

# Projet de loi de finances pour 2005

Rapport sur les rémunérations  
et les pensions de retraite  
de la fonction publique



## Table des matières

<b>Note liminaire</b>	<b>7</b>
<b>Introduction</b>	<b>9</b>
1. Les dépenses de personnel des administrations publiques	11
2. Les dépenses de fonction publique de l'État en 2003	12
3. Les principaux facteurs de progression	14
3.1. La revalorisation du point fonction publique	14
3.2. Les autres facteurs de revalorisation des salaires	14
3.3. L'accroissement tendanciel du nombre et du montant unitaire des pensions versées	15
3.4. L'évolution des emplois budgétaires et des effectifs réels	15
3.4.1. L'évolution des emplois budgétaires : + 143 952 emplois entre 1997 et 2004	15
3.4.2. Les effectifs réels	16
<b>La dépense publique en matière de rémunérations et de pensions</b>	<b>17</b>
1. L'évolution des rémunérations des fonctionnaires	18
1.1. La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)	18
1.2. Le salaire moyen par tête (SMPT)	21
1.3. Comparaison avec le secteur privé	22
1.3.1. Comparaison des évolutions salariales	22
1.3.2. Comparaison des niveaux de rémunérations	23
2. Le financement des pensions des fonctionnaires	27
2.1. Le financement des pensions civiles et militaires de retraite	28
2.1.1. Les modalités de financement des pensions civiles et militaires de retraite	28
2.1.2. L'évolution des dépenses de pensions sur la période 1990-2003	30
2.1.3. Les dépenses de pensions prévues dans le PLF pour 2005	32
2.1.4. L'équilibre du régime des pensions civiles et militaires de retraite	33
2.2. Le financement des pensions des fonctionnaires affiliés à la CNRACL	38
2.2.1. L'évolution des comptes de la CNRACL sur la période 1990-2003	38
2.2.2. Les comptes prévisionnels de la CNRACL en 2005	40
2.2.3. Les perspectives à moyen terme	42
2.3. Les conséquences de la réforme des retraites sur le besoin de financement des régimes de retraite de la fonction publique	43
2.3.1. Le tendanciel	43
2.3.2. L'impact financier de la réforme des retraites	44
3. Les principales données concernant les pensions des fonctionnaires	45
3.1. Le nombre de fonctionnaires pensionnés	45
3.2. L'âge de départ en retraite des fonctionnaires	46
3.3. Le montant des pensions	49

## **Le régime juridique des rémunérations dans la fonction publique 51**

1. Le champ étudié	52
2. Les composantes de la rémunération des fonctionnaires	52
2.1. Le traitement et les compléments de traitement	52
2.2. Les prélèvements sociaux	54
2.3. Les régimes indemnitaires	54
2.3.1. Le régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État	54
2.3.2. Le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux	56
2.3.3. Le régime indemnitaire des personnels de la fonction publique hospitalière	57
3. Les frais de déplacement	58
4. Les cumuls d'emplois et de rémunérations	58

## **Le régime juridique des pensions des fonctionnaires 61**

1. Les nouvelles règles de calcul des pensions	62
1.1. Calcul des droits acquis au sein d'un régime de fonctionnaires	63
1.2. Mise en œuvre des coefficients de minoration et de majoration des droits à la retraite en fonction de la durée d'assurance tous régimes confondus	64
1.3. Le minimum garanti (article L. 17 CPCR) est réformé en cohérence avec l'allongement de la durée de cotisation	65
1.4. La pension liquidée fait l'objet d'une revalorisation, au 1 <sup>er</sup> janvier de chaque année, en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation hors tabac	66
1.5. L'évolution du régime des avantages familiaux consécutive à l'arrêt GRIESMAR rendu par la Cour de justice des communautés européennes.	66
2. Des dispositifs offrant une plus grande souplesse dans le choix du départ à la retraite	67
2.1. Le rachat des années d'études	67
2.2. La possibilité de cotiser au-delà de la quotité travaillée et rémunérée en cas de temps partiel.	68
2.3. La possibilité de cotiser au-delà de la quotité travaillée et rémunérée en cas de cessation progressive d'activité	69
2.4. La prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge	69
3. La transition entre l'emploi et la retraite : la réforme de la cessation progressive d'activité et de la réglementation des cumuls	70
3.1. La cessation progressive d'activité est réformée en cohérence avec l'allongement de la durée de cotisation	71
3.2. La réglementation des cumuls est simplifiée, assouplie et rendue plus équitable	71
4. La mise en place d'un régime additionnel de retraite, à caractère obligatoire	71

## **Annexes 73**

I. Tableaux statistiques sur les rémunérations et les pensions	74
1. Structure des dépenses du budget de l'État liées aux rémunérations d'activité	74
2. Évolution des dépenses du budget de l'État liées aux rémunérations d'activité	75
3. Répartition en 2002 et 2003 des dépenses par éléments de rémunération	76
4. Répartition en 2003 des dépenses de rémunérations d'activité par ministère	77
5. Répartition en 2002 et 2003 par nature des primes et indemnités	78
6. Salaires moyens nets en euros par catégorie socioprofessionnelle en 2002 (agents titulaires des ministères civils employés à temps complet en métropole)	79
7. Répartition indiciaire des titulaires civils selon le sexe au 31 décembre 2002	80
8. Évolution des emplois budgétaires des agents de l'État	81
9. Titulaires civils des ministères par catégorie hiérarchique (en milliers) de 1980 à 2002	82

II. Tableaux statistiques sur les pensions des fonctionnaires	83
1. Séries statistiques depuis 1990	83
1.1. Évolution du montant des pensions (PCMR)	84
1.2. Évolution du montant des pensions et des cotisations (CNRACL)	84
2.1. Évolution du nombre de pensionnés (PCMR)	85
2.2. Évolution du nombre de pensionnés et de cotisants (CNRACL)	85
3.1. Évolution du nombre de liquidations (PCMR)	86
3.2. Évolution du nombre de liquidations (CNRACL)	86
4.1. Évolution de la pension moyenne (PCMR)	87
4.2. Évolution de la pension moyenne (CNRACL)	87
5.1. Évolution de l'indice et du taux de liquidation (PCMR)	88
5.2. Évolution de l'indice et du taux de liquidation (CNRACL)	88
2. Données du flux 2003	89
6.1. Répartition du flux 2003 par catégorie et administration (PCMR)	89
6.2. Répartition du flux 2003 par catégorie et administration (CNRACL)	89
7.1. Âge, durée des services et montant de la pension du flux 2003 (PCMR)	90
7.2. Âge, durée des services et montant de la pension du flux 2003 (CNRACL)	91
8.1. Répartition du flux 2003 par âge de liquidation (PCMR)	91
8.2. Répartition du flux 2003 par âge de liquidation (CNRACL)	92
9.1. Durée moyenne de versement des pensions en 2003 (PCMR)	93
9.2. Durée moyenne de versement des pensions en 2003 (CNRACL)	94



### **Note liminaire**

En application de l'article 15 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, le Gouvernement dépose tous les deux ans, en annexe au projet de loi de finances, un rapport sur les rémunérations versées au cours des deux années précédentes, à quelque titre que ce soit, à l'ensemble des fonctionnaires soumis aux dispositions du présent titre. Ce rapport indique l'origine des crédits de toute nature ayant financé les rémunérations, énumère les différentes catégories d'indemnités versées, ainsi que la proportion de ces indemnités par rapport au traitement.

Le présent rapport constitue la onzième application de cette disposition législative. Il est établi sur la base de données dont dispose le Gouvernement au 1<sup>er</sup> juillet 2004. La première partie du rapport présente la dépense publique en matière de rémunérations et de pensions. La deuxième partie décrit le régime juridique des rémunérations dans la fonction publique. Dans la troisième partie est exposé le régime juridique des pensions, et notamment les dispositions mises en place par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Figurent par ailleurs en annexe des données statistiques portant sur les rémunérations, les pensions et les effectifs de fonctionnaires.

Les dépenses induites par la fonction publique de l'État, qui intègrent notamment les rémunérations d'activités (rémunérations principales indemnités...) et les frais de personnel (cotisations et prestations sociales, pensions...), représentent 7,8 % du PIB. Près de 95 % de ces dépenses (hors pensions civiles et militaires, mais y compris les pensions des ACVG exclues des dépenses induites mais non pas des dépenses indexées) sont indexées sur la valeur du point. Une revalorisation de 1 % de cette valeur génère un coût de l'ordre de 800 millions d'euros pour le budget de l'État en 2004 (hors impact sur les subventions aux établissements publics).

Le pouvoir d'achat de la rémunération moyenne des agents en place dans la fonction publique de l'État s'est accru d'environ 2,7 % par an en moyenne entre 1993 et 2003. Cette progression est le résultat de l'application des augmentations salariales, du protocole de rénovation de la grille des classifications et des rémunérations, du plan de revalorisation de la fonction enseignante, des divers plans ministériels de revalorisation catégorielle et de l'effet structurel de carrière (avancements et promotions).

Les pensions de l'État, ainsi que de celles versées aux fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (régime de la CNRACL) représentent 41 milliards d'euros de dépenses en 2003.

Les seules dépenses de pensions civiles et militaires de l'État, qui représentaient, en lois de finances initiales, 21 % des dépenses induites par la fonction publique de l'État en 1993, en représentent 27 % en 2003.





## **Introduction**

---

## **L'État poursuit depuis plusieurs années un important travail de transparence, dans les domaines des effectifs et des rémunérations**

Le Gouvernement s'est fixé pour objectif, dans le cadre plus général de la réforme de l'État, d'assurer une réelle transparence des facteurs d'évolution de la dépense publique en matière de rémunérations. Au cours des dernières années, plusieurs actions ont contribué à améliorer et à enrichir le contenu des informations diffusées sur les dépenses de Fonction publique de l'État. Créé en juillet 2000, l'Observatoire de l'emploi public concourt à répondre à ce besoin de **transparence dans la connaissance et la mesure des effectifs**.

S'agissant des **rémunérations**, le présent rapport expose les conséquences salariales des mesures prises au cours des dernières années, que ce soit en matière d'évolution de la valeur du point Fonction publique, de décisions catégorielles ou de politique de promotion et d'avancement d'échelons.

Une politique de **transparence en matière indemnitaire** est également menée depuis plusieurs années afin de prendre en compte les observations formulées notamment par la Cour des comptes.

Le principe de transparence, consacré par la circulaire conjointe fonction publique-budget du 1<sup>er</sup> octobre 1999, a entraîné un important travail de publication des textes indemnitaires. Cette publication systématique des textes est impérative car elle est la condition même de la régularité juridique et comptable des paiements effectués. D'octobre 1999 à juillet 2004, 203 textes (65 décrets, 151 arrêtés) ont été publiés.

La publication des textes s'accompagne d'un effort de simplification. Elle est animée par un souci de recherche d'une plus grande cohérence et d'une plus grande équité entre les différents régimes.

Parallèlement, la rénovation des dispositifs de modulations indemnitaires vise à **établir un lien plus explicite avec les résultats obtenus**.

La volonté de mieux articuler le niveau des primes et la qualité des résultats obtenus a été nettement réaffirmée par la communication du ministre de la fonction publique en Conseil des ministres du 22 octobre 2003 qui portait sur l'encadrement supérieur. Le principe de rémunération « au mérite » supposant transparence des rémunérations, clarté des objectifs et capacité à évaluer et reconnaître les résultats obtenus, a été adopté pour les emplois à la décision du gouvernement. Ce dispositif doit être étendu dans un second temps à l'ensemble des hauts fonctionnaires, puis poursuivi par la mise en œuvre d'une démarche plus globale pour les autres personnels de l'administration de l'État.

S'agissant des **retraites**, ce rapport présente les principales caractéristiques du nouveau régime de retraite de la fonction publique.

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites permet à notre société de faire face à l'un de ses défis majeurs au cours des années à venir : l'augmentation importante du nombre des personnes retraitées et l'allongement de l'espérance de vie. Un Français sur cinq a plus de 60 ans aujourd'hui ; cette proportion sera d'un sur trois en 2040.

Les dispositions relatives aux fonctionnaires réforment en profondeur le code des pensions civiles et militaires. Le champ de la réforme englobe également le régime des fonctionnaires des hôpitaux et des collectivités locales, affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

La réforme s'inscrit dans une logique d'ensemble qui vise à satisfaire trois objectifs prioritaires : accroître la liberté de choix des assurés, notamment en ce qui concerne la gestion de leur fin de carrière, renforcer l'équité entre les régimes publics et privés, diminuer le besoin de financement en incitant progressivement les agents à allonger la durée de leur activité. Cette contrainte était essentielle dans une perspective d'accélération très forte des départs en retraite : à titre d'exemple, le nombre de personnels de l'État partant à la retraite était de 80 000 en 2003 et atteindra 95 000 en 2007.

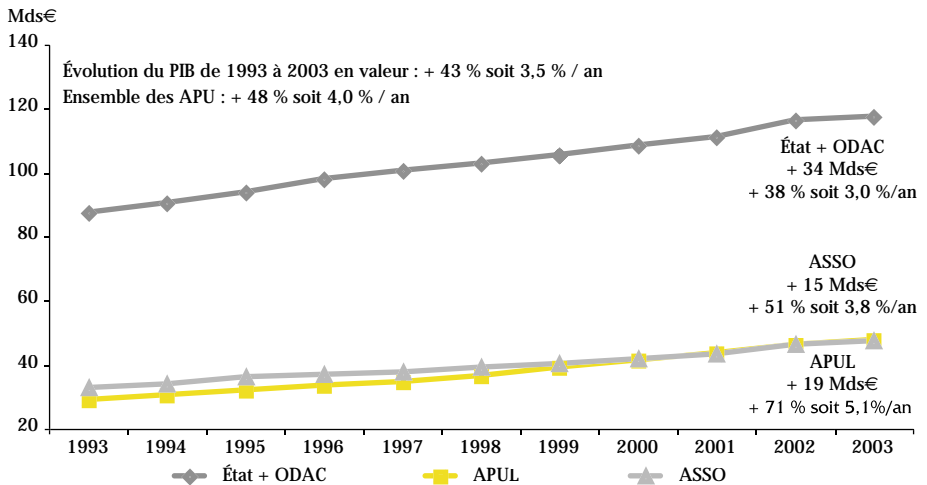
Enfin, l'entrée en vigueur, au 1<sup>er</sup> janvier 2006, de l'intégralité des dispositions de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) du 1<sup>er</sup> août 2001 devrait entraîner une évolution

de l'approche de la gestion des rémunérations. Les nouvelles marges de manœuvre accordées aux responsables des programmes (pilotage de la masse salariale correspondant à l'ensemble des personnels placés sous leur autorité) leur permettront d'opérer des arbitrages et, notamment, d'utiliser les possibilités offertes par les régimes indemnitaires de manière plus active en fonction des caractéristiques des services et de leur performance. Sur un plan plus général, ce nouveau cadre de la gestion publique conduira à reconsidérer la politique salariale de l'État en prenant en compte la dynamique propre à chaque compartiment (traitement indiciaire, nouvelle bonification indiciaire, régimes indemnitaires...) de la rémunération globale des fonctionnaires. Ces évolutions feront l'objet d'un dialogue social adéquat tant à l'échelon national qu'au sein des services déconcentrés de l'État.

## 1. Les dépenses de personnel des administrations publiques

Les dépenses de personnel des administrations publiques telles que retracées par la comptabilité nationale représentent 13,7 % du PIB en 2002<sup>1</sup>. Elles se sont accrues de 3,6 % par an en moyenne en euros courants sur la période 1993 à 2003. Elles s'élèvent en 2003, selon les comptes provisoires de la nation de l'année 2003<sup>2</sup>, à **213 milliards d'euros** pour rémunérer environ **5 millions d'agents en activité**, soit plus d'un cinquième de l'ensemble des salariés, et plus de 5 millions de retraités. Au total, les dépenses de personnel de l'ensemble des administrations pubesent, en 2003, **0,2 point de PIB de plus qu'en 1993**.

### Dépenses de personnel des administrations publiques de 1993 à 2003



Source : rapport sur les comptes de la Nation de l'année 2002 (nouvelle série : base 1995).

ODAC : Organismes Divers d'Administration Centrale.

APUL : Administrations Publiques Locales.

ASSO : Administrations de Sécurité sociale.

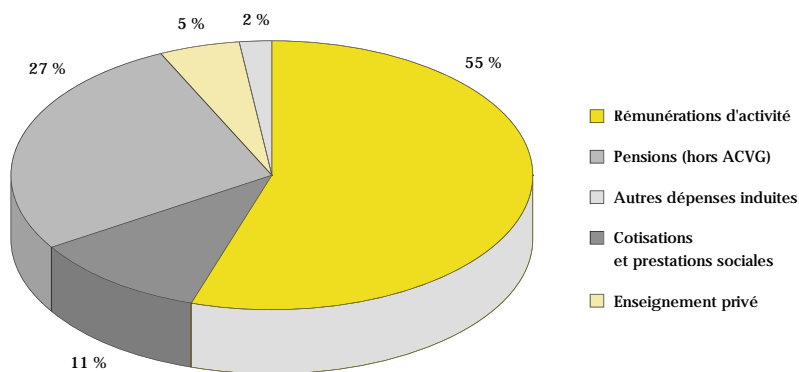
(1) Source : Rapport sur les comptes de la Nation de l'année 2002 (série : base 1995).

(2) La nouvelle base des comptes de la nation intègre un nouveau système de comptes, adopte une nouvelle nomenclature d'activités et de produits et procède à une révision complète des séries statistiques. Ce nouveau système introduit des changements dans la définition des secteurs institutionnels avec, en particulier, un nouveau contour du secteur des administrations publiques. Ainsi, dans l'ancienne base (1973) de la comptabilité nationale, les dépenses de personnel des administrations publiques représentaient 14,4 % du PIB en 1997 et 13,8 % dans la nouvelle base (1995).

## 2. Les dépenses de fonction publique de l'État en 2003

Les dépenses induites par la seule **fonction publique de l'État**, qui comprennent principalement les dépenses de rémunérations, les cotisations et prestations sociales, les pensions, les subventions aux établissements d'enseignement privé, se montent en 2003 à **121,2 milliards d'euros**, soit 7,8 % du PIB, contre 118,9 milliards d'euros en 2002. Ces chiffres n'incluent pas les dépenses de personnel des établissements publics subventionnés par l'État ni les pensions des anciens combattants et victimes de guerre.

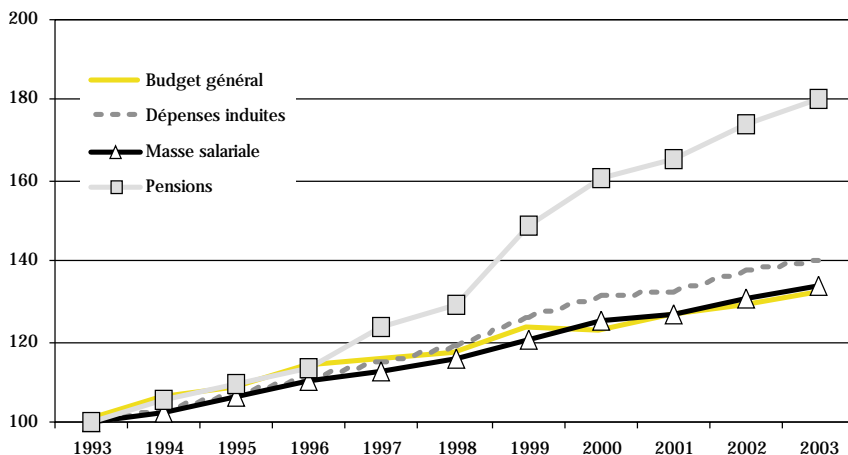
### Dépenses induites par la fonction publique dans le budget de l'État 121,2 milliards d'euros en 2003 (exécution)



Ces dépenses de personnel, en constante accélération (+ 2 % en 2003), ont absorbé une part toujours plus importante des marges de manœuvre budgétaires : sur une décennie, plus de la moitié de l'augmentation du budget général de l'État leur est imputable.

Elles représentent ainsi une part grandissante de la loi de finances : 41,3 % en 1993, 42,5 % en 1999 et 44 % en 2003.

### Budget général et dépenses induites en LFI en base 100 depuis 1993



**NB :** la croissance des dépenses de pension sur la période subit l'incidence de plusieurs budgétisations successives, celle des dépenses de pensions au titre des agents de La Poste et de France Télécom, ainsi que de la contribution des établissements publics au titre des fonctionnaires qu'ils emploient en propre ou sur détachement.

La progression accélérée des dépenses induites sur la période tient en premier lieu à l'alourdissement des charges de pensions : en 2003, 60 % de l'accroissement des dépenses induites était lié aux pensions, contre 47 % en 2000.

Cette progression globale des dépenses induites provient ensuite de l'augmentation de la masse salariale de l'État (+ 2,9 % en moyenne annuelle depuis 1999, soit environ 1,7 Md€ chaque année) : sous l'effet des avancements automatiques (GVT positif), cette dernière croît de 2 % par an ; cette dynamique est confortée par l'augmentation constante des effectifs rémunérés (+ 143 954 emplois budgétaires entre 1993 et 2004) et par la politique salariale de l'État qui, sur moyen terme, a soutenu le pouvoir d'achat du point fonction publique.

## Évolution des principales composantes des dépenses induites par la fonction publique de l'État (exécution)

(en milliards d'euros)

	1999 (7) (8) (9)	2000 (7) (8) (9)	2001 (7) (8) (9)	2002 (7) (8) (9)	2003 (7) (8) (9)
<b>I</b>					
Rémunérations principales (1)	48,372	49,105	50,175	51,699	52,305
Indemnités résidentielles	1,135	1,294	1,333	1,457	1,473
Primes et indemnités	8,061	8,778	9,223	10,079	10,448
Supplément familial de traitement	0,656	0,688	0,692	0,709	0,717
Autres charges connexes	0,798	0,812	0,865	0,879	0,948
Autres charges connexes	0,307	0,355	0,388	0,378	0,351
Total (I) : Rémunérations d'activité	59,329	61,031	62,675	65,202	66,242
dont masse salariale (2)	57,618	59,418	61,019	63,494	64,546
<b>II</b>					
Cotisations sociales (3)	11,002	10,582	10,570	11,447	11,161
Prestations sociales	1,787	1,853	1,954	2,084	2,115
Pensions	27,235	28,50	29,603	30,927	32,348
Divers (4)	0,401	0,30	0,225	0,154	0,151
<b>Total (I+II) :</b>					
<b>Frais de personnel</b>	<b>99,754</b>	<b>102,266</b>	<b>105,028</b>	<b>109,814</b>	<b>112,017</b>
<b>III</b>					
Taxes sur les transports et salaires	0,409	0,426	0,436	0,448	0,492
Frais de déplacement	1,281	1,268	1,248	1,399	1,198
Enseignement privé	5,881	6,074	6,308	6,462	6,634
Autres (5)	1,022	0,973	0,863	0,735	0,901
<b>Total (I+II+III) :</b>					
<b>Dépenses induites</b>	<b>108,347</b>	<b>111,007</b>	<b>113,883</b>	<b>118,858</b>	<b>121,241</b>
<b>Évolution annuelle</b>		<b>2,5 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>4,4 %</b>	<b>2,0 %</b>
Pensions anciens combattants	3,527	3,450	3,406	3,167	3,136
<b>Dont dépenses indexées (6)</b>	<b>103,251</b>	<b>105,347</b>	<b>108,244</b>	<b>113,008</b>	<b>114,903</b>

(1) Rémunérations brutes c'est-à-dire y compris la part salariale des cotisations sociales.

(2) Masse salariale : rémunérations d'activité versées aux personnels occupant un emploi permanent à temps complet et qui sont rétribués sur la base de la grille indiciaire (cela exclut les ouvriers et les vacataires).

(3) Part employeur.

(4) Dépenses de personnel non ventilées et vacances.

(5) Indemnités représentatives de frais, primes d'alimentation (militaires), aides sociales, secours et prêts.

(6) Dépenses indexées : dépenses directement liées à la valeur du point.

(7) Hors exploitants publics des postes et télécommunications.

(8) y compris l'incidence de la budgétisation de 1,077 milliard d'euros sur les chapitres de rémunérations,

26 millions d'euros sur les chapitres de charges sociales et 2,26 milliards d'euros sur les pensions de La Poste

(9) Y compris l'incidence de la budgétisation de la contribution patronale versée par les établissements publics de l'État pour les agents titulaires qu'ils emploient en propre ou sur détachement.

### 3. Les principaux facteurs de progression

#### 3.1. La revalorisation du point fonction publique

La revalorisation du point est de **14,7 % en moyenne** (effet moyen sur le salaire versé au cours d'une année) de 1993 à 2003, y compris les autres mesures générales (attribution d'un point uniforme en avril et en décembre 1999). Cette revalorisation touche non seulement les salaires mais aussi l'ensemble des dépenses indexées sur le point.

#### 3.2. les autres facteurs de revalorisation des salaires

**Les mesures catégorielles** (protocole sur la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations, plan de revalorisation de la situation des enseignants, mesures bas salaires, mesures catégorielles ministérielles spécifiques) ont contribué à une progression de **9,3 % de la masse salariale** sur la période **1993 à 2003** pour un coût de près de **5,3 Mds€** (hors effet induit sur les charges sociales et les pensions, y compris les mesures en faveur des bas salaires du dernier accord salarial).

**Le GVT (Glissement Vieillessement Technicité) positif**, qui retrace l'effet des avancements d'échelons et des promotions de grades ou de corps, est estimé, en moyenne, à 2 % par an. La conjugaison de ces trois facteurs (revalorisation des traitements, mesures catégorielles et GVT positif) s'est traduite par une **progression de la rémunération moyenne des personnels en place (RMPP) des agents de l'État de 4,2 % en moyenne par an sur la période 1993 à 2003**.

#### Rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) dans la fonction publique de l'État de 1993 à 2003 (en masse)

Augmentation annuelle en %	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	Moyenne
Ensemble des mesures générales	2,7	1,2	2,5	1,4	0,5	1,1	1,2	1,1	0,9	1,3	0,7	1,3
Ensemble des mesures catégorielles	1,2	0,9	0,9	0,8	0,6	0,9	0,6	0,8	0,7	0,7	1,2	0,8
GVT positif	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
RMPP	5,9	4,1	5,4	4,2	3,1	4,0	3,8	3,9	3,6	4,0	4,0	4,2
Moyenne des prix (hors tabac)	1,8	1,4	1,7	1,9	1,1	0,6	0,5	1,6	1,6	1,8	1,9	1,4
Gains de pouvoir d'achat de la RMPP	4,1	2,7	3,7	2,3	2,0	3,4	3,3	2,3	2,0	2,2	2,1	2,7

Source : Direction du budget.

### 3.3. L'accroissement tendanciel du nombre et du montant unitaire des pensions versées

Les dépenses totales de pensions se sont accrues de 6,1 % en moyenne par an sur la période 1994-2003<sup>(3)</sup> (et de 7,0 % sur les cinq dernières années), et de 4,9 % **hors effet de la revalorisation du point fonction publique**. Cette progression très dynamique résulte non seulement de la revalorisation des pensions induite par les plans catégoriels, mais surtout de l'évolution démographique du régime qui connaît l'entrée de plus en plus massive de nouveaux retraités. Ainsi, les dépenses de pensions civiles et militaires (hors pensions ACVG) représentent 26,8 % en 2003 des dépenses induites par la fonction publique de l'État, contre 25,1 % en 1999. Dans un contexte où l'inflation est plus forte que l'accroissement du point fonction publique, la nouvelle règle d'indexation des pensions sur l'inflation prévisionnelle à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 va par ailleurs accroître le taux de progression des montants unitaires de pensions versées. Le taux de progression des dépenses de pensions va augmenter fortement jusqu'en 2007-2009 qui seront les années de plus fort taux de départ du choc démographique.

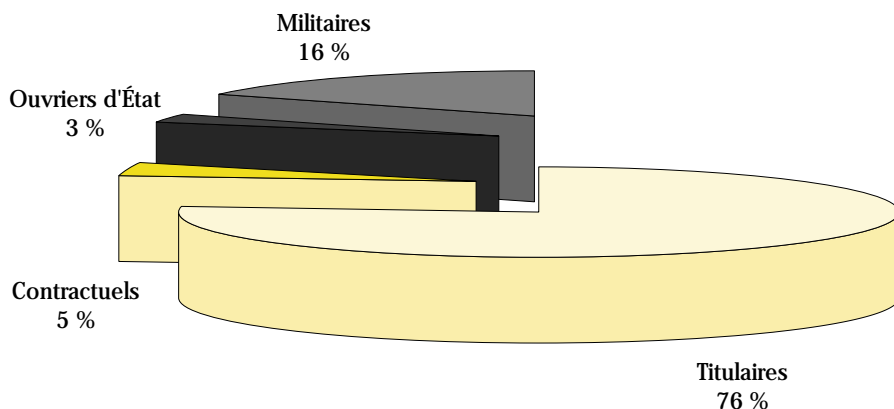
### 3.4. L'évolution des emplois budgétaires et des effectifs réels

#### 3.4.1. L'évolution des emplois budgétaires : + 143 952 emplois entre 1993 et 2004 (à périmètre constant).

Les **emplois budgétaires** sont obtenus par le décompte **des emplois permanents à temps complet autorisés par la loi de finances** et retracés, de même que les crédits de rémunération correspondants, dans les « bleus » annexés au projet de loi de finances. Ils ne concernent généralement que les chapitres budgétaires en 31 (personnels – rémunérations d'activité).

**En 2004**, le nombre d'emplois budgétaires inscrits au budget de l'État est de **2 224 239**. Ces emplois concernent à 92,8 % des postes de titulaires (1 700 829 emplois budgétaires) et de militaires (363 877 emplois budgétaires dont 24 812 volontaires). Ils sont concentrés, pour plus de la moitié d'entre eux, au ministère de l'éducation nationale qui représente près de 64 % des emplois budgétaires de l'ensemble des ministères civils.

