La réforme des retraites

La loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, qui est entrée en vigueur le 1er septembre 2023, prévoit un recul de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans d'ici 2030 pour la catégorie sédentaire (pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1968) et 59 ans pour la catégorie active (pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1973) (contre 62 et 57 ans précédemment). La loi prévoit ainsi une accélération du calendrier d'augmentation de la durée d'assurance.

Plusieurs décrets d'application de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 portant réforme des retraites ont été publiés. Ces textes modifient le code de la sécurité sociale, le code des pensions civiles et militaires de retraite et le décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL.

Le décret n°2023-435 du 3 juin 2023 porte notamment application, pour les fonctionnaires, des dispositions relatives :
- au relèvement de l'âge d'ouverture des droits et de la durée d'assurance requise pour une retraite à taux plein
- aux départs anticipés à la retraite pour les fonctionnaires occupant des emplois de la catégorie active ou super-active et les fonctionnaires en situation de handicap
- à la prolongation d'activité pour les fonctionnaires dont la limite d'âge est inférieure à 67 ans.

Le décret n°2023-436 du 3 juin 2023 porte application des mesures de relèvement de l'âge d'ouverture des droits et de la durée d'assurance pour les assurés du régime général, porte adaptation du dispositif de retraite anticipée pour carrières longues et précise les conditions d'annulation de la pension ou de la demande de pension pour les assurés devant entrer en jouissance à compter du 1er septembre 2023.

Le décret n°2023-751 du 10 août 2023 précise les modalités de calcul de la pension de vieillesse due au titre des nouveaux droits à pension constitués dans le cadre du cumul emploi retraite ainsi que les obligations des assurés et des organismes chargés de la liquidation de cette seconde pension. Il détermine également les modalités d'élargissement et d'assouplissement de l'accès à la retraite progressive.

Le décret n°2023-753 du 10 août 2023 précise le plafond annuel du montant de la seconde liquidation de pension suite à la constitution de nouveaux droits à pension dans le cadre du cumul d'une pension retraite et de revenus d'activité**.**

Deux autres décrets également en date du 10 août 2023 sont relatifs à la revalorisation des minima de pension, à la pension d'orphelin, à l'allocation de solidarité aux personnes âgées et à l'assurance vieillesse des aidants, en vertu des dispositions des articles 18 et 25 de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023.

Le décret n°2023-752 du 10 août 2023 plafonne à vingt-quatre le nombre de trimestres d'assurance vieillesse des aidants et d'assurance vieillesse des parents au foyer ainsi que les périodes assimilées à des services effectifs qui peuvent être prises en compte pour le calcul du minimum garanti. Il fixe également les règles de demande de la pension d'orphelin.

Le décret n°2023-754 du 10 août 2023 revalorise la pension minimale de référence ainsi que le minimum contributif et sa majoration, dont il précise les modalités de calcul. Il fixe également les paramètres de la pension d'orphelin et de l'assurance vieillesse des aidants, et précise, par ailleurs, le seuil de récupération de l'allocation de solidarité aux personnes âgées. Il définit, enfin, les paramètres de la majoration exceptionnelle des petites pensions prévue par l'article 18 de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 pour les assurés du régime général et du régime des salariés agricoles.
La revalorisation des minima de pension s'applique aux pensions prenant effet au 1er septembre 2023. Les dispositions relatives à la pension d'orphelin s'appliquent aux décès, aux disparitions et aux absences survenus à compter du 1er septembre 2023. L'assurance vieillesse des aidants entre en vigueur au 1er septembre 2023. La majoration exceptionnelle des petites pensions des assurés du régime général et du régime des salariés agricoles est due à compter du 1er septembre 2023 pour les pensions ayant pris effet avant cette date.

Les décrets n°2023-759 et n°2023-760 du 10 août 2023 précisent les conditions de mise en œuvre des dispositions relatives au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle, dans le régime général, notamment la définition par la commission des accidents du travail - maladies professionnelles (AT-MP) des orientations du fonds et l'adoption de son budget annuel. Ils fixent également la composition et le fonctionnement du comité d'experts qui peut assister la commission AT-MP pour établir la cartographie des métiers et activités exposés aux facteurs de risques ergonomiques, ainsi que les modalités de dotation du fonds à France compétences. S'agissant du compte professionnel de prévention, les décrets assouplissent les modalités d'acquisition de points en cas de poly-exposition et de mobilisation des points dans le cadre d'une formation. Ils abaissent par ailleurs certains seuils associés aux facteurs de risques professionnels.

Les décrets n°2023-799 et n°2023-800 du 21 août 2023 transposent les dispositions de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 relatives à la surcote, à la prise en compte des stages d'insertion dans l'emploi pour la durée validée et des indemnités journalières maternité antérieures à 2012 dans le calcul du salaire annuel moyen, ainsi qu'aux versements pour la retraite et modifient également le nombre de trimestres pouvant être acquis par les sportifs de haut niveau au titre de leur activité.

1. Le relèvement de l'âge légal de départ à la retraite et l'accélération du relèvement de la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein

L'ouverture du droit à pension est soumise à une condition d'âge variable selon la nature de l'emploi occupé. Les emplois sont classés en trois catégories : la catégorie super-active, la catégorie active et la catégorie sédentaire.

Catégorie sédentaire

La loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 prévoit un recul de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans. Ainsi, l'âge d'ouverture des droits à la retraite est porté de 62 à 64 ans.

L'âge légal est fixé à 62 ans pour les fonctionnaires nés entre le 1er janvier 1955 et le 31 août 1961 inclus.

L'âge de départ de 64 ans s'applique aux assurés nés à compter du 1er janvier 1968.

