

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 23 mai 2019 à 9 h 30

« Âges et comportements de départ à la retraite : santé et conditions de maintien dans l'emploi »

Document n° 8

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

La réglementation relative aux départs anticipés du fait des conditions d'emploi

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

La réglementation relative aux départs anticipés du fait des conditions d'emploi

Plusieurs dispositifs permettent de partir à la retraite avant l'âge légal d'ouverture des droits ou de lever la condition de durée d'assurance pour bénéficier du taux plein avant l'âge d'annulation de la décote.

Concernant tout d'abord la retraite anticipée pour carrière longue, ce dispositif créé en 2003 s'inscrivait dans le chapitre de la loi dédié à l'objectif de « préserver l'équité et l'esprit de justice sociale de nos régimes de retraite ». Sous le terme d'équité ainsi utilisé, il s'agissait à la fois de répondre aux effets liés aux risques de santé (mortalité, limitations d'activité), auxquels pouvaient renvoyer les conséquences de début précoce d'activité et de poursuite de cette activité sur une longue période, et de récompenser les assurés ayant contribué longtemps au système de retraite, en lien notamment avec la durée d'assurance requise pour une retraite à taux plein. En effet, le seuil de 100 % pour le coefficient de proratisation ne permettait pas aux assurés dépassant cette durée d'assurance à l'âge minimum de la retraite de droit commun (60 ans en 2003) de percevoir une pension à due proportion de leur contribution. Sur ce point, une réponse alternative aurait pu être de relâcher la contrainte du seuil de 100 % pour le coefficient de proratisation et de ne pas déroger à l'âge minimum de droit commun. Le fait d'y avoir dérogé en permettant des départs anticipés à la retraite était justifié par le premier argument des effets liés aux risques de santé, conduisant *a priori* à une espérance de vie plus faible¹.

En l'état actuel de la réglementation, les dispositifs permettant un départ anticipé du fait des conditions de travail auxquelles l'assuré a été soumis au cours de sa carrière relèvent de deux types d'approches :

- une approche « individualisée » : les conditions de travail de l'assuré sont prises en compte indépendamment du métier exercé (retraite anticipée pour carrière longue, compte personnel de prévention notamment) ;
- et une approche « métier » : l'éligibilité au dispositif de départ anticipé n'est pas fonctionnelle mais statutaire et liée à l'appartenance à un corps spécifique (catégories actives de la fonction publique).

¹ Voir le [document n° 7](#) de la séance du COR du 22 mars 2018.

1. La retraite anticipée pour carrière longue

Le dispositif ouvert aux salariés du secteur privé et aux fonctionnaires depuis 2004 a fait l'objet de réformes en 2012 et 2014 et permet aux assurés ayant commencé à travailler jeune, de partir à la retraite avant l'âge légal.

Les départs anticipés pour carrière longue dans les régimes de retraite de base en 2016

CNAV	162 435
MSA salariés	24 424
MSA exploitants	7 740
RSI commerçants	9 168
RSI artisans	10 880
Fonction publique civile de l'État	8 692
CNRA CL	17 841

Notes :

- RSI commerçants et RSI artisans : les départs anticipés des travailleurs de l'amiante sont inclus dans les départs anticipés pour handicap.

- Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. La proportion de départs au titre de l'ex-invalidité, de l'inaptitude, de la pénibilité et de l'amiante est présentée dans les données sur data.drees de la fiche 16. À la MSA non-salariés, les données excluent les résidents dans les DROM avant 2015.

Champ : retraités ayant acquis un premier droit direct au cours de l'année n, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Source : DREES, EACR. Les retraités et les retraites, édition 2018, pages 34 à 36.

1.1. Les conditions d'éligibilité

Trois conditions doivent être réunies pour bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue :

- avoir commencé à travailler avant 20 ans ;
- avoir débuté son activité suffisamment précocement. Il faut avoir validé au moins 5 trimestres (4 si l'assuré est né entre octobre et décembre) : avant 16 ans, pour un départ en retraite anticipée avant 60 ans, ou avant 20 ans, pour un départ en retraite anticipée avant 62 ans ;
- avoir cotisé au moins autant de trimestres que la durée d'assurance minimale requise sur la période globale de la carrière, tous régimes de base confondus.

Conditions ouvrant droit à la retraite anticipée pour carrière longue

Année de naissance	Âge de départ à la retraite envisagé	Durée d'assurance minimale cotisée (en trimestres)	Durée d'assurance minimale en début de carrière	
			Assurés nés entre janvier et septembre	Assurés nés entre octobre et décembre
1959	57 ans et 8 mois	175	5 trimestres à la fin de l'année des 16 ans	4 trimestres à la fin de l'année des 16 ans
	60 ans	167	5 trimestres à la fin de l'année des 20 ans	4 trimestres à la fin de l'année des 20 ans
1960	58 ans	175	5 trimestres à la fin de l'année des 16 ans	4 trimestres à la fin de l'année des 16 ans
	60 ans	167	5 trimestres à la fin de l'année des 20 ans	4 trimestres à la fin de l'année des 20 ans
1961, 1962 ou 1963	58 ans	176	5 trimestres à la fin de l'année des 16 ans	4 trimestres à la fin de l'année des 16 ans
	60 ans	168	5 trimestres à la fin de l'année des 20 ans	4 trimestres à la fin de l'année des 20 ans
1964, 1965 ou 1966	58 ans	177	5 trimestres à la fin de l'année des 16 ans	4 trimestres à la fin de l'année des 16 ans
	60 ans	169	5 trimestres à la fin de l'année des 20 ans	4 trimestres à la fin de l'année des 20 ans
1967, 1968 ou 1969	58 ans	178	5 trimestres à la fin de l'année des 16 ans	4 trimestres à la fin de l'année des 16 ans
	60 ans	170	5 trimestres à la fin de l'année des 20 ans	4 trimestres à la fin de l'année des 20 ans
1970, 1971 ou 1972	58 ans	179	5 trimestres à la fin de l'année des 16 ans	4 trimestres à la fin de l'année des 16 ans
	60 ans	171	5 trimestres à la fin de l'année des 20 ans	4 trimestres à la fin de l'année des 20 ans
À partir de 1973	58 ans	180	5 trimestres à la fin de l'année des 16 ans	4 trimestres à la fin de l'année des 16 ans
	60 ans	172	5 trimestres à la fin de l'année des 20 ans	4 trimestres à la fin de l'année des 20 ans

1.2. Les périodes non travaillées prises en compte pour le calcul de la durée d'assurance cotisée

Pour les assurés relevant d'un régime de retraite de base du secteur privé, les périodes prises en compte sont :

- congé de maternité ayant donné lieu à indemnités journalières,
- trimestres de majoration de durée d'assurance attribués sur le compte professionnel de prévention (C2P),
- périodes de congé maladie ou d'inaptitude temporaire, dans la limite de 4 trimestres,
- périodes de chômage indemnisé, dans la limite de 4 trimestres,
- périodes de perception de pension d'invalidité, dans la limite de 2 trimestres,
- service national,
- service civil effectué en tant qu'objecteur de conscience.