#### Emplois budgétaires PLF 2004



(3) Sur la période, plusieurs budgétisations (pensions de La Poste, retenue et contribution de France Télécom, Contribution patronale des établissements publics) ont gonflé en LFI les crédits votés de masses précédemment inscrites sur fonds de concours.

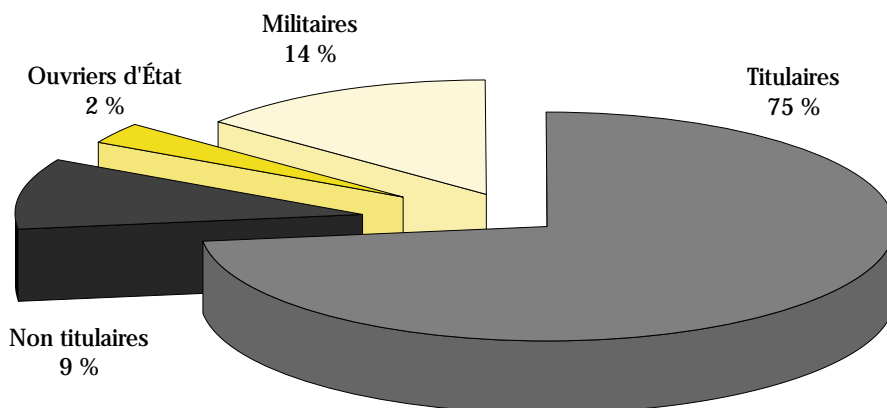
Au total, et tous ministères confondus, les emplois budgétaires ont progressé de 6,9 % entre 1993 et 2004 (près de 144 000 emplois en plus), soit + 0,6 % par an en moyenne. Toutefois, cette progression des emplois autorisés comporte des mesures de « régularisation » qui ont conduit à créer des postes budgétaires pour des agents déjà rémunérés par l'État jusque-là sans support d'emplois<sup>4</sup> : création de plus de 40 000 emplois budgétaires au titre de la résorption de l'emploi précaire dans la fonction publique ou de près de 50 000 postes budgétaires en 2004 au titre de certaines catégories d'agents de l'éducation nationale. Hors ces mesures d'ordre, les effectifs budgétaires ont diminué en 2003 et en 2004.

### 3.4.2. Les effectifs réels

Les **effectifs réels** recensés par l'INSEE comportent **tous les agents rémunérés directement sur le budget de l'État, quel que soit leur statut, quelle que soit leur durée de temps de travail et quel que soit le chapitre budgétaire** sur lequel sont payées leurs rémunérations (y compris les chapitres 34 et 37 lorsque les personnels sont employés comme salariés et non par l'intermédiaire d'un prestataire de service ou en tant que personne indépendante : personnel de nettoyage, artisans, professions libérales...). En l'état actuel de l'information, les plus récentes statistiques disponibles concernent l'année 2002 (en données provisoires). Contrairement à la définition retenue pour les effectifs budgétaires, axée sur la notion d'emploi permanent, la définition très large retenue par l'INSEE inclut donc toutes formes d'emplois même si les agents ne constituent que des collaborateurs exceptionnels ou occasionnels. Les écarts constatés entre effectifs réels et budgétaires sont la conséquence de leur différence de définition. Dans la réalité, ils peuvent s'expliquer à partir de phénomènes bien identifiés. Ainsi, pour les agents titulaires, l'écart entre effectifs réels et emplois budgétaires résulte de l'effet combiné du **temps partiel**, qui concernait 283 000 agents au 31 décembre 2002, et du **taux de vacances**.

**Au 31 décembre 2002**, l'État rémunérait **2 322 943 agents**. Les effectifs de titulaires et de militaires représentaient 88,8 % du total, les agents non titulaires 8,8 % et les ouvriers d'État 2,4 %.

#### Effectifs réels des agents de l'État au 31-12-2002



**Les effectifs réels**, déterminés à partir de l'exploitation des fichiers de paie INSEE, **ont progressé d'environ + 156 000 agents entre le 31 décembre 1990 et le 31 décembre 2002** (dernière année connue), soit + 7,2 % (+ 0,6 % en rythme annuel). **S'agissant des seuls ministères civils (c'est-à-dire hors défense et ACVG), leurs effectifs réels ont augmenté de + 174 700 agents** au cours de la même période, soit plus de 11,1 % (+ 0,9 % en rythme annuel).

(4) Conséquences des lois du 16 décembre 1996 et du 3 janvier 2001.



## **La dépense publique en matière de rémunérations et de pensions**

---

## 1. L'ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS DES FONCTIONNAIRES

Deux concepts permettent d'apprécier l'évolution des rémunérations : la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) et le salaire moyen par tête (SMPT).

La **RMPP** est une **notion salariale** qui permet de mesurer l'évolution moyenne du pouvoir d'achat de la rémunération des agents présents d'une année sur l'autre. Le **SMPT** est une **notion financière et budgétaire**, qui permet d'analyser l'évolution de la dépense.

Par ailleurs, l'évolution des rémunérations peut être appréciée de deux façons : en niveau et en moyenne.

- *L'évolution en niveau (ou en glissement)* correspond à la variation des salaires de date à date.

- *L'évolution en moyenne (ou en masse)* sur une année correspond à l'écart entre la rémunération totale (ou moyenne) perçue au cours de l'année et la rémunération totale (ou moyenne) perçue au cours de l'année précédente. L'effet en moyenne des revalorisations du point fonction publique correspond ainsi à la variation entre deux années de la valeur annuelle moyenne du point.

### 1.1. La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)

La progression de la RMPP mesure l'évolution de la fiche de paye moyenne des fonctionnaires en place. Elle est calculée sur la base des effectifs présents sur deux exercices consécutifs. Elle intègre les facteurs suivants :

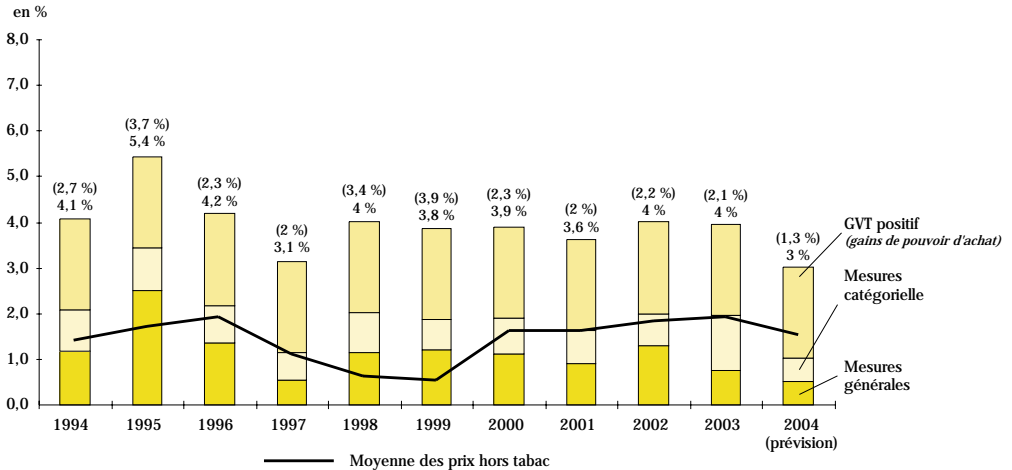
- L'effet en moyenne des mesures générales (revalorisation du point fonction publique, attribution uniforme de points d'indice ou de prime exceptionnelle...) y compris l'effet report des mesures mises en œuvre au cours de l'exercice précédent ;

- Les mesures catégorielles qui sont ciblées sur certains groupes d'agents (réformes statutaires, revalorisations indemnitaires) ;

- Le GVT (Glissement Vieillessement Technicité) positif ou « effet de carrière », autrement dit l'effet positif des avancements d'échelons et des promotions de grades ou de corps hors incidence directe des mesures catégorielles.

**La RMPP tient compte de tous les facteurs d'évolution de la rémunération des fonctionnaires présents deux années consécutives, c'est donc l'indicateur qui permet d'estimer la variation de pouvoir d'achat des agents.**

## Évolution comparée de la décomposition de la rémunération moyenne des personnes en place dans la fonction publique de l'État avec l'inflation moyenne hors tabac



## Évolution de la RMPP de la fonction publique de l'État

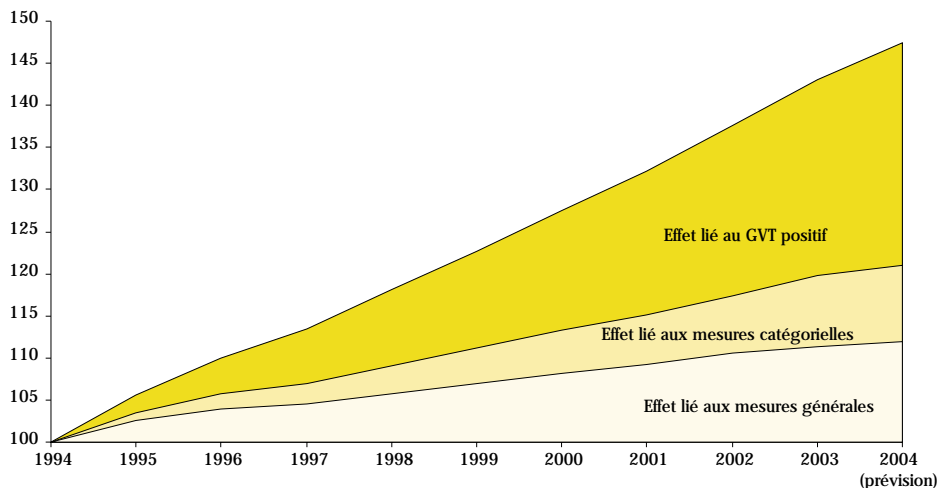
Mesures salariales en moyenne	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004 (prévisions)
Effet report des mesures de l'année précédente (1)	0,14	1,24	1,36	0,00	0,46	0,62	1,08	0,46	0,75	0,74	0,00
Effet courant de mesures de l'année considérée (2)	1,04	1,24	0,00	0,54	0,68	0,6	0,04	0,45	0,56	0,00	0,50
Effet des mesures catégorielles	0,9	0,9	0,8	0,6	0,9	0,6	0,8	0,7	0,70	1,22	0,53
Effet des mesures individuelles (3)	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
<b>Progression de la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)</b>	<b>4,1</b>	<b>5,4</b>	<b>4,2</b>	<b>3,1</b>	<b>4,0</b>	<b>3,8</b>	<b>3,9</b>	<b>3,6</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>3,0</b>
Hausse de l'indice des prix à la consommation en moyenne annuelle (hors tabac)	1,4	1,7	1,9	1,1	0,6	0,5	1,6	1,6	1,8	1,9	1,7
<b>Gain de pouvoir d'achat de la RMPP</b>	<b>2,7</b>	<b>3,7</b>	<b>2,3</b>	<b>2,0</b>	<b>3,4</b>	<b>3,3</b>	<b>2,3</b>	<b>2,0</b>	<b>2,2</b>	<b>2,1</b>	<b>1,3</b>

(1) Progression de la masse des rémunérations au cours de l'année considérée imputable à l'application en année pleine des mesures salariales adoptées l'année précédente. Ainsi les revalorisations des traitements de 0,6 % au 1<sup>er</sup> mars 2002 et de 0,7 % au 1<sup>er</sup> décembre 2002 n'ont respectivement joué que sur dix et un mois en 2002, mais sur deux et onze mois en 2003. L'effet report de ces mesures de 2002 sur 2003 s'élève par conséquent à 0,74 %.

(2) Progression de la masse des rémunérations en cours de l'année considérée imputable aux seules mesures mises en œuvre au cours de cette même année.

(3) Il s'agit des effets d'ancienneté et de promotion des agents nommément promus du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre d'une année. Cette grandeur appelée GVT positif représente la progression moyenne des rémunérations due aux mesures individuelles pour les personnels de l'État en service pendant deux années consécutives.

## Progression de la RMPP depuis 1994 : effet des mesures générales, des mesures catégorielles et du GVT positif



Entre 1994 et 2003<sup>1</sup>, la RMPP des fonctionnaires de l'État progresse en moyenne de 4 % par an. Compte tenu de l'inflation hors tabac sur cette période, la RMPP a ainsi bénéficié de 2,6 % de gains de pouvoir d'achat en moyenne par an. Ces évolutions s'expliquent essentiellement par la conjugaison de trois facteurs : les augmentations générales du point fonction publique, les mesures de revalorisation des grilles et des carrières dans le cadre de plans catégoriels, notamment pluriannuels, et les mécanismes favorables de progression de carrière (GVT).

Le premier facteur renvoie aux mesures générales de revalorisation du point accordées dans le cadre des accords salariaux de novembre 1993 et février 1998 et aux mesures prises depuis l'année 2000.

Le second facteur concerne les mesures catégorielles s'appliquant depuis 1989 avec la mise en œuvre des plans de revalorisation de la fonction enseignante et de rénovation de la grille des classifications et des rémunérations (protocole Durafour) qui ont concerné une grande majorité d'agents dans tous les ministères.

Enfin le troisième facteur est le GVT positif, autrement dit l'effet des avancements d'échelon et des promotions de grade ou de corps, accru par les reclassements et les améliorations de carrière réalisées dans le cadre des plans catégoriels horizontaux. L'effet de carrière, estimé à + 1,8 % à la fin des années 80, devrait être de l'ordre de 2 % par an en 2004. Les garanties offertes en termes de carrière par la grille de la fonction publique se traduisent en effet par une augmentation quasi automatique des rémunérations moyennes des agents en place. En période d'inflation modérée, cet effet suffit, à lui seul, à maintenir le pouvoir d'achat des rémunérations des agents en place.

Pour 2004, la progression de la RMPP atteindrait 3 % environ, soit une augmentation en euros constants de l'ordre de 1,3 %, sous l'hypothèse d'une évolution des prix hors tabac de 1,7 %. La mesure salariale du 1<sup>er</sup> janvier 2004 aura eu un effet en masse de 0,5 %. Les mesures catégorielles auront contribué dans leur ensemble pour 0,5 % à l'évolution de la RMPP : ces mesures comportent la poursuite des plans de revalorisation de la fonction enseignante, et des mesures catégorielles ministérielles spécifiques.

(1) 1994 : base 100.

## 1.2. Le salaire moyen par tête (SMPT)

La progression du SMPT mesure **l'évolution de la masse salariale à effectifs constants**. Autrement dit, elle rend compte de l'évolution du coût moyen d'un agent. Celle-ci est la résultante de la progression des salaires des agents en place, mesurée par la RMPP, et de l'effet de la modification de la structure des rémunérations induit par les mouvements d'entrées et de sorties (effet de noria), principalement lié à la différence de niveau de rémunération entre les agents qui quittent la fonction publique en fin de carrière et les agents qui débutent. Le niveau de l'effet entrées-sorties est actuellement estimé à - 2 % <sup>2</sup>.

### Progression de la RMPP et du SMPT de la fonction publique de 2002 à 2004

(En %)

	2002	2003	2004 (prévision)
Points uniformes			
Report	0,75	0,74	
Effet sur l'année en cours	0,6 % au 1-03 0,7 % au 1-12	0,5 0,06	0,5 % au 01-01 0,5
<b>Ensemble des mesures générales</b>	<b>1,31</b>	<b>0,74</b>	<b>0,50</b>
Accord Zuccarelli + points différenciés	0,03		
Mesures bas salaires Sapin	0,04		
Plan Jospin-Lang	0,21	0,16	0,11
Mesures catégorielles ministérielles et Durafour	0,42	1,06	0,41
<b>Ensemble des mesures catégorielles</b>	<b>0,7</b>	<b>1,2</b>	<b>0,5</b>
<b>GVT positif</b>	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>
<b>RMPP</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>3,0</b>
Moyenne des prix (hors tabac)	1,8	1,9	1,7
<b>Gains de pouvoir d'achat de la RMPP</b>	<b>2,2</b>	<b>2,1</b>	<b>1,3</b>
Effet entrées/sorties	- 2,0	- 2,0	- 2,0
<b>SMPT</b>	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	<b>1,0</b>

Source : Direction du Budget.

(2) Le GVT solde correspond à la somme du GVT positif pris en compte dans le calcul de la RMPP, et de l'effet entrées-sorties.

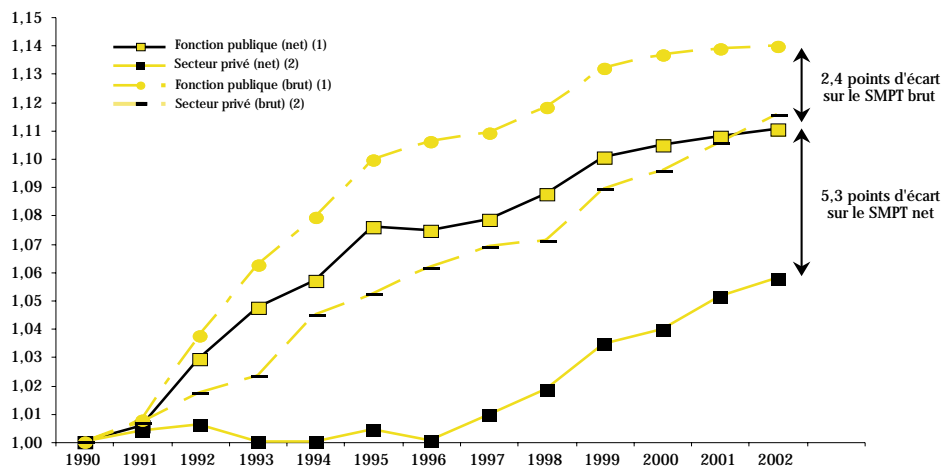
### 1.3. Comparaison avec le secteur privé

#### 1.3.1 Comparaison des évolutions salariales

Les études effectuées par l'INSEE à partir des fichiers de paie des agents de l'État montrent que le début des années quatre-vingt-dix se caractérise par une évolution des salaires moyens dans la fonction publique supérieure à celle du secteur privé, ce qui n'a pas toujours été le cas. À partir de l'année 1997, la progression des salaires dans le secteur privé est à nouveau plus rapide, sans pour autant rattraper l'avance prise par les salaires des agents de l'État en début de période. **Sur la période 1990 à 2002<sup>3</sup>, la progression du SMPT brut<sup>4</sup> dans la fonction publique dépasse au total de 2,4 points celle du secteur privé en euros constants et assure une progression du SMPT brut en euros constants supérieure de 1,2 fois à celle dont bénéficient les salariés du secteur privé.**

L'écart se creuse d'avantage en terme de rémunération nette : la progression dans **la fonction publique du SMPT net** sur la période dépasse de **5,3 points celle du secteur privé en euros constants**. Ainsi **le salaire moyen net en euros constants dans la fonction publique de l'État** a enregistré une **hausse de 11 %** sur cette période, soit en moyenne 0,9 % par an<sup>5</sup>. **Dans le secteur privé, le salaire moyen net** a progressé à peine plus vite que les prix, y compris tabac, sur cette période, **soit une hausse du salaire net en euros constants de 5,8 %** sur la période et de 0,5 % en moyenne par an.

#### Évolution comparée en euros constants des salaires moyens bruts et nets du secteur privé de la fonction publique de l'État de 1990 à 2002



(1) Champ : ensemble des agents des ministères civils de l'État.

Sources : INSEE : Fichiers de paie des agents de l'État de 1990 à 2002.

(2) Champ : Salariés à temps complet du secteur privé et semi-public.

Sources : DADS, Insee ; enquêtes annuelles Acemo, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

(3) Base 100 : 1990

(4) Le concept pertinent pour une comparaison des évolutions salariales est la RMPP. Mais pour le secteur privé, des estimations fiables de l'évolution de la RMPP ne sont pas disponibles pour les années postérieures à 1986. La comparaison entre les deux secteurs doit donc se fonder sur les évolutions de SMPT, en faisant l'hypothèse qu'elles rendent compte de façon satisfaisante des écarts d'évolution de la RMPP.

(5) Gain de pouvoir d'achat tenant compte de la progression des prix y compris tabac, selon la présentation faite par l'INSEE.

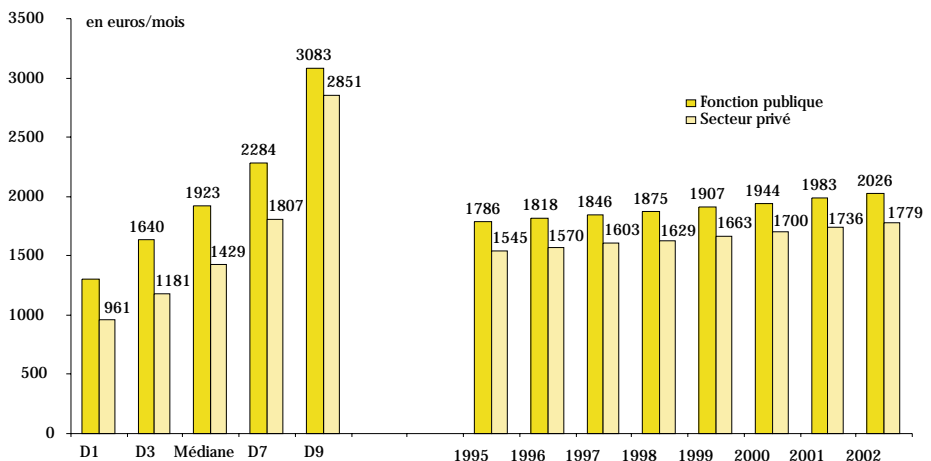
## Comparaison de l'évolution (en %) des salaires moyens nets de la fonction publique de l'État et du secteur privé

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	cumul	moyenne
En euros courants														
Fonction publique	3,8	4,8	3,9	2,6	3,5	1,9	1,5	1,5	1,7	2,1	2,0	2,1	36,2	2,6
Secteur privé	3,6	2,6	1,5	1,7	2,1	1,6	2,1	1,6	2,1	2,2	2,8	2,5	29,9	2,2
En euros constants														
Fonction publique	0,6	2,4	1,8	0,9	1,8	- 0,1	0,3	0,8	1,2	0,4	0,3	0,2	11,0	0,9
Secteur privé	0,4	0,2	- 0,6	0,0	0,4	- 0,4	0,9	0,9	1,6	0,5	1,1	0,6	5,8	0,5
<b>Évolution des prix</b>														
(y compris tabac)	3,2	2,4	2,1	1,7	1,7	2,0	1,2	0,7	0,5	1,7	1,7	1,9	22,9	1,7

De 1990 à 1996<sup>6</sup>, l'évolution du SMPT net en euros courants est sensiblement plus importante dans la fonction publique que dans le secteur privé (respectivement + 3,4 % en moyenne sur la période contre + 2,2 %). Cette tendance s'inverse ensuite de 1997 à 2002<sup>7</sup>, l'évolution moyenne du SMPT net passant à + 1,8 % dans la fonction publique contre + 2,2 % dans le secteur privé. Malgré tout, **sur la période étudiée, le SMPT net a progressé plus rapidement pour la fonction publique (+ 36,2 % contre + 29,9 % pour le secteur privé). L'écart de progression est moins élevé en terme de SMPT brut (+ 39,6 % dans la fonction publique contre 36,8 % dans le secteur privé) à cause de la différence des taux de prélèvement moyen.**

### 1.3.2. Comparaison des niveaux de rémunérations

Le graphique suivant retrace la comparaison des niveaux de salaires nets de cotisations et de prélèvements entre la fonction publique de l'État et le secteur privé.



Source : INSEE : Fichiers de paye des agents de l'État de 1990 à 2002, Insee : enquêtes annuelles Acemo, Ministère des affaires sociales.

(6) Base 100 : 1990.

(7) Base 100 : 1997.

Il ressort de l'exploitation des fichiers de paye par l'INSEE pour 2002 que la rémunération nette moyenne mensuelle d'un agent de l'État atteint 2 026 euros et est ainsi supérieure de près de 14 % à celle d'un salarié du secteur privé (1 778 euros).

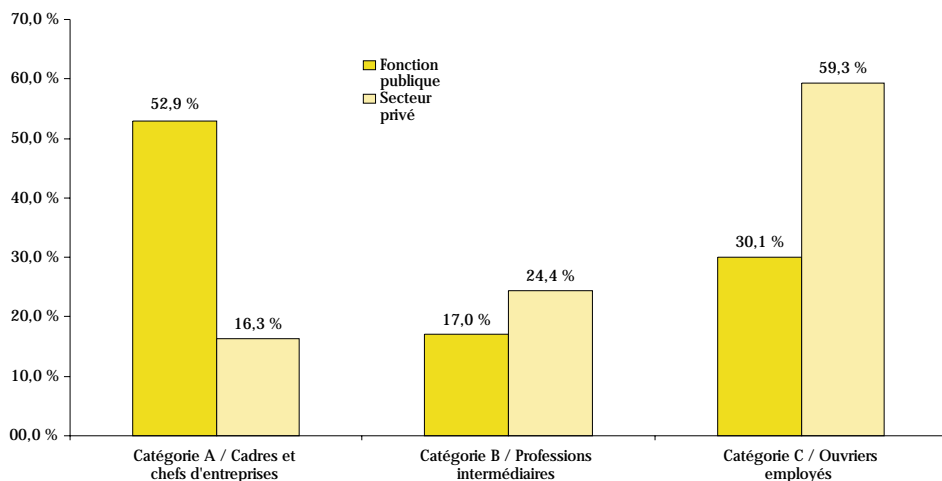
Le salaire net médian des fonctionnaires de l'État est quant à lui supérieur de près de 35 % à celui des salariés du secteur privé (1 923 euros et 1 429 euros respectivement). Moins d'un salarié du secteur privé sur trois percevait en 2002 une rémunération supérieure ou égale à la rémunération nette médiane des agents de l'État.

En 2002, comme les années antérieures, l'éventail des salaires apparaît plus resserré dans la fonction publique que dans le secteur privé. En effet, le rapport entre le salaire net du 9<sup>e</sup> décile et celui du 1<sup>er</sup> décile est de 3 dans le secteur privé contre 2,4 dans le public. Il traduit un éventail hiérarchique des traitements de la fonction publique relativement peu ouvert et en resserrement constant depuis 1957. Le rapport entre le sommet de l'échelle-lettres et le traitement minimum est ainsi passé de 17,6 en 1957 à 5,7 au 1<sup>er</sup> juillet 2004.

S'agissant des niveaux de salaires, les écarts entre la fonction publique et le secteur privé ne peuvent toutefois s'interpréter qu'en tenant compte des différences de structures professionnelles, en particulier :

- dans le secteur privé, les emplois tertiaires coexistent avec les emplois primaires et secondaires ;
- Le poids des cadres moyens et supérieurs est sensiblement plus élevé dans la fonction publique de l'État que dans le privé, notamment du fait du nombre d'enseignants, dont au demeurant on ne trouve guère l'équivalent dans le secteur privé. En effet, en 2002, les agents de catégorie « A » représentent 52,9 % des agents titulaires civils de l'État tandis que les cadres et chefs d'entreprises ne représentent que 16,3 % des effectifs du secteur privé. Ceci est d'autant plus marquant depuis 1990, où la création du corps des professeurs des écoles a entraîné la transformation des emplois d'instituteurs en emplois de catégorie A.

### Structure professionnelle en 2002 dans la fonction publique de l'État et dans le secteur privé



Source : INSEE.

Au-delà des différences de structure, ces écarts reflètent aussi une situation en moyenne plus favorable aux « bas salaires » dans la fonction publique de l'État et plus généralement aux rémunérations servies aux agents de catégorie C.

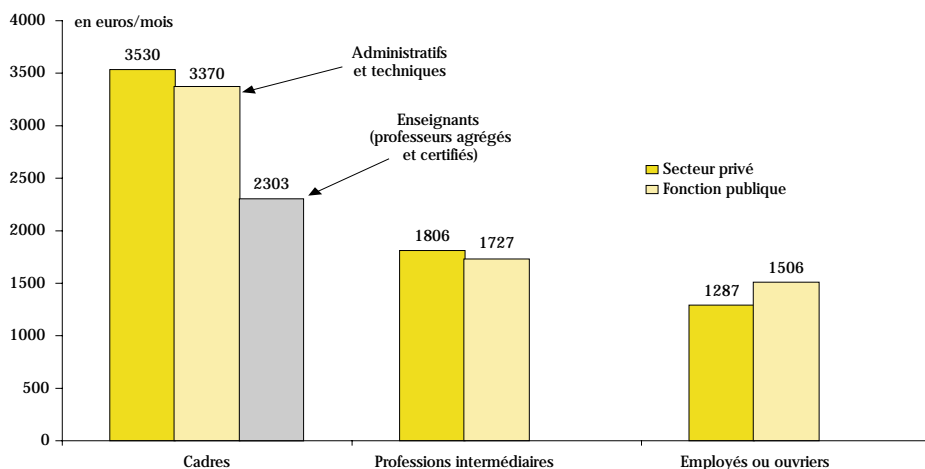


Ainsi, 30 % des salariés du privé ont perçu en 2002 une rémunération nette inférieure ou égale à 1 181 € par mois tandis que 5 % seulement des agents de l'État ont perçu une rémunération nette inférieure ou égale à 1 179 € par mois.

En 2002, les salaires mensuels moyens nets de prélèvements des employés et ouvriers du secteur privé s'élevaient à 1 287 € contre 1 506 € pour ceux de la fonction publique de l'État, soit 17 % de plus.

En revanche, l'écart s'inverse au sommet de l'échelle des salaires, même s'il est moins important. En effet, le salaire net moyen des cadres de la fonction publique de l'État (hors enseignants) n'est inférieur que de 4,5 % par rapport à celui du secteur privé.

### Salaires mensuels moyens nets de prélèvement en 2002 dans la fonction publique de l'État et le secteur privé par catégorie socioprofessionnelle



Compte tenu du différentiel de prélèvements des cotisations salariales entre la fonction publique et le secteur privé (20,9 % dans le secteur privé contre 15,5 % dans la fonction publique), le traitement indiciaire net hors primes des fonctionnaires recrutés au niveau minimum de la fonction publique (1<sup>er</sup> échelon de l'échelle E2) est supérieur de 7,5 % au SMIC net. De plus, les agents de la fonction publique bénéficient d'une progression de carrière régulière et quasi automatique alors que les salariés du secteur privé peuvent rester durablement rémunérés au niveau du SMIC.

