 2016 et 2025, hors invalidité

	départs anticipés pour parents de trois enfants											départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants											
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Effectifs	2 026	1 613	1 910	1 631	1 489	1 270	1 076	1 449	1 325	788	279	184	184	117	159	153	127	130	118	142	76	114	
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		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		1	
49	5	8	5	4	4	4	1		1	3	1	1		1					2			1	
50	3	6	7	4	9	6	3	5	5	4	3	1	1	1	1	1		2	2		1	2	
51	6	6	7	10	6	4	3	12	11	2	3	1	2	4	3	2	1	2		1			
52	10	6	9	4	12	8	7	10	11	4	5		1	2	1		1	2	1		2	3	
53	6	12	17	11	5	11	9	12	13	3	8	2	2	3		2	1		2	4		3	
54	52	12	18	14	14	8	10	12	19	7	10	6	5	3	2	2	3	5	3	6	1	1	
55	173	69	42	48	26	16	19	21	23	11	24	15	20	9	14	12	12	11	7	5	5	5	
56	286	289	125	67	56	40	35	44	53	24	31	28	33	7	10	14	14	7	9	12	5	6	
57	209	276	546	410	315	236	183	220	180	136	132	20	21	18	33	27	20	22	24	28	12	17	
58	191	207	287	252	231	171	180	259	187	89	141	21	31	24	19	18	17	19	15	19	9	12	
59	208	220	236	221	226	210	169	241	233	143	167	17	26	17	23	23	14	13	17	21	11	21	
60	358	351	390	406	309	290	264	394	389	200	262	31	24	19	32	29	22	28	21	22	18	22	
61	225	127	190	166	270	262	188	216	198	162	202	15	13	6	16	20	16	17	13	20	10	19	
62	109											7											
63	43											3											
64	41																						
65	39											6											
66	8																						
67	6																						
68	4																						
69																							

départs anticipés pour carrière longue											
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Effectifs	3 555	3 241	3 623	3 351	2 951	2 755	2 370	2 189	1 893	1 350	1 368
Age à l'entrée en jouissance de la pension											
< 35 ans											
35											
36											
37											

38																						
39																						
40																						
41																						
42																						
43																						
44																						
45																						
46																						
47																						
48																						
49																						
50																						
51																						
52																						
53																						
54																						
55																						
56																						
57	3	2	1																			
58	37	18	9	4						1												
59	73	41	23	11								1	2									2
60	2558	2763	2987	2746	2322	2122	1707	1533	1268	704	595											
61	587	417	603	590	629	632	662	654	625	646	771											
62	254																					
63	43																					
64																						
65																						
66																						
67																						
68																						
69																						

Source : Caisse des dépôts et consignations (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 2025, hors invalidité

	départs anticipés pour parents de trois enfants											départs pour motifs familiaux hors parents de 3 enfants										
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Catégorie statutaire																						
A + (1)	5	4	4	2	18	2	1	6	3	1	0	2			1	1	0	1	0	0	1	
A	217	148	221	187	349	364	374	541	661	398	527	15	23	14	22	26	35	28	46	28	31	
B	660	548	662	525	600	512	507	1112	1057	720	792	62	33	40	61	41	38	74	87	47	74	
C	1 143	910	641	915	1010	900	756	516	320	244	296	105	42	102	97	96	99	70	68	51	68	
Indéterminé	1	3	382	2	3	3	3	12	9	6	16		19	3	0	1	1	2	2	0	0	
Durée d'assurance																						
150 trim.	1 448	1100	1149	731	638	454	234	222	95	25	28	55	49	49	49	37	36	39	38	21	17	
151 à 160 trim.	301	163	199	138	206	176	121	123	53	28	26	18	21	20	16	18	24	25	27	9	15	
>160 trim.	277	350	562	762	1136	1151	1284	1842	1902	1316	1577	111	47	90	116	110	113	111	138	96	142	

	départs anticipés pour carrière longue									
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Catégorie statutaire										
A + (1)	17	28	21	65	13	14	16	13	9	1
A	272	319	294	405	457	410	468	452	342	405
B	991	1078	985	1265	1129	1068	1105	930	790	804
C	1958	1594	2037	2291	2169	1929	1877	1646	1246	1322
Indéterminé	3	604	14	17	9	11	19	31	12	10
Durée d'assurance										
150 trim.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
151 à 160 trim.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
>160 trim.	3 241	3 623	3 351	4 043	3 777	3 432	3 485	3 071	2 399	2 542

Source : Caisse des dépôts et consignations (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) 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 DGAFF.

