



La retraite

Mémo pour s'informer, débattre et agir

Sommaire

Édito	2
■ Réforme 2023 D'autres choix sont possibles	3-4
■ Les âges de la retraite	5-7
■ Évolution des paramètres	8
■ Calcul d'une pension de la Fonction publique	9-11
■ Le régime de retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP)	12
■ Le calcul de la pension du régime général	13
■ Les pensions complémentaires	14
■ La retraite progressive	15
■ Les droits liés aux enfants	16-18
■ Le moment du départ	19
■ Pension de réversion	20
■ Cumul emploi-retraite	21
■ Les retraité-es dans la FSU : des militant-es à part entière	22
■ Glossaire / Adresses utiles	23

Pages spéciales au *POUR* n° 261 de décembre 2024,
Revue de la Fédération Syndicale Unitaire
22 rue Malmaison, 93170 Bagnolet
Tél. : 01 41 63 27 30 / Fax : 01 41 63 15 48
Internet : www.fsu.fr
Mél : fsu.nationale@fsu.fr / pour@fsu.fr
N° CP : 0725 S 07429 / N° ISSN : 1246-077 X

Directeur de la publication : Benoît Teste

Rédaction :

Sébastien Beorchia
Marylène Cahouet
Mathias Cazier
Gracianne Charles
Eric Duflos
Aurélie Gagnier
Laëtitia Logeon
Emilie Moreau
Rivomalala Rakatondravelo
Daniel Rallet
Greg Raynal
Emmanuel Séchet
Erick Staëlen
Ghislaine Umhauer
Jonathan Welschinger

Conception : FSU

Impression : L'imprime encore, 20 Rue des Frères Lumière,
93330 Neuilly-sur-Marne

Crédit photo couverture :
Julita / Pixabay.com

Prix au numéro : 0,70 €

Abonnement : 5,60 €

Si vous changez d'adresse, veuillez communiquer
vos nouvelles coordonnées à votre syndicat.



ÉDITO

LA FSU TOUJOURS À L'OFFENSIVE POUR DÉFENDRE ET CONSOLIDER LES DROITS À LA RETRAITE



Benoît Teste,
secrétaire général de la FSU

La FSU s'est battue contre la réforme des retraites de 2023. Elle a participé à la construction d'un mouvement social très large qui a démontré dans la durée que les salarié-es et les fonctionnaires n'acceptaient pas le report de l'âge légal à 64 ans. L'unité syndicale, à laquelle la FSU est toujours attachée a été un puissant moteur de cette mobilisation qui a emporté une large adhésion populaire. C'est parce qu'elle a permis de poser les vraies questions de fond sur le temps de vie au travail, sur le sens du travail, sa reconnaissance, sur les salaires, la pénibilité, les secondes carrières, les fins de carrières, l'égalité entre les femmes et les hommes, etc, mais aussi parce qu'elle a fait la démonstration que d'autres choix sont possibles.

Après le passage en force au parlement, où l'exécutif a imposé la réforme en recourant au 49-3, la mobilisation s'est encore renforcée. Encore aujourd'hui, cette réforme injuste, brutale et inutile, imposée contre le mouvement social, contre l'opinion largement majoritaire des travailleuses et travailleurs et sans obtenir la validation de la représentation nationale continue de susciter un large rejet.

POUR LA FSU, LA PAGE N'EST PAS TOURNÉE.

Bien au contraire, la FSU continue d'exiger la suspension immédiate de la réforme pour permettre son abrogation et l'organisation d'une conférence de financement au cours de laquelle les organisations syndicales démontreront qu'il est possible de revenir sur les 64 ans.

Pour répondre à toutes vos interrogations, pour informer tous les agent-es des nouvelles dispositions, pour continuer de débattre et agir afin que le chantier « retraites » reste au cœur des préoccupations du mouvement social, la FSU met à disposition ce guide qui récapitule les principales dispositions.

Avertissement

La compréhension des dispositions législatives et réglementaires nécessite une simplification, la présentation succincte de certaines situations. Par ailleurs, les modifications ont été fréquentes ces dernières années et d'autres pourraient intervenir qui nécessiteront la consultation des textes actualisés.

Aussi les utilisateurs de ce mémento peuvent être amenés à vérifier les dispositions que nous présentons. L'ensemble des textes est accessible par internet (voir page 24).

Nous avons utilisé les sigles suivants :

- CPCM : Code des pensions civiles et militaires de retraite ;
- CNRACL : Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales régie par le décret 2003-1306 du 26 décembre 2003 ;
- CSS : Code de la Sécurité sociale ;
- Ircantec : Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques, régie par le décret 70-1277 du 30 décembre 1970.

Réforme 2023

D'autres choix sont possibles

Retraites, où en est-on ?

La réforme des retraites est désormais effective avec pour conséquence un allongement des carrières. En effet, elle prévoit un report de l'âge légal de départ à la retraite de trois mois supplémentaires par génération à partir de 1961, pour atteindre 64 ans pour celles et ceux nés à compter du 1^{er} janvier 1968. Parallèlement le nombre de trimestres pour percevoir une retraite à taux plein va passer de 166 trimestres pour les personnes nées en 1957 à 172 trimestres pour celles nées à partir de 1965. L'âge d'annulation de la décote est maintenu à 67 ans.

La pension, un salaire continué

La FSU continue de s'opposer à cette réforme, qui relève d'un projet de société injuste. Elle défend des évolutions, indispensables et responsables, pour une réduction des inégalités et pour une amélioration du niveau de vie de toutes les retraitées. La FSU revendique des retraites de haut niveau pour toutes les générations rappelant que la pension, revenu socialisé, est un salaire continué financé par les cotisations.

Un déficit construit de toute pièce

Les concertations préalables à cette réforme portaient sur trois items : l'emploi des seniors, l'équité et la justice sociale et l'équilibre du système des retraites. De plus, malgré le recul gouvernemental sur le projet de réforme en 2019 de régime par points qui remettait en cause les logiques de solidarité et de répartition, la réforme 2023 avance vers la suppression des régimes spéciaux.

Le retour à un équilibre financier du système des retraites, justification première de cette nouvelle réforme, est avant tout basé sur un déficit construit de toutes pièces. Les différents rapports du COR mettent en évidence cette construction artificielle dans leurs différentes analyses et scénarios au grand dam du gouvernement.

Dans les faits, la part des retraites dans le PIB resterait stable d'ici 2025 et même pratiquement jusqu'en 2030. Le besoin de financement supplémentaire pour atteindre l'équilibre, serait de l'ordre de 10 milliards en 2027, soit moins de 3 % de l'ensemble des prestations versées.