Pour les assurés nés entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1967, l'âge d'ouverture des droits augmente progressivement à raison de trois mois par génération, dans les conditions fixées par l'article D 161-2-1-9 du code de la sécurité sociale tel que modifié par le décret n°2023-436 du 3 juin 2023

Pour avoir droit à une pension de retraite à un taux maximum, le fonctionnaire doit justifier d'une certaine durée de services et de bonifications, exprimée en trimestres liquidables. La durée d'assurance est l'ensemble des trimestres pris en compte dans la pension CNRACL, auquel s'ajoutent les périodes retenues par les autres régimes de retraite de base obligatoires.

La loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite avait augmenté la durée d'assurance requise pour une retraite à taux plein à l'âge légal. La durée d'assurance requise pour l'obtention d'une retraite, sans décote, devait augmenter progressivement d'un trimestre tous les trois ans, entre 2020 et 2035, pour atteindre 43 ans (172 trimestres) pour les personnes nées en 1973 ou après.

La réforme de 2023 ne modifie pas le nombre de trimestres exigés qui sera, à terme, de 172 trimestres, mais elle accélère l'augmentation initialement prévue. Ainsi, la condition des 172 trimestres pour obtenir une pension à taux maximum sera désormais exigée à partir de la génération 1965, dès 2027. Pour les fonctionnaires qui n'auraient pas pu cotiser 43 annuités, l'âge de la retraite à taux plein (sans décote) reste fixé à 67 ans pour la catégorie sédentaire et à 62 ans pour la catégorie active.

Année de naissance	Age légal AVANT la réforme (hors départs anticipés)	Durée d'assurance requise (trimestres) AVANT la réforme	Age légal APRES la réforme (hors départs anticipés)	Durée d'assurance requise (trimestres) APRES la réforme
1960	62 ans	167	62ans	167
01/01/1960-31/08/1961	62 ans	168	62 ans	168
01/09/1961-31/12/1961	62 ans	168	62 ans et 3 mois	169
1962	62 ans	168	62 ans et 6 mois	169
1963	62 ans	168	62 ans et 9 mois	170
1964	62 ans	169	63 ans	171
1965	62 ans	169	63 ans et 3 mois	172
1966	62 ans	169	63 ans et 6 mois	172
1967	62 ans	170	63 ans et 9 mois	172
1968	62 ans	170	64 ans	172
1969	62 ans	170	64 ans	172
1970	62 ans	171	64 ans	172
1971	62 ans	171	64 ans	172
1972	62 ans	171	64 ans	172
1973 et suivantes	62 ans	172	64 ans	172

Les emplois des cadres d'emplois d'infirmiers et de personnels paramédicaux appartenant à la catégorie A sont classés dans la catégorie sédentaire.

Au moment de la réforme de ces emplois en 2010, les agents exerçant ces fonctions bénéficiaient d'un droit d'option : soit ils relevaient désormais de la catégorie A et renonçaient à la catégorie active, soit ils continuaient de relever de la catégorie active mais demeuraient en catégorie B.

Les fonctionnaires disposant du droit d'option et faisant le choix d'intégrer les nouveaux corps et cadres d'emplois ont définitivement perdu la possibilité de se prévaloir des périodes de services, quelle que soit leur durée, qu'ils ont accomplies dans un ou des emplois classés en catégorie active, pour le bénéfice des dispositions relatives à l'âge de liquidation anticipée de la pension ainsi qu'en matière de limite d'âge.

Le législateur a néanmoins souhaité les faire bénéficier d'une dérogation spécifique en matière d'âge d'ouverture du droit à pension et de limite d'âge.

Ainsi, La limite d'âge des fonctionnaires régis par les statuts particuliers des corps et cadres d'emplois d'infirmiers et de personnels paramédicaux appartenant à la catégorie A est fixée à l'âge mentionné au 1° de l'article L 556-1 du code général de la fonction publique, soit 64 ans.

Par dérogation, pour les fonctionnaires intégrés dans un des corps ou cadres d'emplois d'infirmiers et de personnels paramédicaux à la suite de l'exercice de leur droit d'option, l'âge d'ouverture du droit à pension qui leur est applicable est fixé à soixante-deux ans et leur âge d'annulation de la décote est fixé à soixante-cinq ans (pour les fonctionnaires nés à compter de 1970) (article 37 III de la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 modifié par l'article 10 de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023).

Année de naissance	Age légal AVANT réforme	Durée d'assurance requise (trimestres) AVANT la réforme	Age légal APRES la réforme	Durée d'assurance requise (trimestres) APRES la réforme
01/01/1963-31/08/1963	60 ans	168	60 ans	170
01/09/1963-31/12/1963	60 ans	168	60 ans et 3 mois	168
1964	60 ans	169	60 ans et 6 mois	171
1965	60 ans	169	60 ans et 9 mois	172
1966	60 ans	169	61 ans	172
1967	60 ans	170	61 ans et 3 mois	172
1968	60 ans	170	61 ans et 6 mois	172
1969	60 ans	170	61 ans et 9 mois	172
1970	60 ans	171	62 ans	172
1971	60 ans	171	62 ans	172
1972	60 ans	171	62 ans	172
1973	60 ans	172	62 ans	172

Catégorie active

Les emplois sont classés catégorie active par arrêtés conjoints du ministère chargé des collectivités territoriales, du ministre chargé du budget, du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé de la santé pris après avis du conseil supérieur compétent.

Ce classement a été réalisé à l'origine par l'arrêté interministériel du 20 septembre 1949, puis par un arrêté du 5 novembre 1953. Il résulte aujourd'hui des tableaux annexés à l'arrêté du 12 novembre 1969 modifié à plusieurs reprises par des arrêtés ultérieurs.
Il a un caractère strictement limitatif.

Trois critères distincts sont prévus : un critère se réfère à l'emploi occupé, le deuxième aux fonctions exercées, et le dernier à ces deux éléments à la fois.

