

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| Introduction | 5 |
| 1. Les accords du 25 janvier 2006 | 7 |
| 1.1. Le contenu des accords | 7 |
| 1.1.1. Le protocole d'accord sur la promotion professionnelle et l'amélioration des carrières dans la fonction publique 2006-2008 | 7 |
| 1.1.2. Le protocole d'accord sur l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique 2006-2008 | 11 |
| 1.2. La mise en œuvre des mesures | 13 |
| 1.2.1. S'agissant du protocole d'accord sur la promotion professionnelle et l'amélioration des carrières. | 13 |
| 1.2.2. En ce qui concerne le protocole d'accord sur l'évolution de l'action sociale | 14 |
| 2. Les dépenses de personnel dans les finances publiques | 15 |
| 2.1. Les dépenses de personnel des administrations publiques | 15 |
| 2.2. Les dépenses de personnel de l'État | 16 |
| 3. Les rémunérations d'activité de la fonction publique | 23 |
| 3.1. Le régime juridique des rémunérations dans la fonction publique | 23 |
| 3.1.1. Le champ étudié | 23 |
| 3.1.2. Les composantes de la rémunération des fonctionnaires | 23 |
| 3.1.3. Les frais de déplacement | 28 |
| 3.2. Les principaux facteurs de progression des rémunérations d'activité | 32 |
| 3.2.1. L'évolution des emplois | 32 |
| 3.2.2. L'évolution des rémunérations | 36 |
| 3.3. Les éléments de comparaison avec le secteur privé | 43 |
| 3.3.1. Les comparaisons public/privé doivent privilégier les niveaux de rémunérations plutôt que les taux d'évolution et prendre en compte la différence de structure des emplois | 43 |
| 3.3.2. Une comparaison favorable des montants nets du minimum de traitement et du SMIC | 45 |

| | | |
|-------------|---|-----------|
| 4. | Les pensions de la fonction publique | 47 |
| 4.1. | Le régime juridique des pensions dans la fonction publique | 47 |
| 4.1.1. | Les règles de constitution et de calcul des pensions | 47 |
| 4.1.2. | Plusieurs dispositifs offrent une plus grande souplesse dans la construction du droit au départ à la retraite | 54 |
| 4.1.3. | Plusieurs dispositifs permettent d'améliorer le montant des revenus une fois à la retraite | 56 |
| 4.2. | Les principales données concernant les pensions des fonctionnaires | 60 |
| 4.2.1. | Le nombre de fonctionnaires pensionnés | 60 |
| 4.2.2. | L'âge de départ en retraite des fonctionnaires | 61 |
| 4.2.3. | Le montant des pensions | 64 |
| 4.3. | Le financement des pensions | 67 |
| 4.3.1. | Le financement des pensions civiles et militaires de retraite | 67 |
| 4.3.2. | Le financement des pensions des fonctionnaires affiliés à la CNRACL | 76 |
| 4.3.3. | Les conséquences de la réforme des retraites sur le besoin de financement des régimes de retraite de la fonction publique | 82 |
| | Annexes | 91 |
| | Tableaux statistiques sur les pensions des fonctionnaires | 93 |
| | Protocole d'accord sur la promotion professionnelle et l'amélioration des carrières dans la fonction publique | 131 |
| | Protocole d'accord sur l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique 2006-2008 | 139 |

Introduction

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 l'ensemble des rémunérations versées aux fonctionnaires au cours des deux années précédentes.

Le présent rapport constitue la douzième application de cette disposition législative. Il est établi sur la base de données dont dispose le Gouvernement au 1^{er} juillet 2006.

L'organisation du rapport a été revue cette année afin de mieux appréhender la charge globale des dépenses de rémunérations et de pensions dans l'économie française mais également de bien distinguer les rémunérations d'activité des pensions.

Dans une **première partie**, le rapport présente les accords intervenus en janvier 2006 dans la fonction publique.

Pour la première fois depuis 1998, le ministre de la fonction publique et trois organisations syndicales représentatives de la fonction publique (CFDT, UNSA, CFTC) ont signé le 25 janvier 2006, dans le cadre de la négociation globale pour 2006 et pour 2007, deux protocoles d'accords relatifs, l'un à la promotion professionnelle et à l'amélioration des carrières, l'autre à l'évolution de l'action sociale, au bénéfice des fonctionnaires de l'Etat. Ces accords ont vocation à être déclinés pour les agents des collectivités territoriales et des établissements hospitaliers. La signature de ces accords s'accompagne de mesures salariales accordées par le Gouvernement.

Cette signature marque la volonté du Gouvernement et des organisations syndicales signataires d'approcher de façon globale le pouvoir d'achat des fonctionnaires, qui ne se résume pas aux seules mesures salariales, et de favoriser l'évolution de la fonction publique vers plus de mobilité, de souplesse et de fluidité. Les mesures arrêtées permettent d'importantes avancées sociales et l'accélération du déroulement de carrière des fonctionnaires. Un comité de suivi de la mise en œuvre des mesures a été mis en place le 21 mars 2006.

Une **deuxième partie** est consacrée aux dépenses de personnel (rémunérations d'activité et pensions) dans les finances publiques. Celles-ci représentaient 227 milliards d'euros en 2005, soit près de 13 % du produit intérieur brut (PIB). Les dépenses induites au seul titre de la fonction publique d'Etat s'élèvent à 126,8 milliards d'euros en 2005.

La **troisième partie** porte sur les rémunérations d'activité des personnels de la fonction publique (Etat, territoriale et hospitalière). Elle présente le régime juridique de ces rémunérations, les dépenses y afférentes et leur évolution, ainsi que des éléments de comparaison avec le secteur privé.

Les dépenses induites de la fonction publique de l'Etat demeurent les plus importantes en volume, bien qu'elles soient moins dynamiques sur moyenne période que celles des fonctions publiques territoriale et hospitalière. Plus des deux tiers de ces dépenses induites sont indexées sur la valeur du « point fonction publique ». Ainsi, une revalorisation de 1 % de la valeur du point représente près de 1,5 milliard d'euros pour l'ensemble des trois fonctions publiques dont environ 850 millions d'euros pour le seul budget de l'Etat (hors impact sur les subventions aux établissements publics).

Le présent rapport rappelle que, grâce notamment à la progression de carrière, les agents présents deux années consécutives dans la fonction publique d'Etat ont vu leur rémunération progresser d'environ 3,7 % par an en moyenne entre 1995 et 2004.

La **quatrième partie** est consacrée aux pensions des fonctionnaires.

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et les décrets pris pour son application ont modifié en profondeur le code des pensions civiles et militaires de retraite. La réforme des retraites a introduit de nouvelles règles de calcul des pensions des fonctionnaires. Elle offre une plus grande souplesse dans le choix de départ à la retraite. Elle modifie également le régime de la cessation progressive d'activité (CPA) et des cumuls (cumul d'un emploi et d'une retraite ; cumul de deux pensions). Enfin, elle met en place un régime additionnel de retraite à caractère obligatoire.

Par ailleurs, la loi organique du 1^{er} août 2001 relative aux lois de finances a accru la transparence en permettant de rassembler, au sein d'une même structure, le compte d'affectation spéciale des pensions, les différents éléments financiers relatifs aux retraites des fonctionnaires civils et militaires de l'Etat, et d'en appréhender l'équilibre global. La nouvelle contribution à la charge de l'employeur contribue à cette transparence. Elle permet d'intégrer dans la détermination des budgets des ministères employeurs les coûts réels liés aux charges de pensions.

Le régime des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (CNRACL) est, quant à lui, géré dans le cadre d'une caisse de retraite propre. Il n'existe pas d'autre différence notable entre le régime des pensions civiles et militaires de retraite et celui de la CNRACL dont le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 reprend l'essentiel des dispositions du code des pensions et civiles et militaires.

Selon les résultats des projections réalisées sous l'égide du Conseil d'orientation pour les retraites (COR), communiqués en mars 2006, l'impact de la réforme des retraites d'août 2003 sur la situation financière des principaux régimes de base à l'horizon 2020 serait conforme à ce qui avait été annoncé lors de la préparation de la loi. S'agissant du régime des fonctionnaires de l'Etat, les différentes mesures mises en œuvre réduiraient de 8,3 Mds € le besoin de financement. Cette réduction serait de 3,9 Mds € pour le régime des fonctionnaires des collectivités territoriales et hospitalières (CNRACL). La réforme a donc permis d'amortir globalement les effets défavorables du choc démographique dans les proportions qui étaient attendues. Cependant, les projections du COR montrent toutefois que des besoins de financement importants subsistent.

1. Les accords du 25 janvier 2006

Les accords signés, le 25 janvier 2006, entre le ministre de la fonction publique et trois organisations syndicales représentatives de la fonction publique (CFDT, CFTC et UNSA), marquent la reprise du dialogue avec une ouverture du champ de la négociation à la promotion professionnelle, à l'amélioration des carrières et à l'évolution de l'action sociale, au bénéfice des fonctionnaires de l'Etat, des collectivités locales et des établissements hospitaliers, pour les années 2006-2008.

Ces accords sont un signe fort pour l'amélioration du dialogue social dans la fonction publique. Ils constituent un engagement des parties signataires en faveur de l'évolution de la fonction publique vers plus de mobilité, de souplesse et de fluidité.

Les différentes mesures arrêtées, qui sont présentées ci-dessous, permettent d'importantes avancées sociales et l'accélération du déroulement de carrière des fonctionnaires et participent à l'amélioration du pouvoir d'achat de ces derniers. Le pouvoir d'achat ne se résume pas aux seules mesures salariales mais doit être appréhendé globalement : c'est tout le sens de l'engagement entre le Gouvernement, la CFDT, la CFTC et l'UNSA.

La mise en œuvre des accords fait l'objet d'un comité de suivi. Les textes d'application et les différentes mesures d'application sont soit adoptés, soit en cours d'élaboration. En tout état de cause, l'ensemble des mesures est applicable et sera mis en œuvre avant la fin de l'année 2006.

Un accord n'a pu être trouvé sur les mesures salariales proprement dites. Il faut rappeler que le dernier accord salarial signé par le Gouvernement avec des organisations syndicales, couvrant les années 1998 et 1999, datait de 1998.

Toutefois les accords du 25 janvier 2006 s'accompagnent de mesures salariales décidées par le Gouvernement. Elles portent sur :

- l'augmentation de la valeur du point d'indice de la fonction publique : hausse de 0,5 % au 1^{er} juillet 2006 et hausse de 0,5 % au 1^{er} février 2007 ;
- et l'attribution d'un point d'indice uniforme supplémentaire à l'ensemble des fonctionnaires au 1^{er} novembre 2006.

1.1. Le contenu des accords

Deux protocoles d'accords relatifs, l'un à la promotion professionnelle et à l'amélioration des carrières, l'autre à l'évolution de l'action sociale, au bénéfice des fonctionnaires de l'Etat, des collectivités locales et des établissements hospitaliers ont été signés au titre de la période 2006-2008.

1.1.1. Le protocole d'accord sur la promotion professionnelle et l'amélioration des carrières dans la fonction publique 2006-2008

Il prévoit des mesures pour l'ensemble des catégories de fonctionnaires.

1.1.1.1. Concernant la catégorie C

Les corps sont restructurés, dotés d'un déroulement de carrière harmonisé et bénéficient d'une revalorisation indiciaire.

- **La restructuration des carrières de la catégorie C**

La réorganisation des corps de catégorie C

Les corps de la catégorie C sont réorganisés en 4 grades dotés d'échelles de rémunération normalisées (échelles 3 à 6). Les échelles de rémunération existantes E3, E4 et E5 sont revalorisées du fait du relèvement de leur indice sommital, grâce à l'introduction d'un échelon supplémentaire dans chacune des trois échelles qui comportent onze échelles contre dix actuellement. Une échelle 6 normalisée comportant sept échelons et un échelon spécial (indice majoré 429), réservé aux agents relevant des corps techniques, est créée. L'échelle 6 remplace les anciennes échelles dénommées « nouvel espace indiciaire » (NEI), « espace indiciaire supplémentaire » (EIS) ou « maître ouvrier professionnel » (MOP). Ainsi, le début de carrière commence à l'IM 280 et culmine à l'IM 415, et 429 dans les corps de la maîtrise ouvrière et technique.

Les modalités d'avancement sont normalisées. L'avancement au deuxième grade, classé en échelle E4, peut s'effectuer soit par examen professionnel, soit par avancement au choix, soit par panachage de ces deux voies en fonction des options définies par les administrations. L'avancement au troisième grade, classé en E5, et au quatrième classé en E6, est uniquement possible par la voie du choix après inscription sur un tableau annuel d'avancement.

- La filière administrative

| Echelles | Anciennes bornes indiciaires (indices majorés) | Nouvelles bornes indiciaires (indices majorés) |
|-----------------|---|---|
| E3 | 276-337 (10 échelons) | 280-354 (11 échelons) |
| E4 | 278-351 (10 échelons) | 282-367 (11 échelons) |
| E5 | 280-378 (10 échelons) | 284- 391 (11 échelons) |
| NEI /E6 | NEI 359-393 (3 échelons) | E6 323-415 (7 échelons) |

- *La filière technique*

| Echelles | Anciennes bornes indiciaires (indices majorés) | Nouvelles bornes indiciaires (indices majorés) |
|----------|--|---|
| E3 | 276-337 (10 échelons) | 280-354 (11 échelons) |
| E4 | 278-351 (10 échelons) | 282-367 (11 échelons) |
| E5 | 280-378 (10 échelons) | 284-391 (11 échelons) |
| EIS/E6 | EIS : 327-415 (6 échelons) | E6 : 323-429 (7 échelons et 1 échelon exceptionnel) |

L'accessibilité des corps à plusieurs niveaux de grades, avec ou sans concours

Ces nouveaux corps à structure normalisée présentent la particularité d'être accessibles à plusieurs niveaux de grades, avec ou sans concours, en fonction des diplômes et qualifications professionnelles requis. Le premier grade (échelle E3) est réservé au recrutement sans concours et sans condition de diplôme. Les recrutements dans les grades d'avancement sont subordonnés à la réussite à un concours. Deux **niveaux de recrutement** (E3 - E4) sont prévus dans le corps des adjoints administratifs et trois (E3 - E4 - E5) dans ceux d'adjoints techniques.

La subordination de la promotion au grade supérieur à l'acquisition d'une expérience professionnelle suffisante dans le grade d'exercice

Ces nouveaux corps à structure normalisée induisent une logique d'**avancement de grade** différente de celle en vigueur. La promotion au grade supérieur est désormais subordonnée à l'acquisition d'une expérience professionnelle suffisante dans le grade d'exercice. Cette exigence se traduit par une condition de durée de services effectifs dans le grade détenu, modulée en fonction de la voie de promotion choisie : examen professionnel ou tableau annuel d'avancement. L'instauration de cette période de services effectifs dans chaque grade est également rendue nécessaire par le nouveau mécanisme de reprise de services privés antérieurs, prévu par le décret n° 2005-1228 du 29 septembre 2005 permettant un classement initial des agents à un échelon déjà élevé dans le grade de recrutement du corps concerné.

▪ L'amélioration des débouchés de la catégorie C en catégorie B

Le taux maximum de la promotion interne va être porté à 40 % des recrutements effectués par concours et détachement au lieu de 20 % aujourd'hui, ce qui correspond à un doublement des possibilités de promotions. Il s'agit là d'un engagement important des accords du 25 janvier 2006.

La « clause de sauvegarde » est améliorée à un double titre. Son pourcentage actuel, soit 3,5 %, sera porté à 5 % de l'effectif du corps d'accueil. Son déclenchement pourra intervenir dès que ce mode de calcul permet un nombre de nominations plus élevé que celui résultant de l'application des dispositions de droit commun.

Les règles de reprise d'ancienneté seront également aménagées. Les effets réducteurs du reclassement antérieur en catégorie C consécutif à la réforme du 1^{er} octobre 2005 seront neutralisés.

1.1.1.2. S'agissant de la catégorie B

▪ L'amélioration des carrières de la catégorie B

L'indice plancher est revalorisé (indice majoré 296 au lieu de 290) et la grille du premier grade du B type est alignée sur celle du corps des techniciens de recherche, plus favorable. Afin de préserver un reclassement satisfaisant lors de l'avancement du premier au deuxième grade, les indices des deux premiers échelons de la classe supérieure ou assimilée de la carrière administrative et du premier échelon de la carrière technique sont modifiés.

Les dispositions relatives au classement initial dans le corps ont été revues. Dans un souci de simplification, les agents seront classés dès leur nomination et non plus lors de leur titularisation.

L'amélioration des conditions de reprise des services, notamment privés, accomplis avant l'entrée dans un corps de catégorie B va dans le sens d'une harmonisation avec les autres catégories. C'est ainsi que la moitié des services privés effectués dans des fonctions de niveau équivalent, dans la limite de sept ans, sera prise en compte pour favoriser les mobilités professionnelles et les secondes carrières.

Enfin, une bonification indemnitaire de 400 euros brut par an sera attribuée de 2006 à 2008 aux fonctionnaires relevant de corps ou de cadres d'emplois classés en catégorie B ou appartenant à des corps de même niveau ainsi qu'aux militaires sous-officiers qui comptent au moins cinq années d'ancienneté au dernier échelon du garde terminal de leur corps ou cadre d'emplois, en vertu du décret n° 2006-778 du 30 juin 2006 publié au Journal officiel du 2 juillet 2006.

▪ L'amélioration de la promotion interne de la catégorie B vers la catégorie A

D'une part, le taux maximum de la promotion interne sera porté de 1/6^{ème} à 1/3, ce qui correspond à un doublement des possibilités de promotions de B en A. Là aussi, il s'agit d'un acquis important des accords du 25 janvier 2006. D'autre part, le taux de la « clause de sauvegarde » sera porté de 3,5 % à 5 % et il y sera recouru dès que ce mode de calcul permet un nombre de nominations plus élevé.

1.1.1.3. S'agissant de la catégorie A

La revalorisation et la fusion des corps ministériels d'attachés d'administration découlant du décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005 sont accélérées. Tous les textes nécessaires seront publiés avant le 31 décembre 2006.

Des emplois fonctionnels de débouché culminant à l'indice brut 1015 et, pour certains postes, à la hors échelle lettre A seront créés.

L'élargissement du « tour extérieur », déjà prévu pour les administrateurs civils (cf article 5 du décret n° 2005-1569 du 15 décembre 2005), sera étendu à d'autres corps. L'expérience professionnelle sera davantage prise en compte pour les concours, examens et promotions.

Enfin, les fonctionnaires relevant de corps ou de cadres d'emplois classés en catégorie A ou appartenant à des corps de même niveau ainsi qu'aux militaires officiers au sommet de leur corps depuis plus de cinq ans bénéficieront d'une bonification indemnitaire de 700 euros brut pendant trois ans conformément au décret n° 2006-778 du 30 juin 2006 précité.

1.1.1.4. Mesures touchant toutes les catégories

Le protocole d'accord prévoit des mesures concernant indistinctement toutes les catégories de fonctionnaires s'agissant de la formation, de la reconnaissance de l'expérience et de la rénovation du dialogue social.

Ce protocole a posé les fondements d'une négociation sur la **formation professionnelle** conduite par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) avec l'ensemble des organisations syndicales.

La réforme de la formation professionnelle redéfinie « formation professionnelle tout au long de la vie » s'inscrit comme un levier essentiel de la modernisation de l'Etat face aux exigences démographiques et aux évolutions de la gestion publique.

Cette réforme répond à un double objectif. Il s'agit à la fois de recentrer les finalités de la fonction publique en recherchant une meilleure adéquation entre les compétences recherchées par les administrations et les projets professionnels des agents ainsi qu'améliorer la prise en compte de l'expérience professionnelle dans le cadre d'une fonction publique de carrière. Ces deux objectifs s'accompagnent d'une rénovation du dialogue social.

1.1.2. Le protocole d'accord sur l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique 2006-2008

Le protocole d'accord porte sur une série de mesures visant à améliorer la vie quotidienne des agents (cf. protocole en annexe). Les principales mesures sont relatives aux aides à la famille, au logement et à la mobilité ainsi qu'à la restauration.

L'aide aux familles

L'accord prévoit la création d'une nouvelle prestation interministérielle d'action sociale, communément appelée « CESU – garde d'enfant ». L'Etat préfinancera des chèques emploi service universel (CESU) qui permettront aux agents ayant des enfants de moins de trois ans de rémunérer partiellement une assistante maternelle ou une garde à domicile ou encore de payer, en partie, les frais de garde en crèche. Cette nouvelle prestation s'adressera à l'ensemble des agents de l'Etat, quel que soit leur revenu. Le montant de l'aide accordée sera toutefois modulé en fonction des ressources et de la situation familiale des agents. Le droit à cette prestation est ouvert depuis le 1er septembre 2006.

Par ailleurs, les administrations sont incitées à la réalisation de crèches, seule ou en partenariat avec d'autres administrations ou avec des entreprises, et le suivi du système de

réserve de place en crèches fera désormais l'objet d'un meilleur suivi au niveau déconcentré.

L'aide au logement et à la mobilité

Le protocole d'accord prévoit de redynamiser l'« aide à l'installation des personnels de l'Etat » qui est une prestation ayant pour objet de prendre en charge une partie des dépenses engagées par les agents au moment de leur première installation. Ainsi, il prévoit une revalorisation du montant plafond de l'aide accordée aux agents affectés en Ile-de-France, Provence-Alpes-Côte-d'Azur et en zones urbaines sensibles (de 609,80 € à 700 €) ainsi qu'une extension géographique de la prestation. Désormais les agents, dans les autres régions d'affectation, pourront bénéficier de l'AIP pour un montant de 350 €. Certaines conditions d'attribution de la prestation sont également assouplies : la condition d'indice a été supprimée ; la prestation est désormais octroyée à tout agent déménageant à 70 kilomètres au moins de son domicile antérieur, et non plus seulement aux agents qui changent de région administrative. Par ailleurs, l'AIP est désormais également accessible aux agents recrutés par la voie du PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat) ou aux agents handicapés recrutés sur la base de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984.

Par ailleurs, une aide au paiement du dépôt de garantie est mise en place. Il s'agit d'une avance, sous forme de prêt sans intérêt et remboursable sur une durée maximale de 36 mois, destinée à financer le dépôt de garantie. Le montant de l'aide, plafonné à 1 000 €, correspond au montant du dépôt de garantie exigé par le bailleur.

Un dispositif comparable ne s'appliquait jusqu'alors qu'au seul secteur privé. Un tel prêt est désormais mis en place dans la fonction publique à compter du 1^{er} septembre 2006 afin de faciliter l'installation des agents à la suite d'une mobilité rendue nécessaire dans les conditions fixées par l'article 18 du décret n°90-437 du 28 mai 1990. Ce dispositif sera également ouvert aux agents qui remplissent les conditions pour bénéficier de l'aide à l'installation des personnels.

Enfin, la gestion du contingent de logements réservés aux fonctionnaires sera améliorée.

L'aide à la restauration

Le protocole prévoit d'améliorer l'offre de restauration collective. A ce titre, un effort soutenu est prévu pour la réhabilitation des restaurants inter-administratifs dans le cadre d'un plan pluriannuel de rénovation. La gestion des restaurants inter-administratifs sera en outre professionnalisée par le biais d'une plate-forme placée auprès des préfets de région. Une expérimentation est actuellement conduite sur ce thème en région Centre.

L'aide aux transports domicile-travail

Une expérimentation est conduite dans les agglomérations lilloise, nantaise et lyonnaise concernant la prise en charge partielle de l'abonnement aux transports collectifs. Cette expérimentation sera généralisée sur l'ensemble du territoire dès 2007. Les préfets seront chargés de sa mise en œuvre et de son intégration dans le cadre de plans de déplacements urbains et de plans de déplacements d'administrations.

1.2. La mise en œuvre des mesures

La mise en œuvre de chacun des protocoles fait l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales signataires dans le cadre d'un comité de suivi présidé par le ministre de la fonction publique et de groupes de travail animés par la DGAFP. Les ministères chargés de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière sont également associés à ces travaux. Le comité de suivi des accords a été installé par le ministre de la fonction publique dès mars 2006.

En ce qui concerne les mesures salariales, elles entrent en vigueur dans le respect du calendrier annoncé. La mesure générale d'augmentation de 0,5% de la valeur du point prévue pour le 1^{er} juillet 2006 a d'ores et déjà été appliquée par le décret n° 2006-759 du 29 juin 2006 portant majoration des rémunérations de la fonction publique et attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'Etat, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation.

1.2.1. S'agissant du protocole d'accord sur la promotion professionnelle et l'amélioration des carrières

L'ensemble des textes statutaires devrait être publié avant la fin 2006.

La restructuration des grilles des catégories B type et C est actuellement en cours. Elle sera achevée d'ici la fin de l'année.

➤ *Trois projets de décrets portant statut commun* des corps d'adjoints administratifs, d'adjoints techniques et d'adjoints techniques de laboratoire présentant une architecture semblable ont été soumis à la commission des statuts du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (CSFPE) du 13 juillet 2006. Structurés en quatre grades, ils se substituent au système existant des corps à un, deux ou trois grades, qui se superposent dans la catégorie C.

- le corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat va remplacer les actuels corps à statut commun des agents administratifs, des adjoints administratifs, et, pour partie, celui des agents des services techniques,
- le corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat va remplacer les actuels corps à statut commun des ouvriers professionnels, des maîtres ouvriers, des conducteurs d'automobiles et chefs de garage, et, pour partie, celui des agents des services techniques,
- le corps des adjoints techniques de laboratoire des administrations de l'Etat va remplacer cinq corps à statuts particuliers de personnels de laboratoire.

➤ *Les projets de décret modifiant les décrets statutaires relatifs à des corps ministériels* de fonctionnaires des catégories B et C de la fonction publique de l'Etat ont été soumis pour leur quasi-totalité aux commissions des statuts du CSFPE des 13 juillet et 29 septembre 2006. Au total, ce sont 135 statuts concernant les catégories A, B ou C qui seront modifiés pour tenir compte du chantier statutaire ouvert par la signature du protocole du 25 janvier 2006. A terme, la mise en œuvre de ce protocole se traduira par le **regroupement des 325 corps actuels en 96 corps** sous l'effet des fusions. Au total, le processus en cours de fusion de corps devrait bénéficier à plus de 400.000 agents, soit plus du tiers des personnels civils (hors enseignants et policiers).

➤ *La mesure relative à l'attribution d'une bonification indemnitaire aux catégories A et B* plafonnant au sommet de leur corps depuis plus de cinq ans est mise en œuvre sur la base du décret n°2006-778 du 30 juin 2006 portant attribution d'une bonification indemnitaire à certains fonctionnaires et militaires. Elle sera versée aux agents en décembre 2006.

➤ *En ce qui concerne la formation*, la négociation avec les organisations syndicales est en cours et devrait aboutir fin 2006 à la conclusion d'un accord. La base juridique de cet accord se fondera sur le chapitre premier du projet de loi relatif à la modernisation de la fonction publique d'Etat voté en première lecture par l'Assemblée nationale le mercredi 28 juin 2006 avant son passage au Sénat en novembre. Le projet de loi institutionnalise le droit individuel à la formation et autorise la prise en compte de l'expérience professionnelle dans les parcours professionnels dans la fonction publique. Par ailleurs, il adapte le régime de la mise à disposition des fonctionnaires.

➤ *S'agissant de la rénovation du dialogue social*, le ministre de la fonction publique a mis en place le 19 septembre 2006 un groupe de travail sur la modernisation du dialogue social dans la fonction publique. Ce dernier traitera notamment des passerelles de dialogue social entre les fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière sur les questions de mobilité, de mutualisation, de simplification et de rapprochement des statuts. Le groupe de travail devrait émettre des propositions d'ici la fin de l'année.

1.2.2. En ce qui concerne le protocole d'accord sur l'évolution de l'action sociale

Pour la plupart, les mesures sont d'ores et déjà appliquées.

La prestation « CESU – garde d'enfant » est ouverte aux agents de la fonction publique d'Etat depuis le 1^{er} septembre 2006. La circulaire FP/4 n° 2120 et 5BJPM-06-2618 du 10 juillet 2006 précise l'objet, les conditions d'obtention et d'utilisation ainsi que les modalités de mise en œuvre de la prestation « CESU – garde d'enfant ». En 2007, près de 45 000 agents pourraient ainsi en bénéficier.

La rénovation de l'« aide à l'installation des personnels de l'Etat » est effective depuis le 1^{er} septembre 2006. Les nouvelles conditions d'obtention de la prestation ont été définies par la circulaire FP/4 n° 2121 et 5BJPM-06-3056 du 24 août 2006. Elle devrait se traduire par une augmentation significative du nombre de bénéficiaires : selon les estimations, 11 000 bénéficiaires potentiels devraient solliciter cette prestation chaque année.

En ce qui concerne les réservations de logements et de places en crèche au bénéfice des fonctionnaires et agents de l'Etat, la circulaire du 26 avril 2006 invite les préfets de région et de département à procéder à leur recensement.

2. Les dépenses de personnel dans les finances publiques

2.1. Les dépenses de personnel des administrations publiques

Les dépenses de personnel des administrations publiques, telles que retracées par la comptabilité nationale, représentent 13,3 % du PIB en 2005 et se sont accrues en moyenne de 3,6 % par an entre 1995 et 2005 (euros courants).

Dépenses de rémunération en 2005

| | Dépenses de rémunération (Mds €) | En % des dépenses totales | En % du PIB |
|---|--|---------------------------------|----------------|
| Administrations publiques centrales (APUC) | 124 | 31% | 7% |
| <i>dont Etat</i> | <i>114</i> | <i>29%</i> | <i>7%</i> |
| Administrations publiques locales (APUL) | 53 | 28% | 3% |
| Administrations de sécurité sociale (ASSO) | 50 | 12% | 3% |
| Administrations publiques (APU) | 227 | 25% | 13% |

Source : Comptes de la Nation, INSEE

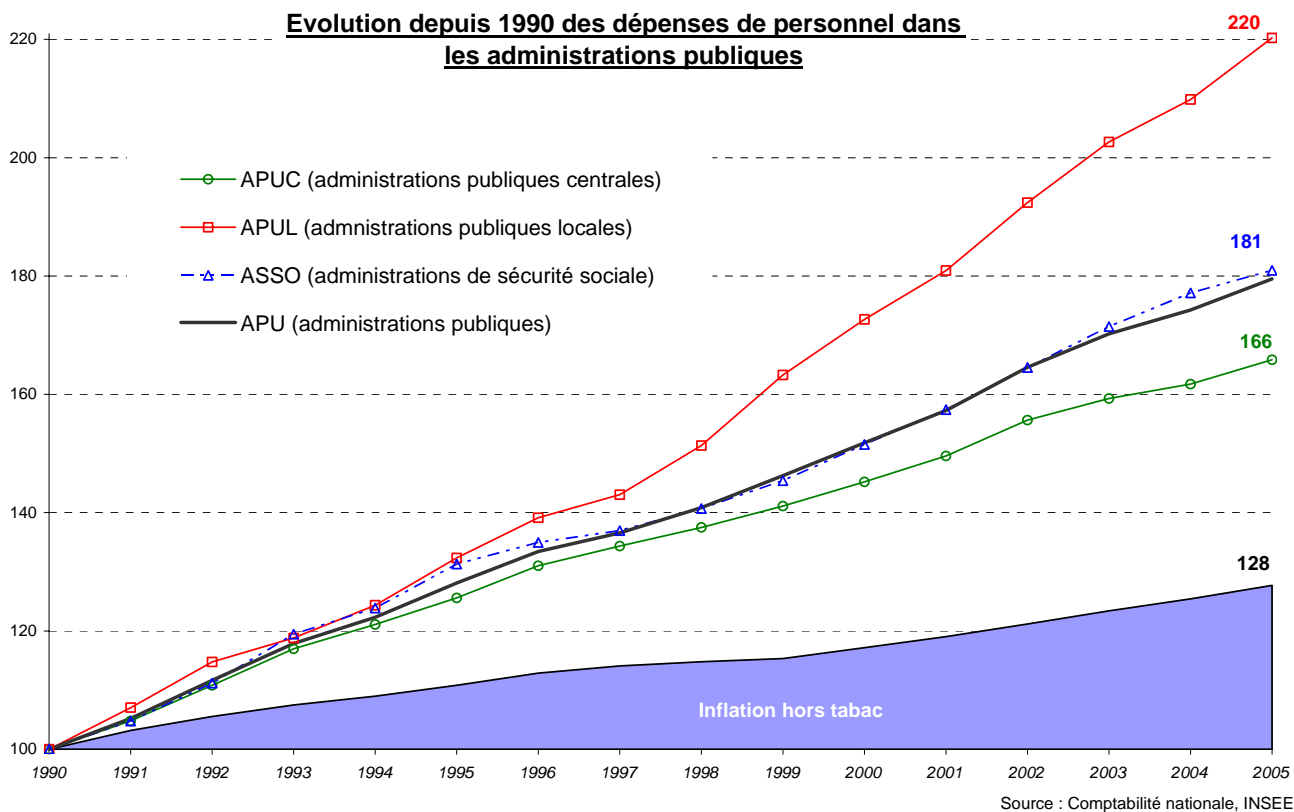
N.B. : Les dépenses de rémunération qui figurent dans le tableau ci-dessus intègrent le financement par l'État de la charge des pensions des fonctionnaires. Il s'agit de chiffres publiés par l'INSEE selon les conventions de la comptabilité nationale.

Plus précisément, les dépenses de rémunération publiées par l'INSEE intègrent des cotisations sociales imputées, qui s'élèvent à 29,7 Mds € en 2005. Elles représentent la différence entre, d'une part, 32,8 Mds € de prestations directes versées par les employeurs publics (pensions, supplément familial de traitement, rentes d'invalidité) auxquelles s'ajoute le versement au fonds de compensation des organismes de sécurité sociale (au titre de la compensation démographique pour 1,4 Md€, et, d'autre part, 4,6 Mds € de cotisations effectives versées par les salariés.

En revanche, le périmètre des dépenses induites, présentées plus loin, est plus large : il englobe la totalité du coût des pensions, que ce coût soit à la charge de l'État ou pas. L'écart entre les deux statistiques est lié, pour l'essentiel, à cette différence de périmètre.

Ces dépenses de personnel représentant un montant de **227 milliards d'euros** en 2005¹ correspondent au financement d'environ **5 millions d'agents publics en activité** et **2,9 millions de pensionnés**.

¹ Selon les comptes provisoires de la Nation de l'année 2005.



Les APUC recouvrent le champ de l'Etat et de ses établissements publics.

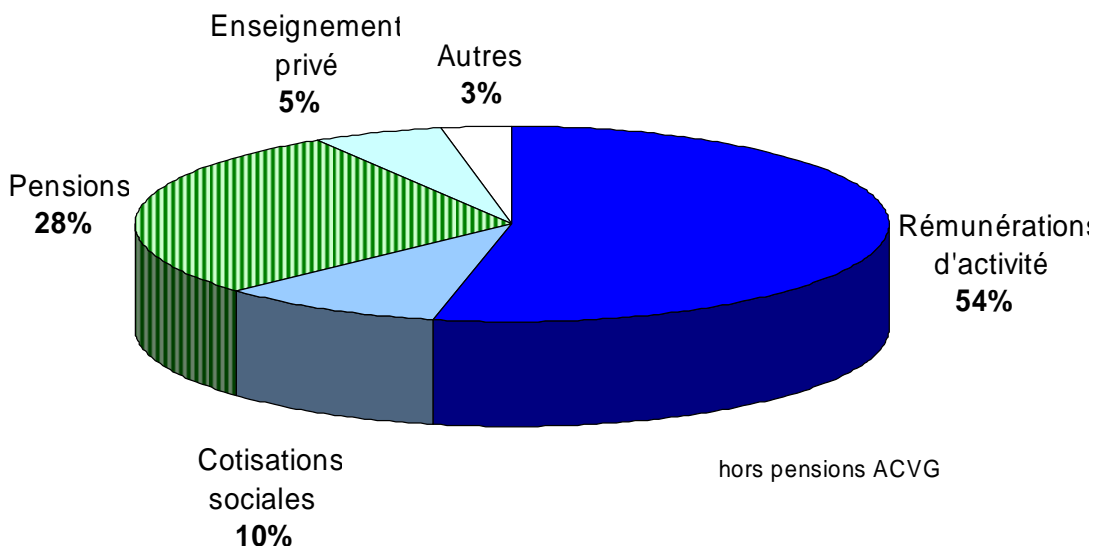
2.2. Les dépenses de personnel de l'Etat

Les **dépenses induites** au titre de la seule fonction publique de l'Etat, qui comprennent principalement les dépenses de rémunérations, les cotisations et prestations sociales, les pensions, ainsi que les subventions aux établissements d'enseignement privé, se montent en 2005 à **126,8 milliards d'euros**, soit 7,4 % du PIB².

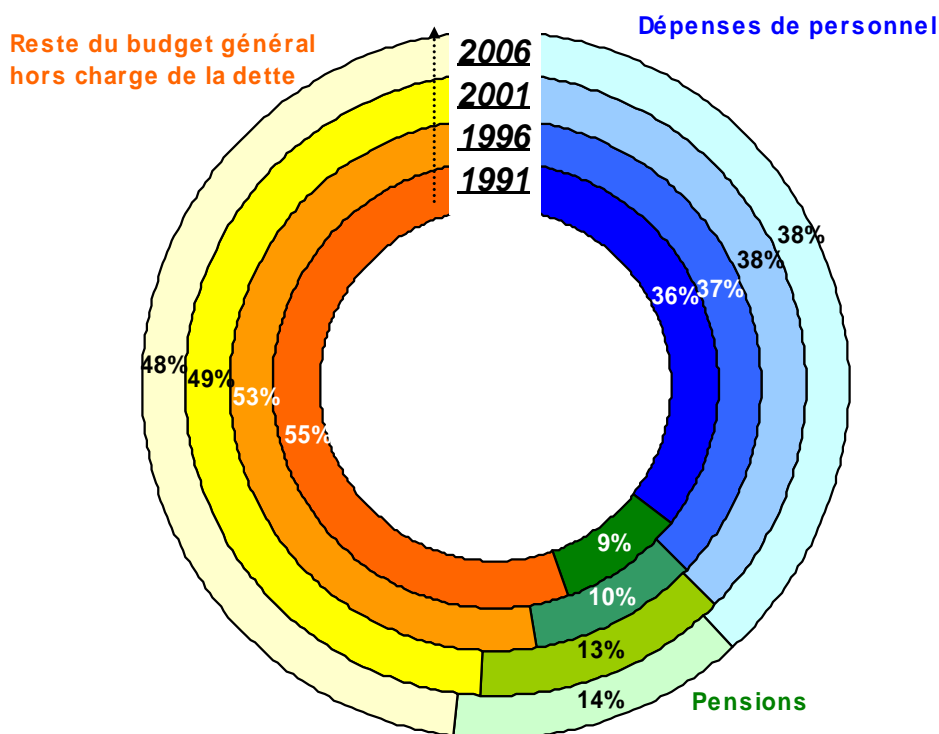
En constante augmentation (+2,9 Mds € soit +2,3 % en 2005 par rapport à 2004, et +5,5 Mds€ soit +4,6 % par rapport à 2003), les dépenses induites par la fonction publique représentent une part toujours plus importante des marges de manœuvre budgétaires : 45 % des dépenses primaires du budget général en 1991 et 52 % en 2006. Sur la dernière décennie, plus de 85 % de l'augmentation des dépenses primaires leur ont été consacrés.

² Ces dépenses n'incluent ni les dépenses de personnel des établissements publics subventionnés par l'Etat ni les pensions des anciens combattants et victimes de guerre.

Dépenses induites par la fonction publique dans le budget de l'Etat
126,8 milliards d'euros en 2005 (exécution)



Le graphique ci-dessous illustre la part croissante des dépenses de rémunérations et de pensions dans le budget de l'Etat. A norme de dépense inchangée, cette dynamique entraîne mécaniquement une compression des autres dépenses de l'Etat.