Ce « déficit » provient essentiellement de la baisse des ressources affectées au système en raison de la forte baisse de la part de la masse salariale du secteur public et de la non-compensation de certaines exonérations de cotisations sociales.

Financer nos retraites : les cotisations sociales au cœur du dispositif

À la lumière de ces éléments, il apparaît alors, que le financement des retraites peut être assuré durablement sans pour autant imposer un report de l'âge légal de départ à la retraite et un allongement de la durée de cotisation. D'autres mesures sont envisageables pour augmenter les ressources et donc les cotisations : revaloriser les salaires, obtenir l'égalité salariale, revoir les politiques d'exonération de cotisations, les niches de défiscalisation et renforcer les moyens de lutte contre la fraude et l'évasion fiscale.

Ce sont ces pistes que la FSU continue de mettre en avant afin d'opérationnaliser notre mandat de justice sociale de retour à un âge légal de départ à la retraite à 60 ans avec un taux de remplacement de 75 % sans décote.





L'aménagement des fins de carrière, inégalités femmes-hommes : objectifs non atteints

Le gouvernement s'était fixé comme objectifs de répondre à la problématique de l'employabilité des seniors et de réduction des inégalités femmes-hommes, mais aucune mesure concrète n'a été prise en ce sens.

La FSU porte le retour à la cessation progressive d'activité bien plus avantageux que le dispositif de retraite progressive élargi à la Fonction publique qui n'est pas de droit et ne répond pas à la problématique de l'usure professionnelle et du nécessaire aménagement des fins de carrière.

Sur le second point, là encore, aucune réponse aux inégalités de pension entre femmes et hommes. Ces inégalités sont liées à des durées de carrière plus courtes (temps partiel imposé, temps partiel choisi pour élever les enfants, congé parental...) et aux écarts de salaire, même dans la Fonction publique : 13,8 % d'écart net moyen dans la FPE et 12,6 % dans la territoriale (chiffres INSEE).

Une autre inégalité invisibilisée dans les constats actuels est la fin de l'attribution à toutes les femmes fonctionnaires d'une bonification d'un an par enfant nés à partir de 2004. Ceci viendra automatiquement accroître les écarts de pension entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique. Pour la FSU, le retour de la bonification pour enfant dans la Fonction publique est incontournable. C'est le sens du courrier qu'elle a envoyé en septembre 2024 au ministre de la transformation et de la Fonction publique.

Par ailleurs, des discussions sont actuellement ouvertes sur la réversion faisant peser des menaces sur ce dispositif. Sa suppression serait une totale injustice qui pénaliserait plus fortement les femmes (cf. page 21).

La retraite par points en ligne de mire ?

Le code des pensions, partie intégrante du statut de fonctionnaire, doit être mis en parallèle avec la garantie de progression de carrière inscrite dans le statut général qui conditionne l'évolution du salaire indiciaire.

Les modifications récentes des rémunérations avec l'éclatement des traitements, dans lesquels la part des primes augmente, doit nous alerter. En effet, cela pourrait être l'argument pour les politiques néo-libérales justifiant le retour d'un projet de réforme de retraites par points en contrepartie de l'inclusion des primes dans le calcul des pensions.

Continuer le combat sur les retraites : un choix de société

Ainsi pour la FSU la page des retraites n'est pas tournée. Il s'agit d'un choix de société qui doit rester celui des solidarités. Toutes les réformes, depuis 1987 ont déjà organisé l'appauvrissement des retraités en indexant les retraites sur les prix et non plus sur les salaires, en instaurant la décote et en allongeant les durées de carrière pour avoir une pension pleine. Il est grand temps d'inverser la tendance.

Les âges de la retraite

Retrouver page 8 une synthèse des principaux paramètres pour les fonctionnaires, catégories actives et sédentaires, et pour les contractuel·les.

I. Âge légal de départ à la retraite et limite d'âge

L'âge légal de départ est l'âge à partir duquel l'agent·e peut arrêter de travailler et percevoir une pension. Avant la réforme de 2023, que l'on soit salarié·e du privé, contractuel·le dans la FP ou fonctionnaire, l'âge légal de départ était dans le cas général fixé à 62 ans. Il pouvait être abaissé à 57 ans pour certain·es fonctionnaires, on parle de catégorie active. **La limite d'âge** est l'âge auquel l'agent·e est normalement tenu·e de cesser son activité.

La loi du 14 avril 2023 repousse l'âge légal de départ à la retraite progressivement à 64 ans et 59 ans pour la catégorie active mais ne touche pas à l'âge limite qui reste donc à 67 ans pour la catégorie sédentaire et 62 ans pour la catégorie active.

II. Services actifs ou services sédentaires

Le Code des pensions civiles et militaires de retraite opère une distinction entre emplois classés en services « sédentaires » et « actifs » (art. L. 24) en accordant un départ anticipé, sous condition, à ces derniers. Les services actifs permettent ainsi la reconnaissance d'« *un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles* » de certains emplois comme par exemple les emplois d'instituteurs et d'institutrices, d'éducateurs et d'éducatrices de la PJJ ou d'infirmier·es dans la Fonction publique hospitalière.

■ Modalité de conservation des droits de la catégorie active

Lorsqu'on finit sa carrière dans un emploi classé en service sédentaire, il est possible de conserver les droits de la catégorie active à condition d'avoir exercé de 15 à 17 ans en services actifs en fonction de la date d'intégration dans le corps relevant de la catégorie sédentaire. Cette condition peut être satisfaite par l'addition de services actifs accomplis auprès d'autres administrations. Cependant, pour les fonctionnaires terminant leur carrière dans la FPE, les services actifs effectués dans la FPT ou la FPH ne sont pas pris en compte (sauf cas d'intégration forcée) et inversement.

■ Conséquences du changement de catégorie

La conservation des droits de la catégorie active malgré l'intégration dans un corps de catégorie sédentaire permet un départ avant 64 ans mais la limite d'âge est celle du nouveau corps, ce qui peut avoir des effets importants dans le calcul de la décote. Seule dérogation : lorsque l'intégration a été prévue dans le cadre d'une réforme statutaire (Loi 84-834 article 1-2). C'est le cas des institutrices et instituteurs intégrés dans le corps des PE qui conservent la limite d'âge de leur ancien corps.

ANNÉE D'INTÉGRATION DANS UN CORPS RELEVANT DE LA CATÉGORIE SÉDENTAIRE	DURÉE DE SERVICES ACTIFS EXIGÉE (ARTICLE 35 DE LA LOI N°2010-1330)
Avant le 1 ^{er} juillet 2011	15 ans
Entre le 1 ^{er} juillet et le 31 décembre 2011	15 ans et 4 mois
2012	15 ans et 9 mois
2013	16 ans et 2 mois
2014	16 ans et 7 mois
À compter de 2015	17 ans

III. Les départs anticipés

Quelques autres situations permettent un départ avant l'âge légal de droit commun. Certaines dispositions sont générales comme le dispositif « carrière longue » ou le départ anticipé en raison d'un handicap, d'autres sont spécifiques à la Fonction publique, comme la mise à la retraite pour invalidité ou le départ anticipé pour les fonctionnaires parents de 3 enfants qui est en voie d'extinction.