**Situation des agents au premier échelon de l'échelle E2, niveau minimum de recrutement dans la fonction publique hors indemnitaire, par rapport aux salariés du secteur privé rémunérés au niveau du SMIC :**

	IM du 1 <sup>er</sup> échelon de l'échelle E2	Traitement indiciaire brut (en euros)	Traitement brut mensuel		Ecart moyen par rapport au SMIC brut (1) (en euros)	Écart moyen par rapport au SMIC brut en %
			indemnité différentielle brute (en euros)	SMIC brut (en euros)		
1/07/97	233	959,2	56,7	1 015,9	0	0,0 %
1/07/98	250	1 042,6	0	1 036,2	6,4	0,6 %
1/07/99	253	1 065,6	0	1 049,1	16,5	1,6 %
1/07/00	254	1 078,4	4,2	1 082,6	0	0,0 %
1/07/01	262	1 123,5	2,9	1 126,4	0	0,0 %
1/07/02	262	1 138,1	0	(*) 1 035,9	102,2	9,9 %
1/07/03	262	1 146,1	0	1 090,5	55,6	5,1 %
1/07/04	263	1 156,23	0	1 154,2	2,0	0,2 %

	IM du 1 <sup>er</sup> échelon de l'échelle E2	Traitement indiciaire net (en euros)	Traitement mensuel net de cotisations et prélèvements sociaux		Ecart moyen par rapport au SMIC net (1) (en euros)	Écart moyen par rapport au SMIC net en %
			indemnité différentielle nette (en euros)	SMIC net (en euros)		
1/07/97	233	802,8	54,6	798,8	58,5	7,3 %
1/07/98	250	881,5	0	821,1	60,4	7,4 %
1/07/99	253	901	0	828,7	72,3	8,7 %
1/07/00	254	911,8	3,9	855,1	60,5	7,1 %
1/07/01	262	949,9	2,7	891	61,6	6,9 %
1/07/02	262	962,3	0	(*) 819,4	142,9	17,4 %
1/07/03	262	969	0	859,3	109,7	12,8 %
1/07/04	263	978	0	909,5	68	7,5 %

(1) y compris l'indemnité différentielle.

(2) Changement de base du SMIC (passage de 169 heures à 151,67 heures) : décret n° 2002-18 du 3 janvier 2002.

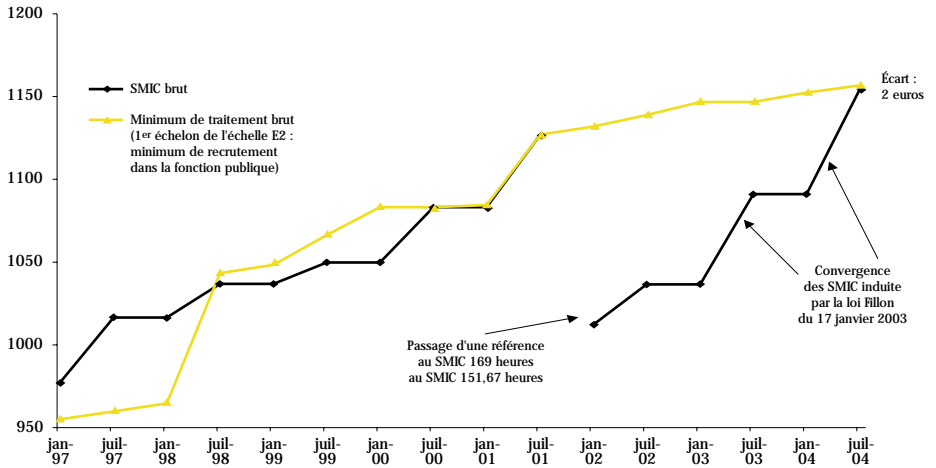
Une indemnité différentielle (décret n° 91-769 du 2 août 1991) garantit que le traitement indiciaire brut ne soit jamais inférieur au SMIC brut en vigueur.

Ce mécanisme a été déclenché pour la dernière fois le 1<sup>er</sup> juillet 2001, en raison de la forte augmentation du SMIC (+ 4 %) à cette date.

En revanche, le minimum de traitement de la fonction publique a été augmenté par l'attribution de 2 points d'indice jusqu'à l'indice majoré 261 compris et 1 point pour l'indice majoré 262 au 1<sup>er</sup> juillet 2004 pour tenir compte de l'augmentation de 5,8 % du SMIC.

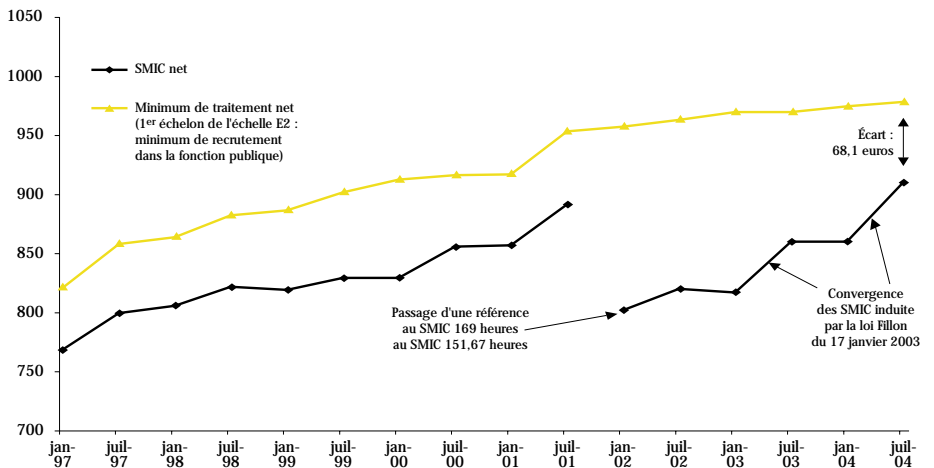
### Évolution du minimum de traitement fonction publique brut mensuel et du Smic brut mensuel

(en euros)



### Évolution du minimum de traitement fonction publique net mensuel et du Smic net mensuel

(en euros)

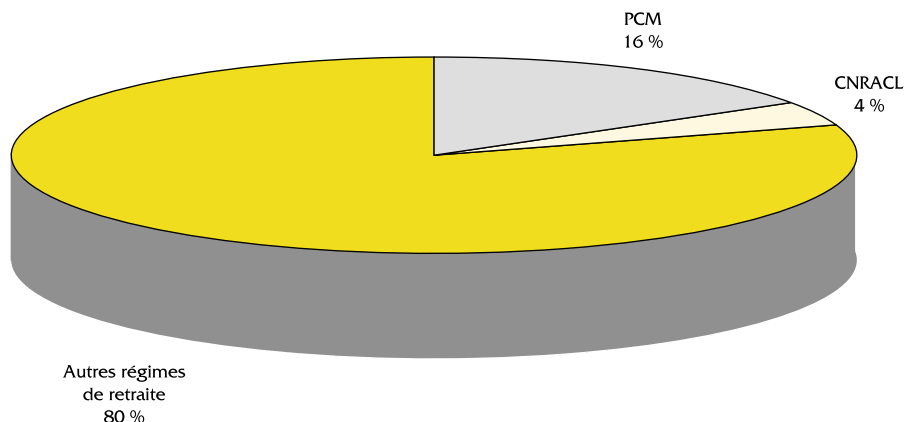


## 2. Le financement des pensions des fonctionnaires

Les pensions des fonctionnaires sont financées par le budget de l'État pour les pensions des fonctionnaires civils et militaires (PCM) et par une caisse de retraite, la CNRACL, alimentée par des cotisations sociales pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers.

En 2002, le montant des pensions des fonctionnaires a représenté 20 % des 192,6 Mds€<sup>1</sup> de dépenses d'assurance vieillesse.

## Poids des pensions de la fonction publique dans les dépenses de vieillesse en 2002



### 2.1 Le financement des pensions civiles et militaires de retraite

Le régime des pensions civiles et militaires de retraite est un régime budgétaire dont l'État couvre la plus grande partie du financement : charges et recettes de pensions sont inscrites directement au budget général de l'État.

Cette situation va être profondément modifiée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006 par la création du compte d'affectation spéciale « pensions » prévu par l'article 21 de la loi organique relative aux lois de finances : toutes les opérations relatives aux pensions et avantages accessoires seront retracées dans un compte spécifique.

#### 2.1.1. Les modalités de financement des pensions civiles et militaires de retraite

##### *Le cadre actuel : un financement au sein du budget général*

Le financement actuel des pensions des fonctionnaires s'effectue dans le cadre du budget général. Il ne permet donc pas d'appréhender directement les conditions de l'équilibre financier du régime : les charges (pensions, compensations) et les recettes (retenues pour pension, contribution des employeurs, transferts...) sont en effet retracées à divers endroits du budget de l'État. La contribution nette de l'État employeur se confond de ce fait avec le financement budgétaire des pensions.

(1) Source : DREES « Les retraites en 2002 » – Études et résultats n° 272, novembre 2003.

En raison du principe d'universalité budgétaire, le produit de la retenue pour pension supportée par les fonctionnaires, à raison de 7,85 % – depuis le 1<sup>er</sup> février 1991 – de leur traitement brut indiciaire, n'est pas affecté directement au financement des charges de pension mais constitue une recette non fiscale du budget général. Les charges afférentes aux compensations généralisées et spécifiques, qui font intrinsèquement partie des charges des régimes de retraite, figurent sur un chapitre de crédits distinct des chapitres de pensions. Cette présentation rend plus difficile les comparaisons et rapprochements avec les autres régimes de retraite ainsi que la mise en évidence des évolutions tendancielles, notamment les conditions de partage de l'effort contributif entre l'État et ses agents.

### **La chaîne des pensions**

La gestion des pensions des fonctionnaires civils et militaires de l'État fait intervenir une multiplicité d'acteurs : les ministères employeurs, le Service des Pensions du MINEFI et les centres régionaux des pensions. Elle mobilise environ 4 000 emplois au sein de l'État dont les trois quarts au sein des ministères employeurs :

– **les services ministériels de pensions** : ces services assurent la préliquidation des pensions ainsi que certaines opérations comme les validations des services auxiliaires. Les services les plus importants sont ceux des ministères de la défense et de l'éducation nationale. Ils s'appuient généralement sur des échelons locaux (rectorats...) ;

– **le service des pensions du MINEFI** : sa mission principale est de concéder les pensions de retraite, d'invalidité ou de réversion aux fonctionnaires civils et militaires de l'État et à leurs ayants cause. À cette fin, il contrôle les dossiers transmis par les services ministériels de pensions et assure ainsi la cohérence de l'application de la réglementation des pensions. Son rôle s'étend également au suivi des contentieux des pensions, à l'interprétation et à l'évolution de la réglementation ainsi qu'aux prévisions budgétaires des dépenses de pensions et aux projections à long terme ;

En 2003, le service a concédé ou révisé 140 328 pensions dont 86 181 premiers droits.

– **les centres régionaux des pensions (CRP)** : le paiement des pensions est assuré par les centres régionaux des pensions (CRP) qui sont des services de la direction générale de la comptabilité publique, généralement localisés au sein des trésoreries générales. Outre le paiement des pensions civiles et militaires de retraite, les CRP assurent le paiement des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ainsi que d'émoluments divers (retraite du combattant, médaille militaire, légion d'honneur).

### ***Le cadre futur : la création en 2006 d'un compte d'affectation spéciale « pensions »***

L'article 21 de la loi organique n° 2001-692 du 1<sup>er</sup> août 2001 relative aux lois de finances (LOLF) prévoit que les opérations relatives aux pensions et avantages accessoires seront de droit retracées sur un unique compte d'affectation spéciale (CAS). Cette disposition sera appliquée à compter du PLF 2006.

Le CAS « pensions » constituera une mission au sens de la LOLF et ses crédits seront spécialisés par programme. Les recettes prévues pour financer les opérations du compte devront être, « par nature, en relation directe avec les dépenses concernées » et complétées par des versements du budget général. En revanche, aucun versement ne pourra être effectué à partir du compte au profit du budget général.

Le CAS « pensions » sera structuré en trois programmes, chacun de ces programmes devant être équilibré en recettes et en dépenses.

– un programme retraçant les pensions servies en application du code des PCMR ainsi que l'allocation temporaire d'invalidité (ATI) ;

- un programme couvrant les pensions versées aux ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) ;
- un programme regroupant les pensions militaires d'invalidité et victimes de guerre (code des PMIVG) et d'autres régimes de pensions répondant aux critères d'éligibilité au CAS mais présentant des enjeux financiers moindres.

Ainsi, les nouvelles dispositions de l'article L. 61 du CPCMR prévoient la création d'une contribution employeur à la charge de l'État. Par construction, cette contribution assurera l'équilibre du programme PCMR et ATI du CAS « pensions ».

### 2.1.2. L'évolution des dépenses de pensions sur la période 1990-2003

En 2003, les pensions de retraite et d'invalidité des fonctionnaires civils et militaires de l'État (y compris budget annexe de l'aviation civile) ont représenté une dépense de **32,4 Mds€**, soit **11,7 % des dépenses du budget général de l'État**.

La charge relative aux pensions des fonctionnaires a progressé de façon significative sur la période 1990-2003.

Ainsi depuis 1990, ce poste de dépenses a enregistré une augmentation de 80 % soit en volume 14,4 Mds€.

Cette évolution est le résultat de la très forte progression du nombre des pensionnés mais également de l'augmentation régulière de la pension moyenne (cf. III. Les principales données concernant les pensions des fonctionnaires). De ce fait, les dépenses de pensions ont connu une croissance plus rapide que celle du budget général de l'État (+ 4,6 % par an en moyenne contre + 2,8 %). Depuis 1990, leur poids dans les dépenses de l'État s'est accru de plus de 2 points passant de 9,3 % en 1990 à 11,7 % en 2003.

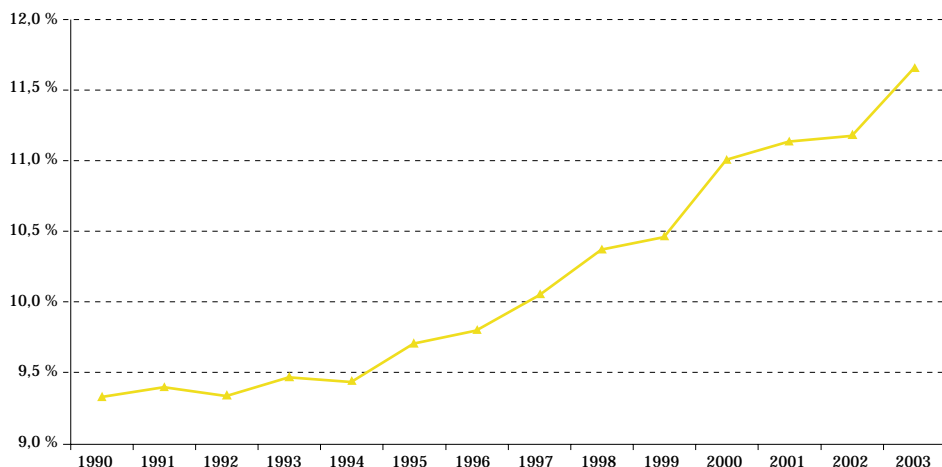
### Analyse de l'évolution des dépenses de pensions entre 1990 et 2003

(En Mds €)

Année	Pensions	Budget général *
1990	18,0	193,4
2001	29,6	266,0
2002	31,0	277,5
2003	32,4	278,3
Progression 2003/1990 (en %)	80	44

(\*) Définition : dépenses nettes des remboursements et dégrèvements d'impôts et des recettes d'ordre relatives à la gestion de la dette publique (concept de charge nette de la dette de l'État).

## Poids des pensions dans le budget général



Les dépenses de pensions peuvent être décomposées en trois grandes catégories : i) les pensions civiles hors La Poste et France Télécom ; ii) les pensions militaires et iii) les pensions perçues par les fonctionnaires retraités de La Poste et de France Télécom.

### ***Les dépenses de pensions des fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et France Télécom)***

Le montant des dépenses de pensions civiles de l'État, hors La Poste et France Télécom, imputées sur le budget général a atteint 20,4 Mds€ en 2003, soit une progression de 5,8 % par rapport à 2002. Entre 1990 et 2003, ces dépenses ont plus que doublé avec une croissance moyenne annuelle de 5,7 %. Elles expliquent à hauteur de 70,5 % l'augmentation des dépenses de pensions.

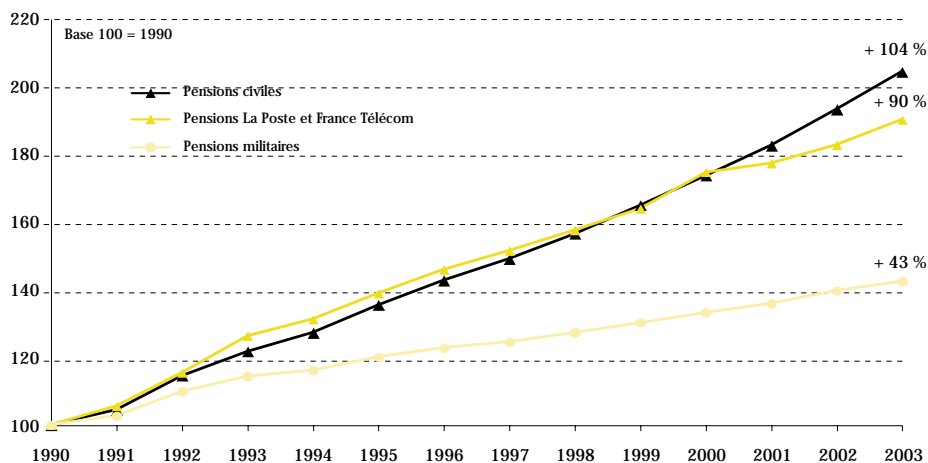
### ***Les dépenses de pensions des fonctionnaires de La Poste et de France Télécom***

La charge des pensions au titre des fonctionnaires de La Poste et France Télécom a atteint 4,2 Mds€ en 2003, soit une progression de 4,0 % par rapport à 2002. Entre 1990 et 2003, ces dépenses ont enregistré une croissance moyenne annuelle de 5,0 %.

### ***Les dépenses de pensions des militaires***

Les dépenses relatives aux pensions militaires attribuées dans le cadre du code des pensions civiles et militaires de retraite (hors pensions militaires d'invalidité) ont atteint 7,8 Mds€ en 2003, soit une progression de 2,0 % par rapport à 2002. Entre 1990 et 2003, ces dépenses ont enregistré une croissance moyenne annuelle de 2,8 %.

## Évolution du montant des pensions civiles et militaires depuis 1990



### 2.1.3. Les dépenses de pensions prévues dans le PLF pour 2005

#### *Les principales hypothèses retenues dans le PLF pour 2005*

Les crédits permettant de financer les dépenses de pensions du régime des fonctionnaires sont inscrits en loi de finances initiale :

- sur le chapitre 32-97 de certaines sections ministérielles, chefs de file en matière de dépenses de fonctionnement (ex. : section services communs du ministère de l'équipement pour l'ensemble du ministère de l'équipement) ;
- sur le chapitre 32-97 du budget des charges communes ;
- ainsi que sur le chapitre 64-12 du budget annexe de l'aviation civile (B.A.A.C.).

En début de gestion, la totalité des crédits inscrits sur les budgets des ministères est regroupée sur le budget des charges communes, seul à supporter la dépense. Les crédits inscrits sur le B.A.A.C. donnent lieu, quant à eux, à rétablissement de crédits vers le budget général.

Pour la détermination des crédits de pensions, les dotations des sections ministérielles du budget général et du B.A.A.C. sont obtenues en valorisant les dépenses constatées pour le dernier exercice comptable connu (ex. : année 2003 pour le projet de loi de finances 2005) par le taux de revalorisation des pensions. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, les pensions sont revalorisées chaque année, conformément aux nouvelles dispositions de l'article L. 16 du CPCMR, en fonction de l'évolution des prix hors tabac.

Les évolutions dues aux effets de structure (indice de référence et taux de liquidation) et de volume (effectifs) ainsi qu'à l'impact de la réforme des retraites sont retracées au budget des charges communes. À ce titre, la prévision 2005 intègre une provision destinée à mettre en œuvre la mesure d'abaissement de l'âge de la retraite pour les fonctionnaires ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu une longue carrière. Cette mesure devrait bénéficier à environ 9 000 fonctionnaires de l'État. Le budget des charges communes intègre également les prévisions des dépenses de pensions dues au titre des fonctionnaires de La Poste et de France Télécom ainsi qu'aux fonctionnaires des établissements publics.



### 2.1.4. L'équilibre du régime des pensions civiles et militaires de retraite

Le tableau ci-après reconstitue, à titre d'information sous forme de compte simplifié, l'ensemble des flux budgétaires relatifs au régime des pensions civiles et militaires de retraite.

#### Compte simplifié du régime des pensions civiles et militaires de retraite

(En M€)

EMPLOIS	Exécution 2002	Exécution 2003	LH 2004	PLF 2005	En % des emplois	2005/2004
<b>Pensions (1)</b>	<b>31 011</b>	<b>32 432</b>	<b>33 864</b>	<b>35 844</b>	<b>93,9</b>	<b>5,8</b>
Civils hors PTT (2)	19 291	20 397	21 408	22 870	59,9	6,8
La Poste	2 534	2 646	2 778	2 925	7,7	5,3
France Télécom	1 509	1 560	1 660	1 740	4,6	4,9
Militaires	7 676	7 828	8 018	8 309	21,8	3,6
Complément de pension financé par le FSV (3)	1	1	0	0	0,0	
<b>Transferts</b>	<b>3 111</b>	<b>2 314</b>	<b>2 579</b>	<b>2 319</b>	<b>6,1</b>	<b>- 10,1</b>
Compensations (4)	3 035	2 226	2 499	2 239	5,9	- 10,4
- au titre des personnels civils	3 360	2 883	2 922	2 550	6,7	- 12,7
- au titre des personnels militaires	- 325	- 617	- 423	- 311	- 0,8	- 26,5
Versements à la CNAV et à l'IRCANTEC	76	38	80	80	0,2	0,0
<b>Total des emplois</b>	<b>34 122</b>	<b>34 746</b>	<b>36 443</b>	<b>38 163</b>	<b>100,0</b>	<b>4,7</b>
RESSOURCES	Exécution 2002	Exécution 2003	LEE2004	PLF2005	En % des emplois	2005/2004
<b>Cotisations salariales</b>	<b>4 583</b>	<b>4 643</b>	<b>4 687</b>	<b>4 693</b>	<b>12,3</b>	<b>0,1</b>
Civils hors PTT et militaires	4 353	4 418	4 464	4 472	11,7	0,2
France Télécom (5)	230	225	223	221	0,6	- 1,0
<b>Contributions des autres employeurs que l'État</b>	<b>4 439</b>	<b>4 471</b>	<b>4 574</b>	<b>4 772</b>	<b>12,5</b>	<b>4,3</b>
Contribution de France Télécom (5)	1 100	1 076	1 071	1 069	2,8	- 0,2
Remboursement de La Poste (6)	2 547	2 619	2 684	2 920	7,7	8,8
Contribution des établissements publics	792	776	819	783	2,1	- 4,4
<b>Transferts</b>	<b>337</b>	<b>366</b>	<b>388</b>	<b>418</b>	<b>1,1</b>	<b>7,7</b>
Établissement de la soule F. Télécom	246	270	297	327	0,9	10,0
Versements de la CNAV et de l'IRCANTEC	79	84	80	80	0,2	0,0
Récupération des indus sur pension FSV	11	10	10	10	0,0	0,0
FSV	1	1	1	1	0,0	0,0
<b>Total des ressources autres que l'État</b>	<b>9 359</b>	<b>9 480</b>	<b>9 649</b>	<b>9 883</b>	<b>25,9</b>	<b>2,4</b>
<b>Contribution de l'État (charge nette)</b>	<b>24 763</b>	<b>25 266</b>	<b>26 794</b>	<b>28 280</b>	<b>74,1</b>	<b>5,3</b>
<b>Total des ressources</b>	<b>34 122</b>	<b>34 746</b>	<b>36 443</b>	<b>38 163</b>	<b>100,0</b>	<b>4,7</b>
Masse des traitements soumis à retenue (y compris NBI)	47 393	47 858	46 915	46 998		
<b>Taux de cotisation implicite de l'État employeur (7)</b>	<b>52,3</b>	<b>52,8</b>	<b>57,1</b>	<b>60,2</b>		

(1) Les pensions comprennent les pensions de vieillesse et les pensions d'invalidité (hors pensions militaires d'invalidité).

(2) Y compris les pensions Alsace-Lorraine et les pensions du budget annexe de l'aviation civile.

(3) Minimum vieillesse. Porté en exécution sur le chapitre 32-97-91 doté pour mémoire en LFI.

(4) Hors compensation La Poste et FSPOEIE.

(5) Ligne de recettes non fiscales 502 : contribution libératoire employeur de France Télécom et retenues salariales des fonctionnaires de France Télécom.

(6) Les cotisations salariales prélevées sur les agents de La Poste sont conservées par l'établissement, en contrepartie normale de son remboursement à l'État des charges de pension liées à ses agents fonctionnaires (recette sur la ligne de recettes non fiscales 508).

(7) Le taux de cotisation implicite de l'État employeur correspond au quotient de la contribution de l'État en charge nette par la masse des traitements (y compris NBI).

## 1 – Les charges du régime

**Les prestations (pensions d'ancienneté et pensions d'invalidité) se décomposent de la manière suivante :**

- **les pensions versées aux fonctionnaires civils (hors La Poste et France Télécom)** qui sont imputées sur le chapitre 32-97, article 20 du budget des charges communes ;
- **les pensions versées aux anciens agents titulaires de La Poste et de France Télécom**, imputées sur le chapitre 32-97, article 30 du budget des charges communes ;
- **les pensions versées aux militaires**, qui sont imputées sur le chapitre 32-97, article 10 du budget des charges communes ;
- **les majorations de pension versées aux retraités dont la pension est inférieure au minimum vieillesse**, imputées en exécution sur le chapitre 32-97, article 91 du budget des charges communes (qui est doté pour mémoire en LFI compte tenu notamment de leur très faible montant). Ces majorations sont remboursées par le FSV et alimentent les recettes non fiscales (ligne 799).

**Les transferts** : il s'agit de la contribution de l'État au titre de la **compensation généralisée** et de la **compensation spécifique vieillesse**. Ce mécanisme de solidarité entre régimes, mis en place en 1974 (compensation généralisée entre l'ensemble des régimes) et complété en 1984 (compensation spécifique vieillesse entre les seuls régimes spéciaux) vise à compenser entre régimes les écarts de nature essentiellement démographique. Bénéficiant d'une situation démographique comparativement plus favorable que la plupart des autres régimes, le régime des pensions de l'État est contributeur net dans le cadre de ces transferts. Les montants des acomptes de compensation et les régularisations des exercices antérieurs sont calculés chaque année en collaboration avec le ministère de la santé et de la protection sociale.

Les crédits afférents sont inscrits au chapitre 33-91, article 40 du budget des charges communes. Il s'agit d'un montant global concernant à la fois les fonctionnaires civils de l'État, les agents fonctionnaires retraités de France Télécom (les flux de compensation correspondant aux agents de la Poste ne transitent pas par le budget de l'État et sont réglés directement par la Poste), les militaires et les ouvriers de l'État. Ces derniers n'étant pas des fonctionnaires (ils relèvent du FSPOEIE géré par la Caisse des Dépôts et Consignations) la charge de compensation retenue dans le compte présenté ci-dessus correspond au montant hors ouvriers d'État.

Les dépenses de transferts comprennent également les **versements à la CNAV et à l'IRCANTEC** au titre des titulaires sans droit à pension (il s'agit fonctionnaires civils et militaires radiés des cadres avant 15 ans de services qui sont affiliés rétroactivement au régime général et à l'IRCANTEC).

## 2 – Les ressources du régime

**Les cotisations salariales** : il s'agit d'une part des **retenues sur le traitement indiciaire** calculées à hauteur de 7,85 % (depuis le 1<sup>er</sup> février 1991) du traitement brut ou de la solde brute (article L. 61 du code des pensions civiles et militaires de retraite) des fonctionnaires (civils – hors Poste et France Télécom – et militaires) en poste ou détachés dans les établissements publics ou para publics. Ces retenues constituent des recettes non fiscales du budget de l'État (ligne 501 : « retenues pour pensions civiles et militaires (part agent) »). Par ailleurs, en application des dispositions de l'article 6 de la loi du 26 juillet 1996, les **retenues sur traitement des agents fonctionnaires de France Télécom** (7,85 % également) sont reversées à l'État. Elles constituent une fraction de la ligne de recette non fiscale 502 : « contribution aux charges de pensions de France Télécom ».

**La contribution des employeurs de fonctionnaires autres que l'État, à savoir :**

- **la Poste** qui rembourse à l'État, en application des dispositions de l'article 30 de la loi du 2 juillet 1990, le **coût des pensions de ses titulaires** au budget des charges communes (chapitre 32-97). En contrepartie, le remboursement par l'exploitant des dépenses de pen-

sion constatées au profit de ses agents est imputé sur la ligne de recettes non fiscales 508 (« contributions aux charges de pensions de La Poste ») ;

– **France Télécom** qui verse, en application de la loi du 26 juillet 1996 mentionnée ci-dessus, une **contribution libératoire employeur** assise sur la masse indiciaire des rémunérations de ses agents fonctionnaires ; au même titre que le reversement des retenues pour pensions prélevées sur les rémunérations de ces agents, cette contribution est imputée sur la ligne 502 des recettes non fiscales. Par ailleurs, la contribution de France Télécom est complétée, en vertu des dispositions de la loi du 26 juillet 1996, par le versement annuel réalisé par l'établissement public affectataire de la soulte versée par France Télécom (ligne 818 des recettes non fiscales). Ce reversement apparaît quant à lui en ressources de transfert (*cf. infra*).