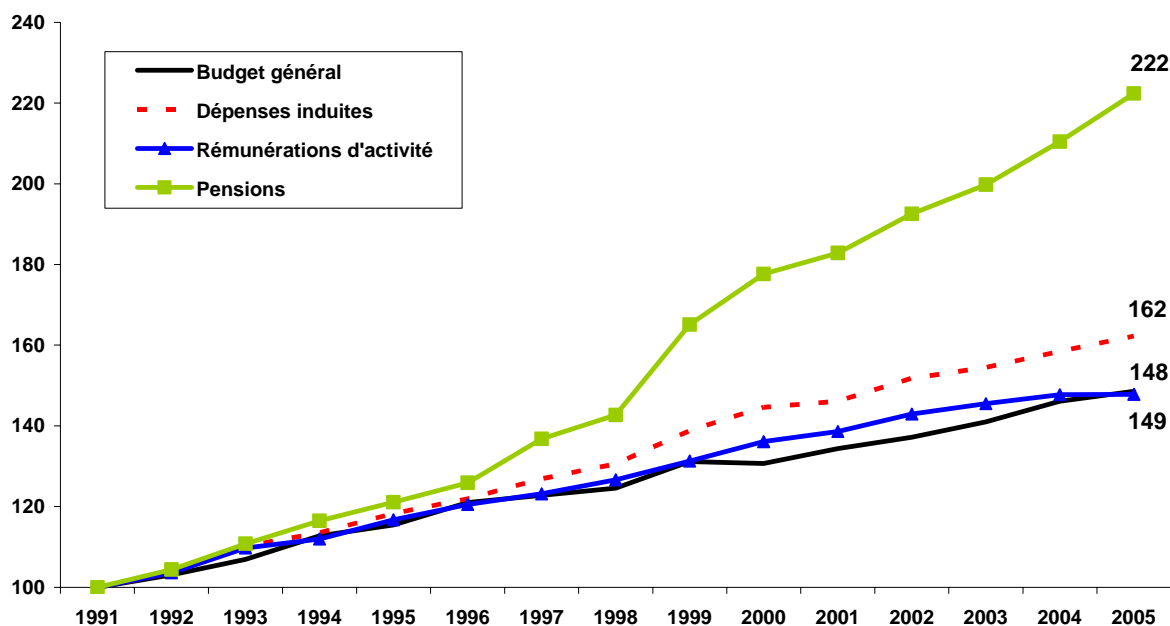


EVOLUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL AU SEIN DES DEPENSES PRIMAIRES DU BUDGET GENERAL

La progression rapide des dépenses induites sur la période s'explique en premier lieu par l'alourdissement des charges de pensions comme l'illustre le graphique ci-dessous.

En 2005, les charges de pensions se sont accrues de 1,7 Mds€ pour un accroissement global des dépenses induites de 2,9 Mds€. Elles contribuent désormais à 60 % de la hausse des dépenses induites contre seulement 47 % en 2000. En niveau, les dépenses de pensions civiles et militaires (hors pensions des anciens combattants et victimes de guerre) représentent 28 % en 2005 des dépenses induites par la fonction publique de l'Etat, contre 25 % en 1999. Les dépenses totales de pensions se sont accrues de 4,7 % en moyenne par an entre 1999 et 2005 (environ +1,5 Md € en moyenne par an).

**Budget général et dépenses induites en LFI
en base 100 depuis 1991**

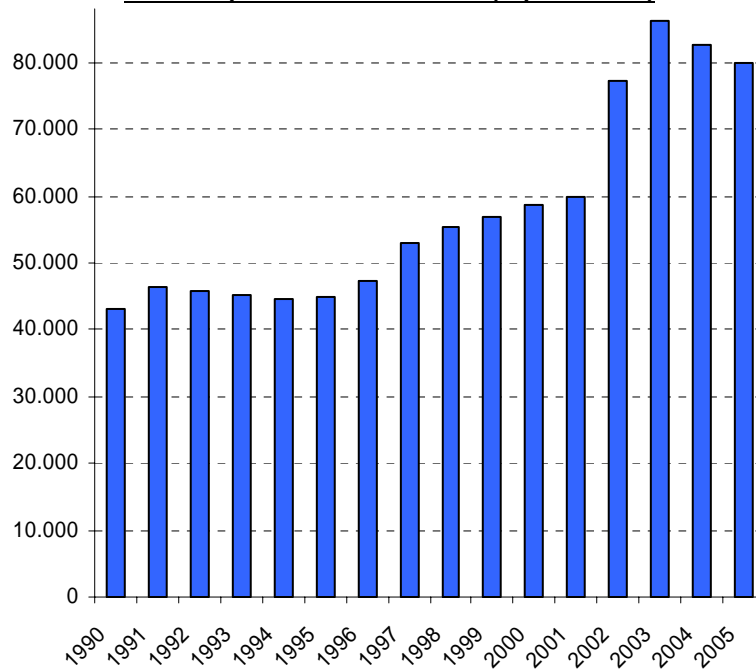


N.B. : la croissance des dépenses de pensions sur la période s'explique en partie par des modifications de périmètre intervenues à l'occasion de la budgétisation des dépenses de pension des agents de La Poste et de France Télécom, et du versement par les établissements publics d'une contribution au titre des fonctionnaires qu'ils emploient en propre ou sur détachement.

Cette progression très dynamique, observable sur le graphique ci-dessus, résulte :

- du mécanisme d'indexation des pensions (sur le point fonction publique jusqu'en 2003 puis sur l'inflation hors tabac depuis le 1^{er} janvier 2004),
- des plans catégoriels qui augmentent les indices de fin de grille, lesquels servent de base de liquidation aux pensions. On constate à ce titre une augmentation de la valeur moyenne des pensions liquidées (cf. graphique ci-contre) ;
- de l'augmentation du nombre de pensionnés due aux départs massifs à la retraite (cf. graphique ci-contre).

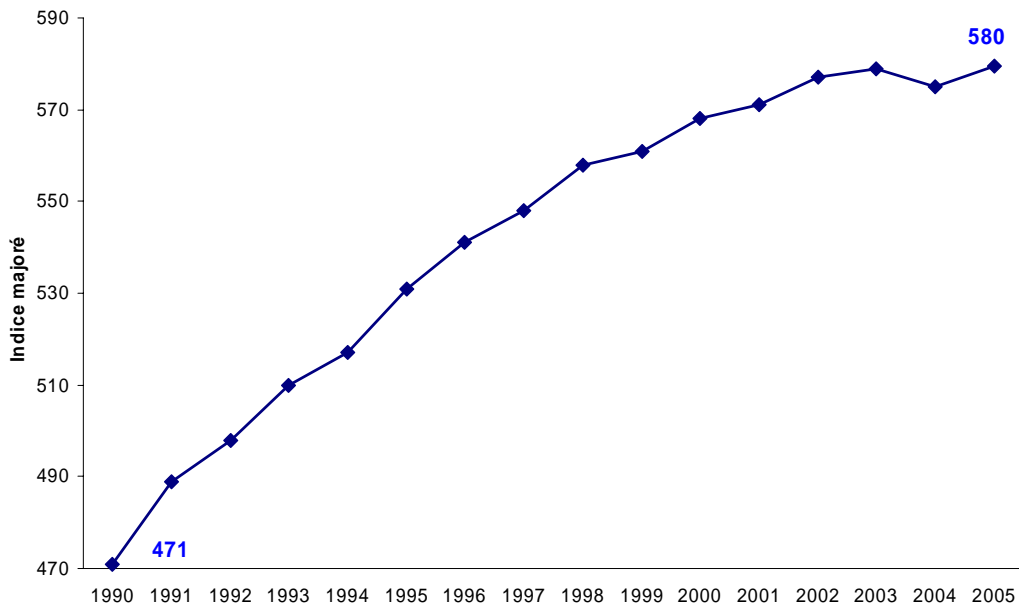
Flux de pensionnés de l'Etat (liquidations)



Source : Service des pensions

Dans le contexte de la réforme des retraites, de nombreux agents ont anticipé leur départ en retraite en 2003. Le pic des départs devrait concerner les années 2007 et 2008.

Indice de liquidation des flux de pensionnés civils de l'Etat



Le second facteur de progression des dépenses induites résulte de l'augmentation des rémunérations d'activité, sous l'effet conjugué notamment de la mise en œuvre de mesures générales et catégorielles (respectivement +9,5 Mds € et +4,7 Mds € en 10 ans) et de la croissance des effectifs de l'Etat (+ 160 000 agents, y compris établissements publics nationaux, hors volontaires militaires, entre 1994 et 2004).

Le tableau ci-contre détaille les différentes composantes des dépenses induites de personnel depuis 1999.

Guide de lecture du tableau

Les dépenses indexées connaissent une rupture de série entre 2003 et 2004 suite à l'indexation des pensions civiles et militaires sur l'inflation au lieu de la valeur du point fonction publique à partir du 1^{er} janvier 2004 : les pensions sont donc sorties du périmètre des dépenses indexées sur le point fonction publique.

En 2005, les cotisations sociales ont augmenté à la suite de l'introduction de deux nouvelles cotisations à la charge de l'Etat employeur :

- la première, au profit du Fond national d'aide au logement (FNAL), s'élève à 0,1 % des traitements sous plafond de sécurité sociale ;
- la deuxième, au profit de la Caisse nationale d'allocations familiales (CNAF), s'élève à 5,2 % de ce même traitement ;
- la dernière résulte de la création du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) dont la cotisation employeur est de 5 % sur les primes et indemnités à hauteur de 20 % du traitement indiciaire.

La cotisation à la CNAF a pour contrepartie la diminution à due concurrence des prestations familiales versées directement par l'Etat à ses agents puisqu'elles sont désormais versées par les caisses d'allocations familiales.

Les pensions des anciens combattants connaissent un ressaut en 2005 à la suite des nouvelles conditions d'attribution de la carte du combattant pour l'Afrique du Nord, ce qui conduit à augmenter le nombre de retraites versées à ce titre d'environ 200 000 en 2005.

La quasi stabilité de la dépense liée à l'enseignement privé en 2005 s'explique par l'affiliation des maîtres de l'enseignement privé au régime de sécurité sociale des fonctionnaires au 1^{er} septembre 2005, qui modifie les taux de cotisations sociales et l'assiette de ces cotisations désormais réduite au seul traitement brut.

Principales composantes des dépenses induites de personnel de l'Etat

| | Montants en milliards d'euros | | | | | | |
|---|-------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| I | | | | | | | |
| Rémunérations principales (1) | 48,372 | 49,105 | 50,175 | 51,699 | 52,305 | 52,709 | 53,382 |
| Indemnités résidentielles | 1,135 | 1,294 | 1,333 | 1,457 | 1,473 | 1,393 | 1,381 |
| Primes et indemnités | 8,061 | 8,778 | 9,223 | 10,079 | 10,448 | 10,742 | 11,017 |
| Supplément familial de traitement | 0,656 | 0,688 | 0,692 | 0,709 | 0,717 | 0,720 | 0,706 |
| Autres charges connexes | 0,798 | 0,812 | 0,865 | 0,879 | 0,948 | 1,030 | 0,929 |
| Provisions et crédits non ventilés par nature | 0,307 | 0,355 | 0,388 | 0,378 | 0,351 | 0,357 | 0,313 |
| Total (I) : Rémunérations d'activité | 59,329 | 61,031 | 62,675 | 65,202 | 66,242 | 66,950 | 67,728 |
| dont masse salariale (2) | 57,618 | 59,418 | 61,019 | 63,494 | 64,546 | 65,228 | 65,955 |
| II | | | | | | | |
| Cotisations sociales (3) | 11,002 | 10,582 | 10,570 | 11,447 | 11,161 | 11,174 | 12,280 |
| Prestations sociales | 1,787 | 1,853 | 1,954 | 2,084 | 2,115 | 1,980 | 1,233 |
| Pensions | 27,235 | 28,50 | 29,603 | 30,927 | 32,348 | 34,156 | 35,867 |
| Divers (4) | 0,401 | 0,30 | 0,225 | 0,154 | 0,151 | 0,157 | 0,171 |
| Total (I+II) : Frais de personnel | 99,754 | 102,266 | 105,028 | 109,814 | 112,017 | 114,417 | 117,278 |
| III | | | | | | | |
| Taxes sur les transports et salaires | 0,409 | 0,426 | 0,436 | 0,448 | 0,492 | 0,515 | 0,541 |
| Frais de déplacement | 1,281 | 1,268 | 1,248 | 1,399 | 1,198 | 1,203 | 1,154 |
| Enseignement privé | 5,881 | 6,074 | 6,308 | 6,462 | 6,634 | 6,820 | 6,877 |
| Autres (5) | 1,022 | 0,973 | 0,863 | 0,735 | 0,901 | 0,910 | 0,917 |
| Total (I+II+III) : Dépenses induites | 108,347 | 111,007 | 113,883 | 118,858 | 121,241 | 123,865 | 126,767 |
| Pensions anciens combattants | 3,527 | 3,450 | 3,406 | 3,167 | 3,136 | 3,116 | 3,244 |
| dont dépenses indexées (6) | 103,251 | 105,347 | 108,244 | 113,008 | 114,903 | 83,473 | 84,941 |

(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 et qui sont rétribués sur la base de la grille indiciaire (cela exclut les ouvriers, les vacataires et les contractuels non-indexés).

(3) Part employeur.

(4) Dépenses de personnel 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. Les pensions sont indexées sur l'inflation hors tabac à compter du 1er janvier 2004.

Source : Exécution budgétaire

3. Les rémunérations d'activité dans la fonction publique

3.1. Le régime juridique des rémunérations dans la fonction publique

3.1.1. 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.

3.1.2. 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.* ».

- **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 (53,9795 € au 1er juillet 2006). L'évolution de la valeur du point fait l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales des trois fonctions publiques menée par le ministre de la fonction publique. Les dernières négociations datent de janvier 2006.

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 %).

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^{ème}). Cet élément proportionnel est plafonné.

Les bornes mensuelles du SFT sont donc les suivantes (en euros) au 1^{er} juillet 2006 :

| | 1 enfant | 2 enfants | 3 enfants | Par enfant en plus |
|---------------------------------------|----------|-----------|-----------|--------------------|
| élément fixe mensuel (en €) | 2,29 | 10,67 | 15,24 | 4,57 |
| élément proportionnel % du traitement | - | 3 | 8 | 6 |
| montant plancher mensuel (en €) | 2,29 | 71,12 | 176,45 | 125,48 |
| montant plafond mensuel (en €) | 2,29 | 107,29 | 272,90 | 197,81 |

Le droit au SFT est ouvert en fonction du nombre d'enfants à charge au sens du titre Ier 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 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.

La **bonification indiciaire** consiste à attribuer aux fonctionnaires de certains corps relevant des ministères de l'éducation nationale ou de l'agriculture (enseignement agricole), en raison des emplois ou des fonctions qu'ils occupent, un nombre de points d'indices majorés qui s'ajoutent à leur rémunération principale. A titre d'illustration, les fonctionnaires ayant le statut de personnel de direction de l'éducation nationale bénéficient d'une bonification à raison de l'emploi qu'ils occupent en qualité de proviseurs, proviseurs adjoints, principaux, etc. Les instituteurs et les professeurs des écoles exerçant les fonctions de directeur d'école perçoivent également une bonification indiciaire. Cette bonification est maintenue pendant 5 ans après qu'ils ont quitté l'emploi ou les fonctions à raison desquelles la bonification leur a été attribuée. Cette bonification est prise en compte, à l'instar du traitement indiciaire, dans l'assiette de calcul de la pension de retraite.

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. Au sein de l'Etat, la NBI est instituée dans chaque ministère par décret. Des arrêtés en fixent les conditions d'attribution dans la limite de l'enveloppe budgétaire prévue à cet effet. Pour la définition de l'assiette de calcul de la pension de retraite, le nombre de points d'indice pris en compte est égal au nombre de points d'indice de NBI, multiplié par la durée totale (exprimée en trimestre) pendant laquelle l'agent a détenue une NBI et divisé par la durée totale de carrière de l'agent (exprimée en trimestre).

▪ Les prélèvements sociaux

On distingue les retenues ou contributions pesant sur le salaire du fonctionnaire des contributions employeur, pour lesquelles les éléments de rémunération du fonctionnaire servent d'assiette.

S'agissant des prélèvements venant en déduction de la rémunération brute des fonctionnaires :

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 %**.

Sont enfin prélevées 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^{er} 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 des trois fonctions publiques, à compter du 1^{er} janvier 2005. L'assiette de cotisation est constituée de l'ensemble des éléments de rémunération non soumis à retenue pour pension, dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut de l'agent. Le taux de cotisation à la charge de l'agent est de **5 %**.

S'agissant des contributions à la charge des employeurs :

Le traitement brut sert d'assiette au calcul des cotisations d'assurances maladie, de maternité et d'invalidité-décès (taux 2007: 9,7 %), des cotisations dues au titre des allocations familiales (taux 2007: 5,4 %) ainsi que de celles dues au titre du FNAL (taux 2007: 0,1 % sur le traitement brut hors primes sous plafond de sécurité sociale et 0,2 % sur la totalité de la rémunération).

Le traitement brut sert aussi d'assiette pour le calcul de la contribution employeur pension. A la suite de la mise en place au 1^{er} janvier 2006, d'un compte d'affectation spéciale (CAS) des pensions, les employeurs publics sont redevables d'une contribution à celui-ci. Le taux varie suivant la nature de l'employeur (Etat ou organisme autre que l'Etat, comme par exemple les

établissements publics et les collectivités territoriales) et selon que l'agent est fonctionnaire civil ou militaire³.

Parallèlement à la cotisation du régime de retraite additionnelle de la fonction publique versée par le fonctionnaire, une contribution de même montant est versée par l'employeur.

▪ **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 soient instituées par un texte législatif ou réglementaire. Les régimes indemnitaires sont, en l'occurrence, créés et modifiés par décret simple. La diversité des régimes indemnitaires 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.

✓ **dans la fonction publique d'Etat**

Les ministères du budget et de la fonction publique ont piloté depuis 1999 un mouvement de régularisation que le rapport public pour 2004 de la Cour des comptes a jugé d' « *une ampleur incontestable* ». Celui-ci s'est traduit par la publication de 230 textes (67 décrets et 163 arrêtés d'application). Une base réglementaire a notamment été instaurée pour l'ensemble des compléments indemnitaires versés à des fonctionnaires d'administration centrale, directeurs, emplois de direction, administrateurs civils, par le décret du 13 octobre 2004 relatif à l'indemnité de fonctions et de résultats. Ce travail de régularisation est aujourd'hui achevé.

En complément de ce travail de régularisation, un décret n° 2006-1019 du 11 août 2006 portant attribution d'une indemnité de performance en faveur des directeurs d'administration centrale a procédé à la généralisation de l'expérimentation menée depuis 2004 dans cinq ministères. Ce dispositif a pour objet de lier directement jusqu'à 20% de la rémunération des directeurs d'administration centrale à l'atteinte des objectifs qui leur sont assignés.

Plus largement, les régimes indemnitaires font partie intégrante des thèmes examinés dans le cadre des conférences de gestion prévisionnelle des ressources humaines. Ces conférences, lancées à titre expérimental avec sept ministères et placées sous la responsabilité du ministre de la fonction publique, ont pour objectif de permettre à l'Etat de définir une politique globale d'emploi et de valorisation des ressources humaines et d'assurer – à partir de l'examen des schémas stratégiques de gestion ministériels des ressources humaines – leur cohérence d'ensemble.

³ Pour 2007, les taux de cotisation des ministères au CAS pensions sont fixés à 50,74 % pour les personnels civils (hors allocation temporaire d'invalidité) ; 101,05 % pour les personnels militaires. A compter du 1^{er} janvier 2007, le taux de la cotisation versée par les collectivités, organismes, offices ou établissements de l'Etat, au CAS pensions, au titre des agents qu'ils emploient en propre ou par voie de détachement, est porté de 33 % à 39,5 %.

✓ dans la fonction publique territoriale

Le régime indemnitaire des personnels des collectivités territoriales ne peut excéder celui dont bénéficient les personnels de l'Etat, 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'Etat.* »

Le décret d'application n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié précise que le régime indemnitaire des différents fonctionnaires territoriaux « *ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes.* »

Ainsi sont respectés, d'une part, le principe de parité en matière de régime indemnitaire entre les fonctionnaires de l'Etat et les fonctionnaires territoriaux et, d'autre part, l'autonomie de décision des collectivités territoriales en matière de gestion de leur personnel.

Toutefois, cette règle ne s'applique pas à certains cadres d'emplois tels que ceux des sapeurs-pompiers professionnels, des policiers municipaux et des gardes champêtres qui ne trouvent pas leur équivalent dans la fonction publique d'Etat.

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'Etat 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.

✓ dans la fonction publique hospitalière

Le 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 13/1900e 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.

- **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.

3.1.3. Les frais de déplacement

Les personnels de l'Etat 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.

La réglementation actuellement applicable, qui découle des décrets n°90-437 du 28 mai 1990 (métropole), n°89-271 du 12 avril 1989 (DOM), n°98-844 du 22 septembre 1998 (TOM), n°86-416 du 12 mars 1986 (étranger) et n°2000-929 du 22 septembre 2000 (expérimentation de nouveaux systèmes de règlement), est source de complexité et de rigidité des processus de gestion.

Un nouveau dispositif réglementaire instauré par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 sera applicable aux personnels civils de l'Etat à compter du 1^{er} novembre 2006. Il a été élaboré dans un souci de souplesse de gestion, de simplification administrative et dans le but d'améliorer la qualité de service offerte aux missionnaires :

- il constitue un texte court (15 articles) qui fusionne dans un texte unique la réglementation issue des 5 décrets précités ;
- il fixe les grands principes en matière de déplacements temporaires ;
- il est applicable à tous les déplacements temporaires (métropole, outre-mer et étranger) ;
- il organise et simplifie la production des pièces justificatives auprès du seul service gestionnaire ;
- il responsabilise les ministères en les conduisant à définir eux-mêmes une politique en matière de remboursement des frais de déplacement.

Le nouveau texte implique l'abrogation partielle des textes de la réglementation en cours, qui demeurent, toutefois, en vigueur s'agissant des indemnités pour changement de résidence administrative.

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. En application du protocole d'accord du 25 janvier 2006, le montant de l'indemnité forfaitaire de changement de résidence en cas de mutation imposée à l'agent par l'administration a été revalorisé de 20 %⁴.

Cette indemnité fait par ailleurs l'objet de réflexions, en vue d'une simplification et d'une meilleure adaptation aux exigences de mobilité professionnelle, en cohérence avec le « *Relevé de conclusions sur l'évolution de l'action sociale et l'amélioration des carrières dans la fonction publique, 2006-2008* » signé le 25 janvier 2006 avec trois organisations syndicales, qui prévoit, dans son volet « *Diverses mesures* » : « *Une réflexion sera conduite afin d'envisager une extension de l'indemnité de changement de résidence dans les cas de mobilité volontaire des agents dans le cadre de parcours professionnels élaborés au cours des bilans approfondis tous les 15 ans. Une réflexion sera conduite au cours de l'année 2006 concernant une simplification du calcul de l'aide.* »

Les agents territoriaux et hospitaliers bénéficient de dispositifs qui reprennent celui des fonctionnaires de l'Etat, sous réserve des adaptations nécessaires.

⁴ Décret n° 2006-475 du 24 avril 2006 portant majoration de l'indemnisation des frais de changement de résidence des personnels civils de l'Etat.

Les cumuls d'emplois et de rémunérations

1) Le cadre actuel

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'Etat.* »

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 agents publics à **temps incomplet** employés pour une durée inférieure au mi-temps bénéficient de conditions de cumul qui ont été assouplies par le décret n° 2003-22 du 6 janvier 2003. 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 2000 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.

2) Le projet de loi de modernisation de la fonction publique

Le Gouvernement, dans le cadre du projet de loi de modernisation de la fonction publique présenté au Parlement au printemps 2006, a décidé de rénover le régime actuel des cumuls d'activités et de rémunérations, en conservant un régime d'interdiction de principe, assoupli dans ses dérogations pour l'adapter pleinement à l'évolution administrative et sociale.

Dans cette perspective, les fonctionnaires continueront à être régis par le principe selon lequel ils doivent consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées, sous réserve des exceptions précisées par les textes. Cette règle générale leur interdit en outre, sauf exceptions, de participer aux organes de direction de sociétés. Elle leur interdit également, dans le cadre de litiges, de donner des consultations, procéder à des expertises ou plaider en justice contre l'administration. Elle les empêche aussi de prendre des intérêts de nature à compromettre leur indépendance au sein d'une entreprise avec laquelle ils peuvent avoir des relations dans le cadre de leurs fonctions.

Parallèlement à ces interdictions, la création d'œuvres de l'esprit, la possibilité d'exercer une profession libérale pour les membres du personnel enseignant, technique ou scientifique ou encore la détention de parts sociales continueront à être autorisées.

Afin d'encourager la création et la transmission d'entreprises, l'interdiction d'être dirigeant d'une société n'est pas applicable pour deux catégories d'agents. Il s'agit d'une part de l'agent qui crée ou reprend une entreprise. Celui-ci pourra bénéficier de cette possibilité de cumul soit en demeurant à temps plein, soit en sollicitant un temps partiel qui lui sera alors accordé de plein droit. La durée du cumul est limitée à un an. L'exercice de l'activité privée est soumis au préalable à l'examen de la commission de déontologie.

Le décret d'application de la loi viendra préciser les autres cas dans lesquels l'exercice d'activités accessoires sera possible. Ainsi, les cumuls d'activités pour le compte de l'administration seront assouplis. Le compte de cumul de rémunérations publiques, source de lourdeurs et appliqué très inégalement, sera supprimé. Le cumul d'activités dans le cadre de missions d'intérêt public de coopération internationale sera enfin facilité, ce qui permettra de donner une impulsion décisive à ce domaine. Dans ces différents cas, le régime de l'autorisation doit permettre un meilleur contrôle par l'administration des activités exercées par les agents en dehors du service.

Les agents à temps incomplet employés pour une durée inférieure ou égale au mi-temps bénéficieront quant à eux d'une réglementation spécifique, définie par décret en Conseil d'État. Celle-ci leur donnera la possibilité, après déclaration, de cumuler leur activité publique avec une activité privée, sous réserve que celle-ci ne porte pas atteinte à l'indépendance ou la neutralité du service.

3.2. Les principaux facteurs de progression des rémunérations d'activité

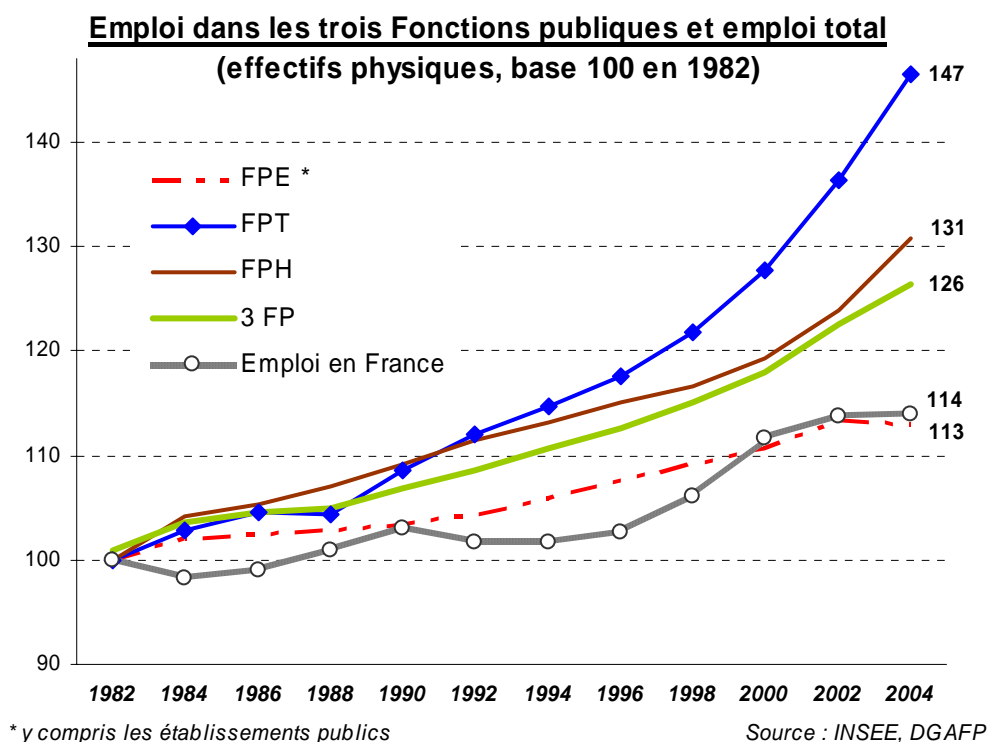
3.2.1. L'évolution des emplois

▪ Les effectifs de la fonction publique

Les effectifs recensés par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) selon la nomenclature de l'observatoire de l'emploi public (OEP) correspondent à tous les agents de la fonction publique qui travaillent dans des organismes soumis au droit administratif recrutant majoritairement des agents de droit public⁵.

Ainsi, en 2004, on décompte 5,1 millions d'agents sur emploi principal de la fonction publique équivalant à 4,8 millions d'agents à temps pleins.

La fonction publique territoriale (FPT) tire les effectifs des administrations publiques à la hausse, sa part dans les trois fonctions publiques étant passée de 26 à 30 % au cours des deux dernières décennies.

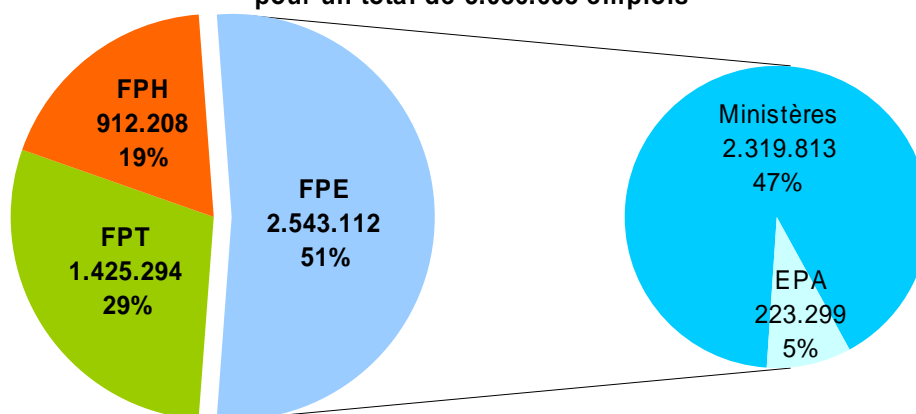


Cependant, la fonction publique d'Etat reste prédominante⁶.

⁵ Services civils et militaires de l'État (administrations centrales et services déconcentrés), collectivités territoriales (régions, départements, intercommunalités, communes), établissements publics à caractère administratif nationaux ou locaux.

⁶ Compte tenu notamment de la progression dynamique des effectifs des établissements publics nationaux qui s'élève à 36% en dix ans et 73% en vingt ans (en équivalents temps plein - ETP).

**Effectifs des trois fonctions publiques au 31 décembre 2004
pour un total de 5.036.608 emplois**



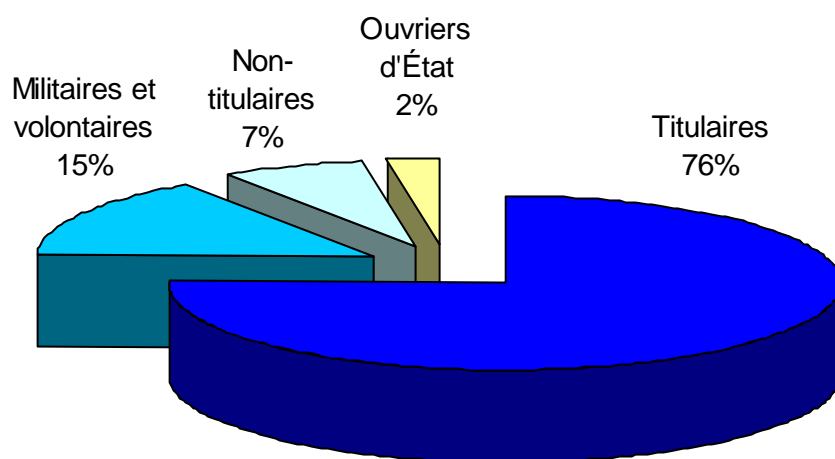
Sources : Insee, Drees, DHOS

Au 31 décembre 2004, l'Etat rémunérait un peu moins de 2.525.000 agents (hors 18.500 volontaires militaires), équivalant à 2.400.000 équivalents temps plein. Les effectifs ont augmenté d'environ 160.000 agents entre le 31 décembre 1994 et le 31 décembre 2004 (dernière année connue), soit environ 144.000 équivalents temps plein (+ 6%).

Au sens strict, c'est-à-dire sans prendre en compte les établissements publics nationaux, l'Etat rémunérait environ 2.300.000 agents (hors volontaires), correspondant à 2.200.000 équivalents temps plein. Les effectifs ont augmenté d'environ 100.000 agents entre le 31 décembre 1994 et le 31 décembre 2004, soit environ 92.000 équivalents temps plein.

Les effectifs de titulaires et de militaires représentaient 90,5 % du total, les agents non titulaires 7,1 % et les ouvriers d'Etat 2,4 %.

Structure des effectifs de l'Etat au 31 décembre 2004



Source : DGAFP, INSEE

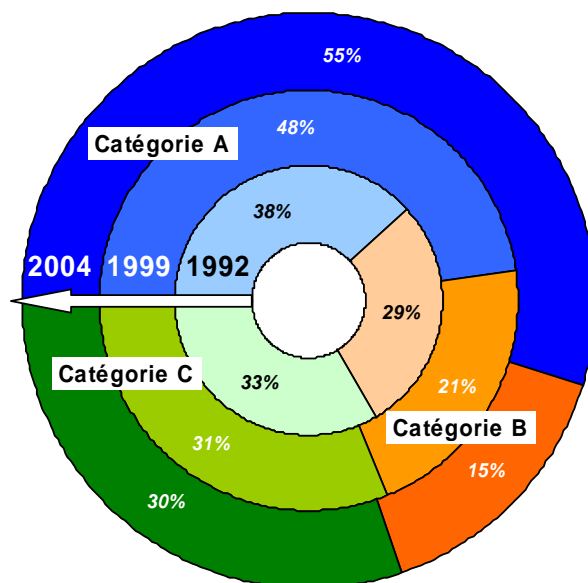
▪ La spécificité de la structure des emplois

A l'augmentation des effectifs, s'ajoute sur la période à moyen terme un effet de structure qui concerne surtout l'Etat : on observe ainsi une augmentation importante de la part des agents de catégorie A dans les effectifs de l'Etat corrélativement à une baisse du nombre d'agents de catégorie B et C. Cet effet résulte pour partie de la mise en extinction progressive du corps

des instituteurs, parallèlement à leur intégration dans le corps de professeur des écoles en application des accords dits « Durafour ».

Le profil des recrutements de l'Etat contribue à pérenniser cette structure atypique des emplois. En 2004, sur 72.767 agents titulaires recrutés par concours, 60,5 % avaient vocation à occuper un emploi de catégorie A, 13 % de catégorie B et 26,4 % de catégorie C. Le déséquilibre en faveur de la catégorie A s'explique par le volume de recrutement des personnels enseignants⁷.

**Répartition par catégorie hiérarchique des titulaires de l'Etat
(effectifs réels)**



Source : Insee, exploitation des fichiers de paie

Toutes choses égales par ailleurs, l'élévation du niveau moyen de qualification des agents de l'Etat sur la période 1994-2004 alourdit de façon importante les engagements à long terme de l'Etat, à la fois au titre des rémunérations versées et au titre des pensions.

Les plafonds d'autorisations d'emplois et leur détermination

A compter de 2006, les plafonds d'autorisation d'emplois (PAE) se substituent aux emplois budgétaires, ce qui constitue un effort de transparence sur les effectifs des ministères.

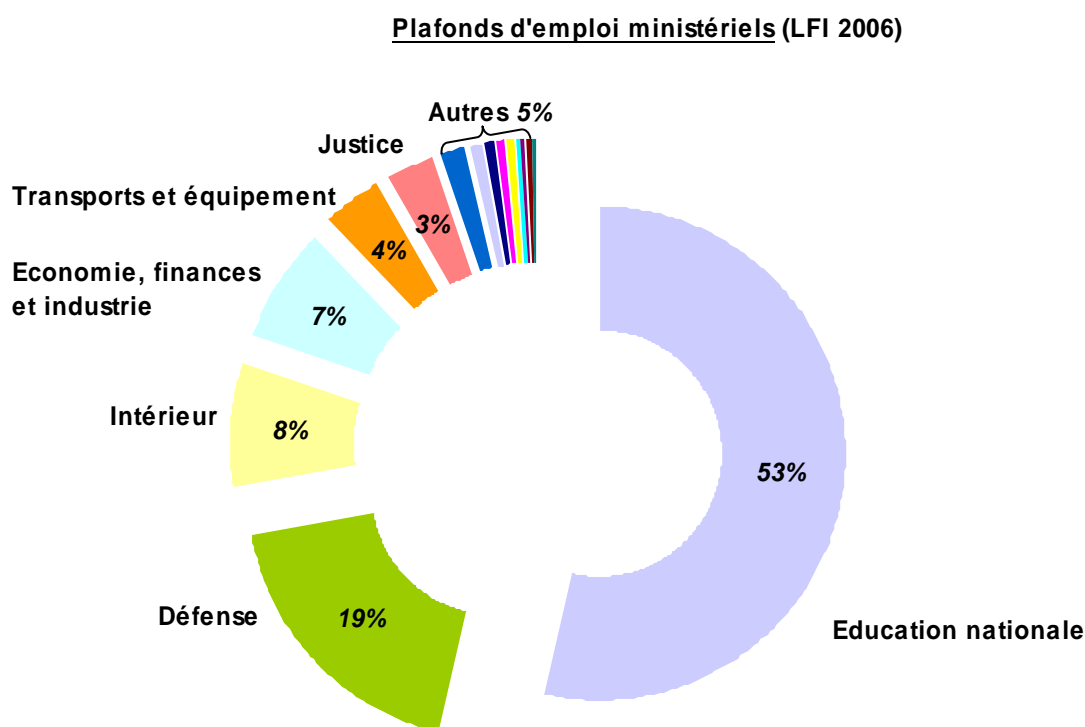
Sous le régime de l'ordonnance organique de 1959, les emplois budgétaires votés par le Parlement ne donnaient qu'une image incomplète de la réalité des effectifs de l'Etat. Les vacances d'emploi, les emplois en surnombre et l'absence de comptabilisation de certains agents non-titulaires dans les emplois budgétaires, conduisaient à un décalage important entre les emplois budgétaires et les effectifs réels.

⁷ Hors enseignement, la ventilation des recrutements de l'Etat par concours passe en 2004 à 20,5 % pour la catégorie A, 25,2 % pour la catégorie B et 45 % pour la catégorie C.

Désormais, la loi de finances fixe pour chaque ministère un plafond d'autorisations d'emplois, exprimé en équivalents temps plein travaillé (ETPT) de tous les personnels rémunérés par l'Etat, quel que soit leur statut. Par construction, ces plafonds excluent les emplois des établissements publics.

La notion ETPT diffère de la notion d'emploi budgétaire :

- alors que les emplois budgétaires correspondaient exclusivement aux postes à caractère permanent que les ministères étaient autorisés à pourvoir, les ETPT décomptés dans les plafonds d'autorisations d'emplois concernent tous les agents effectivement rémunérés par l'Etat quel que soit leur statut, y compris pour des besoins occasionnels ou saisonniers ;
- les agents sont comptabilisés en ETPT à proportion de leur période de présence et de leur quotité de travail : un agent à temps partiel (80 %) présent du 1^{er} juillet au 31 décembre compte pour 0,4 ETPT⁸ ;
- le respect du plafond des autorisations d'emplois s'apprécie sur toute la durée de l'année et non pas à chaque instant.



La détermination des premiers plafonds d'autorisations d'emplois a été réalisée en trois étapes :

- 1- Expérimentation d'un décompte d'ETPT en 2004 à partir des fichiers de paye et avec l'aide d'un outil de décompte informatique mis à la disposition des ministères (l'outil de décompte des emplois, ODE);
- 2- Prise en compte de l'impact (en ETPT) des schémas d'emplois prévus (créations et suppressions) par les lois de finances pour 2004 et 2005 selon le nouveau mode de décompte ;
- 3- Prise en compte de l'impact (en ETPT) du schéma d'emplois pour 2006.

