

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 10 avril 2014 à 9 h 30

« Carrières salariales et retraites dans les secteurs privé et public »

Document N°2

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

**Présentation des règles de retraite
des régimes de salariés du privé et des régimes de fonctionnaires**

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Présentation des règles de retraite des régimes de salariés du privé et des régimes de fonctionnaires

Ce document présente les règles applicables aux régimes de retraite des salariés du privé (régime de base de la CNAV et régimes complémentaires AGIRC ARRCO), aux régimes de retraite de la fonction publique (SRE pour la fonction publique d'Etat, CNRACL pour la fonction publique territoriale et hospitalière, FSPOEIE pour les ouvriers de l'Etat et régime additionnel RAFP pour l'ensemble des fonctions publiques) ainsi qu'au régime complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques (IRCANTEC)¹.

On notera au préalable que cette présentation ne peut à elle seule permettre une comparaison utile au regard de la question de l'égalité de traitement, dans la mesure où ces règles vont s'appliquer à des carrières différentes (cf. partie II du dossier). Comme l'a rappelé le COR, notamment dans son douzième rapport (p.130) « l'équité entre les assurés ne passe pas nécessairement pas l'identité des règles, des règles identiques appliquées à des publics différents n'étant pas une garantie d'équité ».

On rappellera également que le périmètre des régimes de retraite ne recouvre pas tout à fait le périmètre des emplois : certains salariés du secteur public sont affiliés au régime général (contractuels de la fonction publique, ainsi que certains fonctionnaires titulaires) et certains fonctionnaires travaillent en détachement dans le secteur privé².

Dans une première partie, sont présentées les règles applicables pour le calcul des pensions ainsi que les dispositifs de solidarité existant dans les différents régimes, en notant le mouvement de convergence opéré par les réformes des retraites depuis 2003.

La seconde partie traite de la question des modes de financement de ces différents régimes et des modalités de comparaison possibles.

1. Présentation des règles et des paramètres de calcul des pensions

1.1. Evolutions récentes et convergence progressive

Depuis 2003, les différentes réformes ont opéré un rapprochement des règles entre les régimes de la fonction publique et ceux de salariés, soit par des mesures spécifiques aux premiers pour les faire converger vers les seconds, soit par des mesures nouvelles prises dans les mêmes termes pour ces différents régimes.

¹ Comme précisé dans le document n°1, l'approche se centre ici sur les deux principaux ensembles de régimes de retraite en termes d'effectifs : les régimes « des salariés du privé » d'une part, et les régimes de fonctionnaires d'autre part. Les régimes de non-salariés ne sont donc pas présentés ici.

² Pour plus de détails, voir l'annexe 1, « Etat des lieux des régimes de retraite obligatoires auxquels cotisent les agents de la fonction publique selon leur statut ».

Dans une logique de rattrapage de la réforme de 1993 du régime général et des régimes alignés³, la réforme de 2003 a modifié les principaux paramètres de calcul des pensions des régimes de la fonction publique :

- allongement progressif de la durée d'assurance exigée pour bénéficier d'une pension au taux plein jusqu'à rejoindre celle du régime général à partir de la génération 1948 (de 37,5 ans en 2003 à 40 ans en 2008⁴) ;
- instauration d'une surcote de 3 % par annuité à compter du 1^{er} janvier 2004 ;
- instauration d'une décote à compter du 1^{er} janvier 2006, dont le taux rejoindra progressivement celui du régime général (5 % par annuité manquante à partir de 2015) ;
- principe de revalorisation des pensions sur les prix, comme au régime général, à partir du 1^{er} janvier 2004.

Dans le cadre du « rendez-vous 2008 », le premier des rendez-vous quadriennaux prévus par la réforme de 2003, plusieurs mesures communes à ces régimes ont été adoptées⁵ :

- confirmation de l'allongement, au fil des générations, de la durée d'assurance exigée pour bénéficier d'une pension au taux plein, de 40 ans en 2008 à 41 ans en 2012 ;
- taux de surcote porté à 5 % par annuité à compter du 1^{er} janvier 2009 et conditions pour bénéficier de la surcote alignées sur celles applicables au régime général ;
- à partir de 2009, revalorisation des pensions chaque année au 1^{er} avril, de façon à prendre en compte l'inflation réellement constatée pour l'année précédente ;
- cumul emploi-retraite plus soumis à une condition de cumul⁶ mais à la condition que l'assuré ait liquidé intégralement sa retraite en ayant les conditions requises pour bénéficier du taux plein.

Le principe de rendez-vous quadriennaux est abandonné et la réforme de 2010⁷ décale progressivement l'âge d'ouverture des droits (jusqu'à 62 ans à partir de la génération 1955) et l'âge d'annulation de la décote (jusqu'à 67 ans à partir de la génération 1955) – ainsi que la limite d'âge et l'âge d'annulation de la décote la fonction publique (jusqu'à 67 ans pour la génération 1958). Ce décalage s'applique dans les mêmes conditions pour les salariés du secteur privé et les fonctionnaires, sauf pour les catégories actives qui restent soumises à des bornes d'âges spécifiques, mais qui sont également progressivement relevées de deux ans. La réforme de 2010 ne remet pas en cause le principe de l'allongement jusqu'en 2020, pour tous, de la durée d'assurance exigée pour bénéficier d'une pension au taux plein et instaure une hausse progressive du taux de cotisation des fonctionnaires pour l'aligner sur celui des salariés du privé (régimes de base et complémentaires)⁸.

La « condition de fidélité », durée minimale de services effectifs nécessaire pour l'ouverture du droit à une pension du régime des fonctionnaires (qui n'existe pas dans les régimes de salariés du secteur privé), passe de 15 à 2 années à partir du 1^{er} janvier 2011, pour les fonctionnaires civils uniquement.

³ Régimes des salariés agricoles, des artisans et des commerçants.

⁴ Ces durées s'appliquent plus précisément aux générations qui remplissent les conditions d'âge d'ouverture des droits chaque année considérée.

⁵ Dans le cadre de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 du 17 décembre 2008.

⁶ Pour les fonctionnaires à la retraite, ces conditions de cumul ne concernaient que les emplois publics, sachant que le cumul avec une activité dans le secteur privé est autorisé sans conditions.

⁷ Complété par les mesures de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012.

⁸ Voir § 2.2.1.

Le plafonnement du nombre de trimestres de surcote propre à la Fonction publique est supprimé.

La loi prévoit aussi une convergence des règles d'ouverture du minimum garanti sur celles du minimum contributif sans toutefois totalement aligner les deux systèmes (voir § 1.3.4.).

Elle décide également l'extinction progressive du dispositif de départ anticipé pour les parents de trois enfants, propre aux régimes de fonctionnaires.

Lors de la réforme de 2014, les mesures d'allongement de la durée d'assurance (jusqu'à 172 trimestres à partir de la génération 1973) s'appliquent à tous les régimes, y compris ceux de la fonction publique, de même que les autres mesures visant à restaurer l'équilibre du système de retraite (report de la revalorisation des pensions, hausses des taux de cotisations).

On notera enfin que l'une des différences majeures subsiste entre les salariés du privé, qui sont couverts par des régimes de base (CNAV, MSA) et des régimes complémentaires (AGIRC, ARRCO), alors que les fonctionnaires relèvent uniquement de régimes intégrés (SRE, CNRACL). Néanmoins un régime additionnel obligatoire, le RAFP, a été mis en place au 1^{er} janvier 2005. Il se distingue cependant des régimes complémentaires des salariés car il est assis uniquement sur les primes et compléments de rémunération des fonctionnaires (dans la limite de 20% du traitement)⁹.

1.2 Présentation des paramètres actuels de calcul des pensions

Si les évolutions intervenues depuis la réforme de 2003 ont entraîné une convergence progressive des principaux paramètres de calcul des pensions des régimes de base, un certain nombre de règles spécifiques demeurent néanmoins.

En particulier, le salaire de référence est le traitement indiciaire hors primes correspondant à l'emploi effectivement détenu depuis 6 mois au moment de la cessation de service dans la fonction publique, alors qu'il correspond au salaire ou revenu moyen (sous plafond) calculé sur les 25 meilleures années pour les régimes de base des salariés du secteur privé. De plus, dans la fonction publique, les durées de service sont appréciées de date à date et non reconstitués à partir d'un montant de cotisations versées (200 heures – 150 heures depuis la réforme de 2014 – rémunérés au SMIC pour valider un trimestre au régime général).

Le tableau ci-après présente une synthèse des principales règles de calcul des pensions des différents régimes.

⁹ La situation et les règles des régimes spéciaux ne sont pas traitées ici mais ils ont fait l'objet également de réformes visant à une convergence des règles vers celles de la fonction publique (par le biais de décrets publiés en 2008).

Les principaux paramètres de calcul des pensions des différents régimes

Régimes des salariés du privé et assimilés

Régime de base	Points/ Annuités	Salaire de référence	Formule de calcul de la pension	Age d'ouverture des droits	Décote/Surcote
CNAV Salariés du privé et non titulaires de la fonction publique MSA Salariés agricoles	Annuités	Salaire annuel moyen (SAM) variable selon l'année de naissance : 25 meilleures années pour les assurés nés en 1948 et après	$\frac{SAM \times 50 \% \times \text{Durée d'assurance dans le régime}}{\text{durée d'assurance taux plein}}$ <p>Taux plein :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à partir de l'âge de l'annulation de la décote, sans condition : 65/67 ans en fonction de l'année de naissance, (décalage progressif de 65 à 67 ans pour les générations nées de 1951 à 1955) - selon la durée d'assurance : allongement progressif au fil des générations de 160 (pour les assurés nés en 1948 ou avant) à 172 trimestres (à partir de la génération née en 1973). <p>-situations particulières :</p> <p>Dès l'âge légal de départ à la retraite, certains assurés ont droit à une retraite au taux plein, même s'ils ne totalisent pas la durée d'assurance exigée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les titulaires d'une pension d'invalidité ; - les assurés inaptes au travail ; - les anciens combattants ou prisonniers de guerre ; - les anciens déportés ou internés ; - les mères de famille ouvrières. <p>Avant l'âge légal de départ à la retraite, certains assurés ont droit à une retraite au taux plein, même s'ils ne totalisent pas la durée d'assurance exigée. Il s'agit des assurés qui ont droit à une retraite :</p> <ul style="list-style-type: none"> - assuré handicapé ; - longue carrière ; - pénibilité. 	- 60-62 ans (décalage de 60 ans pour les assurés nés avant le 1 ^{er} juillet 1951 à 62 ans pour ceux nés à partir de 1955) -possibilité de départ anticipé pour carrière longue et handicap	<p>Décote</p> <p>Taux de minoration en fonction du nombre de trimestres manquants pour atteindre la durée d'assurance du taux plein ou l'âge d'annulation de la décote (selon le taux le plus favorable), dans la limite de 20 trimestres (-1,25 % par trimestre pour les assurés nés après 1952)</p> <p>Surcote</p> <p>Pour les périodes effectuées à compter du 1^{er} janvier 2009, taux de majoration de 1,25% par trimestre cotisé au-delà de la durée du taux plein et après l'âge légal d'ouverture des droits, sans limitation du nombre de trimestres</p>