■ Situation de handicap

Le.la salarié.e handicapé.e, atteint.e d'une incapacité permanente partielle (IPP) d'au moins 50 % peut ouvrir ses droits à retraite de façon anticipée au plus tôt à 55 ans. Il faut pour cela qu'il ou elle ait travaillé un nombre de trimestres défini par décret (n° 2023-435 du 3 juin 2023). La pension est calculée sur la base du droit commun en référence à la date de naissance mais sans application de décote.

Durée exigée pour un départ anticipé au titre du handicap

Année de naissance	Âges possibles du départ anticipé	Nombre de trimestres cotisés avec une IPP > 50 %
1961 (01/09 au 31/12)	61 ans	68
1962	60 ans	68
1963	59 ans	68
1964	58 ans 59 ans	79 69
1965	57 ans 58 ans 59 ans	89 79 69
1966	56 ans 57 ans 58 ans 59 ans	99 89 79 69
1967, 1968, 1969	55 ans 56 ans 57 ans 58 ans 59 ans	110 100 90 80 70
1970, 1971, 1972	55 ans 56 ans 57 ans 58 ans 59 ans	111 101 91 81 71
1973 et suivantes	55 ans 56 ans 57 ans 58 ans 59 ans	112 102 91 82 72

■ Dispositif « carrière longue »

Ce dispositif, créé en 2003 et transformé en 2023, permet un départ à la retraite avant l'âge légal de la catégorie sédentaire (entre 62 et 64 ans selon sa génération). Pour bénéficier de ce dispositif, il faut avoir une carrière complète (c'est-à-dire avoir cotisé les trimestres nécessaires en fonction de

sa génération) et avoir cotisé 5 trimestres d'assurance avant la fin de l'année civile du 16, 18, 20 ou 21^e anniversaire (4 en cas de naissance au cours du 4^e trimestre). Ce dispositif donne ainsi droit à partir dès 58, 60, 62 ou 63 ans.

Ce dispositif ne se cumule pas avec les règles de départ à la retraite de la catégorie active.

Conditions pour un départ anticipé pour carrière longue

Année de naissance	Âges possibles avant lequel doivent être validés 5 trimestres*	Nombre nécessaire de trimestres cotisés	Âge de départ possible
1961 (01/09 au 31/12) **	20 ans	169	60 ans
1962**	20 ans	169	60 ans
1963 (01/01 au 31/08)**	20 ans	170	60 ans
1963 (01/09 au 31/12) **	16 ans 18 ans 20 ans	170	59 ans 60 ans 60 ans et 3 mois
1964	16 ans 18 ans 20 ans	171	58 ans 60 ans 60 ans et 6 mois
1965	16 ans 18 ans 20 ans 21 ans	172	58 ans 60 ans 60 ans et 9 mois 63 ans
1966	16 ans 18 ans 20 ans 21 ans	172	58 ans 60 ans 61 ans 63 ans
1967	16 ans 18 ans 20 ans 21 ans	172	58 ans 60 ans 61 ans et 3 mois 63 ans
1968	16 ans 18 ans 20 ans 21 ans	172	58 ans 60 ans 61 ans et 6 mois 63 ans
1969	16 ans 18 ans 20 ans 21 ans	172	58 ans 60 ans 61 ans et 9 mois 63 ans
À partir de 1970	16 ans 18 ans 20 ans 21 ans	172	58 ans 60 ans 62 ans 63 ans

* 4 en cas de naissance au cours du 4^e trimestre

** Si vous êtes né entre le 1^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1963 et si la durée cotisée exigée avant réforme est atteinte avant le 1^{er} septembre 2023, vous pouvez partir selon les conditions applicables avant l'entrée en vigueur de la réforme (avant 60 ans, si au moins 5 trimestres avant la fin de l'année civile de votre 16^e anniversaire ; à partir de 60 ans, si au moins 5 trimestres avant la fin de l'année civile de votre 20^e anniversaire).

■ Fonctionnaires parents de trois enfants

Un départ anticipé à la retraite est possible lorsque les conditions suivantes ont été remplies avant 2012 : être parent d'au moins 3 enfants, avoir interrompu ou réduit son activité pour chaque enfant et justifier de 15 ans de services effectifs. La pension est calculée sur la base du droit commun en référence à leur date de naissance.

■ Parent d'un enfant handicapé

Droit ouvert aux fonctionnaires parents d'un enfant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité supérieure à 80 %, à condition d'avoir accompli au moins 15 ans de services et d'avoir interrompu ou réduit leur activité. La pension est calculée sur la base du droit commun en référence à la date de naissance.

■ Retraite pour invalidité

En cas d'invalidité survenant au cours de la carrière, le ou la fonctionnaire qui n'a pu être reclassé-e dans un emploi compatible avec son état de santé, peut être mis-e à la retraite pour invalidité avec jouissance immédiate de la pension, sans condition d'âge ni de durée de service.

Montant de la pension :

- Elle est calculée sur la base du droit commun en référence à la date de naissance mais sans application de décote.
- Si le taux d'invalidité reconnu par la commission de réforme est d'au moins 60 %, la pension de retraite ne peut être inférieure à 50 % du traitement indiciaire.
- Si l'invalidité est reconnue comme résultant du service, une rente viagère d'invalidité peut être cumulée avec la pension.

Attention, ces règles sont celles en vigueur au moment de la rédaction de ce guide. La prise en compte de l'invalidité devrait changer dans les années à venir, par le biais de l'accord PSC.

■ Fonctionnaire (ou son, sa conjoint-e) infirme ou atteint-e d'une maladie incurable

Le ou la fonctionnaire remplissant la condition de 15 ans de service, peut partir de façon anticipée, quel que soit l'âge, si cette personne ou son, sa conjoint-e est atteinte d'une infirmité ou d'une maladie incurable la mettant dans l'impossibilité d'exercer une profession quelconque après décision du conseil médical. La pension sera calculée selon les règles communes applicables au moment du départ à la retraite.

IV. Travailler au-delà de la limite d'âge

Dans la Fonction publique, la limite d'âge dépend de sa catégorie (active ou sédentaire) ainsi que de son année de naissance. En général elle est fixée à 62 ans pour celles et ceux relevant de la catégorie active et à 67 ans pour celles et ceux relevant de la catégorie sédentaire. Depuis la réforme de 2023, il est possible, pour un-e fonctionnaire sédentaire de travailler jusqu'à 70 ans, sur autorisation ou non suivant la situation.

