



Depuis des années est martelé un discours alarmiste sur les retraites, basé sur le constat que la proportion de retraités dans la population globale ne cesse d'augmenter.

Ainsi en 1970 il y avait 2,5 actifs pour 1 retraité, aujourd'hui le rapport est de 1,8 actif par retraité et il devrait tomber à 1,5 d'ici 2030. Certains en tirent la conclusion, hâtive, qu'il n'est plus possible pour la collectivité de maintenir le système actuel de retraite par répartition.

Si ce raisonnement purement mécanique était exact, la majorité d'entre nous devrait être morte de famine depuis longtemps, puisque dans le même temps la proportion des agriculteurs dans la population a diminué de manière autrement considérable... !

Le nombre de retraités à charge pour chaque actif va effectivement augmenter de 75% d'ici 2050, mais sur la même période les richesses produites par ces mêmes actifs auront doublé puisque la productivité du travail augmente de 1,7 à 1,8% par an.

Ceci dit, l'allongement de l'espérance de vie et donc l'augmentation du nombre de retraités à la charge des actifs interroge effectivement le financement des retraites.

Trois paramètres entrent en jeu : le niveau des ressources (c'est-à-dire les cotisations), le niveau des pensions et la durée effective de cotisation. Or, gouvernement et patronat posent comme dogme leur refus d'augmenter les cotisations et d'élargir leur assiette aux revenus du capital.

Cela pose la question politique du partage des richesses produites entre revenus du travail (salaires, pensions, protection sociale) et rémunération du capital (profits).

Aujourd'hui, la moitié des salariés qui partent en retraite ne sont déjà plus au travail, certains depuis plusieurs années.

Derrière un prétendu allongement de la durée de cotisation se cache en fait une diminution du montant des pensions. Le message adressé aux salariés est clair : le système collectif de retraite par répartition ne permettant plus d'assurer une pension décente, la solution résiderait dans le recours à des assurances sociales privées. Le MEDEF ne fait d'ailleurs pas mystère de ses appétits en la matière.

Nous sommes convaincus que d'autres choix sont possibles et nécessaires.

Consultez sur le site du SNASUB

le dossier [RETRAITES](#)

actualisé en permanence

### SOMMAIRE

D'autres choix	p. 1
Travailler plus pour gagner moins	p. 2
Se battre !	p. 3
De A à Z	p. 4
Histoire	p. 5
CPA, carrières longues, avantages pour enfants	p. 6
Durée de cotisation, décote, exemple de calcul de pension	p. 7
Régime additionnel, parents de 3 enfants, invalidité, avantages pour enfants	p. 8



## TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER MOINS...

Le 1er décembre 2009, Nicolas SARKOZY affirme que le recul de l'âge de départ à la retraite sera un « marqueur de sa volonté de réforme » ; le 7 décembre 2009, Bernard THIBAUT affirme devant le congrès de la CGT que cette question sera « le marqueur de la volonté de résistance des salariés face à la mise en cause des garanties sociales », une bataille annoncée pour 2010 dans un rapport de force qui pourrait réserver des surprises, après le cinglant échec du pouvoir aux élections régionales et la persistance de Nicolas SARKOZY de conclure le problème des retraites avant fin septembre 2010.

### Des solutions alternatives...

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) a remis en janvier 2010 son rapport au gouvernement.

Il a évoqué deux pistes très différentes du système actuel. Il s'agit du remplacement de tous les régimes de retraite qu'ils soient de base ou complémentaire par un régime par points ou par comptes notionnels.

Dans le système par points, les cotisations sont transformées en points. Au moment du départ à la retraite, ces points seront transformés en pension. Pour assurer l'équilibre financier du système, la caisse joue sur la différence de valeur du point entre le « point acheté » au moment du versement des cotisations et le point « vendu » au moment du départ en retraite.

La technique des « comptes notionnels » prévoit de calculer le rapport d'un capital virtuel alimenté par les cotisations qui tient compte, à la liquidation de la pension, de l'espérance de vie suivant la logique des assurances privées.

### ... à refuser

Les deux systèmes changeraient le sens de la retraite par répartition en ne garantissant plus un taux de remplacement, en calculant la pension sur l'intégralité de la carrière, en mettant à mal la solidarité intergénérationnelle et en brisant les règles collectives de départ en retraite. Ils laisseraient les salariés devant une seule alternative : vous voulez une bonne retraite alors travaillez plus longtemps, vous voulez partir plus tôt, alors votre pension sera plus faible !