Régime complémentaire	Points/Annuités	Salaire de référence	Formule de calcul de la pension	Age d'ouverture des droits	Décote/Surcote
ARRCO Cadres et non cadres du privé	Points	-	<p><u>Nombre de points x valeur de service du point</u></p> <p>Valeur de service du point au 1^{er} avril 2014 : 1,2513 € Valeur d'achat du point 2014 : 15,2284 €</p> <p>Taux plein : -à partir de l'âge de l'annulation de la décote, sans condition : 65/67 ans, (décalage progressif de 65 à 67 ans pour les générations nées de 1951 à 1955) - avoir atteint l'âge légal pour bénéficier de la retraite de base et justifier du nombre de trimestres requis pour bénéficier du taux plein - avant 60/62 ans, pour les carrières longues et les personnes handicapées, à condition d'avoir liquidé sa retraite à taux plein -situations particulières : conditions analogues au RG pour assurés reconnus inaptes au travail, mères de famille ouvrières et anciens combattants et prisonniers de guerre ; dès 60 ans pour anciens déportés/ internés de la Résistance et mineurs de fond</p>	55/57 ans	<p>Décote -avant 60/62 ans (selon la génération de l'assuré) : taux de minoration en fonction de l'âge de l'assuré -entre 60/62 et 65/67 ans (selon la génération de l'assuré) : taux de minoration en fonction du nombre de trimestres manquants pour atteindre 65/67 ans ou la durée d'assurance requise pour le taux plein (selon le taux le plus favorable)</p> <p>Surcote Pas de majoration mais points supplémentaires pour le calcul de la pension</p>
AGIRC Cadres du privé	Points	-	<p><u>Nombre de points x valeur de service du point</u></p> <p>Valeur de service du point au 1^{er} avril 2014 : 0,46851 € Valeur d'achat du point 2014 : 4,172 €</p> <p>Taux plein : Idem ARRCO</p>	Idem ARRCO	Idem ARRCO
IRCANTEC Non-titulaires de la fonction publique	Points	-	<p><u>Nombre de points x valeur de service du point</u></p> <p>Valeur de service du point au 1^{er} avril 2009 : 0,44542 € Valeur d'achat du point 2009 : 3,126 €</p> <p>Taux plein : idem RG</p>	Idem ARRCO	<p>Décote -à partir de 55/57 ans et avant 60/62 ans (décalage progressif des bornes d'âges de la génération 1951 à la génération 1955): taux de minoration en fonction de l'âge -entre 60/62 et 65/67 ans (décalage progressif des bornes d'âges de la génération 1951 à la génération 1955): taux de minoration en fonction du nombre de trimestres manquants pour atteindre 65/67 ans ou la durée d'assurance requise pour le taux plein (selon le taux le plus favorable)</p> <p>Surcote Création d'une surcote à compter du 1^{er} janvier 2010 : -entre 60/62 et 65/67 ans, + 0,625% par trimestre supplémentaire cotisé au-delà de la durée requise pour le taux plein -au-delà de 65/67 ans, + 0,75% par trimestre supplémentaire</p>

Régimes de la fonction publique

Régime	Points/ Annuités	Salaire de référence	Formule de calcul de la pension	Age d'ouverture des droits	Décote/Surcote
SRE Fonction publique de l'Etat CNRACL Fonction publique territoriale et hospitalière	Annuités	Traitement brut indiciaire (hors primes) correspondant à l'emploi effectivement détenu depuis 6 mois au moment de la cessation de service	<u>Traitement indiciaire brut (hors primes) x 75 % x durée des services et bonifications / durée d'assurance taux plein</u> Le taux de pension peut être augmenté de 5 points maximum au titre de certaines bonifications. Taux plein : - à partir de la limite d'âge, sans condition, à terme : 67 ans, (rattrapage progressif de l'âge d'annulation de la décote par rapport à la limite d'âge à l'horizon de la génération 1958), pour les catégories sédentaires (62 ans pour les catégories actives à l'horizon de la génération 1963) -selon la durée d'assurance : allongement progressif au fil des générations de 150 (pour les assurés nés en 2003 ou avant) à 172 trimestres (à partir de la génération née en 1973). -situations particulières : retraite pour invalidité ou fonctionnaire handicapé atteint d'une incapacité permanente d'au moins 80 %	Pour les civils : -60/62 ans pour la catégorie « sédentaire » (décalage progressif pour les générations nées de 1951 à 1955) -55/57 ans pour la catégorie « active » (décalage progressif pour les générations nées de 1956 à 1960) -50/52 ans pour la police et la pénitentiaire sous réserve d'avoir accompli 27 ans dans cette affectation -50/52 ans pour les ingénieurs de la navigation aérienne sous réserve d'avoir accompli 17 ans de services actifs -à partir de 55 ans pour les fonctionnaires handicapés -à partir de 56 ans pour les départs au titre des carrières longues Pour les militaires : -sous-officiers : au terme de la montée en charge prévue par la réforme de 2010, 52 ans si entre 15 et 17 ans de services, jouissance immédiate au-delà de 17 ans de services. (jouissance immédiate en cas de radiation des cadres pour invalidité) -officiers : au terme de la montée en charge prévue par la réforme de 2010, 52 ans si entre 15 et 27 ans de services, jouissance immédiate au-delà de 27 ans de services. (jouissance immédiate en cas de radiation des cadres pour invalidité) Limites d'âge : 65/67 ans pour la catégorie sédentaire, 60/62 ans pour la catégorie active, 57/59 pour la navigation aérienne, 55/57 ans pour la police et la pénitentiaire.	Décote (civils) Augmentation progressive du taux de minoration (-1 % par trimestre manquant en 2013, dans la limite de 13 trimestres), - 1,25 % dans la limite de 20 trimestres, à partir de 2015 Surcote (civils) A compter du 1 ^{er} janvier 2009, taux de majoration de 1,25% par trimestre entier accompli. Les militaires sont soumis à la décote dans des conditions spécifiques et ne reçoivent pas de surcote
FSPOEIE Ouvriers de l'Etat	Annuités	idem FP	<u>Salaire de référence x coefficient de majoration x 75 % x durée d'assurance dans le régime/ durée d'assurance taux plein</u> Taux plein : idem FP Coefficient de majoration : (salaire + certaines primes + heures supplémentaires annuels) / salaire annuel	-60/62 ans (décalage progressif pour les générations nées de 1951 à 1955) -55/57 ans (décalage progressif pour les générations nées de 1956 à 1960) pour les emplois comportant des risques particuliers d'insalubrité sous réserve d'avoir accompli au moins 15/17 ans dans ces emplois - sans condition d'âge et de stage en cas d'invalidité - possibilité de départ anticipé pour carrières longues et handicap	Idem FP

Régime additionnel	Points/Annuités	Salaire de référence	Formule de calcul de la pension	Age d'ouverture des droits	Décote/Surcote
RAFP Régime additionnel de la fonction publique	Points	Primes et compléments de rémunérations, plafonnés à 20 % du traitement brut indiciaire	<u>Nombre de points x valeur de service du point</u> Valeur de service du point en 2014 : 0,04465 € Valeur d'achat du point en 2014 : 1,09585	Condition de durée de services pour bénéficier de la pension : réduite de 15 à 2 ans à partir de 2011. 60/62 ans (décalage progressif des bornes d'âges de la génération 1951 à la génération 1955)	Décote - Surcote Taux de majoration en fonction du temps écoulé entre l'âge d'ouverture des droits au RAFP et l'âge effectif auquel est effectuée la liquidation

1.3. Les dispositifs de solidarité en matière de retraite

Les différents régimes attribuent des droits au titre de la solidarité, dont la nature et le poids relatif peuvent varier, même si certaines évolutions ont abouti à rapprocher certaines règles.

1.3.1. Les dispositifs de validation de droits à retraite durant la carrière : périodes assimilées et points gratuits

La plupart des régimes de base et de nombreux régimes complémentaires valident des droits à retraite pour compenser des périodes d'interruption d'activité involontaire, qu'il y ait ou non interruption du contrat de travail, qui sont couvertes par des assurances sociales ou relèvent de l'intérêt général.

Le **régime général et le régime des salariés agricoles** assimilent certaines périodes d'inactivité à des périodes d'emploi en cas notamment de maladie et d'accident du travail, d'invalidité, de chômage indemnisé (sous certaines conditions, les périodes de chômage non indemnisé peuvent aussi être validées), de service national, de détention provisoire (dans la mesure où elle ne s'impute pas sur la durée de la peine). Pour ces périodes assimilées (PA), des trimestres sont alors validés dans la limite de quatre par année civile sans qu'un salaire soit reporté au compte de l'assuré. En application de la réforme de 2014, les périodes de stage en entreprises ayant donné lieu à une gratification et au versement de cotisations, pourront désormais être prises en compte également dans la limite de deux trimestres.

S'agissant de la maternité, le trimestre civil au cours duquel a eu lieu l'accouchement est validé à condition d'avoir cotisé au cours du trimestre précédent, (un décret – à paraître et annoncé lors de la réforme de 2014 – devrait permettre de valider un nombre de trimestres d'assurance qui soit fonction de la durée du congé de maternité indemnisé, soit 1 trimestre par période de 90 jours). Les indemnités journalières versées dans le cadre de congés de maternité sont prises en compte à hauteur de 125 % de leur montant pour le calcul du salaire annuel de base : cette mesure concerne uniquement les indemnités au titre d'un congé de maternité débutant à compter du 01/01/2012.

Dans les régimes complémentaires, certaines périodes peuvent donner lieu à l'attribution de points sur la base des rémunérations antérieures : le chômage indemnisé (y compris l'allocation de solidarité spécifique, l'allocation équivalent retraite, le congé de reclassement), certaines préretraites (ARPE, ASFNE, CATS), en fonction du salaire journalier de référence retenu par l'UNEDIC ; la maladie, la maternité, les accidents du travail et l'invalidité en fonction des points inscrits au titre de l'année civile précédant l'arrêt¹⁰.

Dans la **fonction publique**, sont assimilés à des services effectifs les congés de maternité ou d'adoption ainsi que les congés de maladie, de longue maladie ou de longue durée. Diverses bonifications de durée sont également accordées (bonification du 1/5¹¹, pour services hors

¹⁰ Pour un panorama des périodes prises en compte par l'ARRCO et l'AGIRC et des modalités de validation, voir le document 7 de la séance du COR du 25 mai 2011 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1530.pdf>). Il est à noter que dans le cas du chômage indemnisé, ces points sont accordés en contrepartie d'une participation de 3 % assise sur le salaire journalier de référence, qui vient en déduction de l'allocation.