L'arrêté interministériel portant classification des emplois en catégorie active se compose de 2 tableaux :

- Le tableau I **:**

Il est de portée générale et s'applique à l'ensemble des collectivités et établissements immatriculés à la CNRACL y compris les administrations parisiennes. Il est composé de trois rubriques :

  - Rubrique 1 : Sécurité et police
  - Rubrique 2 : Services de santé des collectivités territoriales et établissements publics d'hospitalisation, de soins et de cure
  - Rubrique 3 : Services divers.

- Le tableau II :

Il ne s'applique qu'aux administrations visées, Préfecture de Police, commune de Paris, Assistance Publique de Paris et ne concerne que quelques emplois spécifiques.

Le classement de certains emplois dans la catégorie active est caractérisé par une dangerosité particulière et des risques encourus exceptionnels (emplois « présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles »), a pu permettre d'apporter une réponse collective et statutaire à la pénibilité de certains postes. Les agents exerçant un métier pénible actuellement classé en catégorie active sont évalués à près de 55 000 dans la fonction publique territoriale.

Les agents doivent, pour pouvoir faire valoir leurs droits à la retraite au titre de la catégorie active, avoir accompli une durée minimale de 17 ans de services accomplis indifféremment dans des emplois relevant de cette catégorie.
L'agent peut faire valoir ses services actifs accomplis dans différents emplois de cette catégorie, qui peuvent ainsi se cumuler, ce qui n'était pas prévu par les dispositions antérieures à la réforme des retraites de 2023.

Avant la réforme issue de la loi n°2023-240 du 14 avril 2023, l'âge d'ouverture des droits à la retraite était, pour les fonctionnaires occupant un emploi relevant de la catégorie active, fixé à 57 ans.

La réforme a reporté cet âge anticipé d'ouverture des droits. Ainsi, pour les fonctionnaires nés à compter du 1er septembre 1966, progressivement, à raison de trois mois par génération, l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite passe de 57 à 59 ans.

Année de naissance	Age légal avant la réforme	Durée d'assurance requise avant la réforme	Age légal après la réforme	Durée d'assurance requise après la réforme
Avant le 1er septembre 1966	57 ans	168 trimestres	57 ans	168 trimestres
Entre le 1er septembre 1966 et le 31 décembre 1966 inclus	57 ans	168 trimestres	57 ans et 3 mois	169 trimestres
1967	57 ans	169 trimestres	57 ans et 6 mois	169 trimestres
1968	57 ans	169 trimestres	57 ans et 9 mois	170 trimestres
1969	57 ans	169 trimestres	58 ans	171 trimestres
1970	57 ans	170 trimestres	58 ans et 3 mois	172 trimestres
1971	57 ans	170 trimestres	58 ans et 6 mois	172 trimestres
1972	57 ans	170 trimestres	58 ans et 9 mois	172 trimestres
1973	57 ans	171 trimestres	59 ans	172 trimestres
1974	57 ans	171 trimestres	59 ans	172 trimestres
1975	57 ans	171 trimestres	59 ans	172 trimestres
1976	57 ans	172 trimestres	59 ans	172 trimestres

Catégorie super-active

Les fonctionnaires peuvent se prévaloir de services super-actifs lorsqu'ils occupent certains emplois.

La catégorie super-active concerne les services effectués dans les réseaux souterrains ou en tant qu'identificateur de l'institut médico-légal de la préfecture de police de Paris (dans la FPT).

Avant la réforme des retraites issue de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023, était évoquée la catégorie insalubre. L'exercice de services super-actifs permet d'ouvrir l'âge de départ à la retraite à un âge minoré.

Pour les agents relevant de la catégorie super-active, la réforme prévue par la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 reporte l'âge minoré d'ouverture des droits de 52 à 54 ans. Cet allongement est progressif. Pour les fonctionnaires nés avant le 1er septembre 1971, l'âge d'ouverture des droits à la retraite reste fixé à 52 ans. Pour les fonctionnaires nés après le 1er septembre 1971, l'âge d'ouverture des droits à la retraite augmente progressivement de 52 à 54 ans, à raison de trois mois par génération.

Les fonctionnaires doivent, pour pouvoir faire valoir leurs droits à la retraite à l'âge minoré, justifier d'une durée minimale de services de 12 ans de services super-actifs, dont 6 ans consécutifs, et 32 ans de services effectifs pour les fonctionnaires des réseaux souterrains des égouts et les fonctionnaires ou anciens fonctionnaires du corps des identificateurs de l'institut-médico-légal.

Les services super-actifs peuvent être comptabilisés comme services actifs.

Année de naissance	Age légal avant la réforme	Durée d'assurance requise avant la réforme	Age légal après la réforme	Durée d'assurance requise après la réforme
Avant le 1er septembre 1971	52 ans	168 trimestres	52 ans	168 trimestres
Entre le 1er septembre 1971 et le 31 décembre 1971 inclus	52 ans	168 trimestres	52 ans et 3 mois	169 trimestres
1972	52 ans	169 trimestres	52 ans et 6 mois	169 trimestres
1973	52 ans	169 trimestres	52 ans et 9 mois	170 trimestres
1974	52 ans	169 trimestres	53 ans	171 trimestres
1975	52 ans	170 trimestres	53 ans et 3 mois	172 trimestres
1976	52 ans	170 trimestres	53 ans et 6 mois	172 trimestres
1977	52 ans	170 trimestres	53 ans et 9 mois	172 trimestres
A compter de 1978	52 ans	171 trimestres	54 ans	172 trimestres

2. La réforme du dispositif carrière longue

La loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a adapté le dispositif *« carrières longues »*.

La réforme a créé deux nouvelles bornes d'âge (celle de 18 ans et celle de 21 ans) et acte le recul de 2 ans de l'âge légal de départ à la retraite, à l'instar du reste des actifs.