– les **offices et établissements publics de l'État dotés de l'autonomie financière** qui versent une **contribution patronale** fixée actuellement à 33 % des traitements soumis à retenue pour pension (article R. 81 du code des pensions civiles et militaires), au titre de leurs fonctionnaires propres ou des fonctionnaires détachés qu'ils emploient. Cette contribution est imputée sur la ligne de recettes non fiscales 509.

#### **Les transferts :**

– le versement annuel réalisé par l'**établissement public affectataire de la soulte versée par France Télécom** (ligne 818 des recettes non fiscales) (*cf. : supra*) ;

– le **versement par la CNAV et l'IRCANTEC** des cotisations patronales au titre des validations de services demandées après leur titularisation par les anciens agents non titulaires de l'État ;

– le remboursement par le **Fonds de Solidarité Vieillesse (FSV)** des majorations de pensions au titre du minimum vieillesse. Ce remboursement alimente une partie non individualisée de la ligne 799 des recettes non fiscales (« opérations diverses » entre administrations et services publics) ;

– la récupération des indus sur pensions (ligne 811-31 des recettes non fiscales).

### **3 – La contribution nette de l'État**

Ce poste retrace la part du financement des pensions des fonctionnaires non couverte par des ressources extérieures. Cette part représente la charge nette résiduelle pesant sur le budget de l'État qui permet d'assurer l'équilibre global du régime. Rapportée à la masse des traitements des fonctionnaires soumis à retenue pour pension, elle permet de calculer le taux de cotisation implicite de l'État employeur.

## **Les conditions de l'équilibre du financement des pensions**

Deux phénomènes peuvent être relevés : un accroissement continu et sensible des dépenses de pensions et une part croissante du financement des pensions à la charge l'État.

L'équilibre du régime peut se mesurer en points de cotisation, en rapportant l'ensemble des charges sur la masse des rémunérations soumises à retenue pour pension. En 2005, Le taux de cotisation implicite global qui permettrait d'équilibrer le régime des pensions civiles et militaires de retraite devrait se situer autour de 68 % (y compris la retenue pour pensions de 7,85 %). La contribution d'équilibre de l'État devrait correspondre à elle seule à un taux de cotisation implicite de 60,2 % à la charge de l'État employeur.

L'augmentation des charges des pensions à un rythme supérieur à celui de la masse des rémunérations s'est traduit par une augmentation de près de 10 points du taux implicite d'équilibre du régime depuis 2000. Cette progression représente la hausse globale de taux de cotisation qu'il aurait fallu demander aux fonctionnaires et aux employeurs si les pensions étaient régies dans le cadre d'un régime de droit commun, équilibré et à taux de cotisations

- salarial et employeur - définis. Le taux de retenues pour pensions et les règles de contribution des employeurs publics autres que l'État étant restés stables sur cette période, c'est donc l'État qui a pris entièrement à sa charge cette progression de l'effort contributif. Ce phénomène se retrouve dans le partage du financement (hors compensations) entre les fonctionnaires et les employeurs publics qui devrait en 2005 être respectivement de 13 % et de 87 %.

### ***Les éléments de comparaison public - privé***

Les comparaisons des taux de cotisation entre les régimes de retraite des fonctionnaires et ceux des salariés sont rendues difficiles en raison :

- d'une part, d'une différence de périmètre : les prestations d'invalidité font partie intégrante des régimes de retraite de la Fonction publique, alors qu'elles ne relèvent que très partiellement du régime général de l'assurance vieillesse ;
- d'autre part, d'une différence d'assiette des cotisations : dans le code des pensions (art. L. 61), la retenue pour pension est assise sur le traitement ou la solde à l'exclusion d'indemnités de toute nature, alors que dans les régimes de retraite du privé (régime général et régimes complémentaires) les cotisations salariales sont assises sur la totalité du salaire. Cela étant, et en procédant à des rectifications pour tenir compte des différences de périmètre et d'assiette, le premier rapport du Conseil d'orientation des retraites a relevé un niveau de cotisation moindre pour les fonctionnaires par rapport aux salariés du privé. Cette différence se retrouve dans le partage du financement entre cotisations salariales et cotisations employeurs. Ainsi, pour l'année 2003, il s'établissait de la façon suivante :
- dans le régime des fonctionnaires civils et militaires de retraite, les cotisations salariales ont couvert 14,3 % des dépenses de pensions, le solde, soit 85,7 % représentant les contributions de l'État et des autres employeurs ;
- à la CNRACL, les ressources de cotisations proviennent à raison de 23 % des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers et de 77 % des collectivités locales et des hôpitaux ;
- au régime général, les ressources de cotisations proviennent à raison de 44,3 % des salariés et de 55,7 % des employeurs ;
- enfin, pour ce qui concerne les régimes de retraite complémentaires des salariés (AGIRC et ARRCO), la répartition des cotisations s'effectue à hauteur de 40 % à la charge du salarié et de 60 % à la charge de l'employeur.

## Éléments de comparaison public – privé sur l'assiette et le taux de cotisation vieillesse (En %)

	Cotisations patronales	Cotisations salariales	Total	Assiette
<b>&gt; Fonctionnaires</b>				
<b>Fonctionnaires de l'État (1)</b>	60,20 (1)	7,85 (2)	68,05	– Traitement indiciaire brut – Bonification indiciaire – Nouvelle bonification indiciaire – Primes prises en compte dans le calcul de la pension
– Fonctionnaires civils et militaires – Fonctionnaires détachés hors de l'État ou employés par un établissement autonome	33,00 (3)	7,85	40,85	
<b>Fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (CNRACL)</b>	27,30 (4)	7,85	35,15	
<b>&gt; Non titulaires</b>				
Régime général sous plafond SS (5)	8,20	6,55	14,75	Salaire sous plafond SS
Régime général totalité salaire	1,60	0,10	1,70	Totalité salaire
IRCANTEC sous plafond SS	3,38	2,25	5,63	Salaire sous plafond SS
IRCANTEC au-dessus plafond SS	11,55	5,95	17,50	de 1 à 8 fois le plafond SS
<i>Total des cotisations vieillesse</i>				
– Sous plafond SS	13,18	8,80	22,08	
– Au-dessus plafond SS	13,15	5,95	20,10	
<b>&gt; Salariés du privé</b>				
<b>Salariés non cadres</b>				
Régime général	8,20	6,55	14,75	Salaire sous plafond SS
Régime général	1,60	0,10	1,70	Totalité salaire
ARRCO tranche 1	4,50	3,00	7,50	Salaire sous plafond SS
ARRCO tranche 2	9,00	6,00	15,00	de 1 à 3 fois le plafond SS
AGFF sous plafond SS	1,20	0,80	2,00	Salaire sous plafond SS
AGFF au-dessus plafond SS	1,30	0,90	2,20	de 1 à 3 fois le plafond SS
<i>Total des cotisations vieillesse</i>				
– Sous plafond SS	15,50	10,45	25,95	
– Au-dessus plafond SS	11,90	7,00	18,80	
<b>Salariés cadres</b>				
Régime général sous plafond SS	8,20	6,55	14,75	Salaire sous plafond SS
Régime général totalité salaire	1,60	0,10	1,70	Totalité salaire
ARRCO obligatoire	4,50	3,00	7,50	Salaire sous plafond SS
AGIRC tranche B	12,50	7,50	20,00	de 1 à 4 fois le plafond SS
AGIRC tranche C (libre)	12,50	7,50	20,00	de 4 à 8 fois le plafond SS
AGFF sous plafond	1,20	0,80	2,00	Salaire sous plafond SS
AGFF au-dessus plafond	1,30	0,90	2,20	de 1 à 4 fois le plafond SS
CET (6)	0,22	0,13	0,35	jusqu'à 8 fois le plafond SS
<i>Total des cotisations vieillesse</i>				
– Sous plafond SS	15,72	10,58 %	26,30	
– Au-dessus plafond SS	15,62	8,63 %	24,15	

(1) Le taux employeur correspond au taux de cotisation implicite de l'État employeur prévu en 2005. Ce taux deviendra explicite à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006.

(2) Des textes particuliers prévoient pour certains fonctionnaires une majoration de la retenue pour pension au titre des primes prises en compte dans le calcul de la pension et/ou de la bonification du cinquième.

(3) Contribution prévue par l'article R. 81 du CPCMR et l'article 46 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

(4) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

(5) Plafond de la sécurité sociale : 2 476 €/mois depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004.

(6) Contribution exceptionnelle temporaire : non génératrice de droits.

## 2.2. Le financement des pensions des fonctionnaires affiliés à la CNRACL

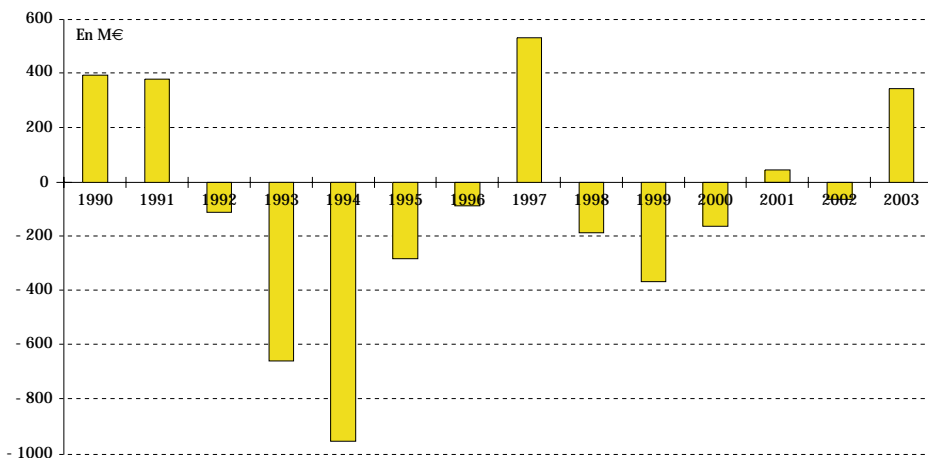
À la différence des fonctionnaires de l'État, les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers sont affiliés à une caisse de retraite, la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

Cette caisse constitue, comme le régime des pensions civiles et militaires de retraite, 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 organisée par le décret n° 47-1846 du 19 septembre 1947, la CNRACL est un établissement public fonctionnant sous l'autorité et le contrôle d'un conseil d'administration. Elle assure, selon le principe de la répartition, la couverture des risques vieillesse et invalidité pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers nommés dans un emploi permanent à raison d'au moins 28 h hebdomadaires. 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 dans la limite d'un plafond par un prélèvement sur les cotisations<sup>2</sup>.

### 2.2.1. L'évolution des comptes de la CNRACL sur la période 1990-2003

La CNRACL a dégagé un résultat positif de 345 M€ en 2003 qui confirme l'amélioration sensible de sa situation financière après plusieurs exercices déficitaires.

#### CNRACL : évolution du résultat net



Ce retour à l'équilibre des comptes de la CNRACL résulte des mesures annoncées en septembre 2002 et mises en œuvre, par décrets, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003, à savoir :

- une augmentation de 1,2 point en 3 ans du taux de la contribution employeur qui a été fixé à 26,5 % en 2003 (+ 0,4 % par rapport à 2002), à 26,9 % en 2004 et à 27,3 % à compter de 2005 ;

(2) Pour le fonds d'action sociale 0,25 % des rémunérations soumises à retenues pour pension. Pour le fonds de prévention 0,075 % du produit des contributions en 2005 et 0,1 % à partir de 2006.

– une baisse de 9 points en 3 ans du taux de la compensation spécifique qui a été fixé à 27 % en 2003 (– 3 % par rapport à 2002), à 24 % en 2004 et à 21 % à compter de 2005.

Ces mesures, qui reposent sur un partage de l'effort financier entre les employeurs relevant de la CNRACL et l'État (à hauteur respectivement d'environ 130 M€ par an), permettront d'assurer l'équilibre du régime au moins jusqu'en 2007/2008. Elles étaient devenues nécessaires car les charges supportées par la CNRACL évoluent plus rapidement que ses ressources.

Cela tient d'abord à l'évolution de la situation démographique de la CNRACL qui se dégrade rapidement même si le régime reste jeune. La CNRACL participe de ce fait pleinement, comme l'État au titre de ses fonctionnaires civils, aux mécanismes de compensation mis en place pour remédier aux déséquilibres démographiques entre régimes de retraites.

En tendancier, le nombre de pensionnés de la CNRACL progresse en effet plus rapidement que celui des cotisants, d'où une diminution constante du rapport démographique. De 3,6 en 1990, le rapport démographique est ainsi passé à 2,5 en 2003. Sur la période 1990-2003, les effectifs de pensionnés ont en effet augmenté de 77 % (soit + 4,5 % en moyenne annuelle) tandis que simultanément les effectifs de cotisants n'ont progressé que de 23 % (soit + 1,6 % en moyenne annuelle, se décomposant en + 0,9 % pour la fonction publique hospitalière et + 2,2 % pour la fonction publique territoriale).

Il en résulte que la progression des dépenses de pensions est due, pour sa plus grande part, à la croissance continue des effectifs de pensionnés. Ce dernier effet est en outre amplifié par l'amélioration de la pension moyenne servie aux retraités, notamment en ce qui concerne les nouveaux retraités. Ainsi, sur la période 1990-2003 le montant des prestations a plus que doublé passant de 3,6 Mds€ en 1990 à 8,7 Mds€ en 2003, soit une augmentation de 6,8 % en moyenne annuelle.

## Évolution de la démographie de la CNRACL

Année	Nombre de cotisants	Âge moyen des cotisants	Nombre de pensionnés	dont droits directs	Rapport démographique
1990	1 446 365	39,6	403 208	311 209	3,6
2003	1 784 000	43,3	713 175	592 530	2,5

S'agissant des ressources de la CNRACL, elles sont constituées pour l'essentiel des cotisations salariales et patronales. Sur la période 1990-2003, les cotisations encaissées par la CNRACL pour faire face au paiement de ses charges de pensions ont progressé de 6,0 % en moyenne par an, cette progression résultant principalement des hausses du taux de la contribution employeur intervenues en 1995, 2000, 2001 et 2003.

## Évolution de la situation financière de la CNRACL

(En M€)

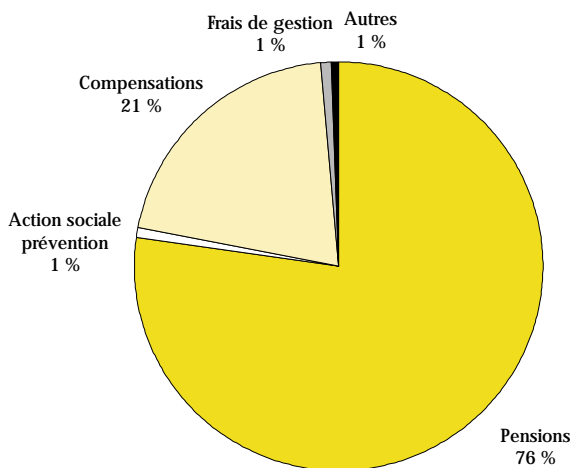
Année	Recettes totales	dont cotisations	Dépenses totales	dont prestations	Résultat net	Réserves au 31/12
1990	5.857	5.437	5.462	3.643	395	1.849
2003	11.972	11.599	11.627	8.670	345	298

### 2.2.2. Les comptes prévisionnels de la CNRACL en 2005

En 2005, les dépenses du régime devraient atteindre **12,7 Mds€** et se répartir de la manière suivante :

- *9,9 Mds€ de prestations* (78,0 % du total des emplois prévus en 2005), recouvrant les dépenses de pensions et les dépenses d'action sociale en faveur des retraités et de prévention. Les dépenses de pensions représentent à elles seules 9,8 Mds€ en progression de 6,9 % par rapport à 2004. Le nombre de pensionnés de droits directs continue de progresser sur un rythme de 5 % par an.
- *2,6 Mds€ des transferts* (20,7 % du total des emplois prévus en 2005) dont essentiellement les charges de compensation démographique vieillesse. La CNRACL remédie ainsi aux inégalités provenant des déséquilibres démographiques et des disparités contributives entre les différents régimes de sécurité sociale. Les versements de compensation spécifique correspondent, quant à eux, à l'absence de régime unique des fonctionnaires et se traduisent ainsi par des flux financiers entre régimes spéciaux eu égard à leur situation démographique différente. En 2005, Les charges de compensations devraient être en recul en raison de l'abaissement de 24 % à 21 % du taux retenu pour le calcul de la compensation spécifique.
- *0,2 Md€ de dépenses diverses* (1,3 % du total des emplois prévus en 2005), constituées, d'une part, par les reversements de cotisations au régime général et à l'IRCANTEC pour les « titulaires sans droits » (agents radiés sans avoir accompli 15 ans de services) et, d'autre part, par des frais de gestion du régime.

#### Dépenses de la CNRACL en 2005

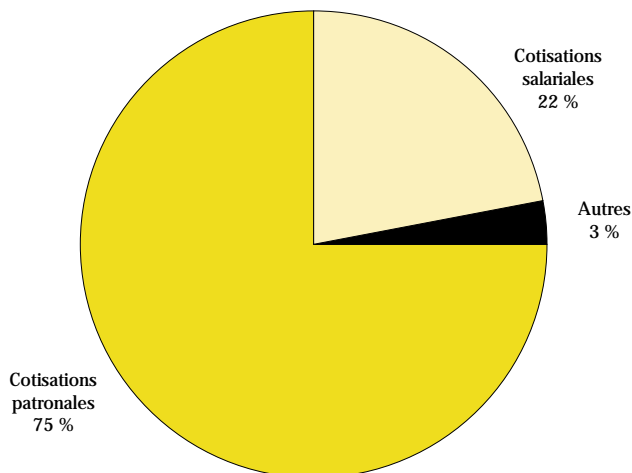


S'agissant des recettes du régime, leur montant devrait s'établir à **13,1 Mds€** en 2005. Ces recettes sont constituées, pour l'essentiel (96,9 % des ressources), par les cotisations salariales à hauteur de 2,8 Mds€ et par les cotisations patronales à hauteur de 9,8 Mds€. La croissance des cotisations devrait se poursuivre en 2005 sur un rythme de progression supérieur à 4 %. Ce dynamisme de cotisations résulte de la hausse de la contribution employeur dont le taux sera porté de 26,9 % à 27,3 % au 1<sup>er</sup> janvier 2005 mais également de l'intensité des créations d'emplois dans le secteur territorial (près de 20 000 nouveaux cotisants prévus) et dans une moindre mesure dans le secteur hospitalier.



Les autres ressources techniques du régime (0,4 Md€) sont essentiellement constituées des recettes de cotisations rétroactives reçues au titre des validations de services des agents titularisés.

## Recettes de la CNRACL en 2005



Compte tenu de ces éléments, la CNRACL devrait afficher en 2005, comme en 2003 et 2004, un **solde net excédentaire** (environ 0,4 Md€).

## Comptes de la CNRACL (2002-2005)

EMPLOIS (En M€)	Exécution (En M€)	Exécution 2002	Prévision 2003	Prévision 2004	En % des 2005	2005/2004 emplois
<b>Prestations</b>	<b>8 196,8</b>	<b>8 669,9</b>	<b>9 253,9</b>	<b>9 890,7</b>	<b>78,0</b>	<b>6,9</b>
Pensions et accessoires	8 110,5	8 610,2	9 159,5	9 790,6	77,2	6,9
Action sociale	86,3	59,6	91,2	93,7	0,7	2,8
Action de prévention	0,0	0,1	3,2	6,3	0,1	98,1
<b>Compensations</b>	<b>2 893,1</b>	<b>2 770,4</b>	<b>2 874,7</b>	<b>2 624,0</b>	<b>20,7</b>	<b>- 9,0</b>
<b>Frais de gestion</b>	<b>90,3</b>	<b>86,4</b>	<b>87,3</b>	<b>88,0</b>	<b>0,7</b>	<b>0,8</b>
<b>Frais emplois techniques</b>	<b>74,7</b>	<b>77,4</b>	<b>81,1</b>	<b>83,5</b>	<b>0,7</b>	<b>3,0</b>
<b>Frais financiers, exceptionnels et provisions</b>	<b>21,2</b>	<b>22,5</b>	<b>1,4</b>	<b>0,9</b>	<b>0,0</b>	<b>- 32,4</b>
<b>Total des emplois</b>	<b>11 276,1</b>	<b>11 626,5</b>	<b>12 298,3</b>	<b>12 687,2</b>		<b>3,1</b>

**Comptes de la CNRACL (2002-2005) suite**

RESSOURCES (En M€)	Exécution 2002	Exécution 2003	Prévision 2004	Prévision 2005	En % des emplois	2005/2004 (en %)
<b>Cotisations affectées</b>	<b>10 833,2</b>	<b>11 599,4</b>	<b>12 158,2</b>	<b>12 688,8</b>	<b>96,9</b>	<b>4,4</b>
Retenues	2 498,5	2 643,8	2 739,3	2 826,7	21,6	3,2
Contributions	8 259,1	8 873,9	9 330,1	9 767,6	74,6	4,7
Action sociale	75,7	79,6	84,1	87,2	0,7	3,6
Fonds de prévention	0,0	2,2	4,7	7,3	0,1	56,4
<b>Autres ressources techniques</b>	<b>347,0</b>	<b>343,9</b>	<b>378,7</b>	<b>382,0</b>	<b>2,9</b>	<b>0,9</b>
<b>Autres ressources</b>	<b>16,3</b>	<b>14,6</b>	<b>8,2</b>	<b>8,2</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>
<b>Produits financiers, exceptionnels et provisions</b>	<b>18,1</b>	<b>14,1</b>	<b>5,7</b>	<b>9,4</b>	<b>0,1</b>	<b>64,4</b>
<b>Total des ressources</b>	<b>11 214,6</b>	<b>11 972,0</b>	<b>12 550,8</b>	<b>13 088,4</b>		<b>4,3</b>
<b>Résultat net</b>	<b>- 61,4</b>	<b>345,4</b>	<b>252,5</b>	<b>401,2</b>		
<b>Réserves/Besoin de financement</b>	<b>- 47,2</b>	<b>298,3</b>	<b>550,7</b>	<b>941,7</b>		

(en %)

Taux des cotisations	2002	2003	2004	2005
Retenue pour pension	7,85	7,85	7,85	7,85
Contribution employeur	26,1	26,5	26,9	27,3

Démographie	2002	2003	2004	2005
Nombre de cotisants	1 734 754	1 784 000	1 819 658	1 842 796
Nombre de pensionnés	680 794	713 175	743 020	774 565
Ratio brut	2,55	2,50	2,45	2,38

**2.3. Les perspectives à moyen terme**

Plusieurs mesures législatives et réglementaires intervenues en 2004 auront des conséquences directes sur l'évolution à moyen terme des comptes de la CNRACL.

***Les transferts de personnels de l'État aux collectivités locales***

Les transferts de compétences aux collectivités territoriales vont s'accompagner du **transfert d'environ 130 000 fonctionnaires de l'État** dont 97 000 techniciens, ouvriers et agents de service du ministère de l'éducation nationale et 31 000 agents du ministère de l'équipement. Les modalités de transfert de ces fonctionnaires ont été fixées par l'article 109 de la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales. Les fonctionnaires de l'État remplissant les missions transférées aux collectivités territoriales seront dans un premier temps

mis à disposition de celles-ci. Deux ans, au plus tard, après la publication du décret organisant la partition des services, ils pourront opter : i) soit pour leur intégration au sein de la fonction publique territoriale ; ii) soit pour leur détachement, sans limitation de durée, auprès de la collectivité avec le maintien de leur statut de fonctionnaire d'État, tout en conservant la possibilité de demander ultérieurement leur intégration dans la fonction publique territoriale.

En matière de retraite, ce droit d'option emporte les conséquences suivantes :

Les fonctionnaires de l'État qui opteront pour le statut de fonctionnaire territorial seront affiliés à la CNRACL à compter de la date de leur intégration dans un cadre d'emploi. Les collectivités locales verseront sur le traitement de ces agents la contribution employeur due à la CNRACL. Pour les agents, le taux de la retenue pour pension restera identique à celui de l'État. En application du principe d'interpénétration des carrières, la pension des intéressés sera versée par la CNRACL pour la totalité de leur carrière dans la fonction publique (à l'État et dans la FPT).

Les fonctionnaires de l'État qui opteront pour le maintien de leur statut resteront régis par les dispositions du code des pensions civiles et militaires de retraite. Conformément aux dispositions des articles 45 *bis* et 46 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, ils verseront la retenue pour pension sur le traitement afférent à leur emploi de détachement, les collectivités locales devant de leur côté s'acquitter de la contribution employeur due en cas de détachement. À l'instar du cas précédent et toujours en application du principe d'interpénétration des carrières, la pension des intéressés sera versée par le budget de l'État pour la totalité de leur carrière dans la fonction publique (à l'État et dans la FPT).

S'agissant du classement en catégorie active, l'article 111 de la loi permet aux fonctionnaires qui bénéficiaient de cet avantage au titre de leur emploi dans les services de l'État (c'est le cas notamment des agents d'exploitation de l'équipement) de le conserver à titre personnel, qu'ils soient détachés ou intégrés dans la fonction publique territoriale.

Enfin, la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales a prévu un rapport annuel afin d'évaluer les conséquences de l'intégration dans la fonction publique territoriale des personnels transférés sur l'équilibre du régime de retraite de la CNRACL.

### ***La prise en compte de la prime spéciale de sujétion dans le calcul de la pension de retraite des aides-soignants***

Conformément au relevé de décision du 15 mai 2003, l'article 37 de la LFSS pour 2004 et deux décrets du 18 mars 2004 ont prévu la prise en compte de la prime spéciale de sujétion dans le calcul de la pension des 175 000 aides-soignants de la fonction publique hospitalière. Cette mesure sera mise en œuvre de façon progressive du 1<sup>er</sup> janvier 2004 au 1<sup>er</sup> janvier 2008, à hauteur de 20 % du montant de la prime chaque année. Elle permettra à terme d'augmenter de 10 % la pension des aides-soignants. En contrepartie de la prise en compte de cette prime dans le calcul de la pension, une cotisation supplémentaire a été instaurée s'ajoutant à la cotisation de droit commun : 1,5 % pour les aides-soignants et 3,5 % pour les employeurs.

## **2.3. Les conséquences de la réforme des retraites sur le besoin de financement des régimes de retraite de la fonction publique**

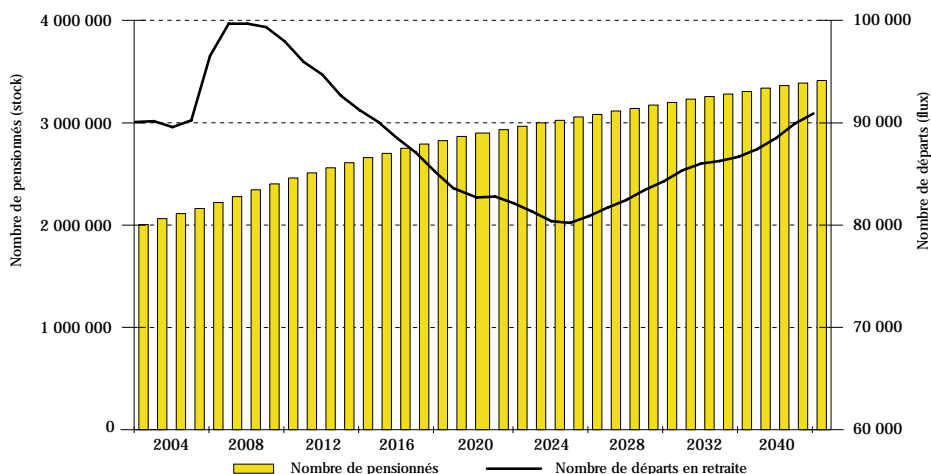
### **2.3.1. Le tendancier**

Les résultats du tendancier présenté ci-dessus proviennent des travaux réalisés pour le premier rapport du Conseil d'orientation des retraites.

**Pensions civiles et militaires de retraites**

(En Mds €)

Projections financières	2003	2010	2020	2040
Masse des pensions	33	44	61	99
Augmentation du besoin de financement/2003		7	19	39
Augmentation du taux de cotisation implicite global/2003		14 points	30 points	44 points

**PCM : projections démographiques****CNRACL**

(En Mds €)

Projections financières	2020	2040
Masse des pensions	22,2	40,7
Solde technique (cotisations – prestations)	- 7,5	- 20,5
Solde élargi (y compris compensations et frais de gestion)	- 9,3	- 19,9

**2.3.2. L'impact financier de la réforme des retraites**

Avant la réforme des retraites, le besoin de financement tendanciel des régimes de retraite de la fonction publique était évalué à 28 Mds€ en 2020. Le rendement de la réforme est estimé à environ **13 Mds€ en 2020 pour les trois fonctions publiques**. Le besoin de financement est estimé, après réforme, à 15 Mds€ en 2020 dont 11 Mds€ pour la seule fonction publique d'État et environ 4 Mds€ pour la CNRACL.

Les deux tableaux ci-dessus décomposent les différentes mesures contenues dans la loi portant réforme des retraites entre la fonction publique d'État et la CNRACL et présentent le montant prévisionnel des cotisations et des prestations dans le régime de l'État et pour la CNRACL pour les années 2010, 2015 et 2020<sup>3</sup> (après réforme).

(3) Ces chiffres sont établis en prenant en compte les effets des mesures contenues dans la loi portant réforme des retraites.

