CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 26 novembre 2026 à 10h00
« Les trimestres de retraite : modes d'acquisition et données clés »

Document n° 3
Document de travail, n'engage pas le Conseil

Les règles d'acquisition des trimestres dans les régimes de la fonction publique

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Les règles d'acquisition de trimestres dans les régimes de la fonction publique

La durée d'assurance constitue un paramètre déterminant dans l'appréciation des droits à retraite des assurés relevant des régimes de la fonction publique[1]. À l'instar de la plupart des régimes de base, ces régimes reposent sur un système par annuités, dans lequel la durée d'assurance est exprimée en trimestres. À la différence du Régime général, la validation de trimestres au sein des régimes de la fonction publique n'est pas subordonnée au montant des revenus ayant donné lieu à cotisations, mais repose sur la durée effective du temps de travail. Toutefois, certaines périodes peuvent néanmoins être prises en compte pour la validation de trimestres en l'absence de cotisations, afin de limiter les conséquences de l'interruption ou de la réduction d'activité sur les droits à la retraite.

La durée d'assurance comprend ainsi des trimestres acquis au titre de la durée effective de travail mais également des trimestres de bonifications ou de services non effectifs pris en compte à titre dérogatoire. La distinction entre ces différentes catégories de trimestres revêt une importance particulière dans le calcul de la pension des fonctionnaires, notamment en raison d'une spécificité propre à ces régimes : la distinction entre la durée d'assurance tous régimes et la durée de service. En outre, la notion de « trimestres cotisés » est également mobilisée pour l'accès à certains dispositifs de retraite.

Ce document présente, dans un premier temps, les règles d'acquisition de trimestres dans les régimes de la fonction publique. Il rappelle également les effets de la distinction entre la durée d'assurance et la durée de service sur le calcul de la pension. Il développe ensuite les différents dispositifs permettant de compenser la perte de trimestres liée à l'interruption ou la réduction d'activité. Enfin, il revient sur la notion de « trimestres cotisés », mobilisée pour l'ouverture de certains dispositifs.

1. L'acquisition des trimestres dans les régimes de la fonction publique est principalement fondée sur une logique de temps de travail effectif

Alors que l'acquisition de trimestres est fondée sur la notion de revenu au régime général, elle repose sur celle du temps de travail effectif au sein des régimes de la fonction publique. Ces trimestres acquis à raison du temps de travail effectif peuvent être complétés par des bonifications, des majorations de durée d'assurance et des trimestres accordés au titre de certaines interruptions ou réductions du temps de travail.

[1] Pour rappel, les fonctionnaires civils de l'État, les magistrats et les militaires sont affiliés au Service des Retraites de l'État. Les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers sont affiliés à la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités locales (CNRACL).

L'acquisition des droits à pension au régime de la retraite additionnelle de la fonction publique

Depuis le 1er janvier 2005, les fonctionnaires sont obligatoirement affiliés au régime de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP). Le RAFP est un régime par points, qui fonctionne sur le principe de la capitalisation, dont les cotisations sont assises sur les primes et compléments de rémunération des fonctionnaires dans la limite de 20 % du traitement indiciaire. Il n'est donc pas assimilable au régime complémentaire des salariés du secteur privé, qui est assis sur l'ensemble du salaire (dans la limite de huit fois le plafond de la sécurité sociale). Le taux de cotisation est fixé à 10 % du montant de l'assiette : 5 % sont à la charge du fonctionnaire et 5 % sont à la charge de l'employeur.

Le nombre de points acquis par l'assuré dépend des cotisations versées annuellement. Ainsi, il est obtenu en divisant le montant total des cotisations par la valeur d'acquisition du point. Lors de la liquidation de la pension, le montant de la prestation additionnelle est calculé en multipliant le nombre de points acquis tout au long de la carrière par la valeur de service du point. Les valeurs d'acquisition et de service du point RAFP sont fixées chaque année par le conseil d'administration du régime.

A. Dans les régimes de la fonction publique, l'acquisition des trimestres repose sur le nombre d'heures effectivement travaillées

Au régime général, la validation de trimestres repose sur une logique de revenu minimum. Les trimestres sont validés en fonction du montant annuel des revenus soumis à cotisation. Depuis 2014, le revenu minimum qui permet de valider un trimestre est égal au montant du Smic horaire brut en vigueur au 1er janvier de l'année, multiplié par 150 heures[2].

À l'inverse, l'acquisition de trimestres dans les régimes de la fonction publique repose sur une logique de durée effective de présence dans la fonction publique (de date à date). Cette logique trouve sa traduction dans la notion de durée de service, utilisée pour le calcul du coefficient de proratisation (voir le point 2.1). Pour obtenir la prise en compte d'un trimestre, l'assuré doit justifier d'une période d'activité continue ou discontinue égale à 90 jours de service à temps plein, soit 401 heures. Ainsi, sur l'ensemble d'une carrière, le nombre de trimestres comptabilisés est égal à la durée globale des services effectivement accomplis, sur un temps complet ou non complet, occupé à temps plein ou à temps partiel, divisée par le quart de la durée légale de travail annuelle.

En raison de la « règle d'arrondi », la fraction de trimestre égale ou supérieure à 45 jours (soit au moins 200 heures) est comptée pour un trimestre dans le décompte final des trimestres admis à la validation.