Le SNASUB, la FSU, refusent absolument ces deux solutions.

### Le gouvernement annonce un déficit...

Le déficit des régimes de retraites atteindrait 100 millions par an en 2050 en l'absence de réforme, révèle François FILLON. Il estime qu'il faudra travailler plus longtemps, revoir la façon dont sont calculées les pensions et ne pas faire de la pénibilité le point central du débat ; la question du calcul de la pension sur les 6 derniers mois de salaire dans la Fonction publique se pose évidemment ajoute-t-il... Il laisse également sous-entendre qu'il faudra aussi augmenter l'âge légal fixé à 60 ans depuis 1982 ; une hausse des cotisations n'est

pas exclue, la question sera posée mais elle devrait avoir lieu à prélèvements constants, c'est-à-dire en baissant les cotisations chômage (!) quand l'équilibre financier de l'assurance chômage le permettra...

### Pourtant, les moyens de financement existent

Comment dire que la France ne peut plus financer les retraites alors que, en 10 ans, les 500 plus grosses fortunes françaises se sont enrichies de 160 milliards d'euros ; que selon la Cour des Comptes, 25 milliards d'exonérations de cotisations sociales ne servent pas à l'emploi ; qu'en 20 ans la part des cotisations patronales est passée de 40 % à 15 %, que le coût fiscal pour la France des paradis fiscaux est d'au moins 50 milliards ; que 4 millions de chômeurs représentent une perte de cotisations de plus de 40 milliards d'euros ; qu'élargir l'assiette des cotisations aux revenus financiers des entreprises rapporterait 20 milliards ; sans parler du stress au travail qui coûte plusieurs dizaines de milliards d'euros à notre pays. Voilà de quoi payer 3 à 4 fois le coût des retraites !

### Salaires et profits

S'il est vrai qu'au début des années 1960, la part des richesses servant à payer les retraites était de 5,6 %, elle est passée à plus de 13 % en 2007 mais ce sont les gains de productivité du travail qui l'ont permis sans que l'économie en souffre. De 1960 à 2008, la productivité horaire du travail, combinée aux avancées technologiques, a augmenté de 70 % mais la part des salaires dans la valeur ajoutée des sociétés non financières a diminué de 8,8 %. Par contre, la part des profits a augmenté exactement de ce même montant : 8,8 %. Et à l'intérieur de cette part, celle consacrée au versement de dividendes aux actionnaires est passée de 3,1 % à 8,4 %. Il s'agit bien d'une accentuation de l'extorsion de plus-values par les détenteurs du capital sur le dos des travailleurs.

### Pour le rétablissement des droits

Pour le SNASUB, pour la FSU, il est possible et utile de rétablir une retraite complète à l'âge de 60 ans après 37,5 annuités de cotisations ; ils sont en complet désaccord avec les hypothèses avancées le 24 mars 2010 par le COR : allongement de la durée de cotisations pouvant aller à 45 annuités, report de l'âge d'ouverture des droits de 60 à 63 ans voire 65 ans, passage de 65 à 70 ans pour le taux plein ! Bienvenues les propositions du COR qui feraient passer les futures propositions du gouvernement pour des concessions favorables !



## La démographie

Le Gouvernement dramatise les enjeux et agite le chiffon rouge du « choc démographique ». Deux facteurs expliquent l'augmentation du nombre des retraites : l'allongement de la durée de vie et l'arrivée à l'âge de la retraite de la génération née entre 1946 et 1976 : les derniers nés de cette génération arriveraient à l'âge de la retraite entre 2036 et 2040. Ensuite le nombre de retraités diminuera.

Nicolas SARKOZY affirme que l'allongement de la durée de la vie est d'un trimestre par an quand l'INSEE et le COR nous disent qu'il est de 0,4 trimestre par an. De même les prévisions d'un taux de fécondité à 1,7 enfant par femme sont contestées par de nombreux chercheurs qui affirment qu'il est plus probable qu'il soit de 2 enfants par femme. Au total, la prévision d'un effondrement de 2,2 millions de personnes est une construction assez fantaisiste qui n'a d'autre but que de masquer les réels enjeux du débat à savoir la répartition des richesses et d'imposer le recul de l'âge de la retraite ainsi que l'allongement de la durée des cotisations. Au passage, notons que la FSU est pour réfléchir à l'augmentation progressive des cotisations qui, dans le cadre d'une politique favorable à l'emploi et aux salaires, pourrait conduire à l'équilibre des régimes.