Pour les fonctionnaires, les périodes suivantes sont considérées comme cotisées par le SRE et la CNRACL :

- service national, à raison d'un trimestre par période d'au moins 90 jours, consécutifs ou non, et dans la limite de 4 trimestres,

- périodes de congé de maladie (congé pour maladie ordinaire, congé pour longue maladie, congé pour longue durée), dans la limite de 4 trimestres.

Par ailleurs, pour les fonctionnaires, certaines périodes non travaillées sont également prises en compte lorsqu'elles sont considérées comme cotisées par d'autres régimes de retraite de base :

- périodes de congé de maternité,
- trimestres de majoration de durée d'assurance attribués sur le compte professionnel de prévention (C2P),
- périodes de congé maladie ou d'inaptitude temporaire, dans la limite de 4 trimestres,
- périodes de chômage indemnisé, dans la limite de 4 trimestres,
- périodes de perception de pension d'invalidité dans la limite de 2 trimestres,
- service national ou service civil effectué en tant qu'objecteur de conscience.

2. Les dispositifs de départ anticipé du fait des conditions d'emploi

2.1. Le compte professionnel de prévention (C2P)

La loi du 20 janvier 2014 a créé le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), visant à prévenir et à réduire les situations de travail pénible et prévoyant des mécanismes de compensation pour les salariés exposés à certains risques classés en trois catégories : les contraintes physiques marquées, les environnements physiques agressifs et certains rythmes de travail. Ce compte a fait l'objet d'une réforme en 2017 et a été transformé en compte professionnel de prévention (C2P).

En 2015, environ 540 000 salariés ont acquis au moins un point pénibilité, en 2016 environ 781 000 et en 2017, 619 000 salariés étaient concernés. Au 31 janvier 2019, 2 360 salariés avaient consommé des points pénibilité pour partir à la retraite.

Source : CNAV CNAV DSPR, SIPP, janvier 2019

** manutention de charges lourdes. posture pénible. vibration. chimie*

a) La mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) en 2014

Les assurés concernés par le C3P étaient les salariés affiliés au régime général ou au régime agricole, disposant d'un contrat de travail d'une durée supérieure ou égale à un mois² et remplissant les conditions d'exposition aux facteurs de risques. Étaient exclus du champ du C3P les salariés sous contrat public ou affiliés à des régimes spéciaux³, les salariés des particuliers employeurs ainsi que les travailleurs détachés temporairement en France.

Ce dispositif permettait aux salariés exposés à l'un des dix risques identifiés et au-delà des seuils définis à l'article D. 4162-2 du code du travail⁴ de cumuler chaque trimestre un point, voire deux en cas d'exposition à plusieurs facteurs de risques. L'employeur était tenu d'évaluer chaque année l'exposition des salariés. Le salarié pouvait par la suite utiliser ses

² Articles R. 4162-1, II et R. 4162-2, II du code du travail.

³ La liste des régimes spéciaux de retraite n'entrant pas dans le champ du compte pénibilité a été fixée par le décret n° 2014-1617 du 24 décembre 2014.

⁴ Modifié depuis la réforme de 2017.

points, soit pour suivre une formation lui permettant d'occuper un emploi « moins pénible », soit pour financer un passage à temps partiel, soit pour partir à la retraite de façon anticipée ou bénéficier d'une majoration de durée d'assurance.

- *L'acquisition des points sur le C3P*

L'exposition aux facteurs de risques, au-delà des seuils, pendant une année civile entière permettait d'acquérir :

- quatre points pour un facteur de risque ;
- huit points en cas d'exposition à plusieurs facteurs de risques.

En cas de début ou fin du contrat au cours de l'année civile, les points étaient alors décomptés par trimestre d'exposition, à raison d'un ou deux points par trimestre.

Le nombre total de points sur le C3P ne pouvait dépasser 100 points sur l'ensemble de la carrière du salarié⁵.

Enfin, les salariés nés avant le 1^{er} juillet 1956 voyaient le nombre de points inscrits sur le C3P multiplié par deux⁶.

Sur les dix facteurs de pénibilité fixés, seuls quatre ont été pris en compte à partir du 1^{er} janvier 2015 : travail de nuit, travail répétitif, activité en milieu hyperbare, travail en équipes successives alternantes.

Les six autres facteurs pris en compte à compter du 1^{er} juillet 2016 étaient : manutentions manuelles de charge, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux, températures extrêmes, bruits. Des décrets ont fixés les seuils de prise en compte pour l'ensemble des dix facteurs⁷.

- *L'utilisation du C3P*

- La formation : un point ouvrait droit à 25 heures de prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue, en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé.

Les vingt premiers points du compte étaient bloqués pour la formation. Deux exceptions toutefois : aucun point n'était bloqué pour les travailleurs nés avant le 1^{er} janvier 1960 et seuls dix points étaient réservés à la formation pour les travailleurs nés entre le 1^{er} janvier 1960 et le 31 décembre 1962⁸.

- La réduction du temps de travail : dix points du compte ouvraient droit à un complément de rémunération dont le montant correspondait pendant 3 mois à une réduction du temps de travail égal à un mi-temps. Les points devaient obligatoirement être utilisés par tranche de dix. Le temps travaillé par le salarié une fois la réduction appliquée ne

⁵ Art. R. 4162-2 du code du travail.

⁶ Art. R. 4162-3 du code du travail.

⁷ Voir le tableau 2 du document n° 3 du présent dossier.

⁸ Art. R. 4162-6 du code du travail.

pouvait être inférieur à 20 % ni supérieur à 80 % de la durée du travail applicable dans l'établissement⁹.