[2] Voir le document n°2 de la séance.

Certaines périodes ne donnent pas lieu à l'acquisition de trimestres. Ainsi, les périodes de congé pour convenance personnelle ou les périodes de disponibilité qui ne sont pas prises pour élever un enfant de moins 12 ans ne permettent d'acquérir des trimestres. Sont également exclues les périodes d'interruption de l'activité sanctionnée par le non versement, telles que les périodes de grève ou d'exclusion temporaire.

B. Les bonifications de trimestres s'ajoutent aux périodes de services effectifs

Les bonifications sont des trimestres supplémentaires qui viennent s'ajouter aux années de services effectifs afin d'augmenter le montant de pension. Elles sont de nature distinctes[3] et certaines sont propres à des corps ou des grades spécifiques. Ainsi, le régime des fonctionnaires civils et militaires prévoit, sous conditions, une bonification du cinquième du temps de service accompli aux militaires et anciens militaires, tandis que le régime des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers attribue une bonification similaire, sous conditions également, aux sapeurs-pompiers professionnels[4].

La LFSS pour 2026 a ajouté un nouveau type de bonification pour les mères fonctionnaires qui bénéficient de deux trimestres de MDA par enfant né après le 1er janvier 2004. Jusqu'à présent seulement retenus dans la durée d'assurance tous régimes, l'un des deux trimestres est désormais pris en compte dans la durée de service pour les pensions prenant effet depuis le 1er septembre 2026.

Les bonifications ont pour particularité de pouvoir porter le pourcentage maximum du taux de liquidation de 75 % à 80 %. La durée de service ainsi majorée intervient dans le calcul du coefficient de proratisation, dans la limite du plafond applicable. Par exception, les bonifications spécifiques aux fonctionnaires des catégories active et super-active, telles que la bonification du cinquième des agents de la police, pénitentiaire, des douanes et ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne, ne peuvent pas donner lieu à un taux supérieur à 75 %.

C. Des trimestres de majoration de durée d'assurance peuvent également être attribués aux fonctionnaires

Les dispositifs de majoration de durée d'assurance (MDA) sont moins courants dans les régimes de la fonction publique que dans le régime général et les régimes alignés. Ils sont principalement attribués au titre des responsabilités familiales.

Ainsi, deux trimestres MDA par enfant né à compter 1er janvier 2004 sont attribués aux mères fonctionnaires au titre de la maternité. Ce dispositif a remplacé la bonification pour enfant, qui

[3] Les bonifications qui s'ajoutent aux services effectifs sont listées à l'article L.13 du CPCMR et à l'article 15 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003. Elles peuvent être attribuées au titre de la situation familiale (bonification pour enfant), des services militaires, des bénéfices de campagne, du dépaysement pour les services civils rendus hors d'Europe ou encore au titre du corps auquel appartient le fonctionnaire.

[4] Les bonifications du cinquième évoquées ci-dessus sont attribuées aux agents concernés ayant effectué au moins dix-sept années de services effectifs. Elles sont attribuées dans une limite maximum de 20 trimestres, soit 5 ans.

attribuait quatre trimestres par enfant né avant le 1er janvier 2004, sous réserve que le fonctionnaire ait interrompu ou réduit son activité pendant au moins deux mois. Une majoration de durée d'assurance d'une durée maximum de quatre trimestres est également accordée, sous conditions[5], au fonctionnaire qui a élevé un enfant handicapé (invalidité égale ou supérieure à 80 %) à son domicile.

Plus récemment, une majoration de durée d'assurance spécifique aux fonctionnaires civils du ministère de la Défense a été créée. Elle ouvre droit, sous conditions[6], à quatre trimestres de MDA par période de dix années de services effectifs.

D. Les périodes ne comportant pas l'accomplissement de services effectifs peuvent par exception donner lieu à la validation de trimestres

En principe, les périodes ne comportant pas l'accomplissement des services effectifs ne sont pas pris en compte dans le calcul de la pension. Par exception, sont prises en compte gratuitement et sans cotisation dans le droit à pension certaines interruptions ou réductions d'activité.

Certaines périodes concernant l'éducation des enfants, qui ne donnent pas lieu au versement de cotisations, sont comptabilisées comme des services effectifs. Ainsi, le temps partiel de droit pour élever un enfant, le congé parental ou de présence parentale, la disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans et le congé pour convenances personnelles pour élever un enfant de moins de 12 ans donnent lieu à l'acquisition de trimestres, dans la limite de 12 par enfant né ou adopté avant le 1er janvier 2004.

Par ailleurs, les périodes durant lesquelles un fonctionnaire est détaché sur un emploi qui ne relève pas d'un régime de retraite de la fonction publique peuvent néanmoins être prises en compte pour sa pension, à condition qu'il ait continué à version l'intégralité de ses cotisations retraite au SRE ou à la CNRACL.

En outre, lorsqu'une loi ou un décret le prévoit, certains types de périodes peuvent donner lieu à l'acquisition de trimestres, dans la limite de cinq ans, et sous réserve du versement des cotisations pour la retraite[7]. À ce titre, la période de préparation au reclassement dont bénéficie le bénéficiaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions est assimilée à une période de services effectifs. D'une durée maximale d'un an et assortie du maintien du traitement, cette période permet au fonctionnaire de préparer son reclassement, sans qu'il soit nécessairement affecté à un nouvel emploi durant cette période.