## Impact financier des différentes mesures de la loi portant réforme des retraites (2020)

(En Md€)	État	CNRACL	Total
Besoin de financement tendanciel avant réforme	20,8	7,5	28,3
<b>Total des mesures de redressement</b>	<b>9,6</b>	<b>3,3</b>	<b>12,9</b>
<i>% du besoin de financement couvert par la réforme</i>	<i>47 %</i>	<i>44 %</i>	<i>46 %</i>
Dont allongement de la durée d'assurance (40 ans en 2008 puis stabilisation du rapport temps de travail/temps de retraite), création de la surcote et de la décote, réforme du minimum garanti	6,8	2,8	9,6
<b>Solde : affectation de ressources publiques</b>	<b>11,2</b>	<b>4,2</b>	<b>15,4</b>

## Évolution prévisionnelle du montant des cotisations et des prestations

(En Md€)	2010	2015	2020
<b>Fonction Publique d'État</b>			
Cotisations <sup>(4)</sup>	34,9	38,0	41,4
Prestations	42,0	47,2	52,6
<b>CNRACL<sup>(5)</sup></b>			
Cotisations	12,5	13,7	15,0
Prestations	12,7	15,7	19,1
<b>Ensemble</b>			
Cotisations	47,4	51,7	56,4
Prestations	54,7	62,9	71,7

### 3. Les principales données concernant les pensions des fonctionnaires

#### 3.1. Le nombre de fonctionnaires pensionnés

Au 31 décembre 2003, le nombre de pensionnés dans les régimes de retraite de la fonction publique était proche de 2,7 millions dont plus de 2 millions de pensionnés relevant du code des pensions civiles et militaires de retraite et plus de 700 000 pensionnés relevant de la CNRACL.

(4) Le calcul des montants de cotisations a été effectué en considérant le taux de cotisation implicite 2001.

(5) Les chiffres de la Fonction Publique d'État ont été extrapolés à la CNRACL. Ils comportent à cet égard un degré d'incertitude à prendre en compte dans la lecture des rendements présentés.

## Nombre total de pensionnés des régimes de retraite de la fonction publique

Année	PCMR	CNRACL	Total
1990	1 596 333	403 280	1 999 613
2003	2 007 018	713 175	2 720 193
Progression 2003-1990	25,7 %	76,8 %	36,0 %

Le nombre de pensionnés est en constante progression chaque année avec cependant des évolutions différentes par sous-population. Depuis 1990, Les effectifs ont ainsi augmenté de 410 000 à l'État et de 310 000 à la CNRACL. Cette hausse résulte essentiellement des pensions de droit direct : + 53 % pour les pensions civiles de l'État et + 90 % pour les pensions de la CNRACL. La hausse est en revanche plus faible pour les pensions de droit dérivé : respectivement + 18 % et + 31 %. Quant aux pensions militaires, elles connaissent une légère décroissance aussi bien pour les pensions de droit direct (- 4 %) que pour les pensions de droit dérivé (- 1 %).

Cette évolution du nombre de pensionnés traduit l'augmentation des flux de départs en retraite dans la fonction publique. En plus de 10 ans, le nombre de départs en retraite a quasiment doublé tant chez les fonctionnaires civils que chez les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers. Seul le nombre de départs en retraite de militaires est en recul.

## Nombre de nouveaux pensionnés de droit direct

Année	Fonctionnaires de l'État	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers
1991*	43 607	11 923	15 495	14 697
2002	63 801	13 288	18 568	19 057
2003	74 728	11 453	24 989	28 569

\* Information non disponible pour la CNRACL en 1990.

L'accélération du nombre de départs en retraite est particulièrement importante au cours des deux dernières années. Ainsi, 128 000 fonctionnaires (ensemble des trois fonctions publiques) sont partis en retraite en 2003 alors qu'ils n'étaient que 88 000 en 2000.

## 3.2. L'âge de départ en retraite des fonctionnaires

En 2003, l'âge moyen de départ en retraite des fonctionnaires se situait entre **54 ans** pour les fonctionnaires hospitaliers **et 57 ans** pour les fonctionnaires de l'État et les fonctionnaires territoriaux. Les militaires ont un âge moyen très inférieur, proche 45 ans, en raison des règles particulières de liquidation qui leur sont applicables (départ possible après 15 ans de services pour les non-officiers et 25 ans de services pour les officiers).

## Âge moyen de départ en retraite en 2003

Fonctionnaires de l'État	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers
57 ans 3 mois	44 ans 11 mois	57 ans 6 mois	54 ans 4 mois

Les fonctionnaires présentent ainsi la caractéristique d'avoir un âge de départ en retraite très inférieur à 60 ans. Cela s'explique par l'existence d'âges d'ouverture des droits avant 60 ans pour certaines catégories de fonctionnaires. C'est le cas des fonctionnaires qui ont accompli au moins 15 ans de services dans un emploi classé en catégorie active (cf. encadré) qui peuvent partir en retraite à 55 ans, voire 50 ans. Il existe par ailleurs un départ anticipé sans condition d'âge pour les femmes fonctionnaires mères de 3 enfants. Ces spécificités des régimes de retraite de la fonction publique font que **l'âge de départ en retraite d'un fonctionnaire est en moyenne inférieur de 4 ans à celui des salariés du secteur privé.**

## Comparaison de l'âge de départ en retraite public – privé

Année	Public *	Privé **
1990	57 ans 5 mois	62 ans
1995	57 ans 9 mois	61 ans 7 mois
2000	57 ans 8 mois	61 ans 9 mois

\* Âge moyen de liquidation des fonctionnaires civils de l'État.

\*\* Âge moyen de liquidation au régime général.

Source : Cour des comptes – rapport public particulier d'avril 2003 sur les pensions des fonctionnaires civils de l'État.

Au-delà de ce constat global, il faut cependant relever des particularités selon les fonctions publiques :

– dans la fonction publique de l'État, la répartition des départs avant et après 60 ans est quasiment égale. Au sein des départs avant 60 ans, la part des personnels en catégorie active est prépondérante puisqu'elle concerne un tiers des départs en retraite des fonctionnaires civils.

Cette proportion est cependant amenée à décroître progressivement à l'avenir en raison du reclassement des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles et de la reclassification des personnels de La Poste et de France Télécom. En 2003, trois catégories de personnels – instituteurs et professeurs des écoles, anciens agents des services actifs des PTT et fonctionnaires actifs de la police – ont représenté près de 90 % des départs en catégorie active. Les autres corps représentant des effectifs significatifs sont les agents d'exploitation de l'équipement, les surveillants pénitentiaires et les douaniers de la branche de la surveillance.

– dans la fonction publique territoriale, la majorité des départs intervient à partir de 60 ans. Par rapport à la fonction publique de l'État, les départs au titre des départs anticipés des mères de trois enfants et de l'invalidité sont proportionnellement deux fois plus nombreux avec respectivement 20 % et 13 % du total des départs. En revanche, la catégorie active qui concerne essentiellement les sapeurs pompiers professionnels, les agents de salubrité et les agents de police municipale représente moins de 10 % du total des départs.

– dans la fonction publique hospitalière, les départs en catégorie active sont très largement majoritaires. La totalité des personnels des services de soins (infirmières, aides-soignantes, agents des services hospitaliers...) est en effet classés en catégorie active. Il faut par ailleurs relever la très forte proportion de départs anticipés des mères de trois enfants qui

interviennent en moyenne à 48 ans alors que l'âge moyen est autour de 51 ans pour ce dispositif dans les deux autres fonctions publiques.

### Répartition par type de départ en retraite du flux 2003

Type de départ	Fonctionnaires de l'État	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers
Catégorie sédentaire (ouverture des droits à 60 ans)	48,6 %	59,4 %	19,3 %
Catégorie active (ouverture des droits à 55 ans ou 50 ans)	33,7 %	7,0 %	44,8 %
Départs anticipés des femmes fonctionnaires mères de 3 enfants (sans condition d'âge si 15 ans de services et 3 enfants)	11,0 %	20,4 %	27,7 %
Invalides	6,7 %	13,2 %	8,2 %

#### Emplois classés en catégorie active

Sont classés en catégorie active les emplois de fonctionnaires présentant « un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles ». Les modalités de classement en catégorie active sont fixées :

- par décret en Conseil d'État pour les fonctionnaires de l'État en application du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 24-1<sup>o</sup> du CPCMR ;
- par arrêté interministériel (cf. arrêté du 12 novembre 1969) pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ou hospitalière, selon le cas, pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers affiliés à la CNRACL en application de l'article 25 du décret n<sup>o</sup> 2003-1306 du 26 décembre 2003.

Le tableau ci-dessous reprend pour chacune des trois fonctions publiques les principaux emplois classés en catégorie active ainsi que l'âge d'ouverture des droits et la limite d'âge qui leur sont applicables.

Emplois	Âge d'ouverture des droits	Limite d'âge
<b>Fonction publique de l'État</b>		
Personnels actifs de la police nationale	50 ans si 25 ans de services	55 ans (1)
Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire		
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	50 ans	57 ans
Personnels de la surveillance des douanes	55 ans	60 ans
Instituteurs (2)		
Agents d'exploitation des travaux publics de l'État		
Éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse		
Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires		
Contrôleurs des affaires maritimes et syndics des gens de mer (certains emplois)	55 ans	62 ans

(1) 57 ans pour les commissaires et les commissaires principaux ; 58 ans pour les commissaires divisionnaires.

(2) Corps mis en extinction par le décret n<sup>o</sup> 2003-1262 du 23 décembre 2003.



Emplois	Âge d'ouverture des droits	Limite d'âge
<b>Fonction publique territoriale</b> Agents des réseaux souterrains des égouts	50 ans	60 ans
Sapeurs pompiers professionnels Agents de salubrité Agents de police municipale Agents de surveillance de la préfecture de police Agents d'entretien (certains emplois) Agents techniques (certains emplois)	55 ans	
<b>Fonction publique hospitalière</b> Personnels paramédicaux dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec des malades : surveillants, infirmiers, infirmiers spécialisés, aides-soignantes, agents de services hospitaliers, sages-femmes Assistants sociaux dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec des malades Puéricultrice en fonction dans les services de pédiatrie Maîtres ouvriers et ouvriers professionnels (certaines fonctions) Agents d'entretien (certaines fonctions) Agents de service mortuaire et de désinfection	55 ans	60 ans

### 3.3. Le montant des pensions

En 2003, la pension moyenne de l'ensemble des pensionnés s'établissait de 965 € pour les fonctionnaires territoriaux à 1 521 € pour les fonctionnaires de l'État, la pension moyenne des militaires étant de 1 135 € et celle des fonctionnaires hospitaliers de 1 054 €. Quant à la pension moyenne du flux de nouveaux pensionnés, elle variait en 2003 de 1 131 € pour les fonctionnaires territoriaux à 1 832 € pour les fonctionnaires de l'État. Elle est dans tous les cas supérieure à la pension moyenne du « stock ». L'écart est particulièrement important pour les fonctionnaires de l'État (+ 311 € par rapport à la pension moyenne de l'ensemble des pensionnés).

Les différences de montant de la pension moyenne s'expliquent par plusieurs facteurs :

- la structure des emplois : à la CNRACL, plus de 65 % des emplois sont classés en catégorie C alors que cette proportion n'est que de 16 % à l'État où les fonctionnaires de catégorie A représente la moitié des nouveaux pensionnés ;
- la durée de carrière : à la CNRACL, où on compte deux tiers de polypensionnés, les carrières sont courtes, en moyenne un peu plus de 25 ans pour les fonctionnaires territoriaux et 28 ans pour les fonctionnaires hospitaliers. À l'État, la durée moyenne est de 32 ans pour les fonctionnaires civils avec une proportion importante de fonctionnaires ayant une carrière complète, plus de 40 % contre 15 % à la CNRACL. Les militaires ont des carrières courtes (25 ans) mais qui sont compensées par les bonifications qui atteignent plus de 7 ans en moyenne.

### Évolution de la pension moyenne de l'ensemble des pensionnés entre 1992 et 2003

Année	Fonctionnaires de l'État	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers
1992 (en € 2003)	1 404 €	1 018 €	934 €	982 €
2003	1 521 €	1 135 €	965 €	1 054 €
Progression 2003/1990 en %	8,3 %	11,1 %	3,3 %	7,3 %
Moyenne annuelle	0,6 %	0,8 %	0,3 %	0,6 %
Progression 2003/1990 en montant	+ 117 €	+ 117 €	+ 31 €	+ 72 €

### Pension moyenne du flux 2003 (montant mensuel brut)

Fonctionnaires de l'État	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers
1 832 €	1 498 €	1 131 €	1 249 €

### Durée validée en 2003

En années	Fonctionnaires de l'État	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers
Services effectifs	32 ans 5 mois	25 ans 8 mois	25 ans 8 mois	27 ans 11 mois
Bonifications	1 an 9 mois	7 ans 4 mois	1 an 8 mois	2 ans 1 mois
% de pensionnés ayant une pension au taux plein (75 % et plus)	43,6	45,8	15,7	16,2

Sur la période 1992-2003, la progression de la pension moyenne a été dans tous les cas supérieure à l'évolution des prix, les progressions les plus importantes ayant concernées les pensions des fonctionnaires de l'État et des militaires. Cette progression favorable des pensions moyennes est notamment due à :

- l'effet de la transposition aux retraités des mesures catégorielles accordées aux fonctionnaires en activité (L. 16 et L. 15 ancien) qui était applicable jusqu'au 31 décembre 2003. Pour l'État, ces mesures expliquent la progression des pensions à hauteur de 0,4 % par an en moyenne sur la période récente ;
- la revalorisation du minimum garanti prévu à l'article L. 17 du code des pensions civiles et militaires dont l'indice majoré a été porté de 202 à 216 entre 1998 et 2001. Cette revalorisation qui s'est appliquée à tous les pensionnés a eu pour effet d'augmenter la part des pensions portées en minimum garanti alors qu'elle connaît une baisse tendancielle aussi bien à l'État que pour la CNRACL ;
- l'amélioration de la pension moyenne des nouveaux pensionnés qui se traduit par une hausse régulière de l'indice retenu pour la liquidation des pensions. Cela est particulièrement notable pour les fonctionnaires de l'État dont l'indice moyen de liquidation est passé de l'indice 498 en 1992 à l'indice 579 en 2003.

### Évolution de l'indice de liquidation entre 1992 et 2003

Année	Fonctionnaires de l'État	Militaires	CNRACL
1992	498	449	352
2003	579	481	410
Progression en points d'indice	+ 81	+ 32	+ 58

## **Le régime juridique des rémunérations dans la fonction publique**

---

## **1. Le champ étudié**

Le présent rapport porte sur les rémunérations des fonctionnaires civils, titulaires ou stagiaires, des administrations de l'État, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics ainsi que des établissements publics de santé et des établissements sociaux et médico-sociaux publics. Sont également concernés les militaires, les magistrats et les agents non titulaires. Enfin, les décisions gouvernementales en matière de rémunération des fonctionnaires ont un effet direct sur les enseignants des établissements privés sous contrat et le personnel titulaire des assemblées parlementaires.

Les effectifs correspondants sont de l'ordre de 5,4 millions.

## **2. Les composantes de la rémunération des fonctionnaires**

Aux termes de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, « les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. S'y ajoutent les prestations familiales obligatoires. »

### **2.1. Le traitement et les compléments de traitement**

Le traitement annuel brut d'un fonctionnaire est régi par le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985. Il est obtenu en multipliant l'indice majoré correspondant à l'échelon du grade qu'il détient par le centième de la valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré (52,7558 € au 1<sup>er</sup> janvier 2004).

L'indemnité de résidence est allouée aux magistrats, aux fonctionnaires, aux militaires à solde mensuelle, dont la rémunération est fixée par référence aux traitements des fonctionnaires. Elle est calculée sur la base d'un pourcentage du traitement soumis à retenue pour pension et en fonction d'un taux fixé suivant 3 zones territoriales (respectivement 3 %, 1 % et 0 %). Les agents rémunérés sur un indice inférieur ou égal à l'indice majoré 297 bénéficient d'une indemnité de résidence calculée sur la base de ce même indice.

Le supplément familial de traitement (SFT) est alloué en sus des prestations familiales de droit commun aux magistrats, aux fonctionnaires, aux militaires à solde mensuelle, dont la rémunération est fixée par référence aux traitements des fonctionnaires, à l'exclusion des agents rétribués sur un taux horaire ou à la vacation. Cependant, contrairement aux allocations familiales, il est inclus dans l'assiette de l'impôt sur le revenu.

Le SFT est composé d'un élément fixe (en euros) et d'un élément proportionnel, calculé en pourcentage du traitement assujéti à retenue pour pension (3 % pour deux enfants, 8 % pour trois enfants et 6 % par enfant en sus du 3<sup>e</sup>).

Cet élément proportionnel est plafonné et ne peut dépasser le traitement afférent à l'indice majoré 716. Par ailleurs, les agents dont l'indice de rémunération est inférieur ou égal à l'indice majoré 448 perçoivent le SFT afférent à cet indice.

Le droit au SFT est ouvert en fonction du nombre d'enfants à charge au sens du titre I<sup>er</sup> du livre V du code de la sécurité sociale, à raison d'un seul droit par enfant. En cas de pluralité de fonctionnaires assurant la charge du ou des mêmes enfants, celui auquel il est alloué est

désigné d'un commun accord entre les intéressés. Le SFT n'est pas cumulable avec un avantage de même nature accordé pour un même enfant par un organisme public ou financé sur fonds publics. Il peut être perçu pour les enfants sans activité professionnelle jusqu'à leur vingtième anniversaire.

Les bornes mensuelles du SFT sont donc les suivantes (en euros) au 1<sup>er</sup> mars 2004 :

	1 enfant	2 enfants	3 enfants	Par enfant en plus
Montant plancher	2,29 €	69,75 €	172,80 €	122,74 €
Montant plafond	2,29 €	105,10 €	267,06 €	193,43 €

En 2002, 853 988 agents de l'État, soit 36,5 % des effectifs, bénéficiaient du supplément familial de traitement. Ils se répartissaient de la façon suivante :

	1 enfant	2 enfants	3 enfants	> 3 enfants
Nombre de bénéficiaires	336 698	366 976	126 068	24 246
Répartition en %	39,4	43	14,8	2,8

Source : Fichiers de paie (non compris agents des exploitants publics de La Poste et de France Télécom ; y compris Défense, titulaires et non titulaires).

**Les bonifications indiciaires** sont de deux types qui diffèrent tant par leur destination que par les règles qui les régissent en matière de liquidation de la pension : la bonification indiciaire et la nouvelle bonification indiciaire.

Par **bonification indiciaire**, il faut entendre les mesures qui prévoient, à destination des fonctionnaires appartenant à un corps ou un grade donné et lorsqu'ils occupent un certain type d'emploi, le cas échéant sous condition d'âge, l'attribution d'un nombre de points d'indice majorés qui s'ajoutent au traitement principal. À titre d'illustration, les fonctionnaires ayant le statut de personnel de direction bénéficient d'une bonification à raison de l'emploi qu'ils occupent en qualité de proviseurs, proviseurs adjoints, principaux, etc.

**La nouvelle bonification indiciaire** (NBI) a été instituée, suite au protocole d'accord conclu le 9 février 1990 sur la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations des trois fonctions publiques, par la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991 modifiée.

Elle est attachée à certains emplois impliquant l'exercice d'une responsabilité ou la mise en œuvre d'une technicité particulière. Elle cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit. Seuls les fonctionnaires sont, à l'exclusion des agents contractuels, éligibles à la NBI. En vertu des textes, la NBI s'échelonne :

- pour les emplois du niveau de la catégorie A, de 20 à 50 points majorés ;
- pour les emplois du niveau de la catégorie B, de 10 à 30 points majorés ;
- pour les emplois du niveau de la catégorie C, de 10 à 20 points majorés.

Toutefois, la NBI est attribuée en fonction de l'emploi occupé et non en fonction de la catégorie de l'agent qui l'occupe. Un agent de catégorie C peut ainsi être attributaire d'une NBI supérieure à 20 points. La NBI est instituée dans chaque département ministériel par décret. Des arrêtés en fixent les conditions d'attribution dans la limite de l'enveloppe budgétaire prévue à cet effet.

Dans le cadre de la revalorisation des corps et emplois d'encadrement supérieur, une cotation des emplois d'encadrement supérieur des administrations centrales et des services déconcentrés a été mise en œuvre. Cette cotation est destinée à améliorer la lisibilité des parcours professionnels et à fonder l'attribution à une part significative de ces emplois d'une NBI dont le montant varie de 60 à 200 points selon l'importance des fonctions exercées.

## 2.2. Les prélèvements sociaux

Le traitement brut fait l'objet d'une retenue pour pension (7,85 % du traitement brut, à l'exclusion d'indemnités de toute nature).

Sont en outre prélevées sur la rémunération brute totale (traitement brut, indemnité de résidence, supplément familial de traitement et indemnités diverses), les contributions suivantes :

- la contribution sociale généralisée (CSG) dont le taux est de 7,5 % depuis 1998 et dont le produit est destiné à la caisse nationale des allocations familiales (CNAF), au fonds de solidarité vieillesse et aux régimes obligatoires d'assurance maladie ;

- la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) dont le taux est fixé à 0,5 %.

Est enfin prélevée sur la rémunération nette de retenue pour pensions :

- la contribution exceptionnelle de solidarité instituée par la loi du 4 novembre 1982, dont le taux est de 1 %. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1998, sont exonérés les agents dont la rémunération mensuelle nette est inférieure au traitement mensuel brut afférent à l'indice brut 296.

- la cotisation du régime de retraite additionnelle de la fonction publique : La loi portant réforme des retraites du 21 août 2003 a créé un régime public de retraite additionnel obligatoire pour les agents titulaires de l'État, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Le décret du 18 juin 2004 a défini un taux de cotisation salariale de 5 % s'appliquant à l'assiette « constituée par les éléments de rémunération de toute nature perçus de leurs employeurs par les bénéficiaires au cours de l'année civile mentionnés à l'article L. 136-2 du code de la sécurité sociale, à l'exception de ceux qui entrent dans l'assiette de calcul des pensions dans le régime des pensions civiles et militaires de retraite ou dans le régime de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales » et dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut total perçu au cours de l'année considérée.

## 2.3. Les régimes indemnitaires

En vertu de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, les fonctionnaires peuvent bénéficier de primes et indemnités à condition qu'elles aient été prévues par un texte législatif ou réglementaire. Les régimes indemnitaires sont, en l'occurrence, institués et modifiés par décret simple.

La diversité des régimes indemnitaires, due notamment aux particularités des missions et des fonctions exercées par leurs bénéficiaires, ne permet pas d'en rendre compte de façon exhaustive dans le cadre de ce rapport.

On peut cependant classer les régimes indemnitaires en quelques grandes catégories :

- l'indemnisation des travaux supplémentaires ;
- les primes de fonctions ou de sujétions particulières ;
- les primes liées au rendement ou à la manière de servir ;
- les primes liées à la mobilité.

### 2.3.1. Le régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État

■ **Les indemnités pour travaux supplémentaires** ont été réformées en 2002 en cohérence avec le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002, le travail effectué au-delà de la durée réglementaire du travail peut donner lieu à une rétribution soit **horaire**, soit **forfaitaire**. Les indemnités horaires (**IHS**) et les indemnités forfaitaires (**IFS**) pour travaux supplémentaires ne sont pas cumulables entre elles.

■ **Les indemnités pour sujétions spéciales ou tenant à certaines fonctions** se caractérisent à la fois par leur diversité et leur complexité. D'un ministère à l'autre, les sujétions ainsi rémunérées sont très différentes et le plus souvent propres à des catégories très précises de personnels.

Les indemnités de sujétions prennent en compte les caractéristiques du métier exercé et peuvent tout aussi bien se justifier par des conditions d'exercice difficiles des fonctions, l'exercice d'une responsabilité particulière ou le niveau d'expertise des agents. Plusieurs dispositifs ont fait l'objet de réformes importantes récentes.

Le décret n° 2002-710 du 2 mai 2002 a institué à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003 une allocation complémentaire de fonctions (ACF) en faveur des personnels du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, des établissements publics administratifs placés sous sa tutelle, des juridictions financières et des autorités administratives indépendantes relevant du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie pour leur gestion, donnant ainsi une base juridique aux indemnités versées aux agents de ce ministère. Son versement est différencié suivant :

- les catégories ou niveaux dans lesquels sont classés les agents ;
- les fonctions exercées, classées selon des critères de responsabilité, d'expertise, de sujétion ou de contrôle. Ces critères peuvent se cumuler.

Chaque critère est affecté de taux de référence annuels en points, auxquels est appliqué un coefficient multiplicateur d'ajustement pouvant varier de 0 à 3, pour tenir compte des fonctions exercées ou de la manière de servir.

**Le décret n° 2002-1105 du 30 août 2002** a rénové le régime indemnitaire applicable aux **conseillers techniques et assistants de service social**, en instituant une indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires.

Les montants annuels de référence sont fixés par grade et affectés d'un coefficient multiplicateur pouvant aller jusqu'à cinq. Les critères de modulation prennent en compte la manière de servir, les responsabilités exercées, les sujétions, les travaux supplémentaires effectués et l'affectation géographique.

Le régime indemnitaire des agents appartenant au **corps des conducteurs automobiles et des chefs de garage** a également été remplacé par une indemnité, composée d'une première part représentative de sujétions spéciales, qui tient compte de la manière de servir et des responsabilités exercées et d'une seconde part qui fonctionne comme un dispositif simplifié d'indemnisation des travaux supplémentaires.

■ **La prime de rendement**, instituée par le décret n° 50-196 du 6 février 1950, peut être attribuée compte tenu de la valeur et de l'action de l'agent. Les maxima sont fixés à 18 % du traitement le plus élevé de chaque grade. Ce régime concerne au premier chef les corps administratifs exerçant en administration centrale.

Le régime et les taux de primes de service et de rendement allouées à certains personnels techniques font l'objet de textes réglementaires propres à chaque administration.

■ La prime spécifique d'installation (PSI) et l'indemnité particulière de sujétions et d'installation (IPS) outre-mer sont des **primes liées à la mobilité**.

Le décret n° 2001-1225 du 20 décembre 2001 a, en application de l'article 26 de la loi d'orientation pour l'outre-mer, supprimé l'indemnité d'éloignement des départements d'outre-mer (DOM) instituée en 1953.

Il a créé pour une durée de cinq ans une indemnité particulière de sujétion et d'installation (IPS), attribuée aux fonctionnaires et aux magistrats, affectés en Guyane et dans les îles de Saint-Martin et de Saint-Barthélemy du département de la Guadeloupe.

Son montant est égal à 16 mois de traitement indiciaire, payable en trois fractions : la première lors de l'installation dans le nouveau poste, la deuxième au début de la troisième année de service et la troisième au bout de quatre ans de service.

Par ailleurs, le décret n° 2001-1226 du 20 décembre 2001 a institué une prime spécifique d'installation (PSI) pour encourager l'affectation en métropole de fonctionnaires originaires des DOM. La PSI est attribuée aux fonctionnaires et aux magistrats, préalablement affectés dans un DOM qui reçoivent une première affectation en métropole et à ceux dont la résidence familiale se situe dans un DOM et qui sont affectés en métropole à la suite de leur entrée dans l'administration. Son montant est égal à 12 mois de traitement indiciaire, payable en trois fractions selon les mêmes modalités que l'IPSI.

Ces nouvelles indemnités ne se réfèrent plus au centre des intérêts matériels et moraux, elles sont liées à l'installation d'une nouvelle résidence. Elles sont exclusives l'une de l'autre.

### 2.3.2. Le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux

Le régime indemnitaire des personnels des collectivités territoriales ne peut excéder celui dont bénéficient les personnels de l'État, conformément à l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984. Cet article, modifié par la loi du 28 novembre 1990, dispose en effet que « *l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État.* »

Le décret d'application n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié précise quant à lui que le régime indemnitaire des différents fonctionnaires territoriaux « ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'État exerçant des fonctions équivalentes. » Ainsi sont respectés, d'une part, le principe d'égalité de traitement des fonctionnaires des différentes fonctions publiques et, d'autre part, l'autonomie de décision des collectivités territoriales en matière de gestion de leur personnel.

Ce décret a défini, pour chaque cadre d'emplois de la fonction publique territoriale, le corps équivalent de la fonction publique de l'État dont le régime indemnitaire doit servir de référence. L'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale peut soit reprendre le régime indemnitaire du corps de référence, soit construire un dispositif indemnitaire original, mais à la condition qu'un tel dispositif ne conduise pas à dépasser le régime indemnitaire du corps de référence.

Ce texte a été modifié par le décret n° 2003-1013 du 23 octobre 2003 afin d'y intégrer les dispositions mises en place dans la fonction publique de l'État par les décrets du 14 janvier 2002 relatifs aux indemnités horaires et forfaitaires pour travaux supplémentaires et à l'indemnité d'administration et de technicité. Il actualise par ailleurs le tableau d'équivalence entre les cadres d'emplois et les corps de l'État.

**Les sapeurs-pompiers professionnels** demeurent actuellement en dehors du champ d'application de ces décrets et sont régis par des textes spécifiques (décret n° 98-442 du 5 juin 1998).

En outre, par dérogation aux dispositions de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, le régime indemnitaire des **policiers municipaux** et des **gardes champêtres** a été établi sans équivalent avec un corps de l'État (dans la mesure où une telle équivalence n'existe pas – décrets n° 97-702 du 31 mai 1997 et n° 2000-45 du 20 janvier 2000).

Parmi les différentes indemnités auxquelles ont droit les fonctionnaires territoriaux, il convient de distinguer celles qui sont liées à l'appartenance à un grade et celles qui sont liées à des responsabilités ou sujétions particulières.

**Les primes ou indemnités liées à des responsabilités ou sujétions particulières** peuvent se cumuler avec le régime indemnitaire lié **au grade** et sont fondées soit sur des textes propres à la fonction publique territoriale, soit sur des textes applicables à la fonction publique de l'État et étendus aux fonctionnaires territoriaux. Parmi ces textes spécifiques, il faut citer le décret n° 88-631 du 6 mai 1988 relatif à la prime de responsabilité de certains emplois fonctionnels, laquelle est au plus égale à 15 % du traitement brut.



Enfin, l'article 111 alinéa 3 de la loi du 26 janvier 1984 a validé le versement des avantages de type « treizième mois » ou « prime de fin d'année » qui venaient s'ajouter au régime indemnitaire servi aux agents, dès lors que ces avantages ont été instaurés avant l'entrée en vigueur de cette loi.

Tout complément de rémunération instauré postérieurement à cette date est irrégulier, de même que toute revalorisation de ces compléments, si aucun mécanisme de revalorisation n'était prévu avant la loi du 26 janvier 1984.