Le complément de rémunération était déterminé en appliquant le coefficient de durée de réduction du travail à la rémunération qui aurait été perçue par le salarié s'il ne réduisait pas son temps de travail. Le complément de rémunération permettait ainsi de compenser la perte de rémunération liée à la réduction du temps de travail. Le nombre de jours payés au titre du compte est égal au produit suivant : (nombre de points utilisés/10) x (45/coefficient de réduction du temps de travail)¹⁰. Le résultat était arrondi au nombre entier le plus proche. L'employeur payait le complément au salarié puis demandait son remboursement, ainsi que celui des cotisations et contributions sociales afférentes, à la CNAV.

- Le départ à la retraite : dix points ouvraient droit à un trimestre de majoration de durée d'assurance. Les points devaient être utilisés par tranche de dix et ne pouvaient être débloqués à cet effet avant l'âge de 55 ans. Cette majoration de durée d'assurance était prise en compte dans la détermination du taux applicable à la pension et pouvait permettre d'atteindre le taux plein. En revanche, elle n'était pas prise en compte dans le calcul du coefficient de proratisation appliqué à la pension. De même, la majoration de durée d'assurance n'était pas retenue pour l'ouverture du droit à majoration de durée d'assurance pour âge¹¹.

Les points accumulés sur le C3P permettaient également au salarié de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite. En effet, sur la même base de calcul (10 points pour un trimestre) et dans la limite de huit trimestres, l'âge de départ pouvait être abaissé. Dans le cas où la durée de cotisation du salarié était inférieure à celle exigée pour l'obtention du taux plein, la décote était plafonnée à 25 %¹².

Enfin, les trimestres validés au titre de cette majoration pouvaient être pris en compte dans la durée d'assurance cotisée exigée pour l'utilisation du dispositif de retraite anticipée pour longue carrière.

- *Le financement du C3P*

Le financement de ce compte était assuré par des cotisations à la charge des employeurs. L'ensemble des entreprises versait une cotisation minimale, tandis que les entreprises exposant leurs salariés à l'un des facteurs de pénibilité devaient s'acquitter d'une cotisation additionnelle devant les inciter à réduire le niveau d'exposition de leurs salariés. La mise en œuvre de ces incitations financières à travers cette tarification différenciée en fonction du niveau d'exposition des salariés permettait à ce dispositif d'assurer un rôle de prévention, les entreprises étant incitées à réduire l'exposition de leurs salariés pour limiter le surcoût financier.

⁹ Art. R. 4162-4 et s. du code du travail ; décret n°2014-1156 du 9 octobre 2014.

¹⁰ Selon cette formule, on retrouve bien le fait que 10 points permettent de financer au titre du compte 90 jours, soit 3 mois, d'un passage à mi-temps (coefficient de réduction de temps de travail égal à 0,5).

¹¹ Majoration attribuée aux assurés ayant dépassé l'âge légal du taux plein et ne justifiant pas de la durée d'assurance maximum. Voir la circulaire CNAV 2016-10 du 5 février 2016.

¹² Art. R. 351-27-1 du code de la sécurité sociale.

b). Le compte professionnel de prévention depuis 2017

Le compte personnel de prévention de la pénibilité créé en 2014 a été transformé en 2017 en compte professionnel de prévention¹³.

Sont concernés par ce nouveau dispositif : les salariés de droit privé et les personnels des personnes publiques employés dans les conditions de droit privé.

À l'occasion de cette réforme, quatre facteurs de pénibilité ont été exclus (manutention, posture pénible, vibration mécanique et exposition à des agents chimiques dangereux) et seuls six facteurs sont désormais pris en compte : le bruit, les températures extrêmes, l'activité en milieu hyperbare, le travail de nuit, le travail en équipes alternantes, le travail répétitif.

Les quatre facteurs exclus du champ ont été ajoutés à la liste des facteurs pouvant ouvrir droit à la retraite pour incapacité permanente¹⁴.

Comme pour le C3P, les points acquis sur le compte peuvent être utilisés par l'assuré pour financer une formation professionnelle, pour passer à temps partiel ou pour partir de manière anticipée à la retraite.

Le compte est limité à 100 points, soit 25 années d'exposition à un facteur (4 points par an, 8 points en cas de multi-exposition).

Concernant plus particulièrement l'utilisation du C2P en vue d'anticiper le départ à la retraite, le compte permet d'acquérir des trimestres de majoration de durée d'assurance : chaque tranche de 10 points inscrits au C2P ouvre droit à un trimestre de majoration (dans la limite de 8 trimestres).

Le financement du C2P est assuré par la branche AT-MP de la sécurité sociale. Il est mutualisé entre toutes les entreprises, celles qui exposent leurs salariés à des facteurs de pénibilité ne sont astreintes à aucune cotisation supplémentaire spécifique.

Le C2P, contrairement au C3P, n'a plus vocation à favoriser la prévention.

¹³ Ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention.

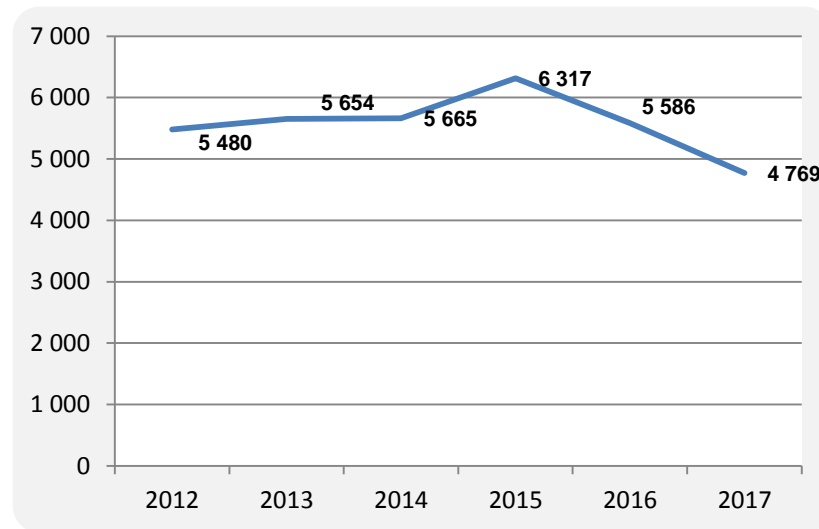
¹⁴ Voir le document n° 2 de cette séance.

2.2. Les travailleurs de l'amiante

Les travailleurs de l'amiante (y compris certains agents publics ayant exercé leur métier sur les chantiers navals) bénéficient de deux dispositifs :

- une pré-retraite à partir de 50 ans : l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (Acaata), également connue sous le nom d'allocation des travailleurs de l'amiante (ATA)¹ ;
- un âge anticipé d'ouverture des droits à pension de retraite à 60 ans.