¹¹ Majoration égale à 20 % du temps de service accompli, accordée aux militaires et à certaines catégories de fonctionnaires civils (policiers, personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire, ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne).

d'Europe...), mais qui relèvent davantage de mesures catégorielles que de mesures de solidarité.

Extrait du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Edition 2013. Annexe, p. 187.

TABLEAU N°A-7

Nombre de bénéficiaires de bonifications, et durée moyenne acquise, parmi les pensions civiles et militaires de l'État de la CNRACL en paiement en 2012

		FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom (1)	FPE - Toutes pensions civiles (1)	FPE - Pensions militaires (1)	Pensions de la FPT (CNRACL) (2)	Pensions de la FPH (CNRACL) (2)
Pour les pensions de droits directs						
Effectif du régime		1 243 648	1 470 709	376 634	471 683	468 207
bonifications pour services hors d'Europe ("de dépaysement")	bénéficiaires	177 252	189 848	1 130	n.d.	n.d.
	durée moyenne	15,7	15,7	4,7	n.d.	n.d.
bonifications pour enfant	bénéficiaires	595 023	687 155	22 865	176 251	287 645
	durée moyenne	8,8	8,8	8,2	9,6	9,5
bonifications pour bénéfices de campagne ou du cinquième	bénéficiaires	139 990	174 903	373 347	n.d.	n.d.
	durée moyenne	5,9	5,8	30,9	n.d.	n.d.
bonifications pour services aériens ou sous-marins (SASM)	bénéficiaires	7 544	8 724	155 734	n.d.	n.d.
	durée moyenne	7,0	6,4	20,0	n.d.	n.d.
bonifications pour enseignement technique	bénéficiaires	17 180	17 180	26	-	-
	durée moyenne	17,5	17,5	n.s.	-	-
bonifications ne relevant pas de l'article L.12 du CPCMR (3)	bénéficiaires	105 023	105 396	8 386	-	-
	durée moyenne	18,8	18,7	7,2	-	-

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs), CNRACL et FSPOEIE.

(1) Les effectifs sont hors soldes de réserve, les durées moyennes sont hors solde de réserve et hors pensions anciennement cristallisées.

(2) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

(3) Principalement attribuées aux policiers et agents de l'administration pénitentiaire

Note : Les durées moyennes sont celles des seuls bénéficiaires, et sont exprimées en trimestres. Au sein de l'effectif de droit direct du régime, une personne peut avoir aucune, une ou plusieurs bonifications.

n.s. : non significatif. n.d. : non disponible.

1.3.2. Les droits familiaux de retraite

Tous les régimes de base français et de nombreux régimes complémentaires accordent des droits familiaux de retraite. Les modalités en sont cependant souvent différentes, comme cela a été souligné par le Conseil dans son sixième rapport, en décembre 2008, *Retraites : droits familiaux et conjugaux*¹².

Les évolutions réglementaires qui sont intervenues depuis le sixième rapport du Conseil témoignent d'un mouvement de convergence entre les régimes, parfois en lien avec les évolutions rendues nécessaires par l'application du principe européen d'égalité entre hommes et femmes¹³.

¹² Un panorama des droits familiaux dans les principaux régimes, actualisant celui réalisé pour le sixième rapport du Conseil, a été présenté lors de la séance du COR du 25 mai 2011 (document 2, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1515.pdf>). On se reportera également au document n°4 de la séance d'octobre 2012. <http://www.cor-retraites.fr/article256.html>

¹³ La loi du 20 janvier 2014 (art. 22) prévoit la remise par le gouvernement au parlement, d'un rapport « sur l'évolution des droits familiaux afin de mieux compenser les effets de l'arrivée d'enfants au foyer sur la carrière et les pensions des femmes ».

Quatre grands types de droits familiaux de retraite, résumés dans un tableau à la fin de cette sous-partie, peuvent être identifiés.

a) La majoration de durée d'assurance (MDA) ou de service, qui consiste à majorer la durée d'assurance des parents pour chaque enfant élevé.

Les régimes de salariés du privé accordent à leurs assurés une majoration de durée d'assurance, sous forme de trimestres, qui permet de valider jusqu'à deux années pour chaque enfant élevé.

Pour les enfants nés après le 1^{er} janvier 2010, la MDA est désormais scindée en deux : une majoration maternité, de quatre trimestres par enfant, réservée à la mère, et une majoration d'éducation, de quatre trimestres par enfant, au bénéfice de l'un et/ou l'autre des deux parents. En cas d'adoption, la première année peut également être partagée entre les parents. Pour les enfants nés avant le 1^{er} janvier 2010, le père ne peut bénéficier d'une MDA que s'il justifie avoir élevé seul l'enfant durant une ou plusieurs années jusqu'aux quatre ans de ce dernier et si celui-ci est né entre le 1^{er} janvier 2006 et le 31 décembre 2009.

La MDA pour congé parental permet de valider un maximum de trois ans par enfant. Elle ne peut se cumuler avec la MDA pour enfant, la solution la plus favorable étant retenue, ni avec l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) depuis 2010.

Les régimes complémentaires ne prévoient pas de telles dispositions, à l'exception de l'IRCANTEC (sous la forme d'une majoration de points), mais les abattements sur les pensions qu'appliquent ces régimes en deçà du taux plein (en particulier en cas de durée d'assurance insuffisante) peuvent être réduits voire annulés par la MDA accordée dans les régimes de base.

Dans la fonction publique, la majoration (ou « bonification ») de durée a été réformée en 2003 au nom de l'égalité de traitement entre hommes et femmes¹⁴ : est attribuée une bonification d'un an sous condition d'une interruption d'activité de deux mois (ou, depuis 2011, d'une réduction d'activité d'au moins quatre mois¹⁵) ou, pour les enfants nés à compter du 1^{er} janvier 2004, une majoration de six mois au titre de l'accouchement – comptant uniquement pour le bénéfice du taux plein, et pas pour le coefficient de proratisation – et une compensation des interruptions ou réductions d'activité jusqu'à trois ans.

b) L'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF), qui consiste en la validation de trimestres au régime général sur la base d'un salaire porté au compte à hauteur du SMIC, sous des conditions liées à la perception de certaines prestations familiales et aux niveaux des ressources du ménage et du revenu professionnel. L'AVPF permet de valider des droits au régime général quel(s) que soi(ent) le ou les régimes d'affiliation professionnelle, donc y compris pour les fonctionnaires. Par définition, les règles de l'AVPF sont identiques pour les bénéficiaires assurés aux différents régimes.

¹⁴ Suite à l'arrêt Griesmar de la CJCE du 29 novembre 2001.

¹⁵ Période de réduction d'activité de quatre mois pour une quotité de travail de 50 %, cinq mois pour une quotité de 60 % et sept mois pour une quotité de 70 %.

c) La majoration de montant de pension pour les assurés ayant eu ou élevé trois enfants ou plus.

Les régimes de salariés du privé et du public, notamment, accordent aux hommes et aux femmes ayant eu au moins trois enfants une majoration proportionnelle à leur pension.

Pour les parents de trois enfants et plus, le taux de la majoration est de 10 % au régime général et pour les salariés agricoles. **Pour la fonction publique, ainsi qu'à l'IRCANTEC**, la majoration est de 10 % au troisième enfant et de 5 % par enfant supplémentaire. Dans ces régimes, qui accordent des droits supplémentaires au-delà du troisième enfant, la majoration est plafonnée.

Les régimes complémentaires des salariés du privé, ARRCO et AGIRC, ont réformé leurs dispositifs de majoration de pension pour enfant suite à l'accord du 18 mars 2011 en les alignant dans les deux régimes pour la partie de carrière postérieure au 31 décembre 2011 : 10 % pour trois enfants ou plus (comme au régime général), avec un plafond de 1 000 € par an dans chaque régime pour les retraités nés à partir d'août 1951. Des majorations pour enfant à charge sont également attribuées par l'ARRCO et, depuis 2012, par l'AGIRC, à hauteur de 5 % par enfant à charge sur la totalité des droits, non cumulables avec la majoration pour trois enfants¹⁶.

La majoration pour trois enfants bénéficiait d'un traitement fiscal et social particulier puisqu'elle n'entrait pas dans l'assiette de l'impôt sur le revenu au même titre que certaines prestations à caractère social et familial, alors qu'elle est assujettie à la CSG et à la CRDS au taux auquel est soumis le ménage et est donc considérée, dans ce cas, comme partie intégrante de la retraite. Cette exonération fiscale a été supprimée par la loi de finances pour 2014.

Les majorations de pension pour conjoint à charge versées par la CNAV et les régimes alignés ont été supprimées en 2011 pour les nouveaux retraités.

d) Le départ anticipé pour raison familiale ouvre les droits à retraite sans condition d'âge aux personnes qui ont eu au moins trois enfants et justifient de quinze années de services. Ce dispositif, spécifique aux régimes spéciaux dont ceux de la **fonction publique**, a été mis en extinction par la réforme de 2010.

Ce droit n'est plus ouvert qu'aux agents ayant réuni les conditions de services, d'enfants et d'interruption d'activité au moment de la naissance ou de l'adoption de chacun des enfants, au plus tard le 31 décembre 2011, mais il est par ailleurs étendu aux parents qui réduisent leur activité dans certaines conditions. En outre, le montant de la pension est désormais calculé selon les règles de la génération de l'agent et non plus selon les règles en vigueur à la date où il avait réuni les conditions d'ouverture du droit¹⁷.

¹⁶ Cette majoration ne s'applique que jusqu'aux 18 ans de l'enfant à l'ARRCO et à l'AGIRC – 25 ans en cas d'études, de chômage non indemnisé ou d'invalidité –, sans condition d'âge en cas d'inaptitude.

¹⁷ Sauf pour les fonctionnaires qui, au 31 décembre 2010, se trouvent à moins de cinq ans de l'âge d'ouverture de leur droit à retraite, et ceux ayant atteint ou dépassé leur âge d'ouverture du droit à la retraite, ainsi que les fonctionnaires ayant déposé une demande de départ à la retraite avant le 1^{er} janvier 2011, à la condition, toutefois, d'un départ intervenant au plus tard le 1^{er} juillet 2011.

Le dispositif de départ anticipé des parents d'un enfant atteint d'une invalidité demeure¹⁸.

Les droits familiaux de retraite dans les régimes des salariés du privé et du public

	Majorations de durée d'assurance pour enfants	Majorations de montant pour les parents de trois enfants	Départ anticipé pour les parents de trois enfants	Majorations pour conjoint ou enfant à charge
CNAV	Majoration de 4 trimestres pour la mère + 4 trimestres pour l'un et/ou l'autre des deux parents (ou MDA pour congé parental, trois ans maximum) ¹⁹	10 %	-----	<i>Majoration pour conjoint à charge supprimée en 2011</i>
ARRCO²⁰	-----	10 % (avec plafond)	-----	5 % par enfant
AGIRC²¹	-----	10 % (avec plafond)	-----	5 % par enfant
IRCANTEC	Majoration de points	Idem FP	-----	-----
Fonctions publiques	Majoration de durée d'assurance de 2 trimestres (ou prise en compte pour la durée d'assurance des périodes d'interruption ou de réduction d'activité dans la limite de 3 ans par enfant) ²²	10 % au 3 ^{ème} enfant + 5 % par enfant supplémentaire (majoration plafonnée)	<i>Dispositif mis en extinction par la réforme de 2010</i>	-----
RAFP	-----	-----	-----	-----

1.3.3 Les droits conjugaux de retraite - La réversion

La réversion correspond à une fraction de la pension de l'assuré décédé. Elle s'applique selon des conditions différentes selon les régimes.

