

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 14 mars 2024 - 10 h 00

« Départs anticipés (pré-retraites, ruptures conventionnelles, carrières longues et retraite progressive) »

Document n° 11

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

Les départs anticipés pour carrière longue dans la fonction publique d'État

SRE

LES DÉPARTS ANTICIPÉS POUR CARRIÈRE LONGUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

Service des retraites de l'État, le 22 février 2024

1.1 Dispositif réglementaire du départ anticipé pour carrière longue

Ce paragraphe est un extrait du [Jaune Pensions 2024](#), page 99-100.

La retraite anticipée pour les « carrières longues », dispositif ouvert aux salariés du régime général comme aux fonctionnaires, permet aux assurés ayant démarré leur activité très jeune de partir à la retraite avant l'âge normal d'ouverture des droits (64 ans pour les générations 1968 et suivantes), sous réserve d'avoir validé une durée d'assurance suffisamment longue auprès des régimes d'assurance vieillesse.

Ce dispositif, introduit par l'article 23 de la loi du 21 août 2003, permettait, pour les pensions prenant effet postérieurement au 31 décembre 2003, d'abaisser l'âge d'ouverture des droits à 56, 58 ou 59 ans. Ce dispositif était ouvert sous réserve pour l'assuré de satisfaire à des conditions précises :

- Un début d'activité avant l'âge de 16 ou 17 ans, avec un nombre minimal de trimestres validés ;
- Une durée d'assurance ou de périodes reconnues équivalentes au moins égale à la durée nécessaire pour obtenir le taux plein majorée de huit trimestres ;
- Une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à charge des assurés au moins égale à la durée nécessaire pour obtenir le taux plein.

La loi du 9 novembre 2010 n'est pas revenue sur ce dispositif et le décret n° 2010-1748 du 30 décembre 2010 en a élargi le champ.

Par ailleurs, le dispositif a été ouvert aux assurés nés à compter du 1er juillet 1951 ayant démarré leur activité avant l'âge de 18 ans : pour ces derniers, l'âge de la retraite était maintenu à 60 ans s'ils remplissaient les conditions de durée d'assurance du dispositif. La durée d'assurance ou de périodes reconnues équivalentes nécessaire pour bénéficier de ce dispositif n'était pas modifiée : elle restait fixée à deux ans de plus (soit huit trimestres) que la durée nécessaire pour avoir une retraite à taux plein.

Le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse a élargi l'accès au dispositif de 2010 en le modifiant sur quatre points :

- La borne liée à l'âge de 18 ans disparaissait. Le dispositif permettait aux assurés ayant commencé à travailler avant 20 ans et ayant les années de cotisation requises pour liquider une retraite à taux plein (41,5 ans pour les personnes qui atteignent 60 ans en 2015) de partir à la retraite à 60 ans ;
- La condition d'acquisition d'une durée d'assurance supérieure de 8 trimestres à la durée d'assurance permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein a été supprimée pour un départ à 60 ans ;
- La double condition de durée d'assurance validée et de durée d'assurance cotisée a été supprimée, il ne demeure désormais qu'une seule condition de durée d'assurance cotisée ;
- Les conditions de prise en compte des périodes n'ayant pas donné lieu à cotisation (trimestres « réputés cotisés ») ont été assouplies.

Le décret n° 2014-350 du 19 mars 2014 relatif à la retraite anticipée au titre des « carrières longues », en application de l'article 26 de la loi du 20 janvier 2014, poursuit l'élargissement des périodes réputées cotisées afin de mieux prendre en compte l'impact de la maternité, du chômage et de l'invalidité au travail ainsi que la création du compte pénibilité par la loi du 20 janvier 2014.

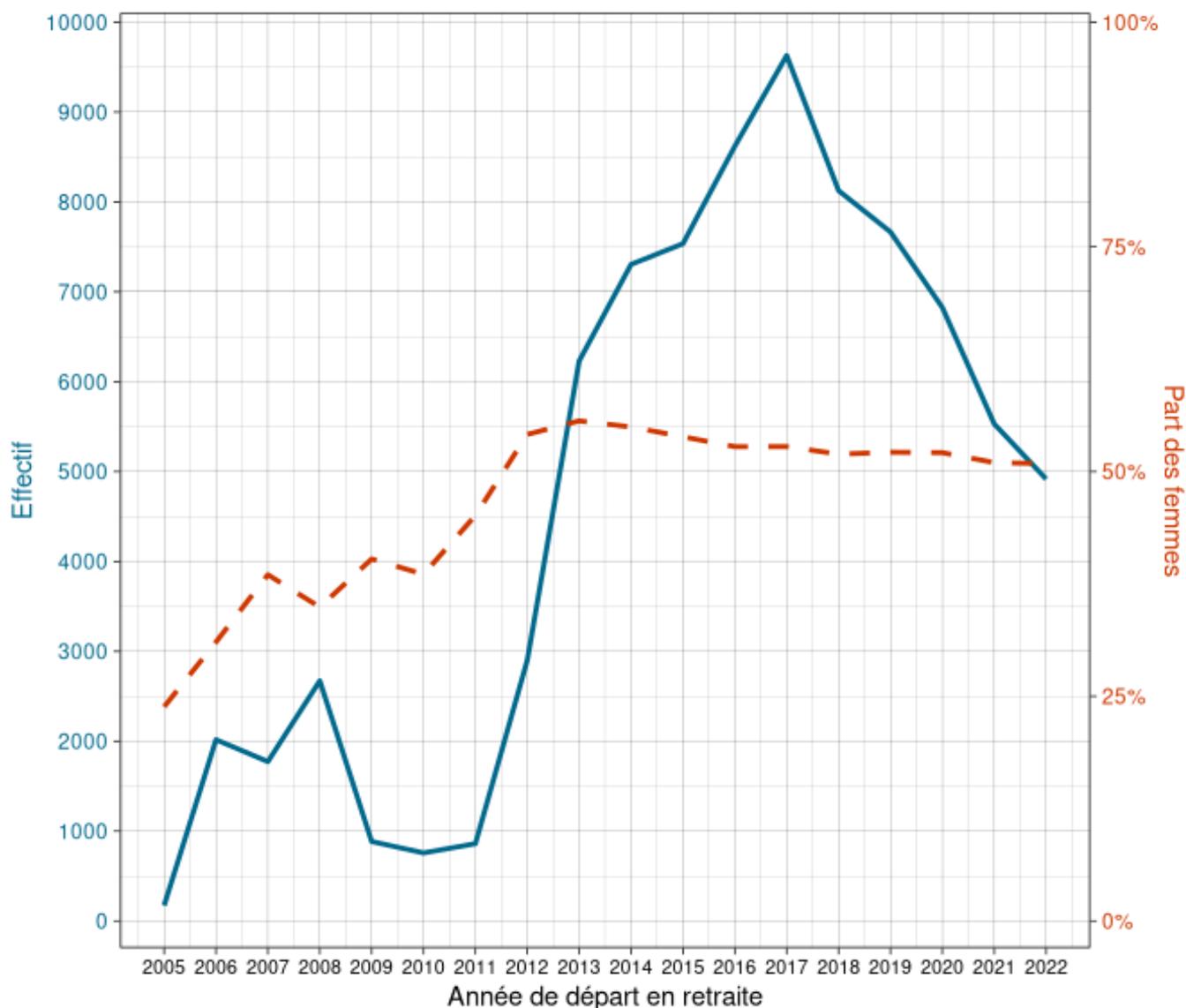
Enfin, la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 opère les modifications suivantes :