Les agents qui ont commencé à travailler avant 16 ans peuvent partir à compter de 58 ans, ceux qui ont commencé à travailler entre 16 et 18 ans peuvent partir à compter de 60 ans, ceux qui ont commencé à travailler entre 18 et 20 ans peuvent partir à compter de 62 ans, ceux qui ont commencé à travailler avant 21 ans peuvent partir à compter de 63 ans.

La réforme de 2023 maintient la condition d'un nombre de trimestres cotisés nécessaires pour liquider une pension à taux plein. Ainsi, l'agent doit réunir au moins 5 trimestres cotisés avant la fin de l'année civile des 16, 18, 20 ou 21 ans (4 trimestres pour les agents nés au cours du 4ème trimestre de l'année).

Le périmètre des trimestres pris en compte est étendu aux trimestres acquis au titre d'un versement volontaire pour compléter, à raison de quatre trimestres, les années civiles qui n'ont pas pu être validées entièrement pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 1er juillet 1972 et le 31 décembre 2013, les périodes d'allocation vieillesse du parent au foyer (AVPF) et allocation vieillesse des aidants (AVA) et assimilées (4 trimestres maximum à ces deux titres).

Les fonctionnaires nés entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1963, remplissant la condition de durée d'assurance cotisée sous l'ancienne règlementation avant le 1er septembre 2023 et partant à la retraite à compter de cette date pouvaient demander à conserver les conditions d'ouverture du droit anticipé carrière longue applicable avant le 1er septembre 2023.

3. L'adaptation du dispositif de départ anticipé du fonctionnaire handicapé

La loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a modifié le dispositif de retraite anticipée à compter de 55 ans pour les travailleurs handicapés.
Avant l'entrée en vigueur de la loi n°2023-240 du 14 avril 2023, le fonctionnaire en situation de handicap devait être atteint d'une incapacité permanente au moins égale à 80%.
Désormais, l'âge d'ouverture des droits à pension est abaissé pour les fonctionnaires en situation de handicap atteints d'une incapacité permanente au moins égale à 50%. L'âge d'ouverture du droit à pension est abaissé d'une durée pouvant aller jusqu'à neuf ans par rapport à l'âge de référence fixé à 64 ans.
La réforme de 2023 a supprimé la condition de durée d'assurance nécessaire pour bénéficier de cette possibilité de départ anticipé. Seule la condition de durée d'assurance cotisée pendant laquelle le fonctionnaire justifie d'une incapacité, demeure.

Année de naissance	Age de départ à la retraite à partir de :	Nombre minimum de trimestres d'assurance exigé
Avant le 1er septembre 1961	59 ans	88 dont 68 cotisés
Entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1962	59 ans	68 trimestres cotisés
1963	59 ans	68 trimestres cotisés
En 1964	58 ans	79 trimestres cotisés
	59 ans	69 trimestres cotisés
En 1965	57 ans	89 trimestres cotisés
	58 ans	79 trimestres cotisés
	59 ans	69 trimestres cotisés
En 1966	56 ans	99 trimestres cotisés
	57 ans	89 trimestres cotisés
	58 ans	79 trimestres cotisés
	59 ans	69 trimestres cotisés
Entre 1967 et 1969	55 ans	110 trimestres cotisés
	56 ans	100 trimestres cotisés
	57 ans	90 trimestres cotisés
	58 ans	80 trimestres cotisés
	59 ans	70 trimestres cotisés
Entre 1970 et 1972	55 ans	111 trimestres cotisés

Année de naissance	Age de départ à la retraite à partir de :	Nombre minimum de trimestres d'assurance exigé
	56 ans	101 trimestres cotisés
	57 ans	91 trimestres cotisés
	58 ans	81 trimestres cotisés
	59 ans	71 trimestres cotisés
À partir de 1973	55 ans	112 trimestres cotisés
	56 ans	102 trimestres cotisés
	57 ans	92 trimestres cotisés
	58 ns	82 trimestres cotisés
	59 ans	72 trimestres cotisés

1.5. Le maintien en fonction jusqu'à 70 ans

En vertu des dispositions des articles L 556-1 et L 556-11 du code général de la fonction publique, un agent contractuel ou un fonctionnaire occupant un emploi en catégorie sédentaire auquel s'applique la limite d'âge de 67 ans, ou une limite d'âge égale ou supérieure, peut être maintenu en fonctions sans radiation des cadres préalable, jusqu'à l'âge de 70 ans.
Ce maintien en fonctions intervient sur autorisation de l'employeur. Le refus d'autorisation doit être motivé.

5. L'âge d'annulation de la décote

On applique au montant de la pension de retraite une décote lorsque les deux conditions suivantes sont remplies :
- la durée d'assurance du fonctionnaire est inférieure à la durée exigée pour obtenir la pension à taux maximum
- l'intéressé n'a pas atteint l'âge d'annulation de la décote.

Un coefficient de minoration de 1,25% est appliqué pour chaque trimestre manquant, dans la limite de 20 trimestres.

Le nombre de trimestres manquants est égal au plus petit des deux nombres suivants :

- Soit le nombre de trimestres correspondant à la durée qui sépare l'âge auquel la pension est liquidée de l'âge d'annulation de la décote
- Soit le nombre de trimestres supplémentaires qui serait nécessaire, à la date de liquidation de la pension, pour atteindre le nombre de trimestres permettant d'obtenir le pourcentage maximum de pension, soit 75%.

Le nombre de trimestres correspondant est arrondi à l'entier supérieur.

L'âge d'annulation de la décote n'est plus fixé par référence à la limite d'âge mais par référence à l'âge d'ouverture des droits à pension.