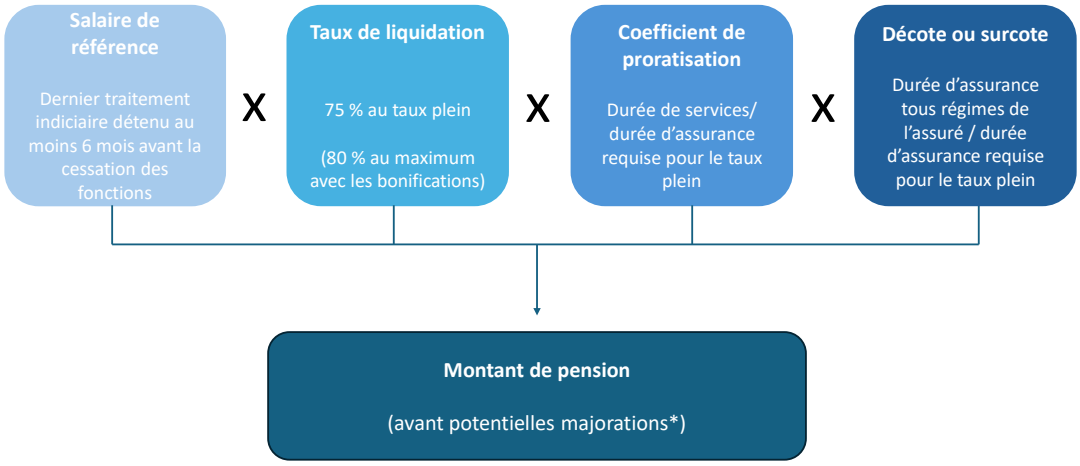
[5] Cette majoration est accordée au fonctionnaire radié des cadres à compter du 1er janvier 2004, qui a élevé un enfant atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 % à domicile ou en institut de jour et qui fournit une déclaration attestant qu'il a élevé cet enfant à son domicile.
[6] Voir l'article L.12 quarter du code des pensions civiles et militaires.
[7] Voir l'article 11 du décret du 26 décembre 2003 et l'article L.9 du code des pensions civiles et militaires de retraite pour les assurés du SRE.

2. Une prise en compte différenciée des trimestres au titre de la durée d'assurance et de la durée de service

Dans les régimes de la fonction publique, le montant de la pension est calculé à partir du salaire de référence, qui correspond au dernier traitement indiciaire détenu au moins six mois avant la cessation des fonctions. Il dépend également du taux de liquidation et d'un coefficient de proratisation, et peut être minoré ou majoré, le cas échéant, pas une décote ou une surcote.

Le calcul de la pension dans les régimes de la fonction publique s'appuie sur deux notions de durées : d'une part, la durée d'assurance tous régimes, prise en compte pour déterminer le taux plein ainsi que l'application éventuelle d'une décote ou d'une surcote ; d'autre part, la durée de service et de bonifications, retenue au stade de la liquidation pour déterminer le coefficient de proratisation.

Le calcul de la pension dans les régimes de la fonction publique



**Une fois le montant de pension calculé, il peut être augmenté par des majorations de pension. Ainsi, un assuré des régimes de la fonction publique ayant élevé trois enfants pendant 9 ans avant leurs 16 ans verra son montant de pension majoré de 10 %.*

Les contractuels de la fonction publique ainsi que les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à 28 heures, sont affiliés à la Cnav pour leur régime de base et à l'Ircantec pour leur régime complémentaire. Contrairement à celles des fonctionnaires, la pension de ces agents est calculée sur la totalité de leur rémunération.

L'acquisition des droits à pension à l'Ircantec

L'Ircantec est un régime par points, qui fonctionne sur le principe de la répartition. Les cotisants acquièrent des droits qui sont comptabilisés sous forme de points (rapport entre la cotisation et la valeur d'acquisition du point). Lors du calcul de la retraite, le total des points acquis - éventuellement augmenté des diverses majorations ou bonifications - est multiplié par la valeur de service du point pour calculer le montant annuel de l'allocation. Le rapport entre la valeur de service du point et la valeur d'acquisition du point correspond au rendement théorique instantané du régime. En 2026, la valeur d'acquisition du point est fixée à 5,787 € et la valeur de service à 0,56053 €.

A. La distinction entre la durée d'assurance et la durée de service est un facteur déterminant du calcul de la pension des fonctionnaires

1) Le calcul de la pension des régimes de la fonction publique retient deux notions de durée d'assurance

La durée d'assurance tous régimes est retenue pour le calcul du taux plein, de la décote et de la surcote. Pour les fonctionnaires, elle est égale à la durée de présence dans la fonction publique calculée sur la base d'un temps plein, quelle que soit la quotité de travail, à laquelle s'ajoute les périodes validées dans les autres régimes et les éventuelles majorations de durée d'assurance.

Le taux plein des fonctionnaires civils sédentaires, est atteint soit à l'âge de l'annulation de la décote, soit à partir de l'âge d'ouverture des droits si le fonctionnaire justifie de la durée d'assurance exigée pour en bénéficier. La durée d'assurance tous régimes requise pour le taux plein est déterminée en fonction de la date de naissance du fonctionnaire. Les fonctionnaires en situation d'invalidité ou handicapés atteint d'une incapacité permanente d'au moins 80 % peuvent bénéficier du taux plein avant l'âge d'annulation de la décote même s'ils ne réunissent pas les conditions de durée d'assurance.