### 2.3.3. Le régime indemnitaire des personnels de la fonction publique hospitalière

Ce régime indemnitaire comporte :

- **Des indemnités horaires pour travaux supplémentaires** pour les agents dont l'indice brut est inférieur à 390 (des dérogations sont possibles dans la limite de l'indice brut 638) ou des indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (indice supérieur à 390) ;

- **Des indemnités pour sujétions spéciales, risques professionnels** et conditions de travail particulières.

Les fonctionnaires, à l'exception des personnels de direction et des pharmaciens, reçoivent une indemnité de sujétion spéciale dont le montant mensuel est égal aux 13/1900 de la somme de leur traitement brut annuel et de leur indemnité de résidence correspondante. Une indemnité de responsabilité est attribuée aux personnels de direction des établissements publics de santé énumérés à l'article 2 (1°, 2° et 3°) de la loi du 9 janvier 1986. Cette indemnité annuelle est modulée en trois taux et tient compte de la manière de servir et des fonctions exercées.

Pour 2003, les taux étaient les suivants :

Classes ou emplois	Taux moyen	Taux maximum normal	Taux maximum majoré
4 <sup>e</sup> classe (voie d'extinction exclusivement)	2 061 €	4 123 €	6 198 €
3 <sup>e</sup> classe	2 473 €	4 946 €	7 436 €
2 <sup>e</sup> classe	2 908 €	5 437 €	8 176 €
1 <sup>re</sup> classe	3 304 €	6 609 €	9 940 € <sup>(1)</sup>

(1) Ce taux maximum majoré peut atteindre :

- 11 488 € pour les emplois suivants : directeurs généraux de centres hospitaliers régionaux, secrétaires généraux de l'Assistance publique de Marseille, l'Assistance publique/Hôpitaux de Paris et des Hospices civils de Lyon et directeurs d'administration centrale de l'Assistance publique/Hôpitaux de Paris ;

- 13 130 € pour les emplois de directeurs généraux de l'Assistance publique à Marseille et des Hospices civils de Lyon ;

- 14 773 € pour l'emploi de directeur général de l'Assistance publique - Hôpitaux de Paris.

Les personnels de direction des établissements sociaux et médico-sociaux et des établissements sanitaires et sociaux régis par le décret n° 2001-1343 du 28 décembre 2001 bénéficient d'une indemnité de responsabilité. Les taux pour 2003 sont les suivants :

Classes	Taux minimum	Taux moyen	Taux majoré
Classe normale	2 051 €	4 922 €	6 376 €
Hors classe	2 894 €	5 411 €	7 039 €

Les personnels soignants bénéficient pour leur part de diverses indemnités :

- sages-femmes et cadres de santé : prime d'encadrement annuelle comprise entre 914 et 1 829 € ;
- personnels infirmiers et sages-femmes : prime spécifique d'un montant annuel de 914 € ;
- aides-soignants : une prime mensuelle de sujétion fixée à 10 % du traitement brut et une prime forfaitaire de 15,24 € par mois ;
- agents affectés dans les quartiers de sûreté des hôpitaux spécialisés et dans les services médicaux psychologiques régionaux : indemnité forfaitaire de risque mensuelle de 97 € et 234 € par mois pour les personnels affectés dans les unités pour malades difficiles.

#### ■ **Des indemnités de rendement et de productivité**

Les personnels, y compris les directeurs des établissements hospitaliers et sociaux, bénéficient d'une prime de service annuelle, liée à l'accroissement de la productivité du travail. Sa répartition tient compte des services rendus et de l'assiduité individuelle ; son taux moyen est fixé à 7,5 % du traitement brut et peut atteindre au maximum 17 % de ce traitement brut. Les agents affectés dans les laboratoires des établissements peuvent bénéficier d'une prime à titre de participation aux recettes réalisées à l'occasion de travaux effectués pour le compte d'autres collectivités.

Une prime de technicité est allouée aux ingénieurs hospitaliers, dont le montant est fixé au maximum à 40 % du traitement mensuel brut ; les adjoints techniques hospitaliers bénéficient d'une indemnité de même nature qui ne peut dépasser 30 % du traitement mensuel brut. Cette prime est exclusive de la prime de service.

### **3. Les frais de déplacement**

Les personnels de l'État perçoivent des indemnités directement liées aux frais qu'ils engagent à l'occasion des déplacements temporaires qu'ils sont amenés à effectuer en métropole, dans les départements et les territoires d'outre-mer et à l'étranger.

Les fonctionnaires peuvent bénéficier également d'une indemnité forfaitaire de changement de résidence (transport de bagages et de mobilier) lorsqu'ils changent de résidence à l'occasion d'une mutation, et de la prise en charge des frais de transport des personnes dans les mêmes conditions que pour les déplacements temporaires.

Les agents territoriaux et hospitaliers bénéficient de dispositifs qui reprennent pour l'essentiel celui des fonctionnaires de l'État en opérant les adaptations nécessaires.

### **4. Les cumuls d'emplois et de rémunérations**

Le cumul d'activités et de rémunérations est réglementé par l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et le décret-loi du 29 octobre 1936 relatif aux cumuls de retraites, de rémunérations et de fonctions ainsi que des articles L. 324-1 et suivants du code du travail.

Aux termes de la loi du 13 juillet 1983, « *les fonctionnaires consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Ils ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit. Les conditions dans lesquelles il peut être exceptionnellement dérogé à cette interdiction sont fixées par décret en Conseil d'État.* »

**Le principe général d'interdiction de cumul d'emplois** vise en fait tous les agents publics en position d'activité, qu'ils soient titulaires, stagiaires, contractuels, militaires.

La définition de l'emploi public repose sur deux critères cumulatifs : la fonction exercée doit représenter à elle seule l'activité normale d'un agent et la rémunération liée à la fonction doit constituer, à raison de sa quotité, un traitement normal. Il est possible de déroger, à titre exceptionnel, à l'interdiction de **cumul d'emplois publics** sous certaines conditions : l'autorisation doit être accordée pour une durée limitée et pour deux emplois au plus, le second emploi ne doit pas nuire à l'exercice de l'activité principale.

Ce cumul est soumis à un contrôle : ces rémunérations ne doivent pas dépasser 100 % du traitement principal. Ce contrôle se traduit par l'ouverture d'un **compte de cumul**.

Certaines dérogations à l'interdiction de **cumul avec une activité privée** sont possibles ; elles concernent :

- la production des œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques ;
- les enseignements dans le champ de compétence du fonctionnaire ainsi que les expertises ou consultations réalisées sur la demande d'une autorité administrative ou judiciaire ou avec l'autorisation de l'administration dont il relève ;
- l'exercice d'une profession libérale découlant de la nature des fonctions, cette dérogation étant réservée aux membres du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement et de l'administration des Beaux-Arts.

Le principe général d'interdiction est plus strict pour les fonctionnaires travaillant à **temps partiel** qui ne peuvent bénéficier que des dérogations relatives à la production d'œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques. La possibilité offerte aux agents qui le souhaitent de travailler à temps partiel doit en effet répondre à une réelle volonté de la part des intéressés de consacrer moins de temps à leur activité professionnelle. Dans le cas contraire, c'est à leur administration qu'ils doivent un service à temps plein.

Les conditions de cumul pour les agents publics à **temps incomplet** employés pour une durée inférieure au mi-temps ont été récemment assouplies. Ainsi, ces personnels peuvent cumuler leur emploi avec une activité privée rémunérée dans des conditions compatibles avec leurs obligations de service et sous réserve que cette activité ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service.

Par ailleurs, afin de prendre en compte les difficultés spécifiques liées à l'emploi dans les zones rurales, l'article 21 de la loi n° 2001-602 d'orientation sur la forêt du 9 juillet 2001 autorise les centres de gestion de la fonction publique territoriale à mettre des agents publics à disposition d'employeurs privés pour une partie de leur temps de travail : ce dispositif concerne les agents à temps incomplet recrutés pour une durée au moins égale au quart de la durée légale du travail par des communes de moins de 2 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale composés exclusivement de communes de cette catégorie pour l'exécution de tâches du niveau de la catégorie C.



## **Le régime juridique des pensions des fonctionnaires**

---

L'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que les fonctionnaires sont affiliés à des régimes spéciaux de retraite. Les fonctionnaires titulaires de l'Etat, mais aussi les magistrats et les militaires bénéficient du régime des pensions civiles et militaires de retraite tandis que les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers sont affiliés au régime de la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL).

Le titre III de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et les décrets pris pour son application ont réformé en profondeur le code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR). 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, pris pour l'application de l'article 40 de la loi portant réforme des retraites, a décliné cette réforme aux fonctionnaires territoriaux et hospitaliers.

#### *La loi portant réforme des retraites*

Elle trace une perspective globale dont la finalité est d'assurer l'équilibre des régimes de retraite par répartition à l'horizon 2020. Ses 116 articles s'articulent autour de cinq titres (dispositions générales, régime général et régimes alignés, régimes de la fonction publique, régimes des travailleurs non salariés, épargne retraite et institutions de gestion de retraite supplémentaire).

La réforme des retraites s'inscrit dans une logique d'ensemble qui vise à satisfaire trois objectifs prioritaires : diminuer le besoin de financement grâce à un allongement de la durée d'assurance, parvenir à une convergence entre les régimes publics et privés, accroître les possibilités de choix des assurés, notamment en ce qui concerne la date de leur départ à la retraite.

La réforme des retraites a introduit des nouvelles règles de calcul des pensions des fonctionnaires. Elle offre une plus grande souplesse dans le choix du départ à la retraite. Elle modifie également le régime juridique de la cessation progressive d'activité (CPA) et des cumuls (cumul d'un emploi et d'une retraite et cumul de deux pensions). Elle met enfin en place un régime additionnel de retraite à caractère obligatoirement.

## **1. Les nouvelles règles de calcul des pensions<sup>(1)</sup>**

Les pensions des fonctionnaires demeurent acquises à partir d'une durée de services de 15 ans et restent calculées sur la base du traitement indiciaire des six derniers mois d'activité.

Néanmoins, le calcul s'effectue désormais en deux temps : 1) calcul des droits acquis au sein d'un régime de fonctionnaires ; 2) correction éventuelle du montant ainsi obtenu en fonction d'un nouveau critère, celui de la durée d'assurance globale, tous régimes confondus.

Les règles de calcul des pensions correspondent à celles en vigueur lorsque les futurs retraités remplissent les conditions d'âge ou de durée de services nécessaires à l'ouverture de leurs droits à retraite même s'ils décident de partir plus tard. En effet, la diversité des conditions d'ouverture des droits existant dans la fonction publique (voir l'encadré figurant ci-dessous), ne permet pas d'appliquer les règles par génération comme cela est le cas notamment au régime général où un seul âge d'ouverture des droits (60 ans) existe<sup>(2)</sup>.

(1) Dès lors que les règles applicables aux fonctionnaires affiliés à la CNRACL sont, en application du principe de parité entre les fonctions publiques, calquées sur celles applicables aux fonctionnaires de l'État, il sera dans la plupart des cas fait référence aux dispositions du code des pensions civiles et militaires de retraite.

(2) Ainsi, un policier membre du corps de maîtrise et d'application, né en 1960, se verra appliquer les règles de l'année 2010 pour le calcul de ses droits à pension (ouverture des droits à 50 ans) alors qu'un attaché d'administration né la même année se verra appliquer celles de l'année 2020 (ouverture des droits à 60 ans). Ces règles leur seront respectivement applicables même s'ils décident de partir postérieurement à 2010 et 2020.

### *L'ouverture des droits à pension (conditions d'âge ou de durée de services)*

Les conditions existantes pour l'ouverture des droits à pension des fonctionnaires sont fixées par deux types de dispositions :

#### 1. L'article L. 24 du CPCMR.

Cet article distingue la situation des fonctionnaires civils de celle des militaires.

– S'agissant des fonctionnaires civils, leurs droits à pension s'ouvrent à 60 ans pour les fonctionnaires dont l'emploi est qualifié de sédentaire et à **55 ans** pour les fonctionnaires qui ont accompli au moins 15 ans de services dans des emplois classés dans la catégorie active. Par ailleurs, les droits à pension des femmes fonctionnaires qui sont mères de **trois enfants** s'ouvrent dès lors qu'elles ont accompli **15 ans de services**.

– S'agissant des militaires, les droits s'ouvrent après avoir accompli **25 ans de services** s'agissant d'un officier et après avoir accompli **15 ans de services** pour un militaire non officier.

– Par ailleurs, les fonctionnaires civils comme les militaires peuvent obtenir l'ouverture de leurs droits à pension après avoir accompli **15 ans de services** lorsqu'eux-mêmes ou leur conjoint sont atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable les plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession.

2. Des textes particuliers ont fixé des âges d'ouverture des droits différents notamment en ce qui concerne certaines catégories de fonctionnaires exerçant des missions de sécurité. Ainsi par exemple, l'âge d'ouverture des droits des personnels des services actifs de la police nationale, des personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire et des ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne est fixé à **50 ans**.

## 1.1. Calcul des droits acquis au sein d'un régime de fonctionnaires

La loi portant réforme des retraites n'a pas modifié le pourcentage maximal de liquidation existant pour une carrière complète (75 %). Elle a en revanche prévu l'allongement progressif de la durée des services<sup>(3)</sup> et bonifications nécessaires pour obtenir ce pourcentage maximum. Égale à 150 trimestres en 2003, cette durée augmente de 2 trimestres par an jusqu'en 2008 pour atteindre alors 160 trimestres.

Ainsi, un fonctionnaire sédentaire âgé de 60 ans en 2008, ayant une durée de services et de bonifications de 155 trimestres bénéficiera d'un taux de liquidation, avant application de la décote, de 72,7 % ( $155/160^{\text{èmes}}$  de 75 %).

### *Les bonifications*

Le régime juridique des bonifications est fixé par deux séries de dispositions : l'article L. 12 CPCMR (bonification du cinquième du temps de service accompli accordée, dans la limite de 20 trimestres, aux militaires...) et des textes particuliers, qui accordent une bonification du cinquième du temps de service accompli à certaines catégories de fonctionnaires exerçant des missions de sécurité, dont le mécanisme (plafonnement à 20 trimestres, dégressivité au-delà d'un certain âge...) est inspiré de la bonification allouée aux militaires. Les bonifications interviennent à deux niveaux : pour le calcul des droits acquis au sein d'un régime de fonctionnaires et pour la mise en œuvre des coefficients de minoration et de majoration des droits à la retraite en fonction de la durée d'assurance tous régimes confondus.

Les bonifications de l'article L. 12 permettent d'augmenter de 5 points le pourcentage maximum de liquidation de la pension fixé par l'article L. 13 CPCMR.

(3) La durée de services comprend les services effectifs mais également les services accomplis préalablement en tant qu'agent non titulaire à condition qu'ils soient validés à la demande du fonctionnaire (article L. 5 CPCMR).

À compter de 2009, en application de l'article 5 de la loi portant réforme des retraites, la durée des services et bonifications nécessaires pour obtenir le pourcentage maximal de la pension civile ou militaire sera à nouveau allongée à raison d'un trimestre par an jusqu'en 2012, pour atteindre alors 164 trimestres (41 annuités), dans un objectif d'équité public/privé. Le calendrier peut néanmoins être ajusté en tant que de besoin par décrets pris après avis publics de la Commission de garantie des retraites (créée par la loi du 21 août 2003) et du Conseil d'orientation des retraites. Le législateur a ainsi entendu mettre en place un mécanisme général de partage des gains d'espérance de vie entre les périodes d'activité et de retraite, qui s'inscrit pleinement dans le cadre de l'équité entre les générations.

## 1.2. Mise en œuvre des coefficients de minoration et de majoration des droits à la retraite en fonction de la durée d'assurance tous régimes confondus

Comme dans le régime général de la sécurité sociale, un mécanisme de minoration (décote) ou de majoration (surcote) de la pension a été instauré selon que la durée d'assurance – tous régimes confondus – est respectivement inférieure ou supérieure à un certain seuil.

La réforme organise une convergence progressive entre les règles applicables aux salariés du secteur privé et celles applicables aux fonctionnaires : alors que les premiers connaissent aujourd'hui un abattement du montant de leur pension égal à 2,5 % par trimestre manquant, ce pourcentage sera ramené à 1,25 % et appliqué également dans la fonction publique.

À l'issue de la réforme, la décote ne pourra dépasser 25 % du montant de la pension, le nombre de trimestres pris en compte pour son application étant limité à 20.

De même, une surcote est instaurée en des termes homologues dans les deux régimes afin de garantir un traitement équitable des salariés du secteur privé et des fonctionnaires décidant de prolonger leur activité au-delà de leur âge normal de départ à la retraite.

L'intervention de ces deux coefficients vise à inciter au maintien en activité, traduisant ainsi le choix de faire de l'allongement de la durée d'activité le mode prioritaire d'ajustement du besoin de financement des régimes<sup>(4)</sup>.

### *Le coefficient de minoration (décote, articles L. 14 I et L. 14 II CPCMR)*

Afin de permettre un ajustement des comportements individuels à la réforme, une montée en charge progressive 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 % en 2015, et sur le plafonnement de l'effet de la décote, qui passe de 4 trimestres en 2006 à 20 trimestres en 2020. L'effet de la décote sera donc limité, en 2020, à un maximum de 25 %.

La décote est calculée en fonction du nombre de trimestres manquant pour atteindre soit la limite d'âge du grade détenu par le fonctionnaire, soit le nombre de trimestres permettant d'obtenir le pourcentage maximum de la pension civile ou militaire (156 en 2006, 164 en 2012), suivant ce qui est le plus avantageux pour la personne concernée. Dans ce dispositif, la décote n'est pas appliquée aux pensions liquidées lorsque les agents ont atteint la limite d'âge. La décote n'est pas non plus appliquée aux pensions des fonctionnaires handicapés dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80 % ou mis à la retraite pour invalidité ni aux pensions de réversion lorsque le fonctionnaire décède avant la liquidation de sa propre pension.

(4) Ainsi que les travaux du Conseil d'orientation des retraites l'ont démontré, il n'existe que trois approches possibles, même si elles sont combinables, du mode de financement des besoins supplémentaires : diminution des droits, augmentation des cotisations pesant sur les actifs et allongement de leur durée de cotisation. Le choix de ce dernier mode d'ajustement répond au souci d'éviter tant une augmentation des prélèvements obligatoires qu'une diminution du taux de remplacement des retraités.



Les services effectués à temps partiel sont d'ailleurs décomptés comme des services à temps plein pour le calcul de la durée d'assurance.

Ce mécanisme de décote est également applicable aux militaires dont la limite d'âge est supérieure à 55 ans lorsqu'ils sont mis à la retraite à compter de l'âge de 50 ans car ceux-ci effectuent des carrières longues comparables à celles des fonctionnaires civils.

En revanche, pour les militaires dont la limite d'âge est supérieure ou égale à 55 ans mais qui sont mis à la retraite avant l'âge de 50 ans, un mécanisme particulier est prévu aux alinéas 2 et suivants du II de l'article L. 14 CPCMR. La décote représente alors 1,25% par trimestre manquant et est plafonnée à 10 trimestres (soit un effet maximal de 12,5%).

#### *Le coefficient de majoration (surcote, article L. 14 III CPCMR)*

Un coefficient de majoration, pour les fonctionnaires civils, accroît le montant de la pension de 0,75 % par trimestre supplémentaire travaillé, après le 1<sup>er</sup> janvier 2004, au-delà de l'âge de soixante ans et de la durée de services nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de la pension (les trois conditions sont cumulables). Ce coefficient est intégralement appliqué depuis l'année 2004, sans dispositions transitoires. Ce mécanisme peut permettre de majorer la pension jusqu'à 15 % dès lors qu'il est, à l'instar de la décote, plafonné à 20 trimestres.

#### *Les majorations de durée d'assurance*

Pour tenir compte de situations particulières (handicap ou impact d'une situation sur la carrière), la loi prévoit trois cas de majoration de durée d'assurance afin de diminuer ou d'annuler les effets de la décote.

### **1.3. Le minimum garanti (article L. 17 CPCMR) est réformé en cohérence avec l'allongement de la durée de cotisation**

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 sera retenu.

L'indice de référence du minimum de pension garanti passera progressivement de l'indice majoré 216 fin 2003 à l'indice majoré 227 au 1<sup>er</sup> janvier 2013<sup>(5)</sup>, soit une amélioration pérenne de pouvoir d'achat de près de 5 %. Ce montant sera ensuite revalorisé chaque année, sur la base de l'indice des prix à la consommation des ménages hors tabac. Les pensions liquidées et portées au minimum, seront également indexées dans les mêmes conditions.

En contrepartie, le taux plein du minimum garanti sera acquis pour une durée de service plus longue. Celle-ci augmente de façon progressive, passant de vingt-cinq à quarante ans entre 2007 et 2013.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2013, le taux de liquidation obtenu après 15 années de services correspondra à 57,5 % du montant maximum. Il progressera ensuite de 2,5 points par an entre 15 et 30 ans de services et de 0,5 point par année supplémentaire au-delà et jusqu'à quarante années pour atteindre alors 100 %.

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

#### 1.4. La pension liquidée fait l'objet d'une revalorisation, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation hors tabac

Les pensions étaient anciennement revalorisées selon diverses modalités<sup>(6)</sup> qui permettaient notamment, à l'occasion de réformes statutaires applicables à un corps, de réviser les pensions des retraités qui en faisaient partie au moment de leur cessation d'activité. Cette modalité d'indexation des pensions, dont l'impact financier et les effets inéquitables (différences dans l'évolution du pouvoir d'achat des retraités en fonction du corps auquel ils avaient appartenu pendant la période d'activité) ont été mis en évidence par la Cour des comptes<sup>(7)</sup>, est supprimée. À l'instar des pensions du régime général, les pensions des fonctionnaires sont désormais indexées, en application des nouvelles dispositions de l'article L. 16 du CPCMR, sur « l'évolution prévisionnelle de l'indice des prix à la consommation hors tabac prévue dans le rapport économique, social et financier annexé à la loi de finances pour l'année considérée. Si l'évolution constatée des prix à la consommation hors du tabac, telle que mentionnée dans le rapport économique, social et financier annexé à la loi de finances pour l'année suivante, est différente de celle qui avait été initialement prévue, il est procédé, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État, à un ajustement destiné à assurer, pour ladite année suivante, une revalorisation conforme à ce constat ». Le pouvoir d'achat des pensions sera ainsi garanti pour tous les retraités de la fonction publique, du régime général et des régimes alignés.

#### 1.5. L'évolution du régime des avantages familiaux consécutive à l'arrêt GRIESMAR rendu par la Cour de justice des communautés européennes

Les bonifications pour enfants, jusqu'alors réservées dans le régime des pensions civiles et militaires de retraite aux seules femmes, n'étaient pas conformes au principe d'égalité entre hommes et femmes défini à l'article 141 du Traité des communautés européennes. À la suite de l'arrêt rendu par la Cour de justice des communautés européennes (CJCE, 29 novembre 2001, *aff. C366/99, GRIESMAR*), la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a modifié le régime de bonification pour enfants en recherchant le meilleur équilibre possible entre les contraintes juridiques résultant des engagements internationaux de la France et la nécessité d'assurer un traitement équitable aux femmes fonctionnaires. Le tableau figurant ci-dessous présente le dispositif d'ensemble issu de la loi portant réforme des retraites.

	Enfants nés ou adoptés avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2004	Enfants nés ou adoptés à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2004
<b>Bonification sans condition d'interruption d'activité</b>	<b>Article L. 12 b bis</b> – dispositif ouvert aux femmes ayant accouché au cours de leurs années d'études, dès lors que le recrutement dans la fonction publique est intervenu dans un délai de 2 ans après l'obtention du diplôme nécessaire pour se présenter au concours ; – bonification d'un an par enfant.	

(6) Augmentations générales des traitements, attributions de points d'indice, transposition de mesures statutaires.

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

(suite)

	Enfants nés ou adoptés avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2004	Enfants nés ou adoptés à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2004
<b>Bonification sous condition d'interruption d'activité</b>	<b>Article L. 12 b</b> – dispositif ouvert aux hommes et aux femmes pour leurs enfants légitimes, naturels, adoptés ou pris en charge ; – bonification d'un an par enfant ; – interruption d'une durée continue au moins égale à 2 mois (article R. 13).	
<b>Majoration de durée d'assurance</b>		<b>Article L. 12 bis</b> – dispositif ouvert aux femmes ayant accouché postérieurement à leur recrutement ; – majoration de durée d'assurance fixée à deux trimestres.
<b>Validation de périodes de réduction ou d'interruption d'activité</b>		<b>Article L. 9. 1</b> – dispositif ouvert aux hommes et aux femmes pour leurs enfants légitimes naturels ou adoptifs ; – validation de certaines périodes d'interruption (congé parental, congé de présence parentale, disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans) ou de réduction d'activité (temps partiel de droit pour élever un enfant), dans la limite de trois ans par enfant.

Les majorations de pension (10 % pour le premier enfant, puis 5 % par enfant supplémentaire dans la limite d'un montant de pension plafonné au montant du dernier traitement brut d'activité) ne sont pas affectées par la réforme dans la mesure où elles sont déjà appliquées indifféremment aux femmes et aux hommes.

## **2. Des dispositifs offrant une plus grande souplesse dans le choix du départ à la retraite**

### **2.1. Le rachat des années d'études<sup>(8)</sup>**

À l'instar de ce qui a été retenu pour le régime général, les années d'études accomplies dans l'enseignement supérieur (dans les établissements d'enseignement supérieur, les écoles techniques supérieures, les grandes écoles et classes du second degré préparatoires à ces écoles), sous réserve de l'obtention du diplôme, peuvent être rachetées dans la limite de 12 trimestres (article L. 9 bis CPCMR). À travers le rachat, il est possible :

1. d'augmenter la durée de services et bonifications (pour obtenir un supplément de liquidation) sans réduire l'effet de la décote ;
2. de réduire l'effet de la décote (en augmentant la durée d'assurance) ;
3. d'obtenir les deux résultats précédents à la fois.

(8) Pour toute information complémentaire, un guide d'utilisation détaillé est mis en ligne sur le site de la fonction publique (<http://www.fonction-publique.retraites.gouv.fr/data/Public/guides.html>).

Seuls les trimestres rachetés dans le cadre de la première ou la troisième option sont pris en compte pour la constitution du droit à pension et permettent ainsi de compléter la durée des services exigée (15 ans) pour avoir une retraite dans les régimes des fonctionnaires.

Le coût du rachat obéit au principe de neutralité actuarielle<sup>(9)</sup> pour le régime et varie en fonction de la formule de rachat. Le coût le moins élevé concerne la première formule de rachat et le coût le plus élevé, la troisième. Les cotisations versées peuvent faire l'objet d'un échelonnement pluriannuel; elles sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu.

## 2.2. La possibilité de cotiser au-delà de la quotité travaillée et rémunérée en cas de temps partiel

Les périodes travaillées à temps partiel effectuées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004 et qui ne relèvent pas des avantages familiaux peuvent être prises en compte comme des périodes de temps plein pour le calcul du montant de la pension (article L. 11 *bis* CPCMR). Cette prise en compte, limitée à un supplément de durée admise en liquidation de 4 trimestres, doit avoir pour contrepartie le versement d'un supplément de cotisation.

Par ailleurs, les fonctionnaires handicapés, dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80 %, pourront également cotiser pour augmenter la durée admise en liquidation dans la limite d'un plafond porté à 8 trimestres. Le taux qui leur sera appliqué sera celui de la cotisation salariale de droit commun (7,85 %).

Le tableau figurant ci-dessous rappelle les mesures favorables aux fonctionnaires travaillant à temps partiel contenues dans la loi portant réforme des retraites.

	Avant réforme	Après réforme
<b>Constitution du droit à pension (condition de stage de 15 ans)</b>	Temps partiel = Temps plein	Sans changement
<b>Traitement de référence pour la liquidation</b>	Travail à temps plein	Sans changement
<b>Décompte des trimestres pour la liquidation</b>	Quotité effectivement travaillée	Sans changement
<b>Décompte des trimestres pour la durée d'assurance</b>	Sans objet	Temps partiel = Temps plein
<b>Prise en compte gratuite du temps partiel pour les enfants nés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004</b>	Impossible	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour les temps partiels de droit jusqu'au 3<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant</li> <li>- Jusqu'à 6 trimestres (cas d'un temps partiel à 50 %)</li> </ul>

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

(suite)

	Avant réforme	Après réforme
<b>Cotisation à temps plein pendant la durée d'une CPA</b>	Impossible	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Option irrévocable lors de l'entrée en CPA</li> <li>– Cotisation de droit commun sur un traitement à temps plein</li> <li>– Jusqu'à 16 trimestres (cas d'une CPA à 50 % entre 57 ans et 65 ans)</li> </ul>
<b>Rachat des périodes de temps partiel (hors CPA)</b>	Impossible	<ul style="list-style-type: none"> <li>Option irrévocable lors de la demande de temps partiel</li> <li>– Cotisation spécifique</li> <li>– Jusqu'à 4 trimestres</li> </ul>

### 2.3. La possibilité de cotiser au-delà de la quotité travaillée et rémunérée en cas de cessation progressive d'activité

Les agents bénéficiant d'une cessation progressive d'activité peuvent demander à cotiser, au taux de la retenue sur pension de droit commun, sur la base d'un traitement correspondant à une activité à temps plein tout en bénéficiant d'un régime de travail aménagé pour gérer leur fin de carrière, afin d'améliorer leur pension s'ils estiment y trouver intérêt (article 73 de la loi portant réforme des retraites).

### 2.4. La prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge

Les fonctionnaires qui souhaiteraient poursuivre leur activité au-delà de leur limite d'âge peuvent désormais le faire dans un nouveau cadre général (article 69 de la loi portant réforme des retraites et L. 10 CPCM), sous réserve de l'intérêt du service et de l'aptitude physique des intéressés.

La durée maximale de maintien en activité prise en compte au titre de la constitution et de la liquidation du droit à pension, est fixée au nombre de trimestres manquants pour atteindre le taux de liquidation maximum de la pension, dans la limite d'un maximum de dix trimestres.

