



JONXIO

FÉDÉRATION POUR LA PROTECTION
SOCIALE DÉFENSE-SÉCURITÉ

Compléments et suppléments de retraite des forces de défense et de sécurité

jonxio.com



Avant propos



La Fédération s'intéresse à l'ensemble du spectre de la protection sociale des forces de sécurité et de défense et de leurs familles grâce à la force d'expertise, concentrée chez ses membres. Ces sept experts de la protection sociale des forces de sécurité et de défense sont l'Association sécurité assurance collective (ASAC), La France Mutualiste, la Mutuelle d'Assurance des Armées (MAA), la Mutuelle de la communauté défense (MCDef), la Mutuelle Epargne Retraite (MER), la caisse nationale de prévoyance de la fonction publique (PREFON) et l'association Tého.

La Fédération a l'ambition d'être vecteur d'information et de sensibilisation. Elle anime pour cela une fonction de veille sur les sujets de protection sociale et produit des publications et des actualités, consultables sur son site www.jonxio.fr

La Fédération est surtout un laboratoire d'idées. Cela se traduit par l'organisation de comités de réflexion dans lesquels les membres apportent leur expertise et leurs réflexions. Le comité « compléments et suppléments de retraite » a travaillé pendant 18 mois sur ce sujet. La Fédération JONXIO en a fait le thème de son Grand débat annuel qui s'est tenu, le 18 novembre 2021, dans les salons de l'Hôtel des Arts et Métiers, à Paris.

Le cahier, que vous ouvrez, dresse un bilan complet des travaux. Après avoir mis en lumière les spécificités et les besoins des forces de sécurité et de défense, la commission s'est attachée à identifier les enjeux des retraites supplémentaires et à présenter les solutions existantes. Enfin elle a élaboré six propositions établies avec la volonté de ne pas se censurer et de ne proposer que des mesures souhaitables et réalistes. Ces propositions ont pour vocation d'ouvrir le débat.

Patrick FELTEN
Président de la Fédération JONXIO



Sommaire

Introduction : panorama général des retraites pour les forces de défense et de sécurité	4
La retraite, une préoccupation pour tous les Français	
Le régime de la Fonction publique,	
La retraite des forces de défense et de sécurité : comparaisons, caractéristiques et questionnements	4
Partie 1 : Les spécificités d'emploi et de gestion des carrières et leur impact sur la retraite du personnel défense sécurité	6
Les différents systèmes de retraite des forces de sécurité et de défense	6
La pension de retraite militaire	6
La pension de retraite des agents de police	7
La pension de retraite des surveillants pénitentiaires	8
La pension de retraite de la douane	8
La pension de retraite des Sapeurs-Pompiers Professionnels (SPP)	8
Le rôle des directions des ressources humaines	9
Une logique de « gestion de flux »	9
Les outils au service des directions des ressources humaines	9
Des réponses adaptées aux besoins spécifiques au personnel défense-sécurité	10
Partie 2 : Les solutions existantes : la préparation d'un complément de retraite pour les forces de défense et de sécurité	13
La Rente Mutualiste du Combattant (RMC)	13
Le Plan d'Épargne-Retraite (PER) et Préfon-Retraite, PER dédié à la fonction publique	14
L'assurance-vie	15
L'investissement immobilier	16
Une vision patrimoniale pour chaque étape de la vie	16
Partie 3 : Aménagements possibles et solutions complémentaires à mettre en œuvre : les propositions Jonxio	18
Favoriser les revenus réguliers plutôt que le versement d'un capital au moment du départ en retraite	18
Favoriser l'épargne longue et investir dans les entreprises.	19
Simplifier le PER	20
Abonder l'épargne retraite dans le secteur public.	21
Investir l'épargne excédentaire due à la crise sanitaire pour la retraite	22
Elargir le titre de reconnaissance de la nation à la sécurité intérieure.	23
Annexes	24
Annexe 1 - Ressources humaines des forces de sécurité et de défense : quelques chiffres	24
Annexe 2 - Les membres de la fédération ayant contribué aux travaux	25

Introduction : Le contexte général dans lequel s'inscrit la retraite des forces de défense et de sécurité

La retraite, une préoccupation pour tous les Français

La retraite est un sujet d'inquiétude majeur pour la population française. Cela s'explique en particulier pour deux raisons : les difficultés que rencontrent les régimes obligatoires de répartition du fait de la baisse du nombre d'actifs par retraité ; et l'allongement de l'espérance de vie qui fait que nous allons passer plus de temps à la retraite. (Selon l'INSEE¹, l'espérance de vie d'un homme de 65 ans qui était de 17,5 ans en 2005 sera en 2035 de 21,9 ans. Pour une femme, cette espérance de vie passera de 21,0 à 26,1 ans en 2035.)

Avec les questions de dépendance, de financement du logement, ou de prise en charge des soins de santé, les préoccupations concernant le niveau de vie des futurs retraités² ne cessent de croître. Le taux de remplacement, qui est en moyenne de 73% en France³, varie en fonction de la situation professionnelle de chacun et va être amené à diminuer progressivement en raison des réformes entamées depuis les années 1990. Le niveau de vie moyen des retraités, qui prend en compte la pension mais également les autres sources de revenus et la fiscalité appliquée, est un autre indicateur permettant d'apprécier leur situation financière. En 2017, le niveau de vie des retraités s'élevait à 1 850 € par mois, soit un montant légèrement supérieur au niveau de vie de la population active (1 730 €)⁴.

Le baromètre 2020 "Les Français, l'épargne et la retraite" du Cercle des Épargnants-Ipsos révèle que la deuxième motivation à la constitution d'une épargne, après la constitution d'une réserve de précaution, est la préparation de la retraite, et que 64% des Français se disent inquiets à propos de leur retraite. Une majorité des sondés indique ne pas connaître le montant de leur future retraite dont les règles de cotisation et de calcul sont considérées comme complexes.

Le régime de la Fonction publique

Le système d'assurance vieillesse français connaît, à côté du régime dit régime général de retraites applicable aux salariés du secteur privé, un certain nombre de régimes spécifiques. En particulier les régimes spéciaux, constitués sur des bases professionnelles ou de missions de service public.

Dans la fonction publique, les modalités d'acquisition des droits aux régimes de retraite présentent des caractéristiques propres, y compris pour les modalités

de calcul des pensions afférentes. Par exemple, des dispositifs de décote et de surcote s'appliquent à l'ensemble de la fonction publique. Des systèmes de majoration de pension existent également pour les parents d'au moins trois enfants. L'absence de prise en compte des primes dans le calcul de la retraite des agents publics est une autre spécificité du régime. En 2019, en moyenne, la pension de retraite mensuelle brute d'un fonctionnaire oscillait entre 1 537 € et 2 245 € selon la fonction publique (État, hospitalière ou territoriale)⁵.

Au sein de la fonction publique, les agents se répartissent entre catégories « sédentaire » et « active ». Le classement d'un poste en catégorie active, qui concerne des emplois qui présentent un risque particulier, des fatigues exceptionnelles ou des situations insalubres, ne peut être décidé que par un arrêté interministériel ou une décision de rattachement. Les conditions sont remplies lors de la conduite de missions de défense et de sécurité. Les fatigues ou risques particuliers encourus ou supportés par l'individu exigent une prise en compte de la part de l'employeur public, prenant la forme d'un dispositif spécifique de retraite anticipée.

Parmi les postes de la catégorie active de la fonction publique figurent les agents de la police, certains agents de la douane, les personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire, les sapeurs-pompiers professionnels, ainsi que les militaires des armées et de la gendarmerie.

La retraite de la fonction publique active des forces de défense et de sécurité : comparaisons, caractéristiques et questionnements

En moyenne, en 2012, les agents actifs de la fonction publique d'État⁶ disposaient d'une pension légèrement inférieure à celles des fonctionnaires d'État sédentaires (respectivement 2 043 € et 2 196 € bruts mensuels⁷). Alors que l'âge moyen de départ à la retraite des agents actifs est plus précoce, cet écart modéré peut s'expliquer par la mise en place de mesures compensatoires permettant de limiter la perte de revenu au moment du départ à la retraite.

Le montant de la pension connaît de grandes disparités selon le corps considéré : le montant moyen mensuel brut de la pension militaire s'élevait à 1 491 € pour les militaires des armées et à 2 136 € pour les gendarmes en 2018⁸.

¹ Source INSEE : https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/2530055/projpop0550_HD04.xls

² Le taux de remplacement correspond au rapport entre la pension de retraite et le dernier revenu d'activité perçu.

³ OCDE, Taux de remplacement nets des pensions : <https://data.oecd.org/fr/pension/taux-de-remplacement-nets-des-pensions.htm#indicator-chart>

⁴ Drees, « Les retraités et les retraites », édition 2020, p.81.

⁵ Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2020. Chiffres clés », p.8.

⁶ Police nationale, surveillants de l'administration pénitentiaires et certains postes douaniers.

⁷ Sénat, « Rapport d'information sur la retraite des agents de catégorie active dans la fonction publique », 9 juillet 2014, p.43.

⁸ HCECM, « 13^{ème} rapport « Revue annuelle de la condition militaire », 2019.



Les pensions sont peu élevées pour les militaires du rang : la pension brute mensuelle d'un militaire du rang pour motif d'ancienneté (quittant le service à 41,7 ans et ayant 20,5 d'années de services, ce qui est très rare dans cette population essentiellement composée de contractuels au contrat court de 5 à 7 ans en moyenne) était de 972 €. Ainsi, 67% des militaires du rang percevaient une pension brute mensuelle inférieure à 1 000 €. 19% des pensions avaient été portées au minimum garanti⁹ (Les pensions touchées au titre du motif de vieillesse et portées au minimum garanti s'élevaient à 930 € en moyenne en 2019). En 2019, la pension militaire (hors gendarmes) pour motif de vieillesse avait subi une baisse de 1% en euros constants.