La distinction entre le taux plein et le taux maximal dans les régimes de la fonction publique

Il convient de distinguer le taux plein du taux maximal de 75 % de la pension de retraite des fonctionnaires.

Le taux plein correspond à une pension qui ne subit aucune décote. Il dépend de la durée d'assurance tous régimes, incluant les trimestres et bonifications acquis dans la fonction publique ainsi que ceux validés dans les autres régimes de retraite de base. Le taux maximal, fixé à 75 % du traitement indiciaire de référence, dépend exclusivement du coefficient de proratisation, qui s'appuie sur la durée des services et bonifications retenues au titre de la carrière dans la fonction publique.

Ainsi, une pension peut être à taux plein sans atteindre le taux maximal de 75 %, notamment lorsque les trimestres acquis dans le secteur privé permettent d'éviter la décote sans augmenter la durée de service retenue pour la pension de fonctionnaire.

La notion de « durée des services et les bonifications » intervient pour la détermination du taux de liquidation *via* le coefficient de proratisation. Le taux de liquidation des fonctionnaires est fixé au taux maximal de 75 % du traitement indiciaire, mais peut être porté à 80 % lorsque l'agent bénéficie de certaines bonifications. Ce taux est ensuite proratisé par le rapport entre la « durée des services et bonifications » et la durée d'assurance requise pour le taux plein.

Au Régime général, le coefficient de proratisation est « borné à 1 » lorsque la durée d'assurance retenue atteint la durée de référence. Dans les régimes de la fonction publique, ce mécanisme est différent en raison de la prise en compte des trimestres de bonifications dans la durée des services et bonifications. Ces bonifications ont la particularité de pouvoir augmenter cette durée au-delà de la durée de référence et, pour certaines d'entre elles, de relever le pourcentage maximal de liquidation de 75 % à 80 %. Plutôt que le « bornage à 1 », ces régimes plafonnent le taux de liquidation à 75 %, susceptible d'être relevé à 80 % par certaines bonifications. Au total, les bonifications peuvent porter la durée des services et bonifications au-delà de la durée de référence, ce qui permet au coefficient de proratisation de dépasser 1. Cette hausse de la durée des services et bonifications n'entraîne toutefois pas une augmentation sans limite du taux de liquidation : celui-ci reste plafonné à 75 %, ou à 80 % lorsque certaines bonifications permettent de relever le plafond.

La notion de durée de service, plus restrictive que la durée d'assurance tous régimes, repose sur la logique de temps de travail effectif pour l'acquisition de trimestres. Elle est égale à la durée effective de présence dans la fonction publique (de date à date) proratisée de la quotité de travail. Elle comprend également les éventuelles bonifications, services validés et le service militaire. Les périodes de détachement au cours desquelles le fonctionnaire s'est acquitté de ses cotisations auprès d'un régime de retraite de la fonction publique sont également prises en compte dans la durée de service.

Les congés statutaires, tels que les congés annuels, les congés de maternité ou de paternité, pour stage professionnel et pour raison de santé, sont comptabilisés dans la durée de service. Selon la nature du congé, sa durée peut être prise en compte intégralement dans le calcul des droits à pension, comme pour le congé de maternité, ou seulement dans la limite d'une durée déterminée, tel que le congé de proche aidant, dont la prise en compte est limitée à quatre trimestres (voir l'Annexe 1).

À l'inverse, et contrairement à la durée d'assurance tous régimes, les trimestres de majoration de durée d'assurance ne sont pas retenus dans la durée de service. Sauf exceptions, les périodes de services accomplis à temps partiel ne sont prises en compte que pour la durée réellement effectuée.

2) La prise en compte du temps partiel dans les droits à pension : une illustration de la distinction entre la durée d'assurance et la durée de service

Deux situations de travail à temps partiel existent dans la fonction publique : le temps partiel sur autorisation et le temps partiel de droit. Selon qu'il s'agisse de l'un ou de l'autre, leur prise en compte dans la durée de service diffère.

Le temps partiel sur autorisation permet au fonctionnaire ou à l'agent non titulaire d'accomplir son service à temps partiel[8], sous réserve des nécessités de service. Le temps partiel sur autorisation ne peut pas être inférieur à un mi-temps et peut être compris entre 50 % et 90 %. Le temps partiel de droit peut être sollicité par les agents lors de la survenance de certains évènements familiaux ou lorsqu'ils sont atteints d'un handicap[9] et peut être compris entre 50 % et 80 %. Contrairement au temps partiel sur autorisation, il est fait droit automatiquement à la demande de l'agent d'exercer un temps partiel.

Pour le calcul de la durée d'assurance, et la détermination d'une éventuelle surcote ou décote, les services à temps partiel, sur autorisation ou de droit, sont comptabilisés comme des services à temps plein. Une année de services accomplis à temps partiel, quelle que soit la quotité de travail, donne lieu à un report de quatre trimestres.

À l'inverse, la prise en compte des trimestres travaillés à temps partiel dans la durée de service diffère en fonction de leur nature. Les services à temps partiel accordés sur autorisation sont pris en compte *au prorata* de la quotité de travail tandis que ceux de droit sont retenus comme des services à temps plein[10]. À titre d'exemple, une année civile travaillée à mi-temps (50 %) sur autorisation donne lieu à la validation de quatre trimestres dans la durée d'assurance tous régimes contre seulement deux trimestres dans la durée de service.