Pour les contractuel-les de la Fonction publique, la limite d'âge est fixée à 67 ans avec la possibilité d'être maintenu en activité jusqu'à 70 ans (73 ans pour les médecins de prévention et les médecins du travail). Le refus de maintien doit être motivé.

Quelle que soit la situation, la demande doit être faite au moins 6 mois avant d'atteindre son âge limite.

Un-e agent-e placé-e en position de congé longue maladie ou longue durée, ne peut prétendre à la prolongation d'exercice au-delà de l'âge limite.

Texte de référence :

- CGFP : articles L 556-1 à L 556-10 (pour les fonctionnaires) et L556-11 à L556-13 (pour les contractuel-les).

Poursuite d'activité au-delà de l'âge limite (pour les fonctionnaires et les contractuel-les de la Fonction publique)

Motif	Durée de la prolongation	Conditions
Pour enfant à charge	1 an par enfant (3 ans maximum)	Prestation familiales ou allocation adulte handicapé
Pour parent de 3 enfants vivant à son cinquantième anniversaire	1 an Non cumulable avec la prolongation pour enfant à charge	Aptitude physique
Pour carrière incomplète à la limite d'âge	Pour atteindre sa durée de référence (10 trimestres maximum). Peut être utilisé après l'une des deux prolongations précédentes à concurrence de la limite de 70 ans.	Aptitude physique Sur autorisation de l'administration
Pour terminer l'année scolaire	Jusqu'au 31/07 de l'année scolaire	Sur autorisation de l'administration
Pour convenance personnelle	Jusqu'à 70 ans	Uniquement catégorie sédentaire Aptitude physique Sur autorisation de l'administration

Évolution des paramètres

Fonctionnaires de catégorie sédentaire et contractuel·les

Année de naissance	Âge d'ouverture des droits	Durée de référence (trimestres requis)	Limite d'âge	Âge d'annulation de la décote ou âge du taux plein (CNAV)
1955	62 ans	166	67 ans	66 ans et 3 mois
1956	62 ans	166	67 ans	66 ans et 6 mois
1957	62 ans	166	67 ans	66 ans et 9 mois
De 1958 à 1960	62 ans	167	67 ans	67 ans
1961 (de janvier à août)	62 ans	168	67 ans	67 ans
1961 (de septembre à décembre)	62 ans et 3 mois	169	67 ans	67 ans
1962	62 ans et 6 mois	169	67 ans	67 ans
1963	62 ans et 9 mois	170	67 ans	67 ans
1964	63 ans	171	67 ans	67 ans
1965	63 ans et 3 mois	172	67 ans	67 ans
1966	63 ans et 6 mois	172	67 ans	67 ans
1967	63 ans et 9 mois	172	67 ans	67 ans
À partir de 1968	64 ans	172	67 ans	67 ans

Fonctionnaires de catégorie active

Année de naissance	Âge d'ouverture des droits	Durée de référence (trimestres requis)	Limite d'âge	Âge d'annulation de la décote
1958 (de janvier à octobre)	56 ans et 2 mois	165	61 ans et 2 mois	59 ans et 8 mois
1958 (de novembre à décembre)	56 ans et 2 mois	166	61 ans et 2 mois	59 ans et 11 mois
1959 (de janvier à mai)	56 ans et 7 mois	166	61 ans et 7 mois	60 ans et 4 mois
1959 (de juin à décembre)	56 ans et 7 mois	166	61 ans et 7 mois	60 ans et 7 ans
1960	57 ans	166	62 ans	61 ans et 3 mois
1961	57 ans	167	62 ans	61 ans et 6 mois
1962	57 ans	167	62 ans	61 ans et 9 mois
De 1963 à 1965	57 ans	167	62 ans	62 ans
1966 (de janvier à août)	57 ans	168	62 ans	62 ans
1966 (de septembre à décembre)	57 ans et 3 mois	169	62 ans	62 ans
1967	57 ans et 6 mois	169	62 ans	62 ans
1968	57 ans et 9 mois	170	62 ans	62 ans
1969	58 ans	171	62 ans	62 ans
1970	58 ans et 3 mois	172	62 ans	62 ans
1971	58 ans et 6 mois	172	62 ans	62 ans
1972	58 ans et 9 mois	172	62 ans	62 ans
À partir de 1973	59 ans	172	62 ans	62 ans

Calcul d'une pension de la Fonction publique

SALAIRE DE RÉFÉRENCE

Traitement brut indiciaire

X

TAUX DE PENSION

75 % x (Durée de services et bonifications / Durée de référence)

X

DÉCOTE

$1 - (1,25 \% \times \text{nombre de trimestres de décote})$

ou

SURCOTE

$1 + (1,25 \% \times \text{nombre de trimestres de surcote})$

I. Salaire de référence

Pour les fonctionnaires, le salaire de référence est le traitement brut indiciaire détenu depuis six mois au moins, bonification indiciaire comprise. En cas de changement d'échelon moins de 6 mois avant la date de départ à la retraite, c'est l'indice précédemment détenu qui est pris en compte.

Être à temps partiel modifie la rémunération, au prorata de la quotité travaillée, mais pas l'indice détenu (qui est lié au grade et à l'échelon). Cela n'a donc pas de conséquence sur le salaire de référence.

Les primes et indemnités ne sont pas prises en compte (cf. page 13, RAFP).

II. Taux de pension

Le taux de pension est plafonné à 75 % (plafond pouvant être porté à 80 % du fait des bonifications) et dépend du nombre de trimestres validés au regard de la durée de référence.

II. 1. Durée de référence (DR)

C'est la durée requise, définie par la loi, pour obtenir une pension à taux maximum (soit 75 % de son dernier salaire). Elle dépend de l'année de naissance et de la catégorie, active ou sédentaire, à laquelle on appartient.

La dernière réforme des retraites a accéléré l'allongement de cette durée de référence prévu par la loi de 2014.

La durée de référence augmente progressivement jusqu'à atteindre 172 trimestres à partir de la génération 1970 pour les fonctionnaires de catégorie active, et de la génération 1965 pour les fonctionnaires de catégorie sédentaire (cf. tableaux page 8).

Attention !

Les périodes à temps partiel sont comptabilisées au prorata de la quotité de service pour la DSB. Ainsi, une année à 75 % permettra de valider 3 trimestres au lieu de 4.

Deux exceptions :

■ en cas de temps partiel de droit pris pour élever un enfant de moins de 3 ans, né ou adopté à compter du 1^{er} janvier 2004. Les périodes sont validées comme un temps plein.