À partir de 2006, les ministères, sous réserve du respect des plafonds d'autorisations d'emplois et des enveloppes de crédits de personnel qui leur sont attribuées, peuvent librement adapter la structure de leurs emplois en fonction de leurs objectifs.

En contrepartie de cette liberté nouvelle, dans chaque ministère, les gestionnaires de programme sont pleinement responsables de la maîtrise de la dépense salariale.

⁸ Le calcul est le suivant : $(80/100) * (6/12) = 0,4$ ETPT.

3.2.2. L'évolution des rémunérations

Le ministre de la fonction publique prépare et met en œuvre la politique du Gouvernement en ce qui concerne la fonction publique. Il conduit la politique salariale dans la fonction publique et assure la coordination des règles statutaires et indiciaires particulières.

A ce titre pour la première fois depuis 1998, le ministre de la fonction publique a signé avec trois organisations syndicales (CFDT, UNSA et CFTC) en janvier 2006, un protocole d'accord relatif à la promotion professionnelle et à l'amélioration des carrières (cf. annexe).

Le protocole d'accord relatif à la promotion professionnelle et à l'amélioration des carrières porte sur un ensemble de mesures concernant les catégories A, B et C. Elles sont relatives à la refonte des grilles indiciaires, l'amélioration de l'avancement de grade et de la promotion de corps, fusion de corps, et l'attribution d'une indemnité annuelle exceptionnelle aux agents qui ont plafonné plus de cinq ans à l'indice sommital de leur corps.

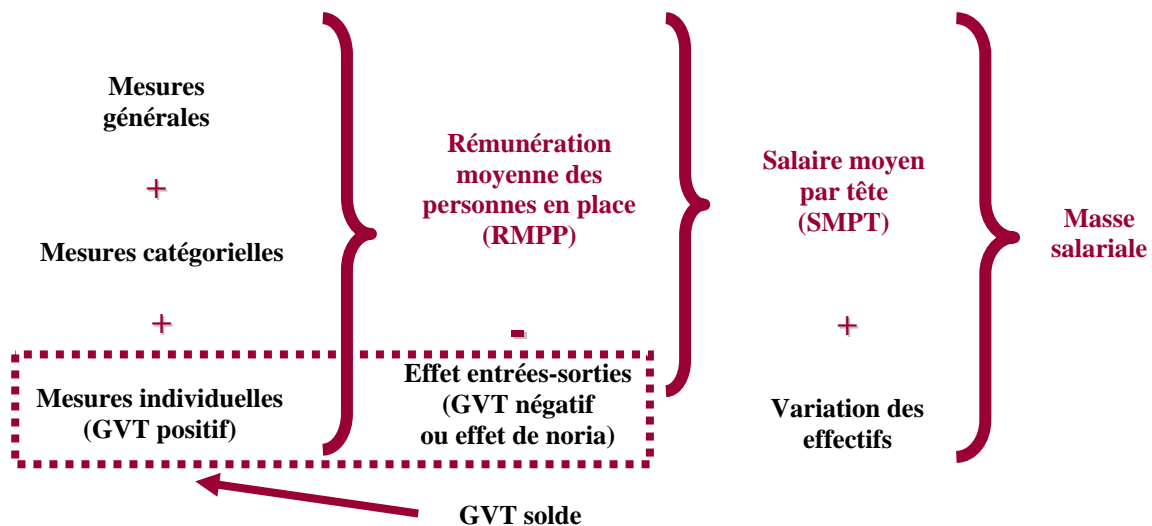
En marge des négociations conduites par le ministre de la fonction publique, des mesures catégorielles peuvent être accordées chaque année après négociation au niveau ministériel.

Clarification des indicateurs d'évolution des rémunérations

La **masse salariale** représente la dépense totale de personnel. Sa progression dépend de la variation des effectifs et de la variation du salaire moyen par tête.

Le **salaire moyen par tête (SMPT)** correspond à la masse salariale divisée par les effectifs. Cette valeur est sensible aux modifications de la structure démographique de l'emploi public, induites par les mouvements d'entrées et de sorties. Ces deux derniers éléments n'étant pas liés à la politique salariale menée par le Gouvernement, l'évolution du SMPT ne peut donc être considérée comme un indicateur salarial.

La **rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)** s'intéresse uniquement aux personnes présentes deux années de suite de telle sorte que les effets de structures démographiques sont neutralisés. La progression de la RMPP mesure l'évolution de la fiche de paye moyenne des fonctionnaires en place, y compris sous l'effet de leur progression de carrière (GVT positif, voir infra).



Le **glissement-vieillesse-technicité (GVT) solde** est la combinaison de deux effets de structure : le GVT positif (mesures individuelles) et le GVT négatif (effet entrées-sorties).

Le **GVT positif** correspond à l'augmentation de la rémunération individuelle d'un fonctionnaire découlant :

- ✓ d'une promotion au choix dans un corps ou un grade (composante « glissement ») ;
- ✓ d'un avancement automatique sur sa grille indiciaire (composante « vieillesse ») ;
- ✓ d'un changement de grade ou de corps après réussite à un concours (composante « technicité »).

Le **GVT négatif** (ou effet de noria) mesure la diminution de la masse salariale induite par le départ d'une population dont le salaire est généralement supérieur à celui des remplaçants.

La progression de la RMPP mesure l'évolution d'une année sur l'autre de la fiche de paye moyenne des fonctionnaires. Elle est calculée sur la base des effectifs présents pendant deux exercices consécutifs et intègre tous les facteurs contribuant à la hausse des rémunérations des agents :

- l'effet en moyenne des mesures générales (revalorisation du point fonction publique, attribution uniforme de points d'indice ou d'une prime exceptionnelle, etc.) y compris l'impact sur l'année donnée des mesures mises en œuvre l'année précédente (effet report) ;
- les mesures catégorielles qui sont ciblées sur certains groupes d'agents (réformes statutaires, revalorisations indemnitaires, repyramidage d'un corps, etc.) ;
- le GVT (glissement-vieillesse-technicité) positif, autrement dit l'effet des avancements d'échelons, des promotions de grades ou de corps, hors incidence directe des mesures catégorielles⁹.

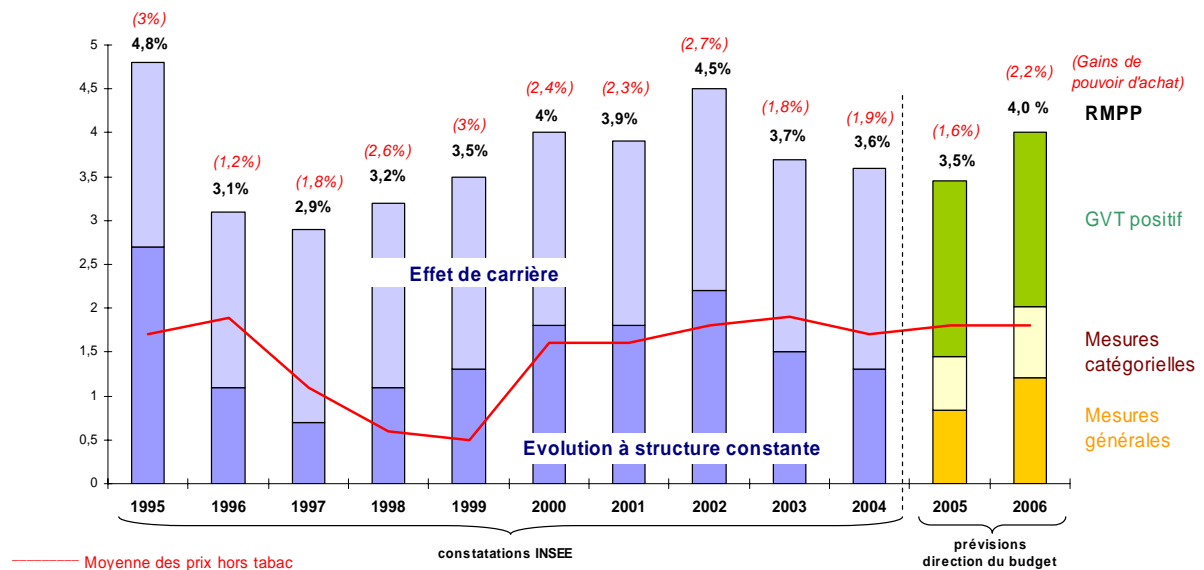
Malgré son caractère synthétique et certaines imperfections (elle ne constitue qu'une moyenne entre des agents qui peuvent se situer à des moments différents de leur carrière ou appartenir à des corps distincts ; elle ne rend pas compte de l'évolution du salaire d'embauche des nouveaux entrants dans la fonction publique), la RMPP constitue un indicateur synthétique d'analyse des évolutions des rémunérations des fonctionnaires présents deux années consécutives.

La RMPP permet d'identifier les différents facteurs d'évolution des rémunérations.

Le graphique de la page 38 présente l'évolution de la RMPP à partir des constatations de l'INSEE (sur le passé) et des prévisions de la direction du budget (pour 2005 et 2006).

⁹ Les mesures catégorielles décidées une année donnée (par ex : la réduction de la durée d'un échelon) sont susceptibles d'impacter directement le GVT des exercices ultérieurs (par exemple : les agents ont la possibilité de passer plus rapidement à l'échelon supérieur).

Evolution comparée de la décomposition de la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) dans la fonction publique d'Etat avec l'inflation moyenne hors tabac



Pour 2006, la progression de la RMPP atteindrait 4 % environ, soit une augmentation en euros constants de l'ordre de 2,2 %¹⁰, à rapprocher d'une croissance prévisionnelle du PIB pour 2006 de l'ordre de 2,25%¹¹.

Les mesures générales expliquent une progression en euros courants de +1,25 % qui comprend l'impact en 2006 des mesures salariales de 2005 (+0,96 %¹²) auquel s'ajoutent les mesures générales annoncées en janvier 2006 par le Gouvernement (+1,2 %, dont un effet de +0,3 %¹³ en 2006).

Les mesures catégorielles auront contribué dans leur ensemble pour 0,75 % (en euros courants) à l'évolution de la RMPP : ces mesures concernent notamment le plan de transformation des instituteurs en professeurs des écoles, le plan de revalorisation de la condition militaire et la réforme des corps et carrières de la police nationale.

¹⁰ Sous l'hypothèse d'une évolution des prix hors tabac de 1,8 %.

¹¹ Dernières perspectives économiques du Gouvernement : « Perspectives économiques 2006-2007 », mars 2006.

¹² Cela est surtout dû à la revalorisation du point de +0,8% en novembre 2005.

¹³ Soit un demi-point d'augmentation en mi-année et l'effet sur les deux derniers mois de l'année de l'attribution d'un point uniforme équivalant à une hausse du point de 0,2 % en année pleine.

La mesure des évolutions salariales par l'INSEE

L'évolution salariale des personnels en place mesurée par l'INSEE à partir des fichiers de paye est décomposée en deux éléments : d'une part, en évolution à structure constante d'emplois et, d'autre part, en effet de carrière.

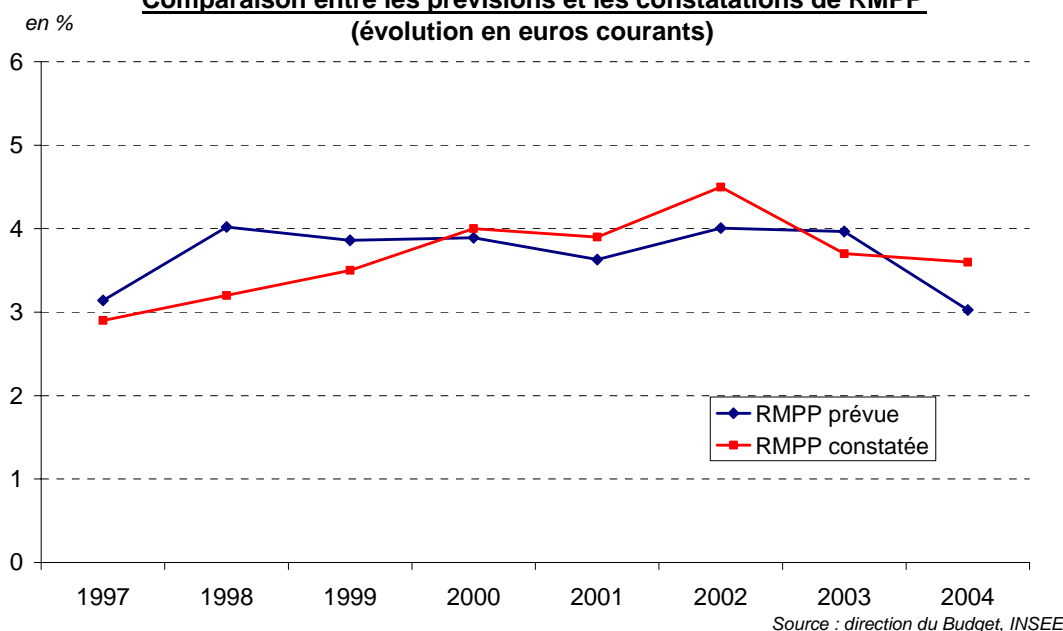
L'évolution à structure constante s'obtient en figeant la structure des effectifs par corps, grade, échelon. Elle comprend donc notamment l'impact des mesures générales et des mesures catégorielles indiciaires et indemnitaires.

L'effet de carrière s'obtient en figeant le niveau des rémunérations pour chaque corps, grade, échelon. Il mesure donc l'impact sur la rémunération moyenne des changements de corps, grades ou échelons, quel qu'en soit le motif. Cet effet inclut les mesures relatives au déroulement de la carrière, mais aussi l'effet des mesures catégorielles statutaires lorsqu'elles ont pour effet de modifier, *de facto* ou *de jure*, le positionnement de l'agent sur la grille ou ses conditions d'avancement (plan de requalification, repyramidage, fusion de corps). En effet, les fichiers de paye ne donnent pas d'informations individuelles sur l'origine des changements de corps, grades ou échelons, qui peuvent être dus soit à des avancements automatiques dans la carrière, soit à des mesures catégorielles statutaires décidées par les ministères.

Cette décomposition est différente de celle adoptée par la direction du budget. En effet, il est difficile pour l'INSEE de distinguer *ex post*, sur la base des données des fichiers de paye, ce qui relève des effets automatiques d'avancement dans les grilles et ce qui relève des décisions salariales du Gouvernement (évaluées *ex ante* par la direction du budget).

Compte tenu de ces méthodes de calcul différentes, la RMPP constatée par l'INSEE peut différer de l'estimation qui en est faite par la direction du budget, même si, à moyen terme, l'écart est faible. A titre d'exemple, la prévision de la direction du budget pour 2004, publiée dans le dernier rapport (+ 3 %) a été révisée à la hausse par l'INSEE (+ 3,6 %).

Comparaison entre les prévisions et les constatations de RMPP (évolution en euros courants)



Entre 1995 et 2004, la RMPP des fonctionnaires de l'Etat progresse en moyenne de 3,7 % par an. Compte tenu de l'inflation hors tabac sur cette période, cet indicateur fait ressortir un gain moyen de pouvoir d'achat de 2,2 % par an au bénéfice des agents de l'Etat présents deux années consécutives.

| en % | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004(p) | Moyenne |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| RMPP, dont : | 4,8 | 3,1 | 2,9 | 3,2 | 3,5 | 4 | 3,9 | 4,5 | 3,7 | 3,6 | 3,7 |
| <i>Structure constante</i> | 2,7 | 1,1 | 0,7 | 1,1 | 1,3 | 1,8 | 1,8 | 2,2 | 1,5 | 1,3 | 1,5 |
| <i>Effet de carrière</i> | 2,1 | 2 | 2,2 | 2,1 | 2,2 | 2,2 | 2,1 | 2,3 | 2,2 | 2,3 | 2,2 |
| Inflation hors tabac | 1,7 | 1,9 | 1,1 | 0,6 | 0,5 | 1,6 | 1,6 | 1,8 | 1,9 | 1,7 | 1,4 |
| Gain de pouvoir d'achat de la RMPP | 3 | 1,2 | 1,8 | 2,6 | 3 | 2,4 | 2,3 | 2,7 | 1,8 | 1,9 | 2,2 |

(p) : données provisoires

Source : INSEE

Ces évolutions salariales s'expliquent essentiellement par la conjugaison de trois facteurs : les augmentations générales du point fonction publique, les mesures de revalorisation des grilles et des indemnités dans le cadre de plans catégoriels, et les effets favorables de la progression de carrière (GVT).

▪ Les mesures générales

Le premier facteur renvoie aux **mesures générales de revalorisation du point accordées dans le cadre des négociations salariales**.

Depuis 1996, la revalorisation du point fonction publique a été de 1 % par an en moyenne (effet moyen sur le salaire versé au cours d'une année). Cette revalorisation touche non seulement les salaires mais aussi l'ensemble des dépenses indexées sur le point.

Les augmentations de la valeur du point n'expliquent pas à elles seules les évolutions du pouvoir d'achat moyen des agents de l'Etat.

Les mesures générales peuvent également s'effectuer sous la forme d'une attribution de points différenciée ou uniforme (en 1999 et 2006 par exemple).

La distribution d'un point d'indice à tous les agents génère le même coût qu'une augmentation moyenne de 0,2 % de la valeur du point, mais bénéficie proportionnellement davantage aux revenus les plus faibles.

Les mesures générales intervenues depuis 1995

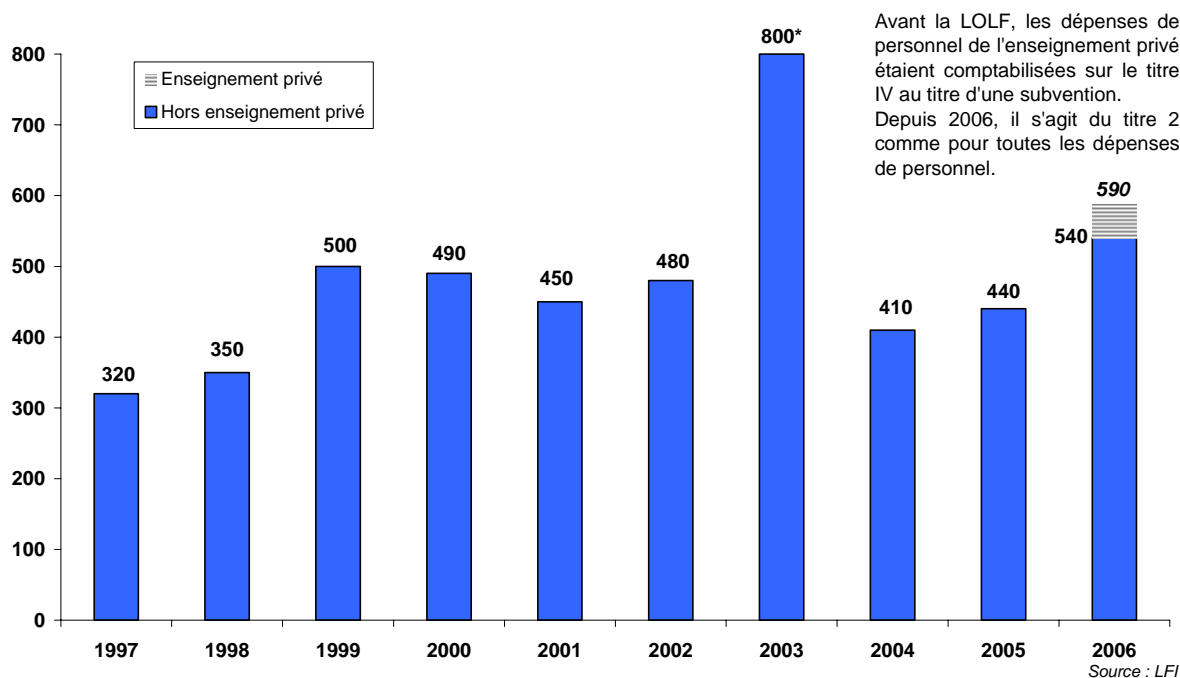
| | Revalorisations de la valeur du point fonction publique | <i>Moyenne annuelle</i> | Attributions de points |
|-------------|--|-----------------------------|---|
| mars-95 | 1,2% | | |
| novembre-95 | 1,4% | | |
| 1995 | | 2,55% | |
| 1996 | | 1,36% | |
| mars-97 | 0,5% | | |
| octobre-97 | 0,5% | | |
| 1997 | | 0,54% | |
| avril-98 | 0,8% | | Attribution au 1 ^{er} juillet de 2 points d'indice jusqu'à l'IM 316 et de 1 point jusqu'à l'IM 412 |
| décembre-98 | 0,5% | | |
| 1998 | | 1,14% | |
| avril-99 | 0,5% | | 1 ^{er} avril : attribution d'un point uniforme Attribution au 1 ^{er} juillet de 2 points d'indice jusqu'à l'IM 294 et 1 point jusqu'à l'IM 374 |
| décembre-99 | 0,8% | | 1 ^{er} décembre : attribution d'un point uniforme |
| 1999 | | 1,06% | |
| décembre-00 | 0,5% | | |
| 2000 | | 0,90% | |
| mai-01 | 0,5% | | Attribution au 1 ^{er} mai de 5 points d'indice jusqu'à l'IM 254, 4 points jusqu'à l'IM 263, 3 points jusqu'à l'IM 275, 2 points jusqu'à l'IM 321, 1 point jusqu'à l'IM 350. |
| novembre-01 | 0,7% | | Attribution au 1 ^{er} juillet de 3 points jusqu'à l'IM 259, 2 points jusqu'à l'IM 261, 1 point jusqu'à l'IM 263 |
| 2001 | | 0,91% | |
| mars-02 | 0,6% | | |
| décembre-02 | 0,7% | | |
| 2002 | | 1,3% | |
| 2003 | | 0,74% | |
| janvier-04 | 0,5% | | Attribution au 1 ^{er} juillet de 2 points d'indice à l'IM 261 et 1 point à l'IM 262 |
| 2004 | | 0,50% | |
| février-05 | 0,5% | | Attribution de points d'indice au 1 ^{er} juillet : 12 points à l'IM 263, 11 points à l'IM 264, 10 point à l'IM 265, 9 points à l'IM 266, 8 points à l'IM 267, 7 points à l'IM 268, 6 points à l'IM 269, 5 points à l'IM 270, 4 points à l'IM 271, 3 points à l'IM 272, 2 points à l'IM 273 et 1 point à l'IM 274. |
| juillet-05 | 0,5% | | |
| novembre-05 | 0,8% | | |
| 2005 | | 0,84% | |
| juillet-06 | 0,5% | | Attribution de points d'indice au 1 ^{er} juillet : 4 points à l'IM 275, 3 points à l'IM 276, 2 points à l'IM 277 et 1 point à l'IM 278. |
| 2006 | | 1,21% | 1 ^{er} novembre : attribution d'un point uniforme* |
| février-07* | 0,5% | | |
| 2007 | | 0,71% | |

* Mesures annoncées par le Gouvernement.

▪ Les mesures catégorielles

Les mesures catégorielles statutaires, indiciaires et indemnitaires, sont le deuxième facteur explicatif des évolutions salariales.

Bilan des enveloppes catégorielles programmées en LFI depuis 1997



Avant la LOLF, les dépenses de personnel de l'enseignement privé étaient comptabilisées sur le titre IV au titre d'une subvention. Depuis 2006, il s'agit du titre 2 comme pour toutes les dépenses de personnel.

* L'enveloppe distribuée en 2003 est exceptionnellement élevée en raison des compensations indemnitaires liées réduction du temps de travail et versées aux militaires et des policiers (dispositifs « temps d'activités et d'obligations professionnelles des militaires » - TAOPM - et « temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires » - TAOPC)

N.B. : Ces enveloppes intègrent les cotisations sociales à la charge de l'employeur État mais pas la cotisation au compte d'affectation spécial (CAS) des pensions créé en 2006.

▪ Le GVT positif

Le GVT positif, c'est-à-dire l'effet des avancements d'échelon et des promotions de grade ou de corps, constitue le troisième facteur explicatif des évolutions salariales.

Les garanties offertes en termes de carrière par la grille de la fonction publique se traduisent en effet par une augmentation plus ou moins automatique des rémunérations moyennes des agents en place.

Les changements d'échelon sur les grilles représentent à peu près les deux tiers du GVT positif. Les promotions de grade dépendent depuis 2006 des taux de promus sur promouvables arrêtés dans chaque ministère.

La progression du GVT positif a été en outre accrue par les reclassements et les améliorations de carrière réalisées dans le cadre des plans catégoriels horizontaux.

Le GVT positif, estimé à + 1,8 % à la fin des années 1980, devrait être de l'ordre de 2 % en 2006. En moyenne, sur plusieurs années, il permet à lui seul de maintenir le pouvoir d'achat de la rémunération des agents en place.

3.3. Éléments de comparaison avec le secteur privé

3.3.1. Les comparaisons public/privé doivent privilégier les niveaux de rémunérations plutôt que les taux d'évolution et prendre en compte la différence de structure des emplois

L'exploitation des fichiers de paye par l'INSEE pour 2004 montre que **la rémunération nette moyenne mensuelle d'un agent de l'Etat atteint 2.107 euros, soit un montant supérieur de près de 14 % à la rémunération moyenne d'un salarié du secteur privé (1.849 euros)**. Pour les fonctions publiques hospitalière (2004) et territoriale (2003, dernières données disponibles), la rémunération nette moyenne mensuelle était respectivement de 2.010 euros et de 1.561 euros.

Cependant, l'interprétation de ces chiffres doit rester prudente. Les comparaisons salariales entre le secteur public et le secteur privé posent un certain nombre de difficultés méthodologiques.

Il convient de corriger les effets de structure. En effet, les secteurs public et privé répondent à des logiques de fonctionnement et d'organisation différentes, et le profil des postes de travail comme les qualifications y afférentes ne sont pas identiques.

Ainsi, la fonction publique d'Etat comporte proportionnellement davantage de salariés des catégories socioprofessionnelles les plus qualifiées (cadres et professions intellectuelles supérieures, 45 %) que le secteur privé (16 %). Il en résulte logiquement un salaire moyen globalement plus élevé. En revanche, l'effet de structure est moins prononcé en ce qui concerne les fonctions publiques territoriale et hospitalière, avec respectivement 8 % et 12 % de cadres.

Le tableau et le graphique suivants comparent les niveaux de salaires nets de cotisations et de prélèvements entre les fonctions publiques (de l'Etat, territoriale et hospitalière) et le secteur privé, par grand niveau de qualification.

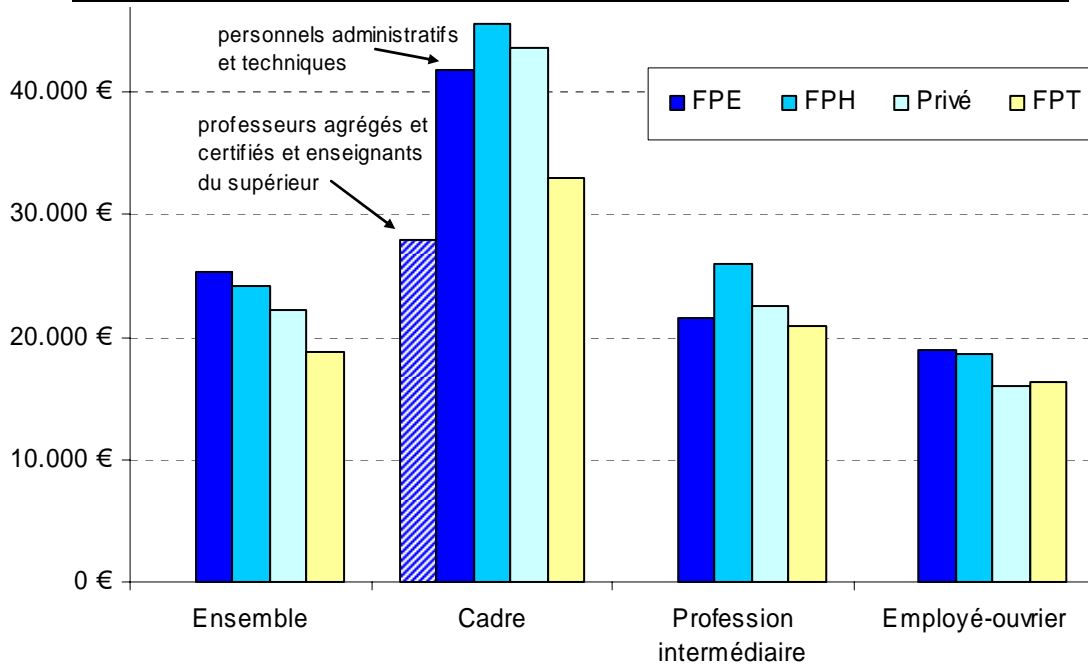
Salaires nets moyens en 2004 par catégorie socioprofessionnelle

| | | FPE | FPH | Privé | FPT* |
|--------------------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Ensemble | | 25.290 | 24.120 | 22.193 | 18.734 |
| Cadre | Administratifs | 41.858 | 45.484 | 43.653 | 33.047 |
| | Enseignants | 27.918 | | | |
| Profession intermédiaire | | 21.502 | 25.890 | 22.504 | 20.886 |
| Employé-ouvrier | | 18.937 | 18.574 | 16.050 | 16.300 |

* 2003

Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie et des DADS

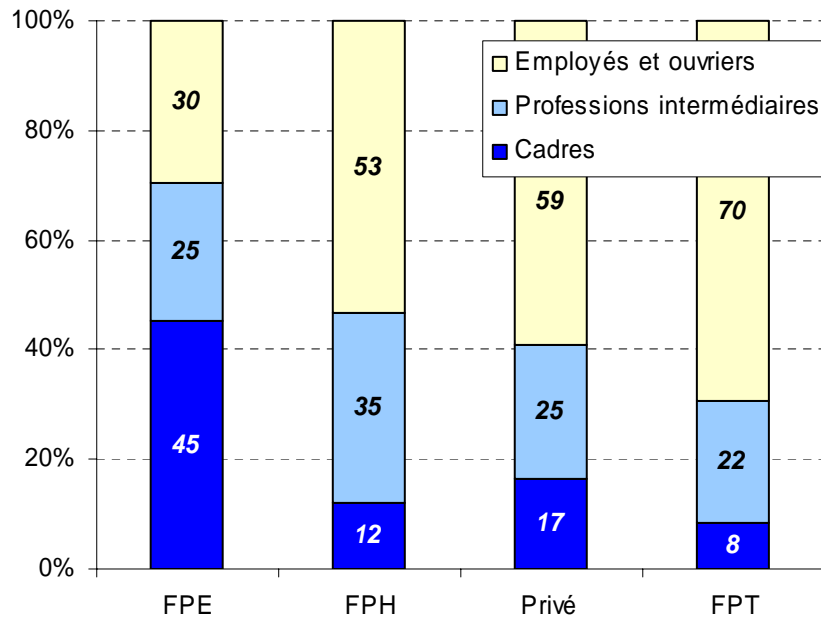
Salaires moyens en 2004 par catégorie socioprofessionnelle (2003 pour la FPT)



Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie et DADS

Il apparaît que la structure de qualification différente explique dans une large mesure que le salaire moyen soit plus élevé dans le secteur public.

Structure des emplois par catégorie socioprofessionnelle au 31 décembre 2004 (2003 pour la FPT)



Source : INSEE, exploitations des fichiers de paie et des DADS

Champ : ensemble des agents civils titulaires ou non-titulaires, effectifs FPH hors stagiaires, apprentis et emplois aidés

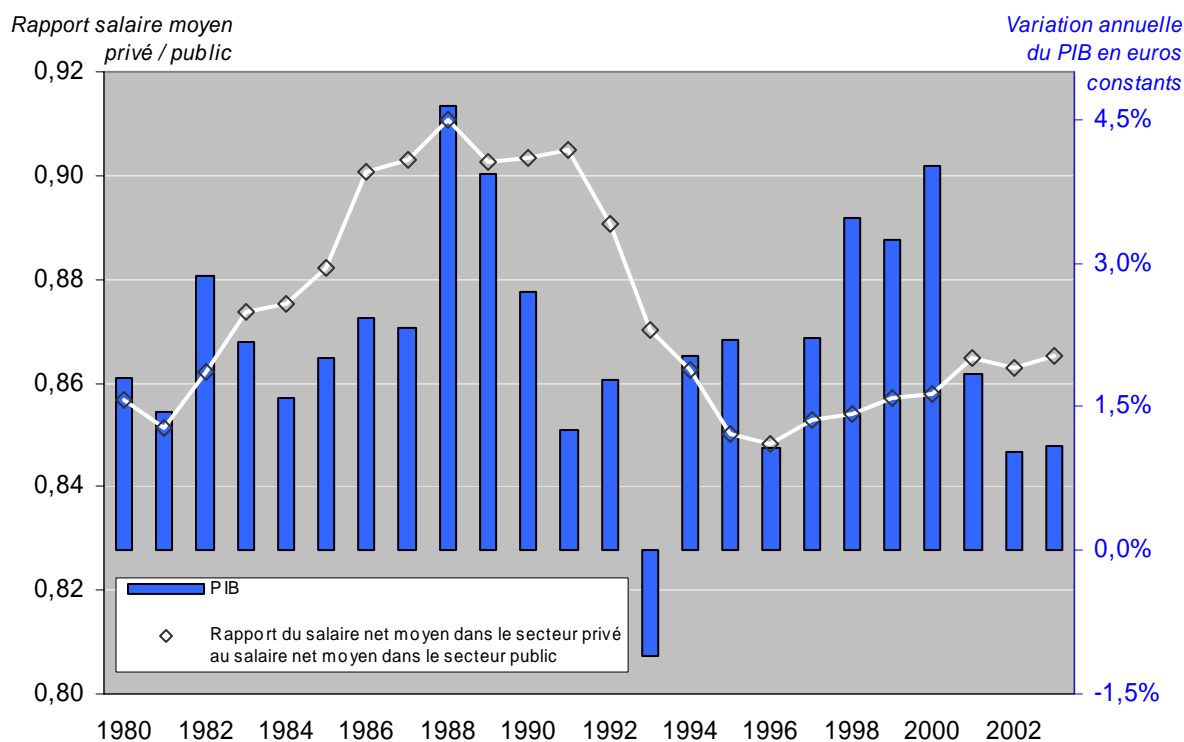
L'évolution des salaires obéit à des logiques différentes dans les secteurs public et privé. En effet, on constate que dans le secteur privé le niveau des salaires est très lié à la situation

conjoncturelle du marché du travail. Les périodes de bas de cycle et en particulier de hausse du chômage créent un contexte défavorable aux salariés lors des négociations salariales.

A contrario, dans la fonction publique d'Etat, la situation économique conjoncturelle est relativement neutre sur l'évolution des salaires.

Le graphique ci-dessous confirme le sens des évolutions des salaires du secteur public et du secteur privé par rapport à la conjoncture économique. On constate l'évolution pro-cyclique du ratio entre les salaires nets moyens des secteurs privé et public.

Rapport des salaires nets moyens dans le secteur privé et le secteur public et taux de variation annuelle du PIB



Sources : Déclarations annuelles de données sociales (DADS), fichiers de paie des agents de l'Etat, Insee.

3.3.2. Une comparaison favorable des montants nets du minimum de traitement et du SMIC

Le décret du 24 octobre 1985¹⁴ actuellement applicable prévoit que tout fonctionnaire ou agent non titulaire rémunéré en référence aux grilles de la fonction publique qui, en application mécanique de ces grilles, percevrait un traitement inférieur au minimum fonction publique, voit son traitement augmenté jusqu'à ce minimum.

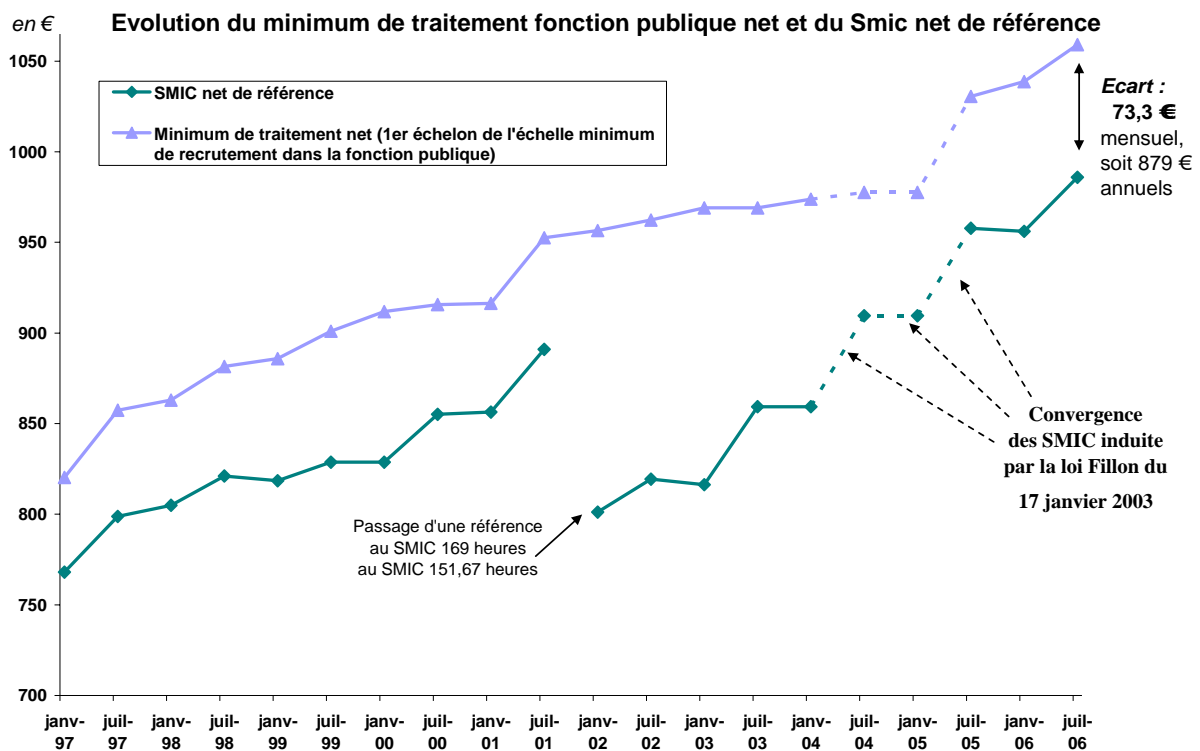
Une indemnité différentielle (décret n° 91-769 du 2 août 1991) garantit que le traitement indiciaire brut ne soit jamais inférieur au SMIC brut en vigueur. Le mécanisme de l'indemnité différentielle, qui compense l'écart précis avec le SMIC, n'a pas été reconduit depuis le 1^{er} juillet 2001.

¹⁴ Décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat et des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.

En revanche, le minimum de traitement de la fonction publique a été porté à l'indice majoré 263 au 1^{er} juillet 2004, 275 au 1^{er} juillet 2005 et 279 au 1^{er} juillet 2006 pour tenir compte des augmentations du SMIC de respectivement 5,8 %, 5,5 % et 3,05 %.

Le graphique ci-dessous présente la situation des agents au premier échelon de la grille de catégorie C (niveau minimum de recrutement dans la fonction publique), hors primes et indemnités, par rapport aux salariés du secteur privé rémunérés au niveau du SMIC.

Compte tenu du différentiel de prélèvements sociaux à la charge des agents entre la fonction publique et le secteur privé (21,4 % dans le secteur privé contre 15,6 % dans la fonction publique), le traitement indiciaire net hors primes des fonctionnaires recrutés au niveau minimum de la fonction publique (1^{er} échelon de l'échelle minimum de recrutement dans la fonction publique) est supérieur de 7,4 % au SMIC net.



En outre, au minimum de traitement brut des agents publics s'ajoutent diverses primes, alors que le SMIC inclut tous les éléments du salaire, y compris les avantages en nature.

Enfin, les agents de la fonction publique peuvent bénéficier de mesures salariales en cours d'année qui, à indice minimum inchangé, permettent au traitement minimum de la fonction publique de dépasser la valeur du SMIC.