L'article 20-1 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 fixe l'âge d'annulation de la décote :

- Pour les agents relevant de la catégorie sédentaire : âge légal de départ augmenté de trois ans (à terme 67 ans)

- Pour les agents relevant de la catégorie active : âge de départ augmenté de trois ans (à terme 62 ans)
- Pour les agents relevant de la catégorie super-active : âge minoré augmenté de trois ans (à terme 57 ans).

6. Le relèvement de l'âge d'application de la surcote

Les fonctionnaires qui continuent à travailler au-delà de l'âge légal (de 62 à 64 ans suivant leur génération) et dont la durée d'assurance cotisée est supérieure à la durée de référence bénéficient d'une surcote de 1,25 % par trimestre supplémentaire (90 jours effectifs). Cette surcote n'est pas plafonnée.

La réforme des retraites 2023 prévoit un relèvement de l'âge d'ouverture des droits à pension. Des dispositions sont prévues afin de tenir compte de ce relèvement progressif et de son incidence sur l'âge de bénéfice de la surcote.

Année de naissance			*Age de la surcote avant réforme*	Age de la surcote après réforme
Catégorie sédentaire	Catégorie active	Droit d'option		
Avant le 1er septembre 1961	Avant le 1er septembre 1966	Avant le 1er septembre 1963	*62 ans*	62 ans
entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1961	entre le 1er septembre 1966 et le 31 décembre 1966	entre le 1er septembre 1963 et le 31 décembre 1963	*62 ans*	62 ans et 3 mois
1962	1967	1964	*62 ans*	62 ans et 6 mois
1963	1968	1965	*62 ans*	62 ans et 9 mois
1964	1969	1966	*62 ans*	63 ans
1965	1970	1967	*62 ans*	63 ans et 3 mois
1966	1971	1968	*62 ans*	63 ans et 6 mois
1967	1972	1969	*62 ans*	63 ans et 9 mois
1968	1973	1970	*62 ans*	64 ans

7. La majoration pour enfants

La loi n°2023-270 du 14 avril 2023 prévoit la mise en place d'une surcote anticipée jusqu'à 5% pour les mères de famille dès lors qu'elles ont une carrière complète à 63 ans et au moins un trimestre de majoration de durée d'assurance pour enfant.

Cette surcote correspond à une majoration du montant de la pension par application d'un coefficient à chaque trimestre entier cotisé au-delà de la durée d'assurance requise pour l'ouverture des droits à pension. Le coefficient appliqué sera de 1.25 % par trimestre supplémentaire, dans la limite de 5%.

8. L'extension des périodes prises en compte au titre du minimum garanti

Le fonctionnaire a droit à un montant minimum garanti de pension dans trois hypothèses :

- s'il justifie de la durée d'assurance nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de la pension (75%)
- s'il a atteint *l'âge d'annulation de la décote*
- s'il bénéficie d'une retraite anticipée pour invalidité ou handicap, mise à la retraite du fonctionnaire parent d'un enfant vivant, âgé de plus d'un an et invalide à au moins 80%, ayant interrompu ou réduit son activité pour cet enfant et ayant accompli quinze années de services effectifs, mise à la retraite du fonctionnaire ayant accompli au moins quinze ans de service lorsque lui-même ou son conjoint est atteint d'une infirmité ou maladie incurable l'empêchant d'exercer une quelconque profession.

Le minimum garanti est égal à 57,5% de la valeur de l'indice majoré 227 au 1er janvier 2004 auxquels s'ajoutent 2,5% par année supplémentaire de services effectifs de quinze à trente ans et 0,5% par année supplémentaire de trente à quarante ans.

La réforme de 2023 prévoit que les périodes validées au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer et de l'assurance vieillesse des aidants sont considérées comme des périodes de services effectifs dans la limite de 24 trimestres.

9. La création d'une assurance vieillesse pour les aidants

La loi n°2023-240 du 14 avril 2023 créé une assurance vieillesse pour les aidants. Les personnes qui s'occupent d'un proche peuvent bénéficier de trimestres, même s'ils réduisent leur temps de travail. Le taux d'incapacité de la personne aidée peut être inférieur à 80% et le proche aidé ne doit pas nécessairement avoir de lien familial avec la personne aidante.

10. L'octroi de trimestres supplémentaires pour les pompiers volontaires

L'article 24 de la loi n°2023-240 du 14 avril 2023 prévoit que les agents ayant accompli au moins dix années de service, continues ou non, en qualité de sapeur-pompier volontaire ont droit à des trimestres supplémentaires pris en compte pour la détermination du taux de calcul de la pension et la durée d'assurance dans le régime, dans des conditions et des limites prévues par décret en Conseil d'État

11. La retraite progressive

Les nouveaux articles 49 bis à 49 sexies du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003, créés par le décret n°2023-751 du 10 août 2023, précisent les conditions d'ouverture du droit à la retraite progressive (âge minimum, durée d'assurance), la procédure, la date d'effet de la pension partielle, le montant de la pension et les modalités de liquidation.

Comme l'indique la FAQ publiée par la DGAFP le 1er septembre 2023, la retraite progressive consiste pour l'agent public qui, à l'approche de la retraite, choisit de diminuer sa quotité de travail et d'exercer son activité à temps partiel, à cumuler sa rémunération avec une fraction de sa pension de retraite définitive.

Elle est ouverte à trois conditions :

- être à 2 ans ou moins de l'âge d'ouverture des droits applicable à l'agent (soit à terme 62 ans)
- disposer d'une durée d'assurance tous régimes de retraite égale à 150 trimestres au moins
- exercer son activité à temps partiel à titre exclusif.

En effet, le dispositif de retraite progressive est conditionné par l'exercice exclusif d'une activité à temps partiel.