## La part des salaires diminue, il faut une autre répartition des richesses

Nous disons aussi avec la FSU que l'argent existe : l'augmentation du nombre de retraités doit en effet être mise en relation avec l'augmentation du PIB, qui dans le cadre d'une croissance modérée, comprise entre 1,5 % et 1,7 %, aura doublé en 50 ans. Nous touchons là le cœur du problème : depuis 20 ans la part des richesses produites redistribuée aux salariés a baissé de 10 points quand la productivité a augmenté de 50 %.

En imposant une autre répartition des richesses, il est possible de maintenir et de développer notre régime de retraite par répartition dans le cadre des 37,5 annuités et d'un départ à 60 ans et d'un calcul de la pension sur les 6 derniers mois qui demeure le mandat du SNASUB et de la FSU. Il suffirait pour cela d'ici 2050 d'augmenter de 6 points la part du PIB allouée aux retraites. Et dès maintenant une hausse de 1 % des salaires suffirait à dégager tous les ans 1 milliard d'euros pour les retraites ; 100 000 chômeurs en moins c'est 1,5 milliards en plus pour leur financement. Enfin 30 milliards d'euros pourraient être dégagés en revenant sur les exonérations des charges consenties au patronat. Qui peut croire que cet accroissement ne serait pas soutenable, que l'économie de la France ne pourrait y parvenir. On peut rappeler qu'un point de PIB correspond aujourd'hui à 10 % des dividendes versés aux actionnaires des sociétés non financières.

C'est évidemment un choix de société qu'il s'agit de faire au moment où la proportion des retraités dans la population s'accroît.

Nous récusons les choix du gouvernement d'équilibrer le système des retraites par l'allongement progressif de la durée des cotisations requises pour avoir droit à une retraite à taux

plein ; cette fausse alternative : « soit on augmente la durée de cotisation, soit on baisse le niveau des pensions » s'est traduite par, à la fois, l'allongement et la baisse des pensions ; pour le secteur privé, perte de 0,3 % par an, pour les fonctionnaires perte de 0,50 % par an ; le taux de remplacement moyen – c'est-à-dire le niveau de la retraite par rapport au salaire est aujourd'hui de 72 % ; il devrait passer à 65 % en 2020 et à 59 % en 2050 : ces mesures ont aggravé les inégalités en particulier pour les femmes qui ont déjà des pensions en moyenne inférieures de 40 % à celles des hommes.

## Mener la lutte

La lutte pour nos retraites va être très rude. Il va falloir gagner la bataille de l'opinion en démontrant que l'on peut procéder autrement et mettre en débat la question du régime de retraite unique pour les salariés du public et du privé.

Alors que les salaires ne sont plus alignés sur les prix, les retraites ne sont plus alignées sur les salaires et elles subissent de plus en plus fort les effets de la décote qui touche de plus en plus de collègues : 19,5 % en 2006, 27,08 % en 2008, pour un taux moyen qui atteint 1,77 % de la pension liquidée.



## Se battre !

C'est fort de ces éléments que nous avons abordé la journée du 23 mars ; si nous savons qu'elle ne sera pas suffisante pour faire plier un gouvernement décidé à passer coûte que coûte, elle devra nécessairement permettre de démarrer une campagne d'information faisant pièce aux arguments sans cesse assénés par le gouvernement et le MEDEF.

A l'occasion de son congrès, la FSU a appelé à se mobiliser sur cette question fondamentale. Faire vivre cet appel commande dès maintenant de tout mettre en œuvre pour créer les conditions d'un rapport de force permettant nécessairement d'associer les travailleurs du public et du privé dans un mouvement susceptible de battre le gouvernement et le MEDEF en gagnant sur nos revendications.

Nos camarades grecs et espagnols nous montrent actuellement la voie...

## De A à Z

La loi de 2003 est marquée par l'abandon des solidarités : le revenu des retraités est désormais indexé sur le seul indice des prix, et non sur l'évolution des salaires. C'est l'abandon de la solidarité entre générations, entre actifs et retraités. Sous les effets cumulés de la diminution de la valeur de l'annuité, de la décote et du décrochage des pensions par rapport aux salaires, le pouvoir d'achat des retraités chute.

### Age d'ouverture des droits

C'est l'âge auquel le départ en retraite est possible, avec liquidation de la pension.

### Age limite

C'est celui au-delà duquel on ne peut, en principe, plus être en activité : 65 ans pour les fonctionnaires "sédentaires". Quelques situations particulières permettent de rester en activité au-delà de "l'âge limite".