#### *Limites d'âge des fonctionnaires civils*

La limite d'âge des fonctionnaires de l'État est fixée par la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public. Le premier alinéa de l'article 1<sup>er</sup> de cette loi prévoit que « sous réserve des reculs de limite d'âge pouvant résulter des textes applicables à l'ensemble des agents de l'État, la limite d'âge des fonctionnaires civils de l'État est fixée à soixante-cinq ans alors qu'elle était, avant l'intervention de la présente loi, fixée à un âge supérieur ».

Des textes particuliers peuvent prévoir des limites d'âge inférieures à 65 ans. C'est notamment le cas des fonctionnaires classés en catégorie active dont la limite d'âge est dans la majorité des cas fixée à 60 ans.

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

La loi du 18 août 1936 concernant les mises à la retraite par ancienneté prévoit par ailleurs la possibilité de recul de la limite d'âge :

– pour les fonctionnaires ayant des charges de famille. Les limites d'âge sont reculées d'une année par enfant à charge, sans que la prolongation d'activité puisse être supérieure à trois ans ;

– pour tout fonctionnaire qui au moment où il atteignait sa cinquantième année, était parent d'au moins trois enfants vivants. Ce recul de limite d'âge est fixé à 1 an.

L'article 69 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a complété ce dispositif en permettant, sous certaines conditions, aux fonctionnaires de prolonger leur activité au-delà de la limite d'âge.

### **3. La transition entre l'emploi et la retraite : la réforme de la cessation progressive d'activité et de la réglementation des cumuls**

#### **3.1. La cessation progressive d'activité est réformée en cohérence avec l'allongement de la durée de cotisation**

La réforme du régime de la cessation progressive d'activité (CPA) applicable aux agents des trois fonctions publiques a pour objectif de permettre un passage progressif de l'emploi à la retraite. Les personnels, fonctionnaires ou agents non titulaires, peuvent désormais travailler selon différentes formules de temps partiel rémunérées plus que proportionnellement à la durée effectivement travaillée.

Désormais, les agents dont la limite d'âge est fixée à 65 ans, âgés de 57 ans et comptant 33 années de cotisation tous régimes de retraite confondus, peuvent bénéficier d'une CPA et choisir l'une des deux options suivantes s'ils ont accomplis 25 ans de services militaires ou civils effectifs :

- quotité de temps de travail de 80 %, rémunérée à hauteur de 6/7 (85,7 %) de la rémunération globale correspondant au temps complet, pendant deux ans, puis quotité de temps de travail de 60 % au-delà, rémunérée à hauteur de 70 % de la rémunération globale correspondant au temps complet ;
- quotité de travail unique de 50 %, rémunérée à hauteur de 60 % de la rémunération globale correspondant au temps complet.

Les agents ainsi entrés en CPA s'engagent à y demeurer jusqu'à l'âge d'ouverture de leurs droits à la retraite. Le bénéfice de la CPA cesse ensuite sur demande, ou s'ils totalisent le nombre de trimestres de cotisation tous régimes de retraite confondus permettant d'obtenir une pension à taux plein, et au plus tard à la limite d'âge. Ils sont alors mis à la retraite.

S'agissant des droits à retraite, les services effectués sous le régime de la CPA sont pris en compte comme des services à temps plein pour le calcul de la décote. Ils sont en revanche pris en compte au prorata du temps de travail effectif pour le calcul du taux de liquidation de la pension avant décote. Toutefois, les agents qui le souhaitent peuvent cotiser sur la base d'un traitement correspondant à un service à temps plein (au taux de droit commun de la cotisation salariale : 7,85 %) pour améliorer le montant de leur durée liquidable.

Des dispositions transitoires sont prévues pour atteindre progressivement la condition d'âge de 57 ans définie ci-dessus en 2008. En outre, les agents en CPA à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2004 pourront bénéficier d'un maintien en activité au-delà de leur soixantième anniversaire, dans

la limite d'une durée de 1 à 3 ans en fonction de leur année de naissance, afin de compléter leurs droits à pension pendant tout ou partie des cinq premières années de montée en charge progressive de la réforme.

### **3.2. La réglementation des cumuls est simplifiée, assouplie et rendue plus équitable**

Les conditions de cumul d'un emploi et d'une retraite sont simplifiées. Un régime propre aux fonctionnaires est institué qui exclut expressément l'application des dispositions de l'article L. 161-22 du code de la sécurité sociale.

Ce régime autonome autorise le cumul de la pension avec une activité exercée dans le secteur privé. Il permet, en cas de reprise d'activité auprès d'un employeur de l'une des trois fonctions publiques, de cumuler la pension avec un revenu d'activité au plus égal au tiers du montant de la pension. Lorsqu'un excédent est constaté, il est déduit de la pension après application d'un abattement égal à la moitié du minimum garanti. La pension n'est donc plus suspendue comme dans le régime antérieur, mais simplement écrêtée.

Enfin, le cumul de deux pensions au titre d'une même période d'activité est désormais autorisé, mais il ne pourra conduire à ce qu'une année d'activité professionnelle puisse comporter plus de 4 trimestres au titre de la durée d'assurance prise en compte pour le calcul de la décote et de la surcote.

### **4. La mise en place d'un régime additionnel de retraite, à caractère obligatoire**

Le régime de rémunération applicable dans la fonction publique de l'État et dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière est composé d'un traitement de base, auquel s'ajoutent, le cas échéant, des primes ou indemnités qui n'entrent pas dans l'assiette de calcul de la retraite.

C'est pourquoi, un régime additionnel de retraite, géré par un établissement public à caractère administratif, assis sur les éléments de rémunération non pris en compte actuellement au titre de la retenue pour pension<sup>(10)</sup> a été mis en place. Il permettra ainsi d'améliorer le taux de remplacement. Ce régime est qualifié d'additionnel dans la mesure où son assiette est totalement exclusive de celle qui est définie par le code des pensions civiles et militaires de retraite.

Le dispositif prévoit, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, la mise en place d'un régime dit « par répartition provisionnée », dont les ressources émanent de cotisations versées à parts égales par les salariés et les employeurs et dans lequel les droits s'acquerraient sous forme de points, en fonction de l'assiette cotisée. L'assiette des cotisations sera plafonnée à un montant équivalent à 20 % du traitement indiciaire, les cotisations salariales et patronales étant respectivement fixées pour chacune à 5 % de ce montant. Afin de permettre un fonctionnement opérationnel de ce régime dès le 1<sup>er</sup> janvier 2005, le premier conseil d'administration du régime s'est réuni le 21 septembre 2004.

La retraite additionnelle sera servie sous forme de rente. Cependant, pour les bénéficiaires qui auront acquis un nombre de points limité (fixé par décret en Conseil d'État), cette retraite sera servie sous forme d'un capital unique.

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





## **Annexes**

---

## ANNEXE I

## Tableaux statistiques sur les rémunérations et les pensions

**Tableau n° 1 : Structure des dépenses du budget de l'État liées aux rémunérations d'activité**

En Mds d'euros

	1999	2000	2001	2002	2003
<b>I</b>					
Rémunérations principales	48,372	49,105	50,175	51,699	52,305
Indemnités résidentielles	1,135	1,294	1,333	1,457	1,473
Primes et indemnités	8,061	8,778	9,223	10,079	10,448
Supplément familial de traitement	0,656	0,688	0,692	0,709	0,717
Autres charges connexes	0,798	0,812	0,865	0,879	0,948
Crédits non ventilés	0,307	0,355	0,388	0,378	0,351
<b>Total (I) : Rémunérations d'activité</b>	<b>59,329</b>	<b>61,031</b>	<b>62,675</b>	<b>65,202</b>	<b>66,242</b>
<b>Dont masse salariale</b>	<b>57,618</b>	<b>59,418</b>	<b>61,019</b>	<b>63,494</b>	<b>64,546</b>
<b>II</b>					
Cotisations sociales	11,002	10,582	10,570	11,447	11,161
Prestations sociales	1,787	1,853	1,954	2,084	2,115
Pensions	27,235	28,50	29,603	30,927	32,348
Divers	0,401	0,30	0,225	0,154	0,151
<b>Total (I + II) : Frais de personnel</b>	<b>99,754</b>	<b>102,266</b>	<b>105,028</b>	<b>109,814</b>	<b>112,017</b>
<b>III</b>					
Taxes sur les transports et salaires	0,409	0,426	0,436	0,448	0,492
Frais de déplacement	1,281	1,268	1,248	1,399	1,198
Enseignement privé	5,881	6,074	6,308	6,462	6,634
Autres	1,022	0,973	0,863	0,735	0,901
<b>Total (I + II + III) : Dépenses induites</b>	<b>108,347</b>	<b>111,007</b>	<b>113,883</b>	<b>118,858</b>	<b>121,241</b>
Évolution annuelle		2,5 %	2,6 %	4,4 %	2,0 %
Pensions anciens combattants	3,527	3,450	3,406	3,167	3,136
Dont dépenses indexées	103,251	105,347	108,244	113,008	114,903

Source : Exécution budgétaire.

- (1) Rémunérations brutes, c'est-à-dire y compris la part salariale des cotisations sociales.
- (2) Masse salariale : rémunérations d'activité versées aux personnels occupant un emploi permanent à temps complet et qui sont rétribués sur la base de la grille indiciaire (cela exclut les ouvriers et les vacataires).
- (3) Part employeur.
- (4) Dépenses de personnels non ventilées et vacations.
- (5) Indemnités représentatives de frais, primes d'alimentation (militaires), aides sociales, secours et prêts.
- (6) Dépenses indexées : dépenses directement liées à la valeur du point.

**Tableau n° 2 : Évolution des dépenses du budget de l'État liées aux rémunérations d'activité**

En %

	2000	2001	2002	2003
<b>I</b>				
Rémunérations principales	1,5 %	2,2 %	3,0 %	1,2 %
Indemnités résidentielles	14,0 %	3,0 %	9,3 %	1,1 %
Primes et indemnités	8,9 %	5,1 %	9,3 %	3,7 %
Supplément familial de traitement	4,9 %	0,6 %	2,5 %	1,1 %
Autres charges connexes	1,8 %	6,5 %	1,6 %	7,8 %
Crédits non ventilés	15,6 %	9,3 %	- 2,6 %	- 7,1 %
<b>Total (I) : Rémunérations d'activité</b>	<b>2,9 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>4,0 %</b>	<b>1,6 %</b>
Dont masse salariale	3,1 %	2,7 %	4,1 %	1,7 %
<b>II</b>				
Cotisations sociales	- 3,8 %	- 0,1 %	8,3 %	- 2,5 %
Prestations sociales	3,7 %	5,5 %	6,7 %	1,5 %
Pensions	4,6 %	3,9 %	4,5 %	4,6 %
Divers	- 25,2 %	- 25,0 %	- 31,6 %	- 2,1 %
<b>Total (I + II) : Frais de personnel</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>4,6 %</b>	<b>2,0 %</b>
<b>III</b>				
Taxes sur les transports et salaires	4,2 %	2,3 %	2,8 %	9,7 %
Frais de déplacement	- 1,0 %	- 1,6 %	12,1 %	- 14,4 %
Enseignement privé	3,3 %	3,9 %	2,4 %	2,7 %
Autres	- 4,8 %	- 11,3 %	- 14,8 %	22,5 %
<b>Total (I + II + III) : Dépenses induites</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>4,4 %</b>	<b>2,0 %</b>
Évolution annuelle				
Pensions anciens combattants	- 2,2 %	- 1,3 %	- 7,0 %	- 1,0 %
Dont dépenses indexées	2,0 %	2,7 %	4,4 %	1,7 %

Source : Exécution budgétaire.

(1) Rémunérations brutes, c'est-à-dire y compris la part salariale des cotisations sociales.

(2) Masse salariale : rémunérations d'activité versées aux personnels occupant un emploi permanent à temps complet et qui sont rétribués sur la base de la grille indiciaire (cela exclut les ouvriers et les vacataires).

(3) Part employeur.

(4) Dépenses de personnels non ventilées et vacations.

(5) Indemnités représentatives de frais, primes d'alimentation (militaires), aides sociales, secours et prêts.

(6) Dépenses indexées : dépenses directement liées à la valeur du point.

**Tableau n° 3 : Répartition en 2002 et 2003 des dépenses par éléments de rémunération**

(M€)

	2002	2003	Évolution 2002/2003
<b>Rémunérations principales</b>	<b>52 077,371</b>	<b>52 655,663</b>	<b>1,1 %</b>
• Titulaires	40 611,766	41 584,661	2,4 %
• Contractuels	2 166,936	2 292,675	5,8 %
• Auxiliaires administratifs	177,772	173,385	- 2,5 %
• Auxiliaires d'enseignement	353,701	321,716	- 9,0 %
• Vacataires	59,536	41,572	- 30,2 %
• Base privée	998,904	995,768	- 0,3 %
• Autres et non ventilés	378,465	351,139	- 7,2 %
• Militaires	7 330,292	6 894,749	- 5,9 %
<b>Charges connexes</b>	<b>3 045,025</b>	<b>3 138,083</b>	<b>3,1 %</b>
• Supplément familial de traitement	708,919	717,381	1,2 %
• Indemnités résidentielles	1 457,351	1 473,130	1,1 %
• Autres charges connexes	878,755	947,573	7,8 %
<b>Primes et indemnités</b>	<b>10 079,366</b>	<b>10 448,404</b>	<b>3,7 %</b>
• Civiles	7 164,879	7 363,356	2,8 %
• Militaires	2 914,487	3 085,048	5,9 %
<b>Total</b>	<b>65 201,762</b>	<b>66 242,151</b>	<b>1,6 %</b>

Source : Exécution budgétaire.

**Tableau 4 : Répartition en 2003 des dépenses de rémunérations d'activité par ministère**

(M€)

	Rémunérations principales	Charges connexes	Primes et indemnités	Total rémunérations d'activité
Affaires étrangères	380,061	320,155	50,834	751,050
Agriculture, alimentation, pêche et affaires rurales	1 002,968	37,459	215,903	1 256,330
Culture et communication	333,311	16,930	50,040	400,281
Écologie et développement durable	0,000	0,048	0,004	0,052
Économie, finances et industrie	4 151,470	250,451	1 656,687	6 058,609
Équipement, Services communs	1 914,513	71,039	425,154	2 410,706
Mer	0,436	0,003	0,622	1,061
Tourisme	3,026	2,981	0,529	6,536
Intérieur, sécurité intérieure et libertés locales	3 710,118	162,418	1 323,807	5 196,343
Jeunesse et enseignement scolaire	25 834,174	1 210,644	2 384,924	29 429,743
Enseignement supérieur	4 243,684	169,219	249,406	4 662,310
Recherche et nouvelles technologies	1 582,715	9,824	468,425	2 060,965
Justice	97,647	59,536	19,763	176,946
Outre-mer	52,807	6,578	17,761	77,145
Services généraux du Premier ministre	7,831	3,446	3,146	14,423
Secrétariat général de la défense nationale	8,227	0,413	19,977	28,617
Plan	6,610	0,299	0,908	7,817
Aménagement du territoire	3,479	0,266	0,479	4,224
Sports	169,144	7,103	23,850	200,097
Travail	250,535	10,022	60,412	320,969
Santé, famille, personnes handicapées et solidarité	389,391	18,943	100,252	508,586
Ville et rénovation urbaine	0,452	0,000	0,000	0,452
<b>Total ministères civils</b>	<b>44 142,600</b>	<b>2 357,777</b>	<b>7 072,883</b>	<b>53 573,261</b>
Défense	8 513,063	780,306	3 375,521	12 668,890
<b>Total</b>	<b>52 655,663</b>	<b>3 138,083</b>	<b>10 448,404</b>	<b>66 242,151</b>

Source : Exécution budgétaire.

**Tableau n° 5 : Répartition en 2002 et 2003 par nature des primes et indemnités** (M€)

	2002	2003	Évolution 2002/2003
<b>Personnels civils</b>	<b>7 164,879</b>	<b>7 363,356</b>	<b>2,8 %</b>
• Tenant à certaines fonctions	32,755	510,181	1 457,5 %
• Travaux supplémentaires	632,761	575,172	- 9,1 %
• Sujétions spéciales	2 256,655	2 291,866	1,6 %
• Rendement et productivité	1 441,302	998,412	- 30,7 %
• Qualification et technicité	475,713	491,358	3,3 %
• Enseignement et jury	1 796,896	1 756,964	- 2,2 %
• Divers	528,797	739,403	39,8 %
<b>Personnels militaires</b>	<b>2 914,487</b>	<b>3 085,048</b>	<b>5,9 %</b>
• Tenant à certaines fonctions	2,495	2,709	8,6 %
• Charges militaires	1 036,746	1 017,130	- 1,9 %
• Sujétions spéciales	835,311	1 034,056	23,8 %
• Qualification et technicité	557,155	561,152	0,7 %
• Condition de séjour	337,205	325,039	- 3,6 %
• Enseignement et jury	5,103	4,312	- 15,5 %
• Divers	140,472	140,650	0,1 %
<b>Total</b>	<b>10 079,366</b>	<b>10 448,404</b>	<b>3,7 %</b>

Les fortes variations constatées entre 2002 et 2003 sur les primes tenant à certaines fonctions, les primes de rendement et de productivité et les primes diverses s'expliquent essentiellement par la refondation du régime indemnitaire du MINEFI, intervenue au 1<sup>er</sup> janvier 2003, qui s'est traduite par une réduction de la prime de rendement et une augmentation de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT).

Source : Exécution budgétaire.

**Tableau 6 : Salaires moyens nets en euros par catégorie socioprofessionnelle en 2002 (agents titulaires des ministères civils employés à temps complet en métropole) (1)**

Catégories socioprofessionnelles	Traitement brut de base (2)	Primes Montant (3)	Taux en % (4)	Salaires net global (5)
<b>Cadres et professions intellectuelles supérieures</b>	<b>29 990</b>	<b>4 660</b>	<b>16</b>	<b>29 866</b>
<b>Cadres</b>	<b>32 455</b>	<b>14 964</b>	<b>46</b>	<b>41 361</b>
Personnel de direction	53 986	29 748	55	73 366
Dont : directeurs hors échelle	56 339	30 424	54	75 961
Magistrats	42 072	17 413	41	52 095
Administrateurs et assimilés	38 516	20 562	53	51 928
Dont : administrateurs hors classe	42 700	21 602	51	56 164
Attachés et inspecteurs principaux	35 027	17 872	51	46 080
Attachés et inspecteurs	27 425	9 887	36	32 318
Ingénieurs des grands corps techniques	37 923	21 998	58	52 664
Dont : ingénieurs en chef	43 480	27 682	64	62 451
Ingénieurs des travaux	27 537	14 533	53	36 885
<b>Professeurs, professions scientifiques et culturelles</b>	<b>29 609</b>	<b>3 065</b>	<b>10</b>	<b>28 086</b>
Professeurs d'université et assimilés	51 364	4 066	8	47 606
Maîtres de conférences et maîtres assistants	33 856	3 139	9	31 987
Assistants non agréés	30 007	2 936	10	28 278
Professeurs agrégés	36 377	6 620	18	37 259
Professeurs certifiés et assimilés	27 295	2 532	9	25 597
<b>Professions intermédiaires</b>	<b>22 058</b>	<b>4 257</b>	<b>19</b>	<b>22 712</b>
Professeurs de collège titulaires	25 592	3 118	12	24 777
Instituteurs et assimilés	23 471	2 466	11	22 360
Secrétaires administratifs et contrôleurs	20 346	5 409	27	22 269
Professions intermédiaires de la police et des prisons (6)	25 396	9 293	37	29 554
Techniciens	21 833	6 267	29	24 388
Agents techniques	17 819	2 801	16	17 876
Maîtrise ouvrière	18 117	2 871	16	18 228
<b>Employés et ouvriers</b>	<b>17 120</b>	<b>4 337</b>	<b>25</b>	<b>18 549</b>
Personnels de la police et des prisons (7)	18 805	7 809	42	22 770
Employés à partir de l'échelle 4 de catégorie C	17 474	3 999	23	18 593
Autres employés de catégorie C	15 199	2 450	16	15 444
Personnels de service de catégorie C	14 964	1 245	8	14 194
Ouvriers qualifiés de catégorie C échelle 3-4	15 984	2 048	13	15 735
Ouvriers non qualifiés de catégorie C échelle 2	14 493	1 521	10	14 163
<b>Ensemble</b>	<b>24 976</b>	<b>4 496</b>	<b>18</b>	<b>25 422</b>

DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail.

Source : Insee, exploitation des fichiers de paie des agents de l'État.

(1) Chiffres provisoires.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes et indemnités diverses et les rémunérations d'activité accessoires.

(4) Le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Inspecteurs de police, secrétaires administratifs des prisons...

(7) Gardiens de la paix, surveillants...

**Tableau 7 : Répartition indiciaire des titulaires civils selon le sexe au 31 décembre 2002**

Indices majorés	Effectifs			% simples			% cumulés		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
< 265	7 069	11 090	18 159	0,95	1,11	1,04	0,95	1,11	1,04
265-269	24 233	17 376	41 609	3,27	1,74	2,39	4,22	2,85	3,44
270-274	5 301	13 326	18 627	0,72	1,34	1,07	4,94	4,19	4,51
275-279	8 323	15 751	24 074	1,12	1,58	1,38	6,06	5,77	5,89
280-284	6 183	9 487	15 670	0,83	0,95	0,90	6,90	6,72	6,79
285-289	14 896	13 641	28 537	2,01	1,37	1,64	8,91	8,08	8,43
290-299	14 076	21 440	35 516	1,90	2,15	2,04	10,81	10,23	10,48
300-309	23 961	23 491	47 452	3,23	2,35	2,73	14,04	12,59	13,20
310-319	12 115	18 151	30 266	1,63	1,82	1,74	15,67	14,40	14,94
320-329	20 105	23 256	43 361	2,71	2,33	2,49	18,39	16,73	17,44
330-339	18 658	28 548	47 206	2,52	2,86	2,71	20,90	19,59	20,15
340-349	29 743	43 729	73 472	4,01	4,38	4,22	24,92	23,98	24,38
350-359	16 439	29 085	45 524	2,22	2,91	2,62	27,13	26,89	26,99
360-369	10 805	7 473	18 278	1,46	0,75	1,05	28,59	27,64	28,05
370-379	30 828	55 393	86 221	4,16	5,55	4,96	32,75	33,19	33,00
380-389	7 255	4 262	11 517	0,98	0,43	0,66	33,73	33,62	33,66
390-399	25 556	68 265	93 821	3,45	6,84	5,39	37,18	40,46	39,06
400-419	45 462	69 977	115 439	6,13	7,01	6,64	43,31	47,47	45,70
420-439	35 617	54 896	90 513	4,81	5,50	5,20	48,12	52,97	50,90
440-459	25 524	33 675	59 199	3,44	3,37	3,40	51,56	56,34	54,31
460-479	38 828	74 759	113 587	5,24	7,49	6,53	56,80	63,83	60,84
480-499	36 849	54 239	91 088	4,97	5,43	5,24	61,77	69,27	66,07
500-519	16 752	27 455	44 207	2,26	2,75	2,54	64,03	72,02	68,62
520-549	34 472	50 223	84 695	4,65	5,03	4,87	68,68	77,05	73,49
550-599	49 039	77 428	126 467	6,62	7,76	7,27	75,30	84,81	80,76
600-649	44 221	49 107	93 328	5,97	4,92	5,37	81,27	89,73	86,12
650-699	42 026	41 474	83 500	5,67	4,16	4,80	86,94	93,89	90,92
700-749	28 357	23 920	52 277	3,83	2,40	3,01	90,76	96,28	93,93
750-820	36 349	23 877	60 226	4,90	2,39	3,46	95,67	98,68	97,39
Hors échelle	30 555	11 033	41 588	4,12	1,11	2,39	99,79	99,78	99,79
Indéterminé	1 549	2 190	3 739	0,21	0,22	0,21	100,00	100,00	100,00
<b>Total</b>	<b>741 146</b>	<b>998 017</b>	<b>1 739 163</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>			

DGAFF, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail.  
Source : exploitation des fichiers de paie Insee – (résultats provisoires).



**Tableau n° 8 : Évolution des emplois budgétaires des agents de l'État**

Années	Emplois budgétaires	Emplois budgétaires à champ constant (1) (*)
1990	2 507 646	2 072 248
1991	2 090 273	2 086 941
1992	2 079 388	2 075 416
1993	2 084 294	2 080 287
1994	2 078 490	2 078 490
1995	2 079 767	2 079 767
1996	2 085 981	2 085 981
1997	2 085 316	2 085 316
1998	2 092 184	2 092 184
1999	2 102 764	2 102 764
2000	2 112 135	2 112 135
2001	2 144 006	2 144 006
2002	2 181 985	2 181 985
2003	2 180 140	2 180 140
<i>Dont hors mesures d'ordre</i>	<i>2 179 096</i>	<i>2 179 096</i>
2004	2 224 239	2 224 239
<i>Dont hors mesures d'ordre</i>	<i>2 175 661</i>	<i>2 175 661</i>

Source Budget : lois de finances (ensemble du budget de l'État y compris les budgets annexes).

(1) Non compris les établissements publics et hors appelés.

(2) Les mesures d'ordre visent à inscrire dans les tableaux d'emplois des ministères des emplois qui étaient effectivement occupés mais qui n'apparaissaient pas, pour diverses raisons (statut de contractuels, agents temporaires), dans les documents budgétaires.

(\*) Hors Météo France, La Poste, France Télécom, Imprimerie nationale.

**Tableau 9 : Titulaires civils clés ministères par catégorie hiérarchique (en milliers) de 1980 à 2002**

Années	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C Total	Total titulaires	
	Enseignants	A+ (1)	Autres A	Total A	Enseignants B hors enseignants	Total B			
1980	335 992	18 831	87 451	<b>442 274</b>	337 937	128 570	<b>466 507</b>	<b>460 813</b>	<b>1 369 595</b>
1982	348 682	20 281	90 003	<b>458 966</b>	350 135	135 062	<b>485 197</b>	<b>484 528</b>	<b>1 428 691</b>
1984	381 255	20 094	94 244	<b>495 593</b>	356 205	141 063	<b>497 268</b>	<b>506 180</b>	<b>1 499 040</b>
1986	404 237	20 321	97 919	<b>522 477</b>	348 605	147 036	<b>495 641</b>	<b>519 348</b>	<b>1 537 466</b>
1988	412 445	20 603	98 758	<b>531 806</b>	341 011	147 546	<b>488 557</b>	<b>521 609</b>	<b>1 541 971</b>
1990	424 455	21 291	98 172	<b>543 918</b>	340 508	150 814	<b>491 322</b>	<b>529 199</b>	<b>1 564 439</b>
1992	472 458	22 521	107 534	<b>602 513</b>	299 175	155 866	<b>455 041</b>	<b>527 443</b>	<b>1 584 997</b>
1994	527 636	23 880	113 187	<b>664 703</b>	267 574	167 708	<b>435 282</b>	<b>526 791</b>	<b>1 626 776</b>
1996	583 560	25 335	120 680	<b>729 575</b>	233 936	170 853	<b>404 789</b>	<b>527 577</b>	<b>1 661 941</b>
1998	625 104	25 726	124 358	<b>775 188</b>	199 864	173 703	<b>373 567</b>	<b>523 837</b>	<b>1 672 592</b>
2000	679 980	26 750	130 032	<b>836 762</b>	159 014	178 331	<b>337 345</b>	<b>525 356</b>	<b>1 699 463</b>
2002 (2)	740 887	28 278	136 089	<b>905 254</b>	116 173	186 612	<b>302 785</b>	<b>530 431</b>	<b>1 738 470</b>
Évolution									
1980-2002	121 %	50 %	56 %	<b>105 %</b>	- 66 %	45 %	<b>- 35 %</b>	<b>15 %</b>	<b>27 %</b>
Évolution									
1990-2002	75 %	33 %	39 %	<b>66 %</b>	- 66 %	24 %	<b>- 38 %</b>	<b>0 %</b>	<b>11 %</b>

DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Source : Insee, fichiers de paie des agents de l'État.

(1) Sont classés en A +, les corps dont l'indice terminal se situe hors échelle B, il s'agit notamment des magistrats (8 000 agents en 2002), des administrateurs et des ingénieurs des « grands corps ».

(2) Chiffres provisoires.