NB : Les données des années 2011 à 2015 sont disponibles dans les rapports précédents.

Tableau n°C-9

Ventilation des de départs anticipés en fonction de caractéristiques à la liquidation dans la FPH, entre 2015 et 2025, hors invalidité

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Proportion de liquidants avec décote	2,0%	2,3%	3,4%	3,5%	3,6%	3,5%	4,1%	6,1%	8,4%	6,8%	9,3%
<i>Proportion de liquidants avec décote parmi les autres départs</i>	9,0%	7,9%	8,5%	9,2%	9,7%	10,7%	12,1%	15,2%	17,0%	15,7%	14,3%
Durée moyenne de services (1)	131,5	132,4	132,0	131,6	131,2	129,6	129,2	128,7	126,1	110,9	122,4
<i>Durée moyenne de services pour les autres départs</i>	127,7	132,9	133,3	132,7	132,1	130,7	130,0	134,2	133,4	119,4	131,6
Indice majoré de liquidation moyen	468,6	470,9	479,3	481,6	485,1	484,8	488,6	497,8	503,7	502,0	505,8
<i>Indice majoré de liquidation moyen pour les autres départs</i>	483,3	479,3	486,2	489,5	489,8	491,3	494,0	515,2	521,7	518,4	518,1
Proportion des pensions portées au minimum garanti	15,1%	15,3%	12,9%	14,1%	14,7%	15,9%	17,9%	16,9%	16,8%	21,3%	21,3%
<i>Proportion des pensions portées au minimum garanti parmi les autres départs</i>	16,1%	14,5%	13,3%	12,7%	14,2%	15,5%	16,6%	13,6%	13,7%	17,8%	20,5%
Montant moyen de de la pension (euros par an)	18 570	18 488	19 019	18 909	18 994	18 686	20 305	21 494	21 122	20 837	20 939
<i>Montant moyen de de la pension (euros par an) pour les autres départs</i>	18 241	18 253	18 807	18 810	18 844	18 649	20 336	22 356	22 297	22 466	22 359

Source : Caisse des dépôts et consignations (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 2025

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	52 693	+5,8%	10 905	+5,2%	63 598	+5,7%	+10,9%	2 022	+4,1%	306	-3,6%	28 151	+7,8%	25 740	+5,5%
2025	54 749	+3,9%	11 108	+1,9%	65 857	+3,6%	+11,4%	2 043	+1,0%	290	-5,2%	29 466	+4,7%	27 630	+7,3%
évolution 2025/1990		+340,3%		+97,9%		+265,0%			+94,8%		+2,4%		+708,8%		+408,2%
en moyenne annuelle		+4,3%		+2,0%		+3,8%			+1,9%		+0,1%		+6,2%		+4,8%

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (ACCT jusqu'en 2005, INDIA-LOLF 2006-2011, Chorus depuis 2012) ; Caisse des dépôts et consignations (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
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 %
Taux de contribution employeur pour les pensions civiles (2)													
Ministères (3)						49,90 %	50,74 %	55,71 %	58,47 %	62,14 %	65,39 %	68,59 %	71,78 %
Opérateurs, établissements de l'État et autres organismes	33,00 %	33,00 %	33,00 %	33,00 %	33,00 %	33,00 %	39,50 %	50,00 %	60,14 %	62,14 %	65,39 %	68,59 %	74,28 %
Taux de contribution employeur pour les pensions militaires (2)						100,00 %	101,05 %	103,50 %	108,39 %	108,63 %	114,14 %	121,55 %	126,07 %
Taux de contribution employeur pour l'ATI (4)						0,30 %	0,31 %	0,31 %	0,32 %	0,33 %	0,33 %	0,33 %	0,32 %
2 / Régime des ouvriers d'Etat													
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 %
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 %
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 %
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 %