### Avantages familiaux

- les bonifications
- la prise en compte gratuite des périodes d'interruption d'activité
- la majoration de la durée d'assurance
- la majoration de la pension

### Ayants cause

Personnes ayant acquis un droit d'une personne décédée. Ce sont les bénéficiaires d'une "pension de reversion" : veuve, veuf, orphelins.

### Bonifications

Notamment pour enfants et pour services militaires.

### Carrières longues

Le dispositif concerne les agents ayant commencé leur carrière avant 16 ou 17 ans et totalisant une durée d'assurance de 168 trimestres.

### Cessation progressive d'activité (CPA)

Dispositif de retraite progressive permettant aux agents âgés d'au moins 57 ans et ayant au moins 33 ans de cotisations "tous régimes confondus", dont 25 années de services publics, de travailler soit à mi-temps, soit de réduire progressivement leur temps de travail jusqu'à leur départ en retraite.

### Contribution sociale généralisée (CSG)

Elle est destinée à financer les régimes de protection sociale. Les pensions sont assujetties à cette contribution,

- au taux de 6,6 % (dont 4,2 % déductibles de l'impôt sur le revenu).
- au taux de 3,8 % pour les faibles revenus (exonération totale dans certains cas).

### Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS)

Le taux est de 0,5 %. Exonération sous conditions de ressources.

### Cumul

Le cumul est possible, sous certaines conditions, entre

rémunération d'activité et pension. Il est autorisé entre une pension de retraite de fonctionnaire et un revenu d'activité du secteur privé pour son montant total.

### Durée d'assurance tous régimes

Elle totalise l'ensemble des trimestres validés dans la Fonction publique et d'autres régimes, ainsi que les "bonifications" et validations légales, rachat d'années d'études par exemple.

### Durée de services

Il s'agit des trimestres acquis dans la Fonction publique, en qualité de stagiaire ou de titulaire, auxquels il faut ajouter les "bonifications" éventuelles retenues dans le calcul de la pension.

### Départ volontaire

Il faut être à plus de 5 ans de l'âge d'ouverture des droits à pension (donc avoir moins de 55 ans dans le cas général). L'indemnité correspond à 24 fois un douzième de la rémunération annuelle brute perçue l'année civile précédant la demande.

### Décote

Sa fonction est de pénaliser une deuxième fois ceux qui partent sans avoir atteint ni la durée de cotisation exigée, ni l'âge d'annulation de la décote. Cette pénalisation augmente progressivement : de 0,125 % en 2006, elle atteindra 1,25 % par trimestre manquant à partir de 2015.

La décote atteindra 5 % en 2015 pour chaque année manquante, et sera plafonnée à 5 ans.

### Indexation

C'est le mode de revalorisation des pensions liquidées.

### Minima de pension

Le nombre d'années à réunir pour bénéficier du minimum garanti à taux plein, qui était de 25, passe progressivement à 40 d'ici 2013.

### Minimum garanti

Il diminue sensiblement. A l'Education nationale, il concerne près de 60 % des agents de catégorie C. Pour un agent ayant 25 ans de services, il baisse de 17,5 %.

### Plafond de pension

Le montant de pension est plafonné à 75 % du traitement indiciaire brut des 6 derniers mois d'activité. Toutefois, le plafond peut être relevé à 80 % en cas de bonifications.

### Régime additionnel

Sont pris en compte tous les compléments de salaire (primes, indemnités etc). Le taux de cotisation (5 % pour l'agent, 5 % pour l'employeur) est prélevé sur les primes perçues. Le rapport sera très faible.

### Plus d'informations :

- sur le site du SNASUB : <http://www.snasub.fr>
- sur le site du ministère de la Fonction publique : <http://www.fonction-publique.retraites.gouv.fr> (notamment le simulateur de calcul sur <http://www.marel.fr>).

**Régime général**

C'est le régime des retraites versées par la sécurité sociale aux salariés du secteur privé ou aux agents publics non-titulaires.

**Pension de reversion**

50 % de la pension versée au défunt avant son décès. En aucun cas elle ne peut être limitée par le traitement perçu par le veuf ou la veuve.

**Répartition**

C'est le fondement du système français de retraite. Les cotisations prélevées sur les salaires des actifs servent à payer les pensions des retraités, ce qui correspond à l'idée d'un pacte de solidarité entre les générations.

**Services "actifs" ou "sédentaires"**

Les premiers conduisent à l'ouverture du droit à la retraite à 60 ans, les seconds à 55 ans.