Ainsi, la logique de prise en compte de la quotité effectivement travaillée dans la durée de services peut être défavorable à certains assurés à temps partiel, en réduisant le taux de liquidation *via* le coefficient de proratisation, et par conséquent, le montant de leur pension.

B. Le calcul du minimum garanti s'appuie sur la notion de durée des services effectifs rémunérés

Les régimes de fonctionnaires prévoient, comme les principaux régimes de base, des pensions minimales, en relevant sous certaines conditions les pensions dites « contributives » à un montant minimal, le minimum garanti (MIGA). Depuis le 1er janvier 2011, pour bénéficier du MIGA, le fonctionnaire doit avoir validé tous ses trimestres (durée d'assurance complète), soit

[8] Depuis le 1er janvier 2025, les fonctionnaires et agents contractuels à temps non complet peuvent solliciter le bénéfice du temps partiel sur autorisation. En outre, la condition d'ancienneté d'un an pour les agents non titulaires n'est plus exigée. Décret n°2024-1263 du 30 décembre 2024.

[9] L'article L.612-3 du code général de la fonction publique dispose qu'un temps partiel de droit peut être accordé :
- à la naissance ou l'adoption d'un enfant (jusqu'aux trois ans de l'enfant ou dans un délai de trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant dans le foyer) ;
- pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou maladie grave ;
- sur demande d'un fonctionnaire handicapé.

[10] La prise en compte des périodes réalisées à temps partiel de droit comme des services à temps plein est parfois limitée dans le temps. Par exemple, les services non travaillés sont retenus à titre « gratuit » dans la limite de 12 trimestres par enfant pour les fonctionnaires qui bénéficient d'un temps partiel de droit pour élever un enfant né à compter du 1er janvier 2004. Cette limite correspond à la durée maximale du congé parental.

avoir atteint un âge minimum (âge d'annulation de la décote[11]), soit avoir liquidé son droit à pension au titre de l'invalidité ou de fonctionnaire handicapé à 80 %. En outre, l'assuré doit avoir fait valoir ses droits à l'ensemble des pensions personnelles de droit direct de base et complémentaires auxquelles il peut prétendre.

Une fois ces conditions réunies, le montant du MIGA est déterminé selon la notion de **durée des services effectifs rémunérés dans la pension**. Cette notion est plus restreinte que la durée de service puisqu'elle exclut les trimestres obtenus au titre des bonifications. Par exception à ce principe, les trimestres de bonifications pour services militaires peuvent être retenus dans une certaine limite : seule la part des bonifications qui, ajoutée aux services effectifs, permet au fonctionnaire d'atteindre un total de 30 ans pour le calcul du MIGA est comptabilisée.

Depuis le 1er septembre 2023, sont également prises en compte, dans la limite de 24 trimestres, les périodes au cours desquelles le fonctionnaire, bien qu'éligible à l'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF) ou à l'assurance vieillesse des aidants (AVA), n'a pas été affilié à ces régimes en raison de son appartenance à un régime spécial de retraite.

Le minimum garanti est calculé à partir d'une valeur de référence correspondante au traitement indiciaire brut de l'indice majoré 227 revalorisé. Son montant varie selon la durée de service accomplie par le fonctionnaire. Les modalités de calcul diffèrent selon que cette durée est au moins égale ou inférieure à 15 ans :

- à partir de 15 années de service, le minimum garanti est déterminé en fonction de la durée de service effectivement rémunérés ;
- tandis qu'en dessous de 15 années de service, le calcul retient la durée des services et bonifications (hors retraite pour invalidité).

[11] Pour les assurés qui atteignent l'âge d'ouverture des droits entre 2011 et 2019, l'âge du bénéfice du minimum garanti correspond à l'âge d'annulation de la décote, minoré d'un certain nombre de trimestres. Voir l'article 65-1 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003.

Tableau 1 - Le calcul du montant du minimum garanti selon le nombre d'années de services effectués

Durée d'années de service	Durée prise en compte pour le calcul	Montant du minimum garanti
40 ans et plus	Durée de service	100 % de la valeur de référence, soit 16 396,19 € au 1er janvier 2026
Entre 15 et 40 ans	Durée de service	• 15 premières années : 57,5 % du montant du MIGA • Entre 15 et 30 années : augmenté de 2,5 points par année de services supplémentaires (soit 95 % du MIGA à partir de 30 années de services) • Entre 30 et 40 années : augmenté de 0,5 point par année supplémentaire
Moins de 15 ans	Durée des services et bonifications	Montant du MIGA divisé par le rapport entre la durée des services et bonifications et la durée d'assurance requise pour une retraite à taux plein
Moins de 15 ans en cas de retraite pour invalidité	Durée de service	Montant du MIGA calculé proportionnellement à la durée de service : 57,5 % x (durée de service / 15)

Source : SRE

3. Les mécanismes permettant de compenser les effets des interruptions et réductions d'activité sur l'acquisition des trimestres

A. Le dispositif de surcotisation permet la validation de trimestres retenus dans la durée de service

Les périodes de travail à temps partiel ou à temps non complet[12] influant fortement sur le montant de la retraite, les agents peuvent demander à surcotiser afin que ces périodes soient comptées comme du temps plein dans la durée de service, et *in fine,* améliorer leur coefficient de proratisation. En contrepartie de la validation de trimestres, ce dispositif donne lieu à un supplément de cotisations, calculé en appliquant un taux de cotisation spécifique, qui dépend de la quotité de travail. La surcotisation ne peut pas avoir pour effet d'augmenter la durée de service de plus de quatre trimestres.