■ en cas de surcotisation. Il s'agit de verser des cotisations en supplément pour valider l'année comme du temps plein. Il faut en faire la demande l'année où on est à temps partiel. Il n'est pas possible de surcotiser plus de quatre trimestres sur l'ensemble de la carrière.

II. 2. Durée des services et bonifications (DSB)

C'est la durée qui correspond à la carrière effectuée en tant que fonctionnaire, avec la prise en compte de bonifications. Elle s'exprime en un nombre entier de trimestres. Le total est arrondi au trimestre supérieur si le nombre de jours résiduel est égal ou supérieur à 45 jours. Si le nombre de jours résiduel est inférieur à 45 jours, il est alors perdu.

Les services pris en compte

- Les services accomplis en tant que fonctionnaire titulaire ou stagiaire dans les trois versants de la Fonction publique au prorata de la quotité travaillée.
- Le service national.
- Toute période en centre de formation ayant donné lieu à cotisations (école normale d'instituteurs, IPES...).
- Les congés de maternité, maladie, longue maladie, longue durée, le congé de formation professionnelle.
- Le congé parental, le congé de présence parentale, la disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans, dans la limite de 3 ans par enfant né ou adopté à compter du 1^{er} janvier 2004.
- Les services de non titulaire validés.
- Les trimestres d'études rachetés au titre de la DSB.
- Les trimestres en tant qu'allocataire IUFM : validation pour moitié des périodes d'allocation (une année donne droit à 2 trimestres).

Allocataires IUFM

Dans les années 90, les difficultés de recrutement ont conduit à proposer aux étudiant·es se destinant aux fonctions d'enseignant·e une allocation d'enseignement avec engagement de se présenter aux épreuves du concours et de suivre avec assiduité les cours. Il était prévu que cette allocation soit prise en compte pour la retraite mais le décret d'application n'avait jamais été pris. Suite aux interventions de la FSU et de ses syndicats, ce décret a été publié au journal officiel du 30 décembre 2023.

Les droits découlant de ce décret ne sont pas automatiques, les personnels concernés doivent en faire la demande au service des pensions du rectorat au plus tard 12 mois avant la date souhaitée de départ à la retraite. Pour les admissions à la retraite prévues avant fin 2024, la demande doit être faite au plus tard dans un délai de six mois à compter de la notification de la décision initiale de concession de la pension.

Les bonifications

Elles sont de trois types :

- pour les enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} janvier 2004 : bonification de 4 trimestres sous conditions d'interruption ou de réduction d'activité (cf. pages 17, 18 et 19) ;
- de dépaysement pour services hors Europe : bonification d'un quart, tiers ou de moitié des services effectués en fonction du territoire d'exercice ;
- pour les professeur-es d'enseignement technique recrutés-es avant le 1^{er} janvier 2011.

Les bonifications de dépaysement et pour l'enseignement technique ne sont attribuées que si la pension rémunère au moins 15 ans de services effectifs (sauf pension pour invalidité).

Exemple de calcul de taux de pension

Une fonctionnaire née en 1962 de catégorie sédentaire dont la durée de référence est de 169 trimestres :

- Si elle a une DSB de 169 trimestres, alors son taux de pension sera de : $75\% \times (169/169) = 75\%$
- Si elle a une DSB de 150 trimestres, alors son taux de pension sera de : $75\% \times (150/169) = 66,56\%$

Ce taux de pension est appliqué au salaire de référence.

III. Décote ou surcote

La réforme des retraites de 2003 a introduit une pénalité, décote, appliquée à celles et ceux qui partent en retraite avant l'âge d'annulation de la décote si leur durée d'assurance tous régimes (DATR) est inférieure à la durée de référence (DR). Elle a créé, en parallèle, une surcote pour celles et ceux qui partent en retraite après l'âge légal de la retraite (celui des catégories sédentaires) et qui ont dépassé le nombre de trimestres nécessaires pour une pension complète.

III. 1. Durée d'assurance tous régimes (DATR)

C'est cette durée qui, comparée à la durée de référence, détermine le déclenchement et le niveau de la décote ou de la surcote.

Elle comprend l'ensemble des trimestres acquis dans les différents régimes et s'exprime en un nombre entier de trimestres (sans tenir compte du reliquat de jours résiduels).

Elle comprend :

- L'ensemble des services et bonifications (DSB) mais les services à temps partiel sont décomptés pour la totalité de leur durée : une année à mi-temps apporte quatre trimestres de durée d'assurance tous régimes.
- Les trimestres validés dans les autres régimes de retraite.
- Les trimestres d'études éventuellement rachetés au titre de la DATR.
- Quatre trimestres maximum pour les travaux d'utilité collective (TUC) et les stages de formation professionnelle (stages pratiqués en entreprise, stages jeunes volontaires, stages d'initiation à la vie professionnelle, programmes d'insertion locale) : un trimestre pour 50 jours de stages/TUC.
- Des majorations :
 - » Deux trimestres par enfant né à compter du 1^{er} janvier 2004, sauf compensation supérieure de l'interruption ou réduction de l'activité.

- » Quatre trimestres maximum aux fonctionnaires élevant au domicile un enfant handicapé atteint d'une invalidité au moins égale à 80 % : un trimestre d'assurance retraite supplémentaire par période d'éducation de trente mois.
- » Éventuellement celles acquises dans les autres régimes, sous réserve des règles de coordination.

N.b. : Une année civile ne peut apporter plus de quatre trimestres cotisés. Les périodes de chevauchement entre divers régimes seront soustraites du total.

III. 2. Décote ou pas de décote

Il n'y a pas de décote pour celles et ceux qui partent à la retraite en ayant atteint l'âge d'annulation de la décote (cf. tableaux page 8) ou dont la DATR est au moins égale à la durée de référence.

Une décote sera appliquée aux pensions de celles et ceux qui partent en retraite avant l'âge d'annulation de la décote avec une DATR inférieure à la durée de référence (DR). Cette décote est de 1,25 % par trimestres manquant (limité à un maximum de 20 trimestres).

Pour calculer le nombre de trimestres de décote, on compare deux durées et on retient la durée la plus petite :

- au regard de la durée de référence : on détermine le nombre de trimestres entre la DR pour sa génération et la DATR ;
- au regard de l'âge d'annulation de la décote : on détermine le nombre de trimestres entre l'âge effectif de départ à la retraite et l'âge d'annulation de la décote.

Exemple pour la détermination d'une décote :

Une fonctionnaire de catégorie sédentaire dont la durée de référence est de 169 trimestres et l'âge d'annulation de la décote est de 67 ans. Elle a une DSB de 150 trimestres, mais a validé un certain nombre de trimestres dans le régime général.

