

### 3) Les retraites des fonctionnaires

Un « régime » de sécurité sociale est défini par une catégorie de la population et par des règles relatives aux prestations dont elle bénéficie et aux modalités de leur financement. Il existe ainsi un « régime général » pour les salariés du secteur privé hors agriculture et des régimes pour les non-salariés, les fonctionnaires, les salariés de certaines entreprises publiques comme la SNCF, les salariés agricoles...

Malgré une certaine convergence depuis quelques années, il subsiste d'importantes différences entre les règles relatives aux prestations et cotisations des régimes des fonctionnaires et des salariés du secteur privé (ces dernières sont décrites dans une [fiche spécifique](#)). En particulier, les salariés du secteur privé sont obligatoirement affiliés à la fois à un « régime de base », le « régime général » qui leur verse une « retraite de base », et à un « régime complémentaire », l'Agirc-Arrco qui leur verse une « retraite complémentaire ». Les fonctionnaires ont des régimes « intégrés » qui fonctionnent aussi par répartition et leur versent des pensions qui, sans les distinguer, correspondent à fois à des retraites de base et complémentaires.

Depuis 2003, ils sont aussi obligatoirement affiliés à un régime par capitalisation de « retraite additionnelle de la fonction publique » dont les cotisations sont assises sur leurs primes (dans la limite de 20 % du traitement). Les prestations versées par ce régime étant encore très limitées (moins de 0,5 Md€), il n'est pas traité dans cette fiche.

Les principales caractéristiques des régimes de retraite des fonctionnaires sont d'abord présentées, puis leur situation financière et ses perspectives. Enfin, les effets des différences entre les règles appliquées aux fonctionnaires et aux salariés du secteur privé sont examinés.

#### A) Les principales caractéristiques

Il existe deux régimes de retraite dans la fonction publique<sup>1</sup> : le premier concerne les fonctionnaires civils et militaires de l'État et les magistrats, le deuxième les fonctionnaires des collectivités locales et des établissements hospitaliers (cf. [rapport sur les pensions](#) de la fonction publique annexé au projet de loi de finances).

##### 1) L'organisation

Le régime de la fonction publique d'Etat (FPE) est géré par un service de la direction générale des finances publiques du ministère des finances, le « service des retraites de l'État » (SRE). Il fait l'objet d'un « compte d'affectation spéciale » (CAS) dans la comptabilité budgétaire de l'Etat qui enregistre les pensions versées aux fonctionnaires de l'Etat et les ressources qui permettent de les financer.

---

<sup>1</sup> Il existe aussi un régime spécial pour les ouvriers de l'Etat et un régime complémentaire spécifique pour les agents non titulaires (IRCANTEC).

Les retraites relevant du régime des fonctions publiques territoriale (FPT) et hospitalière (FPH) sont versées par un établissement public, la « *caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales* » (CNRACL). Elle est administrée par un conseil rassemblant notamment des représentants élus des employeurs (collectivités locales et hôpitaux) et des fonctionnaires concernés (organisations syndicales). Sa gestion est déléguée à la Caisse des dépôts et consignations qui lui en facture les frais. Ses relations avec l'État, ses compétences propres et ses règles budgétaires et comptables sont proches de celles qui régissent les autres caisses de sécurité sociale.

## 2) Les prestations

Le CAS des pensions de l'État a versé 54,6 Md€ à 2,5 millions de fonctionnaires retraités (y compris militaires) et la CNRACL a versé 21,6 Md€ à 1,4 million de retraités en 2020, bénéficiaires de droits directs et dérivés (pensions de réversion). Les règles de liquidation et de revalorisation des retraites sont quasiment identiques dans les trois fonctions publiques.

### a) *Les règles générales*

L'âge minimal pour obtenir la liquidation de la retraite est le même que dans le privé et donc est passé progressivement de 60 à 62 ans. Les fonctionnaires ne peuvent pas rester en activité au-delà d'une « *limite d'âge* » qui est reculée progressivement de 65 à 67 ans et ne peut être dépassée que dans certaines circonstances (s'ils n'ont pas assez cotisé pour obtenir une retraite à taux plein ou selon le nombre de leurs enfants, par exemple).

La retraite d'un fonctionnaire, lors de sa liquidation, est égale à 75 % (« *taux de liquidation de référence* ») de son « traitement brut de base » pendant les six mois précédents, le « *salaire de référence* ». Ce traitement brut ne comprend pas ses primes alors qu'elles en représentent plus de 30 % en moyenne. Quelques rares primes sont néanmoins prises en compte.