- La durée d'assurance (cotisée ou réputée cotisée) nécessaire pour bénéficier d'un départ anticipé au titre du dispositif « carrière longue » est désormais égale à la durée d'assurance de droit commun
- Sont désormais pris en compte au titre des trimestres cotisés, dans la limite de 4 trimestres les trimestres au cours desquels le fonctionnaire a été affilié à l'assurance vieillesse du parent au foyer ou à l'assurance vieillesse pour les aidants, ou au cours desquels il remplissait les conditions d'affiliation à celles-ci tout en demeurant affilié à son régime spécial
- Création d'un nouvel âge de liquidation anticipé à 63 ans pour un début d'activité avant 21 ans pour les générations nées à compter du 1er janvier 1965.

1.2 L'évolution des effectifs des départs anticipés au titre de la carrière longue

1.2.a Les nouvelles pensions civiles de droit direct

Figure 1 : Effectif des nouvelles pensions civiles de droit direct pour motif de départ carrière longue



Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, Base affiliés et base pensions.

Champ : Nouvelles pensions civiles de droit direct motif de départ carrière longue.

L'évolution du flux des départs anticipés pour carrière longue traduit les évolutions législatives du dispositif selon qu'elles restreignent ou étendent les conditions d'accès. De la mise en place du dispositif jusqu'à 2008, et comparativement au succès rencontré par le dispositif chez les assurés du régime général¹, les départs pour carrières longues dans la fonction publique d'État restent peu nombreux. Ils représentent au maximum 3,6 % des départs pour vieillesse en 2008. En effet, les règles en vigueur au moment de la mise en place du dispositif, permettaient déjà à de nombreux agents publics de liquider leur retraite avant 60 ans, hors dispositif « carrières longues ». Il existait notamment les départs anticipés pour les fonctionnaires dits actifs ou pour les parents de trois enfants. Par exemple en 2005, un peu plus de la moitié des pensions ont été liquidées avant 60 ans dont un tiers au titre du motif actif².

1 [Jaune pension 2008, p61](#)

2 [Jaune pension 2007, p62](#)

Pour ce qui concerne la population potentiellement concernée par le dispositif « carrières longues », celle-ci est vraisemblablement faible sur la période 2005-2007. L'entrée dans la fonction publique ne s'effectuant traditionnellement pas aux âges concernés (avant 16 ou 17 ans), le dispositif ne concerne au mieux que les poly-pensionnés ayant effectué la première partie de leur vie active dans le secteur privé avant de rejoindre le secteur public : or, sur l'ensemble des pensions, on observe seulement 30 % de poly-pensionnés³.

Entre 2009 et 2011, les effectifs de départs anticipés pour carrières longues sont trois fois à trois fois et demie moins élevés qu'en 2008, plus haut niveau atteint depuis la mise en place du dispositif. Cette diminution des effectifs est due aux effets conjugués de l'alignement des conditions d'accès sur celles du régime général (hausse de la durée pour obtenir le taux plein) et de l'arrivée des premières générations (1953 et plus) concernées par la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans.

Le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse a prévu l'extension du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue. La condition de début d'activité est élargie aux assurés ayant commencé à travailler avant 20 ans et les conditions de validation de la durée d'assurance cotisée ont été assouplies. Dès 2012, les départs pour carrière longue prennent une ampleur croissante jusqu'au pic de 2017 où les effectifs des départs anticipés pour carrière longue sont dix fois supérieurs à ceux de 2011. En 2017, le motif carrière longue représente 17,2 % parmi l'ensemble des départs pour vieillesse.

Tableau 1 : Effectif des nouvelles pensions de droit direct, départ pour vieillesse

Année	Effectif de départ pour vieillesse	Part des départs pour carrière longue en %
2015	47 849	15,7
2016	49 803	17,3
2017	55 960	17,2
2018	53 394	15,2
2019	52 255	14,7
2020	51 829	13,2
2021	53 741	10,3
2022	53 761	9,1

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, Base affiliés et base pensions.
Champ : Pensions civiles de droit direct départ motif vieillesse.

Après le pic de 2017, le nombre de départs au titre des carrières longues décroît à nouveau et cela pour deux raisons. D'une part, la part des personnes qui valident le nombre de trimestres requis avant 20 ans au fil des générations diminue et d'autre part, la durée d'assurance requise pour obtenir le taux plein augmente.

En effet, au fil des générations, les premiers droits à retraite étant acquis plus tardivement, la part des personnes remplissant la condition de validation de 4 ou 5 trimestres avant 20 ans baisse fortement : elle passe de 37,7 % pour la génération 1960 à 8,6 % pour la génération 1970.