- Si elle a validé 19 trimestres dans le privé, sa DATR est égale à la DR, soit 169 trimestres, elle n'aura pas de décote quel que soit son âge de départ à la retraite.
- Si elle a validé 10 trimestres dans le privé (DATR=160 trimestres) et qu'elle part à 67 ans alors elle n'aura pas de décote.
- Si sa DATR est de 160 trimestres et qu'elle part à 63 ans, alors sa pension subira une décote de 11,25 % correspondant à 9 trimestres (la plus petite durée manquante) :
 - » au regard de la durée de référence : différence entre la DR (169) et la DATR (160) = 9 trimestres ;
 - » au regard de l'âge d'annulation de la décote : différence entre l'âge effectif de départ (63 ans) à la retraite et l'âge d'annulation de la décote (67 ans) = 4 ans soit 16 trimestres.

III. 3. Le calcul de la surcote

La pension est majorée d'une surcote pour celles et ceux qui partent en retraite après l'âge légal de la retraite (celui des catégories sédentaires de sa génération, soit entre 62 et 64 ans) et qui ont dépassé le nombre de trimestres de DATR nécessaires pour une pension complète. La majoration est de 1,25 % par trimestre.

Depuis 2013, les bonifications pour services hors d'Europe ne sont pas prises en compte pour le déclenchement de la surcote.

IV. Ce qui peut s'ajouter à la pension

Une majoration du montant de la pension pour avoir élevé 3 enfants et plus (cf. pages 17 à 19).

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) donne droit au versement d'un complément de pension qui se calcule ainsi :

→ $M \times D \times T \times \text{valeur annuelle du point d'indice FP}$

où M = moyenne annuelle des points de NBI

D = durée de perception de la NBI en trimestres

T = valeur d'un trimestre pour la pension (75 % / DR)

Exemple :

Une enseignante a perçu 8 pts de NBI (direction d'école) pendant 20 ans et 27 pts (CPC) pendant 10 ans. Sa durée de référence est de 169 trimestres

$$M = (8 \times 20 + 27 \times 10) / (20 + 10) = 14,33$$

$$D = (20 + 10) \times 4 = 120 \text{ trimestres}$$

$$T = 75\% / 169 = 0,4437 \%$$

Au final : $14,33 \times 120 \times 0,4437\% \times 59,0734 = 450,72 \text{ €}$ annuel soit 37,56 euros brut /mois

V. La pension nette

Pour déterminer la pension nette, il faut retrancher du montant brut la contribution sociale généralisée (CSG), la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) et la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (CASA), soit au maximum 9,1 %.

La CSG (taux normal de 8,3 % ; taux médian de 6,6 % ; taux réduit de 3,8 %, en fonction de votre revenu fiscal de référence) et la CRDS (0,5 %) sont prélevées sur le montant brut de votre pension, sauf si vous en êtes exonéré-e (en cas de revenu fiscal de référence inférieur à un seuil fixé annuellement ou en cas de perception d'une rente viagère

ou de capitaux versés aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles).

La CASA, créée en 2013 par la loi de financement de la Sécurité sociale (0,3 %) est également retenue sur le montant brut de votre pension, uniquement si vous êtes soumis-e aux taux de CSG de 6,6 % ou de 8,3 %.

Le minimum garanti du code des pensions

La pension de retraite d'un-e fonctionnaire ne peut être inférieure à un montant, le minimum garanti. Cependant les conditions d'attribution et les modalités de calculs ont été dégradées par les réformes successives (de 2003 à 2014). Le montant du minimum garanti est fonction de la durée des services effectifs et de l'année de liquidation. Son maximum, pour au moins 40 années validées, est de 1325,01 euros mensuels brut (à compter du 1^{er} janvier 2024). Le montant est dégressif en cas de carrière plus courte.

Il n'est pas nécessaire de demander le minimum garanti.

Les documents préparatoires au versement de la pension comparent le montant de la pension calculé à celui du minimum garanti ; si ce dernier est plus avantageux, il est retenu et versé si les conditions suivantes sont respectées :

- Liquider sa pension au taux plein : le bénéfice du minimum garanti est ouvert au fonctionnaire titulaire d'une pension de retraite à taux plein, c'est-à-dire sans décote. Sont donc concernées les fonctionnaires qui :
 - 】bénéficient d'une retraite à taux plein (en raison d'une carrière complète ou de l'atteinte de l'âge d'annulation de la décote) ;
 - 】sont admises à la retraite pour invalidité d'origine professionnelle ou non professionnelle ;
 - 】bénéficient d'une retraite anticipée en tant que parent d'un enfant invalide, que fonctionnaire handicapé-e, pour infirmité ou maladie incurable.
- Des conditions de ressources : depuis 2013, la somme totale des pensions de retraite perçue avec le minimum garanti, tous régimes confondus, ne doit pas dépasser un plafond fixé annuellement. En cas de dépassement, le minimum garanti est diminué en proportion.

Le point de vue de la FSU

Les durées de référence désormais exigées sont sans commune mesure avec la réalité des carrières professionnelles et cela pénalise d'autant plus celles et ceux dont la carrière est incomplète, qui sont majoritairement des femmes. L'allongement de la durée de référence, la mise en place de la décote organisent délibérément la baisse des pensions... comme si le gouvernement voulait convaincre que la retraite n'a pas d'avenir et pousser les plus jeunes au recours à l'épargne privée ! Pour la FSU, il faut supprimer la double peine que représente la décote et valider les années d'étude, de formation ou de galère avant le premier emploi.

Textes de référence :

- Les services pris en compte dans la DSB : CPCMR art. L5, L9, L9 bis, L11, L11 bis, R7, R9 ; décret 2003-1306 Titre III ; loi 2001-1275 art. 135
- Décompte des services pour la DSB : CPCMR art. L9, R9, L11, L11 ter
- Les bonifications pour la DSB : CPCMR art. L12, R11, R12 R13 ; décret 2003-1306 art. 15
- Durée d'assurance tous régimes (DATR) : CPCMR art. L9 ter, L12 bis, L12 ter, L14 ; décret 2003-1306 art. 20, 21
- Calcul de la décote et de la surcote : CPCMR art. L14, L14 bis, décret 2003-1306 art. 20
- Minimum garanti : CPCMR art. L17 ; décret 2003-1306 art. 22

Le régime de retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP)

Créé par la loi de 2003 et opérationnel depuis 2005, la RAFP est le régime complémentaire obligatoire des fonctionnaires. Il s'agit d'un régime par points dont l'assiette de cotisation est constituée des primes, indemnités et autres rémunérations accessoires qui ne donnent pas lieu à cotisation aux régimes de base de la Fonction publique.