Des écarts de pensions sont aussi observables entre hommes et femmes militaires (hors gendarmes) avec des montants bruts moyens respectifs de 1 662 € et 1 215 €¹⁰, soit un écart de près de 27%. Cela peut s'expliquer par la primo-liquidation qui survient généralement plus tôt pour les femmes ainsi que par des différences de carrières (moins d'opérations extérieures, spécialité choisie, nombre d'enfants).

À noter que pour les gendarmes, la prime appelée

« indemnité de sujétions spéciales de police » qui peut représenter jusqu'à 26 % du traitement est prise en compte pour le calcul de la retraite. Pour en tenir compte, les gendarmes cotisent 2,2 % supplémentaires.

Les sapeurs-pompiers professionnels et les agents de la police municipale relèvent, quant à eux, de la catégorie active de la fonction publique territoriale. Dans ce versant, la pension moyenne d'un agent actif est supérieure à celle d'un agent sédentaire (respectivement 1 533 € et 1 210 € mensuels¹¹).

Par la qualification de « catégorie active », les agents actifs des différents versants disposent d'avantages spécifiques de retraite, comme le départ anticipé, imposé par leur statut. Des âges d'ouverture des droits à retraite et des durées minimales de services sont propres à cette catégorie active. Les âges d'annulation de la décote sont réduits et des limites d'âge spécifiques sont appliquées, après lesquelles l'exercice des fonctions doit cesser. Et des mécanismes de bonifications permettent une compensation en termes de retraite pour des personnels ayant un âge de départ à la retraite imposé généralement précocement.

Il apparait donc en première analyse que les statuts des agents défense-sécurité de la fonction publique conduisent à de fortes disparités en termes de niveau de retraite perçue liées à la nature des fonctions exercées ainsi qu'à la durée des services effectués, celle-ci étant souvent limitée pour garantir une condition physique adaptée aux missions remplies.

Dès lors, il est patent que ces catégories de personnel doivent disposer, au terme de leur lien au service, de compléments de revenus, le montant de la retraite perçue étant pour le moins très fortement diminué par rapport au revenu d'activité et souvent insuffisant.

Le présent cahier a vocation :

- ▶ à décrire succinctement les régimes de retraite des militaires, des policiers, des surveillants pénitentiaires, des douaniers et des sapeurs-pompiers professionnels (Partie 1) et à examiner les dispositifs statutaires existant pour compenser les spécificités d'emploi ;
- ▶ à passer en revue les solutions, généralement assurantielles à adhésion facultative, pouvant compléter les revenus de la retraite du personnel des forces de défense et de sécurité (Partie 2).
- ▶ à faire des propositions d'amélioration de ces dispositifs afin de permettre aux hommes et femmes qui s'engagent au service de la nation d'améliorer leurs revenus à la retraite (Partie 3).

⁹ HCECM, « 13^{ème} rapport « Revue annuelle de la condition militaire », 2019. Le montant n'est pas fixe et varie selon le nombre d'années de service (article L17 du CPCMR), néanmoins les données du gouvernement indiquent un montant moyen de 930 euros pour les pensions portées au minimum garanti (pour motif de départ vieillesse). Source : Les nouvelles pensions militaires de droit direct (retraitesdeletat.gouv.fr).

¹⁰ ÉcoDef, « Les départs en retraite des militaires en 2019 », Septembre 2020

¹¹ Sénat, « Rapport d'information sur la retraite des agents de catégorie active dans la fonction publique », 9 juillet 2014, p.43.

Partie 1 : Les spécificités d'emploi et de gestion des carrières et leur impact sur la retraite du personnel défense sécurité

Les forces de sécurité et de défense sont soumises dans l'exercice de leurs fonctions à des conditions qui les distinguent du reste de la société : dangerosité, insalubrité, horaires de travail, impact sur la vie personnelle, etc. Des aménagements existent donc pour les accompagner tout au long de leur carrière, notamment pour la préparation de leur retraite.

La reconversion des forces de sécurité et de défense, élément clé de la retraite

Du fait de leurs carrières souvent courtes, le niveau des revenus de la retraite perçue par le personnel défense-sécurité est insuffisant pour mener une vie décente. S'engager dans une seconde carrière devient nécessaire pour leur permettre de disposer plus tard de revenus de retraite accrus. Dès lors, deux aspects sont à prendre en considération : la capacité à pouvoir cumuler une pension de retraite avec les revenus d'une nouvelle activité ; et la capacité à pouvoir générer de nouveaux droits à retraite à l'occasion d'une nouvelle activité professionnelle après liquidation des droits à retraite.

Les militaires des armées et de la gendarmerie disposent d'un droit de cumul de leur pension de retraite avec les revenus d'une nouvelle activité dans le privé, qui va générer de nouveaux droits à la retraite dans un autre régime¹². Ce cumul trouve sa justification dans des carrières souvent courtes au sein des armées, car assorties de limites d'âge propres au statut militaire.

Pour toutes les autres fonctionnaires de catégorie active, le cumul emploi-retraite pour la plupart des nouvelles activités est plafonné en fonction du niveau de pension de l'agent. Si les revenus issus de l'activité dépassent le plafond, la somme excédentaire est déduite de la pension.

Par ailleurs, les cotisations versées après liquidation de la retraite dans le cadre d'une nouvelle activité dans le privé, ne génèrent pas de nouveaux droits à la retraite. Les sommes cotisées sont à fonds perdus depuis la loi du 20 janvier 2014¹³. Ainsi depuis 2015, pour les policiers, pompiers professionnels, douaniers, surveillants pénitentiaires, la poursuite d'une carrière (publique comme privée), après la limite d'âge maximale de leur corps, ne génère plus de nouveaux droits à retraite. Or, cette limite d'âge peut intervenir plusieurs années avant l'âge moyen de cessation d'activité en France. Même si l'employeur de la seconde carrière prend plus ou moins en compte l'ancienneté par le biais de la valorisation des compétences acquises par les anciens membres des forces de sécurité et de défense, la compensation n'est pas totale.

La reconversion d'agents actifs (hors militaires) relativement âgés est donc un sujet de préoccupation : l'absence de proratisation des avantages accumulés, le plafonnement des bonifications et les cotisations à fonds perdus dans une deuxième carrière sont autant de freins à la mise à disposition de talents issus de la catégorie active au sein de la société civile.

Des initiatives récentes tendent à modifier cette situation : ainsi, la proposition de loi relative à la sécurité globale propose d'autoriser le cumul intégral d'une pension de retraite de la police nationale avec les revenus issus d'une activité de sécurité privée. La proposition a été adoptée par le Sénat le 18 mars 2021. Ainsi, depuis le 27 mai 2021, les personnels des services actifs de police qui remplissent les conditions d'un départ anticipé spécifique police, ne sont plus soumis aux règles de cumul emploi/retraite s'ils exercent une activité en lien avec la sécurité¹⁴.

Les différents dispositifs de retraite du personnel des forces de sécurité et de défense

La pension de retraite militaire

Défini par le Code des pensions civiles et militaires de retraite, le système de retraite des militaires s'organise autour de trois axes majeurs : le dispositif des limites d'âge ou de limite de durée des services, la retraite à jouissance immédiate, et le système des bonifications.

► Il n'existe pas d'âge légal de départ à la retraite pour les militaires mais des limites d'âge maximal ainsi que des conditions de durée minimale de service pour prétendre à une pension. Si un militaire part avant 15 années de services, il percevra sa pension de manière différée à 62 ans. Son montant sera proportionnel à la durée des services réellement effectués. S'il part entre 15 et 17 ans de services pour un non-officier, et entre 15 et 27 ans pour un officier, il percevra sa pension de manière différée à 52 ans et son montant sera proportionnel au nombre de trimestres qu'il a acquis.

¹² Articles L84 et suivants du Code des pensions civiles et militaires de retraite (14^{ème} rapport du HCECM, p.76)

¹³ Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.

¹⁴ Activités privées de surveillance et de gardiennage, de transport de fonds, de protection physique des personnes et de protection des navires. Cf article 31 de la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés.



- ▶ La retraite à jouissance immédiate¹⁵ permet à un militaire de partir à la retraite après 17 ans de services pour les non-officiers (sous-officiers et militaires du rang) et après 27 ans de services pour les officiers de carrière. Il touchera immédiatement une pension dont le montant est calculé sur le nombre de trimestres effectifs de services, abondé des éventuelles bonifications.
- ▶ Ce système est complété par un mécanisme de bonifications. Les bonifications permettent aux militaires ayant servi un certain nombre d'années de compenser le faible nombre d'années réelles de cotisation, souvent éloigné du nombre d'annuités attendues pour accéder au taux plein. Il s'agit de prendre en compte les conditions de dangerosité dans lesquelles les militaires exercent leurs fonctions ainsi que les limites de durée d'une carrière militaire qui garantissent la meilleure condition physique.

Il existe trois types de bonifications spécifiques à la condition militaire : la bonification du cinquième, la bonification pour campagne et la bonification pour services aériens ou à la mer. Ces deux dernières peuvent être cumulées dans la limite de deux annuités par année civile réelle.

- ▶ **La bonification du cinquième** est ouverte aux militaires à partir de 17 ans de services. Quatre trimestres (c'est-à-dire une annuité) sont automatiquement ajoutés à la période cotisée par le militaire, et ce tous les cinq ans. À noter que cette bonification s'applique uniquement à la fonction publique dite « active » dont les conditions de travail sont jugées particulièrement éprouvantes ou dangereuses, et ce dans la limite de 5 annuités durant la carrière. En revanche, cette bonification devient dégressive à partir de 59 ans : elle est diminuée d'une annuité pour chaque année supplémentaire de services jusqu'à l'âge de 62 ans.
- ▶ **La bonification pour campagne** correspond à des situations d'engagement en « théâtre extérieur », dans le cadre d'une guerre ou d'une opération extérieure. Cette bonification correspond à un taux, lui-même indexé sur la dangerosité de la campagne. Le taux peut donner lieu à une demi-journée, un jour ou deux jours de droits à la retraite cotisés pour chaque jour durant lequel le militaire aura été en campagne. Exemple : campagne « double » en Afghanistan. Pour six mois réellement passés dans ce théâtre extérieur, les droits à retraite seront équivalents au double de la durée effective, soit une année cotisée.