Évolution des attributions de retraites personnelle au titre du dispositif amiante



Champ : CNAV.

Source : CNAV.

a) L'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante

L'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (Acaata), également connue sous le nom d'allocation des travailleurs de l'amiante (ATA), est une allocation de préretraite en faveur des salariés et anciens salariés qui ont été exposés à l'amiante¹⁵.

- *Conditions d'attribution*

L'attribution de l'allocation peut se faire :

- au titre d'une maladie professionnelle : sont concernées toutes les personnes reconnues atteintes d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante¹⁶ et âgées d'au moins 50 ans ;
- au titre du travail dans un établissement listé par arrêté interministériel en raison du caractère significatif de son activité exposante à l'amiante (fabrication de matériaux contenant de l'amiante, flocage et calorifugeage à l'amiante ; construction et réparation navales ; ports...). Les salariés doivent de plus, pour les secteurs de la construction et de la réparation navale, avoir exercé dans l'établissement un métier listé par arrêté.

¹⁵ L. n°98-1194 du 23 décembre 1998, art. 41.

¹⁶ Affections figurant aux tableaux 30 et 30 bis des maladies professionnelles ; maladies reconnues d'origine professionnelle dont l'imputabilité à l'amiante est attestée.

Dans ces derniers cas, l'âge de départ en pré-retraite des salariés est déterminé en fonction de la durée de travail effectuée dans le ou les établissements listé(s) (le tiers du nombre de jours de travail est déduit de l'âge de 60 ans), sans que cet âge puisse être inférieur à 50 ans¹⁷.

Par ailleurs, lorsqu'il est admis au bénéfice de l'allocation, le salarié doit :

- cesser toute activité professionnelle. En cas de démission, il bénéficie d'une indemnité de cessation d'activité dont le montant est équivalent à celui de l'indemnité de départ volontaire en retraite ;
- renoncer au bénéfice de tout revenu de remplacement (allocation chômage, indemnités journalières maladie, avantage invalidité, avantage personnel de vieillesse, etc.).

- *Montant*

Le montant est calculé en fonction de la moyenne actualisée des salaires mensuels bruts des 12 derniers mois d'activité.

Cette allocation est égale à :

- 65 % du salaire de référence dans la limite du plafond de la sécurité sociale ;
- 50 % de ce salaire pour la fraction comprise entre une et deux fois ce plafond.

Son versement s'interrompt aux 60 ans de l'intéressé (âge d'ouverture des droits à la retraite anticipée).

- *Possibilités de cumul*

Le principe de non-cumul de la « préretraite amiante » avec un revenu de remplacement – y compris pension de retraite – prévaut.

Ce principe connaît toutefois quelques exceptions.

En effet, dans certains cas, une allocation différentielle de préretraite (dans la limite du montant de l'Acaata) peut être versée aux personnes bénéficiaires d'un des avantages suivants servis par un régime obligatoire¹⁸ :

- pension d'invalidité ;
- avantage de réversion¹⁹ ;
- pension de veuf ou de veuve d'invalidité ;
- d'un avantage personnel de vieillesse acquis au titre d'un régime spécial.

Enfin, un cumul intégral est possible dans certains cas²⁰ :

- rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- pension militaire d'invalidité ;
- avantage de réversion servi par un régime complémentaire.

¹⁷ L. n°98-1194 du 23 décembre 1998, art. 41 I 2°.

¹⁸ Circ. DSS-2C n° 2002-369 du 27 juin 2002.

¹⁹ Circ. Cnav n° 2002-56 du 2 octobre 2002.

²⁰ Circ. DSS-2C n° 2002-369 du 27 juin 2002.

b) L'âge d'ouverture des droits à pension pour les anciens travailleurs de l'amiante

Les travailleurs de l'amiante ayant acquis la durée d'assurance nécessaire pour l'obtention d'une pension de retraite à taux plein peuvent liquider leur pension de manière anticipée à partir de 60 ans. De même, les intéressés sont réputés remplir les conditions du taux plein au plus tard à 65 ans²¹.

2.3. Les catégories actives de la fonction publique

Les conditions d'ouverture des droits à retraite des fonctionnaires apparaissent diverses selon que les intéressés occupent ou non un emploi classé dans une catégorie active. En effet, les personnels ayant accompli une certaine durée de services effectifs dans un emploi de catégorie active peuvent faire valoir leurs droits à retraite de manière anticipée par rapport à l'âge de droit commun qui est fixé à 62 ans pour tous les autres fonctionnaires depuis la réforme de 2010. Ceci se traduit, dans les faits, par une forte dispersion des âges de liquidation des droits à retraite en fonction des métiers pratiqués.

Pour rappel, la catégorie active est une catégorie d'emplois de la fonction publique présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles²². Cette catégorie concerne des agents des trois volets de la fonction publique (d'État, territoriale et hospitalière). Par opposition, les autres catégories d'emplois sont qualifiées de sédentaires²³.

Au sein de cette catégorie active, certains agents bénéficient d'un âge de départ plus précoce encore et, dans certains cas, de bonifications de leur durée d'assurance ou de leur durée de service exigée du fait du caractère particulier des professions qu'ils exercent. Il s'agit notamment des personnels actifs de la Police nationale ou des agents des réseaux souterrains des égouts (ces derniers sont classés dans la catégorie « insalubre » de la CNRACL).

En 2016, environ 12 600 agents de la fonction publique de l'État et 12 000 agents relevant de la CNRACL ont liquidé leur pension de manière anticipée au titre de l'appartenance à une catégorie active.

Effectifs des départs à la retraite pour catégorie « active » et « insalubre »

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	% de nouveaux retraités en 2017
Fonction Publique Territoriale	1 886	1 559	1 964	2 001	2 097	2 267	2 602	6,4%
Fonction Publique Hospitalière	11 696	8 906	10 304	9 974	9 455	9 831	11 253	44,2%
Fonction Publique d'Etat		12 418	13 551	13 613	13 147	13 986	15 800	26,5%

Note : La part des nouveaux retraités est calculée sur les données 2016

Sources : PQE « Retraite », CNRACL et FPE.

Champ : Pensions civiles.

²¹ Circ. Cnav n°2012-68 du 1^{er} octobre 2012.

²² Article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR).