Sont donc soumis à cotisations, le supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence, les primes et indemnités diverses perçues en raison des fonctions exercées, les heures supplémentaires effectuées en raison de la qualification acquise, les avantages en nature pour leur valeur fiscale déclarée, les indemnités de jury de concours, les primes d'intéressement, l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), seule indemnité non soumise au plafond des 20 %.

Attention cependant, toutes les indemnités et primes ne sont pas forcément prises en compte car l'assiette de cotisation est plafonnée à 20 % du traitement indiciaire brut. Le taux global de cotisation est fixé à 10 % de l'assiette, réparti à parts égales entre employeur et agent-e, soit 5 % chacun.

Ces cotisations mensuelles permettent l'achat de points qui seront accumulés tout au long de la carrière puis liquidés, à partir de l'âge d'ouverture du droit à la retraite (âge légal de droit commun, 64 ans à terme), selon une valeur de service (= de vente) du point. Valeur d'achat et valeur de service du point sont votées chaque année par le conseil d'administration de l'ERAFP. Pour 2024, la valeur d'achat d'un point est de 1,4112 €, sa valeur de service est de 0,05378 €.

Selon le nombre de points acquis, cette pension « additionnelle » est versée en capital ou en rente mensuelle si le total des points est supérieur à 5 125. Les rentes sont revalorisées au 1^{er} janvier de l'année en fonction de la nouvelle valeur de service du point RAFP votée par le conseil d'administration du régime.

Indemnité Temporaire de Retraite (ITR)

L'ITR permet aux retraité-es domicilié-es dans un TOM ou à la Réunion de percevoir, sous condition, une indemnité complémentaire à leur pension. Le montant maximum de l'indemnité était de 7 200 € pour celles et ceux partant à la retraite en 2019 et sera de à 800 € en 2027 pour disparaître totalement pour celles et ceux partant à la retraite à partir de 2028.

Cette extinction progressive de l'ITR devait s'accompagner de la mise en place d'un nouveau dispositif. Alors que la FSU a toujours réclamé son maintien et son extension à tous les DROM, le gouvernement a adopté par 49.3 et malgré l'opposition des organisations syndicales un amendement au PLF 2024 en faveur de la capitalisation.

C'est donc un dispositif s'appuyant sur le régime de Retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP) qui est mis en place en incluant l'ensemble de la sur-rémunération dans l'assiette de calcul. Le taux de cotisation est de 10 % dont la moitié à la charge de l'employeur.

Ce dispositif de cotisation ne sera pas obligatoire mais au choix des agent-es résidant dans les territoires français du Pacifique et à Saint-Pierre et Miquelon. De plus, pour pouvoir en bénéficier, ils et elles devront partir à la retraite sans décote (DATR égale au moins à la durée d'assurance exigée) et justifier de 15 ans de services effectifs dans les collectivités concernées.

À l'instar de tout régime par capitalisation, les cotisations des bénéficiaires font l'objet de placements financiers sous formes d'actions et d'obligations, et autres produits de placement. Le rendement du point, ce que rapporte un point acheté, est soumis aux aléas des marchés financiers, comme tous les fonds de pension par capitalisation.

La FSU rappelle son mandat d'intégration des primes et indemnités dans le traitement indiciaire pour une meilleure prise en compte dans le calcul de la pension.

Un régime marginal

Pour les pensions versées à compter de 2023, le capital moyen était de 3 989 euros et la rente annuelle moyenne de 438 euros (rapport du RAFP).

Le calcul de la pension du régime général

Les salarié-es du privé et les agent-es contractuel-les de la Fonction publique cotisent au régime général et à un régime complémentaire obligatoire : l'AGIRC-ARCCO pour les premier-es, l'IRCANTEC pour les second-es. La part que représente le versement de la CNAV dans la pension des salarié-es du privé dépend de la rémunération du/de la sala-

rié-e : elle représente environ un tiers du montant total de la retraite chez un-e cadre ; deux tiers pour un-e ouvrier-e. C'est une des raisons qui explique que les comparaisons entre régime général et régime de la Fonction publique sont très difficiles à manipuler.

SALAIRE DE RÉFÉRENCE
Moyenne des salaires des
25 meilleures années

X

TAUX DE PENSION
50 % x (trimestres validés /
durée de référence)

X

DÉCOTE
 $1 - (1,25 \% \times \text{nombre de trimestres de décote})$

ou

SURCOTE
 $1 + (1,25 \% \times \text{nombre de trimestres de surcote})$

I. Salaire de référence : le SAM, salaire annuel moyen

Les salaires de l'ensemble de la carrière sont comparés, après application d'un coefficient de revalorisation lié à l'inflation, afin de définir les 25 meilleures années (tableau sur Internet en cherchant : « coefficients applicables aux salaires »). Ils sont pris en compte dans la limite du plafond de la Sécurité sociale qui évolue tous les ans (3 864 € mensuels en 2024). Si la carrière est égale ou inférieure à 25 ans, tous les salaires sont pris en compte.

II. Taux de pension

Le taux de pension est plafonné à 50 % et dépend du nombre de trimestres validés au regard de la durée de référence.

■ Durée de référence

C'est la durée d'assurance à atteindre selon l'année de naissance (cf. tableau page 8).

■ Durée d'assurance au régime général

C'est l'ensemble des trimestres validés au titre du régime général. Depuis 2014, 150 heures effectuées au SMIC au cours d'une année civile permettent de valider un trimestre. Aux trimestres cotisés s'ajoutent les trimestres validés (périodes militaires, chômage indemnisé ou non, maternité, maladie, accident du travail...). Au total, on ne peut valider plus de 4 trimestres par année civile.

Pour les droits liés aux enfants, majoration de trimestres et majoration de pension de 10 % pour 3 enfants et plus (cf. pages 17 à 19).

III. Décote ou surcote

En cas de départ à la retraite avant l'âge d'annulation de la décote et si le nombre de trimestres validés en durée d'assurance tous régimes (DATR) est inférieur à la durée de référence requise, une décote est applicable.

La DATR comprend l'ensemble des trimestres acquis dans les différents régimes de retraite.

Pour le calcul de la décote, deux durées sont étudiées et la plus courte est retenue :

- le nombre de trimestres entre la DATR et la durée de référence ;
- le nombre de trimestres entre l'âge du départ en retraite et l'âge d'annulation de la décote.

Le taux de décote applicable par trimestre manquant est de 1,25 %.

Exemple : une cotisante née le 1^{er} juin 1962 pourra partir en retraite le 1^{er} décembre 2024 (62 ans et 6 mois). Sa durée de référence est de 169 trimestres. Si elle totalise 159 trimestres à cette date, il lui manque 10 trimestres au titre de la durée d'assurance (169-159) et 4 ans et demi, soit 18 trimestres, au titre de l'âge (durée entre âge de départ à la retraite et limite d'âge qui est pour elle de 67 ans).