**Surcote**

Majoration appliquée aux salariés qui après 50 ans continuent à travailler au-delà de la durée d'assurance requise pour une retraite à taux plein. Taux : 3 % par année de travail supplémentaire.

**Taux de cotisation**

Elle est de 7,85 % du salaire brut.

**Taux plein**

C'est celui obtenu par un fonctionnaire qui a effectué le nombre d'années de services requis l'année d'ouverture de ses droits à la retraite, par exemple 152 trimestres en 2004, 160 en 2008.

## HISTOIRE

### De la notion d'assistance à celle d'assurance

**1670** : Sous Colbert, l'ordonnance du 19 avril prévoit le premier régime de retraite en France (pour la marine de guerre).

**1789** : Sous l'influence de la Révolution se crée en 1790 la caisse de retraite des fonctionnaires de l'Etat.

**1853** : Au moment de la création de la Compagnie des Chemins de fer, la loi du 9 juin 1853 organise un régime de pension par répartition des fonctionnaires géré par l'Etat, fixe l'âge normal de départ à la retraite à 60 ans et à 55 ans pour les travaux pénibles. Bénéficiaires : les fonctionnaires, militaires, marins,...

**1894** : Création de la caisse de retraite des mineurs.

**1910** : L'idée d'un droit à la retraite pour tous les salariés prend corps avec la Loi du 5 avril 1910 créant les R.O.P. (Retraites ouvrières et paysannes).

**1930** : La Loi du 30 avril 1930 modifiant les textes de 1928, crée le premier régime d'assurance vieillesse obligatoire pour tous les salariés dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 15.000 Frs de l'époque.

**1933** : Le Bureau International du Travail préconise le financement des retraites par l'Etat, les patrons et les salariés.

**1944** : le Conseil National de la Résistance propose à la France libérée une Sécurité Sociale humaniste dont le but annoncé était « d'associer tout le corps social à une entreprise systématique de libération du besoin créé par l'inégalité, la misère, la maladie et la vieillesse ».

**1945** : les ordonnances des 4 et 19 octobre affirment qu'en matière de retraites, la répartition est source de solidarité entre les générations : « les cotisations des actifs servent à

payer immédiatement les retraites, tout en leur ouvrant des droits pour leur future retraite ».

### L'ère des remises en cause et des luttes

**1993** : La durée de cotisation dans le secteur privé passe de 37,5 à 40 annuités.

Les retraites ne sont plus calculées sur la base des 10 meilleures années de salaire mais, progressivement, sur la base des 25 meilleures années. Si bien que chaque année qui passe, et cela jusqu'en 2008, le calcul de base des retraites entraîne une baisse puisqu'elles sont calculées sur la moyenne d'une période comprenant une année de plus. Du coup les retraités perdent 10 %, 20 % ou même davantage sur le montant de leur pension.

Les retraites ne sont plus indexées sur une moyenne générale des salaires, mais sur le coût de la vie. Ce dernier augmente moins vite que la moyenne des salaires, celle-ci intégrant notamment les salaires les plus élevés.

**1995** : annonce du « plan Juppé » sur les retraites et la Sécurité Sociale. Il contenait notamment un allongement de la durée de cotisation de 37,5 à 40 annuités pour la Fonction publique. Après plusieurs semaines de manifestations, le gouvernement renonce finalement à la réforme des régimes spéciaux.

**2003** : la "réforme" est votée, malgré l'opposition qu'elle rencontre dans le pays.

**Les informations figurant dans ces pages reflètent l'état actuel des dispositions législatives et réglementaires. Les projets du gouvernement consistent à les aggraver encore davantage.**

## La Cessation progressive d'activité

### Conditions :

- être âgé de 57 ans
- 25 ans de services publics
- une durée d'assurance totale d'au moins 132 trimestres (33 annuités)

Les agents qui entrent en cessation progressive d'activité s'engagent à y demeurer jusqu'à 60 ans. La CPA cesse donc sur demande au 60<sup>ème</sup> anniversaire, au plus tôt. Elle peut se poursuivre au-delà mais cessera lorsque l'agent atteindra la durée de service nécessaire à l'obtention d'une pension à taux maximal de 75 % et au plus tard à la limite d'âge, en l'occurrence à 65 ans.