Au régime général et dans les régimes alignés, la pension de réversion est attribuée, au conjoint survivant âgé d'au moins 55 ans²³ dès lors que ses ressources sont inférieures à

¹⁸ Tout fonctionnaire, parent d'un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité au moins égale à 80 %, peut partir à la retraite de manière anticipée s'il justifie de quinze ans de services effectifs et à condition qu'il ait interrompu ou réduit son activité dans les trois premières années de l'enfant.

¹⁹ Pour les enfants nés après le 1^{er} janvier 2010

²⁰ Règles applicables pour les pensions prenant effet à partir de 2012

²¹ Règles applicables pour les pensions prenant effet à partir de 2012

²² Pour les enfants nés à compter du 1^{er} janvier 2004

²³ En cas de veuvage précoce, une allocation veuvage peut être versée.

19 822,4 € par an (ou 31 715,84 € s'il vit en couple). La réversion est attribuée aux conjoints mariés au moment du veuvage mais aussi aux conjoints divorcés même remariés ; aucune durée de mariage minimale n'est requise pour ouvrir droit à la réversion. En cas de pluralité de conjoints survivants, la pension de réversion est répartie selon la durée des mariages respectifs. Au décès d'un des conjoints survivants, sa part de pension de réversion vient accroître celle de l'autre ou des autres conjoints survivants.

Dans les régimes complémentaires, des conditions d'âge et de non remariage s'appliquent et le taux de réversion est de 60 %, sans condition de ressources.

Dans les régimes de la fonction publique, la pension de réversion est attribuée sans conditions d'âge ni de ressources. Elle est suspendue dès lors que le conjoint survivant se remarie, se pacse ou vit en concubinage. Elle a vocation à prendre en charge toutes les situations de veuvage, peu importe l'âge du conjoint survivant. En cas de pluralité de conjoints survivants, la réversion est répartie selon la durée des mariages respectifs.

Les règles de réversion dans les régimes des salariés du privé et du public

	Régimes général et alignés	AGIRC ARRCO	Régimes de la Fonction publique
Bénéficiaires	conjoints survivants, divorcés même remariés	conjoints survivants et conjoints divorcés + condition de non remariage	conjoints survivants et conjoints divorcés (en cas de remariage, PACS ou concubinage, la réversion est suspendue)
Condition de durée de mariage	Non	Non	Oui : durée minimale d'union est fixée à 4 ans
Condition d'âge	Oui : 55 ans	Oui 55 ans à l'Arrco 60 ans Agirc. Cet âge peut être avancé à 55 ans. Dans ce cas, la pension de réversion Agirc est minorée définitivement sauf si l'intéressé bénéficie de la pension de réversion de la sécurité sociale.	Non
Condition de ressources	Oui	Non	Non
Taux de réversion	54 % (porté sous conditions à 60% avec la majoration de pension de réversion)	60 %	50 %

1.3.4. Les minima de pension²⁴

Les principaux régimes de base prévoient des pensions minimales, soit dans le cadre de leurs dispositifs de solidarité, en relevant les pensions « contributives » à un montant minimal, en fonction le plus souvent de la durée d'assurance validée dans le régime ; soit dans un cadre purement contributif, en fixant une assiette minimale de cotisations qui permet d'atteindre un montant minimal de pension *via* un surcroît de cotisations (par rapport au cadre ordinaire)²⁵.

Les évolutions récentes renforcent la dimension contributive des dispositifs visant à relever les pensions à un minimum en introduisant des critères de durée cotisée, tout en opérant une certaine convergence des règles entre les régimes.

Dans le régime général et celui des salariés agricoles, le **minimum contributif** avait initialement pour objectif de permettre aux assurés ayant une longue carrière de bénéficier d'une pension minimale. Le dispositif a été réformé à deux reprises ces dernières années, par la loi de réforme des retraites de 2003 puis par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009. Afin de le recentrer sur l'objectif de garantir pour la pension totale un taux de remplacement net de 85 % après une carrière complète au SMIC (art. 4 de la loi de 2003), depuis 2004, une majoration est attribuée *au prorata* des trimestres cotisés. Depuis 2010, son octroi est restreint aux personnes justifiant d'au moins 120 trimestres cotisés. En outre, depuis 2012, le minimum est attribué dans la limite d'un plafond de pension totale fixé à environ 90 % du SMIC net (1 120 € par mois au 1^{er} janvier 2014)²⁶.

Le montant du minimum contributif, servi entier – non proratisé – est de 629 € par mois (687,32 € par mois pour le montant majoré, sous condition d'une durée d'assurance d'au moins 120 trimestres au régime général). Pour les bénéficiaires, s'y ajoute la pension – de droit commun – versée par les régimes complémentaires.

La fonction publique dispose également d'un minimum de pension, le **minimum garanti**. La réforme de 2010²⁷ a décidé d'un rapprochement des règles du minimum garanti et du minimum contributif sans toutefois totalement aligner les deux systèmes : le minimum garanti est, comme le minimum contributif, attribué sous condition du taux plein depuis 2011 et dans la limite d'un plafond de pension totale. Au 1^{er} avril 2013, le montant du minimum garanti est de 1 156,90 € par mois (pour 40 ans de services).

Le minimum garanti conserve néanmoins plusieurs spécificités par rapport au minimum contributif : son montant est plus élevé, ce qui est lié à l'absence de régime complémentaire dans la fonction publique et il n'est pas strictement proportionnel à la durée de services.

²⁴ Le minimum vieillesse, qui est un minimum social ne faisant pas partie intégrante du système de retraite, ne sera pas abordé.

²⁵ Le régime complémentaire des cadres du privé, AGIRC, prévoit une garantie minimale de points (GMP), qui assure aux cadres travaillant à temps plein d'acquérir un minimum de 120 points par an, par l'appel d'une cotisation forfaitaire. Dans les faits, sont concernés les cadres dont le salaire est inférieur ou légèrement supérieur au plafond de la Sécurité sociale.

²⁶ Par ailleurs, les règles de non-cumul des minima applicables aux polypensionnés ont été remplacées en 2004 par des règles de répartition des minima entre régimes.

²⁷ Article 45 de la loi du 9 novembre 2010.

1.3.5. Les départs précoces à la retraite pour certains assurés²⁸

Certaines catégories d'assurés ont en outre la possibilité de partir à la retraite à taux plein selon des règles plus avantageuses que celles de droit commun.

Dans les régimes de base et complémentaires des salariés du privé, les personnes reconnues **inaptes** – dont les ex-invalides – peuvent faire valoir leurs droits à taux plein à l'âge légal sans condition de durée d'assurance. Les personnes qui ont exercé une activité professionnelle tout en étant **handicapées** peuvent percevoir leur retraite avant l'âge légal, dès 55 ans, sous une double condition de durée cotisée et de durée de handicap d'assurance, mais inférieures de 40 à 80 trimestres à la durée d'assurance requise ordinairement pour le taux plein. Enfin, au régime général et dans les régimes agricoles, les personnes reconnues comme ayant exercé une activité **pénible**²⁹ peuvent faire valoir leur droit à retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans. La loi de 2014 prévoit la mise en place d'un compte personnel de prévention de la pénibilité, qui pourra ouvrir droit à différentes contreparties et notamment à un départ anticipé.

Dans la fonction publique, les agents ayant effectué au moins quinze années de services en **catégories actives** peuvent bénéficier d'un départ à la retraite à 55 ans³⁰ (57 ans après au moins dix-sept ans de services en catégories actives, au terme du relèvement d'âge prévu par la réforme de 2010). Ces catégories, définies par arrêté, incluent des emplois exposant à une activité pénible ou présentant un risque particulier. Cependant, comme le soulignait en 2003 le rapport d'Y. Struillou pour le COR³¹ : « Le bénéfice du départ anticipé est subordonné à la seule appartenance, pendant une durée donnée, au corps considéré : il est indépendant des fonctions réellement exercées et de la durée d'exposition au risque. ».

²⁸ Pour une présentation détaillée des dispositifs de départ anticipé, voir le document n° II-9 de la séance du COR du 25 septembre 2012 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1833.pdf>).

²⁹ C'est-à-dire, justifiant d'un taux d'incapacité permanente (d'au moins 10 %) reconnue suite à une maladie professionnelle (MP) ou un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle et, dans certains cas, d'une durée d'exposition d'au moins 17 ans à certains facteurs de risques professionnels.

³⁰ Pour certains emplois, dès 50 ans (52 ans au terme du relèvement d'âge prévu par la réforme de 2010).

³¹ Struillou Y. (2003), *Pénibilité et retraite*, Rapport pour le COR ; accessible à : <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-562.pdf>.

Âges d'ouverture des droits, limites d'âges et effectifs de personnels classés en catégorie active dans les trois fonctions publiques

Fonction publique de l'État	Âge d'ouverture des droits (1)	Limite d'âge (1)	Effectifs au 31/12/2011 (2)
Personnels actifs de la Police nationale	52 ans (3)	57 ans (5)	111 994
Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire	52 ans (3)	57 ans (5)	21 047
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	52 ans	59 ans	3 255
Personnels de la surveillance des douanes	57 ans	62 ans	9 679
Instituteurs*	57 ans	62 ans	5 607
Agents d'exploitation des travaux publics de l'État	57 ans	62 ans	7 785
Éducateurs et infirmiers de la protection judiciaire de la jeunesse	57 ans	62 ans	4 600
Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires	57 ans	62 ans	n.d.
Contrôleurs des affaires maritimes et syndics des gens de mer (certains emplois)	57 ans	64 ans	814 (6)
Fonction publique territoriale			
Agents des réseaux souterrains des égouts (art .L416-1 du code des communes)	52 ans (4)	62 ans	n.d.
Sapeurs-pompiers professionnels	57 ans	62 ans	38 431
Agents de salubrité	57 ans	62 ans	n.d.
Agents de Police municipale	57 ans	62 ans	15 904
Agents de surveillance de la Préfecture de Police	57 ans	62 ans	n.d.
Agents d'entretien et agents techniques (certains emplois)	57 ans	62 ans	n.d.
Fonction publique hospitalière			
Personnels infirmiers et personnels paramédicaux en contact avec les malades n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 37 de la loi 2010-751 du 5 juillet 2010**	57 ans	62 ans	124 843
Autres personnels hospitaliers (aides-soignants, agents de services hospitaliers)	57 ans	62 ans	299 337
Assistants sociaux dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec les malades	57 ans	62 ans	4 704 (6)
Puéricultrices en fonction dans les services de pédiatrie n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 31 du décret n° 2010-1139 du 29 septembre 2010 (renoncement aux droits liés au classement dans la catégorie active) (5)	57 ans	62 ans	9 083 (6)
Maîtres ouvriers et ouvriers professionnels (certaines fonctions)	57 ans	62 ans	52 397 (6)
Agents d'entretien (certaines fonctions)	57 ans	62 ans	16 086 (6)
Agents de service mortuaire et de désinfection	57 ans	62 ans	273

Source : DGAFP, Bureau de la politique salariale, des retraites et du temps de travail.