4. Les pensions dans la fonction publique

4.1. Le régime juridique des pensions dans la fonction publique

Aux termes de l'article 20, alinéa 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : « les fonctionnaires sont affiliés à des régimes spéciaux de retraite et de sécurité sociale ». Les fonctionnaires titulaires de l'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 CNRACL, pris pour l'application de l'article 40 de la loi portant réforme des retraites, a adapté 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 une répartition plus équitable de l'augmentation de l'espérance de vie entre périodes d'activité et de retraite (allongement de la durée d'assurance) ;
- parvenir à une convergence entre les régimes publics et privés ;
- offrir une plus grande souplesse et une meilleure information aux assurés, afin de leur permettre de construire 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 et une meilleure information 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 cumuls de deux pensions). Elle met enfin en place un régime additionnel de retraite à caractère obligatoire.

4.1.1. Les règles de constitution et de calcul des pensions¹⁵

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

Le calcul s'effectue en deux temps :

- calcul des droits dus en raison des services effectués au sein d'un régime de fonctionnaires (proratisation) ;

¹⁵ 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'Etat, il sera dans la plupart des cas fait référence aux dispositions du code des pensions civiles et militaires de retraite.

- correction éventuelle du montant ainsi obtenu en fonction d'un second critère, celui de la durée d'assurance globale, tous régimes d'assurance vieillesse confondus.

Compte tenu de la période de montée en charge des dispositions prévues par la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, les règles de calcul des pensions correspondent à celles en vigueur l'année au cours de laquelle les futurs retraités remplissent les conditions nécessaires à une ouverture immédiate de leurs droits à retraite.

Le fonctionnaire qui décide de prolonger son activité au-delà de cette date minimale de départ en retraite n'est donc pas pénalisé : les paramètres de calcul de sa pension seront toujours ceux de l'année d'ouverture du droit au départ, même s'il part une ou plusieurs années après. En effet, la diversité des conditions d'ouverture des droits existants dans la fonction publique (voir l'encadré figurant ci-dessous), ne permet pas de retenir de façon uniforme, comme au régime général, les paramètres de liquidation en vigueur l'année du soixantième anniversaire de l'agent¹⁶.

Les conditions d'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.
- 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 lorsqu'ils sont atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable les plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession. Autre disposition commune aux fonctionnaires civils et aux militaires, les droits à pension des parents de **trois enfants** s'ouvrent dès lors qu'ils ont accompli **15 ans de services et interrompu leur activité selon une durée continue au moins égale à 2 mois pour chaque enfant**.

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**. Il en va de même pour les fonctionnaires ayant commencé très jeunes leur activité professionnelle et pouvant justifier de durées de services et d'assurance minimales qui peuvent partir à partir de 58 ans depuis le 1^{er} juillet 2006, et pourront partir à compter de leur 56^{ème} anniversaire à partir du 1^{er} janvier 2008.

¹⁶ 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.

▪ La constitution du droit à pension

Les droits à retraite professionnelle des fonctionnaires et des militaires sont subordonnés à une condition de fidélité de 15 ans de services effectifs. En revanche, aucune condition de durée de service n'est exigée en cas de mise à la retraite pour invalidité ou de décès en activité.

Sont pris en compte pour la reconnaissance du droit à retraite, sur la base du temps plein, les services effectués à temps complet ou à temps partiel dans l'une ou l'autre des trois fonctions publiques, les services militaires effectifs, y compris ceux qui ont été effectués au-delà de la durée légale, ainsi que les services effectués avant titularisation comme agent non titulaire à temps complet, à temps partiel ou à temps incomplet dès lors qu'ils ont fait l'objet d'une validation.

La validation de services

La validation des services auxiliaires est une opération facultative qui permet aux fonctionnaires et aux militaires de faire transférer des cotisations versées initialement au régime général et à l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (IRCANTEC) vers le régime de retraite des fonctionnaires pour acquérir un droit à pension plus rapidement et d'améliorer à terme le montant de sa retraite. Elle constitue donc le corollaire de la condition de fidélité, dont elle vise à atténuer les effets.

Les agents disposent de deux ans pour déposer leur demande après leur titularisation et d'un an pour accepter la validation. Lors de la validation des services, l'agent paie des cotisations rétroactives dont sont déduites les cotisations déjà versées au titre du régime général de retraite et de l'IRCANTEC. Les sommes dues sont égalisées à l'aide d'une soulte.

Pour les régimes de retraites, les montants en jeu sont significatifs: l'IRCANTEC provisionne 10 % de cotisations perçues chaque année pour couvrir le risque de reversement au titre des validations, et les engagements pris lors des validations engagent l'Etat pour une valeur actuarielle de l'ordre de 1,4 Mds €/an.

Tout fonctionnaire ou militaire quittant le service avant que la condition de fidélité ne soit remplie a droit à une retraite de la sécurité sociale par réaffiliation au régime général de la sécurité sociale ainsi qu'au rétablissement de ses droits au régime de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat. Cela implique un appel des cotisations retraite dues à ces deux régimes.

Les agents ne satisfaisant pas la condition de 15 ans

Lorsqu'à la date de cessation définitive d'activité, le fonctionnaire ou le militaire n'a pas accompli 15 ans de services effectifs, les règles de coordination avec le régime général et l'IRCANTEC organisent le transfert des droits de l'intéressé. Celui-ci est alors affilié à ces deux régimes et rétabli dans la situation qu'il aurait eue s'il leur avait toujours été rattaché. Les agents publics qui se retrouvent sans droit à pension dans leur régime spécial, sont transférés au régime général dans des conditions différentes selon qu'ils relevaient du statut civil ou du statut militaire.

Dans le premier cas, le rétablissement est individuel et calculé sur la base des retenues pour pension prélevées sur le dernier traitement brut perçu par l'agent, dans la limite des différents plafonds de sécurité sociale et selon les taux de cotisation applicables aux assurés du régime général pendant les périodes de services transférés. Dans le second cas, le rétablissement est effectué collectivement, sur une base forfaitaire. L'opération est donc effectuée sur la base d'un traitement moyen multiplié par le nombre de militaires concernés. Dans les deux cas, les cotisations versées à leur régime par les militaires et les fonctionnaires sont calculées par référence au traitement indiciaire.

Par ailleurs, lors de ce rétablissement, les cotisations sont transformées en équivalent salaires et inscrites au

compte individuel de l'assuré. En raison des modes de calcul évoqués ci-dessus, les droits correspondant aux années d'activité effectuées comme fonctionnaire ou comme militaire peuvent ne pas figurer dans les 25 meilleures années retenues lors de la liquidation de la retraite dans le régime général.

Enfin, la différence entre les retenues pour pension effectivement prélevées et l'équivalent-salaire inscrit au compte individuel de l'assuré, si elle est positive, est mise en réserve pour être versée à l'IRCANTEC. Les cotisations dues pour chaque période d'activité par l'ensemble des employeurs publics pour lesquels le fonctionnaire ou le militaire a travaillé sont calculées sur la base des déclarations de ces employeurs, en regroupant les traitements et les primes. Dès lors, le fait que l'agent et l'employeur n'ont jamais cotisé sur les primes les conduit souvent à verser un complément de cotisation.

L'agent dispose d'un délai de quatre ans pour s'acquitter de ce complément. Au terme de l'échéance, si la dette n'est pas éteinte, les droits à retraite complémentaire sont annulés et les sommes versées par l'agent lui sont restituées. Si l'affiliation coïncide avec le départ à la retraite, ce complément est prélevé sur la retraite versée par l'IRCANTEC dans la limite du cinquième de son montant.

▪ Le calcul des droits à pension au sein du régime des fonctionnaires

La loi portant réforme des retraites n'a pas modifié le pourcentage maximal de liquidation existant pour une carrière complète (75 %). En revanche, elle a prévu l'allongement progressif de la durée des services¹⁷ et bonifications nécessaires pour obtenir ce pourcentage maximum. Egale à 150 trimestres si l'année d'ouverture des droits est 2003 ou une année antérieure, cette durée augmente de 2 trimestres par an jusqu'en 2008 pour atteindre alors 160 trimestres.

Ainsi, un fonctionnaire 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 % ($155/160^{\text{ème}}$ de 75 %).

Les bonifications

Le régime juridique des bonifications est fixé par deux séries de dispositions : l'article L. 12 CPCM (bonification du cinquième du temps de service accompli accordée, dans la limite de 20 trimestres aux militaires, bénéfices de campagne dans le cas de services militaires, bonification pour service aérien ou sous-marin commandé, bonification de dépaysement pour services civils rendus hors d'Europe, bonification pour enfant né ou adopté avant 2004 ...) 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 (pompiers, policiers ...), 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 du CPCM.

A 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 allongé à raison d'un trimestre par an jusqu'en 2012, pour atteindre alors 164 trimestres (41 annuités).

¹⁷ 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 CPCM).

Le calendrier peut néanmoins être ajusté par décrets pris après avis publics de la Commission de garantie des retraites 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.

▪ **La mise en œuvre des coefficients de minoration et de majoration des droits à la retraite**

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. A noter que pour le calcul de cette durée d'assurance, le temps partiel est pris en compte comme du temps plein.

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 d'une période de montée en charge, commencée en 2006 et allant jusqu'en 2020. A cette date, le nombre de trimestres pris en compte pour son application sera limité à vingt. La décote n'est toutefois pas applicable aux fonctionnaires justifiant d'un taux d'invalidité égal ou supérieur à 80 %.

De même, une surcote est instaurée en des termes similaires 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. Cette surcote est entrée pleinement en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2004 et permet de majorer le taux de liquidation de la pension à raison de 0,75 % par trimestre supplémentaire.

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 régimes¹⁸.

¹⁸ 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, qui repose sur une adaptation progressive des comportements, répond au souci d'éviter tant une augmentation des prélèvements obligatoires qu'une diminution obligatoire du taux de remplacement des retraités.

Le coefficient de minoration (décote, articles L. 14 I et L. 14 II CPCM)

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 plafonné en 2020, à 25 %.

La décote est calculée en fonction du nombre de trimestres manquants pour atteindre soit la limite d'âge du grade détenu par le fonctionnaire, soit 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.

Les services effectués à temps partiel sont par 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 ou égale 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 inférieure à 55 ans ou 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 CPCM. La décote représente alors 1,25 % par trimestre manquant et est plafonnée à dix trimestres (soit un effet maximal de 12,5 %).

Le coefficient de majoration (surcote, article L. 14 III CPCM)

Un coefficient de majoration, pour les fonctionnaires civils, accroît le montant de la pension de 0,75 % par trimestre supplémentaire travaillé, après le 1^{er} janvier 2004, au-delà de l'âge de 60 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 (naissance, éducation d'un enfant handicapé), la loi prévoit plusieurs cas de majoration de durée d'assurance afin de diminuer ou d'annuler les effets de la décote.

▪ **La réforme du minimum garanti**

Lors de la liquidation d'une pension, le service gestionnaire procède systématiquement à une comparaison du montant de la pension calculé selon les règles de droit commun (durée de services, bonifications, indice détenu, durée d'assurance) avec celui issu du calcul du minimum garanti. **C'est alors le montant le plus favorable qui sera retenu.**

Le minimum garanti est calculé en proportion d'un indice de référence, dont la valeur en euros a été constatée au 1^{er} janvier 2004 puis revalorisée chaque année conformément à l'évolution de l'indice des prix à la consommation des ménages hors tabac. Durant la période transitoire, soit jusqu'en 2013, l'indice de référence va passer de l'indice majoré 216 à l'indice majoré 227¹⁹, soit une progression de près de 5 %. Les pensions liquidées et portées au minimum garanti seront indexées sur l'inflation dans les mêmes conditions que les pensions calculées suivant les règles de droit commun.

¹⁹ A titre d'exemple, la pension d'un fonctionnaire qui a pris sa retraite en 2005 après 25 ans de services a été calculée suivant les règles de droit commun comparée à un minimum garanti égal à 95,4% de la valeur constatée au 1^{er} janvier 2004 de l'indice majoré 218, revalorisée suivant l'inflation de l'année 2004. S'il part en 2006, le minimum garanti applicable sera de 93,1% de la valeur constatée au 1^{er} janvier 2004 de l'indice majoré 219 revalorisée de l'inflation des années 2004 et 2005.

En contrepartie de cette progression des pensions portées au niveau du minimum garanti, 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^{er} 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 %.

▪ **La revalorisation des pensions**

Les pensions étaient anciennement revalorisées selon diverses modalités²⁰ 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 comptes²¹, a été supprimée.

A l'instar de ce que pratique le régime général de la sécurité sociale, **les pensions sont désormais indexées sur l'évolution de l'indice des prix à la consommation hors tabac** (article L. 16 CPCMR). La pension liquidée fait l'objet d'une revalorisation au 1^{er} janvier de chaque année en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation hors tabac. Le mécanisme s'appuie sur l'évolution prévisionnelle de l'indice des prix pour l'année à venir corrigée, si l'évolution constatée des prix s'éloigne de la prévision initiale, par un ajustement *a posteriori*. La loi prévoit que, comme pour le régime général, les indices retenus pour ce double calcul sont ceux qui sont publiés chaque année dans le rapport économique, social et financier annexé à la loi de finances. Le pouvoir d'achat des pensions sera ainsi garanti pour tous les retraités de la fonction publique, du régime général et des régimes alignés.

▪ **L'évolution du régime des avantages familiaux consécutive à l'arrêt Griesmar²²**

La loi du 21 août 2003 a modifié divers aspects du code des pensions civiles et militaires de retraites en cherchant à le rapprocher du régime général et à l'adapter au droit communautaire. En particulier l'aménagement des conditions d'attribution de la bonification pour enfants prévue par l'article L. 12 du code des pensions résulte directement de la jurisprudence européenne.

La Cour de justice des communautés européennes a jugé qu'en application du droit communautaire cet avantage doit être attribué dans les mêmes conditions aux hommes et aux femmes.

En outre, s'agissant d'un avantage à caractère professionnel, il s'analyse comme servant à compenser un désavantage de carrière, qui résulte, pour tout fonctionnaire parent d'un enfant, d'un éloignement du travail, en relation avec l'arrivée de l'enfant au foyer ou son éducation.

Le nouveau dispositif accorde, pour les enfants déjà nés ou arrivés au foyer avant le 1^{er} janvier 2004, une bonification de 1 an dans les mêmes conditions à l'ensemble des

²⁰ Augmentations générales des traitements, attributions de points d'indice, transposition de mesures statutaires.

²¹ Cour des comptes, *Les pensions des fonctionnaires civils de l'Etat*, rapport public particulier, éditions du Journal Officiel, avril 2003, pages 111 à 130.

²² Affaire C-366/99 : Joseph Griesmar contre Ministre de l'Economie, des finances et de l'industrie, Ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation. Arrêt du 29 novembre 2001 publié au Journal officiel des Communautés européennes C 84 du 6 avril 2002 p.8.

fonctionnaires, hommes et femmes. Mesure compensatrice, l'article L. 12 du code des pensions lie l'octroi de cette bonification au préjudice de carrière résultant d'une interruption d'activité d'au moins deux mois dans le cadre d'un congé de maternité, parental, d'adoption, de présence parentale ou d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans. Cette condition d'interruption d'activité n'est pas applicable aux mères biologiques d'enfants nés pendant les études, si elles ont obtenu leur diplôme au plus deux ans avant leur recrutement. La perturbation qu'occasionne un accouchement pendant une période de préparation à un concours est alors présumée.

Pour les autres enfants, nés ou adoptés après le 1^{er} janvier 2004, la bonification est remplacée par un dispositif nouveau, plus directement lié à la durée d'interruption d'activité. Il s'agit pour le fonctionnaire – homme ou femme – d'une prise en compte gratuite des périodes d'interruption mais également de réductions d'activité, liées à l'éducation de l'enfant (temps partiel de droit, congé parental, congé de présence parentale, disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans). Cette prise en compte – qui compte pour le calcul de la proratisation comme pour celui de la durée d'assurance – peut aller jusqu'à 3 ans. Les mères biologiques d'un enfant né après leur recrutement bénéficient à tout le moins d'une majoration de durée d'assurance de deux trimestres.

4.1.2. Plusieurs dispositifs offrent une plus grande souplesse dans la construction du droit au départ à la retraite

- **La possibilité d'anticiper l'âge de la retraite**

Le dispositif de carrières longues

Ce dispositif a été instauré par l'article 23 de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites pour les salariés de droit privé et les contractuels de droit public. Il a été étendu aux fonctionnaires et ouvriers des établissements industriels de l'Etat par l'article 119 de la loi de finances pour 2005 codifié à l'article L 25 bis du code des pensions.

Il est également ouvert par l'article 57 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2005 aux fonctionnaires des fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Il s'agit de permettre aux agents ayant commencé jeunes leur activité professionnelle de bénéficier de leur retraite avant l'échéance normale. Ainsi, depuis le 1^{er} juillet 2006, les agents concernés doivent justifier de 168 trimestres de durée d'assurance (dont 164 trimestres d'activité cotisée), avoir au minimum 58 ans et être entrés dans la vie professionnelle avant l'âge de 16 ans.

Cette mesure constitue une reconnaissance des efforts consentis au cours d'une carrière particulièrement longue.

Le dispositif concernant les fonctionnaires handicapés

L'article 28 de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées prévoit que la condition d'âge de 60 ans peut être abaissée pour les fonctionnaires atteints d'un handicap de 80 % au moins. L'âge de départ en retraite est fonction d'une durée d'assurance minimale et d'une durée d'activité cotisée minimale.

Les parents de trois enfants

Le droit au départ anticipé reconnu aux femmes fonctionnaires mères de trois enfants, après 15 ans de services effectifs, a été étendu aux hommes par l'article 136 de la loi n°2004-1485 du 30 décembre 2004 (décret d'application n° 2005-449 du 10 mai 2005). Une disposition similaire a été mise en œuvre au profit des militaires par l'article 95-1-4° de la loi n° 2005-270 du 24 mars 2005. Ce droit est désormais subordonné à l'intervention d'une période d'inactivité de deux mois liée à l'arrivée de l'enfant au foyer ou à son éducation.

▪ La réforme de la cessation progressive d'activité

La cessation progressive d'activité a été 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 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 $6/7^{\text{ème}}$ (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 durée d'assurance tous régimes de retraite confondus égal à celui 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 qui se trouvaient en CPA à la date du 1^{er} janvier 2004 ont pu bénéficier à leur demande 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 de la réforme.

4.1.3. Plusieurs dispositifs permettent d'améliorer le montant des revenus une fois à la retraite

- **Le rachat des années d'études²³**

A 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 du CPCMR). A 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.

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 actuarielle²⁴ 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.

- **La possibilité de cotiser au-delà de la quotité travaillée en cas de temps partiel**

Les périodes travaillées à temps partiel effectuées depuis le 1^{er} janvier 2004 peuvent être prises en compte comme des périodes de temps plein pour le calcul du montant de la pension (article L. 11 bis CPCMR)²⁵. 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.

²³ 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>).

²⁴ Le principe de neutralité actuarielle pour le régime signifie que pour les deux régimes de retraite des fonctionnaires (régime du CPCMR et régime de la CNRACL), le choix individuel fait par le fonctionnaire ou le militaire de racheter ses années d'études ne doit pas peser sur l'équilibre financier de ces régimes. Dès lors, les cotisations actualisées versées pour racheter les périodes d'études devront être égales aux suppléments de pension actualisés obtenus par les bénéficiaires, pendant leur durée moyenne de retraite calculée sur la base de l'espérance de vie à 60 ans.

²⁵ Pour mémoire, certaines de ces périodes peuvent être prises en compte gratuitement, sans versement de surcotisation, dans le cadre des avantages familiaux.

| | AVANT RÉFORME | APRÈS RÉFORME |
|---|----------------------------------|--|
| ✓ Constitution du droit à pension (condition de stage de 15 ans) | Temps partiel = Temps plein | Sans changement |
| ✓ Traitement de référence pour la liquidation | Traitement à temps plein | Sans changement |
| ✓ Décompte des trimestres pour la liquidation | Quotité effectivement travaillée | Sans changement |
| ✓ Décompte des trimestres pour la durée d'assurance | Sans objet | Temps partiel = Temps plein |
| ✓ Prise en compte gratuite du temps partiel comme un temps plein pour les enfants nés à compter du 1 ^{er} janvier 2004 | Impossible | - Pour les temps partiels de droit jusqu'au 3 ^{ème} anniversaire de l'enfant - Jusqu'à 6 trimestres (cas d'un temps partiel à 50%) |
| ✓ Cotisation à temps plein pendant la durée d'une CPA | Impossible | - Option irrévocable lors de l'entrée du fonctionnaire en CPA - Cotisation au taux de droit commun sur un traitement à temps plein - Jusqu'à 16 trimestres (cas d'une CPA à 50% entre 57 ans et 65 ans) |
| ✓ Prise en compte des périodes de temps partiel comme un temps plein moyennant une surcotisation | Impossible | - Option irrévocable lors de la demande de temps partiel - Cotisation spécifique - Ayant un effet plafonné à 4 trimestres sur la durée prise en compte en liquidation - Cette possibilité de surcotisation est étendue aux fonctionnaires entrés en CPA avant le 1 ^{er} janvier 2004 |

▪ **La possibilité de cotiser au-delà de la quotité travaillée et rémunérée en cas de cessation progressive d'activité**

Les fonctionnaires 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).

▪ **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 du CPCMR), 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 de dix trimestres.

Limites d'âge des fonctionnaires civils

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

▪ **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.

▪ **Le régime additionnel de retraite, à caractère obligatoire, assis sur les primes**

Le régime de rémunération applicable dans la fonction publique de l'Etat 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 pension de retraite évoquée ci-dessus.

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 au titre de la retenue

pour pension²⁶ a été mis en place. Il permet ainsi d'améliorer le taux de remplacement dont bénéficient les fonctionnaires pour leur retraite.

En application de l'article 76 de la loi n° 2003-775 portant réforme des retraites, **un régime de retraite dit « par répartition provisionnée » a été mis en place**. Ses ressources émanent de cotisations versées à parts égales par les salariés et les employeurs. Les droits s'acquièrent sous forme de points, en fonction de l'assiette cotisée. L'assiette des cotisations est plafonnée à un montant équivalent à 20% du traitement indiciaire, les cotisations salariales et patronales étant respectivement fixées chacune à 5 % de ce montant.

La retraite additionnelle est servie sous forme de rente. Cependant, pour les bénéficiaires qui ont acquis un nombre de points limité, cette retraite est servie sous la forme d'un capital.

²⁶ Les éléments de rémunération actuellement pris en compte pour le calcul de la pension, ou d'un supplément de pension, et faisant l'objet d'un prélèvement à cette fin, sont le traitement indiciaire, les bonifications ou nouvelles bonifications indiciaires et certaines primes de sujétions versées à certains corps de fonctionnaires (policiers, gendarmes...).

4.2. Les principales données concernant les pensions des fonctionnaires

4.2.1. Le nombre de fonctionnaires pensionnés

Au 31 décembre 2005, le nombre de pensionnés dans les régimes de retraite de la fonction publique était proche de **2,9 millions** dont plus de 2,1 millions de pensionnés relevant du CPCMR et presque 800.000 pensionnés relevant de la CNRACL.

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 |
| 2005 | 2.097.853 | 778.783 | 2.876.636 |
| Progression 2005/1990 | +31,4% | +93,1% | +43,9% |

Le nombre de pensionnés est en constante progression chaque année avec cependant des évolutions différentes par sous-population. Depuis 1990, les effectifs des pensionnés ont augmenté respectivement de 501.520 pour l'État et de 375.000 pour la CNRACL. Cette hausse résulte essentiellement des pensions de droit direct : + 65,4 % pour les pensions civiles de l'Etat et +109% pour les pensions de la CNRACL. La hausse est en revanche plus faible pour les pensions de droit dérivé : respectivement +19,7 % et + 38 %. Quant aux pensions militaires, elles connaissent une légère décroissance aussi bien pour les pensions de droit direct - 4,2 % que pour les pensions de droit dérivé -1,8 %.

Cette évolution du nombre de pensionnés traduit l'augmentation du nombre de départs en retraite dans la fonction publique. En quinze ans, le nombre de départ en retraite a fortement augmenté tant pour les fonctionnaires civils de l'Etat que pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers. Seul le nombre de départs en retraite de militaires est en recul. Comme le reste de la population active, les fonctionnaires vont connaître au cours des années à venir le choc du « papy boom » avec l'arrivée à 60 ans des générations d'après 1945.

Nombre de nouveaux pensionnés de droit direct

| Année | Fonctionnaires de l'Etat* | Militaires | Fonctionnaires territoriaux | Fonctionnaires hospitaliers | Ensemble des fonctionnaires civils |
|--------|---------------------------|------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------------|
| 1991** | 43.607 | 11.923 | 15.495 | 14.697 | 73.799 |
| 2004 | 72.003 | 10.556 | 16.435 | 15.747 | 104.185 |
| 2005 | 70.284 | 9.689 | 20.996 | 21.196 | 112.476 |

* Y compris La Poste et France télécom.

** 1990 pour la CNRACL.

Près de 112.500 fonctionnaires civils des trois fonctions publiques sont partis en retraite contre 104.000 en 2004.

4.2.2. L'âge de départ en retraite des fonctionnaires

En 2005, l'âge moyen de départ en retraite des fonctionnaires se situait **entre 58 ans et 5 mois** pour les fonctionnaires territoriaux, **57 ans 8 mois** pour les fonctionnaires civils de l'Etat et **55 ans et 6 mois** pour les fonctionnaires hospitaliers. Les militaires ont un âge moyen très inférieur (**46 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 2005

| Fonctionnaires de l'Etat | Militaires | Fonctionnaires territoriaux | Fonctionnaires hospitaliers |
|--------------------------|------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 57 ans 8 mois | 46 ans | 58 ans 5 mois | 55 ans 6 mois |

Les fonctionnaires présentent ainsi la caractéristique d'avoir un âge de départ en retraite sensiblement 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 fonctionnaires parents 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 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 8 mois |
| 2005 | 57 ans 8 mois | 61 ans 2 mois |

* Age moyen de liquidation des fonctionnaires civils de l'État.

** Age moyen de liquidation au régime général.

Source : Cour des comptes – rapport public particulier d'avril 2003 sur les pensions des fonctionnaires civils de l'Etat et Circulaire CNAV n° 200630 du 14 avril 2006.

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

- **dans la fonction publique de l'Etat, la répartition des départs avant et après 60 ans est quasiment égale** (47,4 % de départs après 60 ans, voir tableau ci-dessous). Au sein des départs avant 60 ans, la part des personnels en catégorie active est prépondérante puisqu'elle concerne près d'un tiers des départs en retraite des fonctionnaires civils (31,8 %).

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.

- **dans la fonction publique territoriale, près des deux tiers des départs interviennent à 60 ans.** Par rapport à la fonction publique de l'État, les départs au titre des départs anticipés des parents de trois enfants et de l'invalidité sont proportionnellement plus nombreux avec respectivement 12,4 % et 15,3 % 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 importants** (46,2 % des départs à la retraite en 2005). Les personnels des services de soins (infirmiers, aides soignants, agents des services hospitaliers, etc.) sont en effet classés en catégorie active. Il faut par ailleurs relever la très forte proportion de départs anticipés des parents de trois enfants (plus de 19 % des départs à la retraite) qui interviennent en moyenne à 49 ans alors que l'âge moyen est autour de 53 ans et demi pour ce dispositif dans la fonction publique de l'État et de près de 52 ans dans la fonction publique territoriale.

Répartition par type de départ en retraite du flux 2005 (droits directs)

| Type de départ | Fonctionnaires de l'Etat | Fonctionnaires territoriaux | Fonctionnaires hospitaliers |
|--|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Catégorie sédentaire (départs à 60 ans) | 47,4% | 65,3% | 24,3% |
| Catégorie active (départs à 55 ans ou 50 ans) | 31,8% | 7,0% | 46,2% |
| Départs anticipés des fonctionnaires parents de 3 enfants <small>(sans condition d'âge sous réserve de remplir les conditions de durée de services, d'interruption d'activité et 3 enfants)</small> | 13,8% | 12,4% | 19,2% |
| Invalides | 7% | 15,3% | 10,3% |

Les 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'Etat pour les fonctionnaires de l'État en application du 2^{ème} alinéa de l'article L. 24-1° 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° 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 |
|--|------------------------------------|--------------|
| Fonction publique de l'Etat | | |
| 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'Etat | | |
| Éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse | | |
| Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires | 55 ans | 62 ans |
| Contrôleurs des affaires maritimes et syndics des gens de mer (certains emplois) | | |
| Fonction publique territoriale | | |
| Agents des réseaux souterrains des égouts | 50 ans | 60 ans |
| Sapeurs pompiers professionnels | 55 ans | |
| Agents de salubrité | | |
| Agents de police municipale | | |
| Agents de surveillance de la préfecture de police | | |
| Agents d'entretien (certains emplois) | | |
| Agents techniques (certains emplois) | | |

(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° 2003-1262 du 23 décembre 2003.

Fonction publique hospitalière

| | | |
|---|--------|--------|
| Personnels paramédicaux dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec des malades : surveillants, infirmiers, infirmiers spécialisés, aides soignants, agents de services hospitaliers, sages-femmes | 55 ans | 60 ans |
| 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 | | |

4.2.3. Le montant des pensions

▪ L'évolution du montant des pensions du stock

En 2005, la pension mensuelle moyenne du stock des pensionnés s'établissait de 1.000 € pour les fonctionnaires territoriaux à 1.593 € pour les fonctionnaires de l'Etat, la pension moyenne des militaires étant de 1.212 € et celle des fonctionnaires hospitaliers de 1.111 €

Sur la période 1992-2005, 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 militaires et des fonctionnaires de l'Etat.

Évolution de la pension mensuelle moyenne du stock entre 1992 et 2005

| Année | Fonctionnaires de l'Etat | Militaires | Fonctionnaires territoriaux | Fonctionnaires hospitaliers |
|--|--------------------------|------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 1992 (en €2005) | 1.453 € | 1.056 € | 966 € | 1.016 € |
| 2005 | 1.593 € | 1.212 € | 1.000 € | 1.111 € |
| Progression réelle 2005/1990 en % | +9,7% | +14,7% | +3,5% | +9,4% |
| Moyenne annuelle | +0,6% | +0,9% | +0,3% | +0,6% |
| Progression 2005/1990 en montant | +141 € | +155 € | +34 € | +95 € |

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'Etat, ces mesures expliquent la progression des pensions à hauteur de 0,4% par an en moyenne sur la période récente. Il faut souligner que la loi de 2003 a introduit un mécanisme plus équitable d'indexation des pensions selon les prix hors

tabac : la **garantie du pouvoir d'achat des pensions est accordée à tous les agents retraités sans considération de leur corps d'appartenance** (contrairement à l'ancien système qui aboutissait à des évolutions des pensions différentes selon les statuts) ;

- 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'Etat 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'Etat dont l'indice moyen de liquidation est passé de l'indice 471 en 1990 (498 en 1992) à l'indice 579 en 2005.

Évolution de l'indice de liquidation entre 1992 et 2005

| Année | Fonctionnaires de l'Etat | Militaires | CNRACL |
|--------------------------------|--------------------------|------------|------------|
| 1992 | 498 | 449 | 354 |
| 2005 | 579 | 493 | 412 |
| Progression en points d'indice | +81 points | +44 points | +58 points |

▪ Les flux de pensions en 2005

La pension moyenne du flux 2005 varie de 1.117 € pour les fonctionnaires territoriaux à 1.845 € pour les fonctionnaires de l'État. Elle est dans tous les cas supérieure à la pension moyenne du stock, ce qui est normal en raison des progressions de carrière des agents en activité et de l'évolution de la structure des emplois. L'écart est plus particulièrement important pour les fonctionnaires de l'Etat par rapport à la pension moyenne du stock qui est de 1.593 €

Pension moyenne du flux 2005 (montant mensuel brut)

| Fonctionnaires de l'Etat | Militaires | Fonctionnaires territoriaux | Fonctionnaires hospitaliers |
|--------------------------|------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 1.845 € | 1.566 € | 1.117 € | 1.264 € |

Ces différences de montant 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 % pour l'État où les fonctionnaires de catégorie A représentent la moitié des nouveaux pensionnés.
- **la durée de carrière** : à la CNRACL, où on compte deux tiers de polypensionnés, les carrières sont courtes, représentant en moyenne 26 ans pour les fonctionnaires territoriaux

et 29 ans pour les fonctionnaires hospitaliers. S'agissant de l'Etat, la durée moyenne des services est de 32 ans et demi pour les fonctionnaires civils dont une proportion importante effectue une carrière complète (plus de 38% contre 15 % à la CNRACL). Les militaires ont des carrières courtes (26 ans) mais qui sont compensées par les bonifications qui atteignent plus de 7 ans. Plus de 47 % d'entre eux liquident leur pension à taux plein.

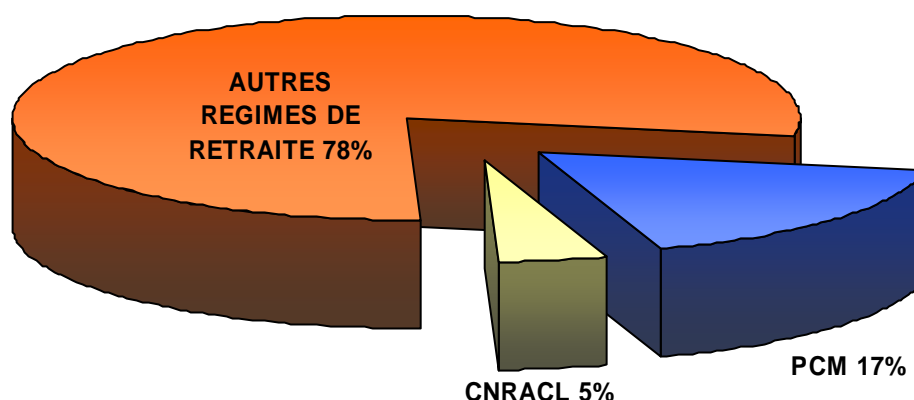
Durée validée en 2005

| <i>En années</i> | Fonctionnaires civils de l'Etat | Militaires | Fonctionnaires territoriaux | Fonctionnaires hospitaliers |
|---|--|-------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| Services effectifs | 32 ans 6 mois | 26 ans 1 mois | 26 ans 5 mois | 28 ans 11 mois |
| Bonifications | 1 an 6 mois | 7 ans 1 mois | 8 mois | 1 an 2 mois |
| % de pensionnés ayant une pension au taux plein (75% et plus) | 38,1% | 47,4% | 15,0% | 15,3% |

4.3. Le financement des pensions des fonctionnaires

Les pensions des fonctionnaires constituent aujourd'hui un enjeu majeur des finances publiques. Elles sont financées par le budget de l'Etat pour les pensions des fonctionnaires civils et militaires (PCM) et par des caisses de retraite, la CNRACL et l'IRCANTEC, alimentées par des cotisations sociales pour les agents non-titulaires et les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers.

En 2005, le montant des pensions des fonctionnaires a représenté 21,8 % des 208,8 Mds€²⁷ de dépenses d'assurance vieillesse, soit près de 45 Mds €. Pour l'Etat, les dépenses de pension ont représenté en 2005 plus de 28 % des dépenses de personnel et plus de 12 % des dépenses du budget général.



4.3.1. Le financement des pensions civiles et militaires de retraite

Le régime des pensions civiles et militaires de retraite est un régime dont l'Etat couvre la plus grande partie du financement

Jusqu'à l'intervention de la loi organique n° 2001-692 du 1^{er} août 2001 relative aux lois de finances (LOLF), les opérations concernant les pensions civiles et militaires de retraite étaient retracées de manière éclatée et peu lisible au sein du budget général de l'Etat. Cette présentation rendait difficiles les comparaisons et rapprochements avec les autres régimes de retraite, ainsi que la mise en évidence des évolutions tendanciennes, notamment les conditions de partage de l'effort contributif entre l'Etat et ses agents.

La LOLF a prévu, dans son article 21, la création d'un compte d'affectation spéciale (CAS) « pensions » ayant vocation à retracer les opérations relatives aux pensions et avantages accessoires. Ce faisant, elle a accru la transparence du dispositif en permettant de rassembler, au sein d'une même structure, les différents éléments financiers et d'en appréhender l'équilibre global. Cette réforme reprend, par ailleurs, largement les préconisations de la Cour des comptes.

²⁷Calcul effectué à partir des chiffres fournis par le rapport de la commission des comptes de la sécurité sociale de septembre 2005 en prenant en compte les dépenses de l'ensemble des régimes de retraites obligatoires.

Article 21 de la loi organique n°2001-692 du 1^{er} août 2001 relative aux lois de finances

« Art. 21. - I. - Les comptes d'affectation spéciale retracent, dans les conditions prévues par une loi de finances, des opérations budgétaires financées au moyen de recettes particulières qui sont, par nature, en relation directe avec les dépenses concernées. Ces recettes peuvent être complétées par des versements du budget général, dans la limite de 10 % des crédits initiaux de chaque compte.

Les opérations de nature patrimoniale liées à la gestion des participations financières de l'Etat, à l'exclusion de toute opération de gestion courante, sont, de droit, retracées sur un unique compte d'affectation spéciale. Les versements du budget général au profit de ce compte ne sont pas soumis à la limite prévue au premier alinéa.

Il en est de même pour les opérations relatives aux pensions et avantages accessoires. Les versements du budget général au profit de ce compte ne sont pas soumis à la limite prévue au premier alinéa. »

▪ **Les modalités de financement des pensions civiles et militaires de retraite**

Le « CAS pensions » centralise, depuis le 1^{er} janvier 2006, l'ensemble des crédits que l'Etat consacre au service des pensions et des allocations viagères.

Article 51 de la loi n° 2005-1719 du 30 décembre 2005 de finances pour 2006

I. - Le compte d'affectation spéciale prévu au troisième alinéa du I de l'article 21 de la loi organique n° 2001-692 du 1^{er} août 2001 relative aux lois de finances est intitulé : « Pensions ».

Ce compte, dont le ministre chargé du budget est ordonnateur principal, comporte trois sections.

A. - La première section, dénommée : « Pensions civiles et militaires de retraite et allocations temporaires d'invalidité », retrace :

1° En recettes :

a) La contribution employeur à la charge de l'Etat prévue au 1° de l'article L. 61 du code des pensions civiles et militaires de retraite dont les taux sont fixés par décret ;

b) Les contributions et transferts d'autres personnes morales prévues au 3° du même article L. 61 ;

c) La cotisation à la charge des agents prévue au 2° du même article L. 61 ;

d) Une contribution employeur versée au titre du financement des allocations temporaires d'invalidité prévues par l'article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

e) Les versements réalisés par les agents au titre des validations de services et de la prise en compte des périodes d'études et les récupérations des indus sur pensions ;

f) Les recettes diverses ;

2° En dépenses :

a) Les pensions versées au titre du code des pensions civiles et militaires de retraite, ainsi que les majorations de ces pensions attribuées dans les conditions définies par les lois et règlements en vigueur ;

b) Les transferts vers d'autres personnes morales, dans des conditions définies par les lois et règlements en vigueur ;

c) Les allocations temporaires d'invalidité ;

d) Les intérêts moratoires ;

e) Les dépenses diverses.

B. - La deuxième section, dénommée : « Ouvriers des établissements industriels de l'Etat », retrace :

1° En recettes :

a) Les recettes perçues au titre du régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat dans les conditions définies par les lois et règlements en vigueur ;

b) Les recettes perçues au titre du régime des rentes accidents du travail des ouvriers civils des établissements militaires ;

2° En dépenses :

a) Les dépenses relatives au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat ;

b) Les dépenses relatives au régime des rentes accidents du travail des ouvriers civils des établissements militaires.

C. - La troisième section, dénommée : « Pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions », retrace :

1° En recettes : les versements du budget général relatifs aux pensions militaires d'invalidité et de victimes de guerre ainsi qu'aux pensions ou équivalents de pensions financés par l'Etat au titre d'engagements historiques et de reconnaissance de la Nation ;

2° En dépenses : les dépenses relatives aux pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et aux autres pensions ou équivalents de pensions financés par l'Etat au titre d'engagements historiques et de reconnaissance de la Nation.

II. - En complément du versement annuel prévu pour 2006 au IV de l'article 46 de la loi de finances pour 1997 (n° 96-1181 du 30 décembre 1996), l'établissement public de gestion de la contribution exceptionnelle de France Télécom verse, à titre exceptionnel, au plus tard le 20 janvier 2006, une somme de 1 milliard d'euros au profit de la première section du compte d'affectation spéciale.