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
1 / Régime des pensions civiles et militaires de l'État													
Taux de cotisation salarié (1)	9,14 %	9,54 %	9,94 %	10,29 %	10,56 %	10,83 %	11,10 %	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 %	74,28 %	74,28 %	78,28 %	82,28 %
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 %	74,28 %	74,28 %	78,28 %	82,28 %
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 %	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 %	0,32 %	0,32 %	0,32 %
2 / Régime des ouvriers d'Etat													
Taux de cotisation salarié (1)	9,14 %	9,54 %	9,94 %	10,29 %	10,56 %	10,83 %	11,10 %	11,10 %	11,10 %	11,10 %	11,10 %	11,10 %	11,10 %
Taux de cotisation employeur (5)	33,87 %	34,28 %	34,51 %	34,63 %	34,63 %	35,01 %	35,01 %	35,01 %	35,01 %	35,01 %	35,01 %	35,01 %	35,01 %
3 / Régime de la CNRACL													
Taux de cotisation salarié (1)	9,14 %	9,54 %	9,94 %	10,29 %	10,56 %	10,83 %	11,10 %	11,10 %	11,10 %	11,10 %	11,10 %	11,10 %	11,10 %
Taux de cotisation employeur (6)	30,40 %	30,50 %	30,60 %	30,65 %	30,65 %	30,65 %	30,65 %	30,65 %	30,65 %	30,65 %	31,65 %	34,65 %	37,65 %

Sources : DGFIP (Service des retraites de l'État) ; Caisse des dépôts et consignations (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'Etat 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)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Pensions civiles (1)	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	53 897
Pensions militaires	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	11 108
Allocations temporaires d'invalidité	140	141	143	143	143	141	139	139	138	137	135	134	136	138	142	141
Dépenses de compensation démographique (transferts inter-régimes)	1 295	889	678	662	628	626	506	540	394	217	160	473	100	94	75	57
Transferts à la Cnav et à l'Ircantec (affiliations rétroactives)	345	220	291	292	311	103	237	243	242	197	173	129	110	111	116	70

Transfert vers la CNRACL : neutralisation de la décentralisation	-	258	279	200	228	258	279	327	361	408	454	493	510	556	654	692
Autres dépenses (intérêts moratoires, remboursement trop-perçus)	5	5	4	4	5	4	3	5	5	6	7	6	64	6	8	8
Total dépenses	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	65 972

Recettes (en millions d'euros)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Cotisations salariales (y compris rachats d'année d'étude)	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	7 496	7 525
Contributions de l'État-employeur (BG+BA), et ensemble des cotisations ATI	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	48 006
Contributions employeurs de La Poste et Orange (2)	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	260
Contributions Établissements publics et autres employeurs de fonctionnaires	4 140	4 735	5 180	5 734	5 803	5 803	5 826	5 938	5 960	6 019	6 059	6 149	6 197	6 344	6 475	6 814
Transferts inter-régimes : validations de services auxiliaires	247	184	110	92	69	61	65	102	122	138	86	49	27	22	16	10
Recettes de compensation démographique (transferts inter-régimes)	260	180	10	15	1	20	0	25	25	45	115	153	542	658	655	880
Transfert reçu de la CNRACL : neutralisation de la décentralisation	434	641	543	534	581	573	580	568	566	540	512	483	464	437	406	421
Autres recettes (dont subventions) (3)	657	476	358	19	28	32	23	24	28	99	26	32	35	37	45	40
Total recettes	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	63 955

Sources : DGFiP (Service des retraites de l'État) et direction du Budget.

(1) Y compris les pensions des retraités de La Poste et Orange.

(2) Y compris cotisations salariales des agents de La Poste jusqu'en 2009 et y compris contributions exceptionnelles.