## **ANNEXE II**

### ***Tableaux statistiques sur les pensions des fonctionnaires***

#### **1/ Séries statistiques depuis 1990**

- Tableau n° 1-1 : Évolution du montant des pensions (PCMR)
- Tableau n° 1-2 : Évolution du montant des pensions et des cotisations (CNRACL)
- Tableau n° 2-1 : Évolution du nombre de pensionnés (PCMR)
- Tableau n° 2-2 : Évolution du nombre de pensionnés et de cotisants (CNRACL)
- Tableau n° 3-1 : Évolution du nombre de liquidations (PCMR)
- Tableau n° 3-2 : Évolution du nombre de liquidations (CNRACL)
- Tableau n° 4-1 : Évolution de la pension moyenne (PCMR)
- Tableau n° 4-2 : Évolution de la pension moyenne (CNRACL)
- Tableau n° 5-1 : Évolution de l'indice et du taux de liquidation (PCMR)
- Tableau n° 5-2 : Évolution de l'indice et du taux de liquidation (CNRACL)

#### **2/Données du flux 2003**

- Tableau n° 6-1 : Répartition du flux 2003 par catégorie et administration (PCMR)
- Tableau n° 6-2 : Répartition du flux 2003 par catégorie et administration (CNRACL)
- Tableau n° 7-1 : Âge, durée des services et montant de la pension du flux 2003 (PCMR)
- Tableau n° 7-2 : Âge, durée des services et montant de la pension du flux 2003 (CNRACL)
- Tableau n° 8-1 : Répartition du flux 2003 par âge de liquidation (PCMR)
- Tableau n° 8-2 : Répartition du flux 2003 par âge de liquidation (CNRACL)
- Tableau n° 9-1 : Durée moyenne de versement des pensions en 2003 (PCMR)
- Tableau n° 9-2 : Durée moyenne de versement des pensions en 2003 (CNRACL)

**Tableau n° 1.1 – Évolution du montant des pensions****Pensions civiles et militaires**

	Pensions civiles		Pensions militaires		Montant en M€	Total Progression en %	Poids dans le budget général
	Montant en M€	Progression en %	Montant en M€	Progression en %			
1990	12 434		5 613		18 047		9,3 %
1991	13 125	5,6 %	5 820	3,7 %	18 945	5,0 %	9,4 %
1992	14 003	6,7 %	6 042	3,8 %	20 045	5,8 %	9,3 %
1993	14 969	6,9 %	6 287	4,0 %	21 256	6,0 %	9,5 %
1994	15 622	4,4 %	6 383	1,5 %	22 006	3,5 %	9,4 %
1995	16 608	6,3 %	6 599	3,4 %	23 206	5,5 %	9,7 %
1996	17 491	5,3 %	6 744	2,2 %	24 234	4,4 %	9,8 %
1997	18 246	4,3 %	6 844	1,5 %	25 090	3,5 %	10,0 %
1998	19 123	4,8 %	6 995	2,2 %	26 117	4,1 %	10,4 %
1999	20 104	5,1 %	7 155	2,3 %	27 259	4,4 %	10,5 %
2000	21 217	5,5 %	7 321	2,3 %	28 538	4,7 %	11,0 %
2001	22 152	4,4 %	7 468	2,0 %	29 620	3,8 %	11,1 %
2002	23 335	5,3 %	7 676	2,8 %	31 011	4,7 %	11,2 %
<b>2003</b>	<b>24 604</b>	<b>5,4 %</b>	<b>7 828</b>	<b>2,0 %</b>	<b>32 432</b>	<b>4,6 %</b>	<b>11,7 %</b>

Source : Direction du budget.

**Tableau n° 1.2. – Évolution du montant des pensions et des cotisations****CNRACL**

Années	Pensions		Cotisations		Taux	
	Montant en M€	Progression en %	Montant en M€	Progression en %	Retenue pour pension	Contribution employeur
1990	3 643		5 437		8,90 %	21,30 %
1991	4 000	9,8 %	5 736	5,5 %	7,85 %	21,30 %
1992	4 364	9,1 %	6 134	7,0 %	7,85 %	21,30 %
1993	4 716	8,1 %	6 484	5,7 %	7,85 %	21,30 %
1994	5 048	7,1 %	6 798	4,8 %	7,85 %	21,30 %
1995	5 432	7,6 %	8 104	19,2 %	7,85 %	25,10 %
1996	5 747	5,8 %	8 475	4,6 %	7,85 %	25,10 %
1997	6 038	5,1 %	8 685	2,5 %	7,85 %	25,10 %
1998	6 367	5,4 %	8 982	3,4 %	7,85 %	25,10 %
1999	6 725	5,6 %	9 312	3,7 %	7,85 %	25,10 %
2000	7 121	5,9 %	9 774	5,0 %	7,85 %	25,60 %
2001	7 592	6,6 %	10 309	5,5 %	7,85 %	26,10 %
2002	8 111	6,8 %	10 833	5,1 %	7,85 %	26,10 %
<b>2003</b>	<b>8 612</b>	<b>6,2 %</b>	<b>11 599</b>	<b>7,1 %</b>	<b>7,85 %</b>	<b>26,50 %</b>

Source : CDC Bordeaux.

## Tableau n° 2.1. – Évolution du nombre de pensionnés

### Pensions civiles et militaires

Années	Civils				Militaires				Total
	Droits directs	Droits dérivés	Allocations temporaires d'invalidité	Total	Droits directs	Droits dérivés	Soldes de réserves	Total	
1990	713 825	240 562	56 838	1 011 225	394 118	186 124	4 866	585 108	1 596 333
1991	736 748	244 469	58 035	1 039 252	393 769	188 046	4 980	586 795	1 626 047
1992	760 732	248 011	59 481	1 068 224	391 835	189 108	5 095	586 038	1 654 262
1993	787 666	251 784	60 561	1 100 011	381 823	187 754	5 226	574 803	1 674 814
1994	811 244	254 716	61 293	1 127 253	378 829	188 820	5 345	572 994	1 700 247
1995	836 879	257 840	62 050	1 156 769	376 429	189 388	5 178	570 995	1 727 764
1996	863 551	262 249	62 547	1 188 347	373 616	189 759	5 265	568 640	1 756 987
1997	884 833	265 044	62 891	1 212 768	372 370	190 542	5 367	568 279	1 781 047
1998	915 791	269 370	63 497	1 248 658	374 914	191 127	5 498	571 539	1 820 197
1999	946 415	270 789	64 422	1 281 626	369 706	186 753	5 595	562 054	1 843 680
2000	978 611	275 394	64 543	1 318 548	370 550	186 701	5 682	562 933	1 881 481
2001	1 011 566	279 556	64 788	1 355 910	374 086	187 235	5 739	567 060	1 922 970
2002	1 047 145	280 043	63 091	1 390 279	376 108	184 881	5 845	566 834	1 957 113
<b>2003</b>	<b>1 093 894</b>	<b>283 425</b>	<b>62 867</b>	<b>1 440 186</b>	<b>376 331</b>	<b>184 615</b>	<b>5 886</b>	<b>566 832</b>	<b>2 007 018</b>

Source : Service des pensions du MINEFI.

## Tableau n° 2.2. – Évolution du nombre de pensionnés et de cotisants

### CNRACL

Années	Pensionnés			Cotisants			Rapport démographique pondéré
	Droit direct	Droit dérivé	Total	HFT	FPH	Total	
1990	311 209	91 999	403 208	772 507	673 858	1 446 365	4,05
1991	332 061	93 841	425 902	788 232	683 159	1 471 391	3,88
1992	354 452	95 885	450 337	801 761	688 445	1 490 206	3,70
1993	377 085	98 238	475 323	813 267	695 090	1 508 357	3,54
1994	398 242	100 360	498 602	823 450	702 632	1 526 082	3,40
1995	418 121	102 444	520 565	841 571	706 158	1 547 729	3,30
1996	438 043	104 490	542 533	854 509	710 085	1 564 594	3,19
1997	458 186	106 536	564 722	871 879	711 790	1 583 669	3,10
1998	478 385	108 863	587 248	891 761	713 012	1 604 773	3,01
1999	498 410	111 050	609 460	915 763	714 208	1 629 971	2,94
2000	519 738	113 361	633 099	940 497	720 164	1 660 661	2,88
2001	540 328	115 552	655 880	968 964	730 238	1 699 202	2,84
2002	562 745	118 049	680 794	996 126	738 628	1 734 754	2,79
<b>2003</b>	<b>592 530</b>	<b>120 645</b>	<b>713 175</b>	<b>1 025 000</b>	<b>759 000</b>	<b>1 784 000</b>	<b>2,73</b>

Source : CDC Bordeaux.

**Tableau n° 3.1. – Évolution du nombre de liquidations****Pensions civiles et militaires**

Années	Civiles			Militaires			Total
	Droit direct	Droit dérivé	Total	Droit direct	Droit dérivé	Total	
1990	39 209	13 504	52 713	12 336	7 288	19 624	72 337
1991	43 607	13 699	57 306	11 923	7 011	18 934	76 240
1992	44 881	14 118	58 999	10 364	7 253	17 617	76 616
1993	47 590	14 329	61 919	8 836	7 300	16 136	78 055
1994	47 272	14 546	61 818	8 139	7 512	15 651	77 469
1995	47 625	13 871	61 496	8 054	7 105	15 159	76 655
1996	49 115	15 346	64 461	8 147	7 536	15 683	80 144
1997	53 263	16 658	69 921	11 052	7 884	18 936	88 857
1998	54 301	16 765	71 066	12 355	7 592	19 947	91 013
1999	56 757	16 715	73 472	12 151	7 436	19 587	93 059
2000	56 207	17 073	73 280	13 060	7 689	20 749	94 029
2001	57 393	16 876	74 269	13 376	7 519	20 895	95 164
2002	63 801	16 888	80 689	13 288	7 319	20 607	101 296
<b>2003</b>	<b>74 728</b>	<b>17 588</b>	<b>92 316</b>	<b>11 453</b>	<b>7 467</b>	<b>18 920</b>	<b>111 236</b>

Source : Service des pensions du MINEFI.

**Tableau n° 3.2. – Évolution du nombre de liquidations****CNRACL**

Années	EPH		Total	EPT		Total	Total
	Droit direct	Droit dérivé		Droit direct	Droit dérivé		
1990	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
1991	14 697	1 696	16 393	15 495	4 140	19 635	36 028
1992	15 009	1 732	16 741	15 986	4 125	20 111	36 852
1993	15 065	1 779	16 844	15 868	4 277	20 145	36 989
1994	14 012	1 778	15 790	15 988	4 393	20 381	36 171
1995	13 719	1 841	15 560	15 751	4 266	20 017	35 577
1996	14 024	1 953	15 977	16 558	4 438	20 996	36 973
1997	14 018	2 037	16 055	16 967	4 616	21 583	37 638
1998	13 976	2 066	16 042	17 096	4 635	21 731	37 773
1999	15 101	2 110	17 211	17 353	4 852	22 205	39 416
2000	15 499	2 068	17 567	16 801	4 826	21 627	39 194
2001	16 736	2 246	18 982	16 532	4 887	21 419	40 401
2002	19 057	2 304	21 361	18 568	4 881	23 449	44 810
<b>2003</b>	<b>28 569</b>	<b>2 630</b>	<b>31 199</b>	<b>24 989</b>	<b>5 218</b>	<b>30 207</b>	<b>61 406</b>

Source : CDC Bordeaux.

**Tableau n° 4.1. – Évolution de la pension moyenne (stock)****Pensions civiles et militaires**

Années	Civils		Militaires		Ensemble	
	Montant brut mensuel en €	progression en %	Montant brut mensuel en €	progression en %	Montant brut mensuel en €	progression en %
1990	1 122		816		1 005	
1991	1 155	3,0	836	2,5	1 035	3,0
1992	1 197	3,6	868	3,8	1 076	3,9
1993	1 230	2,7	908	4,7	1 115	3,7
1994	1 268	3,1	937	3,1	1 151	3,3
1995	1 314	3,7	974	4,0	1 197	4,0
1996	1 325	0,8	987	1,3	1 211	1,2
1997	1 351	1,9	1 006	1,9	1 237	2,1
1998	1 380	2,2	1 028	2,1	1 265	2,3
1999	1 417	2,6	1 070	4,1	1 307	3,3
2000	1 438	1,5	1 092	2,1	1 330	1,8
2001	1 470	2,3	1 116	2,2	1 362	2,4
2002	1 505	2,4	1 130	1,3	1 392	2,2
<b>2003</b>	<b>1 521</b>	<b>1,0</b>	<b>1 135</b>	<b>0,4</b>	<b>1 407</b>	<b>1,1</b>

Source : Service des pensions du MINEFI.

**Tableau n° 4.2. – Évolution de la pension moyenne (stock)****CNRACL**

Années	FPT		EPH		Ensemble	
	Montant brut mensuel en €	progression en %	Montant brut mensuel en €	progression en %	Montant brut mensuel en €	progression en %
1990	ND	ND	ND	ND	ND	ND
1991	ND	ND	ND	ND	ND	ND
1992	796		837		814	
1993	802	0,7	844	0,9	821	0,8
1994	824	2,7	874	3,5	846	3,1
1995	850	3,2	901	3,2	873	3,2
1996	855	0,5	906	0,5	878	0,5
1997	865	1,2	919	1,4	890	1,3
1998	879	1,6	936	1,8	904	1,7
1999	899	2,3	960	2,6	927	2,5
2000	913	1,5	977	1,8	949	2,4
2001	943	3,3	1 012	3,5	975	2,7
2002	959	1,7	1 041	2,9	997	2,3
<b>2003</b>	<b>965</b>	<b>0,6</b>	<b>1 054</b>	<b>1,3</b>	<b>1 007</b>	<b>1,0</b>

Source : CDC Bordeaux.

**Tableau n° 5.1. – Évolution de l'indice et du taux de liquidation (flux)****Pensions civiles et militaires**

Années	Fonctionnaires civils		Militaires	
	IPP Indice de liquidation	Taux de de liquidation	Indice de de liquidation	Taux de liquidation
1990	471	65,2 %	449	65,2 %
1991	489	66,0 %	454	66,0 %
1992	498	66,0 %	467	64,1 %
1993	510	66,5 %	477	65,0 %
1994	517	66,8 %	481	65,2 %
1995	531	67,3 %	482	65,1 %
1996	541	67,5 %	480	64,9 %
1997	548	67,9 %	479	67,2 %
1998	558	68,1 %	483	67,2 %
1999	561	68,1 %	485	67,0 %
2000	568	68,1 %	480	66,9 %
2001	571	68,3 %	479	66,5 %
2002	577	68,5 %	483	66,4 %
<b>2003</b>	<b>579</b>	<b>68,4 %</b>	<b>481</b>	<b>66,0 %</b>

Source : Service des pensions du MINEFI.

**Tableau n° 5.2. – Évolution de l'indice et du taux de liquidation (flux)****CNRACL**

	Indice de liquidation	Taux de liquidation
1990	ND	ND
1991	ND	ND
1992	352	53,0 %
1993	359	53,8 %
1994	363	54,2 %
1995	368	54,6 %
1996	372	55,0 %
1997	376	55,2 %
1998	379	55,6 %
1999	386	56,4 %
2000	389	56,8 %
2001	396	57,4 %
2002	399	57,8 %
<b>2003</b>	<b>410</b>	<b>57,7 %</b>

Source : CDC Bordeaux.



**Tableau n° 6.1. – Répartition du flux 2003 par catégorie et administration****Fonctionnaires civils de l'État**

Administration	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Hors catégorie (1)	Total	En % des départs
Éducation nationale	33 597	2 678	5 002	–	41 277	55,3 %
La Poste	6	–	–	9 248	9 254	12,4 %
France Télécom	34	–	–	4 225	4 259	5,7 %
Intérieur	139	180	720	4 941	5 980	8,0 %
MINEFI	1 061	1 850	2 270	15	5 196	6,9 %
Équipement	229	605	2 003	–	2 837	3,8 %
Recherche	959	270	93	–	1 322	1,8 %
Justice	282	151	261	619	1 313	1,8 %
Agriculture	458	302	288	–	1 048	1,4 %
Défense	105	199	615	–	919	1,2 %
Emploi et solidarité	160	178	278	–	616	0,8 %
Aviation civile	134	47	24	7	212	0,3 %
Culture	91	27	88	–	206	0,3 %
Affaires étrangères	45	12	107	–	164	0,2 %
Autres	14	52	59	–	125	0,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>37 314</b> <b>49,9 %</b>	<b>6 551</b> <b>8,8 %</b>	<b>11 808</b> <b>15,8 %</b>	<b>19 055</b> <b>25,5 %</b>	<b>74 728</b>	

(1) La hors catégorie regroupe les fonctionnaires relevant d'un statut spécial (policiers, surveillants pénitentiaires) et les fonctionnaires de La Poste et de France Télécom.

**Militaires**

	En nombre	En %
Officiers généraux	106	0,9 %
Officiers supérieurs	1 037	9,1 %
Officiers subalternes	524	4,6 %
Sous-officiers	8 493	74,8 %
Caporaux et soldats	1 198	10,5 %
<b>TOTAL</b>	<b>11 358</b>	<b>100,0 %</b>

Source : Service des pensions du MINEFI.

**Tableau n° 6.2. – Répartition du flux 2003 par catégorie et administration****CNRACL**

Administration	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Non ventilable	Total	En % des départs
<b>Fonction publique territoriale</b>	<b>2 016</b>	<b>3 284</b>	<b>19 208</b>	<b>481</b>	<b>24 989</b>	<b>46,7 %</b>
en %	8,1 %	13,1 %	76,9 %	1,9 %		
<b>Fonction publique hospitalière</b>	<b>3 327</b>	<b>9 504</b>	<b>15 527</b>	<b>211</b>	<b>28 569</b>	<b>53,3 %</b>
en %	11,6 %	33,3 %	54,3 %	0,7 %		
<b>TOTAL</b>	<b>5 343</b>	<b>12 788</b>	<b>34 735</b>	<b>692</b>	<b>53 558</b>	
en %	10,0 %	23,9 %	64,9 %	1,3 %		

Source : CDC Bordeaux.

**Tableau n° 7.1. – Âge, durée des services et montant de la pension du flux 2003**

**Pensions civiles et militaires**

	Hommes	Femmes	TOTAL
<b>Fonctionnaires civils</b>			
<b>Nombre de départs</b>	<b>34 454</b>	<b>40 314</b>	<b>74 768</b>
<b>En % des départs</b>	<b>46,1 %</b>	<b>53,9 %</b>	<b>100,0 %</b>
<b>Âge moyen</b>	<b>57 ans 7 mois</b>	<b>57 ans</b>	<b>57 ans 3 mois</b>
<b>Durée totale</b>	<b>34 ans 11 mois</b>	<b>33 ans 7 mois</b>	<b>34 ans 2 mois</b>
– services effectifs	33 ans 7 mois	31 ans 5 mois	32 ans 5 mois
– bonifications	1 an 4 mois	2 ans 2 mois	1 an 9 mois
<b>Montant mensuel moyen</b>	<b>1 957 €</b>	<b>1 726 €</b>	<b>1 832 €</b>
Indice de liquidation	609	554	579
Taux de liquidation	69,9 %	67,1 %	68,4 %
Majoration pour enfant	3,1 %	2,4 %	2,7 %
Pensions portées au MG	6,5 %	13,9 %	10,5 %
Pensions au taux de 80 %	6,5 %	6,1 %	6,3 %
<b>Militaires</b>			
<b>Nombre de départs</b>	<b>10 603</b>	<b>850</b>	<b>11 453</b>
<b>En % des départs</b>	<b>92,6 %</b>	<b>7,4 %</b>	<b>100 %</b>
<b>Âge moyen</b>	<b>45 ans 4 mois</b>	<b>42 ans 6 mois</b>	<b>44 ans 11 mois</b>
<b>Durée totale</b>	<b>33 ans 5 mois</b>	<b>28 ans</b>	<b>33 ans</b>
– services effectifs	26 ans	21 ans 10 mois	25 ans 8 mois
– bonifications	7 ans 5 mois	6 ans 2 mois	7 ans 4 mois
<b>Montant mensuel moyen</b>	<b>1 527 €</b>	<b>1 136 €</b>	<b>1 498 €</b>
Indice de liquidation	486	428	481
Taux de liquidation	66,8 %	56,0 %	66,0 %
Majoration pour enfant	1,6 %	0,3 %	1,5 %
Pensions portées au MG	23,6 %	44,5 %	20,5 %
Pensions au taux de 80 %	35,7 %	6,7 %	30,6 %

Source : Service des pensions du MINEFI.

## Tableau n° 7.2. – Âge, durée des services et montant de la pension du flux 2003

### Cnracl

	Hommes	Femmes	TOTAL
<b>Ensemble</b>			
<b>Nombre de départs</b>	<b>14 952</b>	<b>38 606</b>	<b>53 558</b>
<b>En % des départs</b>	<b>27,9 %</b>	<b>72,1 %</b>	<b>100,0 %</b>
<b>Âge moyen</b>	<b>58,4 ans</b>	<b>55,0 ans</b>	<b>55,9 ans</b>
<b>Durée totale</b>	<b>30,0 ans</b>	<b>28,3 ans</b>	<b>28,8 ans</b>
– services effectifs	29,4 ans	25,9 ans	26,9 ans
– bonifications	0,6 an	2,4 ans	1,9 an
<b>Montant mensuel moyen</b>	<b>1 274 €</b>	<b>1 163 €</b>	<b>1 194 €</b>
Indice de liquidation	429	410	415
Taux de liquidation	60,4 %	56,8 %	57,8 %
Majoration pour enfant	4,0 %	3,7 %	3,8 %
Pensions portées au MG	34,9 %	44,4 %	41,8 %
Pensions au taux de 80 %	2,4 %	2,0 %	2,1 %

### Par fonction publique

	FPT			FPH		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Nombre de départs</b>	<b>10 294</b>	<b>14 695</b>	<b>24 989</b>	<b>4 658</b>	<b>23 911</b>	<b>28 569</b>
<b>En % des départs</b>	<b>41,2 %</b>	<b>58,8 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>16,3 %</b>	<b>83,7 %</b>	<b>100,0 %</b>
<b>Âge moyen</b>	<b>58,8 ans</b>	<b>56,8 ans</b>	<b>57,6 ans</b>	<b>57,5 ans</b>	<b>53,9 ans</b>	<b>54,4 ans</b>
<b>Durée totale</b>	<b>29,2 ans</b>	<b>26,3 ans</b>	<b>27,5 ans</b>	<b>31,7 ans</b>	<b>29,5 ans</b>	<b>29,9 ans</b>
– services effectifs	28,5 ans	23,7 ans	25,7 ans	31,4 ans	27,2 ans	27,9 ans
– bonifications	0,7 an	2,6 ans	1,8 an	0,3 an	2,3 ans	2,0 ans
<b>Montant mensuel moyen</b>	<b>1 235 €</b>	<b>1 058 €</b>	<b>1 131 €</b>	<b>1 361 €</b>	<b>1 227 €</b>	<b>1 249 €</b>
Indice de liquidation	420,5	378,7	395,8	447 €	429 €	432 €
Taux de liquidation	58,9 %	52,9 %	55,4 %	63,5 %	59,2 %	59,9 %
Majoration pour enfant	4,2 %	4,6 %	4,4 %	3,6 %	3,1 %	3,2 %
Pensions portées au MG	39,4 %	62,2 %	52,8 %	24,7 %	33,4 %	32,0 %
Pensions au taux de 80 %	2,4 %	1,7 %	2,0 %	2,3 %	2,1 %	2,2 %

Source : CDC Bordeaux.

**Tableau n° 8.1. – Répartition du flux 2003 par âge de départ en retraite****Fonctionnaires civils de l'État**

Âge	Hommes	%	Femmes	%	Total	%	% cumulés
<b>fonctionnaires civils</b>							
Avant 50 ans	556	1,6	3 038	7,5	3 594	4,8	4,8
50 ans	833	2,4	534	1,3	1 367	1,8	6,6
51 ans	772	2,2	662	1,6	1 434	1,9	8,6
52 ans	843	2,4	804	2,0	1 647	2,2	10,8
53 ans	852	2,5	958	2,4	1 810	2,4	13,2
54 ans	890	2,6	2 088	5,2	2 978	4,0	17,2
55 ans	8 256	24,0	6 185	15,3	14 441	19,3	36,5
56 ans	1 970	5,7	2 370	5,9	4 340	5,8	42,3
57 ans	1 058	3,1	1 478	3,7	2 536	3,4	45,7
58 ans	661	1,9	1 036	2,6	1 697	2,3	48,0
59 ans	554	1,6	866	2,1	1 420	1,9	49,9
60 ans	12 756	37,1	16 471	40,9	29 227	39,1	89,0
61 ans	1 329	3,9	1 221	3,0	2 550	3,4	92,4
62 ans	658	1,9	717	1,8	1 375	1,8	94,2
63 ans	537	1,6	521	1,3	1 058	1,4	95,6
64 ans	444	1,3	426	1,1	870	1,2	96,8
65 ans	1 072	3,1	854	2,1	1 926	2,6	99,4
Après 65 ans	377	1,1	81	0,2	458	0,6	100,0
<b>Âge moyen</b>	<b>57 ans 7 mois</b>		<b>57 ans</b>		<b>57 ans 3 mois</b>		

**Fonctionnaires militaires**

Âge	Hommes	%	Femmes	%	Total	%	% cumulés
<b>Militaires</b>							
Avant 35 ans	1 077	11,0	5	0,3	1 082	9,4	9,4
De 35 ans à 39 ans	2 376	24,3	60	3,6	2 436	21,3	30,7
De 40 ans à 44 ans	1 879	19,2	177	10,6	2 056	18,0	48,7
De 45 ans à 49 ans	1 655	16,9	380	22,8	2 035	17,8	66,4
De 50 ans à 54 ans	1 440	14,7	535	32,1	1 975	17,2	83,7
De 55 ans à 60 ans	1 358	13,9	464	27,8	1 822	15,9	99,6
Après 60 ans	1	0,0	46	2,8	47	0,4	100,0
<b>Âge moyen</b>	<b>43 ans 10 mois</b>		<b>50 ans 4 mois</b>		<b>44 ans 11 mois</b>		

**Tableau n° 8.2. – Répartition du flux 2003 par âge de départ en retraite****Fonctionnaires territoriaux**

Âge	Hommes	%	Femmes	%	Total	%	% cumulés
Avant 50 ans	371	3,6	2 273	15,5	2 644	10,6	10,6
50 ans	119	1,2	279	1,9	398	1,6	12,2
51 ans	105	1,0	332	2,3	437	1,7	13,9
52 ans	93	0,9	338	2,3	431	1,7	15,6
53 ans	108	1,0	391	2,7	499	2,0	17,6
54 ans	117	1,1	435	3,0	552	2,2	19,9
55 ans	1 086	10,5	587	4,0	1 673	6,7	26,5
56 ans	370	3,6	566	3,9	936	3,7	30,3
57 ans	255	2,5	575	3,9	830	3,3	33,6
58 ans	185	1,8	427	2,9	612	2,4	36,1
59 ans	151	1,5	405	2,8	556	2,2	38,3
60 ans	6 084	59,1	5 574	37,9	11 659	46,7	84,9
61 ans	426	4,1	749	5,1	1 175	4,7	89,6
62 ans	237	2,3	464	3,2	701	2,8	92,4
63 ans	169	1,6	339	2,3	508	2,0	94,5
64 ans	123	1,2	350	2,4	473	1,9	96,4
65 ans	249	2,4	555	3,8	804	3,2	99,6
Après 65 ans	28	0,4	45	0,4	73	0,4	100,0
<b>Âge moyen</b>	<b>58,8 ans</b>		<b>56,8 ans</b>		<b>57,6 ans</b>		

**Fonctionnaires hospitaliers**

Âge	Hommes	%	Femmes	%	Total	%	% cumulés
Avant 50 ans	142	3,0	5 119	21,4	5 261	18,4	18,4
50 ans	20	0,4	512	2,1	532	1,9	20,3
51 ans	25	0,5	539	2,3	564	2,0	22,3
52 ans	39	0,8	543	2,3	582	2,0	24,3
53 ans	38	0,8	586	2,5	624	2,2	26,5
54 ans	40	0,9	717	3,0	757	2,6	29,1
55 ans	1 407	30,2	7 201	30,1	8 608	30,1	59,3
56 ans	454	9,7	1 913	8,0	2 367	8,3	67,5
57 ans	264	5,7	1 280	5,4	1 544	5,4	72,9
58 ans	145	3,1	863	3,6	1 008	3,5	76,5
59 ans	135	2,9	717	3,0	852	3,0	79,5
60 ans	1 687	36,2	3 124	13,1	4 811	16,8	96,3
61 ans	123	2,6	364	1,5	487	1,7	98,0
62 ans	53	1,1	206	0,9	259	0,9	98,9
63 ans	29	0,6	83	0,3	112	0,4	99,3
64 ans	15	0,3	44	0,2	59	0,2	99,5
65 ans	38	0,8	91	0,4	129	0,5	100,0
Après 65 ans	3	0,1	9	0,0	12	0,0	100,0
<b>Âge moyen</b>	<b>57,5 ans</b>		<b>53,9 ans</b>		<b>54,4 ans</b>		

**Tableau n° 9.1. – Durée moyenne de versement des pensionnés décédés en 2003**

**Pensions civiles et militaires de l'État**

Nature de pension	Fonctionnaires civils			Hommes	Militaires		Total général
	Hommes	Femmes	Total		Femmes	Total	
<b>Droit direct</b>	<b>20,7</b>	<b>24,3</b>	<b>22,1</b>	<b>34,2</b>	<b>29,3</b>	<b>34,1</b>	<b>25,3</b>
- vieillesse	21,2	24,9	22,6	34,2	29,0	34,1	25,9
<i>catégorie sédentaire</i>	23,0	29,3	24,9				
<i>catégorie active</i>	19,3	22,1	20,5				
- invalidité	16,4	20,7	18,4	39,8	39,8	39,8	19,4
<b>Droit dérivé</b>	<b>8,9</b>	<b>19,0</b>	<b>17,5</b>	<b>9,5</b>	<b>22,5</b>	<b>22,5</b>	<b>19,3</b>
<b>Total</b>	<b>19,5</b>	<b>21,6</b>	<b>20,6</b>	<b>34,2</b>	<b>19,2</b>	<b>29,4</b>	<b>23,2</b>

Source : Service des pensions du MINEFI.

**CNRACL**

Nature de pension	Fonctionnaires civils			Hommes	Militaires		Total général
	Hommes	Femmes	Total		Femmes	Total	
<b>Droit direct</b>	<b>16,7</b>	<b>18,3</b>	<b>17,2</b>	<b>17,2</b>	<b>21,4</b>	<b>20,0</b>	<b>18,4</b>
- vieillesse	17,3	18,9	17,8	17,7	21,7	20,3	18,8
- invalidité	14,3	16,5	15,1	15,0	20,5	18,9	16,6
<b>Droit dérivé</b>	<b>8,3</b>	<b>18,7</b>	<b>17,7</b>	<b>7,4</b>	<b>18,0</b>	<b>14,5</b>	<b>16,7</b>
- vieillesse	7,0	15,3	14,6	6,5	14,7	12,1	13,9
- invalidité	9,9	25,4	23,4	8,9	24,7	18,9	22,1
<b>Total</b>	<b>16,1</b>	<b>18,5</b>	<b>17,4</b>	<b>15,0</b>	<b>20,7</b>	<b>18,8</b>	<b>17,9</b>
- vieillesse	16,8	17,0	16,9	15,6	20,3	18,7	17,6
- invalidité	13,7	22,3	18,8	12,7	21,8	18,9	18,9

Source : CDC Bordeaux.



*IMPRIMERIE NATIONALE*

4 003100 1