- ▶ **La bonification pour services aériens** ou à la mer correspond à une bonification au prorata du temps que le militaire a passé au sein d'un aéronef, d'un sous-marin ou d'un subaquatique. La bonification pour services correspond à un coefficient de dangerosité (de 0,5 à 7) au sein de l'infrastructure concernée.

La pension militaire en chiffres

En 2019, le nombre de nouvelles pensions pour motif d'ancienneté a augmenté de 8,2%, avec 7 800 nouvelles pensions liquidées¹⁶. La majorité de ces liquidations concernent des sous-officiers (61%), tandis que la part de pensions liquidées par des militaires du rang a légèrement augmenté pour atteindre 24% du total (307 nouvelles liquidations).

Pour les militaires du rang, les pensions de retraite sont d'un montant peu élevé en raison de salaires assez faibles et peu évolutifs et de durées de cotisation limitées. En 2019, le salaire net moyen d'un militaire (hors gendarmerie) était compris entre 1 903 € pour un militaire du rang et 4 953 € pour un officier¹⁷. Pour 20,5 années de services retenues, la pension brute mensuelle d'un militaire du rang âgé de 41,7 ans est de 972 €¹⁸.

La contribution de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) reste minime. En outre, elle ne peut être perçue qu'à 62 ans, donc en décalage avec l'âge de jouissance de la pension principale.

La question des « petites retraites » se pose donc pour une partie non négligeable des personnes ayant été sous contrat dans les armées, avec la mise en œuvre des dispositifs de sécurité sociale pour une partie d'entre elles (minimum contributif, minima sociaux).

La pension de retraite des agents de police

Les policiers se répartissent en deux populations régies par des statuts différents : les agents de la police nationale et les agents des polices municipales.

Dans la police nationale où l'âge moyen de départ à la retraite est de 56 ans, le nombre d'agents actifs s'élevait à 146 060 en 2019. L'effectif des agents des polices municipales se montait quant à lui, à 23 934.

De cette distinction entre police nationale et police municipale découlent des particularités en matière de droits à retraite.

- ▶ Les agents de la police nationale cotisent auprès

¹⁵ Un militaire non-officier partant avec le bénéfice de la retraite à jouissance immédiate à 17,5 ans de services est, sauf cas particulier (services aériens ou sous-marins), en-dessous du minimum garanti.

¹⁶ ÉcoDef, « Les départs en retraite des militaires en 2019 », Septembre 2020

¹⁷ ÉcoDef, « La rémunération des militaires en 2019 », Novembre 2020.

¹⁸ HCECM, 13^{ème} rapport « Revue annuelle de la condition militaire », 2019, p.120.



du Service des Retraites de l'État (SRE), tandis que les agents des polices municipales sont affectés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

- ▶ L'âge d'ouverture des droits à retraite diffère : pour la police nationale, cet âge est de 52 ans à partir de 27 ans de services et l'âge limite de départ à la retraite est fixé à 57 ans. Pour la police municipale, l'âge d'ouverture des droits à retraite est de 57 ans à partir de 17 ans de services tandis que la limite d'âge de départ est de 62 ans¹⁹.
- ▶ Les agents de catégorie active bénéficient de dispositifs spéciaux prenant en compte les conditions de pénibilité et les risques de la profession. La durée minimale de services actifs effectifs est fixée à 27 ans pour les agents de la police nationale et à 17 ans pour les agents de la police municipale.
- ▶ Un mécanisme de bonification concerne spécifiquement les agents de la police nationale. Cette "bonification spéciale des fonctionnaires de police" (BSFP) est égale au cinquième du temps des services accomplis en qualité de policier, dans la limite de cinq années. Elle est conditionnée à une durée de services effectifs minimale de 27 ans et devient dégressive à partir de 57 ans. Les policiers municipaux peuvent bénéficier d'autres types de bonifications communs aux agents de la fonction publique, notamment des bonifications pour enfants.

La pension de retraite des surveillants pénitentiaires

Les surveillants de l'administration pénitentiaire prennent en charge les personnes confiées par les autorités judiciaires et participent à des missions d'accompagnement, de protection et de réinsertion des détenus. Relevant de la fonction publique d'État et classés en catégorie active, les surveillants pénitentiaires sont soumis à de rudes conditions d'exercice de leurs missions : horaires de nuit, insalubrité, violences, contexte psychologique, etc.²⁰

En 2019, on dénombrait 28 500 personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire. Le nombre de liquidations prévisionnelles des pensions de retraite de l'administration pénitentiaire avec le bénéfice de la catégorie active est, pour 2021, de 876.

L'âge d'ouverture des droits à retraite est à 52 ans (si 27 ans de services) et la limite d'âge est de 57 ans²¹. En moyenne, les agents de l'administration pénitentiaire liquident leur pension à 56 ans et 2 mois. La durée minimale de services actifs est fixée à 27 ans pour les

agents de surveillance de l'administration pénitentiaire. Les surveillants pénitentiaires peuvent eux aussi bénéficier de la « bonification du cinquième ».

La pension de retraite de la douane

Relevant de la fonction publique d'État, les agents de la douane se divisent en deux catégories : sédentaire et active (personnels de la surveillance des douanes). Les douaniers en charge de fonctions de surveillance sont les agents tenus au port d'une arme de service et effectuant des contrôles dans les zones autoroutières, ferroviaires, portuaires et aéroportuaires. Cette catégorie, dont l'effectif était de 8 339 agents en 2019 et qui prévoit 458²² liquidations des pensions de retraite pour 2021 se voit appliquer des dispositions particulières

L'âge d'ouverture des droits du personnel de la surveillance des douanes est de 57 ans. La limite d'âge est fixée à 62 ans. En moyenne, les fonctionnaires de surveillance des douanes liquident leur pension plus tardivement que les autres agents de la catégorie active (60 ans et 11 mois).

Il existe également un système de bonifications pour les douaniers de la catégorie active. Parmi celles-ci, deux correspondent à la prise en compte de spécificités liées à des missions de sécurité et de défense : la bonification de dépaysement qui correspond aux services civils rendus hors d'Europe et la bonification du cinquième.

La bonification du cinquième est ouverte aux agents douaniers qui peuvent se voir rajouter une durée de quatre trimestres (une annuité) à la période effectivement cotisée, et ce tous les cinq ans. Les conditions d'éligibilité sont une durée de services publics effectifs minimale de 27 ans, dont 17 ans de services dans un emploi de surveillance des douanes classé en catégorie active. Au-delà des 60 ans d'un agent de la surveillance des douanes, la bonification est diminuée d'un trimestre pour chaque trimestre supplémentaire de services jusqu'à l'âge de 62 ans.

La pension de retraite des Sapeurs-Pompiers Professionnels

Les sapeurs-pompiers professionnels (SPP) sont des agents publics territoriaux et cotisent donc auprès de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). En 2019, les effectifs des SPP s'élevaient à 41 400 agents.

L'âge d'ouverture des droits à retraite est de 57 ans et la limite d'âge est fixée à 62 ans. Depuis 2012, les sapeurs-pompiers professionnels doivent cotiser 164 trimestres pour percevoir une pension à taux plein. La

¹⁹ Direction du Budget, « Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique (Annexe au projet de loi de finances pour 2020) », p.109.

²⁰ Les surveillants pénitentiaires entrent ainsi dans les publics prioritaires de la politique de logement social et intermédiaire du ministère de la justice qui assume leur tutelle.

²¹ Direction du Budget, « Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique (Annexe au projet de loi de finances pour 2020) », p.109.

²² Sénat, « Rapport d'information sur la retraite des agents de catégorie active dans la fonction publique », 9 juillet 2014, p.32.



durée minimale de services actifs est fixée à 17 ans. Par ailleurs, deux dispositifs particuliers sont applicables à la pension de retraite d'un SPP pour tenir compte des conditions physiques et mentales supportées dans l'exercice des fonctions de sapeur-pompier : la bonification du cinquième et la majoration de pension. Les sapeurs-pompiers professionnels peuvent en effet bénéficier de la bonification du cinquième : celle-ci est égale au cinquième du temps des services accomplis en qualité de SPP, dans la limite de cinq années. Des conditions doivent être réunies pour bénéficier de cette bonification : être radié des cadres sur un emploi de sapeur-pompier professionnel, avoir atteint l'âge d'ouverture des droits à pension, avoir accompli une durée minimale de services effectifs (entre 25 et 27 ans) et avoir accompli une durée minimale de services effectifs, en qualité de SPP (entre 15 et 17 ans). La majoration de pension consiste en l'augmentation de la future retraite du SPP grâce à l'intégration de l'indemnité de feu dans l'assiette des cotisations des SPP : lors de la liquidation de la pension, l'indice de traitement détenu les six derniers mois est remplacé par un indice fictif déterminé par arrêté, correspondant au grade et à l'échelon de sa collectivité. Pour obtenir une telle majoration de pension, il est nécessaire de disposer de la qualité de SPP au moment de la radiation des cadres, d'avoir atteint l'âge légal d'ouverture des droits à pension et d'avoir accompli une durée minimale de services en qualité de SPP (entre 15 et 17 ans). Le montant mensuel de la pension d'un sapeur-pompier professionnel dépend de sa catégorie hiérarchique. Il est estimé autour de 2 400 € pour la catégorie C, 3 000 € pour la catégorie B, 3 800 € pour la catégorie A et autour de 5 000 € pour la catégorie A+.