Le temps partiel ouvrant à la retraite progressive concerne tous les types de temps partiel (de droit ou sur autorisation), à l'exception du temps partiel thérapeutique.

Le dispositif de la retraite progressive existait déjà que pour les salariés et pour les agents publics relevant du régime général (contractuels/fonctionnaires à temps non complet ne relevant pas de la CNRACL).

Pour les fonctionnaires à temps non complet relevant du régime CNRACL, la condition d'exercice à temps partiel n'est pas exigée. Lorsqu'ils occupent plusieurs emplois à temps non complet, ces agents peuvent bénéficier du dispositif de retraite progressive si leur durée totale de travail n'excède pas 90% de la durée annuelle du travail dans la fonction publique.
L'âge requis est identique que l'agent fonctionnaire relève de la catégorie active ou sédentaire.

Le fonctionnaire précise dans sa demande, la date d'effet souhaitée de la pension partielle. Celle-ci ne peut être antérieure à la date de la demande.

La FAQ de la DGAFP précise que comme pour une demande de pension de retraite complète, l'agent doit formuler sa demande auprès de son employeur au moins six mois avant sa date d'effet souhaitée.

L'employeur transmet à la CNRACL le dossier afférent à la demande d'attribution de pension et, sauf pour les fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet, l'autorisation de temps partiel (article 49 quater du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003).

A moins que les conditions prévues pour bénéficier d'une retraite progressive soient réunies le premier jour du mois, la pension est due à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle elles sont réunies.

La pension partielle est mise en paiement dans le mois qui suit la notification de sa concession.

Le montant de la pension partielle servie correspond au montant de pension calculé conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables à la date d'effet, affecté d'un coefficient égal à la quotité non travaillée. Le montant de la pension partielle évolue avec l'évolution de la quotité non travaillée.

12. Le cumul emploi retraite

Un fonctionnaire relevant de la CNRACL, retraité, ne peut reprendre une activité en qualité de fonctionnaire.

Toutefois, les fonctionnaires retraités peuvent, sous certaines conditions, cumuler leur pension avec la rémunération d'une activité exercée auprès d'un employeur public ou de tout autre employeur.

Le cumul entre une pension civile et un revenu d'activité est cependant soumis à un plafonnement. Ainsi, le montant brut des revenus d'activité perçus d'une activité professionnelle ne peut, par année civile, excéder le tiers du montant brut de la pension. Si un excédent est constaté, il est déduit de la pension après application d'un abattement égal à la moitié du minimum garanti.

Par dérogation, une pension peut être entièrement cumulée avec une activité professionnelle, sans plafonnement :
- lorsque le fonctionnaire, sous réserve d'avoir liquidé l'ensemble de ses pensions de vieillesse personnelles a atteint l'âge d'annulation de la décote ou a atteint l'âge d'ouverture des droits et justifie de la durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes ouvrant droit à la pension à taux maximum
- lorsque le fonctionnaire exerce certaines activités (artiste du spectacle, mannequin, auteur d'œuvres, participant à des activités juridictionnelles ou assimilées, ou à des instances consultatives ou délibératives réunies en vertu de dispositions législatives ou réglementaires professionnels de santé dans les zones caractérisées par une offre de soins insuffisante ou par des difficultés dans l'accès aux soins)
- lorsque le fonctionnaire perçoit une pension de retraite pour invalidité ou une pension militaire dans certaines hypothèses.

L'article L 161-22-1 du code de la sécurité sociale prévoit que la reprise ou la poursuite d'une activité professionnelle par le bénéficiaire d'une pension de vieillesse personnelle servie par un régime de retraite de base légalement obligatoire n'ouvre droit à aucun avantage de vieillesse.

Toutefois, depuis le 1er septembre 2023, la reprise d'une activité dans le cadre d'un cumul emploi-retraite intégral peut générer de nouveaux droits à pension au titre des régimes de base.

En effet, en vertu des dispositions de l'article L 161-22-1 du code de la sécurité sociale, ont droit à avantage de vieillesse les assurés qui demandent à bénéficier d'une fraction de pension dans le cadre du dispositif de retraite progressive et les assurés qui remplissent les conditions permettant un cumul intégral de leur pension avec des revenus tirés de l'exercice d'une activité professionnelle, sous réserve que la reprise d'activité, lorsqu'elle a lieu chez le dernier employeur, intervienne au plus tôt six mois après la liquidation de la pension.

Le montant de la nouvelle pension liquidée ne peut dépasser un plafond annuel de 5% du montant du plafond annuel de la sécurité sociale (2 199,60 euros pour 2023).

13. Le droit à l'information

En vertu des dispositions de l'article L 161-17 du code de la sécurité sociale, les agents bénéficient gratuitement d'un droit à l'information sur le système de retraite par répartition. Chaque agent reçoit, d'un des régimes auquel elle est ou a été affiliée, une estimation indicative globale du montant des pensions de retraite auxquelles les durées d'assurance, de services ou les points qu'il totalise lui donnent droit, à la date à laquelle la liquidation pourra intervenir, eu égard aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur. Cette estimation indicative globale est accompagnée d'une information sur les dispositifs de cumul emploi-retraite et de retraite progressive. Une simulation de liquidation partielle dans le cadre d'une retraite progressive est jointe à cette estimation.

14. La retraite additionnelle

L'âge d'ouverture des droits à la retraite additionnelle RAFP est fixé à 64 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1968. Cet âge est progressivement augmenté, à raison de trois mois par génération, pour les assurés nés avant le 1er janvier 1968.
Cette modification est applicable aux pensions ayant pris effet à compter du 1er septembre 2023.

EXPERIMENTATION DU MECENAT DE COMPETENCES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

En vertu de l'article 209 de la loi du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale (loi 3Ds), pour répondre aux besoins en compétences des associations et des fondations reconnues d'utilité publique, le mécénat de compétences est mis en place à titre expérimental pour les fonctionnaires de l'État et de certaines collectivités territoriales jusqu'au 27 décembre 2027.