Le taux de liquidation de référence de 75 % n'est appliqué au salaire de référence que si le fonctionnaires et ses employeurs ont cotisé pendant une « *durée minimale d'assurance* ». Si la durée de cotisation à son régime de fonctionnaire est inférieure à cette durée minimale, quel que soit l'âge de départ, le taux de liquidation de référence est multiplié par le rapport entre le nombre de trimestres de cotisation à ce régime et cette durée minimale (c'est le « *coefficient de proratisation* »).

La durée minimale d'assurance est alignée sur celle du secteur privé (168 trimestres pour la génération née en 1961 et 172 trimestres pour les générations 1973 et suivantes).

Si le fonctionnaire prend sa retraite avant 67 ans et avec un nombre de trimestres de cotisation (tous régimes confondus) inférieur à la durée minimale d'assurance, le taux de liquidation de référence est réduit en appliquant une « *décote* » dépendant du nombre de trimestres manquants.

Si le nombre de trimestres de cotisation (tous régimes) est supérieur à la durée minimale d'assurance, le taux de liquidation de référence est majoré par l'application d'une « *surcote* » qui dépend du nombre de trimestres de cotisation allant au-delà de la durée minimale.

La durée d'assurance prise en compte peut être « *bonifiée* », par exemple en fonction du nombre d'enfants. La pension ainsi calculée peut ensuite être, de nouveau, « *majorée* » en

fonction du nombre d'enfants. Les conditions de bonification ou de majoration sont parfois différentes de celles du régime général.

Il existe une pension minimale garantie, plus élevée que celle dont bénéficient les salariés du privé mais elle correspond à la fois à une pension de base et une retraite complémentaire.

Une fois liquidée, la retraite des fonctionnaires est indexée sur l'évolution des prix à la consommation hors tabac, comme celle des salariés du secteur privé.

Au décès d'un fonctionnaire, son conjoint perçoit une pension de réversion égale à 50 % de sa retraite, sans condition d'âge ou de ressources, alors que, dans le régime général, le taux est de 54 % avec une condition d'âge (55 ans) et de ressources (inférieures à 21 000 € par an).

### ***b) Les règles particulières***

Les règles précédentes s'appliquent aux fonctionnaires civils dits « *sédentaires* » et non aux militaires et aux catégories de fonctionnaires dites « *actives* » ou « *super-actives* ». Les règles appliquées à celles-ci ont été établies au milieu du 19<sup>ème</sup> siècle.

Les fonctionnaires actifs ou super-actifs appartiennent à des « *corps* » qui ont été classés en catégorie active ou super-active parce que, selon le code des pensions civiles et militaires, les emplois concernés « présentent un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles ».

L'âge d'ouverture des droits à la retraite était inférieur de 5 ans à celui des sédentaires pour les actifs et de 10 ans pour les super-actifs en 2010, sous réserve d'une durée minimale de services (respectivement 17 et 25 ans). La hausse de deux ans qui est prévue par la réforme de 2010 leur est appliquée avec un décalage dans le temps par rapport au secteur privé.

La durée minimale d'assurance requise est augmentée, comme pour les sédentaires et les salariés du secteur privé, en application des dernières réformes de l'ensemble des régimes, mais avec un décalage de trois à huit générations.

Le nombre de trimestres de cotisation validés est souvent « *bonifié* », à hauteur d'un cinquième pour les catégories super-actives de la fonction publique d'Etat.

Les super-actifs de la FPE (police nationale, services pénitentiaires et contrôle aérien) sont environ 150 000 en 2018. Les actifs de la FPE (douaniers...) sont environ 16 000 ; ceux de la FPT (pompiers, policiers municipaux...) sont en nombre indéterminé mais pourraient être 550 000 (surtout des adjoints techniques et agents de maîtrise mais il est impossible de les distinguer dans les statistiques) ; ceux de la FPH (aides-soignants, une partie des infirmiers, ouvriers et agents d'entretien...) pourraient être 440 000 mais il est également impossible de les distinguer dans les statistiques.

Des règles spécifiques s'appliquent également aux militaires s'agissant de l'âge minimal pour liquider la pension et des bonifications de durée d'assurance.

## **3) Le financement**

Les ressources du « *compte d'affectation spéciale* » des pensions de l'Etat (CAS pensions) et de la CNRACL sont constituées de cotisations sociales pour plus de 95 %.

Une « retenue salariale » est prélevée sur le traitement brut, hors primes, des fonctionnaires à un taux de 11,1 % en 2021.

Les collectivités locales et les hôpitaux acquittent une « contribution employeurs » à la CNRACL égale à 30,65 % du même traitement brut. L'État et les autres employeurs de fonctionnaires de l'État, comme La Poste, versent au CAS pensions une contribution employeur assise sur le même traitement brut et dont le taux est ajusté chaque année pour que le CAS soit à l'équilibre (74,28 % en 2021 pour les civils et 126,07 % pour les militaires). Cette subvention d'équilibre est comptabilisée en ressource du CAS et en dépenses du budget général et des autres employeurs (49,2 Md€ en 2020). Elle est donc elle-même financée par les impôts prélevés par l'État.