Le rôle des directions des ressources humaines

Une logique de gestion de flux

L'exercice de la profession de militaire nécessite des hommes et des femmes dans des conditions physiques et mentales optimales : en moyenne, 25 000 militaires sont recrutés chaque année, soit 7,8% de l'effectif total de 320 000 militaires. L'armée de Terre qui compte 115 000 militaires (dont plus de la moitié est constituée par des militaires du rang)²³ concentre la plus grande partie de ce besoin de renouvellement en raison du faible taux de cadres et des conditions physiques

exigées (plus de 70% des militaires de l'armée de Terre servent en contrat à durée déterminée)²⁴. En revanche, un taux de rotation plus faible est observé dans les armées de l'Air et la Marine qui nécessitent des savoir-faire plus techniques. Les militaires de la gendarmerie ont également plus souvent vocation à accomplir une carrière longue : un gendarme ne peut être sous contrat pour une durée supérieure à 10 ans, après quoi, soit le contrat n'est pas renouvelé, soit le gendarme devient un militaire de carrière.

Le dispositif des pensions militaires participe également au pilotage de la structure pyramidale des emplois des armées. Cette structure nécessite un nombre plus important de personnes ayant vocation à une carrière courte par rapport à celles qui auront une carrière longue. Or le mécanisme de la retraite à jouissance immédiate permet d'établir et de conserver cette architecture pyramidale. En effet, moins le rang hiérarchique d'un militaire est élevé, plus courte sera la durée de service requise pour obtenir la jouissance immédiate de la pension de retraite. En permettant d'attirer de jeunes hommes et femmes vers l'engagement au sein de l'armée, puis d'encourager les départs parmi les militaires du rang, ce mécanisme se révèle un véritable outil de gestion pour organiser les flux humains au sein de la population militaire. Les limites d'âge maximales qui encadrent la profession participent également à cette logique « de gestion de flux ».

Le système de pensions militaires peut aussi se concevoir comme un « outil de défense »²⁵ en ce qu'il permet d'accélérer le renouvellement des forces armées pour conserver un personnel en condition physique optimale.

Outils des directions des ressources humaines militaires

Pour conduire leur politique de gestion de flux, les directions des ressources humaines disposent d'une panoplie d'outils en fonction des typologies d'emploi du personnel. Ainsi les pécules fournissent un petit capital pour faciliter la transition professionnelle et contribuent à faciliter les départs. À l'inverse, le pilotage des promotions ou certaines primes visent à fidéliser le personnel dont les emplois sont critiques pour les armées. Les efforts d'accompagnement se portent sur les enjeux de reconversion, en particulier pour les militaires du rang,

²³ HCECM, 14^{ème} Rapport Thématique « Les pensions militaires de retraite : finalités, état des lieux, enjeux d'une réforme », Juin 2020, p.23.

²⁴ Ibid.

²⁵ HCECM, 14^{ème} Rapport Thématique « Les pensions militaires de retraite : finalités, état des lieux, enjeux d'une réforme », Juin 2020, p.10.


Conditions d'ouverture de la pension militaire de retraite (militaires recrutés après le 1^{er} janvier 2014)²⁶ :

	Après 15 ans de service		Avant 15 ans de service
Non-officiers	<i>Avant 17 ans de service</i>	Liquidation différée à 52 ans	Affiliation rétroactive au régime général et à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales (IRCANTEC)
	<i>Après 17 ans de service</i>	Jouissance immédiate	
Officiers de carrière	<i>Avant 27 ans de service</i>	Liquidation différée à 52 ans	
	<i>Après 27 ans de service</i>	Jouissance immédiate	
Officiers sous contrat	<i>Avant 20 ans de service</i>	Liquidation différée à 52 ans	
	<i>Après 20 ans de service</i>	Jouissance immédiate	

avec des services de placement, des partenariats - par exemple avec l'Afpa (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes) - et un congé dédié. Ces services contribuent à limiter les périodes de chômage à la charge de l'administration.

Les enjeux de retraite relèvent de situations individuelles et un travail de sensibilisation des personnels est mené de manière continue. Les agents sont informés de leurs droits à retraite, y compris à l'Ircantec pour ceux qui n'ont pas atteint les 15 ans de cotisations ; des simulations sont réalisées dans le cadre de l'information retraite (sans projection de ce que pourraient représenter les droits à retraite liés à une nouvelle activité).

Les récentes perspectives de réforme systémique des retraites ont mis en évidence, au plan individuel, le lien

Militaires des armées et de la gendarmerie : des carrières spécifiques nécessitant des dispositifs particuliers

D'avantage peut-être que dans toute autre profession, la carrière militaire soumet le personnel à des conditions extrêmes (physiques comme mentales), impliquant une certaine mobilisation des directions des ressources humaines militaires. Ceci s'ajoute à l'accompagnement en matière de préparation à la retraite, d'autant plus nécessaires que le niveau des pensions de retraite relativement faibles.

entre déroulement de la carrière professionnelle et revenus de remplacement, soulevant des interrogations y compris chez les plus jeunes. Un modèle purement contributif priverait les gestionnaires des outils de régulation qu'offrent aujourd'hui les spécificités des pensions de retraite militaires.

Dans la période actuelle, les difficultés économiques issues de la crise sanitaire, qui rendent plus complexes les départs des militaires du rang, ont conduit le ministère des armées à jouer un rôle social contracyclique en tant qu'employeur.

Des réponses adaptées aux besoins spécifiques au personnel défense-sécurité

A l'issue de leur carrière, la situation en matière de retraite du personnel ayant servi dans les forces de défense et de sécurité, varie en fonction de l'âge de chacun, mais aussi en fonction du type de carrière menée, avec des durées de service très variables. A ces situations différentes répondent des outils différents :

- Pour les militaires de carrière, pour la plupart sous-officiers ou officiers, qui vont passer l'ensemble (ou presque) de leur carrière professionnelle dans l'armée ou la gendarmerie, les problématiques relatives à la retraite sont semblables à celles des carrières des autres métiers de la sécurité au sein de la fonction publique. Pour compenser le faible taux de remplacement lié à la

²⁶ HCECM, 13^{ème} rapport « Revue annuelle de la condition militaire », 2019, p.119.



prise en compte partielle des primes dans le calcul de la pension, une préparation progressive de la retraite grâce à des outils de retraite supplémentaire apparaît nécessaire.

- Pour la grande majorité du personnel militaire qui représente la base de la pyramide des ressources humaines et qui n'est pas destinée à une carrière de longue durée au sein des armées ou de la gendarmerie, il s'agit d'utiliser à bon escient les primes perçues pendant le temps servi en tant que militaire, généralement en début de carrière professionnelle. Ces primes, pour partie issues des mécanismes de bonifications, peuvent atteindre des montants importants. Il peut être judicieux de les placer sur des supports adaptés à une épargne de long terme, afin de bénéficier in fine de rendements importants.

Dans tous les cas, il est difficile pour de jeunes actifs de projeter ce que sera leur situation au moment du départ en retraite et donc d'anticiper leurs besoins. Un effort significatif d'information, de sensibilisation et de pédagogie sur ce thème est indispensable de la part

de l'encadrement, des services RH et des différents intervenants. Le seul argument fiscal, souvent mis en avant, est inopérant pour des jeunes adultes qui ne paient pas encore d'impôts.

Un fléchage sous la forme d'une « prise de date » pourrait être un premier pas utile lorsque cette préoccupation de la retraite se fait jour, autour de 40 ans.

Cette première partie a dressé un panorama général mais rapide des retraites des forces de sécurité et de défense, avec une analyse succincte des particularités et des besoins de chaque catégorie de personnel.

Pour un développement plus complet, la Fédération JONXIO propose au lecteur de se reporter au guide publié sur son site qui explique en détail les principes régissant les droits

[Guide 4. Les fondamentaux de la retraite en France - JONXIO](#)



Partie 2 : Les solutions existantes : la préparation d'un complément de retraite pour les forces de défense et de sécurité

La fonction publique représente plus de 5 millions d'agents soit un emploi sur cinq. Pour ces agents dont ceux des corps de défense et de sécurité, il n'existe pas d'aides de l'employeur public en matière de préparation à la retraite, à la différence du secteur privé où plus d'un salarié sur deux a accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale (chiffre de 2018). La préparation de la retraite n'apparaît pas comme une priorité au sein des administrations publiques, alors même qu'il s'agit d'un enjeu d'attractivité et de renouvellement du personnel.

Pourtant, l'anticipation de la retraite demeure un sujet majeur de préoccupation pour les agents de la fonction publique. Face à ce besoin grandissant, de nombreuses solutions dédiées permettent aux agents publics de préparer sereinement leur retraite.

La Rente Mutualiste du Combattant (RMC)

Instauré par une loi du 4 août 1923, le dispositif de la Rente Mutualiste du Combattant (RMC) est issu de considérations historiques de reconnaissance et de réparation de la Nation envers le « monde combattant », monde qui réunit près de 2,4 millions de personnes.

Les personnes pouvant souscrire à la RMC sont les titulaires de la Carte du Combattant, du Titre de Reconnaissance de la Nation ou, pour les veuves et orphelins ; le bénéficiaire de la mention « mort pour la France » à titre militaire du défunt. La Carte du Combattant est délivrée à une personne ayant appartenu à une unité reconnue combattante pendant au moins 90 jours. Le Titre de Reconnaissance de la Nation est attribué en reconnaissance de la participation pendant au moins 90 jours à un conflit ouvrant droit à ce titre.

La RMC qui permet de se constituer un complément de retraite par capitalisation, bénéficie d'une aide de l'État sous forme d'abondement et d'avantages fiscaux substantiels. C'est notamment l'abondement qui justifie que la RMC soit réservée à certains combattants ou ayants droits de combattants, morts pour la France à titre militaire.

Sous condition de durée minimale de cotisation, l'État majore la rente de la RMC de 12,5% à 60%. En 2019, le montant total de cette majoration s'élevait à 234,7 M € (baisse de 12,7 M € par rapport à 2018). Cette majoration est revalorisée annuellement. Cette rente majorée individuelle est limitée à un plafond fixé chaque année et qui était de 1837,50 € en 2021.