[12] Un emploi à temps non complet ou incomplet est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale ou réglementaire de travail.

Tableau 2 – Durées maximales de surcotisation et taux de la retenue sur la quotité de travail

Quotité de travail	Temps maximum de surcotisation	Taux de la retenue sur le traitement à temps plein[13]
50 %	2 ans	25,05 %
60 %	2 ans et 6 mois	22,26 %
70 %	3 ans et 4 mois	19,47 %
80 %	5 ans	16,68 %
90 %	10 ans	13,89 %

Source : Décret n°2024-49 du 30 janvier 2024.

B. Les rachats de trimestres peuvent améliorer à la fois la durée d'assurance et la durée de service

Le versement de cotisations au titre des études dans l'enseignement supérieur est le seul dispositif de rachat de trimestres ouvert aux fonctionnaires. Il s'adresse aux fonctionnaires des trois versants de la fonction publique âgés de 20 à 67 ans qui n'ont pas encore liquidé leur pension de retraite. Les assurés peuvent racheter jusqu'à **douze trimestres maximum,** soit trois ans. Le montant du rachat dépend de l'âge de l'assuré et de son traitement indiciaire brut à la date de la demande ainsi que de l'option de rachat retenue[14].

Lors du rachat, le fonctionnaire a le choix entre trois options :

- Racheter des trimestres pris en compte pour le calcul du coefficient de proratisation et le calcul du minimum garanti sans prise en compte dans la durée d'assurance ;
- Racheter des trimestres pris en compte pour le calcul de la durée d'assurance tous régimes confondus ;
- Racheter des trimestres pris en compte pour le calcul du coefficient de proratisation et la détermination de la durée d'assurance.

Les trimestres validés au titre du rachat ne sont pas « réputés cotisés » et ainsi, non pris en compte dans le dispositif de retraite anticipée pour carrières longues[15].

[13] Le taux de la retenue surcotisée est déterminé par addition :
- du produit de la quotité de temps travaillé par le taux de la retenue pour pension ;
- du produit de 80 % de la somme du taux de la retenue pour pension et du taux de la contribution employeur due à la CNRACL, multipliée par la quotité de temps non travaillée.

[14] Un barème fixé par décret détermine le montant de cotisations dû pour chaque trimestre racheté (exprimé en pourcentage du traitement indiciaire brut annuel hors bonifications indiciaires).

[15] Par exception à ce principe, les trimestres acquis au titre des VPLR à titre préférentiel, pour compléter les années civiles qui n'ont pas pu être validées antérieurement pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 1er juillet 1972 et le 31 décembre 2013 sont pris en compte dans la durée d'assurance cotisée, dans la limite de 12 trimestres.

C. Les validations de périodes : une procédure de validation rétroactive de trimestres en extinction

La validation des services de non titulaire permettait la prise en compte, pour les assurés du SRE ou de la CNRACL, de certaines périodes de services accomplis antérieurement à leur titularisation, notamment en qualité d'agent non titulaire, dans leurs droits à pension de retraite. Cette procédure permettait de transformer des périodes qui, à l'origine, relevaient notamment du régime général et de l'Ircantec en périodes de services prises en compte pour le régime de retraite des fonctionnaires. Elle comportait une contrepartie financière, en donnant lieu au versement de cotisations rétroactives afin de reconstituer les droits à pension correspondant aux périodes validées, *via* un transfert entre les régimes. Les périodes validées à ce titre étaient intégrées dans les droits à pension du fonctionnaire et pouvaient notamment être prises en compte dans la durée de service.

À la suite de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, cette procédure est désormais en extinction : aucune nouvelle demande ne peut être présentée par les fonctionnaires titularisés à compter du 2 janvier 2013. De manière transitoire, des possibilités de validation ont été maintenues pour les agents titularisés avant cette date.

4. Des conditions de trimestres cotisés communes aux salariés du privé et aux agents publics pour bénéficier de certains dispositifs

Les assurés de la fonction publique, comme ceux des régimes du secteur privé, doivent justifier d'une certaine durée cotisée pour bénéficier de certains dispositifs, telle que la retraite anticipée pour carrière longue (RACL) pour ceux qui ne relèvent pas d'une catégorie active ou super-active.

Pour rappel, la RACL requiert un certain nombre de trimestres cotisés, ou réputés cotisés, à compter de 58, 60, 62 ou 63 ans selon l'âge de début d'activité. En outre, le départ anticipé pour incapacité au moins égale à 50 % est également fondé sur la notion de durée d'assurance cotisée. Les assurés remplissant une condition de durée minimale d'assurance cotisée[16] et atteints d'une incapacité permanente au moins égale à 50 % ou d'un handicap équivalent, tout au long de cette durée, peuvent bénéficier d'un départ anticipé à ce titre dès 55 ans à taux plein.