Les fonctionnaires peuvent ainsi faire l'objet d'une mise à disposition au titre d'un mécénat de compétences.

Peuvent être mis à disposition dans le cadre d'un mécénat de compétences les fonctionnaires territoriaux relevant :

- des communes de plus de 3 500 habitants

- des départements

- des régions

- des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.

Les agents contractuels ne sont pas visés par cette expérimentation.

Le mécénat de compétences permet de mettre des compétences à disposition d'organismes d'intérêt général ou de fondations et d'associations reconnues d'utilité publique.

La mise à disposition peut être effectuée auprès des personnes morales suivantes (articles 209 de la loi n°2022-217 du 21 février 2022 et article 238 bis du code général des impôts) :
- les œuvres et organismes d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises
- les fondations ou associations reconnues d'utilité publique.

Sont exclues les fondations d'entreprises entrant dans le champ d'application de l'article 238 bis du CGI.

Les missions confiées dans le cadre du mécénat de compétences doivent être en adéquation à la fois avec les compétences et les expériences professionnelles de l'agent mais aussi les missions d'intérêt général de l'organisme.

Le fonctionnaire peut également être candidat à une mission qu'il aura proposée à son administration et qui est acceptée par son administration ou sa collectivité.

La circulaire du 19 juillet 2023 relative à l'expérimentation du mécénat de compétences dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale précise que la mise à disposition ne peut intervenir qu'après une vérification de la conformité des conditions d'intérêt général à remplir par l'organisme. L'organisme ne doit pas fonctionner au profit d'un cercle restreint, il doit posséder une gestion désintéressée, il ne doit pas exercer d'activité lucrative et ne doit pas entretenir de relations privilégiées avec les entreprises qui en retirent un avantage concurrentiel.

La mise à disposition ne peut intervenir qu'après mise en œuvre des contrôles déontologiques définis aux articles L 124-4 à L 124-6 du code général de la fonction publique. Ces contrôles ont pour but essentiel d'éviter toute situation de conflit d'intérêts, telle que définie à l'article L 121-5 du CGFP, ainsi que les conséquences pénales associées (délit de prise illégale d'intérêts prévu par l'article 432-12 du code pénal, délit de « pantouflage » prévu par l'article 432-13 du même code).

La circulaire du 19 juillet 2023 précise que les contrôles déontologiques sont analogues à ceux effectués à l'occasion du départ d'un fonctionnaire vers le secteur privé et sont définis aux articles 18 à 25 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique. Les éléments constitutifs des dossiers de saisine sont prévus aux articles 1er et 2 de l'arrêté du 4 février 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique. Si l'emploi occupé par le fonctionnaire souhaitant bénéficier d'une mise à disposition dans le cadre du dispositif du mécénat de compétences relève de la liste fixée à l'article 2 du décret du 30 janvier 2020, alors sa demande devra être examinée par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

L'expérimentation, dans le cadre d'un mécénat de compétences, étend le champ actuel de la mise à disposition tel qu'il est prévu par le code général de la fonction publique en l'ouvrant à d'autres organismes que ceux actuellement énumérés par le code, et notamment à des organismes de droit privé autres que ceux contribuant à la mise en œuvre d'une politique publique, et pour l'exercice des missions de service public.

Les modalités de la mise à disposition de fonctionnaires au titre d'un mécénat de compétences en application de l'article 209 de la loi du 21 février 2022 sont fixées par le décret n°2022-1682 du 27 décembre 2022 et par les dispositions générales afférentes à la position de mise à disposition.

La mise à disposition est prononcée, après accord de l'intéressé et de l'organisme d'accueil, par arrêté de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination lorsqu'il s'agit d'un fonctionnaire territorial. Dans ce dernier cas, l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou de l'établissement public gestionnaire en est préalablement informée.

La mise à disposition auprès d'un organisme d'intérêt général intervient dans le cadre du temps de travail de l'agent public, sous l'autorité de son employeur.

Elle peut porter sur tout ou partie de la durée du temps de service de l'agent.

Toute mise à disposition fait l'objet d'une convention établie entre l'administration d'origine et la personne morale bénéficiaire.

La convention, qui est communiquée au fonctionnaire, peut porter sur la mise à disposition d'un ou plusieurs fonctionnaires.

La convention définit :

1° La nature des activités exercées par le fonctionnaire mis à disposition

2° La durée de la mise à disposition

3° Les conditions d'emplois et de gestion administrative du fonctionnaire au sein de l'organisme d'accueil, notamment le lieu et la durée du travail ainsi que, le cas échéant, les modalités de remboursement des frais de mise à disposition

4° Les conditions et modalités de renouvellement de la mise à disposition ainsi que de fin anticipée de la mise à disposition.

Elle rappelle les obligations auxquelles le fonctionnaire mis à disposition est soumis au titre des articles L 121-1 à L 121-11 du code général de la fonction publique.

Un modèle de convention figure en annexe n°1 de la circulaire du 19 juillet 2023.

La circulaire du 19 juillet 2023 souligne que la convention précise la répartition des compétences entre la collectivité d'origine et l'organisme d'accueil en termes de gestion administrative et financière (rémunération, gestion des congés annuels, maladie, accident de service ou maladie professionnelle, formation, frais de déplacement, discipline) et en matière d'évaluation annuelle.

La collectivité d'origine doit être automatiquement informée des décisions prises par l'organisme d'accueil relatives à la gestion quotidienne des agents et impactant le suivi de leur carrière (absences pour raison de santé, compléments de rémunération, déplacements...).