Tableau 2 : Part en % des affiliés réunissant la condition d'âge de début d'activité (16, 17, 20 ou 21 ans) pour bénéficier du dispositif carrière longue, par génération

Condition d'âge de début d'activité	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970
20 ans ou moins	37,7	33,2	31,5	30,4	26,0	19,8	15,2	10,8	8,7	8,9	8,6
21 ans	n.c	n.c	n.c	n.c	n.c	16,2	12,8	13,8	13,4	13,9	14,1
Ensemble	37,7	33,2	31,5	30,4	26,0	36,0	28,0	24,5	22,0	22,8	22,7

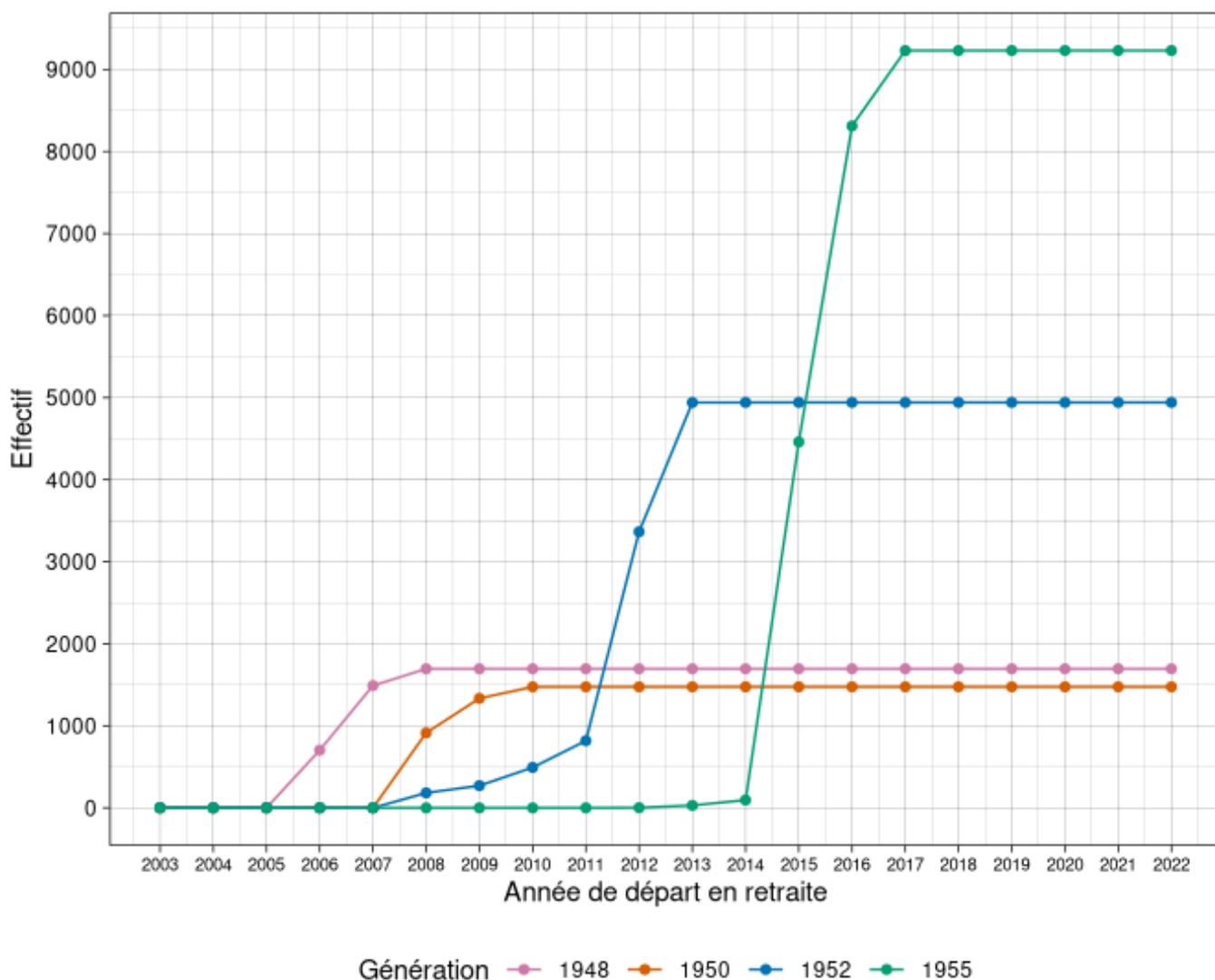
Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, modèle de micro-simulation Pablo.
n.c : générations non concernées.

La réforme des retraites de 2023 élargit à nouveau les conditions d'accès au dispositif, en ouvrant la possibilité d'un départ anticipé pour ceux validant 5 trimestres avant 21 ans en contrepartie d'un écart d'âge au droit commun plus faible : un départ anticipé d'une année contre deux actuellement. Environ 16 % de la génération 1965 respecterait la condition. La part est un peu plus faible ensuite selon les générations et égale à 14 % pour la génération 1970.

À cette condition d'âge s'ajoute celle d'avoir une durée d'assurance cotisée supérieure à la durée d'assurance nécessaire pour obtenir une pension au taux plein. Cette dernière, augmentant au fil des générations, il devient plus difficile d'atteindre les critères.

1.2.b Par génération

Figure 2 : Effectifs cumulés des pensions civiles de droit direct pour départ anticipé carrière longue par génération



Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, Base affiliés et base pensions.
 Champ : Nouvelles pensions civiles de droit direct départ pour carrière longue

Les tendances observées sur les flux de départ à la retraite anticipé pour motif carrière longue se retrouvent dans l'approche par génération. Depuis la mise en place du dispositif, les évolutions législatives impactent significativement, d'une génération à une autre, le nombre de bénéficiaires du départ anticipé pour carrière longue en fonction qu'elles restreignent ou étendent les conditions d'accès.

La première phase de montée en charge du dispositif (2005-2008) touche principalement les générations 1948 et 1950. Le nombre de bénéficiaires pour ces générations est peu élevé. Cela s'explique par l'existence d'autres dispositifs permettant de partir avant l'âge légal de départ à la retraite. C'est notamment le cas des fonctionnaires qui avaient accompli au moins 15 ans de services dans un emploi classé en catégorie active qui pouvaient partir en retraite à 55 ans, voire 50 ans. Il existait par ailleurs un départ anticipé sans condition d'âge pour les fonctionnaires parents de 3 enfants.

La seconde phase concerne la période 2009 à 2011, où l'on observe un durcissement des conditions d'accès au dispositif carrière longue. Ce phénomène touche plus particulièrement les générations 1950 et 1952.

La dernière phase, entre 2012 et 2017, est marquée par une très forte augmentation des départs annuels au titre de la carrière longue pour les générations 1952 et 1955 liées au report progressif de deux ans de l'âge légal de départ à la retraite et à l'ouverture du dispositif de carrière longue pour les départs à partir de 60 ans pour les personnes ayant commencé à travailler avant 18 ans (réforme des retraites 2010) puis avant 20 ans (décret juillet 2012).