Il permet d'identifier les flux budgétaires afférents aux engagements viagers de l'Etat. **Sa mise en place participe également à l'amélioration de l'efficacité de la gestion publique en permettant d'inclure la contribution employeur dans l'appréciation des dépenses de personnel.**

En effet, le programme propre aux pensions des fonctionnaires et des militaires est notamment alimenté, en recettes, par une cotisation à la charge des employeurs inscrite sur les programmes ministériels du budget général qui supportent la rémunération principale des agents relevant du code des pensions civiles et militaires de retraite et imputée au titre 2 des dépenses de personnel en tant que cotisations sociales. Cette méthode permet ainsi aux gestionnaires de personnels de **mieux apprécier le coût complet de leurs agents.**

▪ **La structure du compte d'affectation spéciale « pensions »**

Le CAS « pensions », dont le ministre chargé du budget est ordonnateur principal, constitue une mission au sens des articles 7 et 47 de la LOLF et ses crédits sont spécialisés par programme. Les recettes prévues pour financer les opérations du compte, « *en relation directe avec les dépenses concernées* », sont complétées par des versements du budget général non limités. En revanche, aucun versement ne peut être effectué à partir du compte au profit du budget général.

L'article 51 de la loi de finances pour 2006 définit la structure du CAS « pensions » et décrit l'ensemble de ses recettes et dépenses. Le CAS comporte ainsi trois sections correspondant à trois programmes, chacun de ces programmes devant être géré à l'équilibre, en recettes et en dépenses.

Les trois programmes du CAS « pensions »

- un programme « **Pensions civiles et militaires de retraite et allocations temporaires d'invalidité** », qui retrace les pensions servies en application du code des pensions civiles et militaires de retraite ainsi que les allocations temporaires d'invalidité (ATI). Il représente 40,6 Mds€ de dépenses en LFI pour 2006.
- un programme « **Ouvriers des établissements industriels de l'Etat** ». Il retranscrit dans la comptabilité du CAS « Pensions » les opérations du Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) instauré par une loi du 21 mars 1928 (représentant 1,7 Mds€ en LFI 2006) et couvre les rentes accidents du travail des ouvriers civils des établissements militaires.
- un programme « **Pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions** » qui porte en particulier les pensions versées au titre du code des pensions militaires d'invalidité et de victimes de guerre. Il comprend également d'autres pensions et avantages à caractère viager, notamment les retraites du combattant, les allocations de reconnaissance aux anciens supplétifs ou encore les pensions aux sapeurs pompiers et anciens agents de la défense passive victimes d'accident. Ce programme représente 2,9 Mds€ en LFI 2006.

Le programme « PCMR et ATI » concentre l'essentiel des enjeux financiers du CAS « pensions ». Ce programme se partage selon les trois actions suivantes :

- Action n° 1 : « Fonctionnaires civils relevant du code des pensions civiles et militaires de retraite » ;
- Action n° 2 : « Militaires relevant du code des pensions civiles et militaires de retraite » ;
- Action n° 3 : « Allocations temporaires d'invalidité ».

▪ **Les taux de contribution à la charge de l'Etat – employeur**

S'agissant du régime des pensions civiles et militaires de retraite, le CAS « pensions » doit permettre d'améliorer l'efficacité de la gestion publique, par la budgétisation des dépenses des fonctionnaires de l'Etat au plus près de leur coût complet.

Les dispositions de l'article L. 61 du CPCMR ont prévu la création d'une contribution employeur à la charge de l'Etat. Par construction, cette contribution assure l'équilibre du CAS « pensions ».

Trois taux distincts de contribution de l'Etat – employeur ont été retenus : un taux « civil », un taux « militaire » et un taux « allocations temporaires d'invalidité ».

En effet, les conditions de liquidation des retraites servies aux personnels militaires, qui résultent de choix spécifiques en matière de gestion des ressources humaines et de carrière de ces personnels, conduisent à un coût sensiblement différent de celui des personnels civils. Cet écart explique la mise en place de taux de contribution employeur différenciés entre les deux catégories de personnels. Par ailleurs, les allocations temporaires d'invalidité (ATI) ont été identifiées séparément, dans la mesure où ces pensions, à l'instar des régimes de rentes accidents du travail dont elles constituent l'équivalent pour les fonctionnaires civils, ont vocation à être financées exclusivement par une contribution employeur.

Les trois taux de contribution sont fixés pour équilibrer financièrement chaque action, compte tenu des dépenses de l'action considérée et des autres recettes qui lui sont rattachées. Pour l'année 2006, le décret n° 2006-23 du 5 janvier 2006 a fixé ces taux de contribution à 49,9 % pour les personnels civils, 100 % pour les personnels militaires et 0,3 % au titre du financement des allocations temporaires d'invalidité²⁸.

Dans ce cadre, la nouvelle contribution à la charge de l'employeur renforce la transparence. Elle permet d'intégrer dans la détermination des budgets des programmes employeurs les coûts réels liés aux charges de pensions des personnels.

▪ La constitution d'un fonds de roulement

Le décalage, en cours d'exercice, entre le rythme d'encaissement des recettes et le rythme d'engagement des dépenses nécessite de prévoir la mise en place d'un fonds de roulement *ab initio*.

Ce fonds de roulement a été constitué au moyen d'un versement exceptionnel d'1 Md € prévu par l'article 51 de la loi de finances pour 2006 et provenant de l'établissement public de gestion de la contribution exceptionnelle de France Télécom (EPGCEFT). Il est destiné à gérer les décalages de trésorerie infra-annuels. En 2007, le fonds de roulement devrait être ramené à 800 M€ en fin d'exercice, l'amélioration des modalités de gestion de la trésorerie permettant de le réduire un peu.

La chaîne des pensions

La gestion des pensions des fonctionnaires civils et militaires de l'Etat 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'Etat 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, etc).

- **le service des pensions du MINEFI** : créé par le décret n° 72-1210 du 27 décembre 1972, le service des pensions est un service autonome de l'administration centrale du MINEFI. Il est délocalisé depuis 1985 à Nantes où est affecté l'essentiel de l'effectif et dispose d'une antenne à La Rochelle.

Sa mission principale est de concéder les pensions de retraite, d'invalidité ou de réversion aux fonctionnaires civils et militaires de l'Etat et à leurs ayants cause, conformément à l'article L. 54 du code des pensions civiles et militaires de retraite qui confie cette prérogative au ministre chargé des finances. A 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. Dans le cadre du droit à l'information prévu par la loi portant réforme des retraites, le service sera un acteur central dans la mise en place des comptes individuels de retraite

En 2005, le service comptait 437 agents (483 en 1995 ; 652 en 1985). Il a concédé ou révisé 135.513 pensions (108.562 en 1995 ; 91.612 en 1985) dont 80.015 premiers droits (55.679 en 1995 ; 46.051 en 1985).

²⁸ Ces taux devraient être fixés respectivement à 50,74 %, 101,05 % et 0,31 % en 2007.

- **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. On compte actuellement 29 CRP, à raison d'un ou deux par région administrative auxquels s'ajoutent 4 CRP implantés dans les DOM-TOM et la TGE. Les CRP assurent une double mission de paiement et de gestion de la relation avec les pensionnés pour une série d'engagements viagers de l'Etat. 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). Fin 2005, l'effectif total des CRP était d'environ 560 agents.

▪ L'évolution des dépenses de pensions sur la période 1990-2005

En 2005, les pensions de retraite et d'invalidité des fonctionnaires civils et militaires de l'Etat ont représenté une dépense de **35,9 Mds €**, soit **12,2 % des dépenses du budget général de l'Etat**. La charge relative aux pensions des fonctionnaires a progressé de façon significative sur la période 1990-2005.

Ainsi depuis 1990, ce poste de dépenses a enregistré une augmentation de près de 100 %, soit en volume 17,8 Mds € L'accélération est particulièrement importante au cours des deux dernières années, la dépense annuelle supplémentaire ayant représenté 1,7 Md € en 2004 et en 2005.

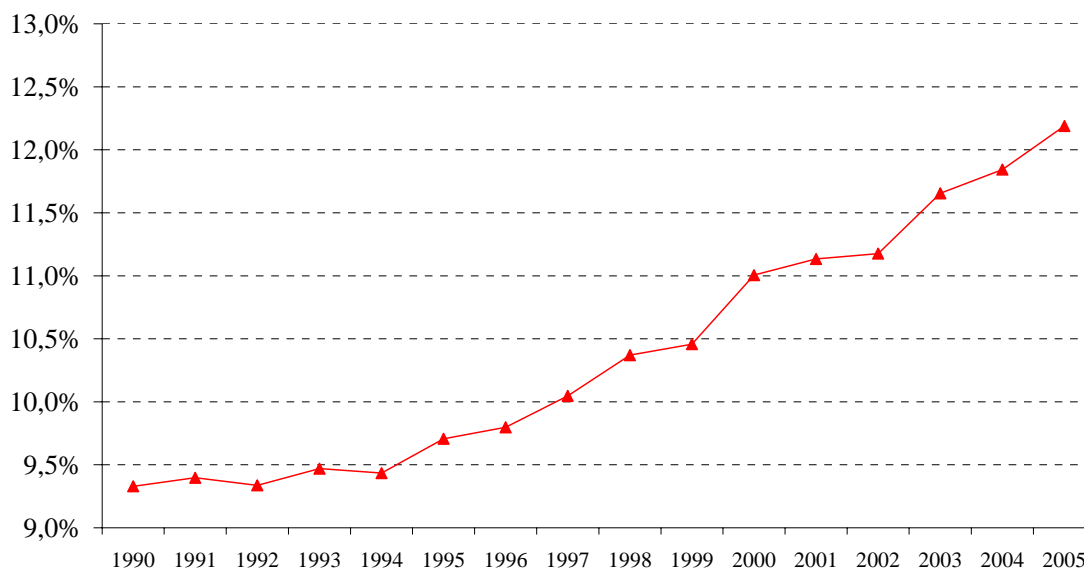
Cette évolution est le résultat de la très forte progression du nombre des pensionnés mais également de l'augmentation régulière de la pension moyenne. De ce fait, les dépenses de pensions ont connu une croissance plus rapide que celle du budget général de l'Etat (+4,7 % par an en moyenne contre +2,8 % pour le total des dépenses du budget général sur la période 1990-2005). Depuis 1990, leur poids dans les dépenses de l'Etat s'est accru de près de 3 points passant de 9,3 % en 1990 à 12,2 % en 2005.

Analyse de l'évolution des dépenses de pensions entre 1990 et 2005

| Année | Pensions | Budget général* |
|-----------------------|-----------|-----------------|
| 1990 | 18,0 Mds€ | 193,4 Mds€ |
| 2001 | 29,6 Mds€ | 266,0 Mds€ |
| 2002 | 31,0 Mds€ | 277,5 Mds€ |
| 2003 | 32,4 Mds€ | 278,3 Mds€ |
| 2004 | 34,2 Mds€ | 288,4 Mds€ |
| 2005 | 35,9 Mds€ | 294,3 Mds€ |
| Progression 2005/1990 | 99% | 52% |

* 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'Etat).

Poids des pensions dans le budget général



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

Les dépenses de pensions des fonctionnaires civils de l'Etat

Le montant des dépenses de pensions civiles de l'Etat hors La Poste et France Télécom imputées sur le budget général a atteint **23 Mds € en 2005**, soit une forte progression de 6,1 % par rapport à 2004. Entre 1990 et 2005, ces dépenses ont plus que doublé (+131 %) avec une croissance moyenne annuelle de 5,7 %. Elles expliquent à hauteur de 73,1 % l'augmentation des dépenses totales de pensions de l'Etat.

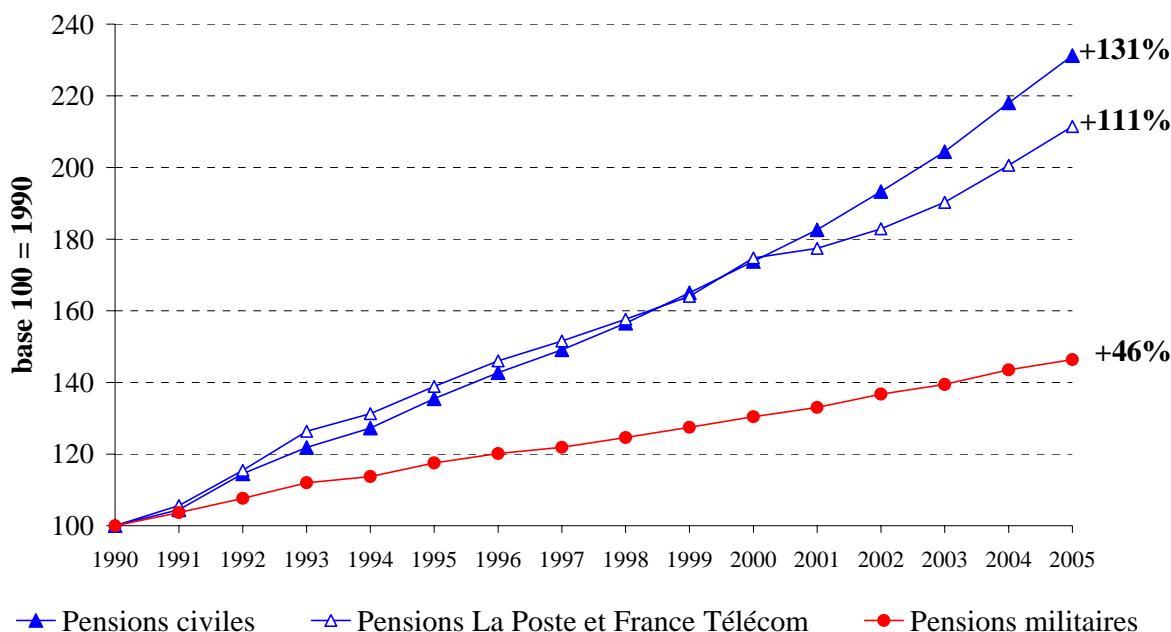
Les dépenses de pensions des fonctionnaires de La Poste et de France Télécom

La charge des pensions au titre des fonctionnaires de La Poste et France Télécom a atteint **4,7 Mds € en 2005**, soit une progression de 5,4% par rapport à 2004. Entre 1990 et 2005, ces dépenses ont enregistré une croissance moyenne annuelle de 5,1 %.

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 **8,2 Mds € en 2005**, soit une progression de 2 % par rapport à 2004.

Evolution du montant des pensions civiles et militaires depuis 1990



▪ Les dépenses de pensions prévues dans le PLF pour 2007

Les principales hypothèses retenues dans le PLF pour 2007

La détermination des crédits de pensions est obtenue en valorisant les dépenses constatées pour le dernier exercice comptable connu (ex. : année 2005 pour le projet de loi de finances 2007) par le taux de revalorisation des pensions. Depuis le 1^{er} 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 afin de garantir – comme pour les retraités du secteur privé – le pouvoir d'achat des retraités de la fonction publique.

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 également prises en compte dans les calculs.

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

Compte simplifié du régime des pensions civiles et militaires de retraite

| EMPLOIS | Exécution 2003 | Exécution 2004 | Exécution 2005 | LFI 2006 | PLF 2007 |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|---------------|----------------|
| Pensions (1) | 32.432 | 34.240 | 35.951 | 38.075 | 39.722 |
| Fonctionnaires civils (2) | 24.603 | 26.181 | 27.734 | 29.615 | 31.069 |
| Militaires | 7.828 | 8.058 | 8.216 | 8.323 | 8.513 |
| Allocations temporaires d'invalidité (ATI) | | | | 136 | 138 |
| Complément de pension financé par le FSV | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Transferts | 2.287 | 2.289 | 2.146 | 2.558 | 2.376 |
| Compensations (3) | 2.249 | 2.133 | 2.098 | 2.477 | 2.295 |
| Versements à la CNAV et à l'IRCANTEC | 38 | 156 | 48 | 81 | 81 |
| TOTAL DES EMPLOIS | 34.719 | 36.529 | 38.097 | 40.633 | 42.098 |
| RESSOURCES | Exécution 2003 | Exécution 2004 | Exécution 2005 | LFI 2006 | PLF 2007 |
| Cotisations salariales | 4.643 | 4.751 | 4.858 | 4.840 | 4.878 |
| Contributions des autres employeurs que l'Etat | 4.471 | 4.710 | 4.920 | 5.006 | 5.413 |
| Contribution de France Télécom et de La Poste | 3.695 | 3.878 | 3.991 | 4.169 | 4.340 |
| Contribution des établissements publics (5) | 776 | 832 | 929 | 837 | 1.073 |
| Transferts | 366 | 429 | 431 | 1.761 | 795 |
| Établissement de la soulte F. Télécom | 270 | 297 | 327 | 1.359 | 395 |
| Versements de la CNAV et de l'IRCANTEC | 84 | 120 | 93 | 50 | 92 |
| Récupération des indus sur pension | 10 | 11 | 10 | 0 | 0 |
| Compensation « personnels militaires » | | | | 237 | 163 |
| FSV | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Recettes des budgets annexes | | | | 114 | 144 |
| TOTAL DES RESSOURCES AUTRES QUE L'ETAT | 9.480 | 9.890 | 10.209 | 11.607 | 11.085 |
| Contribution de l'Etat employeur | 25.239 | 26.639 | 27.888 | 30.026 | 30.813 |
| TOTAL DES RESSOURCES | 34.719 | 36.529 | 38.097 | 41.633 | 41.898 |
| <i>Taux de cotisation implicite de l'Etat employeur (4)</i> | <i>52,7%</i> | <i>56,8%</i> | <i>59,4%</i> | | |
| <i>Taux de contribution de l'Etat employeur « personnels civils »</i> | | | | <i>49,9%</i> | <i>50,74%</i> |
| <i>Taux de contribution de l'Etat employeur « ATI »</i> | | | | <i>0,3%</i> | <i>0,31%</i> |
| <i>Taux de contribution de l'Etat employeur « militaires »</i> | | | | <i>100,0%</i> | <i>101,05%</i> |

(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 (sauf à partir de 2006) et les pensions du budget annexe de l'aviation civile.

(3) Seulement pour les « fonctionnaires civils » à compter de 2006.

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

(5) Relèvement du taux de 33 % à 39,5 % à compter du 01/01/2007.

- **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'Etat.

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 correspondant à la contribution d'équilibre de l'Etat était de 59,4 %.

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 entre 2000 et 2005. 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 légal, à taux de cotisations - salarial et employeur - définis. Le taux des retenues pour pensions et les règles de contribution des employeurs publics autres que l'Etat étant restés stables sur cette période, c'est donc l'Etat qui a pris entièrement à sa charge cette progression de l'effort contributif.

4.3.2. Le financement des pensions des fonctionnaires affiliés à la CNRACL

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

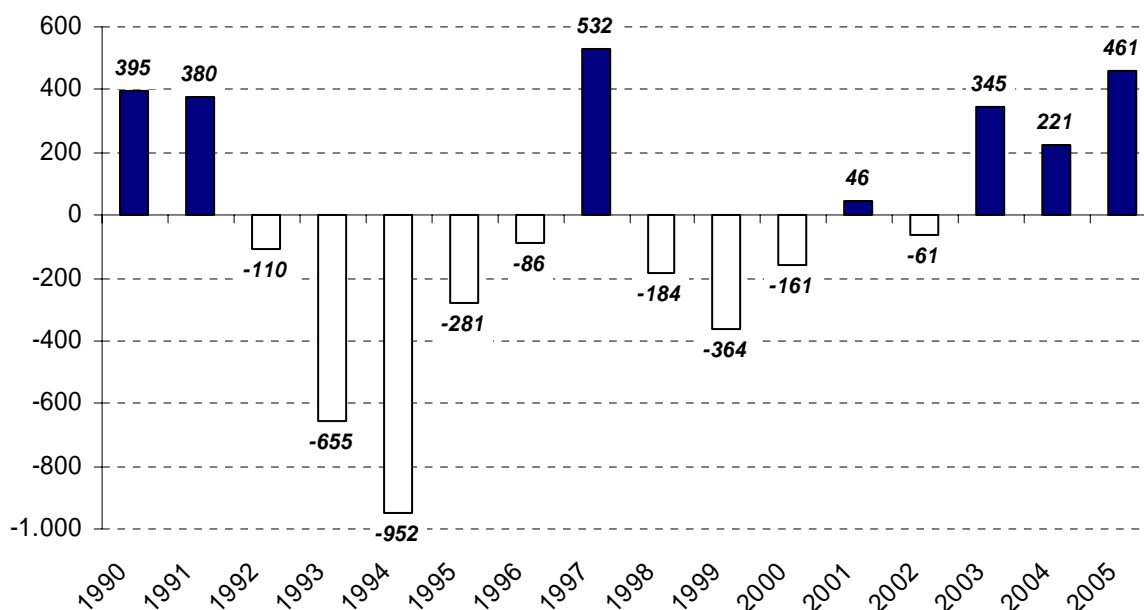
Cette caisse constitue, comme le régime des pensions civiles et militaires de retraite, un régime spécial de sécurité sociale au sens des articles L. 711-1 et R. 711-1 du code de la sécurité sociale. Créée par l'ordonnance n° 45-993 du 17 mai 1945 et organisée par le décret n° 47-1846 du 19 septembre 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 heures 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 professionnelles²⁹, ces deux fonds étant financés dans la limite d'un plafond par un prélèvement sur les cotisations³⁰.

- **L'évolution des comptes de la CNRACL sur la période 1990-2005**

La CNRACL a dégagé un **résultat positif de 460 M€ en 2005** qui confirme l'installation de sa situation financière au-dessus du niveau d'équilibre malgré une progression rapide des dépenses de pension.

²⁹ Décret n° 2003-909 du 17 septembre 2003.

³⁰ Pour le fonds d'action sociale 0,25% des rémunérations soumises à retenues pour pension (arrêté du 31 décembre 1986) ; Pour le fonds de prévention 0,075 % du produit des contributions en 2005 et 0,1% à partir de 2006 (arrêté du 17 septembre 2003).

CNRACL : évolution du résultat net

Ce retour à l'équilibre depuis 2003 des comptes de la CNRACL résulte notamment des mesures annoncées en septembre 2002 et mises en œuvre par décrets à compter du 1^{er} janvier 2003, à savoir :

- une augmentation du taux de la contribution employeur qui est progressivement passé de 26,1 % en 2002 à 27,3 % à compter de 2005 ;
- une baisse continue de 3 points par an du taux de la compensation démographique spécifique; ce taux est ainsi passé de 30 % en 2002 à 21 % en 2005 puis 18 % en 2006.

Ces mesures, qui reposent sur un partage de l'effort financier entre les employeurs relevant de la CNRACL et l'Etat (à hauteur respectivement d'environ 130 M€ par an), permettront d'assurer l'équilibre du régime au moins jusqu'en 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 relativement jeune. La CNRACL participe de ce fait pleinement, comme l'Etat 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. Environ égal à 4 en 1990, le rapport démographique pondéré³¹ est ainsi passé à 2,6 en 2005. Sur la période 1990-2005, les effectifs de pensionnés ont en effet augmenté de 93 % (soit +4,5 % en moyenne annuelle) tandis que simultanément les effectifs de cotisants n'ont progressé que de 28 % (soit +1,7 % en moyenne annuelle, se décomposant en +1 % 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 des pensionnés. Ce dernier effet est en outre amplifié par

³¹ Dans ce rapport, les bénéficiaires de droit dérivé sont comptés pour moitié.

l'amélioration de la pension moyenne servie aux retraités, notamment en ce qui concerne les nouveaux retraités. Ainsi, sur la période 1990-2005 le montant des prestations a presque triplé³², passant de 3,6 Mds€ en 1990 à 10 Mds€ en 2005, soit une augmentation de 7 % 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 pondéré |
|-------|---------------------|-------------------------|----------------------|---------------------|-------------------------------|
| 1990 | 1.446.365 | 39,6 | 403.208 | 311.209 | 4,05 |
| 2005 | 1.849.182 | 43,6 | 778.783 | 651.206 | 2,59 |

S'agissant des ressources de la CNRACL, elles sont constituées pour l'essentiel des cotisations salariales et patronales. Sur la période 1990-2005, les cotisations encaissées par la CNRACL pour faire face au paiement de ses charges de pensions ont progressé de 6 % en moyenne par an, cette progression résultant principalement des hausses du taux de la contribution employeur intervenues en 1995, 2000, 2001 et 2003-2005.

Évolution de la situation financière de la CNRACL

| Année | Recettes totales | dont cotisations | Dépenses totales | dont prestations | Résultat net | Réserves au 31/12 |
|-------|------------------|------------------|------------------|------------------|--------------|-------------------|
| 1990 | 5.857 M€ | 5.437 M€ | 5.462 M€ | 3.643 M€ | 395 M€ | 1.849 M€ |
| 2005 | 13.238 M€ | 12.923 M€ | 12.777 M€ | 9.977 M€ | 460 M€ | 980 M€ |

▪ Les comptes prévisionnels de la CNRACL en 2007

En 2007, sur la base des informations disponibles à ce jour, les **dépenses du régime** devraient atteindre **14,2 Mds€** et se répartir de la manière suivante :

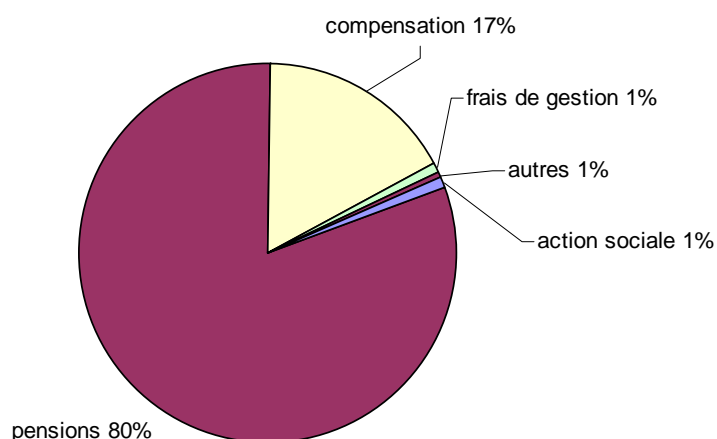
- *11,6 Mds € de prestations* (80 % du total des emplois prévus), recouvrant les dépenses de pensions et les dépenses d'action sociale en faveur des retraités et de prévention. Les dépenses de pensions représentent à elles seules 11,5 Mds € en progression de 8,4 % par rapport à 2006. Le nombre de pensionnés de droits directs continue de progresser sur un rythme de 6 % par an.
- *2,4 Mds € de transferts* (17 % des emplois), 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 correspondaient, quant à eux, à l'absence de régime unique des fonctionnaires et se traduisaient ainsi par des flux financiers entre régimes spéciaux eu égard à leur situation démographique différente ; ce dispositif est maintenant en phase d'extinction programmée. En 2007, les charges globales de compensations devraient continuer leur

³² En euros courants. Une comparaison pertinente devrait bien sûr prendre en compte l'inflation.

recul en raison de l'abaissement de 18 % à 15 % du taux retenu pour le calcul de la compensation spécifique.

- 0,2 Md € de dépenses diverses (1,4 % des emplois), constituées, d'une part, par les versements 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.

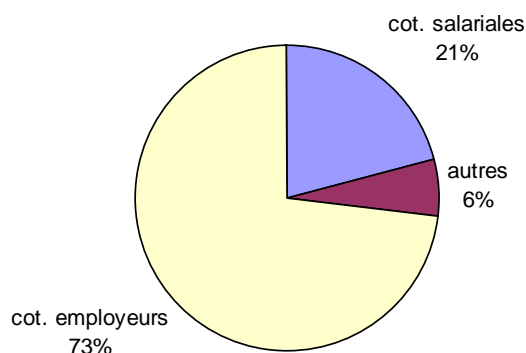
Dépenses de la CNRACL en 2007



S'agissant des **recettes du régime**, leur montant devrait s'établir à **14,7 Mds €** en 2007. Ces recettes sont constituées, pour l'essentiel (94,7 %), par des cotisations à hauteur de 3,1 Mds€ pour les cotisations salariales et de 10,7 Mds€ pour les cotisations patronales. La croissance des cotisations devrait se poursuivre en 2007 sur un rythme de progression proche de 5 %. Ce dynamisme résulte notamment des effets de la décentralisation³³, de l'intensité des créations d'emplois dans le secteur territorial et dans une moindre mesure dans le secteur hospitalier.

Les autres ressources techniques du régime (0,8 Md€) sont essentiellement constituées des recettes de cotisations rétroactives reçues au titre des validations de services des agents titularisés. Les effets de la réforme des retraites, qui élargit la base des services pouvant être validés en restreignant le délai pour effectuer la demande, sont encore incertains et les prévisions sur ce point sont à prendre avec prudence.

Recettes de la CNRACL en 2007



³³ Le PLF 2007 prévoit l'intégration de 24.191 agents dans la fonction publique territoriale.

Compte tenu de ces éléments, la CNRACL devrait afficher en 2007, comme en 2005 et 2006, un **solde net excédentaire** d'environ 400 M€

Comptes de la CNRACL (2004-2007)

| EMPLOIS | Exécution 2004 | Exécution 2005 | Prévision 2006 | Prévision 2007 | En % des emplois | 2007/ 2006 |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------------|---------------|
| Prestations | 9.355,7 | 9.977,4 | 10.726,5 | 11.612,2 | 81,5% | +8,3% |
| Pensions et accessoires | 9.277,2 | 9.880,5 | 10.616,7 | 11.505,4 | 80,8% | +8,4% |
| Action sociale | 78,3 | 96,6 | 101,4 | 97,5 | 0,7% | -3,8% |
| Action de prévention | 0,3 | 0,3 | 8,5 | 9,3 | 0,1% | +9,4% |
| Compensations | 2.857,1 | 2.601,4 | 2.551,0 | 2.436,7 | 17,1% | -4,5% |
| Frais de gestion | 80,6 | 82,3 | 82,3 | 83,2 | 0,6% | +1,1% |
| Autres emplois techniques | 80,3 | 106,9 | 107,4 | 108,3 | 0,8% | +0,8% |
| Frais financiers, exceptionnels et provisions | 12,9 | 9,4 | 1,8 | 1,9 | 0,0% | +5,6% |
| TOTAL DES EMPLOIS | 12.386,5 | 12.777,5 | 13.469,1 | 14.242,4 | | +5,7% |
| RESSOURCES | Exécution 2004 | Exécution 2005 | Prévision 2006 | Prévision 2007 | En % des ressources | 2007/ 2006 |
| Cotisations affectées | 12.134,4 | 12.736,8 | 13.227,2 | 13.875,6 | 94,7% | +4,9% |
| Retenues | 2.743,5 | 2.851,7 | 2.961,6 | 3.106,8 | 21,2% | +4,9% |
| Contributions | 9.302,4 | 9.791,3 | 10.165,6 | 10.664,9 | 72,8% | +4,9% |
| Action sociale | 84,0 | 86,9 | 90,2 | 93,6 | 0,6% | +3,8% |
| Fonds de prévention | 4,4 | 7,0 | 9,8 | 10,2 | 0,1% | +4,1% |
| Autres ressources techniques | 439,9 | 461,5 | 623,3 | 750,6 | 5,1% | +20,4% |
| Autres ressources | 13,5 | 23,6 | 23,4 | 23,2 | 0,2% | -0,9% |
| Produits financiers, exceptionnels et provisions | 20,1 | 16,0 | 6,7 | 7,6 | 0,1% | +13,4% |
| TOTAL DES RESSOURCES | 12.607,9 | 13.237,9 | 13.880,6 | 14.656,8 | | +5,6% |
| Résultat net | 221,4 | 460,5 | 411,6 | 414,5 | | |
| Réserves / Besoin de financement | 519,9 | 980,4 | 1392,0 | 1806,4 | | |

| Taux des cotisations | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|------------------------|-------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Retenue pour pension | 7,85% | <i>id.</i> | <i>id.</i> | <i>id.</i> | <i>id.</i> | <i>id.</i> |
| Contribution employeur | 26,1% | 26,5% | 26,9% | 27,3% | <i>id.</i> | <i>id.</i> |

| Démographie | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Nombre de cotisants | 1.734.754 | 1.784.000 | 1.816.983 | 1.849.182 | 1.878.764 | 1.936.196 |
| Nombre de pensionnés | 680.794 | 713.175 | 748.178 | 778.782 | 818.143 | 867.118 |
| Ratio brut | 2,55 | 2,50 | 2,45 | 2,38 | 2,30 | 2,23 |

▪ 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'Etat** 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 relatif aux responsabilités locales. Les fonctionnaires de l'Etat remplissant les missions transférées aux collectivités territoriales sont 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'Etat*, 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'Etat 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'Etat, 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. A 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'Etat pour la totalité de leur carrière dans la fonction publique (à l'Etat 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 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. De premières simulations réalisées lors de la préparation de la loi ont permis de d'estimer l'impact de ces transferts de personnels sur les comptes de la CNRACL en prenant en compte plusieurs hypothèses d'intégration dans la fonction publique territoriale.

Les transferts de personnels se traduiront d'abord par des ressources supplémentaires pour la CNRACL. Ainsi, dès 2007, première année d'application du dispositif, les transferts de personnels pourraient représenter l'équivalent d'une augmentation de 0,5 à 1 point de cotisation pour la CNRACL avec des taux d'intégration de 20 % et 40 %. La montée en charge des prestations serait en revanche différée et très progressive puisqu'elle ne devrait entraîner qu'entre 2.000 et 4.000 départs en retraite supplémentaires par an à comparer à un flux annuel de 60.000 nouveaux pensionnés.

Il est à noter que les populations transférées présentent des caractéristiques très proches de celles de la fonction publique territoriale. Il s'agit essentiellement d'agents de catégorie C dont la structure par âge est comparable. Ainsi, pour les ouvriers d'entretien et d'accueil qui seront transférés, la moyenne d'âge s'établissait à 43,8 ans en 2002 à comparer à l'âge moyen des fonctionnaires territoriaux qui était de 44 ans en 2002.

Les dispositions en matière de retraite de la loi n °2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales

« Art 108. - Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 2 octobre de chaque année, et jusqu'à l'année suivant l'expiration du délai mentionné au I de l'article 109 un rapport évaluant les conséquences de l'intégration dans la fonction publique territoriale des personnels transférés au titre de la présente loi sur l'équilibre du régime de retraite de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales. »

« Art. 111. - Les fonctionnaires de l'Etat mentionnés à l'article 109 de la présente loi et appartenant à un corps classé en catégorie active au sens du 1° du I de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite conservent, à titre personnel, le bénéfice des avantages qui en découlent. Ils peuvent, si besoin est, compléter la durée de service en vue de remplir la condition de quinze ans exigée par les dispositions qui leur sont applicables au titre du régime de pension dont ils relèvent dès lors qu'ils exercent dans la collectivité territoriale ou le groupement de collectivités territoriales d'accueil des fonctions ayant, par leur contenu, la même nature que celles qu'ils exerçaient antérieurement au service de l'Etat. »

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

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 est mise en œuvre de façon progressive depuis le 1^{er} janvier 2004 jusqu'au 1^{er} janvier 2008, à hauteur d'une intégration de 20 % supplémentaire 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.

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

▪ **L'impact de la réforme depuis le 1^{er} janvier 2004**

L'objectif central de la réforme des retraites des régimes de la fonction publique est d'assurer leur pérennité en prenant en compte les gains d'espérance de vie effectivement constatés en moyenne pour les assurés sociaux. Le « partage » de ces gains d'espérance de vie entre activité et retraite doit conduire les assurés des régimes concernés par la réforme de 2003 à allonger leur durée effective de cotisation en modifiant leurs comportements en matière d'âge de départ à la retraite. Pour ce faire les mesures principales suivantes ont été mises en œuvre par la loi du 21 août 2003 : allongement de la durée de cotisation nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de la pension, mise en place des mécanismes de décote et de surcote, modification des paramètres du minimum garanti.

En contrepartie, la réforme apporte plusieurs mesures favorables aux agents, notamment :

- le développement de l'information et la liberté de choix ;
- le calcul de la durée d'assurance en prenant en compte les périodes validées dans tous les régimes de retraite ;
- une garantie du pouvoir d'achat uniforme pour tous les agents ;
- des possibilités de départs anticipés pour carrières longues ;
- la mise en place d'un régime de retraite additionnelle sur les primes, ce qui augmente le taux de remplacement.

Cette réforme, d'application progressive, doit s'apprécier dans la durée. Elle devrait permettre de diminuer d'un tiers le besoin de financement à l'horizon 2020. Cependant, plus de deux ans et demi après son entrée en vigueur, il demeure intéressant d'essayer d'en mesurer l'impact.

Les résultats qui sont présentés ci-après portent sur le régime des pensions civiles et militaires de retraite de l'Etat et reposent sur l'analyse des flux de départs à la retraite des années 2004 et 2005 et des pensions liquidées sur les sept premiers mois de l'année 2006. Il s'agit donc de résultats de très court terme qui permettent néanmoins de fixer les premiers éléments de comportement face à la modification des règles.

Deux indicateurs permettent de mesurer l'impact de la réforme des retraites en termes d'allongement de la durée de cotisation : il s'agit de la durée moyenne des services effectifs accomplis et de l'âge moyen de départ à la retraite.

Le tableau figurant ci-après fournit ces données pour les années 2001 à 2006 (2006, données provisoires au 31 juillet).

| Année | Durée moyenne des services effectifs | | Âge moyen de départ à la retraite | |
|-------|--------------------------------------|----------------|-----------------------------------|----------------|
| | Civils | Militaires | Civils | Militaires |
| 2001 | NC | 25 ans 10 mois | 57 ans 7 mois | 45 ans 4 mois |
| 2002 | 32 ans 5 mois | 25 ans 10 mois | 57 ans 8 mois | 45 ans 7 mois |
| 2003 | 32 ans 5 mois | 25 ans 8 mois | 57 ans 3 mois | 44 ans 11 mois |
| 2004 | 32 ans 10 mois | 25 ans 10 mois | 57 ans 7 mois | 45 ans 10 mois |
| 2005 | 32 ans 6 mois | 26 ans 1 mois | 57 ans 8 mois | 46 ans |
| 2006 | 33 ans | 24 ans | 58 ans 1 mois | 43 ans 6 mois |

Ce tableau appelle les observations suivantes :

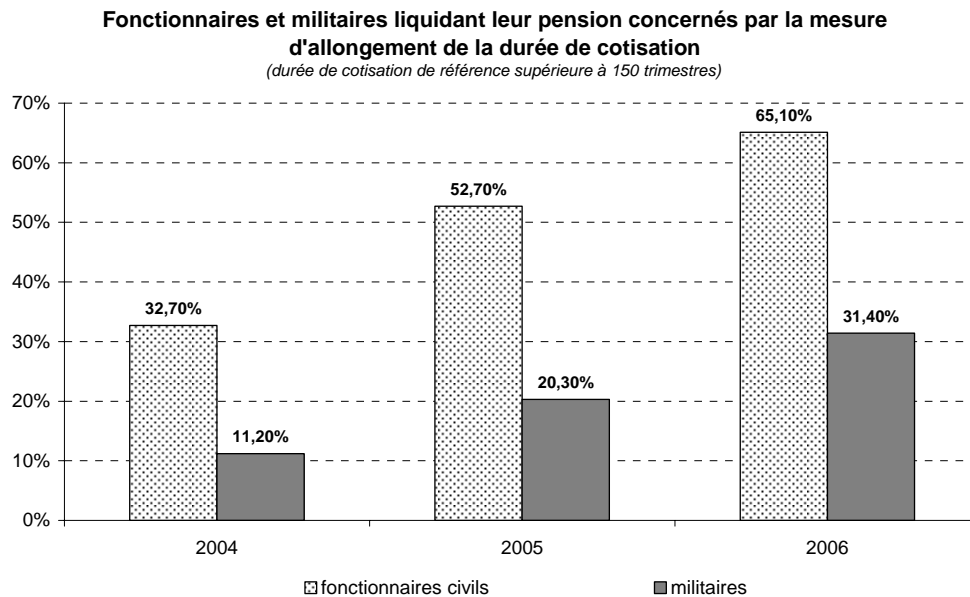
- S'agissant des fonctionnaires civils, l'année 2004, qui constitue la 1^{ère} année d'application de la réforme constitue véritablement un point d'inflexion dans les séries observées. Ainsi, l'âge moyen de départ à la retraite est en progression constante depuis 2003, le recul atteignant 10 mois en 3 ans, soit plus d'un trimestre par an en moyenne.