Les avantages liés à la fiscalité de la RMC se déclinent à toutes les étapes de sa constitution. Les cotisations

sont déductibles du revenu imposable, dans la limite du plafond de rente majorée en vigueur. Dans sa phase de perception, la rente majorée est exonérée d'impôts et de prélèvements sociaux, dans la limite du plafond de rente majorée en vigueur. Enfin, le cadre fiscal de l'assurance-vie (voir ci-dessous) est appliqué à la RMC en matière de transmission du capital. L'adhérent peut également poursuivre ses versements, libres ou programmés, même après liquidation, afin de bénéficier des avantages mentionnés, qui restent toujours déductibles dans la limite du plafond de rente majorée.

Système de rente viagère par capitalisation, la RMC permet de souscrire en option un capital décès. On parle alors de « régime réservé » en opposition au « régime aliéné ». (Sauf que dans le cas du régime aliéné, il est possible de racheter son capital à 100 % avant la liquidation).

Chiffes-clés de la RMC

Chaque année, 3 000 nouveaux adhérents environ souscrivent à la Rente Mutualiste du Combattant.

La taille du marché de la RMC dépend du nombre de titulaires de la Carte du Combattant, du Titre de Reconnaissance de la Nation et de la mention « mort pour la France » à titre militaire²⁷. Les titulaires de la Carte du Combattant étaient au nombre de 1 143 202 en 2018, tandis que le Titre de Reconnaissance de la Nation comptait 134 054 personnes en 2017. Chaque année, 32 000 personnes se voient attribuer la Carte du Combattant ou le Titre de Reconnaissance de la Nation.

²⁷ Selon les chiffres propres de la MER (Mutuelle Épargne Retraite), l'âge moyen de première souscription demeure relativement élevé, se situant autour de 37 ans en 2020. Ainsi, l'âge moyen des détenteurs d'une RMC est de 45 ans.



Le Plan d'Épargne-Retraite (PER)

Entré en vigueur le 1^{er} octobre 2019, le Plan d'Épargne-Retraite (PER) est le produit d'épargne institué par la loi Pacte. Accessible à tous les actifs, le PER remplace le PERP²⁸ et l'ensemble des dispositifs préexistants (Madelin pour les indépendants, PERE²⁹ pour les contrats obligatoires d'entreprise ou PERCO...).

Les solutions historiques dédiées aux fonctionnaires et agents publics que sont Préfon-Retraite³⁰, le CRH³¹ ou le Corem³² ont également évolué pour se mettre en conformité avec le dispositif PER.

Le PER existe sous trois formes : le PER individuel, le PER collectif facultatif et le PER catégoriel ou obligatoire. Certains acteurs proposent également un PERu qui regroupe le PER catégoriel et le PER collectif.

Le PER collectif facultatif est proposé par une entreprise à ses salariés, il recueille l'épargne salariale et peut être abondé par l'entreprise. Il nécessite un accord d'entreprise. Il correspond à l'ancien PERCO.

Le PER catégoriel obligatoire est mis en place au sein d'une entreprise, il a un caractère obligatoire dès lors qu'il est mis en place. L'entreprise cotise à hauteur d'un pourcentage du salaire pour alimenter le compte du collaborateur. Il peut être réservé à une catégorie objective du personnel (exemple : les cadres), et correspond à l'ancien contrat appelé « article 83 ». Le salarié peut alimenter de manière volontaire son contrat dans les mêmes conditions que s'il avait un PER individuel.

Ces deux derniers PER ne sont, par définition, pas accessibles aux fonctionnaires qui ne disposent pas d'une contribution de leur employeur contrairement aux salariés du secteur privé.

Le PER a un caractère universel, chaque PER (individuel, collectif ou catégoriel) doit avoir des compartiments afin de recueillir l'épargne quelle que soit son origine. La transférabilité entre les PER est possible. Il est également possible de transférer ses anciens contrats d'épargne-retraite vers son PER. Son utilité réside pour l'épargnant dans le fait de n'avoir avant son départ en retraite qu'un seul support dans lequel il pourra loger son épargne retraite accumulée quelle que soit son origine. Il y a

néanmoins des conditions de clôture³³ à respecter et des règles de sorties qui sont différentes³⁴. C'est la principale, mais réelle limite, à sa vocation universelle. Jusqu'au 31 décembre 2022, il est également possible de transférer tout ou partie de l'encours d'une assurance-vie vers son PER. Ce transfert n'est possible qu'en phase d'épargne.

Le PER se décline sous format assurantiel (le plus courant) ou format bancaire, qui permet de loger des titres (actions ou obligations) en direct. Sa fiscalité est alors différente et moins favorable en cas de décès, la sortie en rente est également plus complexe, puisque seul un assureur peut garantir une rente.

Par défaut, la gestion financière du PER est dite « à horizon », c'est-à-dire que plus l'horizon de la retraite est éloigné, plus la part d'actifs « à risque » est élevée. Une désensibilisation progressive au risque s'effectue au fur et à mesure que la date théorique de départ à la retraite approche³⁵.

Au moment du départ à la retraite, la sortie peut se faire sous la forme d'une rente viagère ou de la récupération de son capital. Il est également possible de mixer les deux solutions. Durant la phase d'épargne, en cas d'achat de sa résidence principale ou en cas de coup dur³⁶, il est possible de récupérer une partie ou l'intégralité de son épargne.

La fiscalité est un point majeur de l'attractivité du PER. Deux dispositifs existent :

- ▶ une déduction fiscale des cotisations qui permet de réduire le montant de l'impôt payé. Ainsi, le gain fiscal est d'autant plus important que la tranche marginale d'imposition est élevée. Pour un versement de 10 000 € et avec une tranche marginale d'imposition de 30%, le gain d'impôt est de 3 000 €³⁷. Dans ce cas, le montant de la rente ou du capital sera imposé au moment de sa perception. L'intérêt fiscal réside dans le fait que la tranche marginale d'imposition est plus faible en phase de retraite qu'en phase d'activité.
- ▶ Le deuxième dispositif consiste à ne pas bénéficier de la déduction fiscale des cotisations en contrepartie de quoi, seules les plus-values au moment de la perception de la rente ou du capital seront imposées. Ce dispositif est utile pour les jeunes épargnants dont le montant

²⁸ Dispositif créé en 2003 par la réforme « Fillon ».

²⁹ Également nommés « Article 83 » en référence au Code général des impôts.

³⁰ Le régime Préfon-Retraite est un contrat d'assurance de groupe créé en 1964 distribué par Préfon et assuré par CNP Assurances, AXA, Groupama et Allianz.

³¹ La CRH (Complémentaire Retraite des Hospitaliers) est une solution distribuée par le CGOS et assurée par Allianz.

³² Le Corem est une solution distribuée par l'Union Mutualiste Retraite.

³³ Il n'est possible de transférer son PER catégoriel ou PER collectif qu'en cas de départ de l'entreprise.

³⁴ Il n'est pas possible d'effectuer une sortie en capital pour un PER catégoriel.

³⁵ 62 ans.

³⁶ Les cas sont fixés par la Loi : fin de droits d'assurance chômage, invalidité du particulier, de son conjoint ou d'un enfant, jugement de liquidation judiciaire, décès du conjoint/partenaire de pacs, ou enfant et surendettement.

³⁷ Le montant de la cotisation déductible est plafonné à 10% des revenus professionnels nets de l'année précédente avec un minimum de 10% du plafond annuel de la sécurité sociale et un maximum de 10% de 8 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS). Chaque contribuable dispose de son propre plafond de déduction, ce plafond non utilisé est reportable sur 3 ans et est mutualisable en cas de déclaration commune.



de l'impôt en début de carrière est faible voire nul. Le choix se fait pour chaque versement ce qui apporte une véritable souplesse et permet de s'adapter à la situation personnelle de l'épargnant.

Il existe un PER historiquement dédié à la fonction publique : le régime Préfon-Retraite, créé en 1964

par une association de hauts fonctionnaires et quatre organisations syndicales de fonctionnaires³⁸. La création de ce régime qui répond aux particularités des agents publics s'est faite avec l'approbation des pouvoirs publics³⁹. Plébiscité par les agents publics, dont les forces de défense et de sécurité, ce PER est également le plus important en termes d'encours gérés, avec près de 30% des provisions mathématiques des régimes individuels et 15% des flux d'encaissement. Un agent public sur deux qui a recouru à un dispositif de type PER le fait avec Préfon-Retraite⁴⁰. Il s'agit d'une solution en points ce qui le différencie des PER du marché et se traduit par une plus grande sécurité. En effet, le cadre législatif précise que le montant de la rente à 60 ans est connue pour chaque euro versé ce qui n'est pas le cas des PER dont le montant de la rente n'est connu qu'au moment du départ à la retraite et va dépendre de l'épargne accumulée, soumise aux aléas des marchés financiers et de l'espérance de vie au moment de la liquidation. Pour la population des forces de défense et de sécurité pour laquelle la sécurité est essentielle, un PER en points du code des assurances est le plus adapté.

Chiffres-clés du PER et de l'épargne retraite en France

En 2019, l'épargne retraite individuelle en France est de 2,6 milliards € en matière de cotisations, 1,5 milliards d'euros en matière de prestation et 48 milliards € en matière de provisions mathématiques. Dans ces chiffres, le PER Préfon-Retraite représente respectivement 294 millions € de cotisations (11%), 389 millions € de prestations (26%) et des provisions mathématiques de 14,12 milliards € (29%). Tous dispositifs confondus, l'épargne retraite représente 13,6 milliards € de cotisations, 6,9 milliards € de prestations et 240 milliards € de provisions mathématiques. Avec la Loi Pacte, l'ambition des pouvoirs publics est de porter cet encours à 300 milliards d'euros dans les cinq prochaines années. (Chiffres de la DRESS).⁴¹

L'assurance-vie

Parfois appelée le « couteau-suisse de l'épargne », l'assurance-vie permet de se constituer un capital sans condition d'âge en ayant accès à une variété de supports d'investissements (actions, obligations, immobilier, etc.). Elle se présente donc comme une solution pour répondre au besoin de prévoyance des agents de la fonction publique. Sa flexibilité en fait un outil pratique pour financer une diversité de projets : la préparation d'un complément de revenu à la retraite ou le futur achat d'un bien immobilier en particulier.