Le fonctionnaire mis à disposition perçoit la rémunération correspondant à son grade ou à son emploi d'origine, versée par l'administration d'origine. L'article 6 du décret n°2022-1682 du 27 décembre 2022 prévoit que le fonctionnaire mis à disposition peut également bénéficier, de la part de l'organisme d'accueil :
- d'un complément de rémunération, versé selon les règles applicables aux agents exerçant leurs fonctions dans l'organisme d'accueil
- de l'indemnisation des frais et sujétions auxquels il s'expose dans l'exercice de ses fonctions, suivant les règles en vigueur dans l'organisme d'accueil.

Selon les dispositions de la circulaire du 19 juillet 2023, si la convention prévoit la possibilité de verser un complément indemnitaire destiné à couvrir des sujétions ou responsabilités spécifiques au sein de la structure d'accueil, celles-ci doivent être justifiées par l'accomplissement effectif de ces missions. Un justificatif des missions et des sommes versées devra être transmis à l'employeur de l'agent.

L'employeur devra vérifier que le complément de rémunération est compatible avec la réglementation liée aux différents régimes indemnitaires octroyé aux agents qui peuvent prévoir, au cas par cas, des primes exclusives de toutes autres indemnités ou interdire le cumul avec d'autres primes et indemnités.

L'organisme d'accueil supporte les dépenses occasionnées par les actions de formation dont il fait bénéficier le fonctionnaire.

Toute modification ou prolongation de la mise à disposition intervient après accord de l'intéressé et de l'organisme d'accueil et information de l'assemblée délibérante et donne lieu à un avenant à la convention.

La mise à disposition du fonctionnaire territorial peut prendre fin avant le terme prévu par arrêté de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination, sur demande de la collectivité territoriale ou de l'établissement public d'origine, de l'organisme d'accueil ou du fonctionnaire, dans le respect des règles de préavis prévues dans la convention de mise à disposition.

Lorsque cesse la mise à disposition, le fonctionnaire territorial qui ne peut être affecté aux fonctions qu'il exerçait précédemment dans son service d'origine reçoit une affectation dans l'un des emplois que son grade lui donne vocation à occuper, dans le respect des dispositions de l'article L 512-28 du code général de la fonction publique.

En cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin sans préavis à la mise à disposition par accord entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil.

La mise à disposition est prononcée pour une durée qui ne peut excéder dix-huit mois, renouvelable dans la limite d'une durée totale de trois ans au sein du même organisme.

Cette mise à disposition peut être accordée à titre gratuit. En l'absence de remboursement de la mise à disposition par l'organisme d'accueil, elle constitue une subvention au sens de l'article 9-1 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, et donne lieu, le cas échéant, à la conclusion de la convention et du contrat d'engagement républicain respectivement prévus aux articles 10 et 10-1 de cette même loi. A ce titre, la convention de mise à disposition précise les modalités de demande de la subvention.

La circulaire du 19 juillet 2023 précise que la subvention doit faire l'objet d'une demande formelle de la part de l'organisme bénéficiaire de la mise à disposition.
Les éléments suivants, relatifs à la subvention, doivent alors figurer dans la convention : l'objet, le montant, les modalités de versement, les conditions d'utilisation et les modalités de contrôle et d'évaluation de la subvention attribuée ainsi que les conditions dans lesquelles l'organisme, s'il est à but non lucratif, peut conserver tout ou partie de la subvention n'ayant pas été intégralement consommée.

La circulaire du 19 juillet 2023 souligne que l'évaluation de l'agent pendant la période de mise à disposition, et notamment son évaluation annuelle reste essentielle, que la mise à disposition soit partielle ou à temps complet.

Pour une mise à disposition à temps complet, le responsable au sein de la structure d'accueil de l'agent le reçoit au moins une fois par an (et plus si cela est jugé nécessaire), pour faire le point sur ces activités, rédige un compte-rendu selon un modèle défini avec l'accord de l'administration ou la collectivité d'origine, et lui est transmis après signature de l'agent.

Pour une mise à disposition à temps partagé, un compte-rendu de l'activité de l'agent doit également être réalisé par l'organisme d'accueil et transmis à son employeur, de façon à ce que les résultats obtenus, qui font partie intégrante de son activité professionnelle, soient intégrés et valorisés à l'occasion de l'entretien professionnel annuel de l'agent au sein de sa structure d'origine.

Les employeurs publics et les centres de gestion pour le compte des communes et établissements publiés affiliées peuvent promouvoir le dispositif du mécénat de compétences auprès de leurs agents et en assurer la promotion auprès des organismes susceptibles d'en bénéficier. Ils peuvent désigner en leur sein un référent, chargé de renseigner et d'orienter les agents publics et leurs organismes d'accueil.

L'article 7 du décret n°2022-1682 du 27 décembre 2022 prévoit qu'un bilan annuel doit être établi par chaque employeur public concerné afin de permettre l'évaluation de cette expérimentation.

Ce bilan doit comporter les informations suivantes :

- un état des fonctionnaires mis à disposition précisant leur grade et qualité, l'objet de la mise à disposition, sa durée, son coût, son caractère renouvelable, l'organisme bénéficiaire

- la liste des structures bénéficiaires et leurs missions statutaires ainsi que le projet justifiant la mise à disposition et le nombre de fonctionnaire mis à disposition de chacune d'elles.

Ce bilan est annexé au budget et communiqué à l'assemblée délibérante avant l'examen du budget. Il est également transmis au préfet, au plus tard le 15 février de l'année n+1, au titre de l'année n.

En 2025, les bilans devront être transmis avant le 31 mars en vue d'une première l'évaluation du dispositif au premier semestre de cette même année. Le dernier bilan sera au plus tard le 31 décembre 2026 et fera l'objet d'une présentation au conseil commun de la fonction publique (article 8 du décret n°2022-1682 du 27 décembre 2022).