La durée d'assurance cotisée correspond à l'ensemble des périodes d'activité (dont les congés de maternité, de paternité ou de maladie) ayant donné lieu au versement de cotisations à la charge de l'agent accomplies dans les régimes de retraite des fonctionnaires ou tout autre régime de retraite. Les périodes correspondant au rachat d'années d'études, les bonifications, les périodes de disponibilité ainsi que les périodes de service national ne sont pas retenues dans la durée d'assurance cotisée.

[16] Voir l'article 13 du décret n°2023-435 du 3 juin 2023.

À titre dérogatoire, sont notamment assimilées à des périodes cotisées :

- les périodes d'activité interrompues ou réduites, telles que les périodes de temps partiel de droit pour élever un enfant né à compter du 1er janvier 2004, de congé parental[17], congé de présence parentale, disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans ;
- les périodes durant lesquelles l'agent, bien que n'exerçant pas son activité à temps plein est réputé avoir cotisé sur la base d'un temps plein, telles que les périodes à temps partiel « surcotisée » ou encore les périodes de mi-temps thérapeutiques.

Afin de faciliter l'accès à la retraite anticipée pour carrière longue, jusqu'à deux trimestres de majoration de durée d'assurance (MDA) accordés au titre de la naissance, de l'éducation, de l'adoption d'un enfant et du congé pourront être pris en compte dans la durée cotisée. Cette mesure s'applique aux pensions liquidées à compter du 1er septembre 2026.

[17] Depuis le 1er septembre 2023, quatre trimestres acquis au titre de l'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF) peuvent être retenus dans la détermination de la durée cotisée pour la RACL.

Annexe 1 – La prise en compte des congés prévus par le statut du fonctionnaire dans les droits à pension

Nature du congé	Durée prise en compte pour le calcul la pension	En liquidation (Durée de service)	Durée d'assurance
Les congés annuels			
Congés annuels	Totalité du congé	Oui	Oui
Congé bonifié	Totalité du congé	Oui	Oui
Les congés liés aux responsabilités parentales			
Congé de maternité **Congé de naissance** **Congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption** **Congé supplémentaire de naissance** **Congé de paternité** **Congé accordé au père en cas de décès de la mère**	Totalité du congé	Oui	Oui
Congé de solidarité familiale	2 trimestres maximum, sous réserve du versement d'une cotisation spéciale	Oui	Oui
Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie	1 trimestre maximum, sous réserve du versement d'une cotisation spéciale	Oui	Oui
Congé de proche aidant	4 trimestres maximum	Oui	Oui
Congés liés à des activités civiques			
Congé de citoyenneté	6 jours maximum par an*	Oui	Oui
Congé pour siéger comme représentant d'une commune ou d'une mutuelle	9 jours maximum par an	Oui	Oui
Congé relatif à l'exercice des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion de service national universel	60 jours maximum sur une période de 12 mois consécutifs	Oui	Oui
Congé pour accomplissement d'une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans une réserve opérationnelle	30 jours maximum par an	Oui	Oui
Congés de formation			
Congé de formation en tant que représentant du personnel	2 jours maximum pendant la durée du mandat	Oui	Oui
Congé pour formation syndicale	12 jours maximum par an	Oui	Oui
Congé de formation professionnelle	3 ans maximum sous réserve de retenues sur la pension	Oui	Oui
Congé pour validation des acquis de l'expérience	24h de temps de service par an	Oui	Oui
Congé pour bilan de compétences			
Congé de transition professionnelle accordé au fonctionnaire hospitalier	4 trimestres maximum	Oui	Oui
Congé de transition professionnelle accordé au fonctionnaire territorial	4 trimestres maximum	Oui	Oui

Congés pour raisons de santé, accidents de service et maladies professionnelles			
Congés de maladie (dont jour de carence)	Totalité du congé	Oui	Oui
Congé de longue maladie			
Congé de longue durée			
Congé pour invalidité temporaire imputable au service			
Congé accordé au fonctionnaire invalide pour faits de guerre			
Temps partiel pour raison thérapeutique			

Source : Code général de la fonction publique (CGFP)

Annexe 2 - La durée d'assurance requise pour le taux plein

En France, le départ à la retraite repose sur plusieurs paramètres qui déterminent la date de liquidation des droits à la retraite et le montant de la pension. Le système de retraite distingue l'âge d'ouverture des droits, à partir duquel les assurés peuvent partir à la retraite, et l'âge d'annulation de la décote, à partir duquel les assurés bénéficient du taux plein bien qu'ils ne justifient pas de la durée d'assurance requise. À ces critères d'âge s'ajoute la notion de durée d'assurance requise pour le taux plein, qui constitue un paramètre déterminant du calcul de la pension[18].

La durée d'assurance requise pour le taux plein a connu plusieurs évolutions depuis 2003, au gré des différentes réformes des retraites. La loi du 21 août 2003 a opéré un rapprochement entre les règles applicables aux régimes de la fonction publique et celles du Régime général, en prévoyant une augmentation progressive de la durée d'assurance requise pour les fonctionnaires jusqu'à atteindre celle applicable dans le Régime général à compter la génération 1948. Cette réforme prévoyait également une augmentation de la durée d'assurance requise pour l'ensemble des assurés, atteignant 41 annuités, soit 164 trimestres, à compter de 2012.