Utilisé comme un produit d'épargne à moyen ou long terme, le contrat d'assurance-vie permet au souscripteur de placer des économies de manière régulière ou ponctuelle. Ce produit souple s'adapte aux fluctuations de revenus en n'imposant pas de versement régulier ainsi qu'au profil de risque de l'investisseur. La gestion des sommes placées peut être libre ou sous mandat.

L'utilisation avantageuse des sommes placées sur un contrat d'assurance-vie débute dès la 8^e année après son ouverture. A partir de cette date, la fiscalité appliquée aux intérêts issus des versements effectués est abaissée de 12,8% à 7,5%. Quelle que soit la date d'ouverture du contrat, il faut en revanche prendre en compte une fiscalité de 17,2% sur les intérêts, correspondant aux prélèvements sociaux.

L'assurance-vie s'illustre également comme outil de transmission du patrimoine : le souscripteur peut désigner toute personne de son choix comme bénéficiaire de son contrat. Et une fiscalité successorale spécifique est mise en place avec des abattements avantageux.

Chiffres-clés de l'assurance-vie⁴²

L'assurance-vie apparaît comme l'un des placements préférés des Français puisque 39% des ménages en métropole disposaient d'un tel contrat en 2019.

Fin novembre 2020, l'encours de l'assurance vie représentait 1 785 milliards d'euros⁴³.

³⁸ La CFDT, la CFTC, la CGC et FO

³⁹ Le lancement officiel du régime Préfon-Retraite se fait le 1^{er} janvier 1968, quatre ans après la naissance de l'association, avec le soutien des pouvoirs publics. Le ministre des Finances, Michel DEBRE, l'écrivait ainsi en 1964 au moment d'agréer les textes de la convention entre Préfon et les assureurs publics : « J'ai l'honneur de vous faire connaître que ces textes recueillent notre plein accord. Je souhaite qu'ils vous permettent de mener à bien une action à laquelle j'attache le plus grand intérêt ».

⁴⁰ Source DREES, étude 2021.

⁴¹ DRESS (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques), « Les retraités et les retraites », édition

⁴² Insee, Infographie « Le patrimoine des ménages en 2018 », 3 décembre 2018

⁴³ Fédération Française de l'Assurance, « Assurance vie : collecte nette négative en novembre 2020 », 24 décembre 2020.



L'investissement immobilier

En France métropolitaine, 58% des ménages détiennent une propriété principale⁴⁴. Préparer un capital retraite peut se faire par de l'investissement immobilier, essentiellement sous deux formes :

- ▶ En devenant propriétaire, une fois installé dans la vie active. Le crédit immobilier souscrit, d'une durée de 20 ou 25 ans, sera remboursé avant le départ à la retraite. Sans la charge d'un loyer, les dépenses du retraité liées au logement, ne concerneront plus que les factures mensuelles (eau, électricité, gaz, assurance), la taxe foncière et d'éventuels travaux d'entretien.
- ▶ L'investissement immobilier peut également prendre la forme d'un investissement locatif : une fois le prêt relatif au bien remboursé, les loyers perçus offrent un complément non négligeable à la pension. Par ailleurs, cet investissement locatif permet de réduire ses impôts grâce à loi Pinel : l'investissement peut être déduit jusqu'à 300 000 € lorsque le bien est loué neuf en tant que résidence principale. Sous réserve de conditions de durée de location (entre 6 à 12 ans) ainsi que des conditions relatives au locataire (revenus modestes).

Focus : l'immobilier, une solution adaptée aux besoins du personnel militaire

L'investissement locatif est une réponse particulièrement adaptée aux besoins des militaires pour anticiper la constitution d'un patrimoine en prévision de la retraite.

Le ministère des Armées dispose d'un parc de logements de près de 47 000 logements dont près de la moitié sont des logements sociaux, afin de permettre un accès au logement à des militaires aux revenus modestes. Pour les gendarmes, la politique de logement est celle de la concession de logement par nécessité absolue de service (CLNAS) pour les officiers et sous-officiers de gendarmerie, afin de garantir la disponibilité de ces derniers.

Dans les deux cas, les sommes qui auraient été destinées au paiement d'un loyer peuvent être consacrées au remboursement d'un prêt contracté pour un bien immobilier à visée locative. Tandis que les loyers perçus peuvent être mobilisés sur un support d'épargne, notamment un PER ou une assurance-vie.

Une vision patrimoniale pour chaque étape de la vie

À chaque étape de la vie où les besoins et les moyens sont différents, correspondent diverses possibilités pour se constituer un complément de retraite.

À plus de 25 ans de la retraite :

L'entrée dans le monde professionnel implique de premières dépenses pour se loger et s'équiper. Les préoccupations d'épargne restent faibles et les revenus de début de carrière ne permettent pas nécessairement de placer des sommes sur des supports de moyen ou de long terme. Dans un premier temps, les livrets d'épargne (livret A et livret de développement durable) permettent de se constituer une épargne de précaution disponible immédiatement, même si le rendement de celle-ci est assez faible. La trentaine passée, les revenus peuvent être suffisants pour envisager de contracter un crédit immobilier à long terme. L'ouverture d'un PER permet alors de préparer sa retraite en consentant des efforts financiers moindres, car étalés dans le temps. La trentaine est également l'occasion de souscrire à un contrat d'assurance-vie.

À moins de 15 ans de la retraite

Une fois la résidence principale acquise, il paraît judicieux d'investir dans l'immobilier locatif. Il est encore temps de souscrire à un PER et/ou à un contrat d'assurance-vie, en raison d'une fiscalité avantageuse et de l'augmentation des revenus de l'individu.

Le Relevé Individuel de Carrière (ou relevé de carrière), disponible en ligne, permet de vérifier que ses droits à retraite sont correctement répertoriés. Il est important d'en prendre connaissance afin de s'assurer que l'ensemble de ses cotisations en matière de retraite ont bien été prises en compte (nombre de trimestres validés et nombre de points cumulés).

À partir de 45 ans, il est possible de solliciter un Entretien Information Carrière (ou rendez-vous de mi-carrière) auprès de son régime d'affiliation. Il s'agit, pour l'individu, d'évoquer l'évolution de ses droits à retraite en fonction de ses futurs choix professionnels comme personnels, éventuellement grâce à des simulations, et de recevoir des conseils pour augmenter le montant de sa retraite.

Des simulations de montants de pension sont à disposition des agents publics : le simulateur de la CNRACL est réservé aux fonctionnaires territoriaux et hospitaliers tandis que les fonctionnaires d'État peuvent utiliser le portail Ensap.

À moins de 5 ans de la retraite :

La soixantaine correspond au moment où il devient primordial de souscrire à une complémentaire santé de bon niveau en raison de l'augmentation des dépenses de soins, notamment en optique et en dentaire. Cette période correspond à la perte de la mutuelle d'entreprise (dans le privé) par effet de cessation d'activité.

Par ailleurs, le risque de perte d'autonomie s'accroît et

⁴⁴ Insee, « Propriétaires – Locataires », 26 mars 2019.



il peut donc être judicieux de recourir à une assurance dépendance, pouvant être incluse dans la complémentaire santé. Cette assurance permet le versement d'une rente lors de situations de perte d'autonomie et permet de faire face aux frais générés par la garde à domicile ou le placement en EHPAD.

Il est toujours intéressant de mettre en place un PER, même à moins de 5 ans de la retraite : en effet, la fiscalité est globalement avantageuse, que l'individu soit imposable ou non. Cette mise en place permet le transfert de divers produits d'épargne-retraite vers son PER ce qui rend l'épargne plus lisible.

Le changement de résidence est également une possibilité à envisager. Les enfants n'habitant plus le cas échéant au domicile familial, l'achat d'un logement plus petit, donc moins coûteux et nécessitant moins d'entretien est une option présentant de nombreux avantages. Un logement plus proche du centre-ville et des commerces de proximité peut alors être choisi, correspondant également à des critères d'accessibilité tel qu'un ascenseur et une salle de bain adaptée. La plus-value issue de la vente de l'ancienne résidence principale permet de financer le changement de logement mais également un éventuel hébergement en EHPAD.

16



Partie 3 : Aménagements possibles et solutions complémentaires à mettre en œuvre : les propositions de la Fédération Jonxio

Pour répondre aux enjeux évoqués tout au long de ce cahier, Jonxio a approfondi six grands axes de réflexion pour faire évoluer les retraites supplémentaires des forces de défense et de sécurité. Six propositions en ont résulté qui doivent permettre l'émergence de nouveaux débats sur l'épargne-retraite complémentaire et supplémentaire des agents de la fonction publique.

1 Favoriser les revenus réguliers plutôt que le versement d'un capital au moment du départ en retraite

Le départ à la retraite entraîne le plus souvent un rapport nouveau à la gestion de ses finances. Les revenus touchés diffèrent de ceux perçus en période d'activité, de nouveaux besoins peuvent émerger (notamment en lien avec la perte d'autonomie des personnes âgées⁴⁵). La loi Pacte a largement ouvert la possibilité de sortie en capital afin de

La rente offre des perspectives de stabilité et peut être mobilisée dans le financement de la prise en charge de la dépendance

répondre à une attente du consommateur. Pour autant l'épargne retraite, lorsqu'elle est versée sous forme de rente, permet d'assurer un flux régulier de revenus intégré au budget mensuel des ménages. La rente offre ainsi des perspectives de stabilité et peut également être mobilisée dans le financement de la prise en charge de la dépendance, le cas échéant, à travers une option spécifique. Pour

l'assureur gestionnaire, servir des prestations en rentes permet d'allonger la durée des placements et donc, toutes choses égales par ailleurs, leur rendement. Favoriser les rentes est donc intéressant du point de vue de l'assureur comme de celui du particulier.