(3) Y compris 1 milliard d'euros de fond de roulement en 2006.

NB : les dépenses et recettes du CAS Pensions de 2006 à 2010 ont été reventilées selon la nouvelle nomenclature adoptée pour l'exercice 2011.

Tableau n°D-4

Compte de résultat simplifié de la CNRACL

Charges (en millions d'euros)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Prestations sociales	13 927,6	14 982,1	15 902,7	16 700,9	17 355,1	17 966,7	18 677,9	19 436,0	20 393,0	21 253,5	22 164,0	22 953,1	24 516,0	26 118,3	28 151,4	29 465,6
Compensations	2 190,2	1 690,0	1 375,6	1 423,4	1 362,8	1 462,0	1 371,0	1 393,1	1 235,0	1 130,0	1 248,0	959,0	817,0	635,0	475,0	420,6
Transferts CNRACL - article 59	615,0	670,0	514,3	533,7	578,2	572,1	581,9	570,3	567,3	540,1	512,0	482,8	463,7	440,3	418,3	445,0
Autres charges	209,2	116,1	95,4	106,8	153,5	184,9	164,4	194,3	217,6	195,7	114,5	154,5	145,8	212,0	175,6	298,0
Charges de gestion courante (dont frais de gestion)	93,7	98,0	99,5	103,1	106,3	100,2	98,2	99,9	84,9	94,5	98,5	103,7	95,8	97,1	97,6	98,8
Charges financières	0,0	0,2	1,5	1,3	0,1	0,0	0,1	2,3	3,8	1,3	0,3	0,6	8,6	139,2	269,0	230,9
Charges exceptionnelles	0,3	0,5	0,2	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total charges	17 036,0	17 556,9	17 989,2	18 869,2	19 556,1	20 286,0	20 893,7	21 695,8	22 501,6	23 215,1	24 137,3	24 653,7	26 046,9	27 641,9	29 587,0	30 958,9

Produits (en millions d'euros)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Cotisations et produits affectés (1)	15 969,9	16 387,1	16 804,2	18 006,3	19 393,7	19 985,9	20 522,2	21 123,3	21 255,6	21 705,8	21 979,5	22 706,4	23 554,7	24 391,6	25 757,3	27 582,2
Compensations	63,4	49,5	0,5	0,0	31,1	0,0	16,4	0,0	6,1	25,6	64,6	128,2	14,0	35,5	19,0	0,0
Transferts CNRACL - article 59	181,0	386,9	150,3	200,5	228,4	258,1	281,2	329,5	362,8	408,4	454,5	492,6	510,4	559,3	666,1	715,8
Autres produits	323,7	351,9	328,3	356,2	333,4	337,0	347,0	258,0	304,8	352,8	165,8	106,4	129,1	127,4	117,1	315,3
Produits financiers	7,2	6,5	1,6	1,2	1,9	1,3	1,0	0,4	0,4	0,2	0,2	0,1	0,6	4,9	5,9	3,9
Produits exceptionnels (2)	0,0	0,0	690,0	200,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total produits	16 545,2	17 181,9	17 974,9	18 764,2	19 988,5	20 582,3	21 167,8	21 711,2	21 929,8	22 492,8	22 664,5	23 433,8	24 208,8	25 118,6	26 565,5	28 617,2

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Résultat de l'exercice (en millions d'euros)	-490,8	-375,1	-14,3	-105,0	432,4	296,3	274,1	15,3	-571,8	-722,3	-1 472,8	-1 219,9	-1 838,1	-2 523,3	-3 021,5	-2 341,6

Source : CNRACL.

(1) Sont prises en compte les cotisations normales, les cotisations rétroactives, les autres cotisations et produits affectées 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.

Les données précédant 2015 sont disponibles dans le Jaune Pensions 2025.