## **B) La situation et les perspectives financières**

Le CAS des pensions de l'État est quasi-équilibré par construction, le taux de la contribution employeur étant fixé et parfois modifié en cours d'année pour l'équilibrer. Il a été légèrement excédentaire en 2020 (1,3 Md€). Le compte de résultat de la CNRACL est déficitaire en 2020 (- 1,5 Md€).

Comme précisé dans la fiche relative aux [perspectives des régimes de retraites](#), celles-ci dépendent surtout, à législation constante, des évolutions du « ratio de dépendance » et du « taux de remplacement ». Les travaux du conseil d'orientation des retraites (COR) mettent en évidence une baisse du taux de remplacement pour l'ensemble des régimes, qui résulte pour beaucoup du décalage entre les évolutions des pensions, qui sont indexées sur les prix à la consommation, et des revenus d'activité, dont le pouvoir d'achat s'accroît.

### **1) Les perspectives financières du CAS des pensions de l'État**

Les perspectives financières du CAS des pensions sont établies dans le rapport de 2019 du COR en supposant que le taux de la contribution de l'État employeur est gelé au niveau actuel, de même que le taux des cotisations salariales. Il est en outre supposé que les effectifs de l'État sont constants à partir de 2022<sup>2</sup> et que les salaires hors primes augmentent juste un peu plus que l'inflation.

Dans ces conditions, les projections du COR de 2019 montrent que le solde du CAS pension se dégraderait dans les années 2020, le déficit représentant 0,25 point de PIB en 2030. La crise de 2020 ne devrait pas modifier significativement les perspectives financières de ce régime (la démographie et les rémunérations de la fonction publique ont été peu affectées).

### **2) Les perspectives financières de la CNRACL**

Les taux des cotisations des employeurs et salariés sont gelés à leur niveau actuel. Il est en outre supposé que la croissance des effectifs des collectivités locales et hôpitaux est nulle à partir de 2022. Il en résulterait une forte dégradation du ratio de dépendance que la baisse du taux de remplacement ne pourrait pas compenser, quel que soit le scénario de croissance du PIB. L'évolution des salaires hors primes est la même que pour les fonctionnaires de l'Etat. Avec le même scénario économique que pour l'Etat, les comptes de la CNRACL se

---

<sup>2</sup> Cela entraîne une diminution du nombre de cotisants au régime tenant à celle des fonctionnaires de l'Etat affectés à Orange et La Poste, qui sont remplacés à leur départ en retraite par des salariés de droit privé.

solderaient par un déficit de plus en plus élevé, atteignant 0,25 point de PIB en 2030. Comme pour les pensions de l'Etat, la crise ne devrait pas fortement changer ces perspectives.

### **C) Les effets des différences entre les règles appliquées aux fonctionnaires et aux salariés**

Les règles appliquées aux fonctionnaires présentent trois différences essentielles par rapport à celles du régime général : le salaire de référence est celui des six derniers mois au lieu de la moyenne des 25 meilleures années ; ce salaire de référence, de même que l'assiette des cotisations, exclut les primes, alors que tous les éléments de rémunération sont pris en compte dans le régime général ; les fonctionnaires « actifs » peuvent prendre leur retraite plus tôt avec des durées de cotisation souvent bonifiées. En outre, si les taux des cotisations salariales se rapprochent, les taux des contributions des employeurs sont plus élevés.

Pour déterminer si le régime des fonctionnaires est plus avantageux pour eux, il pourrait être envisagé de comparer le bilan actualisé des cotisations versées et des prestations reçues par les fonctionnaires et les salariés du secteur privé (régime général et régimes complémentaires). Toutefois, comme le montrent [les travaux du COR](#) sur ce sujet, une telle comparaison n'a guère de sens en raison de la différence de nature entre les cotisations des employeurs privés et publics. Il est en effet possible de considérer que les cotisations patronales amputent la rémunération qu'un salarié aurait pu obtenir sur un marché du travail concurrentiel et qu'elles constituent donc un « effort contributif » pour obtenir un « salaire différé » sous forme de retraite. En revanche, les contributions des employeurs publics n'ont pas de rapport avec la rémunération que les fonctionnaires pourraient obtenir sur un marché concurrentiel et ne constituent pas nécessairement un effort contributif de leur part.

Il faudrait plutôt comparer la somme actualisée des rémunérations nettes d'activité et des pensions sur la durée de vie entre fonctionnaires et salariés, à qualification identique, mais cette comparaison n'a jamais été réalisée. A défaut, il faut se contenter d'éléments de comparaison partiels comme les niveaux des salaires et pensions, les taux de remplacement des derniers salaires ou l'âge de départ.