Mais la rente viagère souffre de plusieurs maux : son nom, qui pourrait être remplacé par une notion de revenu régulier ; sa fiscalité, qui est complexe avec la coexistence de plusieurs situations ; son coût, qui semble prohibitif avec une sous-estimation systématique de l'espérance de vie à 60 ans. En conséquence, elle est peu choisie par l'épargnant qui se voit de plus en plus proposer une alternative sous forme de capital. Quelles incitations permettraient d'opter plus largement pour la rente ?

Proposition

Favoriser le choix d'une sortie en rente de l'épargne-retraite pour mieux répondre à la baisse des revenus à la retraite de trois façons :

- **Favoriser le choix d'un revenu régulier** à la place d'un capital en adoptant une fiscalité des revenus issus de la rente plus simple et plus attractive. L'abattement dont bénéficie la rente ne serait pas plafonné et serait d'autant plus important que la durée de l'épargne serait longue.
- **Favoriser la concurrence** entre les différents acteurs en supprimant les contraintes qui pèsent sur le calcul des rentes à partir des tables de mortalité réglementaires, en introduisant de l'innovation et de la liberté dans l'offre de rente. Par exemple en permettant de prévoir une notion de capital réservé (à l'image de ce qui existe pour la rente mutualiste du combattant).
- **Engager une campagne de communication** sur le bénéfice d'un revenu régulier garanti en lien avec la hausse de l'espérance de vie.

⁴⁵ Drees, « Perte d'autonomie : à pratiques inchangées, 108 000 seniors de plus seraient attendus en Ehpad d'ici à 2030 », décembre 2020, 5p.

2 Favoriser l'épargne longue et investir dans les entreprises

L'horizon qu'implique la constitution d'une épargne-retraite semble lointain et incertain pour l'épargnant qui a tendance à privilégier une épargne de précaution sans risque mais faiblement rémunérée. Majoritairement, les épargnants de plus de 35 ans s'estiment « assez mal informés » ou « pas du tout informés » sur les nouveaux dispositifs d'épargne retraite⁴⁶. Sans doute les stratégies de gestion de ces fonds à plus ou moins long terme demeurent-elles obscures pour un certain nombre de futurs retraités, secteur public compris.

Pourtant, l'horizon éloigné de la retraite est un facteur d'opportunités pour le rendement des sommes investies. Cela apparaît clairement avec les différentes stratégies de gestion en fonction de l'âge de l'épargnant et de la durée d'épargne qu'il a devant lui. Une gestion plus risquée est appropriée lorsque l'agent est loin de l'âge de la retraite et lorsque la retraite approche, il devient pertinent de déplacer son épargne sur des supports moins risqués afin de sécuriser son épargne-retraite. Ces aspects techniques peuvent rebuter des particuliers, mais leur compréhension est cruciale pour leur assurer une retraite la plus élevée possible. Un autre obstacle est celui de la peur de perdre une partie de son capital. Pour 27 % des épargnants, cette crainte de perdre son capital représente un frein à la souscription d'un PER⁴⁷.

Proposition

Favoriser le placement de l'épargne en support de type actions, accompagnant le développement des entreprises et cherchant la meilleure performance possible, en engageant deux types d'actions :

- **Entamer une campagne de communication forte** pour montrer l'attractivité des placements en actions sur longue période, par exemple en concevant un module de vulgarisation financière qui pourrait être partagé dans le cadre de la scolarité afin de développer la culture financière des futurs épargnants.
- **Proposer, si l'épargnant accepte de placer une part de son épargne à long terme dans des supports de type action, une contre-garantie** sous la forme d'un maintien du capital dès lors que la durée de détention est longue. Ce dispositif pourrait être préféré aux avantages fiscaux existant dans les placements de type « capital investissement » qui ne concernent qu'une part limitée d'épargnants. Le dispositif proposé aurait l'avantage de concerner plus de monde et d'être plus pédagogique. Il serait par ailleurs probablement moins coûteux pour les finances publiques.

⁴⁶ Fidelity International – Insight AM, « PER : quelle place demain dans l'épargne des Français ? », septembre 2021.

⁴⁷ Ibid.

3 Simplifier le PER

La Loi Pacte avait pour ambition de développer l'épargne retraite en simplifiant les dispositifs existants et en créant un dispositif unique. Ainsi, les PERP (Plan Epargne Retraite Populaires), les contrats dits « Madelin » réservés aux indépendants, les contrats d'entreprise dits « article 83 » ont été supprimés. Les contrats historiques que sont Préfon, Corem, CRH ont été modifiés. Le Plan Epargne Retraite Collectif (PERCO) a été refondu. De nouveaux acteurs comme les gestionnaires financiers peuvent désormais, en concurrence avec les assureurs, proposer ce nouveau contrat : le PER.

Mais le Plan d'Epargne Retraite créé pour être un support universel ne l'est pas complètement. S'il est précisé que les sommes versées dans un PER peuvent provenir des versements volontaires du titulaire, de l'épargne salariale ou des versements obligatoires de l'employeur il existe encore quatre dispositifs dont les règles sont parfois différentes, par exemple en matière de sortie⁴⁸ ou de fiscalité en cas de décès⁴⁹ : PER individuel, PER collectif, PER catégoriel et PER unique. Alors que l'idée initiale des pouvoirs publics était de remplacer les anciennes solutions, la complexité introduite nuit à une bonne compréhension.

Proposition

Rendre le PER véritablement universel, en poursuivant sa simplification et son harmonisation dans deux directions :

- **Dès lors qu'un particulier possède un PER individuel**, ne pas l'obliger à ouvrir un PER catégoriel ou obligatoire au sein de son entreprise si elle a mis en place un tel dispositif. Le PER qui comporte plusieurs compartiments pour accueillir les sommes provenant de diverses sources (épargne individuelle, épargne salariale, épargne obligatoire réalisée par l'employeur par exemple) doit être le contenant universel. Aujourd'hui l'épargnant doit ouvrir un PER catégoriel et attendre de quitter son entreprise pour pouvoir le fermer et transférer l'épargne accumulée vers son PER individuel. Selon la proposition formulée ici, il lui suffirait de demander à son entreprise de verser ces sommes sur son PER. Ainsi dans le cadre des carrières morcelées, un jeune actif qui ouvre un PER conserverait un seul support⁵⁰ tout au long de sa carrière. Ce dispositif serait particulièrement adapté pour les militaires qui débutent leur carrière au sein des armées, ouvrent un PER individuel Préfon-Retraite et sont en situation de se retrouver dans la suite de leur carrière dans une entreprise qui propose un PER catégoriel ou un PER collectif.
- **Les règles de sorties seraient également harmonisées** quelle que soit l'origine des versements en offrant le choix d'une rente ou d'un capital. Ainsi la solution serait véritablement universelle et éviterait toute complexité pour l'épargnant.

⁴⁸ Les règles de sortie ne sont pas complètement harmonisées, par exemple, la sortie en capital n'est pas possible pour le PER catégoriel.

⁴⁹ Selon que le PER soit un PER d'une compagnie d'assurances ou proposé par un gestionnaire financier (PER en compte titres), la fiscalité en cas de décès n'est pas la même.

⁵⁰ Tout autant transférable comme c'est le cas aujourd'hui.

4 Abonder l'épargne retraite dans le secteur public

La fonction publique souffre d'un déficit d'attractivité alors même que la pandémie a montré l'importance des services publics pour répondre à l'urgence des situations. Plusieurs rapports montrent que nombre d'employeurs de la fonction publique voient le nombre de candidatures s'éroder et peinent à trouver des agents publics formés et compétents.

Les collectivités territoriales font état de ces difficultés : 39 % d'entre elles peinent à recruter, selon le 12^e baromètre RH qui leur est dédié⁵¹ et qui souligne un manque de candidatures et des niveaux de rémunérations peu attractifs. Le rapport conclut que les collectivités « doivent repenser l'attractivité des carrières dans le public ». Ce constat partagé par le Gouvernement : la Ministre de la Transformation et de la Fonction publique, Amélie de Montchalin, a annoncé le lancement, en septembre 2021, d'une mission sur l'attractivité de l'emploi territorial⁵².

La fonction publique d'État n'est pas non plus épargnée par ce phénomène, puisque la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a mis en avant une baisse de la sélectivité des recrutements, qui vient poursuivre une tendance à l'œuvre depuis plusieurs années. Certains recrutements de forces de défense et de sécurité, comme celui des gardiens de la paix, connaissent en outre une sélectivité plus faible que la moyenne.

Plusieurs indicateurs pointent ainsi vers un manque d'attractivité de l'emploi public. Celui-ci serait le fait de questions matérielles plutôt que d'un désintérêt pour les missions inhérentes aux emplois de la fonction publique. Or, parmi ces considérations matérielles, la préparation de la retraite occupe une importance croissante.

Faire face à la baisse de revenus à la retraite s'impose comme la préoccupation première des épargnants français selon un sondage Fidelity International–Insight AM⁵³. Cette préoccupation concerne particulièrement la fonction publique et les forces de défense et de sécurité dont une part sensible de la rémunération est composée de primes, guère prises en compte dans le calcul des pensions de retraite. Or les employeurs publics, à la différence de ceux du privé, n'ont pas la possibilité d'abonder les PER de leurs agents. Ce désavantage peut pousser les plus qualifiés ou compétents d'entre eux à privilégier le secteur privé lors de la recherche d'emploi. Les employeurs publics sont conscients de cette situation, et certains d'entre eux, notamment dans le versant territorial, ont tenté d'offrir une possibilité d'abondement à leurs agents, qui s'est vue refusée par la Cour des comptes⁵⁴. Cette situation montre l'intérêt grandissant des employeurs publics pour l'abondement.