Pendant la durée de la cessation progressive d'activité, les agents exercent leur fonction à temps partiel. La quotité de travail qu'ils accomplissent est dégressive ou fixe :

- dégressive : 80 % pendant les deux premières années avec 6/7 du traitement et des indemnités qu'ils percevaient auparavant ; puis, jusqu'à leur sortie définitive du dispositif : 60 % du temps de travail avec 70 % du traitement et des indemnités qu'ils percevaient auparavant ;
- fixe avec une quotité de travail de 50 % et une rémunération de 60 % du traitement et des indemnités qu'ils percevaient auparavant.

La rémunération de la durée de travail (de 50 % à 80 %) est donc légèrement majorée.

La CPA est comptée comme du temps plein pour la constitution du droit à pension et pour la durée de cotisations

Elle est comptée pour la quotité du service réellement effectué pour la liquidation de la pension (le montant). Il est possible au fonctionnaire titulaire pendant la CPA de demander à cotiser à taux plein (sur la base du traitement soumis à retenue pour pension d'un fonctionnaire de même grade, échelon et indice travaillant à temps plein) la durée de la cotisation entrant en compte dans le calcul de la pension :

- la demande doit être présentée en même temps que celle de l'admission en CPA
- le choix est irrévocable sur toute la durée de la CPA
- le taux de cotisation et son assiette sont ceux du droit commun (cotisation salariale au taux de 7,85% actuellement)..

La réforme a produit un recul considérable en matière de droits : le dispositif actuel est beaucoup plus défavorable que celui en vigueur jusqu'en 2003 (25 ans de services publics, 55 ans, travail à 50 % et rémunération à 50 % + une majoration de 30 %, soit 80 %).



## Retraite anticipée pour les carrières longues

Les conditions d'accès à la retraite anticipée sont durcies. Le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite anticipée augmente au fur et à mesure que le nombre de trimestres requis pour le taux plein augmente. En 2009, ceux qui avaient débuté leur activité avant 16 ans devaient justifier de 169 trimestres d'assurance pour pouvoir prendre leur retraite à 56 ans. En 2010, il faut 170 trimestres ; en 2011, il en faudra 171 et en 2012, 172.

Les trimestres d'assurance obtenus par versement de cotisations de rachat ne pourront plus être pris en compte dans le nombre de trimestres à réunir pour bénéficier d'un départ anticipé au titre des carrières longues ou du handicap. La mesure s'applique pour les demandes de versements déposées à compter du 13 octobre 2008.

## Avantages pour enfants

Il existe désormais plusieurs types d'avantages familiaux, qui conduisent soit à une bonification, soit à une prise en compte gratuite, soit à une majoration de la durée d'assurance, soit enfin à une majoration de la pension.

**Bonifications :** bonification d'un an pour les parents d'enfants nés avant 2004, sous conditions (interruption d'activité de 2 mois).

**Prise en compte gratuite** (sans cotisation) : si interruption d'activité des parents d'enfants nés après 2004, prise en compte des périodes dans la durée de services (limite : 12 trimestres par enfant)

**Majoration de durée d'assurance :** de 6 mois pour les femmes n'ayant pas interrompu leur activité au-delà de la durée légale du congé de maternité.

Pour les parents ayant élevé un enfant gravement handicapé, la majoration est d'un trimestre par période de trente mois jusqu'au 20<sup>ème</sup> anniversaire.

**Majoration du montant de la pension :** les fonctionnaires parents de trois enfants au moins, ont droit à une majoration de pension de 10 % pour 3 enfants (et 5 % par enfant supplémentaire).

## Durée de cotisation

Depuis le 1er janvier 2004, la durée de cotisation (jusqu'à la fixée à 37,5 annuités) pour bénéficier du taux plein s'est allongée :

- de 2 trimestres par an jusqu'en 2008, où elle passe à 40 annuités ;
- puis d'1 trimestre par an jusqu'en 2012, soit 41 annuités.

Le taux maximum de pension restant fixé à 75 % du salaire, l'allongement de la durée de cotisation entraîne mécaniquement une baisse de la valeur de l'annuité : de 2 % (soit 75 / 150<sup>e</sup>), elle est passée à 1,875 % (soit 75 / 160<sup>e</sup>) au 1er janvier 2008, passera à 1,829 % (soit 75 / 164<sup>e</sup>) en 2012.

Pour terminer à 1,785 % (soit 75 / 168<sup>e</sup>) en 2020 si le gouvernement parvient à imposer son projet de porter la durée requise à 42 ans...

Le départ à 60 ans, s'il reste un droit théorique, se traduira par une baisse importante du revenu des retraités, peu d'entre eux comptant 42 annuités à cet âge.