Tableau 3 - Répartition en % des pensions civiles de droit direct, départ pour vieillesse, par type de départ au sein de chacune des générations retenues

Type de départ	1948	1950	1952	1955
Départ pour carrière longue	2,0	1,8	6,8	13,4
Départ pour motif vieillesse sédentaire	60,5	59,3	53,7	48,3
Départ pour motif actif	29,5	30,2	29,9	28,8
Départ pour motif familiaux	8,1	8,7	9,5	9,5

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, Base affiliés et base des pensions.

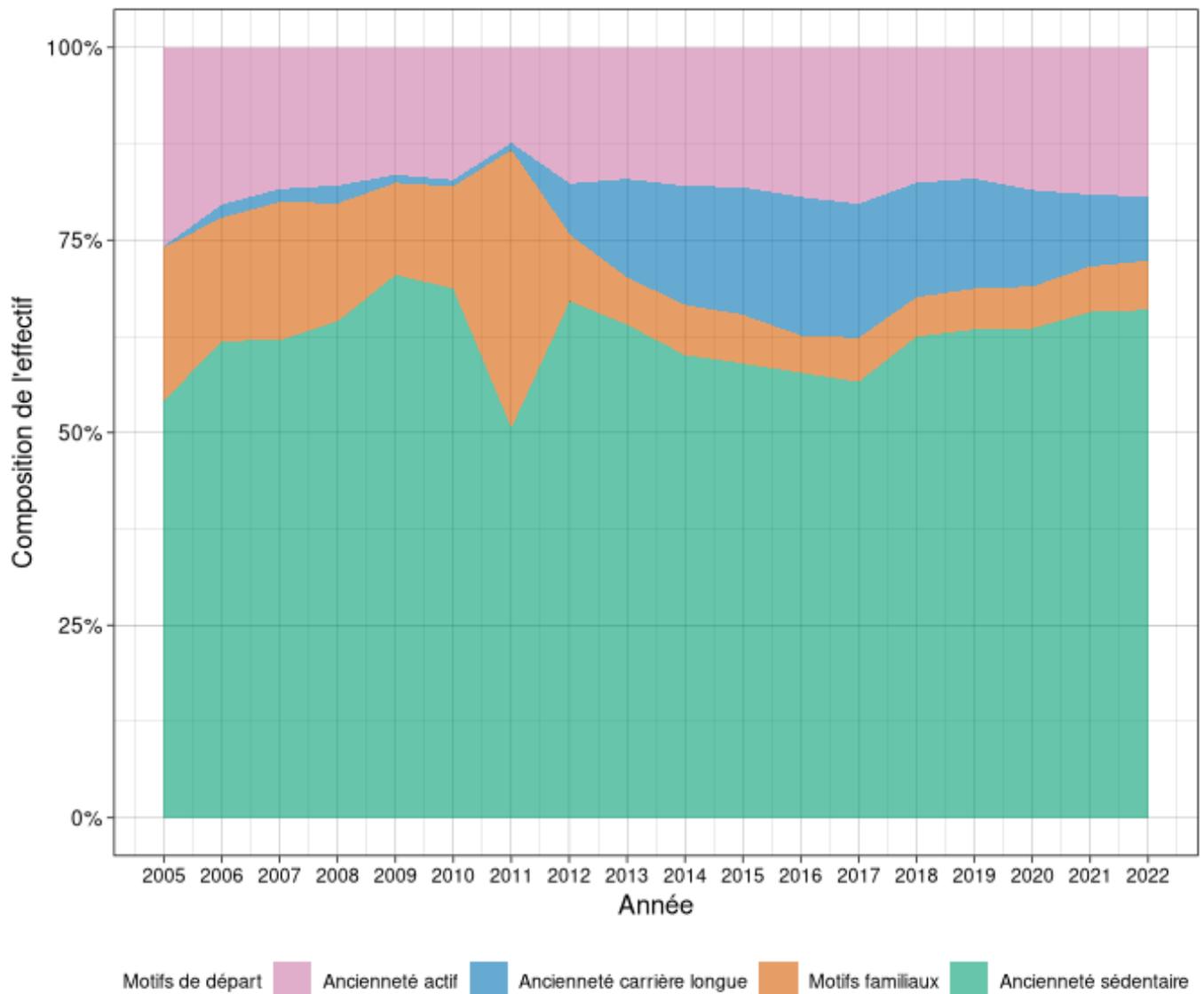
Champ : Pensions civiles de droit direct départ pour vieillesse.

In fine, la part des départs pour carrière longue parmi l'ensemble des départs pour vieillesse a nettement augmenté entre les générations 1948 et 1955, passant de 2 % à 13,4 %. Cette cause de départ dépasse pour la première fois les départs anticipés pour motifs familiaux dans la génération 1955.