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
2025	1 584 758	1 986 945	1 656 399	330 546	6 614	0,96	0,87	321 432	1	408 750	136 278	3 013	0,79	0,68
évolution 2025/1990		+108,2%							-100,0%	+3,7%	-26,8%			
en moyenne annuelle		+2,1%							-31,6%	+0,1%	-0,9%			
évolution 2025/2015	-12,8%	+7,5%	+8,2%	+4,4%					-100,0%	+7,1%	-17,0%			
en moyenne annuelle	-1,4%	+0,7%	+0,8%	+0,4%					-73,3%	+0,7%	-1,8%			

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		71 502	41 189	0,90	0,70	951 908	726 629	349 935	293 004	528 462	114 477	3,18	2,87
2001	61 376	113 156		72 580	40 576	0,85	0,66	976 515	731 038	360 654	306 236	550 300	116 590	3,10	2,81
2002	58 961	112 214		72 441	39 774	0,81	0,64	1 002 880	742 469	373 845	320 851	575 189	116 590	3,03	2,76
2003	58 193	110 478		71 198	39 281	0,82	0,64	1 031 100	761 500	390 952	344 119	613 390	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	36 832	69 815	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	70 748	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
2025	15 146	88 757	854	62 398	26 359	0,24	0,20	1 340 625	805 236	963 528	704 916	1 470 309	198 135	1,46	1,37
évolution 2025/1990	-83,7%	-18,6%						+71,5%	+18,8%	+309,5%	+296,5%	+372,5%	+115,4%		
en moyenne annuelle	-5,1%	-0,6%						+1,6%	+0,5%	+4,1%	+4,0%	+4,5%	+2,2%		

évolution 2025/2015	-51,0%	-13,2%		-9,2%	-21,4%			-4,1%	-2,5%	+48,4%	+25,6%	+40,4%	+21,1%		
en moyenne annuelle	-6,9%	-1,4%		-1,0%	-2,4%			-0,4%	-0,3%	+4,0%	+2,3%	+3,5%	+1,9%		

Sources : Caisse des dépôts et consignations (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, puis de 62 à 64 ans avec celle de 2023. 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. Issu de la fusion de l'Argirc et l'Arrco en 2019.

Agirc : Association générale des institutions de retraite des cadres. Arrco : Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés.

Assiette

Ensemble des éléments de rémunération 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 (exemple : Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav), caisse Agirc-Arrco...).

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 (exemple : 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 62 à 64 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 de durée de services effectifs est nécessaire pour les fonctionnaires civils et militaires 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 (67 ans à terme) pour les catégories sédentaires, 62 ans pour un certain nombre de corps classés en catégorie active et 57 ans pour les corps de catégorie super-active) ;
- 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 (64 ans pour les sédentaires, 59 ou 54 ans pour les agents remplissant respectivement les conditions la catégorie active et super active) ;
- En cas de **départ anticipé pour carrière longue**, à partir de 58 ans lorsqu'un fonctionnaire justifie notamment d'une durée cotisée égale à la durée d'assurance exigée pour atteindre le taux maximal de la pension ;
- 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. Le dispositif de départ anticipé pour trois enfants 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 (exemple : attribution de trimestres supplémentaires pour avoir élevé un enfant), soit sur le montant de la retraite (exemple : 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 (exemple : 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 de l'Agric-Arrco pour les salariés du privé, le régime de l'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 (exemple : 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 (exemple : 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 (CNAV). Dans ce document, par soucis de comparabilité avec le régime des fonctionnaires qui est un régime intégré (comprenant à la fois régime de base et régime complémentaire), on emploiera parfois régime général pour désigner le régime de base des salariés du privé et leur complémentaire, l'Agric-Arrco.

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 (exemple : 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 Nouvelle bonification indiciaire 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, contrairement au régime des fonctionnaires civils et militaires de l'Etat (voir III.2.g).

S

Salaire annuel moyen (SAM)

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

SRE

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

Surcote

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

Surcotation

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

T

Taux de remplacement

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

Taux plein

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

Trimestre

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

Trimestre assimilé

Trimestre n'ayant pas donné lieu à cotisations, mais pris en compte, sous certaines conditions, pour le calcul de la durée d'assurance (exemple : 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.