* Les instituteurs constituent un corps de catégorie B mis en extinction par le décret du 23 décembre 2003 et remplacé progressivement par le corps de professeur des écoles (catégorie A) classé en catégorie sédentaire.

** Les personnels infirmiers et paramédicaux classés en catégorie active ainsi que les personnels relevant du corps des cadres de santé et autres corps ou cadres d'emplois de personnels paramédicaux ayant occupé des emplois ainsi classés, pouvaient opter, avant le 30 mars 2011, en faveur de leur intégration dans les corps ou cadres d'emplois appartenant à la catégorie sédentaire. Dans ce cas, ils n'étaient pas affectés par le relèvement de deux ans des bornes d'âges, l'âge d'ouverture des droits à pension de ces personnels ainsi que leur limite d'âge demeuraient fixés respectivement à 60 et 65 ans.

*** Droit d'option ouvert pendant un durée de six mois à compter du 1^{er} janvier 2012.

(1) Âges après application du relèvement de 2 ans prévu par la loi du 9 novembre 2010.

(2) Source : SIASP, Insee. Traitements DGAFP, département des études et des statistiques (pour la FPE); DGCL (pour la FPT) ; DREES (pour la FPH). Champ : France entière, agents titulaires civils au 31/12/2011.

(3) si 27 ans de services

(4) si 12 ans de services, la moitié de cette durée accomplie de manière consécutive.

(5) 59 ans pour les commissaires et les commissaires principaux ; 60 ans pour les commissaires divisionnaires

(6) Les sources statistiques ne permettent pas de repérer les agents remplissant toutes les conditions pour être classés en catégorie active, au sein de l'effectif mentionné dans le tableau.

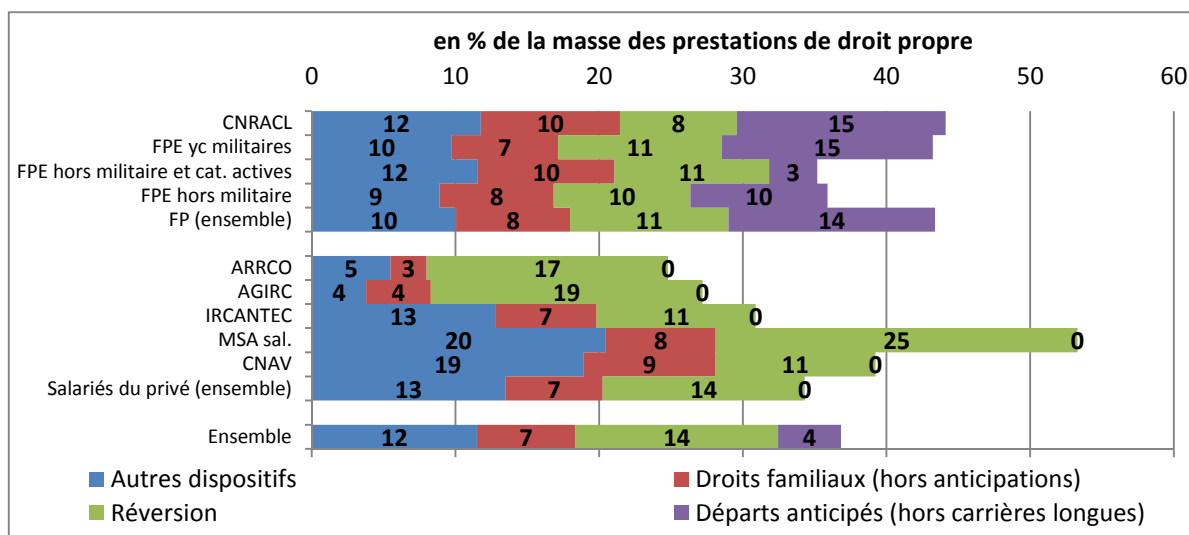
1.3.6 Le poids des dispositifs de solidarité dans l'ensemble des prestations, par régime

Le poids global des dispositifs de solidarité diffère selon les régimes, à la fois entre régimes de base, régimes intégrés, régimes complémentaires, mais également au sein des régimes de la fonction publique (notamment si l'on considère la FPE hors militaires) et au sein des régimes de salariés.

Le poids de chaque dispositif, qui dépend des règles mais aussi de la structure de la population assurée (proportion de femmes, etc.), est également très différent selon les régimes. Ainsi pour les retraités de la fonction publique, les dispositifs de départ anticipé liés à la catégorie représentent une part importante des éléments de solidarité de la pension de droit propre. Pour les retraités du secteur privé, on notera le poids significatif de la réversion.

Pour plus de détails, on se reportera au document n°10 de la séance du COR du 26 novembre 2013.

Poids des dispositifs de solidarité dans l'ensemble des prestations, par régime.



Champ : prestations de retraite droits directs et dérivé en 2008

Source : DREES (tiré du document n°10 de la séance du COR du 26 novembre 2013)

2. Structures de financement et taux de cotisation

On reprend ici les travaux de comparaison des structures de financement des régimes de retraite qui avaient fait l'objet du document n° 4 de la séance du COR de 26 novembre 2013³², en se limitant aux régimes de salariés (secteurs privé et public) et en les complétant par un examen plus précis consistant à distinguer, au sein de la fonction publique d'Etat, les militaires et les civils.

Il ressort que les régimes de retraite présentent des structures de financement relativement diverses : **les régimes de la fonction publique ainsi que les régimes complémentaires sont alimentés quasi exclusivement par les cotisations (avec toutefois le statut particulier des cotisations sociales d'équilibre versées par les employeurs des fonctionnaires de l'Etat) ; les régimes des salariés du secteur privé bénéficient, dans des proportions qui peuvent être importantes, de transferts en provenance d'organismes tiers (CNAF, FCAATA, etc.)** qui peuvent se justifier au regard de charges spécifiques que ces régimes ont à supporter, en raison des missions qui leur sont assignées (prise en charge des périodes d'éducation des enfants, par exemple), de risques particuliers auxquels leurs assurés pourraient être exposés pour acquérir des droits à retraite (chômage, par exemple), ou encore de déséquilibres démographiques. En tout état de cause, **les différences de structure de financement ne permettent pas une comparaison directe des taux de cotisation légaux et conventionnels des régimes de retraite.**

Pour pallier cette difficulté, on a estimé des **taux de cotisation harmonisés**, comparables entre régimes, corrigés des différences d'assiette et de périmètre de dépenses. Aussi, les taux de cotisation légaux et conventionnels auxquels sont assujettis les principaux groupes professionnels, calculés sur des assiettes de rémunérations qui peuvent différer d'un régime à l'autre, apparaissent plus dispersés que ceux qui ressortiraient d'un calcul sur l'ensemble des rémunérations des assurés concernés. Ces taux reflètent par ailleurs des différences quant à la contribution des cotisations sociales dans les ressources des régimes, aux modalités d'équilibrage des régimes et aux rapports démographiques entre les effectifs de cotisants et de retraités. Ces paramètres contrôlés, les taux de prélèvement d'équilibre³³ sur les rémunérations globales superbrutes sont de l'ordre de 27 % pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, 24% pour les fonctionnaires d'Etat (23 % pour les civils et 28 % pour les militaires) et 18% pour les salariés du privé.

Il subsisterait ainsi des écarts de taux de prélèvement relativement importants entre régimes de retraite, mais ces écarts seraient au final beaucoup plus faibles que les écarts apparents entre taux de cotisation légaux et conventionnels.

³² On se reportera à ce document pour le détail des calculs. <http://www.cor-retraites.fr/article430.html>

³³ C'est-à-dire permettant d'équilibrer l'ensemble composé des régimes d'un groupe professionnel donné.

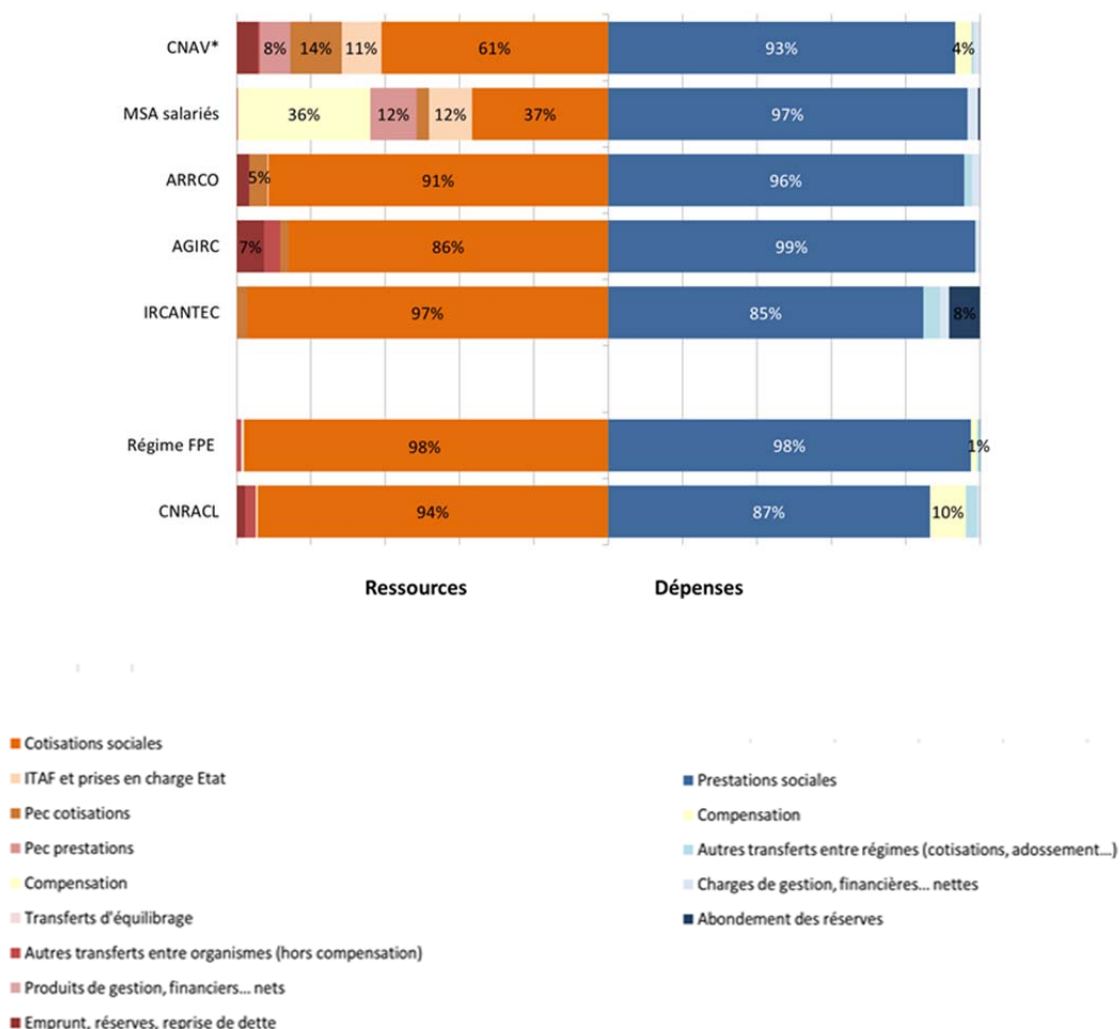
2.1 Structures de financement

Les travaux repris sont réalisés sur l'année 2011 afin de disposer de données comptables stabilisées.