²³ Pour plus de détails sur les conditions de départ en retraite des fonctionnaires sédentaires, voir annexe 2.

a) *La durée de services exigée*

- *Durée de services effectifs exigée pour la constitution du droit à pension de retraite*

Le bénéfice d'une pension de retraite en qualité de fonctionnaire n'est acquis qu'après une durée minimale de services effectifs effectués sous ce statut (durée dite « clause de stage » ou « condition de fidélité »). À défaut, l'assuré est rétabli rétroactivement au régime général de la sécurité sociale²⁴.

Depuis le 1^{er} janvier 2011, la durée de services effectifs exigée pour les fonctionnaires est passée de 15 ans à 2 ans.

- *Durée de services effectifs exigée pour l'ouverture du droit à pension de retraite dans la catégorie active*

En sus de la clause de stage, les fonctionnaires classés en catégorie active doivent justifier d'une durée de services effectifs minimale dans cette catégorie pour pouvoir bénéficier d'un départ en retraite anticipé dès 52 ans ou 57 ans selon les cas. Initialement fixée à 15 ans pour la plupart des fonctionnaires actifs, cette durée de services minimale a été progressivement relevée à 17 ans en application de la réforme de 2010²⁵, à raison de 4 mois au second semestre 2011 puis de 5 mois par an de 2012 à 2015.

Fonctionnaires de catégorie active dont la durée de services était antérieurement fixée à quinze ans	
Année au cours de laquelle est atteinte la durée de services de quinze ans applicable avant la réforme	Nouvelle durée de services exigée en application de la réforme
Avant le 1er juillet 2011	15 ans
Du 1er juillet 2011 au 31 décembre 2011	15 ans et 4 mois
2012	15 ans et 9 mois
2013	16 ans et 2 mois
2014	16 ans et 7 mois
Depuis 2015	17 ans

²⁴ Article L. 65 du CPCMR.

²⁵ Loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 et article 6 du décret n° 2011-2103 du 30 décembre 2011 portant relèvement des bornes d'âge de la retraite des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers de l'État.

Cas particuliers

Les agents de la catégorie « insalubre », soumis à deux conditions de durée cumulatives. La montée en charge des durées de services exigées se fait au même rythme faisant passer la durée de services insalubres de 10 à 12 ans, dont 6 années consécutives, et la durée globale de services de 30 à 32 ans.

De même, certaines activités classées en catégorie active nécessitent un nombre d'années de services différents pour le bénéfice de la pension en tant que catégorie active (27 ans, après montée en charge, pour les personnels actifs de la Police nationale et les personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire*).

*. Cf. tableau supra : les différents corps classés en catégorie active dans les trois versants de la fonction publique

Pour l'appréciation de ces durées, on entend par services effectifs les périodes de travail sous statut de fonctionnaires. Sont assimilées à des services effectifs, certaines périodes d'interruption ou de réduction d'activité dans le cadre de congés ou temps partiels statutaires, notamment pour s'occuper d'un enfant né ou adopté à partir du 1^{er} janvier 2004²⁶.

De même, la possibilité de faire valider les périodes effectuées en tant que contractuel de la fonction publique au titre des services effectifs n'était ouverte que pour les fonctionnaires titularisés au plus tard le 1^{er} janvier 2013 qui en faisaient la demande dans les deux ans suivant la date de leur titularisation pour les fonctionnaires occupant un emploi à temps complet et dans les deux années suivant l'affiliation à la CNRACL pour les fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet²⁷ (cette affiliation devant être intervenue au plus tard le 1^{er} janvier 2015). Le droit à validation est donc définitivement éteint depuis le 2 janvier 2015 pour les fonctionnaires occupant un emploi à temps complet et depuis le 2 janvier 2017 pour les fonctionnaires à temps non complet dont l'emploi était inférieur à 28 heures hebdomadaires.

b) Les bornes d'âges

L'âge d'ouverture des droits pour les agents ayant accompli 17 ans de services dans des emplois classés en catégorie active est inférieur de cinq ans à celui des agents classés dans la catégorie sédentaire. Il sera ainsi de 57 ans pour les actifs de la génération 1960 après le relèvement de deux ans prévu par la réforme de 2010 (62 ans pour les agents sédentaires à compter de la génération 1955). Le principe d'un départ anticipé des fonctionnaires occupant un emploi de la catégorie active est donc maintenu.

²⁶ Article L.9 du CPCMR.

²⁷ Un fonctionnaire territorial à temps non complet est affilié à la CNRACL dès lors qu'il occupe un emploi d'une durée d'au moins 28 heures hebdomadaires (seuil d'affiliation fixé par une délibération du conseil d'administration de la CNRACL du 03/10/2001). En revanche, un fonctionnaire à temps partiel sur un emploi à temps complet est soumis à la procédure de droit commun (la demande doit être présentée dans les deux ans qui suivent la titularisation).

Par ailleurs, certains corps de fonctionnaires classés dans la catégorie active voient leurs droits ouverts dès 52 ans (50 ans avant la réforme)²⁸.

La limite d'âge des agents de la catégorie active augmente au même rythme que l'âge d'ouverture des droits et correspondra *in fine* au nouvel âge d'ouverture des droits augmenté de cinq ans (sauf exceptions). Ainsi, en 2020, elle atteindra 62 ans pour la génération 1960 dans le cas le plus commun.

Parallèlement, la montée en charge de l'âge d'annulation de la décote selon un calendrier spécifique aboutit à ce que celui-ci soit égal à la limite d'âge dès 2020, ceci pour l'ensemble des fonctionnaires.

Enfin, il faut noter qu'un fonctionnaire de catégorie active (sous réserve de son aptitude physique) peut demander à poursuivre son activité jusqu'à ce qu'il atteigne la limite d'âge applicable aux catégories sédentaires²⁹.

²⁸ Personnels actifs de la Police nationale, personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire, ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne, agents des réseaux souterrains des égouts et agents du corps des identificateurs de l'institut médico-légal de la préfecture de police.

²⁹ A l'exception des ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne.