1.2.c Par sexe

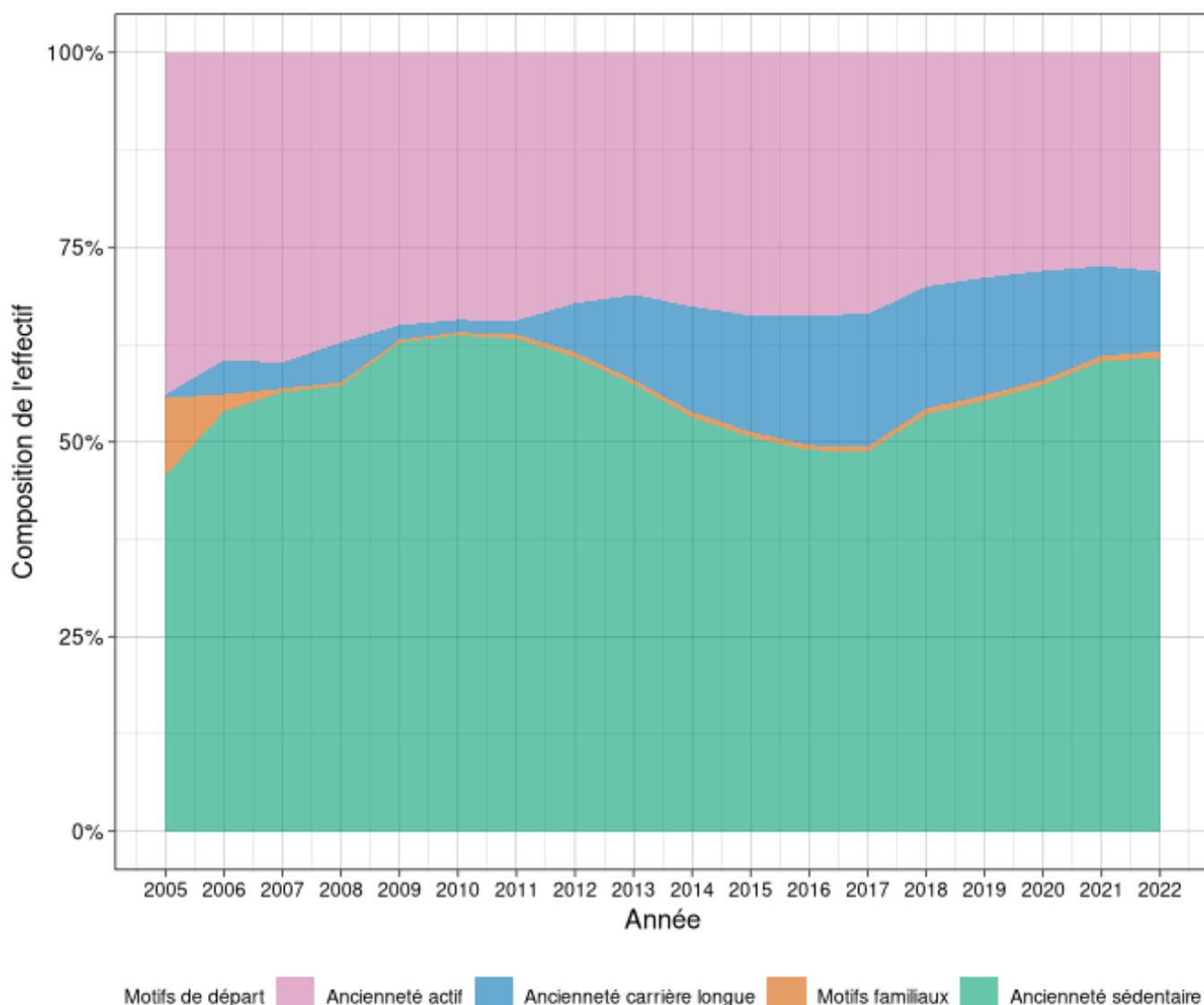
Jusqu'en 2011, les bénéficiaires du dispositif départ pour carrière longue sont majoritairement des hommes. Les femmes représentent environ un tiers des départs sur la période (Figure 1). Cette répartition s'explique par l'existence d'autres dispositifs de départs anticipés plus favorable aux femmes. D'une part les fonctionnaires parents de 3 enfants pouvaient bénéficier de la possibilité d'un départ anticipé sans condition d'âge. Or, bien qu'étendu aux deux parents depuis la loi de finances rectificative n°2004-1485 du 30 décembre 2004, ce dispositif est utilisé quasi exclusivement par les femmes. D'autre part, parmi la population féminine se trouve une majorité d'institutrices. Cet emploi classé en catégorie active leur permet déjà, sous réserve d'avoir accompli 15 ans de services dans cet emploi, un départ anticipé avant l'âge légal de départ à la retraite.

Figure 3.1 : Évolution de la composition des flux de départ pour les nouvelles pensions de droit direct départ pour vieillesse chez les femmes



Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, Base affiliés et base des pensions.
 Champ : Pensions civiles de droit direct départ pour vieillesse chez les femmes.

Figure 3.2 : Évolution de la composition des flux de départ pour les nouvelles pensions de droit direct départ pour vieillesse chez les hommes



Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, Base affiliés et base des pensions.
 Champ : Pensions civiles de droit direct départ pour vieillesse chez les hommes.

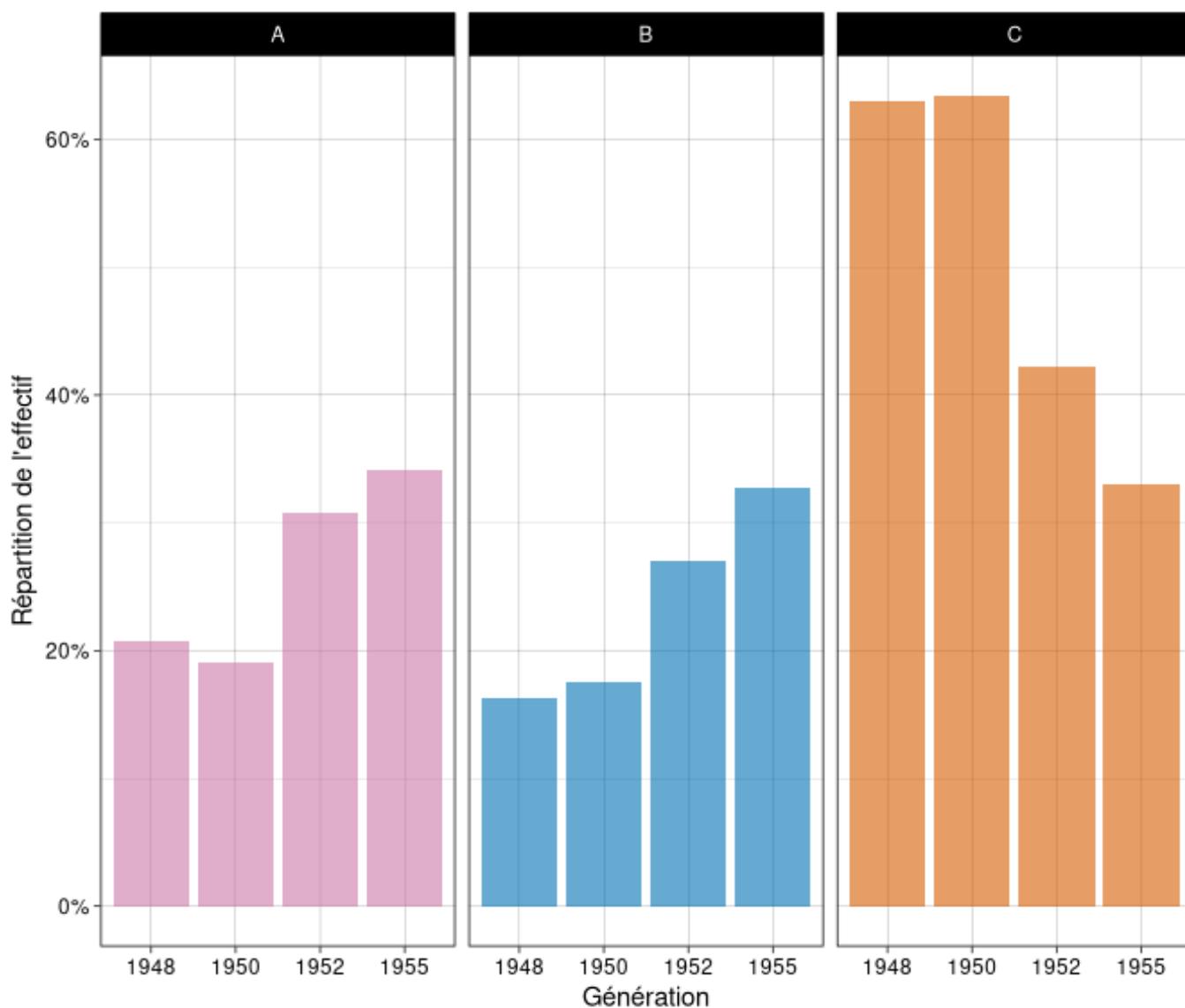
A compter de 2012, une certaine parité s'établit pour les départs anticipés pour carrière longue (Figure 1). Ce rééquilibrage est lié à l'élargissement de l'accès au dispositif. Mais surtout, la réforme de 2010 a prévu l'extinction du dispositif permettant aux parents de trois enfants ayant effectué quinze ans de services de partir à la retraite sans condition d'âge. L'accès à ce dispositif a été fermé pour les parents qui ne réunissaient pas les conditions au 1^{er} janvier 2012. Il demeure accessible aux autres, avec un calcul moins favorable qu'auparavant puisque la durée de référence prise en compte pour le calcul de la pension est celle de leur génération et non plus celle de l'année où ils remplissaient les conditions d'accès au dispositif.