La durée effective des services a été relativement moins impactée jusqu'en 2005. Elle connaît cependant une augmentation significative sur les sept premiers de l'année 2006 qui est la 1^{ère} année de mise en œuvre de la décote.

- S'agissant des militaires, la situation est plus contrastée. Alors que l'âge moyen de départ à la retraite avait augmenté en 2004 et 2005 et que la durée des services effectifs avait connu une évolution de même nature en 2005, l'âge moyen de départ à la retraite et la durée des services effectifs pourrait, au vu des sept premiers mois, diminuer fortement en 2006 (respectivement 2 ans et demi et 2 ans et un mois en moins) en raison notamment de la modification des conditions d'ouverture des droits à pension des militaires non officiers radiés des cadres par suite d'infirmités³⁴.

A la lumière de ces premières observations, il apparaît que la mesure d'allongement de la durée de cotisation mise en œuvre dans le cadre de la réforme des retraites d'août 2003 a eu, à ce stade, un impact sur les comportements en matière de départ à la retraite qui devrait s'amplifier dans les années à venir. Toutefois, des analyses complémentaires mettent en évidence les phénomènes suivants.

Tous les fonctionnaires et les militaires qui partent à la retraite ne sont pas concernés par la mesure d'allongement de la durée de cotisation. Ainsi que l'atteste le graphique suivant, en 2006 plus d'un fonctionnaire civil sur trois et plus de deux militaires sur trois n'étaient pas concernés par la mesure d'allongement de la durée de cotisation.



En effet, seuls sont concernés par la mesure d'allongement de la durée de cotisation, les fonctionnaires ou les militaires dont la date d'ouverture des droits à pension est postérieure au 31 décembre 2003.

Exemple 1 : un fonctionnaire sédentaire né en 1943 qui part à la retraite à 62 ans en 2005 n'est pas concerné par la mesure d'allongement de la durée de cotisation ;

³⁴ Avant le 1^{er} juillet 2005, en vertu de l'article L. 6 du code des pensions civiles et militaires de retraite, les militaires non officiers servant sous contrat radiés des cadres pour cause d'infirmité avant quinze ans de service ne pouvaient bénéficier d'une pension militaire que s'ils remplissaient deux conditions cumulatives suivantes : l'infirmité contractée devait être imputable au service et l'intéressé devait avoir accompli au moins cinq ans de services. L'article 95 de la loi n° 2005-270 du 24 mai 2005 portant statut général des militaires a supprimé ces conditions.

Exemple 2 : un militaire non officier qui a accompli quinze ans de services effectifs en 2002 et qui part à la retraite en 2006 n'est pas concerné par la mesure d'allongement de la durée de cotisation.

On note par ailleurs que la proportion des militaires concernés par la mesure d'allongement de la durée de cotisation est très différente de celle des fonctionnaires civils. Cette différence dans l'application de la réforme des retraites s'explique en raison de la différence de nature de la condition d'ouverture des droits à pension applicable à ces deux catégories d'agents publics.

En effet, alors que pour les fonctionnaires civils, l'ouverture des droits à pension est subordonnée à une condition d'âge³⁵ et que la durée entre l'âge d'ouverture des droits et la limite d'âge ne dépasse généralement pas cinq ans, l'ouverture des droits à pension des militaires est subordonnée à une condition de durée de services³⁶ et ils peuvent partir à la retraite longtemps après avoir rempli cette condition de durée de services.

La décote est mise en œuvre progressivement depuis le 1^{er} janvier 2006

La décote, qui est appliquée aux pensions des fonctionnaires ou des militaires qui n'ont pas accompli la durée d'assurance tous régimes requise, constitue un levier important pour conduire à une modification des comportements en matière de départ à la retraite.

Dans la fonction publique, la décote ne s'applique que pour les fonctionnaires civils et les militaires dont les droits à pension s'ouvrent à compter du 1^{er} janvier 2006.

Les premières données recueillies sur l'application de la décote appellent les observations suivantes montrant que son impact sur les comportements devrait croître dans la durée.

- Compte tenu du paramétrage de la décote en 2006 (elle ne s'applique si la durée d'assurance tous régimes du fonctionnaire est inférieure à 156 trimestres et s'annule généralement dès lors que l'intéressé a accompli un an de service au-delà de son âge d'ouverture des droits à pension), il est logique que celle-ci n'incite pas encore à d'importants changements de comportements en matière de départs à la retraite.
- Le taux de la décote augmente de façon progressive (0,125 % par trimestre manquant, soit au maximum 0,5 % pour la majorité des fonctionnaires ou 2,5 % au maximum pour les fonctionnaires utilisant le départ anticipé des parents de trois enfants). En 2015, elle atteindra 1,25 % par trimestre manquant.
- Le décalage observé dans l'application de la réforme des retraites aux militaires s'agissant de la mesure d'allongement de la durée de cotisation se retrouve également s'agissant de l'application de la décote : moins de 1% des militaires sont concernés par la décote contre plus de 12 % pour les fonctionnaires civils.

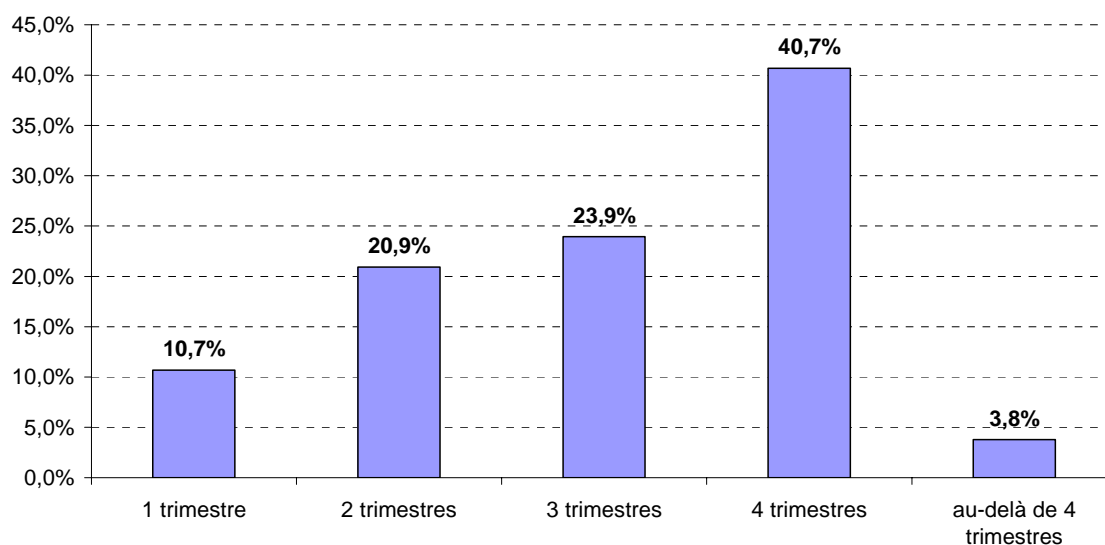
³⁵ 60 et 55 ans art. L. 24 I du code des pensions civiles et militaires de retraite ci après « CPCMR » et 50 ans par dérogation au CPCMR pour certaines catégories de fonctionnaires.

³⁶ 25 ans pour les officiers et 15 ans pour les non officiers, article L. 24 II du CPCMR.

| | Régime CPCMR <i>(flux 2006, pensions disponibles dans la base statistique au 31/07/2006)</i> | |
|---|--|------------------------------|
| | Militaires | Fonctionnaires civils |
| Nombre de pensions liquidées | 6.044 | 60.659 |
| Pensions assorties d'une décote | 59 | 7.377 |
| <i>part des pensions avec décote (en %)</i> | <i>0,98 %</i> | <i>12,16 %</i> |
| Taux moyen de décote | ND | 0,41 % ³⁷ |
| Nombre moyen de trimestres de décote | ND | 3,3 |

Répartition des pensions de fonctionnaires civils assorties d'une décote en fonction du nombre de trimestres pris en compte pour son calcul

(fonctionnaires civils de l'Etat, pensions disponibles dans la base statistique au 31 juillet 2006)



La surcote permet de limiter l'impact sur le pourcentage moyen de liquidation de la mesure d'allongement de la durée de cotisation.

Le tableau figurant ci-dessous fait apparaître que la surcote bénéficie de manière assez importante aux fonctionnaires.

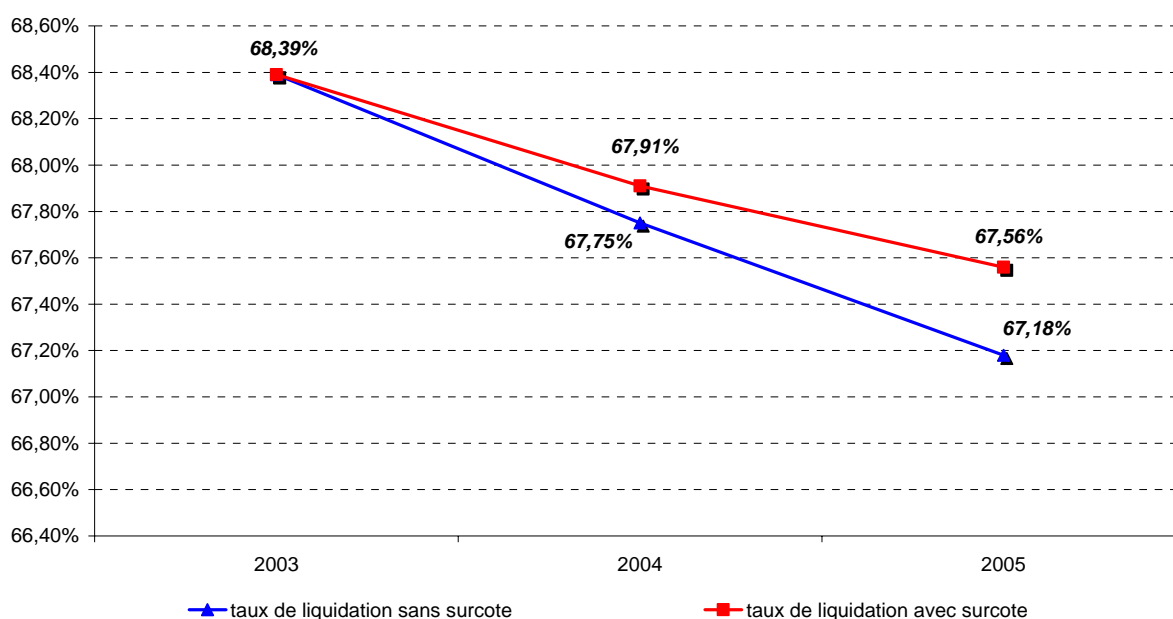
³⁷ En 2006, le taux de décote est de 0,125% par trimestre manquant et la décote s'annule 4 ans avant la limite d'âge applicable au fonctionnaire. Par conséquent, dans la grande majorité des cas, la décote n'est susceptible de jouer que dans la limite de 4 trimestres (dès lors qu'il y a sauf exceptions 5 ans entre l'âge d'ouverture des droits à pension et la limite d'âge). Cependant, les fonctionnaires choisissant d'anticiper leur départ dans le cadre du dispositif réservé aux parents de trois enfants peuvent se voir appliquer une décote sur une période supérieure à 4 trimestres.

| | Régime des fonctionnaires de l'État | |
|--|-------------------------------------|---|
| | Proportion de pensions surcotées | Coûts induits |
| 2004 | 13,9% | 4,3 M€ <i>0,3% du coût du flux</i> |
| 2005 | 20,3% | 10,5 M€ <i>0,7% du coût du flux</i> |
| 2006 <i>(données disponibles uniquement pour le régime des fonctionnaires de l'État, pensions disponibles dans la base statistique au 31/07/2006)</i> | 24,7% | 13 M€ <i>1% du coût du flux</i> Économie générée par la décote : 0,6 M€ |

Ce phénomène peut s'expliquer par la **phase de transition** actuelle. La réforme d'août 2003 a mis en place les conditions d'une convergence entre les paramètres du régime général et ceux des régimes de fonctionnaires. En 2008, l'alignement sera réalisé pour les durées de cotisation nécessaires pour obtenir le taux plein (160 trimestres).

Dans l'attente de cet alignement, si dans l'ensemble des régimes la surcote n'est attribuée qu'à partir de l'âge de 60 ans et pour les trimestres cotisés au-delà du 1^{er} janvier 2004, la durée de cotisation de référence au-delà de laquelle la surcote est applicable est fixée à **160 trimestres dans le régime général et les régimes alignés**. Elle est susceptible de jouer à **partir de 150 trimestres dans les régimes de la fonction publique** (fonctionnaires dont les droits à retraite se sont ouverts avant le 1^{er} janvier 2004).

Impact de la surcote sur la liquidation de la pension des fonctionnaires civils de l'Etat



La liberté de choix et le développement du droit à l'information

Pour la première fois dans l'histoire de l'assurance vieillesse, la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites reconnaît un droit individuel des assurés à l'information sur leur retraite.

Son article 10 prévoit notamment que « toute personne a le droit d'obtenir, dans des conditions précisées par décret, un relevé de sa situation individuelle au regard de l'ensemble des droits qu'elle s'est constitués dans les régimes de retraite légalement obligatoires. »

Pour permettre à chaque assuré d'exercer son droit et pour mettre en œuvre une information à caractère général sur les retraites, la loi du 21 août 2003 crée également un organisme original : le groupement d'intérêt public (GIP) Info Retraite.

Celui-ci regroupe tous les organismes de retraite assurant la gestion des régimes de retraite légalement obligatoires, ainsi que le service des pensions de l'État (qui verse la retraite des fonctionnaires de l'État).

Il est chargé de mettre en œuvre des outils destinés à offrir aux assurés une information générale et individuelle sur la retraite.

Le GIP info retraite a défini le contenu des documents d'information qui seront communiqués aux assurés, l'architecture technique permettant aux différents régimes de retraite d'échanger les données nécessaires à la délivrance de l'information retraite et a mis en ligne un simulateur de retraite tous régimes (M@rel « ma retraite en ligne »).

▪ L'impact de long terme de la réforme des retraites

Les projections démographiques

Les projections démographiques présentées ci-contre proviennent des travaux réalisés pour le troisième rapport du Conseil d'orientation des retraites paru en mars 2006.

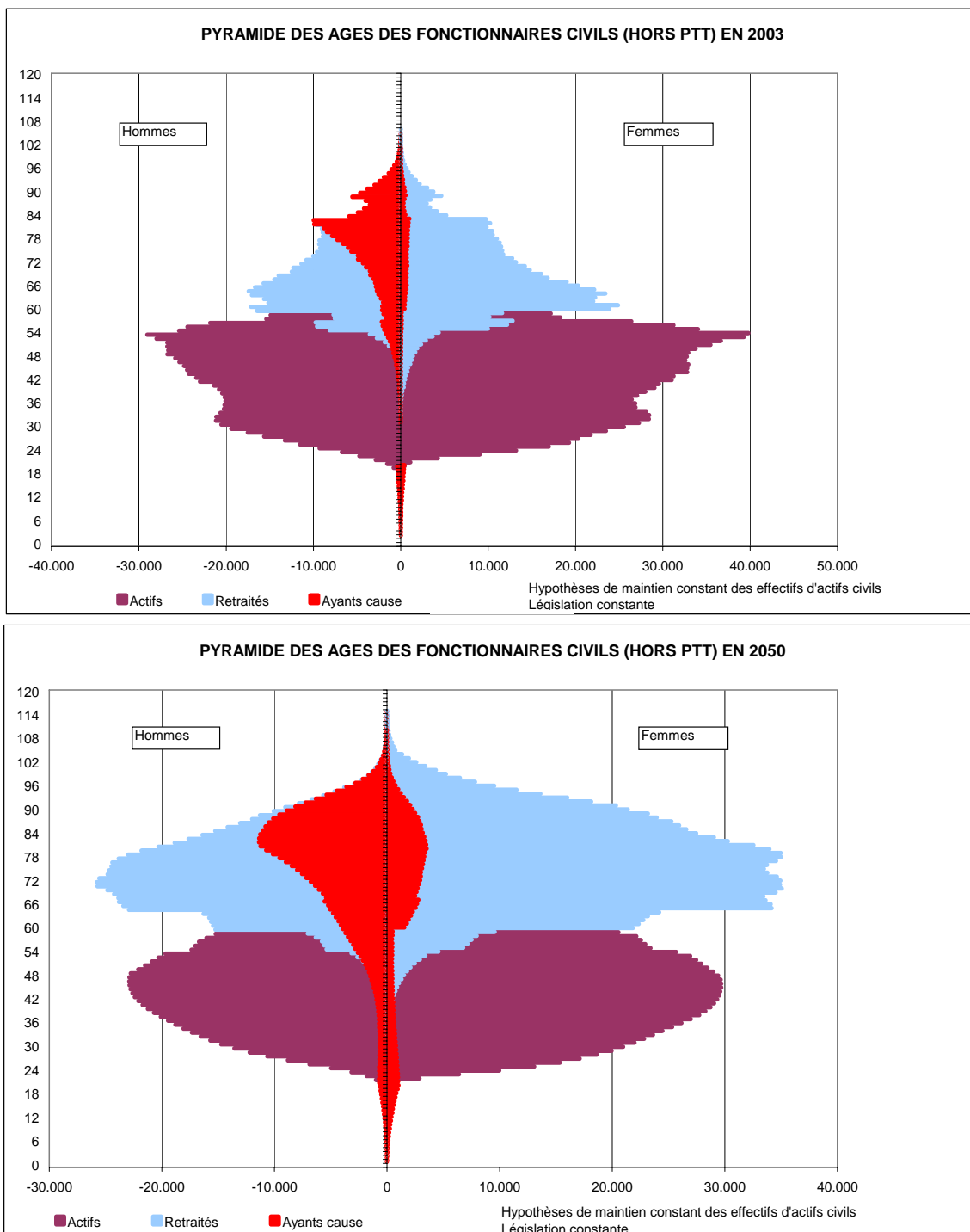
Les effectifs de cotisants de la CNRACL augmenteront rapidement jusqu'en 2020, année où ils atteindront près de 2,1 millions de personnes. Ce dynamisme s'explique notamment par le transfert entre 2006 et 2025 de près de 130.000 personnes provenant de la fonction publique d'État dans le cadre de la décentralisation.

Par ailleurs, la croissance des effectifs de retraités ralentira au fil du temps mais sera, au total, très forte. En 2050, les effectifs de retraités de droit direct de la CNRACL seront multipliés par 3,5 par rapport à 2003 et représenteront près de 2,1 millions de personnes.

Le régime des pensions civiles et militaires de retraite devrait connaître dans les prochaines années une détérioration importante du ratio démographique compte tenu des perspectives de départ en retraite.

Cette évolution est la conséquence directe du vieillissement de la population française et des départs en retraite de la génération du « baby boom ».

Compte tenu de ces flux de départs, le nombre de pensionnés de droit direct de l'Etat (civils y compris PTT et militaires) passerait de 1,5 million de personnes en 2003 à 2,2 millions en 2020 puis 2,5 millions en 2050.



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 évaluée à 26,2 Mds €³⁸ en 2020.

Les résultats des projections réalisées dans le cadre du Conseil d'orientation des retraites en 2005-2006 confirment les ordres de grandeur annoncés lors de l'élaboration de la loi d'août 2003 : la réforme de 2003 réduit les besoins de financement respectifs des régimes des

³⁸ Solde technique en Mds €2003 avec le taux de cotisation implicite 2003 pour la Fonction publique d'État.

fonctionnaires de l'État et de la CNRACL à hauteur de 8,3 Mds € et 3,9 Mds € en 2020 et à hauteur de 19,7 Mds € et 7,9 Mds € en 2050³⁹.

Taux et assiettes de cotisation des principaux régimes de retraite

| | COTISATIONS PATRONALES | COTISATIONS SALARIALES | TOTAL | ASSIETTE |
|--|------------------------|------------------------|---------|--|
| ➤ Fonctionnaires | | | | |
| <u>Fonctionnaires de l'Etat (1)</u> | | | | |
| - dont fonctionnaires civils | 49,9% | 7,85% (2) | 57,75% | - traitement indiciaire brut |
| - dont militaires | 100% | 7,85% (2) | 107,85% | - bonification indiciaire |
| - fonctionnaires détachés hors de l'Etat ou employés par un établissement autonome | 33,00% (3) | 7,85% (2) | 40,85% | - nouvelle bonification indiciaire |
| | | | | - primes prises en compte dans le calcul de la pension |
| <u>Fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (CNRACL)</u> | 27,30% | 7,85% | 35,15% | |
| ➤ Non titulaires | | | | |
| régime général sous plafond SS (5) | 8,30% | 6,65% | 14,95% | 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 | 13,28% | 9,00% | 22,28% | |
| - au-dessus plafond SS | 13,15% | 6,05% | 19,20% | |
| ➤ Salariés du privé | | | | |
| <u>Salariés non cadres</u> | | | | |
| régime général | 8,30% | 6,65% | 14,95% | 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 | 12,00% | 8,00% | 20,00% | 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 | 15,60% | 10,55% | 26,15% | |
| - au-dessus plafond SS | 14,90% | 9,00% | 23,90% | |
| <u>Salariés cadres</u> | | | | |
| régime général sous plafond SS | 8,30% | 6,65% | 14,95% | 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 | 12,60% | 7,70% | 20,30% | de 1 à 4 fois le plafond SS |
| AGIRC tranche C (libre) | 12,60% | 7,70% | 20,30% | 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 | 15,82% | 10,68% | 26,50% | |
| - au-dessus plafond SS | 15,72% | 8,83% | 24,55% | |

(1) Décret n° 2006-23 du 5 janvier 2006 portant fixation du taux de la contribution aux charges de pension des fonctionnaires civils et des militaires ainsi que du taux de la contribution relative aux allocations temporaires d'invalidité des fonctionnaires de l'État.

(2) Décret n° 2006-391 du 30 mars 2006 portant fixation du taux de la cotisation prévue au 2° de l'article L. 61 du code des pensions civiles et militaires de retraite. 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.

(5) Plafond de la sécurité sociale : 2.589 €/mois depuis le 1^{er} janvier 2006.

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

³⁹ En Mds €2003.

ANNEXES

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)
- Tableau n°6-1 : Évolution des pensions portées au minimum garanti (PCMR)
- Tableau n°6-2 : Évolution des pensions portées au minimum garanti (CNRACL)

2/ DONNÉES DU FLUX 2005

- Tableau n°7-1 : Répartition du flux 2005 par catégorie et administration (PCMR)
- Tableau n°7-2 : Répartition du flux 2005 par catégorie et administration (CNRACL)
- Tableau n°8-1 : Âge, durée de services et montant de la pension du flux 2005 (PCMR)
- Tableau n°8-2 : Âge, durée de services et montant de la pension du flux 2005 (CNRACL)
- Tableau n°9-1 : Répartition du flux 2005 par type de départ en retraite (PCMR)
- Tableau n°9-2 : Répartition du flux 2005 par type de départ en retraite (CNRACL)
- Tableau n°10-1 : Répartition du flux 2005 par âge de départ en retraite (PCMR)
- Tableau n°10-2 : Répartition du flux 2005 par âge de départ en retraite (CNRACL)
- Tableau n°11-1 : Durée moyenne de versement des pensionnés décédés en 2005 (PCMR)
- Tableau n°11-2 : Durée moyenne de versement des pensionnés décédés en 2005 (CNRACL)

Tableau n°1-1

ÉVOLUTION DU MONTANT DES PENSIONS

PENSIONS CIVILES ET MILITAIRES

| | PENSIONS CIVILES | | PENSIONS MILITAIRES | | TOTAL | | |
|-------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|---------------|------------------|------------------------------|
| | Montant en M€ | Progression en % | Montant en M€ | Progression en % | Montant en M€ | Progression en % | Poids dans le budget général |
| 1990 | 12.434 | | 5.613 | | 18.047 | | 9,7% |
| 1991 | 13.125 | 5,6% | 5.820 | 3,7% | 18.945 | 5,0% | 9,8% |
| 1992 | 14.003 | 6,7% | 6.042 | 3,8% | 20.045 | 5,8% | 10,0% |
| 1993 | 14.969 | 6,9% | 6.287 | 4,0% | 21.256 | 6,0% | 10,2% |
| 1994 | 15.622 | 4,4% | 6.383 | 1,5% | 22.006 | 3,5% | 10,0% |
| 1995 | 16.608 | 6,3% | 6.599 | 3,4% | 23.206 | 5,5% | 10,4% |
| 1996 | 17.491 | 5,3% | 6.744 | 2,2% | 24.234 | 4,4% | 10,3% |
| 1997 | 18.246 | 4,3% | 6.844 | 1,5% | 25.090 | 3,5% | 10,5% |
| 1998 | 19.123 | 4,8% | 6.995 | 2,2% | 26.117 | 4,1% | 10,8% |
| 1999 | 20.104 | 5,1% | 7.155 | 2,3% | 27.259 | 4,4% | 10,7% |
| 2000 | 21.217 | 5,5% | 7.321 | 2,3% | 28.538 | 4,7% | 11,2% |
| 2001 | 22.152 | 4,4% | 7.468 | 2,0% | 29.620 | 3,8% | 11,4% |
| 2002 | 23.335 | 5,3% | 7.676 | 2,8% | 31.011 | 4,7% | 11,6% |
| 2003 | 24.604 | 5,4% | 7.828 | 2,0% | 32.432 | 4,6% | 11,8% |
| 2004 | 26.098 | 6,1% | 8.058 | 2,9% | 34.156 | 5,3% | 11,8% |
| 2005 | 27.651 | 6% | 8.216 | 2% | 35.867 | 5% | 12,2% |

Source : Direction du budget.

**PCM : évolution des dépenses de pensions
et de leur poids dans le budget général**

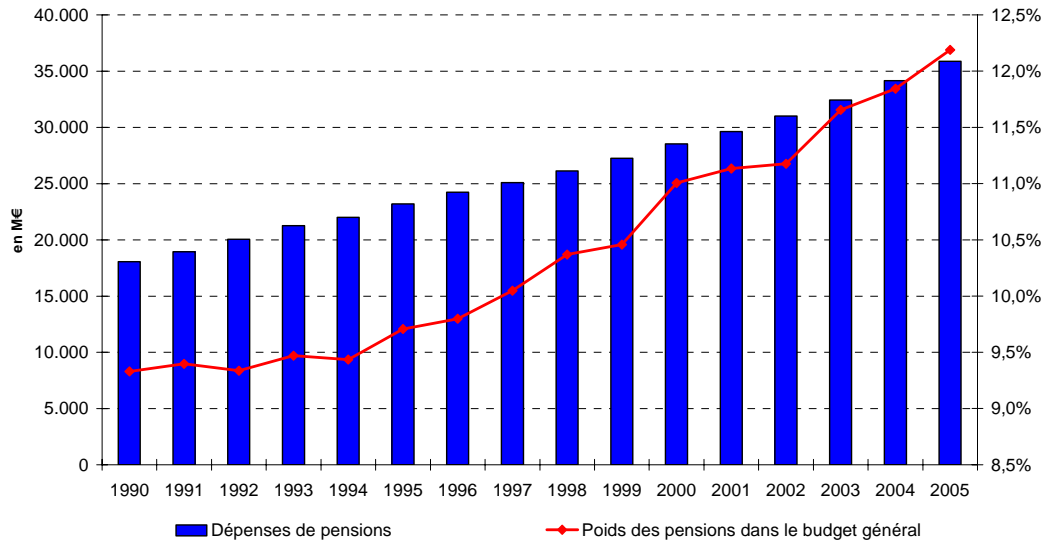


Tableau n°1-2

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% |
| 2003 | 8.612 | 6,2% | 11.599 | 7,1% | 7,85% | 26,50% |
| 2004 | 9.277 | 7,7% | 12.135 | 4,6% | 7,85% | 26,90% |
| 2005 | 9.881 | 6,5% | 12.737 | 5,0% | 7,85% | 27,30% |

Source : CDC Bordeaux.

CNRACL : évolution du montant des pensions et des cotisations

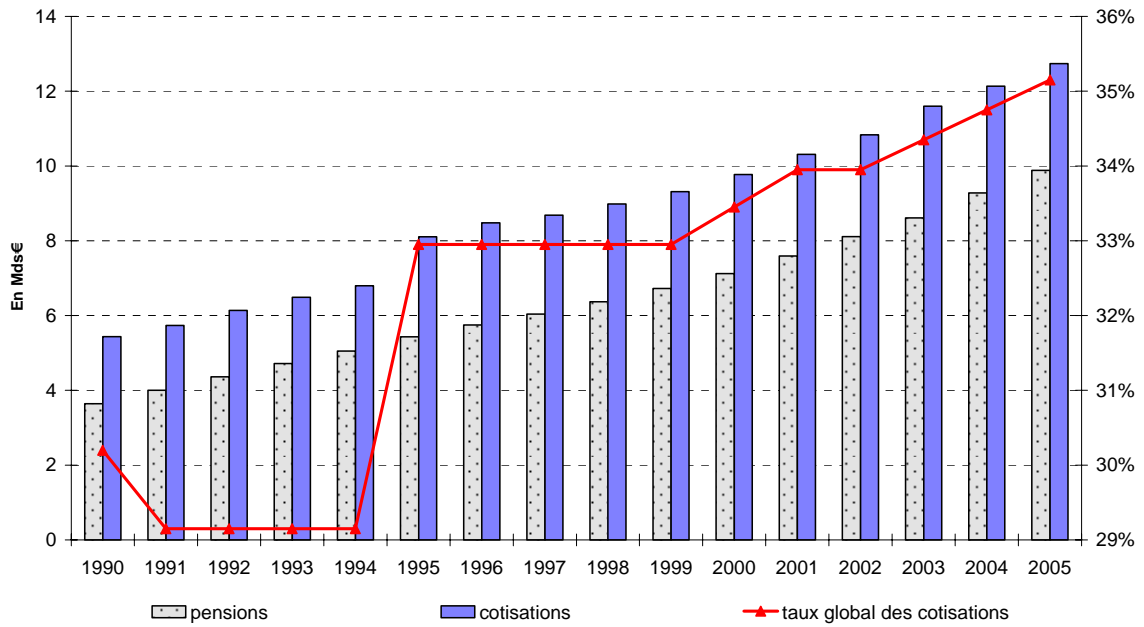


Tableau n°2-1

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 | 1.146.922 | 376.429 | 189.388 | 5.178 | 570.995 | 1.727.764 |
| 1996 | 863.551 | 262.249 | 62.547 | 1.156.769 | 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 |
| 2003 | 1.093.894 | 283.425 | 62.867 | 1.440.186 | 376.331 | 184.615 | 5.886 | 566.832 | 2.007.018 |
| 2004 | 1.142.218 | 290.217 | 63.101 | 1.495.536 | 377.436 | 187.085 | 5.971 | 570.492 | 2.066.028 |
| 2005 | 1.180.492 | 288.051 | 63.054 | 1.531.597 | 377.495 | 182.717 | 6.044 | 566.256 | 2.097.853 |

Source : Service des pensions du MINEFI.

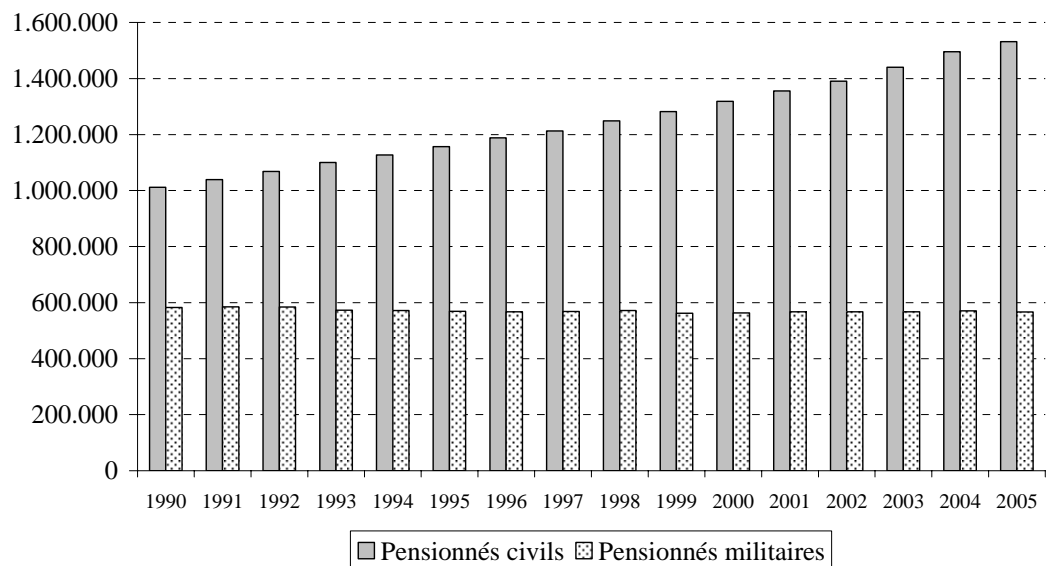
PCM : évolution du nombre des pensionnés civils et militaires

Tableau n°2-2

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PENSIONNÉS ET DE COTISANTS

CNRACL

| ANNÉES | PENSIONNÉS | | | COTISANTS | | | Rapport démographique pondéré |
|-------------|----------------|----------------|----------------|------------------|----------------|------------------|-------------------------------|
| | Droit direct | Droit dérivé | Total | FPT | 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 |
| 2003 | 592.530 | 120.645 | 713.175 | 1.025.000 | 759.000 | 1.784.000 | 2,73 |
| 2004 | 624.153 | 124.025 | 748.178 | 1.045.000 | 772.000 | 1.817.000 | 2,65 |
| 2005 | 651.206 | 127.577 | 778.783 | 1.070.713 | 778.469 | 1.849.182 | 2,59 |

Source : CDC Bordeaux.

CNRACL : évolution du nombre de pensionnés et de cotisants

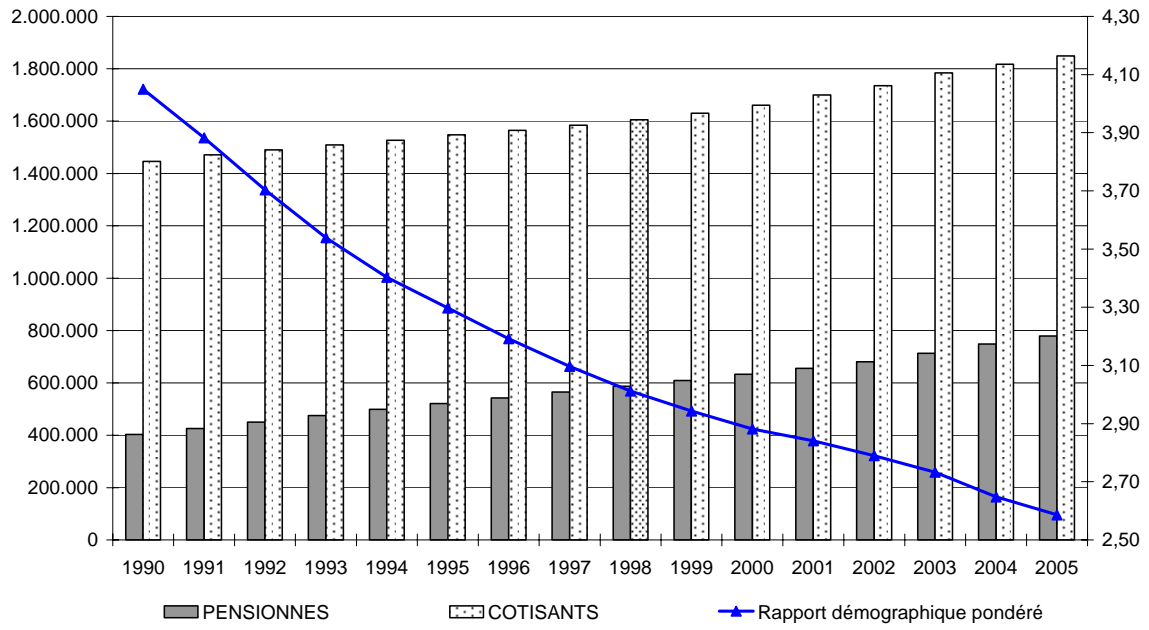


Tableau n°3-1

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE LIQUIDATIONS

PENSIONS CIVILES ET MILITAIRES

| ANNÉES | CIVILS | | | 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 |
| 2003 | 74.728 | 17.588 | 92.316 | 11.453 | 7.467 | 18.920 | 111.236 |
| 2004 | 72.003 | 17.999 | 90.002 | 10.556 | 7.978 | 18.534 | 108.536 |
| 2005 | 70.284 | 18.199 | 88.483 | 9.689 | 7.591 | 17.280 | 105.763 |

Source : Service des pensions du MINEFI.

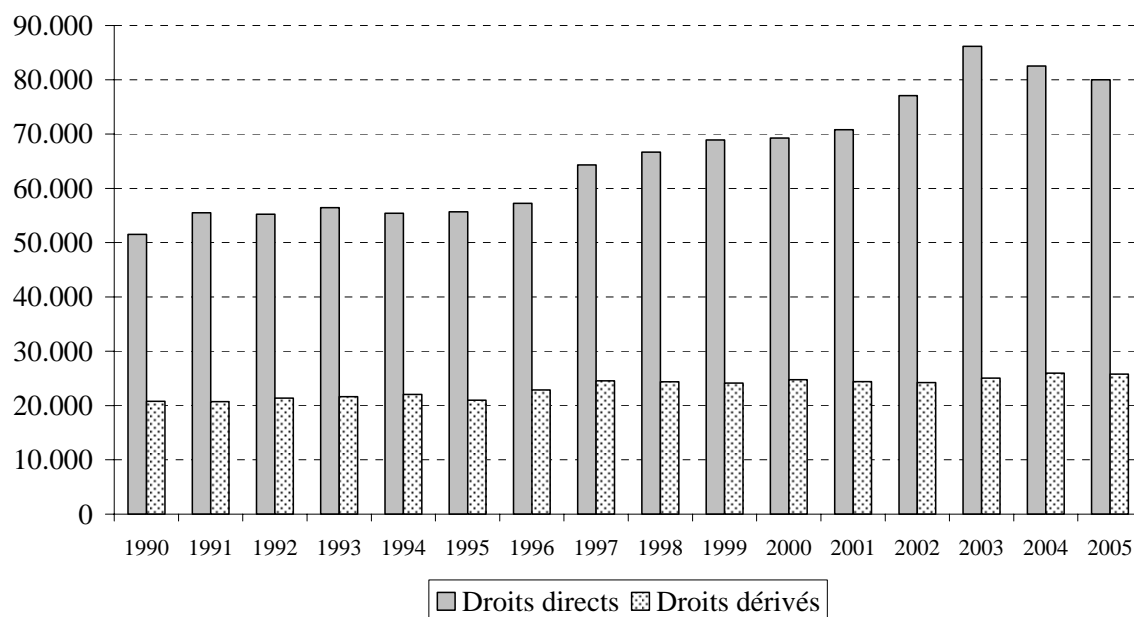
PCM : évolution du nombre de liquidations

Tableau n°3-2

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE LIQUIDATIONS

CNRACL

| ANNÉES | FPH | | | FPT | | | TOTAL |
|-------------|---------------|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|
| | Droit direct | Droit dérivé | Total | Droit direct | Droit dérivé | Total | |
| 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 |
| 2003 | 28.569 | 2.630 | 31.199 | 24.989 | 5.218 | 30.207 | 61.406 |
| 2004 | 15.747 | 2.773 | 18.520 | 16.435 | 5.352 | 21.787 | 40.307 |
| 2005 | 21.196 | 2.887 | 24.083 | 20.996 | 5.575 | 26.571 | 50.654 |

Source : CDC Bordeaux.