Les différents corps classés en catégorie active dans les trois versants de la fonction publique

		Âge d'ouverture des droits (1)	Limite d'âge (1)	Effectifs d'actifs ou susceptibles d'être actifs au 31/12/2016
Fonction publique de l'État	Personnels actifs de la Police nationale	52 ans	57 ans(2)	110 668
	Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire	52 ans	57 ans	27 147
	Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	52 ans	59 ans	3 892
	Personnels de la surveillance des douanes	57 ans	62 ans	15 788
	Instituteurs (3)	57 ans	62 ans	2 612
	Agents d'exploitation des travaux publics de l'État	57 ans	62 ans	4 801
	Éducateurs et infirmiers de la protection judiciaire de la jeunesse	57 ans	62 ans	3 725
	Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires	57 ans	62 ans	nd
Contrôleurs des affaires maritimes et syndics des gens de mer (certains emplois)	57 ans	64 ans	nd	
Fonction publique territoriale	Agents des réseaux souterrains des égouts	52 ans	62 ans	nd
	Agents du corps des identificateurs de l'institut médico-légal de la préfecture de police	52 ans	62 ans	nd
	Sapeurs-pompiers professionnels	57 ans	62 ans	38 985
	Agents de salubrité	57 ans	62 ans	nd
	Agents de Police municipale	57 ans	62 ans	19 072
	Agents de surveillance de la Préfecture de Police	57 ans	62 ans	nd (6)
	Agents d'entretien et agents techniques (certains emplois)	57 ans	62 ans	nd
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 (4)	57 ans	62 ans	83 066
	Autres personnels hospitaliers (aides-soignants, agents de services hospitaliers)	57 ans	62 ans	304 581
	Assistants sociaux dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec les malades	57 ans	62 ans	nd
	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	3 071
	Maîtres ouvriers et ouvriers professionnels (certaines fonctions)	57 ans	62 ans	49 994
	Agents d'entretien (certaines fonctions)	57 ans	62 ans	nd
	Agents de service mortuaire et de désinfection	57 ans	62 ans	147

Source : DGAFP

Champ : France hors collectivités d'outre-mer. Agents fonctionnaires au 31 décembre de l'année.

Notes de lecture :

- Dans le système Siasp, l'information selon laquelle les agents en emploi sont ou non classés en catégorie active n'est pas disponible. Aussi, la détection des ayants droit à la retraite anticipée au titre de la catégorie active est relativement délicate et repose sur un certain nombre d'hypothèses. Sont ici considérés en catégorie active tous les fonctionnaires des grades ouverts au bénéfice de la catégorie active, et ce qui indépendamment du fait que ce bénéfice soit ou non à l'occupation d'un poste y ouvrant droit.

- Les chiffres en italique correspondent aux agents « susceptibles » d'être actifs du fait de l'impossibilité de distinguer à la source ces agents.

- Nd : non disponible.

(1) La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a relevé, en les majorant de deux ans, l'ensemble des bornes d'âge, qu'il s'agisse de l'âge d'ouverture des droits ou des limites d'âge. Elle a également majoré dans les mêmes limites les durées de services effectifs exigées (cf. personnels actifs de la Police nationale et personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire).

Cette réforme s'appliquera toutefois de manière progressive, les bornes d'âge augmentant, selon l'année de naissance des assurés, au rythme de quatre mois par an. Les premières générations concernées seront celles :

- des personnels nés après le 1er juillet 1961, lorsque l'âge d'ouverture des droits à pension était, avant la réforme, fixé à 50 ans et la limite d'âge à 55 ans

- les générations nées après le 1er juillet 1956, lorsque ces bornes d'âge étaient respectivement de 55 et 60 ans.

Dans le but de réduire plus rapidement le déficit des régimes d'assurance vieillesse, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 a accéléré le rythme de transition, l'âge d'ouverture des droits à la retraite est relevé de 5 mois par génération au lieu de 4.

Le présent tableau présente donc la situation telle qu'elle sera l'année où la réforme s'appliquera pleinement à l'ensemble des personnels.

(2) 60 ans pour les commissaires ; 61 ans pour les commissaires divisionnaires ; 62 ans pour les personnels actifs occupant les emplois de directeur en fonctions à l'administration centrale ou à la préfecture de police, chef de service à l'inspection générale de la police nationale, chef de service, inspecteur général, directeur adjoint, sous-directeur et contrôleur général.

(3) 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). Contrairement aux professeurs des écoles, les instituteurs, classés en « catégorie active » peuvent partir à l'âge de 55 ans.

(4) La loi 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique prévoit, en son article 37, que 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, peuvent opter :

- soit en faveur du maintien dans leurs corps ou cadres d'emplois associé à la conservation des droits liés au classement dans la catégorie active (départ anticipé à 57 ans) ;

- soit en faveur de leur intégration dans les corps ou cadres d'emplois appartenant à la catégorie A, l'âge d'ouverture des droits à pension de ces personnels, ainsi que leur limite d'âge demeurant, toutefois, fixés respectivement à 60 et 65 ans.

Ce droit d'option était ouvert jusqu'au 30 mars 2011.

(5) Droit d'option ouvert pendant un durée de six mois à compter du 1er janvier 2012.

(6) Pour le suivi statistique de l'emploi et des salaires, les agents de la préfecture de police de Paris sont désormais classés dans la fonction publique de l'État. Le personnel de surveillance de la préfecture de Paris sera affecté à la commune de Paris le 1^{er} janvier 2019.

c) La durée d'assurance nécessaire pour l'obtention du taux plein

- *La durée d'assurance*

La durée d'assurance est constituée du nombre de trimestres effectués dans la fonction publique et, le cas échéant, dans un autre régime de base obligatoire.

Les assurés peuvent partir à taux plein, à partir de l'âge légal et avant l'âge d'annulation de la décote, sous réserve de pouvoir justifier d'une durée d'assurance minimale, tous régimes confondus, qui varie selon l'année de naissance.

La durée d'assurance requise pour l'obtention d'une pension à taux plein varie selon l'année de naissance de l'intéressé. Si cette durée est identique à celle du régime général pour les fonctionnaires sédentaires, elle est en revanche moindre pour les fonctionnaires ayant effectués 17 ans de services actifs³⁰.

La montée en charge nécessaire pour obtenir le taux maximum de liquidation instaurée par la réforme de 2014 s'applique plus tardivement aux catégories actives qu'aux sédentaires (3 ou 8 générations plus tard). Ainsi, elle sera de 43 ans pour les salariés du secteur privé et les fonctionnaires sédentaires des générations 1973 et suivantes alors qu'elle ne concernera que les actifs des générations 1976 et suivantes (pour les actifs partant à 57 ans) ou 1981 et suivantes (pour les actifs partant à 52 ans).

- *La décote*

Depuis 2006³¹, un assuré peut liquider ses droits à retraite à partir de l'âge d'ouverture des droits mais avant l'obtention de la durée nécessaire pour le taux plein. Dans ce cas, sa pension est liquidée, à titre définitif, selon un taux minoré (décote) qui est appliqué au nombre de trimestres manquant par rapport à la durée nécessaire pour le taux plein ou par rapport à l'âge d'annulation de la décote.