Année au cours de laquelle sont réunies les conditions pour la liquidation de la pension	Nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum de pension soit 75 %
Avant le 1er janvier 2004	150
2004	152
2005	154
2006	156
2007	158
2008	160
2009	161
2010	162
2011	163
2012	164

## En cas de carrière incomplète : subir la décote ou retarder son départ

Année d'ouverture des droits : 60 ans (services "sédentaires")	Coefficient de minoration par trimestre manquant	Plafonnement du coefficient exprimé en trimestres	Age d'annulation de la décote
jusqu'en 2005	néant		
2006	0,125	4	61
2007	0,250	6	61,5
2008	0,375	8	62
2009	0,500	9	62,25
2010	0,625	10	62,5
2011	0,750	11	62,75
2012	0,875	12	63
2013	1	13	63,25
2014	1,125	14	63,5
2015	1,250	15	63,75
2016	1,250	16	64
2017	1,250	17	64,25
2018	1,250	18	64,5
2019	1,250	19	64,75
2020	1,250	20	65

### A la minoration de retraite pour trimestres manquants, s'ajoute maintenant la "décote", pénalité supplémentaire :

si la durée d'assurance, tous régimes confondus, est inférieure au nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une pension à taux plein, une décote est appliquée par trimestre manquant, dans la limite de 20 trimestres.

Le nombre de trimestres est calculé par différence entre :

- l'âge d'annulation de la décote et l'âge du fonctionnaire à la date du calcul de sa pension ;
- le nombre de trimestres cotisés et celui nécessaire pour atteindre la durée d'assurance requise pour une pension à taux plein.

Le résultat le plus avantageux est retenu.

La décote ne s'applique pas en cas de départ à l'âge d'annulation de la décote.

### Exemple

Un fonctionnaire né en 1952 a droit à pension dès 2012.

Il part à la retraite en 2014 (à 62 ans) avec une durée d'assurance, tous régimes confondus, de 150 trimestres (soit 37,5 annuités).

### 1 Calcul du prorata :

En 2012, date de ses 60 ans, il faudra totaliser 164 trimestres pour percevoir une pension à taux plein. Il lui manque donc 14 trimestres (plafonnés à 12 pour les agents nés en 1952, voir tableau ci-contre).

La pension calculée au prorata serait donc de :

$$150 / 164, \text{ soit } \frac{150}{164} \times 75 = 68,60 \%$$

En 2012, l'âge d'annulation de la décote est de 63 ans (voir tableau ci-contre) et en 2014, il lui manque donc 1 an soit 4 trimestres pour échapper à la décote.

### 2 Calcul de la décote :

La décote s'applique sur les 4 trimestres et non sur les 12 (puisque c'est la solution la plus favorable qui est retenue) :

4 trimestres x 0,875 (coefficient de minoration applicable en 2012) = 3,5 %.  
Il faut donc retirer 3,5 % de 68,60 %, soit :

$$68,60 \times \frac{3,5}{100} = 2,40 \%$$

### 3 Calcul de la pension :

La pension sera donc de :  
68,60 % - 2,40 % = 66,20 %

**Jusqu'en 2003, un fonctionnaire remplissant ces conditions (60 ans, 150 trimestres soit 37,5 annuités) avait droit à une pension complète de 75 %.**

### En résumé :

**Prorata** = 75 x (trimestres validés / trimestres requis)

**Décote** = Prorata x pourcentage de minoration de décote

**Pension** = Prorata - décote

## Le régime additionnel

L'article 76 de la loi 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites institue «un régime public de retraite additionnel obligatoire, par répartition provisionné et par points, destiné à permettre l'acquisition de droits à la retraite, assis sur une fraction maximale, déterminée par décret en Conseil d'Etat, de l'ensemble des éléments de rémunération de toute nature non pris en compte dans l'assiette de calcul des pensions civiles et militaires de retraite ».

Le décret 2004-569 du 18 juin 2004 en précise les modalités. Dans un premier temps, les actifs subissent une ponction supplémentaire de leur pouvoir d'achat puisqu'ils cotisent 5 % sur une partie de leurs régimes indemnitaires et avantages (primes, supplément familial, heures supplémentaires, avantages en nature...) dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut. La mise en place du RAFP conduit à une baisse du "net à payer".

### Combien cela va-t-il rapporter à la retraite ?

Ce n'est pas un pactole.