2.1.1. Structures de financement des régimes de salariés du privé et des régimes de fonctionnaires.

Les structures de financement du régime général, des régimes complémentaires de salariés du secteur privé et des régimes de la fonction publique, qui sont des régimes intégrés (c'est-à-dire non complétés par un régime complémentaire), sont disparates.

Structures de financement des régimes de salariés du privé et des régimes de fonctionnaires, en 2011



Source : SG COR, document n°4 de la séance du Conseil du 26 novembre 2013

Les régimes de la fonction publique assurent leur financement de façon quasi autonome - les cotisations sociales qu'ils perçoivent représentent au moins 90 % de leurs ressources – en raison de l'ajustement de la cotisation des employeurs des fonctionnaires d'Etat de manière à équilibrer le régime.

A la CNAV, les cotisations représentent deux tiers des ressources et sont complétés par les ITAF (impôts et taxes affectés) et les cotisations prises en charge par l'Etat –essentiellement au titre des allègements de charges sur les bas salaires et les heures supplémentaires – (10 % de ses ressources), les prises en charge de cotisations, par le FSV au titre du chômage, de la maladie et de la maternité essentiellement, ou par la CNAF au titre de l'AVPF (14 % des ressources de la CNAV), les prises en charge de prestations, par le FSV au titre des majorations de pension pour trois enfants et plus, du minimum contributif³⁴ et du minimum vieillesse, (8 % des ressources de la CNAV). Pour le régime des salariés agricoles, la compensation démographique représente 36% de ses ressources, en raison de son rapport démographique dégradé.

Les régimes de retraite complémentaire sont financés principalement par des cotisations³⁵. L'ARRCO et l'AGIRC bénéficient toutefois de transferts de l'UNEDIC et du FSV au titre de la validation de droits lors des périodes de chômage (2,8 milliards d'euros en 2011).

Les régimes complémentaires fonctionnent en répartition, tout en ayant la possibilité de se constituer des réserves en plaçant leurs excédents sur les marchés financiers pour faire face à des besoins de financement futurs. L'existence de réserves implique cependant des charges de gestion et des charges financières. En 2011, l'IRCANTEC, présentaient un excédent (0,2 Md €), leur permettant d'augmenter leurs réserves. L'ARRCO et l'AGIRC affichaient en revanche un déficit de respectivement 1,6 et 1,7 milliard d'euros, les conduisant à l'inverse à puiser dans leurs réserves.

2.1.2. Financement des dispositifs de solidarité.

Ces différences de structures de financement entre régimes des salariés du privé et régimes de la fonction publique s'expliquent pour partie par des différences de périmètres des charges, notamment en ce qui concerne la prise en compte des prestations de retraite de dispositifs de solidarité. **Dans les régimes des salariés du privé, les dispositifs de solidarité donnent lieu à une prise en charge par le biais de ressources dédiées. A l'inverse, pour la fonction publique, ces dispositifs sont financés par les ressources générales des régimes, au même titre que les prestations versées au titre des contributions passées³⁶.**

Si on suit la logique selon laquelle les cotisations financent prioritairement le pan contributif des prestations, le financement des dispositifs de solidarité de la CNAV serait au total assuré pour plus de la moitié par la CSG, pour 38 % par d'autres ITAF et la part résiduelle (6 %) par des cotisations.

³⁴ Cette prise en charge se fait sur une base forfaitaire : en 2011, 3 milliards d'euros pour la CNAV et, respectivement, 400 et 100 millions d'euros pour la MSA salariés et le RSI.

³⁵ Y compris les transferts de l'AGFF, qui financent le surcoût pour ces régimes des départs avant le taux plein.

³⁶ On rappellera qu'apprécier le mode de financement des dispositifs de solidarité est un exercice difficile. Les dispositifs de solidarité ne donnent, en effet, pas lieu en général à des prestations qui peuvent être isolées au sein de l'ensemble des prestations de retraite, mais sont intégrées dans les formules générales de calcul des retraites. On reprend ici les principaux résultats du document n°10 de la séance de novembre 2013.

En détail, les ITAF et la CSG affectés à la CNAF s'élèvent à 17,9Md€ en 2011, ils couvrent donc entièrement les éléments de solidarité de la CNAV pris en charge par la branche famille (8,1Md€). Pour la CNAV, 10 des 11 Md€ d'impôts et taxes affectés – et de cotisations prises en charge par l'État – financent des allègements et exonérations de cotisations ou compensent les heures supplémentaires. En considérant que ces 10 Mds€ d'ITAF financent en priorité le pan contributif des prestations, le coût des dispositifs de solidarité restant à la charge de la CNAV, estimé à 2,6 Md€, devrait alors être financé par les cotisations pour 1,5 Md€, le reste (1,1 Md€) l'étant par les ITAF ne finançant pas les allègements et exonérations de cotisation.

**Structure du financement des dispositifs de solidarité de la CNAV
par type de recettes, priorité donnée aux recettes fiscales**

CNAF 8,1 Md€ 34%	CSG Autres ITAF	4,3 Md€ 3,8 Md€	53% 47%	Cotisations 1,5 Md€ 6%
FSV 13,3 Md€ 56%	CSG Autres ITAF	9,1 Md€ 4,2 Md€	69% 31%	CSG 13,4 Md€ 56%
CNAV 2,6 Md€ 11%	Cotisations Autres ITAF	1,5 Md€ 1,1 Md€	58% 42%	Autres ITAF 9,0 Md€ 38%

Source : calculs SGCOR. Montants 2011.

Selon les hypothèses retenues – financement exclusif par des recettes fiscales ou financement par des recettes fiscales et les cotisations, voire la reprise de dette –, il apparaît que plus de la moitié des éléments de solidarité explicites accordés par la CNAV sont financés *in fine* par la CSG et divers autres impôts et taxes affectés.

L'ARRCO et l'AGIRC sont financés quasi exclusivement par les cotisations et le besoin de financement qu'ils ont présenté en 2011 (6 % de leurs ressources) a principalement été couvert par les réserves qu'ils avaient constituées. L'UNEDIC a également comme seule ressource les contributions des salariés et des employeurs³⁷ et son besoin de financement en 2011 a été couvert par emprunt (4 % de ses ressources).

De fait, les dispositifs de solidarité accordés par l'ARRCO et l'AGIRC s'avèrent être financés à au moins 90 % par les cotisations vieillesse et chômage, quelle que soit la convention d'affectation des recettes retenue.

³⁷ L'UNEDIC reçoit également la contribution de solidarité acquittée par les salariés – et de façon facultative par leur employeur – qui bénéficient de la garantie de l'emploi (agents de la fonction publique, de la Sécurité sociale...).

Structure du financement des dispositifs de solidarité de l'ARRCO-AGIRC par type de recettes, priorité donnée aux recettes fiscales

UNEDIC 2,5 Md€ 54%	Cotisations	2,5 Md€	100%	
FSV 0,3 Md€ 6%	CSG et autres ITAF	0,3 Md€	100%	
ARRCO-AGIRC 1,8 Md€ 40%	Cotisations ITAF	1,7 Md€ 0,2 Md€	91% 9%	

Cotisations 4,2 Md€ 90%
CSG et autres ITAF 0,5 Md€ 10%

Source : calculs SGCOR. Montants 2011.

2.2 Taux de cotisation et difficultés de comparaison

Les différences des régimes de retraite en termes de structure des ressources et des dépenses limitent fortement la pertinence d'une comparaison des taux de cotisation légaux ou conventionnels (2.2.1), lesquels s'appliquent en outre à des assiettes de cotisation différentes.

Pour pouvoir comparer les régimes selon des concepts homogènes, il faut, *a minima*, rapporter les cotisations à des assiettes standardisées. Pour aller plus loin, un moyen de comparer les régimes consiste à retenir un même périmètre de dépenses et à **estimer des taux de prélèvement d'équilibre** – c'est-à-dire les taux de cotisation qui permettraient de financer l'intégralité des dépenses en l'absence d'autres ressources – sur la base d'assiettes similaires (2.2.2).

L'indicateur synthétique est un taux de prélèvement sur la masse des revenus d'activité « superbruts », qui permet de couvrir un périmètre de dépenses homogène entre les ensembles de régimes auxquels ces populations sont affiliées. Les écarts qui subsistent entre régimes avec cet indicateur résultent principalement des différences de règles d'attribution et de valorisation des droits à retraite et des disparités des populations assurées, en termes démographiques et de parcours professionnel.

2.2.1 Rappel des taux de cotisation légaux ou conventionnels de 2011

On rappelle ici les taux de cotisation légaux et conventionnels en vigueur en 2011, année la plus récente pour laquelle les travaux de comparaison, selon une méthode harmonisée, ont pu être conduits. Les taux en vigueur en 2014 figurent en annexe 2.

Pour mémoire, la réforme des retraites de 2010 a instauré un relèvement progressif (+ 2,7 points en 10 ans) du taux de cotisation salariale dans la fonction publique pour l'aligner sur celui du secteur privé (régime général + régimes complémentaires) et la réforme des retraites de 2014 met également en œuvre des hausses de taux de cotisation, à la fois au régime général et dans les régimes de la fonction publique.

Les écarts de taux de cotisation à la charge des employeurs, entre les régimes de salariés du privé et du public, sont particulièrement importants : par exemple, près de 75 % dans la fonction publique civile d'Etat et 8,45 % (sous le plafond de la sécurité sociale) à la CNAV.