#### **1) Les niveaux des salaires et pensions**

La pension moyenne de droit direct (hors majorations pour enfants) est de 2 064 € par mois dans la fonction publique d'Etat et de 1 303 € dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière en 2020.

Pour des personnes ayant eu une carrière complète, les pensions moyennes des fonctionnaires sont de 2 420 € pour ceux de l'Etat (civils) et 1 750 € pour ceux de la CNRACL en 2019, contre 1 820 € pour les salariés du secteur privé (1 820 €), mais cette comparaison doit tenir compte des niveaux de qualification et des salaires.

S'agissant des cadres, la [comparaison des salaires](#) nets moyens montre que les fonctionnaires sont plutôt moins bien payés que les salariés du secteur privé, mais leur pension moyenne est plus élevée (3 096 € contre 2 786 € dans le secteur privé pour les hommes en 2015).

S'agissant des non-cadres, les fonctionnaires en activité sont plutôt mieux payés et leurs pensions sont semblables à celles du secteur privé : 1 490 € pour les ouvriers et employés de la fonction publique d'Etat et 1 509 € pour les hommes non-cadres du secteur privé en 2015.

## 2) Les taux de remplacement

Le taux de remplacement du salaire net moyen de l'avant-dernière année précédant la retraite par la pension nette, après une carrière complète, est d'environ 75 % pour la génération née en 1955, dans la fonction publique comme dans le secteur privé. Cette égalité des taux moyens masque toutefois d'importantes disparités, notamment entre catégories socio-professionnelles. Pour les mettre en évidence, [le COR](#) a comparé, pour des cas-types de fonctionnaires, le taux de remplacement obtenu avec les règles de la fonction publique et celui qu'ils obtiendraient avec la même carrière en appliquant les règles du secteur privé.

Un cadre supérieur non enseignant de la génération née en 1955 obtiendrait un taux de remplacement, par rapport au dernier salaire net, de 51 % avec les règles du privé, contre 54 % avec celles du public. Son taux de remplacement serait plus élevé avec les règles du privé si seule l'inclusion des primes dans le calcul de la retraite intervenait mais cet effet serait plus que compensé par celui de la règle des 25 meilleures années qui lui serait moins favorable que celle des six derniers mois. Son taux de remplacement serait donc plus faible dans le privé.

Un enseignant obtiendrait un taux de remplacement de 69 % avec les règles du privé contre 77 % avec celles du public. Il serait pénalisé par le calcul du salaire de référence sur les 25 meilleures années, sans profiter de la prise en compte des primes car il en a peu en moyenne.

Un agent d'une profession intermédiaire (catégorie B de la fonction publique) obtiendrait un taux de remplacement de 75 % dans le privé contre 69 % dans le public. Toutefois, comme les rémunérations d'activité de ces agents sont plus élevées dans le secteur public, leurs pensions y sont supérieures malgré un taux de remplacement moins favorable.

Des simulations des règles du privé sur un échantillon représentatif des fonctionnaires montrent que ces règles seraient plus favorables pour environ la moitié d'entre eux.

Les travaux du COR montrent également que, à taux de primes constants et à législation inchangée, les taux de remplacement des fonctionnaires seront à peu près stables de la génération née en 1960 (qui partira vers 2023) à celle née en 1990 (qui partira vers 2055). En revanche, ils diminueraient de 5 à 10 points si on leur appliquait les règles du privé.

Comme le met en évidence la fiche sur les [perspectives des retraites](#), le taux de remplacement moyen pour l'ensemble des régimes de retraite va nettement baisser d'ici à 2060, en partie parce que la règle des 25 meilleures années dans le secteur privé induit un décalage de plus en plus fort entre le salaire moyen dans l'économie à la date de la retraite et le salaire de référence qui détermine la pension (la moyenne des salaires des 25 années passées corrigés en fonction de la seule hausse des prix à la consommation). La règle des six derniers mois protégera les fonctionnaires contre cet effet.

## 3) L'âge et la durée de la retraite

L'âge moyen des personnes qui ont liquidé leur retraite en 2020 est de 63,6 ans dans la fonction publique civile d'Etat pour les « sédentaires » et de 62,9 ans dans le régime général. Cet âge moyen est nettement inférieur pour les « actifs » et « super-actifs » (59,7 ans pour les civils) et pour les militaires (44,9 ans). Ces âges moyens sont proches de ceux de la fonction publique d'Etat dans les deux autres fonctions publiques. Rapportée à l'espérance de vie, la durée de la retraite des fonctionnaires est supérieure à celle des salariés du secteur privé.