Depuis 2015, le taux de décote applicable au trimestre manquant est de 1,25 %³².

- *La surcote*

Un assuré peut continuer à travailler et liquider ses droits à retraite au-delà de l'âge légal et de la durée nécessaire à l'obtention du taux plein. Il bénéficie alors d'une majoration (surcote) du montant de sa pension (1,25 % par trimestre depuis 2009). Le plafonnement à 20 trimestres de surcote a été supprimé par la loi du 9 novembre 2010.

Il faut également souligner que les bonifications de services et majorations de durée d'assurance ne seront prises en compte dans la durée d'assurance ouvrant droit à la surcote que si elles sont accordées au titre des enfants et du handicap.

³⁰ Cf. tableau supra : les différents corps classés en catégorie active dans les trois versants de la fonction publique et annexes 2, 2.1, 2.2 et 2.3.

³¹ Article 66-III de la loi n°2003-775 du 21 août portant réforme des retraites prévoyant la mise en place de la décote à compter de 2006.

³² 2011 : 0,75 % ; 2012 : 0,875 % ; 2013 : 1 % ; 2014 : 1,125 %. Le coefficient applicable est celui de l'année au cours de laquelle les droits sont acquis et non celui de l'année de liquidation effective de la pension.

Les bonifications de services des catégories actives¹

Pour rappel, les bonifications de services ne doivent pas être confondues avec la majoration du montant de la pension² : il s'agit d'attributions de périodes de temps non cotisées permettant d'ajouter des trimestres à la durée de services et à la durée d'assurance qui serviront de base au calcul de la pension de retraite.

Les bonifications permettent de réduire les éventuelles proratisation et décote appliquées à la pension et peuvent, dans certains cas, déclencher une surcote (cf. supra). Elles peuvent permettre de dépasser le taux maximal de liquidation fixé à 75 % jusqu'à un plafond de 80 %³. Cet avantage ne vaut pas pour la bonification du cinquième des catégories actives de la fonction publique de l'État et des sapeurs-pompiers professionnels.

- Bonification du cinquième

Dans la fonction publique d'État, certains agents pouvant partir en retraite à un âge anticipé bénéficient d'une bonification du cinquième de leur durée de leur de services (une annuité supplémentaire est accordée par période de cinq années de services effectifs, dans la limite de cinq annuités) : policiers, ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne, surveillants pénitentiaires et douaniers exerçant des fonctions de surveillance dans la fonction publique d'État, sapeurs-pompiers dans la fonction publique territoriale.

De telles bonifications ne sont en revanche pas accordées aux autres fonctionnaires en catégories actives qui constituent la très grande majorité des catégories actives.

Toutefois, les agents des réseaux souterrains des égouts et les agents du corps des identificateurs de l'institut médico-légal de la préfecture de police bénéficient d'une bonification de 50 % du temps effectivement passé dans les services insalubres, sans que cette bonification puisse être supérieure à dix années.

- La majoration de durée d'assurance du 1/10^e des personnels hospitaliers de la catégorie active

Une majoration de durée d'assurance est attribuée aux fonctionnaires hospitaliers dont la limite d'âge est de 62 ans et qui remplissent les conditions d'âge d'ouverture des droits à pension à compter du 1^{er} janvier 2008⁴.

La majoration est fixée à 4 trimestres par période de 10 années de services effectifs. Le calcul se fait au *pro rata* : la majoration de durée d'assurance est égale à 1/10^e des services effectifs. La durée de cette majoration n'est pas limitée à un nombre de trimestres maximum.

Cette majoration compte uniquement dans la durée d'assurance retenue pour la décote.

1. Pour une vue d'ensemble des bonifications ouvertes aux fonctionnaires voir : Article L. 12 CPCMR et article 15 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 et Document 4 de la séance du COR du 25 mai 2011 sur les droits familiaux dans la fonction publique (note de la DGAFP).

2. Surcote, majoration pour enfants (à partir de 3) et majoration pour handicap.

3. Cet avantage ne vaut pas pour la bonification du cinquième des catégories actives de la fonction publique de l'État et des sapeurs-pompiers professionnels.

4. Article 21-III du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003.

2.4. Les militaires

Les militaires ont la possibilité de partir à la retraite de manière anticipée sous condition de durée de service (et sans condition d'âge).

Effectifs des nouvelles pensions de droit direct des militaires par catégorie en 2018

Militaires gendarmes	Ensemble	2 806
	Officiers	351
	Sous- officiers	2 455
Militaires armée	Ensemble	7 025
	Officiers	940
	Sous- officiers	4 503
	Militaires du rang	1 582

Source : DGFIP/SRE/BFIS.

Champ : hors départs anticipés pour motif d'invalidité.

a) La condition de durée de service

Année d'atteinte de la durée de service exigée	Durée minimale d'activité	
	Officiers	Non-officiers
Avant le 1 ^{er} juillet 2011	25 ans	15 ans
2 ^e semestre 2011	25 ans et 4 mois	15 ans et 4 mois
2012	25 ans et 9 mois	15 ans et 9 mois
2013	26 ans et 2 mois	16 ans et 2 mois
2014	26 ans et 7 mois	16 ans et 7 mois
2015 et après	27 ans	17 ans

b) Le montant de la pension

Le taux plein est obtenu automatiquement à l'atteinte d'une limite d'âge (qui s'échelonne de 47 à 67 ans suivant les statuts) ou avant cet âge lorsque la durée d'assurance (tous régimes confondus) est remplie³³.

Enfin, aucune surcote n'est appliquée à la pension de retraite des militaires. La pension des militaires est calculée de manière assez similaire à celle des fonctionnaires³⁴. Des bonifications peuvent être appliquées (bonification du cinquième, bonification pour campagne, bonifications pour services aériens ou subaquatiques).

³³ Toutefois, pour les militaires dont la limite d'âge est inférieure à 57 ans (ou si le militaire prend sa retraite avant 52 ans), des conditions spécifiques s'appliquent pour l'obtention du taux plein (les officiers doivent totaliser 29,5 années de service, les non-officiers 19,5 ans).

³⁴ Par exception, la prime spécifique dont les gendarmes disposent comme leurs homologues policiers (l'indemnité de sujétion spéciale de police) est intégrée dans l'assiette servant au calcul de la liquidation de leurs pensions. Cette prime représente en moyenne 20 % de la solde indiciaire (Source : Cour des comptes).