En 2011		Salarié	Employeur
Salariés du secteur privé et non-titulaires de la fonction publique			
<i>assiette : salaire brut</i>			
CNAV et MSA salariés	jusqu'au PASS	6,75%	9,90%
	au-dessus du plafond	0,10%	1,60%
ARRCO + AGFF ⁽¹⁾	jusqu'au PASS	3% + 0,8%	4,5% + 1,2%
	du PASS jusqu'à 4 PASS	8% + 0,9%	12% + 1,3%
AGIRC + CET ⁽²⁾	du PASS jusqu'à 8 PASS	6,16% + 0,13%	10,08% + 0,22%
IRCANTEC	jusqu'au PASS	2,28%	3,41%
	du PASS jusqu'à 8 PASS	6,00%	11,60%
Agents de la fonction publique			
<i>assiette : traitement brut (hors primes)</i>			
Fonction publique de l'État	civils (hors ATI ⁽³⁾)	8,12%	65,39 %
	militaires	8,12%	114,14%
CNRACL		8,12%	27,30%
<i>assiette : primes dans la limite de 20 % du traitement brut</i>			
Régime additionnel de la fonction publique (RAFP)		5,00%	5,00%
– complémentaire	jusqu'à 39 000 €		3,06%
	de 39 000 € à 156 000 €		8,77% à 15,5% selon les classes

PASS : plafond de la sécurité sociale ; en 2011 : 35 352 €.

* La fusion des régimes complémentaires des artisans et des commerçants le 1^{er} janvier 2013 s'est accompagnée d'une uniformisation des taux et assiettes de cotisation : 7 % jusqu'au PASS et 8 % entre le PASS et 4 PASS.

(1) La cotisation AGFF (Association pour la gestion du fonds de financement AGIRC et ARRCO) sert à financer les pensions des personnes parties en retraite avec le taux plein avant 65/67 ans. Elle ne génère pas de droits sous la forme de points supplémentaires.

(2) La Contribution exceptionnelle et temporaire (CET) est une cotisation de solidarité pour le régime AGIRC, non génératrice de droits. Elle a pour objet de compenser la suppression progressive des systèmes de cotisations forfaitaires et de garanties souscrits avant le 1^{er} janvier 1997 auprès du régime de retraite des cadres.

(3) ATI : Allocation temporaire d'invalidité.

(4) Une minorité de salariés est affiliée à la CNBF.

2.2.2 Travaux de comparaison : estimations de taux de cotisations normalisés et de taux de prélèvement d'équilibre

Une comparaison directe des taux de cotisation n'est cependant pas pertinente essentiellement pour des raisons de différence d'assiette des rémunérations soumises à cotisation et de nature des charges couvertes par les régimes ou financées par les cotisations.

L'écart entre les taux se resserre lorsqu'on compare des estimations de taux de cotisation retraite normalisé à assiettes de cotisation comparables, calculée sur la base de la masse des rémunérations globales superbrutes, dans un éventail allant de 15,5% pour les salariés du secteur privé à 35,1 % pour les fonctionnaires d'Etat en 2011.

Ces écarts reflètent, pour partie, les différences de structures de dépenses et de financement différents. En particulier, comme on l'a rappelé, certains régimes bénéficient **d'apports financiers d'organismes tiers, de l'État ou de taxes affectées** (régimes de base du secteur

privé), alors que d'autres se financent de façon **autonome** (régimes des professions libérales, régime des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers) ; certains régimes sont **équilibrés** (fonction publique d'État), alors que d'autres sont **déficitaires** (régimes des salariés du secteur privé, des non-salariés agricoles...).

On peut alors estimer un **taux de prélèvement d'équilibre** reposant sur la masse des rémunérations globales et qui assurerait la couverture de l'ensemble des dépenses, sans autre type de ressources, pour mieux rendre compte des différences entre les régimes en se départissant de celles imputables aux sources de financement.

Les taux de prélèvement d'équilibre corrigé des écarts de champ des dépenses sont ainsi en 2011 à 34,8 % pour les fonctionnaires d'Etat, 19,1% pour les fonctionnaires hospitaliers et 22,2 % pour les salariés du privé.

Les écarts qui subsistent entre régimes résultent principalement des différences de règles d'attribution et de valorisation des droits à retraite et des disparités des populations assurées, en termes démographiques et de parcours professionnel.

S'agissant des disparités démographiques, la compensation démographique³⁸, qui vise à corriger les différences entre les rapports d'effectifs de cotisants et de retraités des régimes, peut s'avérer insuffisante et, en tout état de cause elle ne tient pas compte de toutes les différences dans la composition des populations assurées, qui peuvent également intervenir et se combiner aux disparités liées aux droits accordés. Par exemple, les différences de taux de présence féminine entre les régimes peuvent accentuer les disparités résultant des différences de mode de calcul des pensions de réversion³⁹ et se traduire par des différences entre les régimes quant à la part des pensions de réversion dans les prestations servies.

À défaut de pouvoir facilement isoler ces effets de composition, la seule prise en compte des écarts de rapports démographiques, qui rapportent les effectifs de cotisants aux effectifs de retraités de droit direct, doit permettre de contrôler les principales différences d'ordre démographique⁴⁰.

La prise en compte des disparités démographiques conduit à un resserrement des taux de prélèvement tels qu'ils figurent dans le tableau ci-après, car les régimes dont le rapport démographique est relativement dégradé (tels que les régimes de la fonction publique) – c'est-à-dire inférieur à celui de l'ensemble du système de retraite –, ont un taux de prélèvement d'équilibre revu à la baisse, alors que ceux dont la démographie est plus favorable ont un taux révisé à la hausse. Compte tenu des difficultés d'évaluation, ces valeurs doivent cependant n'être considérées que comme des ordres de grandeur⁴¹.

³⁸ Sur le sujet de la compensation voir le dixième rapport du Conseil, *Retraites : la rénovation des mécanismes de compensation* (octobre 2011) et le document n°5 de la séance du 26 novembre 2013.

³⁹ Voir le sixième rapport du Conseil, *Retraites : droits familiaux et conjugaux* (décembre 2008).

⁴⁰ Sachant que le rapport démographique de l'ensemble du système de retraite vaut 1,7 cotisant par retraité de droit direct en 2011, cela conduit à calculer un taux de prélèvement sur la rémunération globale moyenne de 1,7 cotisant qui permette de faire face à la dépense moyenne générée par un retraité. En pratique, il suffit donc de multiplier le taux de cotisation d'équilibre corrigé des écarts de champ des dépenses (voir le tableau précédent) par le rapport démographique du régime puis de diviser par 1,7.

⁴¹ Le choix d'une assiette large (la rémunération superbrute), justifiée par la nécessité de disposer d'une assiette équivalente d'un régime à l'autre, contribue à la réduction des écarts de taux de prélèvement entre les régimes de retraite, puisqu'un calcul sur la base d'une assiette moins large (la masse des rémunérations nettes de l'ensemble des cotisations prélevées sur les rémunérations versées par les employeurs), conduirait à élargir l'éventail des taux de prélèvement.

**Taux de prélèvement d'équilibre corrigé des écarts
de champ des dépenses et de rapport démographique**

2011 en millions d'euros	Salariés du secteur privé *	Fonctionnaires d'État	Fonctionnaires territoriaux hospitaliers
Rapport démographique (cotisants / retraités de droit direct)	1,36	1,17	2,41
Cotisants (en millions)	17,3	2,1	2,2
Retraités de droit direct (en millions)	12,7	1,8	0,9
Taux de prélèvement d'équilibre corrigé des écarts de champ des dépenses et de rapport démographique**	17,8%	23,9%	27,1%

Source : calculs SGCOR. Séance du 26 novembre 2013, document n°4.

* y compris non-titulaires de la fonction publique.

** Référence : rapport démographique tous régimes soit 1,7. Pour les salariés du secteur privé, hors doubles comptes CNAV-MSA salariés, estimés à 80 % des cotisants de la MSA salariés (DREES, modèle Ancêtre 2011) et 29 % des retraités (EIC 2009).

Les travaux réalisés pour la séance du 26 novembre 2013 ont été poursuivis en distinguant dans les calculs les fonctionnaires civils des militaires⁴².

Les taux de prélèvement d'équilibre calculés sur l'assiette de rémunérations superbrutes diffèrent en 2011 de 4,5 points entre les civils et les militaires, après correction des différences de périmètre de dépenses et de rapport démographique, et l'écart des taux entre salariés du secteur privé et fonctionnaires civils se réduit à 5 points (respectivement 17,8 % et 23,2 %).

**Taux de prélèvement d'équilibre corrigé
des écarts de champ des dépenses et de rapport démographique
(distinction fonctionnaires d'Etat civils / militaires)**

2011 en millions d'euros	Salariés du secteur privé *	Fonctionnaires d'État	civils	militaires
sur la base des rémunérations superbrutes	17,8%	23,9%	23,2 %	27,7%
<i>Écart de taux (en point de %) par rapport aux salariés du secteur privé</i>		<i>6 pts</i>	<i>5 pts</i>	<i>10 pts</i>

Source : calculs SGCOR.

Ces écarts de taux entre régimes peuvent être essentiellement attribuables, d'une part, aux différences de règles des régimes, d'autre part, aux différences d'évolution dans le temps de la rémunération moyenne (le calcul de taux de prélèvement met en effet en balance les rémunérations des cotisants actuels avec des droits à retraite acquis en contrepartie de rémunérations passées).

Il n'apparaît pas possible d'aller plus loin selon cette méthode dans la comparaison des taux de prélèvement entre régimes car il faudrait pouvoir neutraliser les différences d'évolution de

⁴² L'annexe 3 reprend les différentes étapes du travail de comparaison en distinguant, civils et militaires.

rémunération moyenne (y compris, dans la fonction publique, la déformation éventuelle entre traitement de base et primes) pour, *in fine*, estimer les écarts de taux de prélèvement qui serait imputables aux différences de règles entre régimes.

Pour autant, le dossier du COR, dans lequel s'insère le présent document, apporte de nombreuses données sur les règles de retraite (première partie de ce document) et les carrières salariales (partie II du dossier), pour les salariés des secteurs privé et public. Il propose également une autre démarche de comparaison consistant à simuler l'application des règles de retraite des salariés du privé (CNAV-ARRCO-AGIRC) aux fonctionnaires (partie III).