Les tendances observées pour la répartition homme/femme sur les flux de départ pour carrière longue se retrouvent dans l'approche par génération. Pour les générations 1948 et 1950, la part des femmes dans les départs pour carrière longue est respectivement de 36,8 % et 36,1 %. Pour les générations 1952 et 1955, un peu plus de la moitié des effectifs est composée de femmes.

1.3 L'évolution des catégories statutaires et domaines administratifs des départs anticipés pour carrière longue

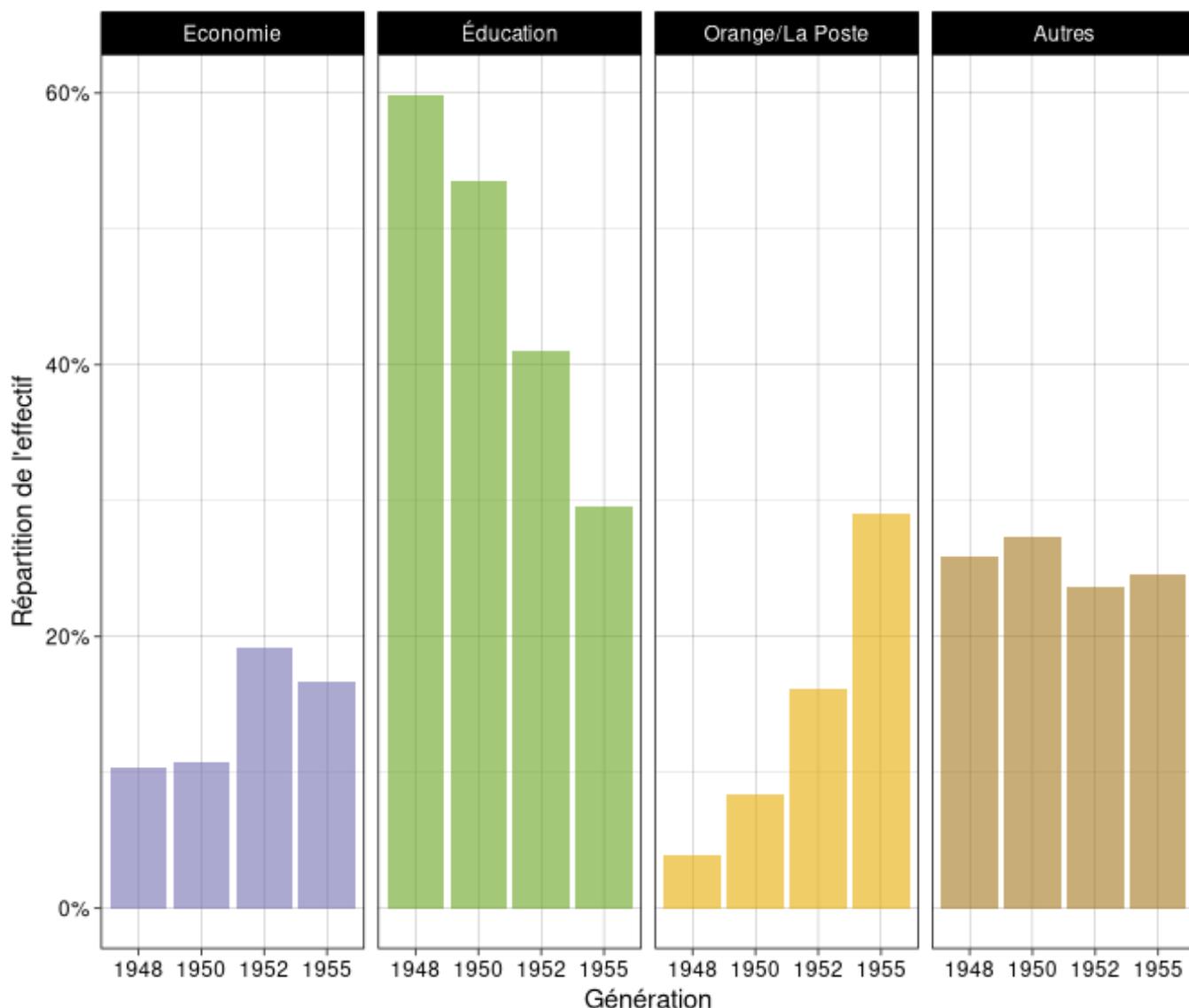
Parmi les générations étudiées, on remarque d'importantes disparités de structures au sein des effectifs de départ pour carrière longue que ce soit en fonction de la catégorie statutaire ou des domaines administratifs. En effet, les générations 1948 et 1950 comportent une majorité de fonctionnaires de catégorie C avec une prédominance de l'Éducation. Au fil des générations, leurs compositions s'équilibrent tant pour les catégories statutaires que pour les domaines administratifs.