Proposition

Permettre à l'employeur public d'abonder l'épargne retraite de ses agents lui procurerait un avantage non négligeable en s'inspirant de ce qui existe pour une catégorie particulière d'agents publics :

- **La mise en place de l'abondement pourrait s'inspirer de ce qui existe** pour les Professeurs des Universités et Praticiens Hospitaliers (PU-PH) ou les Maîtres de Conférence Universitaires et Praticiens Hospitaliers (MCU-PH). Ces populations bénéficient d'un abondement depuis 2007 dès lors qu'ils ont recours à un dispositif d'épargne supplémentaire en vue de la retraite.
- **Elle renforcerait l'attractivité de la fonction publique** en ce sens qu'elle constitue une réponse à une des premières préoccupations des agents publics, qui est celle de leur niveau de revenu à la retraite. Ce dispositif pourrait être une pierre angulaire du renforcement de l'attrait des carrières dans le secteur public⁵⁵.

⁵¹ Randstad, « 12^{ème} baromètre RH des collectivités locales », septembre 2021.

⁵² Acteurs publics, « Le gouvernement veut rendre la fonction publique territoriale plus attractive », 30 septembre 2021.

⁵³ Fidelity International – Insight AM, « PER : quelle place demain dans l'épargne des Français ? », septembre 2021.

⁵⁴ La gazette des communes, « Les territoriaux s'intéressent peu à la prévoyance retraite », 6 décembre 2016.

⁵⁵ Un tel dispositif aurait de multiples avantages. Il constitue un moyen, pour les employeurs, d'attirer et de retenir les meilleurs agents et offre une réponse pertinente aux difficultés de recrutement, aiguës dans certains versants ou secteurs de la fonction publique. L'abondement permettrait aussi de sensibiliser les salariés à la constitution d'une épargne de retraite afin de ne pas connaître une chute brutale de leurs niveaux de revenus au moment de sa liquidation. Il représenterait un appui à la constitution d'un capital retraite pour les agents disposant de moins de capacité d'épargne, notamment les agents de catégorie C, qui représentent 75 % des effectifs de la fonction publique territoriale et 35 % des effectifs militaires. Un tel abondement doit aussi permettre de reconnaître concrètement l'engagement particulier des forces de défense et de sécurité.

5 Investir l'épargne excédentaire due à la crise sanitaire pour la retraite

En raison des confinements de 2020, le niveau d'épargne brute des Français a atteint 318 milliards €, soit une hausse de près de 100 milliards par rapport à 2019. Le taux d'épargne global s'est élevé à 21,3% alors qu'il était de 15% en 2019⁵⁶. Cet accroissement s'est observé pour toutes les catégories de ménages. Si en valeur absolue, les sommes épargnées sont plus grandes pour les ménages à hauts revenus, les évolutions relatives ont été plus importantes pour le patrimoine des ménages aux revenus moins élevés : l'augmentation a été de 32% en 2020 pour le premier quartile, alors qu'elle n'a été que d'environ 6% pour le dernier.

Pour autant, l'épargne retraite reste peu développée en France⁵⁷. L'épargne réglementée et davantage encore les dépôts à vue sont les principaux bénéficiaires des suppléments d'épargne : l'épargne réglementée représente une proportion stable du patrimoine financier des ménages (14 % en 2020 contre 15 % sur les dix dernières années) tandis que les dépôts à vue représentent une proportion en croissance (12,5 % contre 10 % sur les dix dernières années)⁵⁸.

La France s'inspirerait de pays qui ont récemment renforcé les incitations fiscales à l'épargne longue⁵⁹. La Corée du Sud a rehaussé en 2020 le plafond d'exonération des cotisations à des produits individuels, tout en réduisant l'imposition des prestations de retraite s'étalant sur plus de 10 ans. La République tchèque a doublé le plafond de déductibilité des cotisations à des produits individuels en 2017 et augmenté de 2/3 la déductibilité des contributions employeurs. Le Danemark a introduit en 2018 une sur-exemption fiscale des cotisations d'épargne-retraite⁶⁰.

Proposition

Augmenter temporairement le plafond annuel de versement déductible sur le PER de 10% à 20% pour inciter l'épargne de précaution accumulée à s'investir à long terme en vue de la retraite aurait un double effet vertueux :

- **L'épargne dormante sur les comptes bancaires** pourrait trouver des canaux plus pérennes pour assurer un financement durable de l'économie. Le ministre de l'Économie et des Finances, Bruno Le Maire, exhortait en ce sens, en juin 2021, les Français à « continuer de placer [leur] épargne dans l'économie française, notamment dans les plans d'épargne retraite »⁶¹.
- **Cet investissement** concernerait les finances publiques, le produit de cette épargne étant soumis à l'impôt sur le revenu à travers un différé fiscal après la fin d'activité.

⁵⁶ Le Monde, « L'épargne : un sacro-saint refuge français », 15 mars 2021.

⁵⁷ Comité consultatif du secteur financier, « Rapport du président. Rapport sur les nouveaux plans d'épargne retraite – 2021 », juillet 2021, p.7.

⁵⁸ Banque de France, « Rapport d'épargne réglementée », septembre 2021.

⁵⁹ OCDE, « Financial incentives for funded private pension plans », 2020.

⁶⁰ Jusqu'à un montant de 73 100 DKK par an (environ 10 000€) en 2020, les cotisations employeur et salarié à un plan d'épargne retraite sont déductibles non plus pour 100%, mais pour 132% de leur valeur moins de 15 ans avant la retraite et pour 112% plus de 15 ans avant la retraite.

⁶¹ Boursier.com, « Bruno Le Maire exhorte les Français à sortir au resto et à abonder leurs PER », 7 juin 2021.

6 Elargir le titre de reconnaissance de la nation à la sécurité intérieure

Le Titre de Reconnaissance de la Nation ou la carte d'ancien combattant permettent d'avoir accès au dispositif de la Rente Mutualiste du Combattant. Ce Titre de Reconnaissance de la Nation n'est attribué qu'aux militaires en opérations extérieures. Pour autant, l'évolution du contexte géopolitique a poussé de manière accrue les forces de défense et de sécurité à assurer la sûreté de la France non seulement à l'extérieur, mais également à l'intérieur de ses frontières. Un rapport du Sénat évoquait ainsi un engagement « durable et massif » des armées sur le territoire national, afin d'assurer la protection des citoyens au quotidien⁶². Ainsi, après les attentats de janvier 2015 à Paris et de Nice en juillet 2016, les effectifs déployés avaient été portés à 10 000. Ce rôle de défense intérieure est également du ressort de personnels civils que sont les policiers et douaniers, dont le dévouement à la sécurité des Français n'est pas remis en cause. En février 2015, le commandement recensait par ailleurs 14 agressions graves à l'encontre des militaires de l'opération Sentinelle⁶³. Dans un contexte où la probabilité d'attaques terroristes reste élevée en France, le déploiement des militaires et des policiers sur le terrain signifie qu'ils sont exposés à des situations particulièrement risquées. Face à ces évolutions, l'exercice d'une mission sur le territoire national n'a plus la même signification qu'auparavant : elle comporte une exposition accrue à des risques divers (agressions, attentats). En dépit de ces mutations profondes, les dispositifs de reconnaissance de l'engagement des forces de défense et de sécurité n'ont pas évolué.

Proposition

Etendre le Titre de Reconnaissance de la Nation au personnel de sécurité intérieure permettrait de saluer, de manière symbolique, l'engagement quotidien pour la France dans des circonstances extraordinaires, tout en apportant une réponse adaptée en matière de sécurisation des revenus futurs.



⁶² Assemblée Nationale, « Rapport d'information sur la présence et l'emploi des forces armées sur le territoire national », 22 juin 2016.

⁶³ Le Monde, « Premières relèves pour les soldats de Vigipirate », 13 février 2015.

Annexe 1 : Ressources humaines des forces de sécurité et de défense : quelques chiffres

Les effectifs des forces de sécurité et de défense selon le corps considéré, mais également en fonction de la catégorie hiérarchique (pour les militaires des Armées : officiers, sous-officiers, militaires du rang). Ces chiffres permettent d'appréhender l'ampleur des besoins en matière de préparation à la retraite.

	Les effectifs (en nombre d'hommes et de femmes)	Pour aller plus loin
Les militaires des armées et de la gendarmerie	205 782	53% des militaires sont contractuels.
Armée de Terre	114 667	L'Armée de Terre représente 55% des effectifs du personnel militaire. 53% de l'Armée de Terre est composée de personnel non-officier. 34% du personnel dispose du grade de sous-officier. 74% des militaires de l'Armée de Terre sont contractuels.
Marine	36 676	65% de la Marine est composée de sous-officiers.
Armée de l'Air	40 456	57% de l'Armée de l'Air est composée de sous-officiers.
Gendarmerie (Deux catégories hiérarchiques : officier et sous-officier)	102 900	76% de la Gendarmerie est composée de sous-officiers.
Les agents de police		
Police nationale	149 060	7 500 agents supplémentaires de la police nationale doivent être recrutés entre 2018 et 2022.
Police municipale	23 934	Sur près de 35 000 communes, moins de 5 000 communes ou établissements publics intercommunaux (EPCI) disposent d'un service de police municipale. Les polices municipales les plus importantes sont situées à Nice (455 agents), Marseille (434 agents) et Lyon (350 agents)
Surveillants pénitentiaires	28 500	1 100 postes supplémentaires sont prévus entre 2018 et 2021, mais des difficultés de recrutement existent (promotions incomplètes).
Agents de la douane (catégorie active)	8 339	Les agents relevant de la catégorie active représentent 47,9% des effectifs de la douane. Depuis 2016, les effectifs de la douane ont augmenté de 4,6% (catégories active et sédentaire confondues), ramenant les effectifs à leur niveau d'origine de 2011.
Sapeurs-Pompiers Professionnels	41 400	Les Sapeurs-Pompiers Professionnels ne représentent que 16% de l'effectif total des Sapeurs-Pompiers.



Le Grand Débat

JONXIO

FÉDÉRATION POUR LA PROTECTION
SOCIALE DÉFENSE-SÉCURITÉ

18h00

ouverture



JONXIO
FÉDÉRATION POUR LA PROTECTION
SOCIALE DÉFENSE-SÉCURITÉ

jonxio.com

Novembre 2021 - Réalisation : Regards Events - Studio Barbu