Nombre de points obtenus chaque année = Cotisations

versées / Valeur d'acquisition du point)

Le calcul de la rente annuelle répond à la formule  $P \times VS$

$P$  = nombre de points au moment de la liquidation

$VS$  = valeur de service du point

Cette valeur est majorée par une surcote en cas de liquidation au-delà de 60 ans.

Si le nombre de points acquis est inférieur à un nombre de points correspondant à une rente annuelle de 205 € en 2005 soit 5125 points, la rente est versée en capital.

### Exemple de calcul

Un adjoint administratif a versé 186 € par an de cotisation RAFP. Son employeur a versé le même montant. Soit un total de 372 €.

Il prend sa retraite à 60 ans après 10 ans de cotisations.

Il dispose alors d'un capital de 3600 points sur son compte de droits (<5125 points)

Le calcul suivant sera donc effectué :

$3600 \text{ points} \times 0,04219$  (valeur de service 2008 pour l'exemple)

$\times 25,98$  (coefficient de conversion en capital correspondant à l'espérance de vie à 60 ans) = 3 945,95 € bruts

Il percevra donc un capital de 3 945,95 € bruts.

## Minima de pension

- Entre 2003 et 2013, le minimum Fonction publique devrait passer (hors prise en compte de la hausse des prix) de 569,76 € à 578,83 € pour 15 ans, de 949,60 € à 823,32 € pour 25 ans, à 948,06 € pour 30 ans, à 997,96 € pour 40 ans...

Le minimum garanti Fonction publique est revalorisé chaque année, en fonction de l'évolution des prix hors tabac. Sa valeur en 2013 sera celle de l'indice 227 au 1<sup>er</sup> janvier 2004, augmentée de l'inflation entre 2004 et 2013.

Les nouvelles mesures orientant les pensions à la baisse devraient augmenter le nombre d'agents relevant de ce dispositif.

- Si moins de 15 ans de services publics sont validés, ces années sont gérées par la CNAV. Les

agents dont les revenus n'atteignent pas le niveau de l'allocation différentielle "allocation de solidarité aux personnes âgées" (ASPA, ex- "minimum vieillesse", 708 € par mois au 1<sup>er</sup> avril 2010) relèvent de ce dernier à 65 ans, dès 60 ans pour les mères de 3 enfants, anciens combattants, inaptes au travail.

### Invalidité

Si l'invalidité est imputable au service, le retraité bénéficie d'une rente d'invalidité en plus de sa pension normale.

Lorsque le fonctionnaire est atteint d'une invalidité d'au moins 60 %, la pension ne peut être inférieure à 50% des émoluments de base. S'il décède, le conjoint a droit à la pension de reversion due au titre de l'article L 38 du code des pensions.

## Pension des parents de trois enfants

Les droits sont les mêmes pour les femmes et les hommes en imposant pour chacun des enfants une interruption d'activité.

Pour chaque enfant, le fonctionnaire doit :  
- soit, s'être arrêté pendant au moins deux mois en continu pendant la période correspondant à la durée du congé de maternité ou d'adoption, en étant affilié à un régime de retraite obligatoire (fonctionnaire, régime général, profession libérale, etc.),  
- soit, être étudiant ou ne pas être affilié à un régime obligatoire au moment de la naissance des enfants.

L'interruption d'activité peut donc s'être produite alors que le bénéficiaire n'était pas encore fonctionnaire, mais relevait d'un autre régime de retraite. Cette durée peut être mutualisée en cas de naissances multiples ou d'adoptions simultanées. L'interruption d'activité doit s'être produite entre le premier jour de la quatrième

semaine avant la naissance ou l'adoption et le dernier jour de la seizième semaine suivant cet événement. Cette condition n'est pas applicable pour les enfants recueillis au foyer et éduqués pendant 9 ans avant leur seizième anniversaire.

En clair, avec la nouvelle loi et le décret d'application, pour les femmes rien ne change. Il leur suffit d'avoir trois enfants et 15 ans de service comme fonctionnaire pour pouvoir bénéficier de la possibilité de départ en retraite anticipé. Ces trois enfants doivent être vivants ou avoir été élevés pendant neuf ans avant l'âge de 16 ans ou de 20 ans.

Pour les hommes, le droit est désormais ouvert par la loi, s'ils se sont arrêtés deux mois au moment de la naissance de chacun des enfants.

Ces dispositions sont menacées.

**Dossier réalisé par**  
**P. Boyer,**  
**C. Dameron,**  
**P. Pieprzownik,**  
**Ph. Rampon**