Figure 4 - Répartition des effectifs de départ anticipé pour carrière longue par génération selon la catégorie statutaire



Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, Base affiliés et base des pensions.
Champ : Pensions civiles de droit direct départ pour carrière longue.

Figure 5 - Répartition des effectifs de départ anticipé pour carrière longue par génération selon le domaine administratif



Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, Base affiliés et base des pensions.

Champ : Pensions civiles de droit direct départ pour carrière longue.

Dans la catégorie "Autres" sont regroupés les domaines administratifs suivants : l'Équipement, l'Intérieur, la Justice et Autres (Affaires étrangères et européennes, Affaires sociales, Agriculture, Culture et Service du premier ministre).

1.3.a Génération 1948

Pour la génération 1948, le domaine administratif majoritaire avec près de 60 % de départs pour carrière longue est l'Éducation. Parmi cette population, 66 % sont des personnels de catégorie C. On retrouve notamment les ouvriers professionnels, les ouvriers d'entretien et d'accueil ainsi que les adjoints techniques des établissements d'enseignement. Dans cette génération, seul un tiers des femmes partent pour carrière longue.

1.3.b Génération 1950

Pour la génération 1950, on retrouve les mêmes caractéristiques que la génération 1948. Plus de la moitié des départs pour carrière longue relève du domaine administratif Éducation. On retrouve une majorité (66 %) de personnel de catégorie C, principalement des adjoints techniques des établissements d'enseignement. La part des femmes reste d'environ un tiers.

1.3.c Génération 1952

Pour la génération 1952, bien que le domaine administratif majoritaire reste l'Éducation, sa part diminue pour s'établir à 41 %. On note une nette progression de l'Économie et d'Orange/La Poste qui représentent respectivement 19,2 % et 16,2 %. De la même manière, bien que majoritaire la catégorie C ne représente plus que 42 % des effectifs. Parmi les 30 % de personnels de catégorie A, les trois premiers grades les plus représentés sont les professeurs certifiés, les professeurs d'enseignement technique et les cadres et chefs d'établissement PTT. Pour les personnels de catégorie B, les trois premiers grades les plus représentés sont les contrôleurs, les secrétaires administratifs et les collaborateurs PTT.

Au global, on note une certaine parité homme/femme dans les départs pour carrière longue pour la génération 1952 dans son ensemble. Les femmes sont majoritaires dans le domaine de l'Économie (72,8%) du fait de la présence de nombreuses opératrices de saisie. A l'inverse, elles sont minoritaires parmi les emplois d'Orange/La Poste (34,3 %), les métiers des réseaux de télécommunications étant majoritairement masculins.

1.3.d Génération 1955

Pour la génération 1955, les deux domaines administratifs majoritaires sont l'Éducation (29,6 %) et Orange/La Poste (29,1 %) suivis par l'Économie (16,7 %). On note également un rééquilibrage au sein de catégorie statutaire avec une représentation d'environ un tiers pour chaque catégorie ABC.

Pour la catégorie A, les trois grades les plus représentés sont les cadres et chef d'établissement PTT (29,4 %), les professeurs certifiés (18,1 %) et les professeurs d'enseignement technique (11 %). Pour la catégorie B, les trois grades les plus représentés sont les collaborateurs PTT (28,3 %), les contrôleurs (25,2 %) et les secrétaires administratifs (22,2 %). Pour la catégorie C, le grade majoritaire est adjoint administratif (58,2 %) dont les deux principaux domaines administratifs sont l'Économie et l'Éducation.

Quant à la répartition homme/femme, on retrouve les mêmes tendances que pour la génération 1952.

1.4 Les principales caractéristiques de liquidation des pensions pour carrière longue

1.4.a L'âge moyen à la liquidation

En 2022, l'âge moyen au départ pour carrière longue, en augmentation régulière, s'élève à 60 ans et 10 mois soit 3 ans de moins que pour les sédentaires. Parmi les motifs de départ anticipé, cela reste le dispositif pour lequel les fonctionnaires partent le plus tard du fait de la nécessité d'avoir une durée d'assurance permettant d'obtenir une pension au taux plein.

Pour les générations étudiées, l'âge moyen au départ pour carrière longue est de 2 à 3 ans supérieur à celui aux départs d'actifs et de 6 à 8 ans plus élevé que celui des fonctionnaires partis pour motifs familiaux.

Tableau 5 - Âge moyen à la date d'effet de la pension initiale des pensions civiles par génération et motif de départ

Génération	Ancienneté carrière longue	Ancienneté actif	Motifs familiaux	Ancienneté sédentaire
1948	58.8	56.1	52.7	61.5
1950	58.4	56.4	52.7	61.7
1952	59.9	56.7	52.8	62.7
1955	60.6	57.6	52.6	63.6

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, Base affiliés et base des pensions.

Champ : Pensions civiles de droit direct départ pour vieillesse.

1.4.b Durées moyennes en trimestres et taux moyen de liquidation

Pour les générations 1948 et 1950, les durées moyennes de services retenus dans la fonction publique d'État pour les départs pour carrière longue sont moins élevées que pour les départs d'actifs ou de sédentaires. Ce sont des poly-pensionnés ayant effectués la première partie de leur vie active dans le secteur privé. Pour les générations 1952 et 1955, en lien avec le décret de juillet 2012, les durées moyennes de services retenus pour les départs carrière longue sont les plus élevées tous motifs de départ confondus.

Par ailleurs, on remarque une progression de la durée moyenne des bonifications retenues pour les départs pour carrière longue pour les générations étudiées du fait de l'augmentation de la part des femmes. Néanmoins, ces durées restent bien inférieures à celles des autres motifs de départ. En effet, le dispositif de départ pour parents de 3 enfants apporte au minimum 12 trimestres de bonifications. Quant à la catégorie active, de par la nature des emplois occupés, elle comporte un grand nombre de bonifications attachées au statut des corps concernés.