Annexe 1 – Cas pratique : le calcul de la pension des aides-soignants : comparaison catégorie active / C2P

Arnaud et Patrick sont nés en 1963, ils ont étudié ensemble et sont tous les deux aides-soignants depuis qu'ils ont 20 ans.

Arnaud travaille dans un hôpital et Patrick dirige une équipe de nuit dans une clinique privée.

➤ À quel âge peuvent-ils envisager de partir à la retraite ?

Cas 1 : Arnaud – fonctionnaire de catégorie active

- **AOD : 57 ans**
- **Nombre de trimestres requis pour une pension servie au taux plein : 167**
- **Il bénéficie d'une majoration de durée d'assurance du 1/10^e**
 - S'il part à 57 ans, il aura cotisé 148 trimestres, sa pension subira une décote (- 6,25 %) et sera proratisée (148/167).
 - S'il part à 58 ans, il aura cotisé 152 trimestres. Grâce à la MDA du 1/10^e, sa pension ne subira pas de décote mais sera proratisée (152/167).
 - S'il part à 60 ans, il aura cotisé 160 trimestres. Sa pension ne subira pas de décote mais sera proratisée (160/167).
 - Dans la mesure où la MDA du 1/10^e n'est pas prise en compte pour le calcul du coefficient de proratisation, pour bénéficier d'une retraite au taux plein et non proratisée, Arnaud devra partir à la retraite à 61 ans et 9 mois .

Cas 2 : Patrick – salarié du secteur privé – 100 points sur son C2P

- **AOD : 62 ans**
- **Nombre de trimestres requis pour une pension servie au taux plein : 168**
 - Grâce à son C2P, Patrick peut partir à la retraite deux ans plus tôt : 60 ans.
 - S'il part à 60 ans, sa pension ne subira pas de décote (160 trimestres cotisés + 8 de C2P) mais elle sera proratisée car il n'aura cotisé que 160 trimestres (160/168).
 - Pour bénéficier d'une retraite au taux plein et non proratisée, Patrick devra partir à 62 ans.

Attention : ces hypothèses ne concernent que le régime de retraite de base de Patrick.

En effet, s'il anticipe son départ à la retraite et :

- s'il est soumis à la CSG au taux plein, un coefficient de minoration de 10 % sera appliqué à sa pension de retraite complémentaire pendant 3 ans
- s'il est soumis au taux réduit de taux CSG, ce coefficient sera de 5 %
- s'il n'est pas soumis à la CSG ce coefficient ne sera pas appliqué

Conclusion

- Le bénéfice de la catégorie active permet d'anticiper le départ à la retraite (57 ans), tout comme le C2P lorsque le salarié remplit les conditions pour en bénéficier (max. 8 trimestres avant l'âge d'ouverture des droits).
- On constate qu'à l'âge de 60 ans, l'agent de catégorie active et le titulaire du C2P se trouvent dans une situation similaire (pension non décotée et coefficient de proratisation d'environ 0,95).
- Pour bénéficier d'une pension au taux plein et non proratisée l'aide-soignant devra partir au même âge qu'un aide-soignant du secteur privé.

Annexe 2 - Montée en charge des bornes d'âge et des paramètres relatifs à la décote des fonctionnaires pour cinq générations

	Bornes d'âge			Paramètres relatifs à la décote			
	Année d'ouverture des droits	Age d'ouverture des droits	Limite d'âge	Nombre de trimestres d'assurance requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein	Age d'annulation de la décote	Coefficient de minoration de la pension (par trimestre)	Nombre maximum de trimestres de décote
Fonctionnaire né le 01/01/1943							
Fonctionnaire sédentaire	2003	60 ans	65 ans	150	/	/	/
Fonctionnaire classé en catégorie active	1998	55 ans	60 ans	150	/	/	/
Fonctionnaire classé en catégorie "insalubre"	1993	50 ans	60 ans	150	/	/	/
Fonctionnaire actif de la police nationale	1993	50 ans	55 ans	150	/	/	/
Ingénieur du contrôle de la navigation aérienne	1993	50 ans	57 ans	150	/	/	/
Fonctionnaire né le 01/01/1953							
Fonctionnaire sédentaire	2014	61 ans et 2 mois	66 ans et 2 mois	165	64 ans et 8 mois	1,125%	14
Fonctionnaire classé en catégorie active	2008	55 ans	60 ans	160	57 ans	0,375%	8
Fonctionnaire classé en catégorie "insalubre"	2003	50 ans	60 ans	150	/	/	/
Fonctionnaire actif de la police nationale	2003	50 ans	55 ans	150	/	/	/
Ingénieur du contrôle de la navigation aérienne	2003	50 ans	57 ans	150	/	/	/
Fonctionnaire né le 01/01/1963							
Fonctionnaire sédentaire	2025	62 ans	67 ans	168	67 ans	1,25%	20
Fonctionnaire classé en catégorie active	2020	57 ans	62 ans	167	62 ans	1,25%	20
Fonctionnaire classé en catégorie "insalubre"	2014	51 ans et 2 mois	62 ans	165	60 ans et 6 mois	1,125%	20
Fonctionnaire actif de la police nationale	2014	51 ans et 2 mois	56 ans et 2 mois	165	54 ans et 8 mois	1,125%	14
Ingénieur du contrôle de la navigation aérienne	2014	51 ans et 2 mois	59 ans	165	57 ans et 6 mois	1,125%	20
Fonctionnaire né le 01/01/1973							
Fonctionnaire sédentaire	2035	62 ans	67 ans	172	67 ans	1,25%	20
Fonctionnaire classé en catégorie active	2030	57 ans	62 ans	171	62 ans	1,25%	20
Fonctionnaire classé en catégorie "insalubre"	2025	52 ans	62 ans	169	62 ans	1,25%	20
Fonctionnaire actif de la police nationale	2025	52 ans	57 ans	169	57 ans	1,25%	20
Ingénieur du contrôle de la navigation aérienne	2025	52 ans	59 ans	169	59 ans	1,25%	20
Fonctionnaire né le 01/01/1983							
Fonctionnaire sédentaire	2045	62 ans	67 ans	172	67 ans	1,25%	20
Fonctionnaire classé en catégorie active	2040	57 ans	62 ans	172	62 ans	1,25%	20
Fonctionnaire classé en catégorie "insalubre"	2035	52 ans	62 ans	172	62 ans	1,25%	20
Fonctionnaire actif de la police nationale	2035	52 ans	57 ans	172	57 ans	1,25%	20
Ingénieur du contrôle de la navigation aérienne	2035	52 ans	59 ans	172	59 ans	1,25%	20