État des lieux des régimes de retraite obligatoires auxquels cotisent les agents de la fonction publique selon leur statut

Régimes auxquels cotisent (ou sont affiliés) les agents selon leur statut

	Régimes de base et caisses de retraite correspondantes					Régimes complémentaires ou additionnels					
	Régime des PCMR de l'État ⁽¹⁾	CNRACL ⁽⁴⁾	Régime général	FSPOEIE ⁽⁵⁾	Mutualité Sociale Agricole	Ircantec ⁽⁶⁾	RAFP ⁽⁷⁾	ARRCO AGIRC	RETREP / ATCA ⁽⁸⁾	Retraite additionnelle de l'enseignement privé	
Fonction publique de l'État	Titulaires des ministères et des établissements publics de l'État et magistrats ⁽¹⁾⁽²⁾	✓					✓				
	Militaires (de carrière ou sous contrat) ⁽¹⁾	✓					✓				
	Non-titulaires des ministères et établissements publics de l'État (y compris PACTE)			✓			✓				
	Ouvriers d'État ⁽¹⁾				✓						
	Emplois aidés de la fonction publique (contrat d'avenir, contrat d'accompagnement)			✓			✓				
Fonctions publiques territoriale et hospitalière	Titulaires territoriaux sur un poste d'au moins 28 h hebdomadaires ⁽¹⁾⁽²⁾		✓				✓				
	Titulaires territoriaux sur un poste de moins de 28 h hebdomadaires			✓			✓				
	Titulaires hospitaliers ⁽¹⁾⁽²⁾		✓				✓				
	Non-titulaires territoriaux ou hospitaliers (y compris PACTE)			✓			✓				
	Médecins hospitaliers (hors praticiens hospitalo-universitaires titulaires de la FPE) ⁽⁹⁾			✓			✓				
	Assistantes maternelles de la fonction publique territoriale			✓			✓				
	Emplois aidés de la FPT ou de la FPH (contrat d'avenir, contrat d'accompagnement)			✓			✓				
Cas particuliers (fonction publique)	Fonctionnaires soumis au statut autonome de l'Assemblée nationale	Caisse de retraite du personnel de l'Assemblée nationale									
	Fonctionnaires soumis au statut autonome du Sénat	Caisse de retraite du personnel du Sénat									
	Ministres des cultes reconnus d'Alsace Moselle	Régime des pensions d'Alsace Lorraine ⁽³⁾									
	Marins de commerce employés par les services de l'État	Caisse de retraite des marins ⁽¹¹⁾									
	Stagiaires (sous convention de stage)	Pas de cotisation retraite									
	Titulaires ou militaires de la FPE mis à disposition ou détachés (cas général)	✓						✓			
	Titulaires de la FPT ou de la FPH mis à disposition ou détachés (cas général)		✓					✓			
	Titulaires de la FPE détachés dans un organisme international	PCMR + RAFP ou/et régime(s) de retraite de détachement									
	Titulaires de la FPT ou de la FPH détachés dans un organisme international	CNRACL + RAFP ou/et régime(s) de retraite de détachement									
	Titulaires ou militaires de la FPE, FPT ou FPH détachés pour un mandat de député ou sénateur	Caisse des pensions des députés ⁽¹²⁾ ou caisse des retraites des anciens sénateurs									
	Titulaires ou militaires de la FPE détachés pour un mandat d'élus locaux ou de député européen	✓						✓			
	Titulaires de la FPT ou de la FPH détachés pour un mandat d'élus locaux ou de député européen		✓					✓			
Titulaires ou militaires de la FP en position hors-cadres ou en disponibilité	Régime(s) de retraite de l'organisme d'accueil éventuel										
Enseignement privé	Enseignants du privé sous contrat dans l'enseignement général			✓				✓	✓	✓	
	Enseignants du privé sous contrat dans l'enseignement agricole				✓			✓	✓	✓	
Autres cas hors FP	Fonctionnaires de La Poste et France Télécom	✓					✓				
	Ouvriers de l'ex-GIAT (Nexter)			✓							
	Élus locaux et députés européens (cas général) ⁽¹⁰⁾						✓				

Source : DGAFP, département des études et des statistiques.

Lecture : un agent non-titulaire de la fonction publique hospitalière cotise au régime général (régime de base) et à l'Ircantec (régime complémentaire).

Note : les individus ayant cumulé différentes situations professionnelles au cours de leur carrière, dépendront, au moment de la retraite et selon certaines règles, de plusieurs régimes différents. Un retraité percevant des pensions de plusieurs régimes est dit poly pensionné. (1) Une durée de service de 15 ans minimum est requise (hors départs pour invalidité). Pour une durée inférieure, les agents, sans droits à pension, sont rétroactivement transférés au régime général et à l'Ircantec (mais restent affiliés au RAFP, lorsqu'ils ont cotisé à ce régime, ce qui n'est pas le cas des ouvriers d'État).

(2) Y compris les élèves fonctionnaires, les fonctionnaires stagiaires et, coté État, les praticiens hospitalo-universitaires fonctionnaires dans la FPE.

(3) Régime des pensions civiles et militaires de retraite, géré par le Service des retraites de l'État.

(4) Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, gérée par la Caisse des dépôts et consignations.

(5) Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État, géré par la CDC.

(6) Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques, gérée par la CDC.

(7) Retraite additionnelle de la fonction publique, gérée dans le cadre de l'ERAFP (gestion administrative : CDC).

(8) Le Régime temporaire de retraite de l'enseignement privé a pour équivalent l'allocation temporaire de cessation d'activité (ATCA) dans l'enseignement privé agricole. Il est alimenté par une contribution de l'État.

(9) Les praticiens hospitalo-universitaires titulaires de la FPE comprennent principalement les professeurs des universités praticiens hospitaliers et les maîtres de conférence praticiens hospitaliers.

(10) Concernant les élus parlementaires, les députés cotisent à la caisse des pensions des députés, les sénateurs à la caisse des retraites des anciens sénateurs.

(11) Gérée par l'ENIM (Établissement national des invalides de la Marine).

(12) Pour les députés, prise en compte du détachement dans la constitution du droit (15 ans) à pension de l'État et dans la durée d'assurance, et seulement jusqu'en 2012, dans la liquidation de la pension du code des PCMR.

NB : La durée de service précisée dans le (1) est de 2 ans pour les fonctionnaires civils (depuis la loi de 2010) et de 2 ans pour les militaires (depuis la loi n°2014-40)

Annexe 2 Taux de cotisations légaux et conventionnels 2014

En 2014		Salarié	Employeur
Salariés du secteur privé et non-titulaires de la fonction publique			
<i>assiette : salaire brut</i>			
CNAV et MSA salariés	jusqu'au PASS	6,80%	8,45%
	au-dessus du plafond	0,25%	1,75%
ARRCO + AGFF ⁽¹⁾	jusqu'au PASS	3,05% + 0,8%	4,58% + 1,2%
	du PASS jusqu'à 4 PASS	8,05% + 0,9%	12,08% + 1,3%
AGIRC + CET ⁽²⁾	du PASS jusqu'à 8 PASS	7,75% + 0,13%	12,68% + 0,22%
IRCANTEC	jusqu'au PASS	2,54%	3,80%
	du PASS jusqu'à 8 PASS	6,38%	11,98%
Agents de la fonction publique			
<i>assiette : traitement brut (hors primes)</i>			
Fonction publique de l'État	civils (hors ATI ⁽³⁾)	9,14%	74,28 %
	militaires	9,14%	126,07%
CNRACL		9,14%	30,40%
<i>assiette : primes dans la limite de 20 % du traitement brut</i>			
Régime additionnel de la fonction publique (RAFP)		5,00%	5,00%

PASS : plafond de la sécurité sociale ; en 2011 : 35 352 €.

(1) La cotisation AGFF (Association pour la gestion du fonds de financement AGIRC et ARRCO) sert à financer les pensions des personnes parties en retraite avec le taux plein avant 65/67 ans. Elle ne génère pas de droits sous la forme de points supplémentaires.

(2) La Contribution exceptionnelle et temporaire (CET) est une cotisation de solidarité pour le régime AGIRC, non génératrice de droits. Elle a pour objet de compenser la suppression progressive des systèmes de cotisations forfaitaires et de garanties souscrits avant le 1^{er} janvier 1997 auprès du régime de retraite des cadres.

(3) ATI : Allocation temporaire d'invalidité.

Annexe 3 Estimation de taux de cotisation comparables : compléments sur la fonction publique d'État (distinction civils/militaires)

▫ **Taux de cotisation retraite normalisés à assiettes de cotisation comparables**

Taux de cotisation retraite apparents

2011 en millions d'euros	Salariés du secteur privé*	Fonction- naires d'État	civils	militaires
Cotisations salariales et employeurs [a]	121 371	47 557	35 805	11 752
Assiette légale élargie [b] (masse des rémunérations brutes déplafonnées)	532 600	69 800	60 000	9 800
Taux de cotisation apparent [a] / [b]	22,8%	68,1%	59,7%	119,9%

Cotisations au SRE réparties entre civils et militaires selon la clé de répartition de la cotisation d'équilibre de l'État employeur indiquée dans le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, PLF 2013 (tab 6.1-1, p. 167. ; http://www.performance-publique.budget.gouv.fr/farandole/2013/pap/pdf/Jaune2013_fonction_publique.pdf

Masses des rémunérations des civils et des militaires calculées à partir des indications fournies par le SRE pour l'exercice de projection du COR de 2012 et une estimation des assiettes au RAFP, qui conduit à retenir un taux de primes de 30 % pour les civils et 53 % pour les militaires (soit un taux un peu inférieur aux 60 % que l'on peut déduire du tableau 6.1-1 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, p. 167).

**Taux de cotisation retraite normalisés,
à assiettes de cotisation comparables**

2011 en millions d'euros	Salariés du secteur privé*	Fonction- naires d'État	civils	militaires
Cotisations salariales et employeurs [a]	121 371	47 557	35 805	11 752
Masse des rémunérations globales superbrutes [b]	782 300	135 600	110 000	25 500
Taux de cotisation normalisé [a] / [b]	15,5%	35,1%	32,6%	46,1%

**Taux de prélèvement d'équilibre
corrigé des écarts de champ des dépenses**

2011 en millions d'euros	Salariés du secteur privé **	Fonction- naires d'État	civils	militaires
Masse des rémunérations globales superbrutes [a]	782 300	135 600	110 000	25 500
Dépenses techniques [b]	173 737	47 218	37 981	9 238
Prestations de retraite	173 589	46 640	37 516	9 125
<i>% dans les dépenses techniques</i>	<i>100%</i>	<i>99%</i>	<i>99%</i>	<i>99%</i>
Autres dépenses techniques <u>nettes</u> (hors compensation)	148	578	465	113
Taux de prélèvement d'équilibre corrigé des écarts de champ des dépenses [b] / [a]	22,2%	34,8%	34,5%	36,2%

*Prestations de retraite réparties entre civils et militaires en fonction des indications portées au PLR 2011 – exécution du programme 741 (masse totale SRE de 47 928 millions d'euros soit 0,5 % d'écart avec le montant considéré ici).
La clé de répartition retenue pour les autres dépenses techniques est celle des prestations de retraite.*

**Taux de prélèvement d'équilibre corrigé des écarts
de champ des dépenses et de rapport démographique**

	2011 en millions d'euros	Salariés du secteur privé *	Fonction- naires d'État	civils	militaires
Rapport démographique (cotisants / retraités de droit direct)		1,36	1,17	1,14	1,3
Cotisants (en millions)		17,3	2,1	1,7	0,4
Retraités de droit direct (en millions)		12,7	1,8	1,5	0,3
Taux de prélèvement d'équilibre corrigé des écarts de champ des dépenses et de rapport démographique**		17,80%	23,90%	23,20%	27,70%