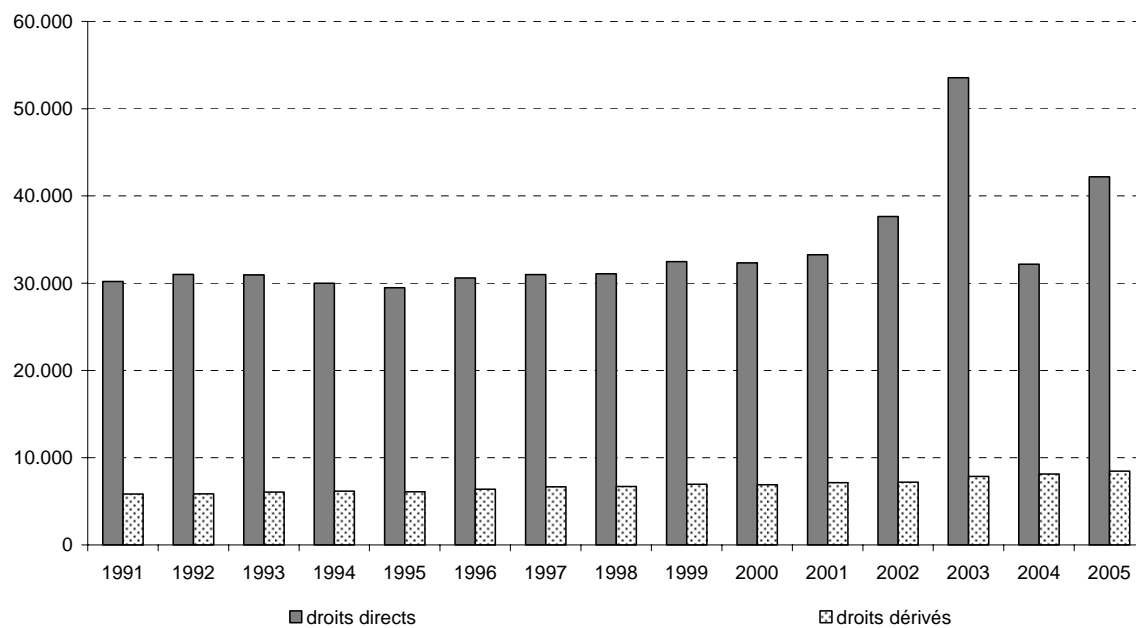
CNRACL : évolution du nombre de liquidations

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% |
| 2003 | 1.518 € | 0,9% | 1.135 € | 0,4% | 1.407 € | 1,1% |
| 2004 | 1.551 € | 2,2% | 1.169 € | 3,1% | 1.442 € | 2,5% |
| 2005 | 1.593 € | 2,7% | 1.212 € | 3,6% | 1.487 € | 3,1% |

Source : Service des pensions du MINEFI.

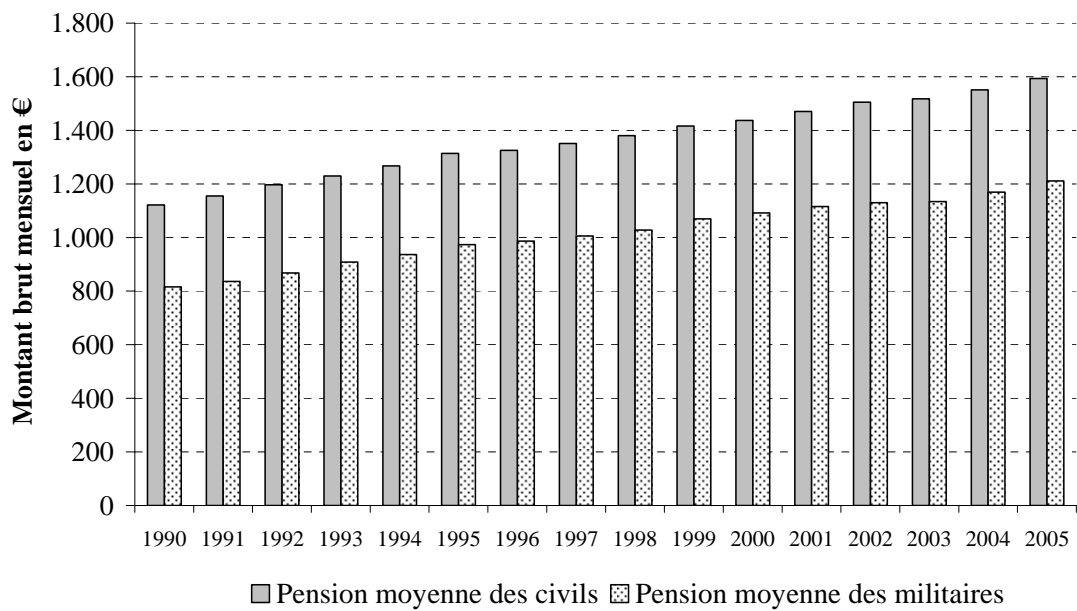
PCM : évolution de la pension moyenne depuis 1990

Tableau n°4-2

ÉVOLUTION DE LA PENSION MOYENNE (STOCK)

CNRACL

| ANNÉES | FPT | | FPH | | 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% |
| 2003 | 965 € | 0,6% | 1.054 € | 1,3% | 1.007 € | 1,0% |
| 2004 | 980 € | 1,5% | 1.082 € | 2,6% | 1.028 € | 2,1% |
| 2005 | 1.000 € | 2,1% | 1.111 € | 2,7% | 1.052 € | 2,4% |

Source : CDC Bordeaux.

CNRACL : évolution de la pension moyenne depuis 1992

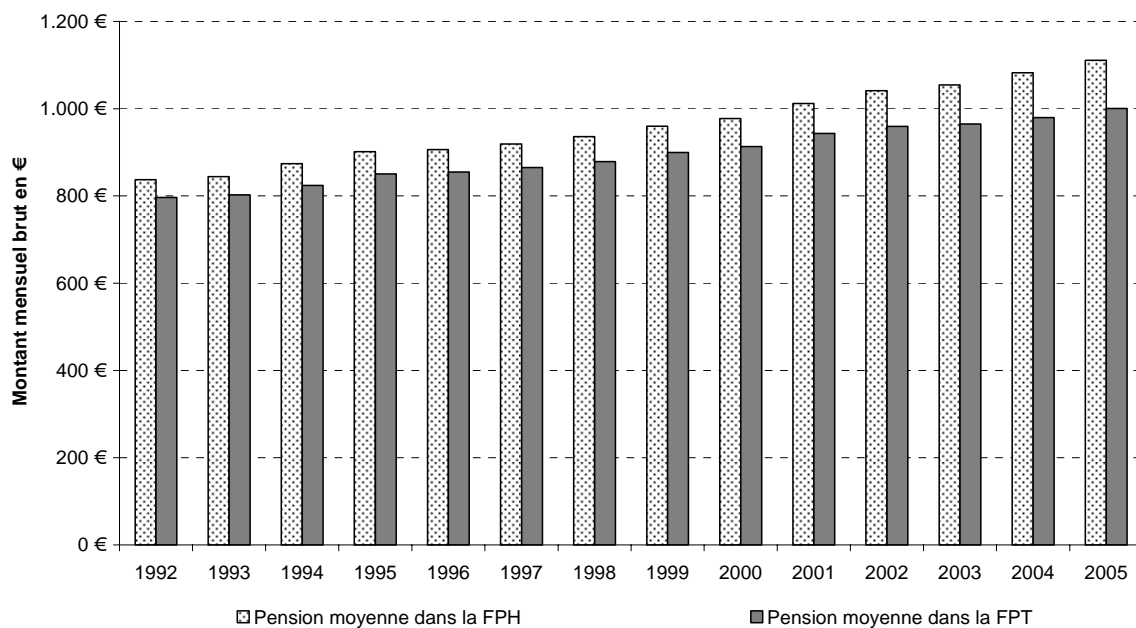


Tableau n°5-1

ÉVOLUTION DE L'INDICE ET TAUX DE LIQUIDATION (FLUX)

PENSIONS CIVILES ET MILITAIRES

| ANNÉES | FONCTIONNAIRES CIVILS | | MILITAIRES | |
|-------------|-----------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|
| | Indice de liquidation | Taux de liquidation | Indice 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% |
| 2003 | 579 | 68,4% | 481 | 66,0% |
| 2004 | 574 | 67,8% | 485 | 66,4% |
| 2005 | 579 | 67,5% | 493 | 66,1% |

Source : Service des pensions du MINEFI.

PCM : évolution de l'indice et du taux de liquidation

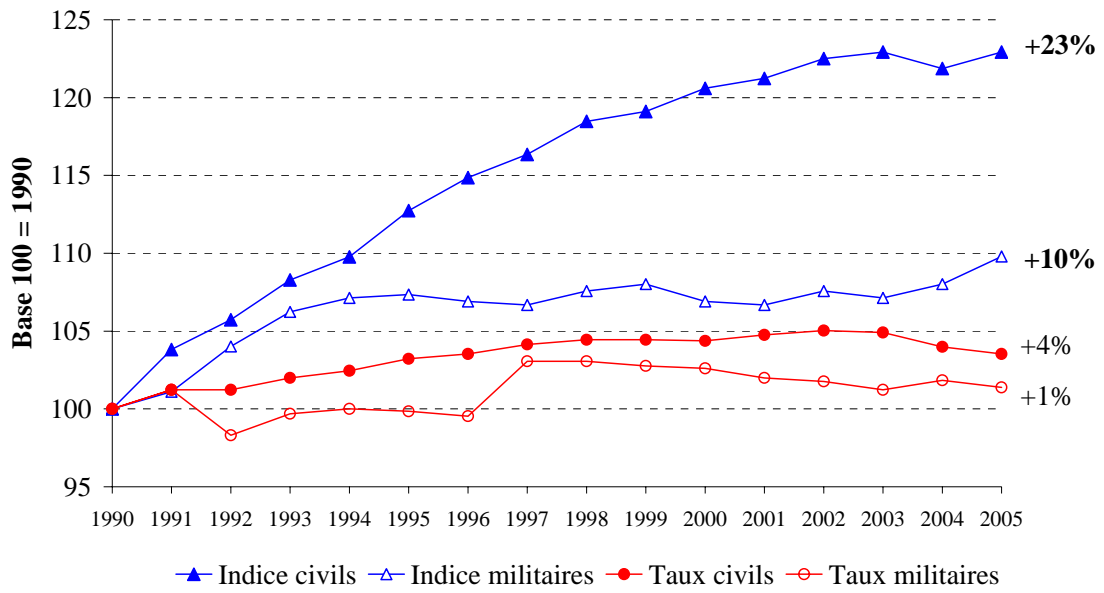


Tableau n°5-2

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 | 404 | 57,8% |
| 2003 | 412 | 57,7% |
| 2004 | 415 | 57,3% |
| 2005 | 417 | 57,4% |

Source : CDC Bordeaux.

CNRACL : évolution de l'indice et du taux de liquidation

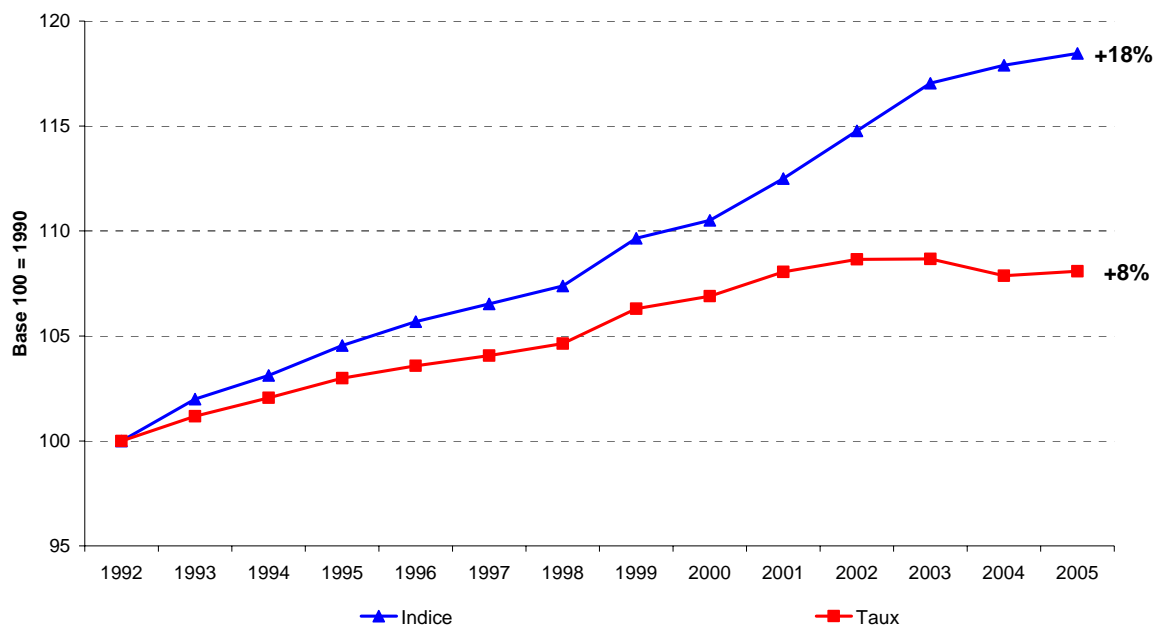


Tableau n°6-1

ÉVOLUTION DES PENSIONS PORTÉES AU MINIMUM GARANTI

PENSIONS CIVILES ET MILITAIRES

| ANNÉES | CIVILS | | MILITAIRES | | TOTAL | |
|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Stock | Flux | Stock | Flux | Stock | Flux |
| 1990 | 15,8% | 20,9% | 7,4% | 16,9% | 12,6% | 19,7% |
| 1991 | 15,4% | 18,8% | 7,5% | 22,9% | 12,4% | 19,9% |
| 1992 | 15,4% | 18,1% | 7,7% | 19,4% | 12,6% | 18,4% |
| 1993 | 15,0% | 16,5% | 7,9% | 16,8% | 12,4% | 16,5% |
| 1994 | 14,6% | 15,4% | 8,2% | 16,7% | 12,3% | 15,7% |
| 1995 | 14,4% | 14,3% | 8,6% | 17,0% | 12,4% | 14,9% |
| 1996 | 14,2% | 13,5% | 9,0% | 17,0% | 12,5% | 14,2% |
| 1997 | 14,2% | ND | 9,4% | ND | 12,6% | ND |
| 1998 | 13,9% | 11,7% | 9,6% | 15,0% | 12,5% | 12,5% |
| 1999 | 13,7% | 11,0% | 10,1% | 14,4% | 12,6% | 11,7% |
| 2000 | 14,3% | 10,9% | 10,8% | 14,2% | 13,2% | 11,6% |
| 2001 | 15,5% | 10,4% | 13,2% | 15,1% | 14,8% | 11,6% |
| 2002 | 15,7% | 10,7% | 17,7% | 23,8% | 16,2% | 13,0% |
| 2003 | 15,3% | 10,5% | 18,1% | 25,2% | 16,1% | 12,4% |
| 2004 | 15,1% | 11,1% | 18,3% | 23,5% | 15,9% | 12,7% |
| 2005 | 14,8% | 11,2% | 18,6% | 24,5% | 15,7% | 12,8% |

Source : Service des pensions du MINEFI.

PCM : évolution du nombre des pensions portées au minimum garanti

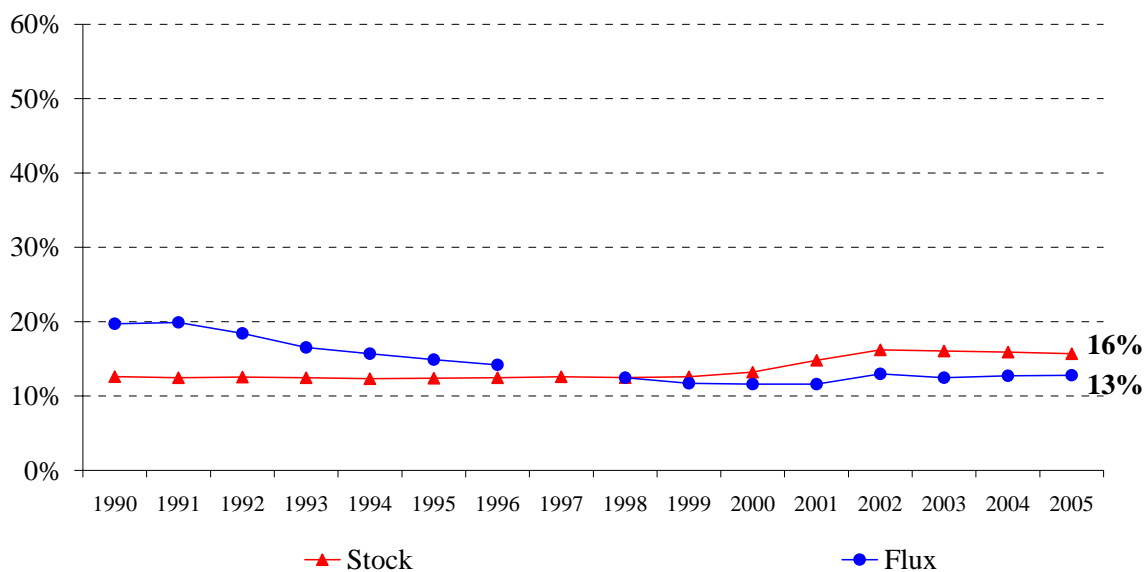


Tableau n°6-2

ÉVOLUTION DES PENSIONS PORTÉES AU MINIMUM GARANTI

CNRACL

| ANNÉES | FPH | | FPT | | TOTAL | |
|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Stock | Flux | Stock | Flux | Stock | Flux |
| 1990 | ND | ND | ND | ND | ND | ND |
| 1991 | ND | ND | ND | ND | ND | ND |
| 1992 | 51,1% | 53,9% | 46,6% | 55,3% | 48,6% | 54,7% |
| 1993 | 51,2% | 50,0% | 47,3% | 53,4% | 49,0% | 51,8% |
| 1994 | 48,4% | 47,8% | 46,6% | 51,6% | 47,4% | 50,0% |
| 1995 | 48,2% | 45,3% | 46,7% | 49,7% | 47,4% | 47,8% |
| 1996 | 48,0% | 44,4% | 46,9% | 48,9% | 47,4% | 46,9% |
| 1997 | 47,8% | 41,8% | 47,4% | 48,5% | 47,5% | 45,6% |
| 1998 | 47,3% | 40,4% | 47,4% | 48,6% | 47,4% | 45,1% |
| 1999 | 47,1% | 40,4% | 48,0% | 47,6% | 47,6% | 44,5% |
| 2000 | 49,0% | 37,9% | 50,0% | 48,0% | 49,6% | 43,4% |
| 2001 | 51,5% | 37,2% | 53,3% | 50,2% | 52,5% | 44,1% |
| 2002 | 50,5% | 35,5% | 53,5% | 50,6% | 52,1% | 43,4% |
| 2003 | 48,9% | 32,6% | 53,6% | 51,2% | 51,4% | 41,8% |
| 2004 | 47,9% | 33,3% | 53,5% | 48,7% | 50,9% | 41,6% |
| 2005 | 47,0% | 33,0% | 53,5% | 50,2% | 50,4% | 42,0% |

Source : CDC Bordeaux.

CNRACL : évolution du nombre des pensions portées au minimum garanti

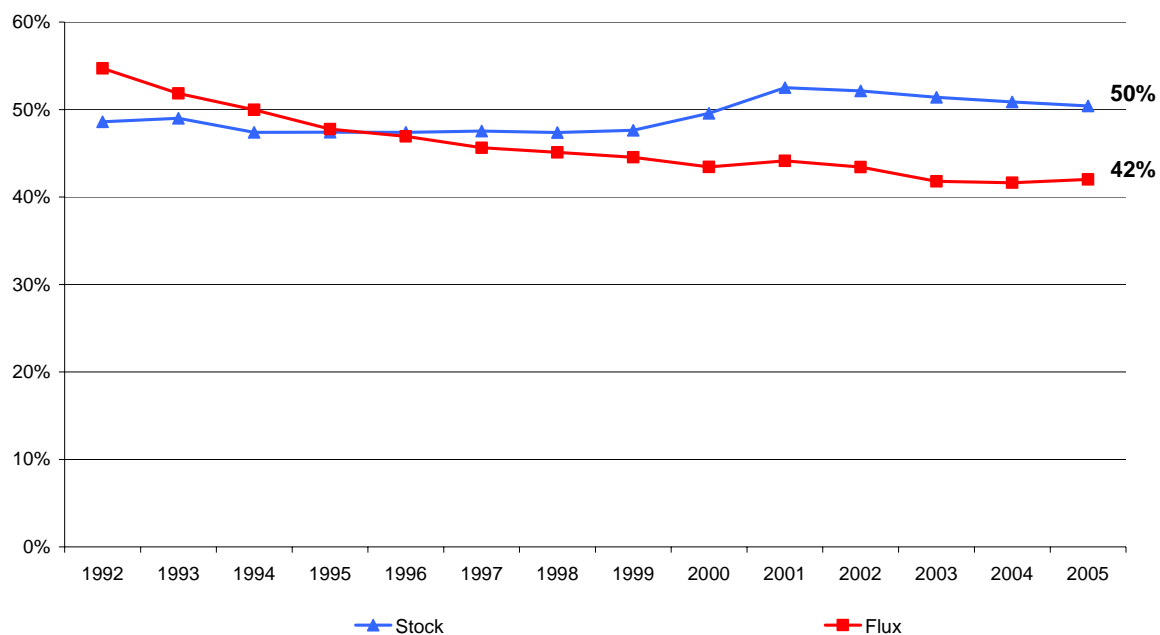


Tableau n°7-1

RÉPARTITION DU FLUX 2005 PAR CATÉGORIE ET ADMINISTRATION**FONCTIONNAIRES CIVILS**

| Administration | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Hors catégorie (1) | Total | En % des départs |
|-----------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------------|---------------|-------------------------|
| Éducation nationale | 30.617 | 2.223 | 4.945 | | 37.785 | 53,8% |
| La Poste | 3 | | | 9.146 | 9.149 | 13,0% |
| France Télécom | 13 | 1 | | 4.504 | 4.518 | 6,4% |
| Intérieur | 157 | 169 | 656 | 4.247 | 5.229 | 7,4% |
| MINEFI | 1.202 | 1.846 | 2.223 | | 5.271 | 7,5% |
| Équipement | 243 | 617 | 1.851 | | 2.711 | 3,9% |
| Recherche | 833 | 233 | 83 | | 1.149 | 1,6% |
| Justice | 217 | 161 | 299 | 595 | 1272 | 1,8% |
| Défense | 165 | 222 | 537 | | 924 | 1,3% |
| Agriculture | 386 | 304 | 324 | | 1.014 | 1,4% |
| Emploi et solidarité | 147 | 178 | 233 | | 558 | 0,8% |
| Aviation civile | 153 | 48 | 22 | 8 | 231 | 0,3% |
| Culture | 94 | 25 | 84 | | 203 | 0,3% |
| Affaires étrangères | 34 | 39 | 88 | | 161 | 0,2% |
| Autres | 12 | 20 | 58 | 19 | 109 | 0,2% |
| TOTAL | 34.276 | 6.086 | 11.403 | 18.519 | 70.284 | |
| | 48,8% | 8,7% | 16,2% | 26,3% | | |

(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 | 101 | 1% |
| Officiers supérieurs | 863 | 8,9% |
| Officiers subalternes | 490 | 5,1% |
| Sous-officiers | 7.084 | 73,1% |
| Caporaux et soldats | 1.035 | 10,7% |
| Autres catégories | 116 | 1,2% |
| TOTAL | 9.689 | 100,0% |

Source : Service des pensions du MINEFI.

Tableau n°7-2

RÉPARTITION DU FLUX 2005 PAR CATÉGORIE ET ADMINISTRATION**CNRACL**

| Catégories | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Non ventilable | Total | En % des départs |
|---------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-----------------------|---------------|-------------------------|
| Fonction publique territoriale | 1.858 | 2.698 | 16.148 | 292 | 20.996 | 49,8%% |
| en % | 8,8% | 12,9% | 76,9% | 1,4% | | |
| Fonction publique hospitalière | 2.661 | 6.300 | 12.084 | 151 | 21.196 | 50.2% |
| en % | 12,6% | 29,7% | 57,0% | 0,7% | | |
| TOTAL | 4.519 | 8.998 | 28.232 | 443 | 42192 | |
| en % | 10,7% | 21,3% | 66,9% | 1,0% | | |

Source : CDC Bordeaux.

AGE, DURÉE DES SERVICES ET MONTANT DE LA PENSION DU FLUX 2005

Tableau n°8-1
FONCTIONNAIRES CIVILS

| | Hommes | Femmes | TOTAL |
|------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Nombre de départs | 33.954 | 36.374 | 70.328 |
| En % des départs | 48,3% | 51,7% | 100% |
| Âge moyen | 57 ans 8 mois | 57 ans 9 mois | 57 ans 8 mois |
| Durée totale | 34 ans 8 mois | 33 ans 5 mois | 34 ans |
| - services effectifs | 33 ans 5 mois | 31 ans 8 mois | 32 ans 6 mois |
| - bonifications | 1 an 3 mois | 1 ans 9 mois | 1 an 6 mois |
| Montant mensuel moyen | 1.960 € | 1.737 € | 1.845 € |
| Indice de liquidation | 603 | 558 | 579 |
| Taux de liquidation : | | | |
| - avec surcote | 68,9% | 66,3% | 67,6% |
| - sans surcote | 68,5% | 65,9% | 67,2% |
| Majoration pour enfant | 3,4% | 2,0% | 2,7% |
| Pensions portées au MG | 8,2% | 13,9% | 11,2% |
| Pensions au taux de 80% | 7,0% | 7,7% | 7,3% |

MILITAIRES

| | Hommes | Femmes | TOTAL |
|------------------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|
| Nombre de départs | 10.603 | 850 | 11.453 |
| En % des départs | 92,6% | 7,4% | 100% |
| Âge moyen | 46 ans 3 mois | 42 ans mois | 46 ans |
| Durée totale | 33 ans 7 mois | 27 ans 10 mois | 33 ans 2 mois |
| - services effectifs | 26 ans 5 mois | 21 ans 7 mois | 26 ans 1 mois |
| - bonifications | 7 ans 2 mois | 6 ans 3 mois | 7 ans 1 mois |
| Montant mensuel moyen | 1.599 € | 1.150 € | 1.566 € |
| Indice de liquidation | 497 | 434 | 493 |
| Taux de liquidation | 67,0% | 55,2% | 66,1% |
| Majoration pour enfant | 1,8% | 0,4% | 1,7% |
| Pensions portées au MG | 23,5% | 37,4% | 24,5% |
| Pensions au taux de 80% | 35,4% | 8,2% | 33,4% |

Source : Service des pensions du MINEFI.

Tableau n°8-2
CNRACL

| | Hommes | Femmes | TOTAL |
|------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Nombre de départs | 14.125 | 28.067 | 42.192 |
| En % des départs | 33,5% | 66,5% | 100% |
| Âge moyen | 58 ans 8 mois | 56 ans 2 mois | 57 ans |
| Durée totale | 30 ans 1 mois | 28 ans 1 mois | 28 ans 9 mois |
| - services effectifs | 29 ans 7 mois | 26 ans 10 mois | 27 ans 9 mois |
| - bonifications | 6 mois | 1 an 3 mois | 1 an |
| Montant mensuel moyen | 1.271 € | 1.160 € | 1.197 € |
| Indice de liquidation | 427 | 412 | 417 |
| Taux de liquidation | 60,2% | 56,1% | 57,4% |
| Majoration pour enfant | 3,8% | 2,8% | 3,1% |
| Pensions portées au MG | 36,2% | 44,3% | 41,6% |
| Pensions au taux de 80% | 2,4% | 2,6% | 2,5% |

Source : CDC Bordeaux.

Tableau n°9-1

RÉPARTITION DU FLUX 2005 PAR TYPE DE DÉPART EN RETRAITE

PENSIONS CIVILES ET MILITAIRES

FONCTIONNAIRES CIVILS

| Type de départ | CATÉGORIE SÉDENTAIRE | CATÉGORIE ACTIVE | | DÉPART ANTICIPÉ DES PARENTS DE 3 ENFANTS | INVALIDITÉ |
|------------------------------|-------------------------|----------------------|----------------------|---|----------------------|
| | | Départ à 55 ans | Départ à 50 ans | | |
| Nombre de départs | 33.311 | 19.012 | 3.365 | 9.721 | 4.919 |
| En % des départs | 47,4% | 27% | 4,8% | 13,8% | 7% |
| Âge moyen | 60 ans 9 mois | 56 ans 4 mois | 52 ans 9 mois | 53 ans 5 mois | 54 ans 4 mois |
| Durée totale | 34 ans 8 mois | 35 ans 8 mois | 35 ans 9 mois | 30 ans 8 mois | 28 ans 8 mois |
| - services effectifs | 33 ans 7 mois | 34 ans 4 mois | 31 ans 10 mois | 28 ans 3 mois | 27 ans 8 mois |
| - bonifications | 1 an 1 mois | 1 an 4 mois | 3 ans 11 mois | 2 ans 5 mois | 1 an |
| Montant mensuel moyen | 1.986 € | 1.802 € | 1.868 € | 1.712 € | 1.299 € |
| Indice de liquidation | 618 | 558 | 580 | 547 | 467 |
| Taux de liquidation : | | | | | |
| - avec surcote | 69,1% | 70,5% | 70,6% | 61,3% | 56,1% |
| - sans surcote | 68,4% | 70,4% | | 61,2% | 56% |
| Majoration pour enfant | 1,6% | 1,8% | 2,4% | 8,5% | 1,8% |
| Pensions portées au MG | 10,2% | 5,4% | 1,2% | 19,3% | 30,6% |
| Pensions au taux de 80% | 9,7% | 4,8% | 2,7% | 8,6% | 2,1% |

MILITAIRES

| Type de départ | TERRE, MER ET AIR | | | GENDARMERIE | |
|------------------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| | Non officiers | Officiers | Non classé | Non officiers | Officiers |
| Nombre de départs | 5.681 | 1.327 | 116 | 2.438 | 127 |
| En % des départs | 58,6% | 13,7% | 1,2% | 25,2% | 1,3% |
| Âge moyen | 42 ans 3 mois | 51 ans | 45 ans 5 mois | 51 ans 6 mois | 54 ans 4 mois |
| Durée totale | 30 ans 8 mois | 37 ans 11 mois | 30 ans 7 mois | 36 ans 3 mois | 39 ans 6 mois |
| - services effectifs | 23 ans | 30 ans 8 mois | 24 ans 3 mois | 30 ans 6 mois | 34 ans |
| - bonifications | 7 ans 8 mois | 7 ans 3 mois | 6 ans 4 mois | 5 ans 9 mois | 5 ans 6 mois |
| Montant mensuel moyen | 1.215 € | 2.656 € | 1.361 € | 1.724 € | 3.019 € |
| Indice de liquidation | 414 | 755 | 476 | 517 | 839 |
| Taux de liquidation | 61% | 75,5% | 60,8% | 72,4% | 78,8% |
| Majoration pour enfant | 0,9% | 3,6% | 1,3% | 2,3% | 2,8% |
| Pensions portées au MG | 37,2% | 0,1% | 16,4% | 10,0% | 0% |
| Pensions au taux de 80% | 24,8% | 61,6% | 26,7% | 36,3% | 74% |

Source : Service des pensions du MINEFI.

Tableau n°9-2

RÉPARTITION DU FLUX 2005 PAR TYPE DE DÉPART EN RETRAITE**CNRACL****FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX**

| Type de départ | CATÉGORIE SÉDENTAIRE | CATÉGORIE ACTIVE | | DÉPART ANTICIPÉ DES MÈRES DE 3 ENFANTS | INVALIDITÉ |
|------------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---|---------------------------|
| | | Départ à 55 ans | Départ à 50 ans | | |
| Nombre de départs | 13.705 | 1.412 | 62 | 2.601 | 3.216 |
| En % des départs | 65,3% | 6,7% | 0,3% | 12,4% | 15,3% |
| Âge moyen | 60 ans 8 mois | 56 ans 4 mois | 52 ans 7 mois | 51 ans 8 mois | 54 ans 11 mois |
| Durée totale | 28 ans 4 mois | 33 ans 6 mois | 36 ans 10 mois | 23 ans | 22 ans 4 mois |
| - services effectifs | 27 ans 11 mois | 31 ans 6 mois | 28 ans 4 mois | 21 ans 5 mois | 22 ans |
| - bonifications | 5 mois | 2 ans | 8 ans 6 mois | 1 an 7 mois | 4 mois |
| Montant mensuel moyen | 1.169 € | 1.460 € | 1.379 € | 971 € | 861 € |
| Indice de liquidation | 411 | 460 | 404 | 375 | 348 |
| Taux de liquidation | 56,7% | 67,0% | 73,7% | 46,1% | 44,5% |
| Majoration pour enfants | 2,9% | 3,7% | 4,3% | 7,4% | 3,0% |
| Pensions portées au MG | 48,4% | 19,3% | 1,7% | 72,0% | 67,3% |
| Pensions au taux de 80% | 2,5% | 4,7% | 16,7% | 2,0% | 0,7% |

FONCTIONNAIRES HOSPITALIERS

| Type de départ | CATÉGORIE SÉDENTAIRE | CATÉGORIE ACTIVE | DÉPART ANTICIPÉ DES MÈRES DE 3 ENFANTS | INVALIDITÉ |
|------------------------------|-------------------------|----------------------|---|----------------------|
| Nombre de départs | 5.145 | 9.787 | 4.072 | 2.192 |
| En % des départs | 24,3% | 46,2% | 19,2% | 10,3% |
| Âge moyen | 60 ans 6 mois | 56 ans 2 mois | 49 ans 1 mois | 53 ans 1 mois |
| Durée totale | 30 ans 10 mois | 32 ans 6 mois | 25 ans 4 mois | 27 ans |
| - services effectifs | 30 ans 1 mois | 31 ans 5 mois | 22 ans 10 mois | 26 ans 2 mois |
| - bonifications | 9 mois | 1 an 1 mois | 2 ans 6 mois | 10 mois |
| Montant mensuel moyen | 1.292 € | 1.370 € | 1.084 € | 1.056 € |
| Indice de liquidation | 431 | 451 | 411 | 384 |
| Taux de liquidation | 61,6% | 65,0% | 50,5% | 53,9% |
| Majoration pour enfants | 2,7% | 1,3% | 6,2% | 2,1% |
| Pensions portées au MG | 32,3% | 22,2% | 44,6% | 51,6% |
| Pensions au taux de 80% | 4,0% | 2,3% | 2,4% | 1,3% |

Source : CDC Bordeaux.

Tableau n°10-1

RÉPARTITION DU FLUX 2005 PAR ÂGE DE DÉPART EN RETRAITE

FONCTIONNAIRES CIVILS

| ÂGE | Hommes | % | Femmes | % | Total | % | % cumulés |
|------------------|----------------------|-------|----------------------|-------|----------------------|-------|-----------|
| Avant 50 ans | 1.028 | 3,0% | 2.290 | 6,3% | 3.318 | 4,7% | 4,7% |
| 50 ans | 849 | 2,5% | 392 | 1,1% | 1.241 | 1,8% | 6,5% |
| 51 ans | 807 | 2,4% | 478 | 1,3% | 1.285 | 1,8% | 8,3% |
| 52 ans | 822 | 2,4% | 498 | 1,4% | 1.320 | 1,9% | 10,2% |
| 53 ans | 743 | 2,2% | 615 | 1,7% | 1.358 | 1,9% | 12,1% |
| 54 ans | 862 | 2,5% | 1.592 | 4,4% | 2.454 | 3,5% | 15,6% |
| 55 ans | 7.424 | 21,9% | 5.474 | 15,1% | 12.898 | 18,4% | 34% |
| 56 ans | 2.277 | 6,7% | 2.096 | 5,8% | 4.373 | 6,2% | 40,2% |
| 57 ans | 1.657 | 4,9% | 1.409 | 3,9% | 3.066 | 4,4% | 44,6% |
| 58 ans | 1.152 | 3,4% | 1.135 | 3,1% | 2.287 | 3,3% | 47,8% |
| 59 ans | 972 | 2,9% | 922 | 2,5% | 1.894 | 2,7% | 50,5% |
| 60 ans | 11.034 | 32,5% | 15.264 | 42,0% | 26.298 | 37,4% | 87,9% |
| 61 ans | 1.403 | 4,1% | 1.621 | 4,5% | 3.024 | 4,3% | 92,2% |
| 62 ans | 747 | 2,2% | 802 | 2,2% | 1.549 | 2,2% | 94,4% |
| 63 ans | 494 | 1,5% | 540 | 1,5% | 1.034 | 1,5% | 95,9% |
| 64 ans | 391 | 1,2% | 365 | 1,0% | 756 | 1,1% | 97,0% |
| 65 ans | 842 | 2,5% | 763 | 2,1% | 1.605 | 2,3% | 99,3% |
| Après 65 ans | 409 | 1,2% | 115 | 0,3% | 524 | 0,7% | 100% |
| Âge moyen | 57 ans 8 mois | | 57 ans 9 mois | | 57 ans 8 mois | | |

FPE : répartition par âge et par sexe des départs en retraite en 2005

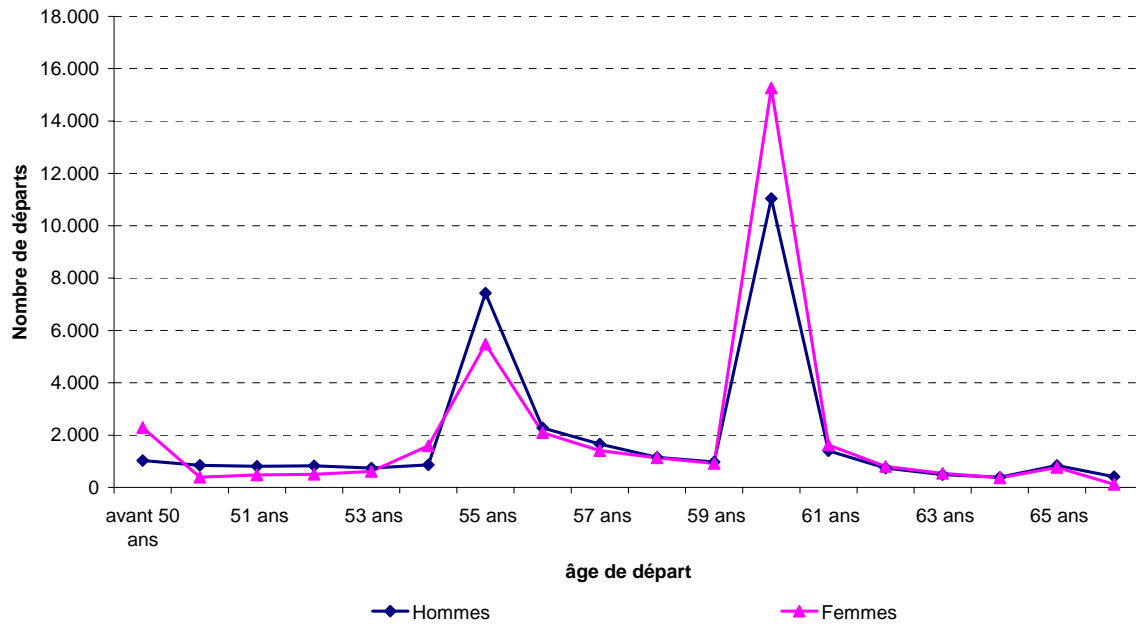


Tableau n°10-1 (suite)

RÉPARTITION DU FLUX 2003 PAR ÂGE DE DÉPART EN RETRAITE

MILITAIRES

| ÂGE | Non officiers | % | Officiers | % | Total | % | % cumulés |
|--------------------|-----------------------|-------|----------------------|-------|-----------------------|-------|-----------|
| 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% |
| Âge moyen | 43 ans 10 mois | | 50 ans 4 mois | | 44 ans 11 mois | | |