Tableau 6 - Durée moyennes en trimestres et taux moyen des pensions par génération et motif de départ

Génération	Indicateurs	Ancienneté	Ancienneté	Motifs familiaux	Ancienneté
		carrière longue	actif		sédentaire
1948	Durée moyenne en trimestres des services retenus pour la liquidation	130,1	135,2	108,7	138,0
	Durée moyenne en trimestres des bonifications retenues pour la liquidation	2,9	7,1	12,6	4,2
	Durée moyenne en trimestres d'assurance tous régimes	178,9	155,4	153,1	167,8
	Taux moyen liquidation avant décote/surcote en % (1)	69,6	72,1	66,8	69,3
1950	Durée moyenne en trimestres des services retenus pour la liquidation	129,9	136,2	109,1	138,5
	Durée moyenne en trimestres des bonifications retenues pour la liquidation	2,6	7,0	12,1	4,2
	Durée moyenne en trimestres d'assurance tous régimes	177,8	153,5	150,7	169,2
	Taux moyen liquidation avant décote/surcote en % (1)	68,2	71,2	66,0	68,6
1952	Durée moyenne en trimestres des services retenus pour la liquidation	143,7	137,1	107,9	139,0
	Durée moyenne en trimestres des bonifications retenues pour la liquidation	3,7	7,1	12,0	4,6
	Durée moyenne en trimestres d'assurance tous régimes	176,4	159,7	151,3	171,6
	Taux moyen liquidation avant décote/surcote en % (1)	70,8	70,4	65,0	67,2
1955	Durée moyenne en trimestres des services retenus pour la liquidation	148,2	140,5	106,6	139,9
	Durée moyenne en trimestres des bonifications retenues pour la liquidation	3,8	7,1	12,2	4,5
	Durée moyenne en trimestres d'assurance tous régimes	175,4	163,1	150,0	174,0
	Taux moyen liquidation avant décote/surcote en % (1)	70,5	70,2	63,8	66,6

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, Base affiliés et base des pensions.

Champ : Pensions civiles de droit direct départ pour vieillesse.

(1): hors pensions élevées au minimum garanti.

1.4.c Le montant moyen pour les retraités vivants au 1^{er} janvier 2023

Pour les retraités vivants au 1^{er} janvier 2023 partis pour carrière longue, le montant moyen de leur pension s'élève à 1 984 €. Il existe d'importantes disparités en fonction des générations reflet des différences de structure de ces dernières ainsi que de la part du dispositif carrière longue parmi les motifs de départs pour vieillesse (Tableau 3).

Tableau 7 - Montant mensuel brut moyen en Euros courants au 1^{er} janvier 2023 des pensions civiles de droit direct, départ pour vieillesse, par génération, catégorie statutaire et motif de départ

Génération	Catégorie ABC	Ancienneté carrière longue	Ancienneté actif	Motifs familiaux	Ancienneté sédentaire
1948	Ensemble	1 708	2 305	2 118	2 482
	A	2 761	2 618	2 751	3 067
	B	1 785	2 135	1 722	1 913
	C	1 321	1 628	1 328	1 433
1950	Ensemble	1 644	2 266	2 078	2 413
	A	2 638	2 585	2 630	2 996
	B	1 711	2 113	1 681	1 905
	C	1 314	1 585	1 336	1 428
1952	Ensemble	1 945	2 258	2 015	2 389
	A	2 790	2 605	2 587	2 937
	B	1 816	2 114	1 707	1 904
	C	1 413	1 565	1 327	1 399
1955	Ensemble	2 033	2 227	1 943	2 379
	A	2 721	2 602	2 502	2 906
	B	1 875	2 085	1 681	1 944
	C	1 473	1 586	1 351	1 449

Source : DGFIP, Service des retraites de l'État, Base affiliés et base des pensions.

Champ : Pensions civiles de droit direct départ pour vieillesse parmi les retraités vivants au 1^{er} janvier 2023.

Pour les générations 1948 et 1950, les montants mensuels moyens de pension sont les plus faibles parmi l'ensemble des motifs de départ pour vieillesse avec un écart d'environ -770 € par rapport au motif de départ pour ancienneté sédentaire. Les agents de catégories C, majoritaires parmi les départs pour carrière longue pour les générations 1948 et 1950 perçoivent une pension mensuelle moyenne inférieure aux autres motifs de départ. De plus, ces générations comptent de nombreux poly-pensionnés.

En lien avec l'extension d'accès au dispositif carrière longue, les montants mensuels moyens pour les départs anticipés carrière longue de la génération 1952 tendent à converger avec ceux des départs pour motifs familiaux. On note également un resserrement des écarts de montant entre les différents motifs de départ.

Enfin, pour la génération 1955, le montant mensuel moyen pour départ pour carrière longue s'établit à 2 033 €. Cette progression par rapport aux générations antérieures s'explique d'une part par la proportion des départs pour carrière longue (13,4 %) parmi les départs pour vieillesse et d'autre part en raison de l'équilibre entre catégories statutaires au sein de la génération (Figure 4).

1.5 Note méthodologique

Le champ de cette étude porte sur les pensions civiles de droit direct liquidées dans les générations 1948, 1950, 1952 et 1955 dans la Fonction Publique d'État (FPE). Les pensions sont décrites selon leurs caractéristiques à la liquidation. Seul le tableau 7 du point 1.4.c sur les montants mensuels bruts moyens portent sur des affiliés retraités encore vivants en cohérence avec les [chiffres-clés](#) des retraites de l'État.

1.6 Bibliographie

Bridenne I. et Soulat L., [L'augmentation de l'âge de départ à la retraite des affiliés de la CNRACL : mesure à travers différents indicateurs](#), Janvier 2016.

Chaker Z., [Les départs en RACL - Évolution des profils au fil des générations 1948, 1950, 1952 et 1955](#), Janvier 2022.

Darrigade C. et Gautier L., QPS-13 [Départ anticipé à la retraite : qui bénéficie parmi les fonctionnaires hospitaliers et territoriaux en 2021 ?](#), Mai 2022.

Denayrolles É. et Guilain M., [Retraite anticipée pour carrière longue : 10 années d'évolutions réglementaires](#), Retraite et société, vol. 70, no. 1, 2015, pp. 151-166 et note 2015-023.

Jaunes pensions 2006 à 2024, Direction du budget, <https://www.budget.gouv.fr/documentation/documents-budgetaires>

[Les retraités et les retraites - édition 2023](#) - DREES - Fiche 14 - Les règles de liquidation : âges et durées d'assurance.

Walraet E. [Comportements de départ à la retraite et niveaux de pension dans la fonction publique d'État depuis la réforme de 2003](#), 2009/1 (n° 57), pages 99 à 127.