Cette évolution a été prolongée par la loi du 20 janvier 2014, dite « réforme Touraine », qui relevait la durée d'assurance d'un trimestre tous les trois ans entre 2020 et 2035, pour atteindre 43 annuités, soit 172 trimestres, à compter de la génération 1973. La réforme des retraites du 14 avril 2023 a accéléré ce calendrier. Pour les assurés nés à compter du 1er septembre 1961, la durée d'assurance requise pour le taux plein augmente d'un trimestre par génération, contre un trimestre toutes les trois générations précédemment, de façon à atteindre 43 annuités dès la génération 1965, au lieu de la génération 1973[19].

Toutefois, ce calendrier a de nouveau été modifié par la loi de financement de la sécurité sociale du 30 décembre 2025. Celle-ci a suspendu la montée en charge de l'augmentation de la durée d'assurance pour les assurés de la génération 1964 ainsi que pour ceux nés entre le 1er janvier et le 31 mars 1965. Elle reprend ensuite pour les générations suivantes et atteindra 1972 trimestres pour la génération 1966, contre la génération 1965 (voir le tableau n°1).

Pour les fonctionnaires, la montée en charge de la durée d'assurance requise pour le taux plein varie selon la catégorie d'emploi : sédentaire, active ou super-active. Les agents relevant des catégories active et super-active sont soumis à un calendrier spécifique, distinct de celui applicable aux fonctionnaires sédentaires. Cette distinction relève des règles propres aux régimes de retraite de la fonction publique et ne concerne pas les salariés du privé (voir le tableau n°1).

[18] Voir les documents n°2 et n°3 de la séance.

[19] La loi du 14 avril 2023 a également harmonisé, à compter du 1er septembre 2023, la durée de service requise pour le taux maximal de la pension avec la durée d'assurance applicable aux salariés du privé. Cette durée est désormais déterminée en fonction de l'année de naissance de l'agent.

La montée en charge de la durée d'assurance requise pour le taux plein

Catégorie	Génération	Durée d'assurance nécessaire au taux plein		
		Avant réforme	Après réforme	Après suspension
Salariés du privé, non-salariés et fonctionnaires sédentaires	1960	167 trimestres	167 trimestres	167 trimestres
	01/01/1961 au 31/08/1961	168 trimestres	168 trimestres	168 trimestres
	01/09/1961 au 31/12/1961	168 trimestres	169 trimestres	169 trimestres
	1962	168 trimestres	169 trimestres	169 trimestres
	1963	168 trimestres	170 trimestres	170 trimestres
	1964	169 trimestres	171 trimestres	**170 trimestres**
	01/01/1965 au 31/03/1965	169 trimestres	172 trimestres	**170 trimestres**
	01/04/1965 au 31/12/1965	169 trimestres	172 trimestres	**171 trimestres**
	1966	169 trimestres	172 trimestres	172 trimestres
	1967	170 trimestres	172 trimestres	172 trimestres
	1968	170 trimestres	172 trimestres	172 trimestres
	1969	170 trimestres	172 trimestres	172 trimestres
	1970	171 trimestres	172 trimestres	172 trimestres
	1971	171 trimestres	172 trimestres	172 trimestres
	1972	171 trimestres	172 trimestres	172 trimestres
	1973	172 trimestres	172 trimestres	172 trimestres
Catégorie active	1965	168 trimestres	168 trimestres	168 trimestres
	01/01/1966 au 31/08/1966	168 trimestres	168 trimestres	168 trimestres
	01/09/1966 au 31/12/1966	168 trimestres	169 trimestres	169 trimestres
	1967	169 trimestres	169 trimestres	169 trimestres
	1968	169 trimestres	170 trimestres	170 trimestres
	1969	169 trimestres	171 trimestres	**170 trimestres**
	01/01/1970 au 31/03/1970	170 trimestres	172 trimestres	**170 trimestres**
	01/04/1970 au 31/12/1970	170 trimestres	172 trimestres	**171 trimestres**
	1971	170 trimestres	172 trimestres	172 trimestres
	1972	170 trimestres	172 trimestres	172 trimestres
	1973	171 trimestres	172 trimestres	172 trimestres
	1974	171 trimestres	172 trimestres	172 trimestres
	1975	171 trimestres	172 trimestres	172 trimestres
	1976	172 trimestres	172 trimestres	172 trimestres
Catégorie super-active	1970	168 trimestres	168 trimestres	168 trimestres
	01/01/1971 au 31/09/1971	168 trimestres	168 trimestres	168 trimestres
	01/10/1971 au 31/12/1971	168 trimestres	169 trimestres	169 trimestres
	1972	169 trimestres	169 trimestres	169 trimestres
	1973	169 trimestres	170 trimestres	170 trimestres
	1974	169 trimestres	171 trimestres	**170 trimestres**
	01/01/1975 au 31/03/1975	170 trimestres	172 trimestres	**170 trimestres**
	01/04/1975 au 31/12/1975	170 trimestres	172 trimestres	**171 trimestres**
	1976	170 trimestres	172 trimestres	172 trimestres
	1977	170 trimestres	172 trimestres	172 trimestres
	1978	171 trimestres	172 trimestres	172 trimestres
	1979	171 trimestres	172 trimestres	172 trimestres
	1980	171 trimestres	172 trimestres	172 trimestres
	1981	172 trimestres	172 trimestres	172 trimestres