Militaires : répartition par âge des départs en retraite en 2005

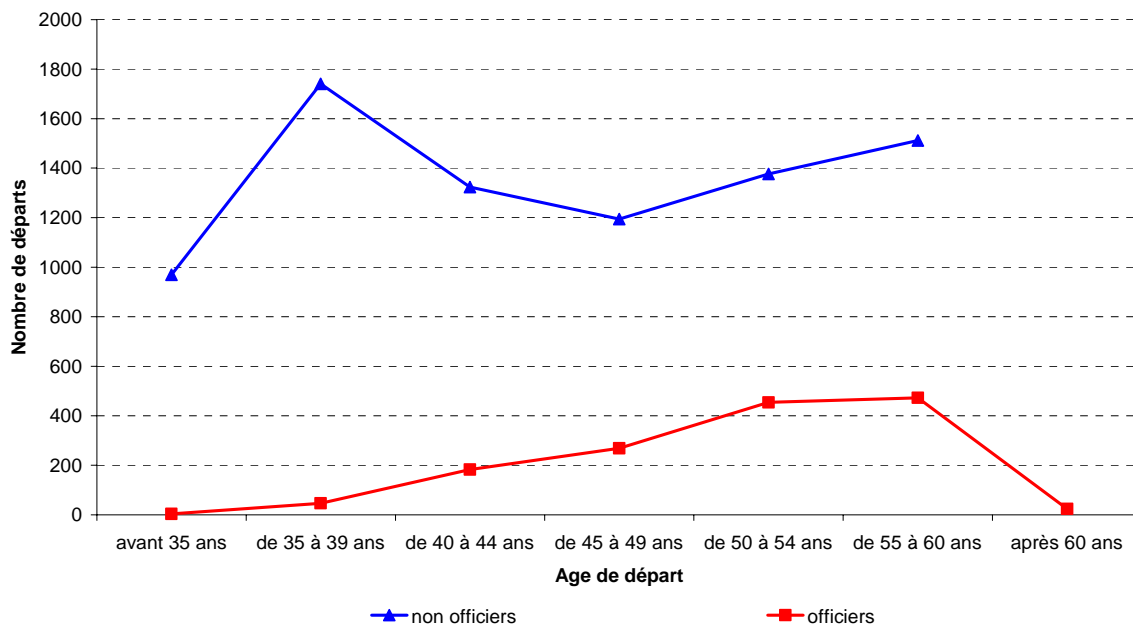


Tableau n°10-2

RÉPARTITION DU FLUX 2005 PAR ÂGE DE DÉPART EN RETRAITE

FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

| ÂGE | Hommes | % | Femmes | % | Total | % | % cumulés |
|--------------|----------------|-------|--------|-------|---------------|-------|-----------|
| Avant 50 ans | 300 | 3,0% | 1.243 | 11,2% | 1.543 | 7,3% | 7,3% |
| 50 ans | 67 | 0,7% | 140 | 1,3% | 207 | 1,0% | 8,3% |
| 51 ans | 80 | 0,8% | 134 | 1,2% | 214 | 1,0% | 9,3% |
| 52 ans | 79 | 0,8% | 149 | 1,3% | 228 | 1,1% | 10,4% |
| 53 ans | 104 | 1,0% | 227 | 2,1% | 331 | 1,6% | 12,0% |
| 54 ans | 103 | 1,0% | 199 | 1,8% | 302 | 1,4% | 13,4% |
| 55 ans | 884 | 8,9% | 361 | 3,3% | 1.245 | 5,9% | 19,3% |
| 56 ans | 355 | 3,6% | 313 | 2,8% | 668 | 3,2% | 22,5% |
| 57 ans | 305 | 3,1% | 377 | 3,4% | 682 | 3,2% | 25,7% |
| 58 ans | 293 | 2,9% | 369 | 3,3% | 662 | 3,2% | 28,9% |
| 59 ans | 565 | 5,7% | 341 | 3,1% | 906 | 4,3% | 33,2% |
| 60 ans | 5.654 | 56,9% | 5.074 | 45,9% | 10.728 | 51,1% | 84,3% |
| 61 ans | 420 | 4,2% | 694 | 6,3% | 1.114 | 5,3% | 89,6% |
| 62 ans | 236 | 2,4% | 408 | 3,7% | 644 | 3,1% | 92,7% |
| 63 ans | 129 | 1,3% | 285 | 2,6% | 414 | 2,0% | 94,7% |
| 64 ans | 76 | 0,8% | 177 | 1,6% | 253 | 1,2% | 95,9% |
| 65 ans | 252 | 2,5% | 507 | 4,6% | 759 | 3,6% | 99,5% |
| Après 65 ans | 43 | 0,4% | 53 | 0,5% | 96 | 0,5% | 100,0% |
| Âge moyen | 58 ans 11 mois | | 58 ans | | 58 ans 5 mois | | |

FPT : répartition par âge et par sexe des départs en retraite en 2005

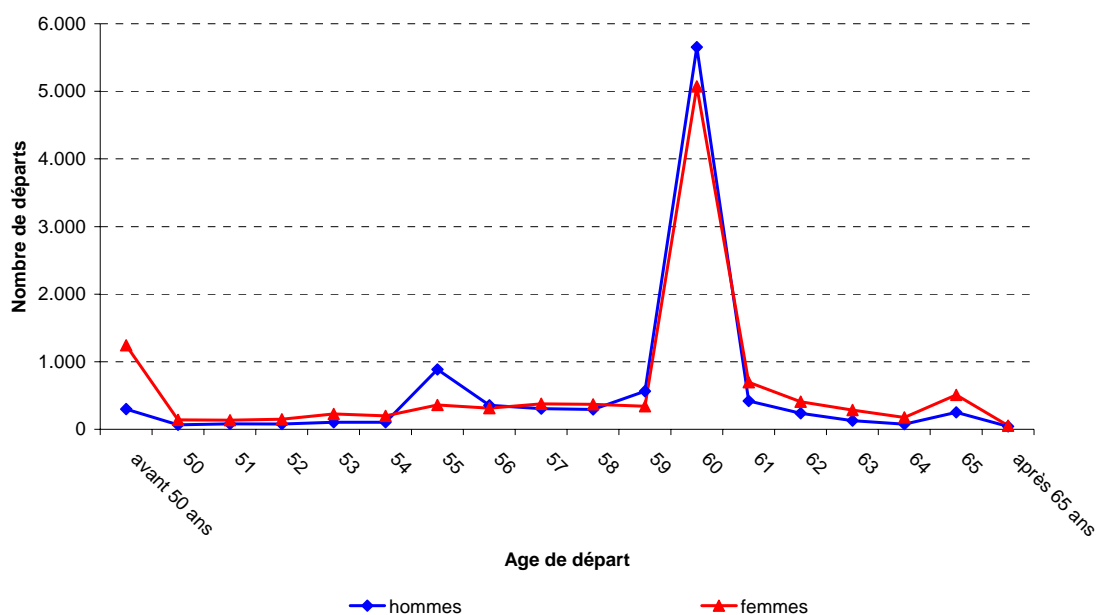


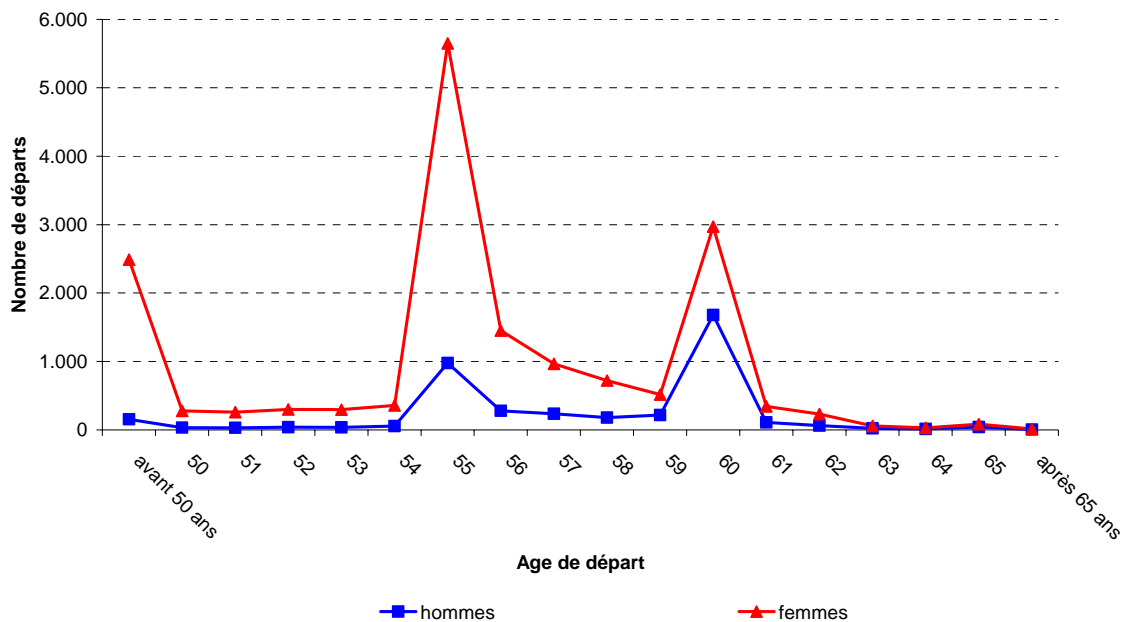
Tableau n°10-2 (suite)

RÉPARTITION DU FLUX 2005 PAR ÂGE DE DÉPART EN RETRAITE

FONCTIONNAIRES HOSPITALIERS

| ÂGE | Hommes | % | Femmes | % | Total | % | % cumulés |
|--------------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|-----------|
| Avant 50 ans | 154 | 3,7% | 2.489 | 14,6% | 2.643 | 12,5% | 12,5% |
| 50 ans | 34 | 0,8% | 280 | 1,6% | 314 | 1,5% | 14,0% |
| 51 ans | 30 | 0,7% | 259 | 1,5% | 289 | 1,4% | 15,3% |
| 52 ans | 40 | 1,0% | 299 | 1,8% | 339 | 1,6% | 16,9% |
| 53 ans | 36 | 0,9% | 297 | 1,7% | 333 | 1,6% | 18,5% |
| 54 ans | 56 | 1,3% | 357 | 2,1% | 413 | 1,9% | 20,4% |
| 55 ans | 979 | 23,4% | 5.647 | 33,2% | 6.626 | 31,3% | 51,7% |
| 56 ans | 279 | 6,7% | 1.451 | 8,5% | 1.730 | 8,2% | 59,9% |
| 57 ans | 236 | 5,6% | 966 | 5,7% | 1.202 | 5,7% | 65,5% |
| 58 ans | 180 | 4,3% | 721 | 4,2% | 901 | 4,3% | 69,8% |
| 59 ans | 216 | 5,2% | 517 | 3,0% | 733 | 3,5% | 73,2% |
| 60 ans | 1.681 | 40,2% | 2.970 | 17,5% | 4.651 | 21,9% | 95,2% |
| 61 ans | 111 | 2,7% | 345 | 2,0% | 456 | 2,2% | 97,3% |
| 62 ans | 61 | 1,5% | 230 | 1,4% | 291 | 1,4% | 98,7% |
| 63 ans | 23 | 0,6% | 59 | 0,3% | 82 | 0,4% | 99,1% |
| 64 ans | 15 | 0,4% | 32 | 0,2% | 47 | 0,2% | 99,3% |
| 65 ans | 43 | 1,0% | 84 | 0,5% | 127 | 0,6% | 99,9% |
| Après 65 ans | 6 | 0,1% | 13 | 0,1% | 19 | 0,1% | 100,0% |
| Âge moyen | 57,5 ans | | 53,8 ans | | 54,4 ans | | |

FPH : répartition par âge et par sexe des départs en retraite en 2005



DURÉE MOYENNE DE VERSEMENT DES PENSIONNÉS DÉCÉDÉS EN 2005

Tableau n°11-1

PENSIONS CIVILES ET MILITAIRES

| NATURE DE PENSION | FONCTIONNAIRES CIVILS | | | MILITAIRES | | | TOTAL GÉNÉRAL |
|-----------------------------|-----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|
| | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | |
| Droit direct | 21,0 | 25,0 | 22,9 | 34,9 | 30,6 | 34,8 | 25,7 |
| - vieillesse | 21,6 | 25,7 | 23,4 | 34,8 | 30,5 | 34,7 | 26,4 |
| <i>catégorie sédentaire</i> | 19,4 | 22,9 | 21,2 | | | | |
| <i>catégorie active</i> | 23,6 | 30,1 | 26,1 | | | | |
| - invalidité | 16,5 | 21,6 | 19,4 | 40,7 | 35,7 | 40,6 | 20,5 |
| Droit dérivé | 8,4 | 18,6 | 17,4 | 8,6 | 20,9 | 20,9 | 18,7 |

Source : Service des Pensions du MINEFI.

Tableau n°11-2

CNRACL

| NATURE DE PENSION | FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX | | | FONCTIONNAIRES HOSPITALIERS | | | TOTAL GÉNÉRAL |
|---------------------|-----------------------------|-------------|-------------|-----------------------------|-------------|-------------|---------------|
| | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | |
| Droit direct | 17,1 | 21,2 | 19,9 | 16,8 | 18,9 | 17,5 | 18,5 |
| - vieillesse | 17,8 | 21,4 | 20,2 | 17,4 | 19,5 | 18,1 | 19,0 |
| - invalidité | 14,1 | 20,7 | 18,8 | 14,3 | 16,8 | 15,2 | 16,7 |
| Droit dérivé | 9,1 | 17,8 | 14,6 | 8,4 | 18,9 | 17,7 | 16,8 |
| - vieillesse | 7,9 | 14,2 | 12,0 | 6,2 | 15,3 | 14,5 | 13,8 |
| - invalidité | 11,0 | 24,1 | 19,1 | 11,0 | 25,7 | 23,7 | 22,4 |

Source : CDC Bordeaux.



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

**Relevé de conclusions sur l'amélioration des
carrières dans la fonction publique
2006-2008**

Janvier 2006

Promotion professionnelle et amélioration des carrières

Les perspectives démographiques et l'évolution des missions et des moyens du service public rendent nécessaires les anticipations en matière de ressources humaines dans les trois fonctions publiques. Plus que jamais, l'adaptation des besoins quantitatifs et qualitatifs en emplois doit s'appuyer sur une politique de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences.

La LOLF doit par ailleurs contribuer au développement d'une GRH moins tournée vers la gestion de procédures administratives que vers la gestion des femmes et des hommes, de leurs compétences et de leurs projets et de l'amélioration des performances de l'administration.

Des conférences de gestion prévisionnelles des ressources humaines, associant le ministère de la fonction publique et des ministères gestionnaires de personnel, seront mises en place à partir de 2006. Elles permettront notamment de veiller à la cohérence des schémas ministériels de GRH, notamment en termes de dynamisation des parcours professionnels.

Dans ce contexte, il s'agit principalement de mettre en cohérence les objectifs et les outils qui participent à la définition des parcours professionnels des agents et permettent le développement d'une politique de promotion professionnelle, pour l'ensemble des catégories, à travers :

- les évolutions, transversales ou catégorielles, de la grille des rémunérations et la politique indemnitaire ;*
- les plans de requalifications (positionnement des métiers sur la grille), se déclinant en une nouvelle dynamique des avancements de grade et des promotions de corps,*
- les regroupements et fusions de corps, facilitant la mobilité fonctionnelle et élargissant les possibilités de gestion individuelle des carrières,*
- les politiques d'évaluation et les plans de formation (pour favoriser l'adéquation des profils aux besoins, le développement des qualifications et la promotion des agents).*

Sur ce dernier point, l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à la formation tout au long de la vie n'a pas encore été transposé à l'ensemble de la fonction publique. Les principes contenus dans cet accord et dans la loi du 4 mai 2004 sont notamment destinés à permettre aux salariés de mieux maîtriser leurs évolutions professionnelles. Leur mise en œuvre impliquerait dans la fonction publique une meilleure reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, une validation des acquis de l'expérience facilitée et le droit individuel à la formation.

Les principes contenus dans le présent protocole seront appliqués dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale. Pour la fonction publique hospitalière, un document de cadrage sera diffusé dès le mois de janvier 2006 comme base de négociation. Pour la fonction publique territoriale, le volet réglementaire du projet de loi de modernisation sera finalisé en cohérence avec le présent protocole dès le 1^{er} semestre 2006.

Pour favoriser ces évolutions le Gouvernement et les organisations syndicales signataires sont convenus des dispositions suivantes :

1- Dispositions relatives à la promotion professionnelle

Pour l'ensemble des catégories C, B et A , outre les revalorisations de la valeur du point et la distribution de points majorés, une politique active d'amélioration des possibilités de promotion professionnelle et de pilotage des parcours professionnels des agents sera conduite en respectant les orientations du présent relevé de conclusions.

2- Dispositions relatives aux déroulements de carrière et aux grilles

2.1 Restructuration des carrières de la catégorie C

Les principes de la restructuration de la catégorie C concernent l'ensemble des filières des trois fonctions publiques.

- Les carrières de la catégorie C seront organisées en 3 ou 4 grades (échelle 3 à échelle 6) selon qu'il existe ou non des recrutements sans concours. Elles débiteront à l'indice majoré 280 et culmineront à l'indice majoré 415, avec un échelon exceptionnel à l'indice majoré 429 pour les corps de maîtrise ouvrière et technique. Les trois premiers grades comprendront 11 échelons. Le quatrième en comptera sept (huit pour la maîtrise ouvrière et technique). Les modalités d'accès à l'indice majoré 429 de l'ensemble des filières seront examinées dans le cadre des plans de requalification.
- Des niveaux de recrutement différenciés seront prévus au sein des nouveaux corps pour tenir compte des différents niveaux de qualification des agents. La première échelle permettra le recrutement sans concours.
- L'accès au grade supérieur se fera selon des modalités adaptées aux métiers et qualifications des différentes filières.
- Les modalités de reclassement préserveront les déroulements de carrière et éviteront toute inversion de carrière.

La nouvelle grille des corps de catégorie C, qui sera également appliquée aux contractuels relevant de la jurisprudence « Berkani », est annexée au présent protocole. Elle est construite sur une hypothèse de revalorisation du SMIC de 3%.

2.2 Amélioration des débouchés de la catégorie C en catégorie B

- Le taux maximum de promotion interne de la catégorie C vers la catégorie B sera porté à 40% des recrutements effectués par concours et détachement ;
- La clause de sauvegarde qui permet d'assurer le maintien de possibilités au profit des agents lorsque le mécanisme classique du taux de promotion interne ne permet aucune nomination, notamment en raison de l'insuffisance des recrutements, sera assouplie de deux manières :
 - déclenchement de la clause de sauvegarde dès lors que ce mode de calcul permet un nombre de nominations plus élevé que celui résultant de l'application des dispositions de droit commun (taux de promotion interne) ;
 - passage de la clause de sauvegarde d'un taux de 3,5 % à un taux de 5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le corps considéré.

Un dispositif transitoire plus volontariste sera mis en œuvre en tant que de besoin pour faire face à des difficultés conjoncturelles.

- Les règles de reprise d'ancienneté seront aménagées, avec notamment la révision des règles de butoir qui limitent la reprise d'ancienneté pour les fonctionnaires et les agents non-titulaires nommés dans un corps de catégorie B.

2.3 Amélioration des carrières de la catégorie B

- L'indice plancher des corps de la catégorie B sera revalorisé de l'indice majoré 290 à l'indice majoré 296 ;
- Les indices de la grille du 1^{er} grade des corps de catégorie B-type seront alignés sur ceux du 1^{er} grade du corps de techniciens de recherche ;

La grille du premier grade de la catégorie B-type correspondant aux orientations ci-dessus est annexée au présent protocole.

- Il sera veillé à ce que les différentes catégories d'agents relevant de la catégorie B soient bénéficiaires de dispositifs de nature à favoriser leur parcours de carrière.

Il en sera ainsi notamment par les mesures suivantes :

-les plans pluriannuels de requalification renforceront tant l'accès aux grades d'avancement que la promotion interne vers la catégorie A ;

-une bonification indemnitaire de 400 euros/an sera instituée au profit des agents des corps de catégorie B qui ont plafonné pendant plus de 5 ans au sommet de la grille de leur corps. Le dispositif sera reconduit pendant 2 ans. A l'issue d'une période de 3 ans, un bilan du dispositif sera présenté aux syndicats signataires qui examineront l'opportunité de reconduire ou non le dispositif ;

-les autres situations de blocage seront plus particulièrement examinées selon les filières ou les ministères pour identifier les possibilités d'y remédier. Un groupe de travail se réunira pour un premier examen avant la fin de l'année 2006 ;

- La place et l'organisation de la catégorie B seront plus particulièrement évaluées pendant la période couverte par le présent relevé de conclusions.

2.4 Promotion interne de la catégorie B vers la catégorie A

- Le taux maximum de promotion interne de la catégorie B vers la catégorie A sera amélioré :
 - un dispositif pérenne portera le taux de la promotion interne de 1/6^{ème} à 1/3.
 - un dispositif transitoire plus volontariste, allant au-delà du 1/3, sera mis en œuvre en tant que de besoin pour faire face à des difficultés conjoncturelles.
- La clause de sauvegarde destinée à garantir la pérennité de la promotion interne en cas de diminution des recrutements sera améliorée par :

- la possibilité d'utiliser cette clause non seulement lorsqu'il n'y a aucun recrutement mais aussi dès lors que ce mode de calcul permet un nombre de nominations plus élevé que celui résultant de l'application des dispositions de droit commun;
- l'amélioration du taux qui sera porté de 3,5 % à 5 %.

2.5 Amélioration des carrières des agents de catégories A

- La montée en puissance du dispositif issu du décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005 (revalorisation et fusion des corps ministériels d'attachés d'administration) sera achevée avant la fin de l'année 2006. Tous les textes seront présentés devant les CTP ministériels au plus tard en juillet 2006.
- Les ministères seront incités à créer des emplois fonctionnels qui assureront aux fonctionnaires des corps A type (attachés, ingénieurs) des emplois de débouché mieux rémunérés. Le bornage indiciaire, fixé à l'IB 1015 (IM 820), prévoira un échelon contingenté culminant à la HEA.
- La part du recrutement par tour extérieur (réservée aux fonctionnaires de catégorie A) dans les corps recrutés par la voie de l'ENA sera assouplie : elle sera désormais fixée en proportion du nombre d'administrateurs civils recrutés par la voie de l'ENA, cette proportion ne pouvant être inférieure à 2/3. L'accès des fonctionnaires de catégorie A par la voie du tour extérieur dans d'autres corps issus de l'ENA sera également élargi.
- Une bonification indemnitaire de 700 euros (soit l'équivalent de 15 points d'IM) par an sera instituée au profit des agents des corps de catégorie A-type et assimilés qui ont plafonné pendant plus de 5 ans au sommet de la grille de leur corps. Le dispositif sera reconduit pendant deux ans. A l'issue de ces trois ans, un bilan du dispositif sera présenté aux syndicats signataires qui examineront l'opportunité de reconduire ou non le dispositif.

3. Dispositions relatives aux agents non titulaires

3.1 Amélioration de la protection sociale des agents non titulaires, notamment en CDI

Le caractère dérogatoire du recrutement de non-titulaires dans les cas prévus par le statut général exclut la mise en place de « quasi statuts ».

Toutefois, les dispositions relatives à la protection sociale des agents non titulaires, notamment en CDI, seront améliorées par :

- L'assouplissement des modalités d'ouverture du congé pour convenances personnelles ;
- La mise en place d'un dispositif juridique qui rende leur mobilité possible ;
- Le renforcement des droits des agents non titulaires en matière d'information (entretiens obligatoires avant le terme du contrat) ;
- L'introduction d'un dispositif d'évaluation des agents non titulaires ;

- La généralisation au bénéfice des agents en CDI, sans préjudice des dispositions plus favorables des contrats et de la possibilité de se référer à un cadre ministériel préexistant, d'une clause de rendez-vous, au moins tous les trois ans, sur l'évolution de leur rémunération.
- Un travail sur les conditions d'applications du système d'assurance chômage pour les non-titulaires sera engagé avec les ministères concernés.

3.2 Mise en place de mécanismes de régulation

Afin de garantir que le recours aux agents non titulaires se fait en conformité avec le statut général de la fonction publique :

- les services seront invités à produire, notamment dans le cadre des bilans sociaux, un compte-rendu exact et détaillé de l'évolution des effectifs et des qualifications;
- un socle commun aux différents bilans sociaux des ministères sera défini ;
- une réflexion sur les remplacements sera amorcée à l'image de la fonction publique territoriale où les centres de gestion peuvent mettre des agents titulaires à la disposition des collectivités pour assumer des tâches de remplacement temporaire ;
- un bilan de l'application de la loi n° 2005-843 du 25 juillet 2005, portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique, sera effectué avant la fin de l'année 2006.

4. Dispositions relatives à la prise en compte de l'expérience et à la formation

Les parties signataires s'engagent à se réunir dans les meilleurs délais pour ouvrir une négociation sur l'ensemble des sujets liés à la prise en compte de l'expérience et à la formation dans la fonction publique, avec pour objectif de parvenir à un accord avant la fin de l'année 2006. Elles valident d'ores et déjà les principes suivants :

4.1 Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle et VAE

- La part de la promotion interne et des examens professionnels sera progressivement élargie dans les statuts de l'ensemble des corps de fonctionnaires;
- Des dispositifs de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle seront institués en substitution d'une épreuve sur programme d'un concours ou d'un examen professionnel ;
- L'expérience professionnelle devra permettre de déroger aux conditions de diplôme pour l'inscription aux concours, en respectant les spécificités d'accès aux professions réglementées;
- L'expérience professionnelle sera valorisée dans les parcours professionnels, notamment pour les promotions ;
- Les dispositifs existants pour faciliter la diversification des parcours professionnels, notamment le congé de formation mobilité, seront consolidés ;
- L'expérience professionnelle sera prise en compte pour faciliter les « secondes carrières » ;
- Un congé de validation des acquis de l'expérience (VAE) imputable sur le droit individuel à la formation, sera institué.

4.2 Institution d'un droit individuel à la formation (DIF) dans la fonction publique

- Une nouvelle structuration des actions de formation centrée sur le projet professionnel des agents (adaptation au poste, évolution du métier, acquisition de nouvelles compétences) sera adoptée.
- Un droit individuel à la formation (DIF) sera institué dans la fonction publique (20 heures par an, cumulables sur 6 ans). Il sera ouvert à l'ensemble des agents de la fonction publique, y compris les non titulaires.
- Une réflexion sur les problèmes liés à la « transférabilité » du DIF d'un employeur à un autre et à son impact sur la mobilité, sera entreprise (dispositif de mutualisation...);

5. Dispositions relatives au compte épargne temps (CET)

- Afin d'examiner notamment les rigidités du dispositif actuel, une réflexion sera entreprise sur les modalités d'accès et d'utilisation du CET, compte tenu des spécificités de chaque fonction publique, sur les modalités d'un éventuel reversement aux ayants droit ainsi que sur les problèmes liés à sa transférabilité.

Cette réflexion devra aboutir avant la fin de l'année 2006.

6. Dispositions relatives au dialogue social

Un groupe de travail avec les organisations syndicales formulera des propositions pour la fin de l'année 2006 sur la rénovation de dialogue social dans la fonction publique avec notamment pour objectif une meilleure association des personnels et des employeurs aux concertations et une formalisation adéquate du cadre des discussions, en particulier pour prévoir des rendez-vous périodiques sur la GRH et les salaires.

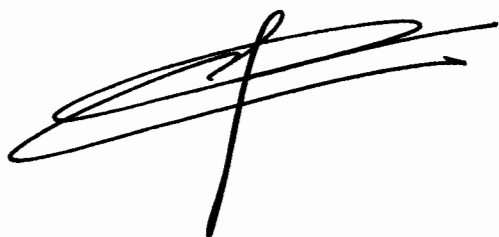
Dispositions finales

- L'ensemble des textes statutaires prévus par le présent protocole seront formalisés et soumis aux organes consultatifs compétents pour juillet 2006 au plus tard.
- Les parties signataires conviennent de se réunir chaque semestre en formation de travail pour examiner les conditions de l'application du présent accord, notamment en ce qui concerne la politique de promotion professionnelle. La première réunion aura lieu au mois de septembre 2006.
- Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. Il sera alors réexaminé.

Ont signé le présent relevé de conclusions

Avec le ministre de la fonction publique

Christian JACOB



Marie-Claude KERVELLA
Secrétaire Générale de l'Union des Fédérations
C.F.D.T. des Fonctions Publiques et Assimilés



Elisabeth DAVID
Secrétaire Générale de l'Union
des Fédérations de fonctionnaires UNSA



Yves MISSAIRE
Délégué général INTERFON-CFTC
Union des fédérations de fonctionnaires CFTC



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Relevé de conclusions sur l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique 2006-2008

Janvier 2006

Le présent accord a pour objet de définir les mesures qui seront mises en œuvre en matière d'action sociale dans la fonction publique.

L'action sociale relevant d'un accord entre l'employeur et ses agents, les propositions formulées par le ministre de la fonction publique concernent principalement les agents de la fonction publique de l'Etat.

Toutefois, des propositions dans ce domaine seront présentées aux organisations syndicales de la fonction publique hospitalière par le ministre de la santé et des solidarités dans le cadre des négociations qu'il entamera avec elles dans les prochains jours, en particulier sur les conditions et l'organisation du travail à l'hôpital.

Dans la fonction publique territoriale, des textes applicables dans la fonction publique de l'Etat servent aujourd'hui de fondement juridique pour un certain nombre d'aides accordées aux fonctionnaires territoriaux. Pour le reste des prestations d'action sociale, et dans le cadre de la discussion du projet de loi relatif à la fonction publique territoriale, un projet de protocole a été présenté au CSFPT du 16 novembre 2005, qui prévoit l'ouverture de discussion entre les employeurs territoriaux et les organisations syndicales concernées afin de définir un cadre législatif minimum pour l'action sociale qui puisse recueillir l'accord de toutes les parties.

Le Gouvernement et les organisations syndicales signataires réaffirment leur attachement au dialogue social et à la pratique contractuelle, instrument indispensable du progrès social dans la fonction publique et de la modernisation du service public.

Le Gouvernement et les organisations syndicales signataires sont convenus des dispositions suivantes :

1- Les modalités de mise en œuvre de l'action sociale

La mise en œuvre de l'action sociale dans la fonction publique se fera sur la base d'une concertation avec les organisations syndicales dans l'esprit qui a présidé à l'élaboration du décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'Etat.

Le CIAS sera bien entendu associé à la mise en œuvre de la gestion déconcentrée de l'action sociale.

Une réflexion sera engagée, en 2006, concernant la création d'un comité d'orientation inter fonctions publiques sur l'action sociale.

En vue d'une meilleure information des agents de la fonction publique de l'Etat en matière d'action sociale, un guichet unique sera expérimenté dans les préfectures en 2006.

2- Dispositions relatives aux aides à la famille

2-1 : Afin de favoriser le maintien de l'activité professionnelle des jeunes parents qui le souhaitent, l'Etat employeur participera aux frais liés à la garde des enfants de 0 à 3 ans par le biais du chèque emploi service universel (CESU).

La participation maximale de l'Etat sera variable en fonction des revenus annuels déclarés du ménage selon le barème suivant :

| |
|--|
| 600 € par an pour les revenus du ménage inférieurs à 30 000 € |
| 350 € par an pour les revenus du ménage compris entre 30 000 € et 40 000 € |
| 200 € par an pour les revenus du ménage supérieurs à 40 000 € |

Le CESU sera utilisable par les agents au plus tard en septembre 2006.

De plus, l'expérimentation du titre emploi service (TES) actuellement en cours dans certaines régions sera conduite à son terme fin 2006. Tous les enseignements seront alors tirés pour éventuellement remplacer en 2007, ce dispositif par le CESU en examinant les modalités d'une extension du périmètre de ce dernier.

Les crédits non consommés au terme de l'exercice budgétaire pourront être soit reportés sur l'exercice suivant, soit utilisés dans le cadre de la fongibilité des crédits d'action sociale et notamment en faveur des RIA (cf. 4).

2-2 : Pour répondre au même objectif de maintien de l'activité professionnelle des jeunes parents, une amélioration du suivi des réservations de places en crèches sera conduite par les préfets afin d'optimiser le dispositif actuel de réservation. Ce suivi sera assuré au moyen de plates-formes placées auprès de chaque préfet de région. Une expérimentation sera conduite dans une région pilote au second semestre 2006.

2-3 : Par ailleurs, chaque administration sera incitée à réaliser une crèche dans le cadre d'une construction de bâtiment neuf ou à l'occasion d'un regroupement de services dès lors que seraient présents sur le site un nombre minimum d'agents susceptibles d'avoir recours à ce service. Parallèlement, la réalisation de projets communs sur les différents modes de garde existants associant plusieurs partenaires des trois fonctions publiques et également du secteur privé sera privilégiée. Un travail en ce sens sera poursuivi avec le Conseil d'administration de la Caisse nationale des allocations familiales.

3- Dispositions relatives au logement et à la mobilité.

3-1 : Chaque préfet dispose d'un droit de réservation de logements sociaux dont 5 % au moins au bénéfice des fonctionnaires de l'Etat. Toutefois, la gestion de ce contingent de réservation n'apparaissant pas toujours optimale, une instruction sera adressée aux préfets au 1^{er} trimestre 2006, afin qu'ils recensent le parc dont ils disposent et en assurent un meilleur suivi.

Par ailleurs, une expérimentation sera conduite en 2006, en région Ile-de-France avec la création d'une plate-forme permettant une meilleure connaissance des besoins locaux, des programmes de construction et du suivi du parc réservé. Cette expérimentation fera l'objet d'une médiatisation afin de la promouvoir et de favoriser son extension en cas de réussite, en 2007.

De plus, certaines préfectures seront invitées à expérimenter la mise en place d'un guichet unique d'accès au logement destiné notamment aux nouveaux arrivants dans la fonction publique de l'Etat.

En outre, une meilleure information des agents des trois fonctions publiques devra être recherchée s'agissant des prestations sociales auxquelles ils peuvent prétendre.

Une réflexion sera conduite pour répondre à la situation des agents devant faire face à des cas d'urgence ou de force majeure.

Enfin, des contacts seront pris avec le Ministère de l'équipement afin de refaire un point sur les crédits de réservation interministérielle de logement.

3-2 : Afin de mieux prendre en compte la hausse des prix de l'immobilier dans les régions Ile-de-France et Provence-Alpes-Côte-d'Azur, mais également de tenir compte de certaines sujétions pour les agents affectés en ZUS, le montant de l'aide à l'installation des personnels (AIP) sera revalorisé au plus tard en septembre 2006, et son montant sera porté de 609 € à 700 €.

Par ailleurs, une aide d'un montant de 350 € sera également accordée aux agents affectés dans les autres régions.

Cette aide qui est réservée aux primo arrivants dans la fonction publique, sera désormais attribuée en l'absence de tout plafond indiciaire aux agents effectuant un déplacement d'au moins 70 km par rapport à leur domicile.

3-3 : Une aide au paiement du dépôt de garantie (deux mois de caution de loyers) sera instaurée en septembre 2006 au plus tard afin de faciliter l'installation des agents à la suite d'une mobilité rendue nécessaire dans les conditions fixées par l'article 18 du décret n° 90-437 du 28 mai 1990. Cette aide prendra la forme d'un prêt à taux zéro, plafonné à 1 000 €, remboursable de manière étalée sur 3 ans.

Par ailleurs, un groupe de travail interministériel sera mis en place en vue de l'instauration d'une garantie de l'Etat employeur accordée aux propriétaires.

4- Dispositions relatives à la restauration.

4-1 : Un projet de déconcentration sera lancé en 2006 afin de confier de nouvelles responsabilités aux préfets de région pour développer la qualité de la restauration collective, professionnaliser la gestion des restaurants inter administratifs (RIA), adapter l'offre de restauration aux besoins des agents et favoriser la mutualisation des structures de restauration. Les préfets seront aidés par une plate-forme régionale et bénéficieront d'une délégation de crédits de fonctionnement et d'investissement. Une première expérimentation de plate-forme sera menée dès cette année en Région Centre.

4-2 : Un plan triennal ou quinquennal de réhabilitation des RIA sera mis en place. Toutefois en 2006, dans le cadre de la fongibilité des crédits d'action sociale, une priorité sera accordée pour répondre aux besoins de crédits exprimés dans ce domaine.

4-3 : Un bilan devra être dressé sur la situation des agents n'ayant pas actuellement accès à la restauration administrative en vue d'une réflexion sur les différentes possibilités pouvant exister (conventionnement avec le secteur privé et d'autres administrations, titre restaurant...).

*

* *

Diverses mesures

1- Dispositions relatives au changement de résidence.

1-1 : L'indemnité de changement de résidence sera majorée de 20 % au 1^{er} juillet 2006 lorsque le changement de résidence de l'agent est rendu nécessaire dans les conditions fixées par l'article 18 du décret n° 90-437 du 28 mai 1990. De même, la notion d'enfants à charge sera étendue à la notion de personne à charge permettant ainsi de prendre en considération la situation familiale de certains agents.

1-2 : Une réflexion sera conduite au cours de l'année 2006 afin d'envisager une extension de l'indemnité de changement de résidence dans les cas de mobilité volontaire des agents dans le cadre d'un projet de parcours professionnel élaboré au cours des bilans approfondis tous les 5/15 ans.

1-3 : Une autre réflexion sera engagée concernant une simplification du calcul de l'aide.

2- Dispositions relatives aux aides aux déplacements.

2-1 : Le montant des indemnités kilométriques allouées aux fonctionnaires sera revalorisé au cours du premier trimestre 2006, selon les barèmes suivants :

| Catégories (puissance fiscale du véhicule) | Jusqu'à 2 000 km (en euros) | De 2001 à 10 000 km (en euros) | Au-delà de 10 000 km (en euros) |
|--|--------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|
| 5 CV et moins | 0,23 | 0,28 | 0,16 |
| 6 et 7 CV | 0,29 | 0,35 | 0,21 |
| 8 CV et plus | 0,32 | 0,39 | 0,23 |

2-2 : Des expérimentations seront conduites afin de mieux prendre en compte les déplacements des personnels affectés dans les grandes métropoles et d'aider au développement des transports collectifs.

Ces expérimentations seront notamment mises en œuvre dans les agglomérations lilloise, lyonnaise et nantaise. Un bilan de ces expérimentations sera dressé après une année de mise en oeuvre.

3- Dispositions diverses.

3-1 : Une réflexion sera engagée en 2006, d'une part, sur la possibilité d'attribution du supplément familial de traitement en fonction du rang et du nombre d'enfants, sur ses modalités de versement, d'autre part, sur les conditions d'attribution de prestations d'action sociale pour prendre en compte la diversité des situations familiales.

3-2 : Un groupe de travail sera constitué dès février 2006 sur le thème de la protection sociale complémentaire des agents de la fonction publique. Il sera chargé d'expertiser l'ensemble des pistes de réflexion.

3-3 : Un travail sera engagé avec la CNAF afin de disposer d'un bilan sur le chèque vacance et son utilisation.

*

**

Sans préjudice des compétences du CIAS, l'ensemble des mesures présentées ci-dessus répondent aux attentes des agents et un soin tout particulier sera mis dans l'information de proximité des agents sur l'accès aux prestations d'action sociale. Dans ce cadre, si la mise en place de guichets uniques dans certaines préfectures s'avère efficace, ces structures seront très rapidement généralisées dans chaque département.

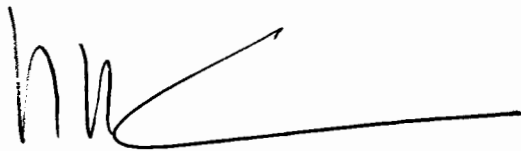
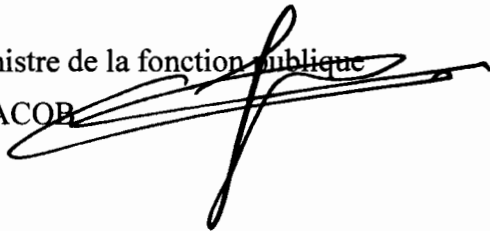
Dispositions finales

- Les parties signataires conviennent de se réunir chaque semestre en formation de travail pour examiner les conditions de l'application du présent accord. La première réunion aura lieu au mois de septembre 2006.
- Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. Il sera alors réexaminé.

Ont signé le présent relevé de conclusions

Avec le ministre de la fonction publique

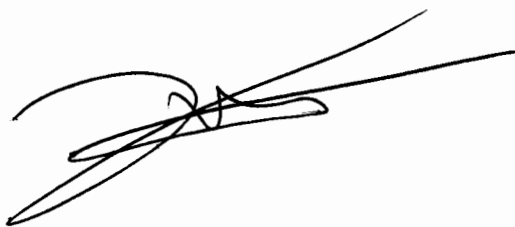
Christian JACOB



Marie-Claude KERVILLA
Secrétaire Générale de l'Union des Fédérations
C.F.D.T. des Fonctions Publiques et Assimilés



Elisabeth DAVID
Secrétaire Générale de l'Union
des Fédérations de fonctionnaires UNSA



Yves MISSAIRE
Délégué général INTERFON-CFTC
Union des fédérations de fonctionnaires CFTC