Sa décote portera donc sur 10 trimestres (durée la plus favorable). Le pourcentage de décote sera de 12,5 % (10 x 1,25).

■ Surcote

Une surcote s'applique sur la pension pour les trimestres d'assurance cotisés au-delà de l'âge légal de la retraite et de la durée de référence.

La majoration est égale à 1,25 % par trimestre.

■ Minimum contributif

C'est un dispositif définissant un montant minimum de retraite de base pour les retraité-es du régime général qui ont cotisé sur de faibles salaires. Si le montant de la retraite de base est inférieur à ce minimum, il est porté à ce minimum.

Ce minimum contributif est au maximum de 876,13 € brut par mois en cas de retraite sans décote (si tous les trimestres sont cotisés) et au minimum de 733,03 € brut par mois pour celles et ceux ayant moins de 120 trimestres cotisés.

Toutefois celui-ci est attribué sous condition de ressources : le total des pensions de retraite doit être inférieur à un plafond actualisé chaque année (1 367,51 € par mois en 2024).

Texte de référence :

- Minimum contributif : CSS art. D173-21-4

Les pensions complémentaires

Dans la mesure où la pension du régime général est par construction au plus égale à 50 % du PASS, la pension du régime complémentaire représente de fait une part prépondérante pour tous les salarié-es percevant des rémunérations élevées c'est-à-dire nettement supérieures au PASS.

■ 19,9 millions de salarié-es du régime général cotisent actuellement à l'Agirc-Arrco. Depuis le 1^{er} janvier 2019, les deux régimes de retraite complémentaire des salarié-es du secteur privé ont fusionné mettant fin à la distinction entre cadres et non-cadres au regard de la pension complémentaire du régime général.

■ 3 millions d'agent-es contractuel-les de l'État, des collectivités territoriales, des hôpitaux ou encore les élu-es des collectivités locales cotisent à l'Ircantec.

■ 13,4 millions de retraité-es perçoivent une pension de droit direct ou dérivé de l'Agirc-Arrco tandis qu'ils et elles sont 2,2 millions à l'Ircantec.

La FSU siège au Conseil d'Administration de l'Ircantec. Le pilotage des paramètres du régime incombe depuis 2018 à ce conseil d'administration (valeur du point, salaire de référence, capacité de proposer des évolutions des taux de cotisation et du pourcentage d'appel).

Le point

L'Agirc-Arrco et l'Ircantec sont des systèmes de retraites « à points ». Le point de retraite est une unité de comptes des droits acquis par le, la salarié-e ou par l'agent-e. La cotisation annuelle sur le salaire est transformée en points et lors de la liquidation de sa pension, le total des points acquis année après année au cours de la carrière est transformée en pension.

À côté des points cotisés, des points non contributifs peuvent être attribués. Ces points relèvent de la solidarité du régime : maladie, maternité, accident du travail, invalidité, chômage, congé parental, majoration pour enfants, service militaire...

Ce nombre de points est majoré pour les personnes ayant élevé trois enfants ou plus (10 % pour trois enfants puis 5 % par enfant supplémentaire avec un plafond à 30 % pour l'Ircantec ; 10 % trois enfants ou plus pour l'Agirc-Arrco).

Les différentes valeurs du point

L'efficacité sociale des régimes complémentaires dépend donc de deux paramètres de gestion du point :

- Le coefficient de conversion de la cotisation en points ; il constitue la valeur d'achat d'un point de pension ;
 - Le coefficient de conversion du point en pension de retraite payée en euros ; c'est la valeur de service du point.
- Un régime est ainsi d'autant plus favorable que le prix d'achat du point est faible (pour une cotisation donnée, le ou la salarié-e acquiert davantage de points) et la valeur de service élevée (pour un nombre de points donné, le ou la retraité-e perçoit une pension convenable).

Le rapport entre la valeur de service et la valeur d'achat est appelé rendement du régime. Ce rendement est dit « ins-

tantané » car il s'agit du montant de retraite annuel acquis en contrepartie d'une cotisation payée la même année. Il était en 2000 de 7,15 % - 7,04 % à l'Agirc-Arrco contre 5,68 % en 2024 pour les deux institutions réunies.

Les chiffres de l'IRCANTEC

Valeur d'achat 2024 :	Valeur de service :	Rendement :	
5,611 €	0,54357 €	7,75 %	
Tranche de cotisation	Taux d'appel (taux utile)		
	Salarié-e	Employeur	Total
Jusqu'au PASS	2,80 % (2,24 %)	4,20 % (3,36 %)	7,00 % (5,60 %)
Au-delà du PASS	6,95 % (5,56 %)	12,55 % (10,04 %)	19,50 % (15,60 %)

De la cotisation réelle à la cotisation « utile » : le taux d'appel

Dans le régime Agirc-Arrco, la cotisation versée, partagée à 60 % entre l'employeur et 40 % pour le ou la salarié-e représente 7,87 % de la rémunération brute mensuelle jusqu'à 1 PASS (Plafond annuel de la Sécurité sociale soit 3 864 € par mois en 2024) puis 21,59 % au-delà, à concurrence de 8 PASS.

Mais du fait de l'existence d'un taux d'appel, l'ensemble de la cotisation ne sert pas à acheter des points. Une partie de la cotisation, définie par le taux d'appel, sert à abonder les ressources du régime et ainsi de permettre son équilibre. C'est ainsi que pour un taux de cotisation réel égal à 7,87 %, la cotisation directement utile à l'assuré-e ne représente que 6,20 % de la rémunération perçue, soit à peine 80 % de la cotisation réellement versée. Le même mécanisme existe aussi à l'Ircantec.

Décote, surcote ?

Les âges et les durées de cotisation pour obtenir une retraite Ircantec à taux plein sont alignés sur ceux de la Sécurité sociale.

Si vous souhaitez partir avant d'avoir soit l'âge légal du taux plein (67 ans) soit validé le nombre de trimestre requis (cf. tableau page 8), une décote égale à 1 % par trimestre manquant entre 1 et 12 trimestres et de 1,25 % pour les trimestres manquants au-delà de 12 est appliquée (le minimum entre les deux critères est retenu).

Deux niveaux de surcote existent pour l'Ircantec : de 0,625 % par trimestre supplémentaire travaillé au-delà du nombre de trimestres requis pour valider une retraite à taux plein ; de 0,75 % par trimestre travaillé après l'âge du taux plein.

Pour l'Agirc-Arrco, le système de malus bonus en fonction de l'âge auquel on partait à la retraite mis en œuvre en 2019 est supprimé à compter du 1^{er} décembre 2023.

La retraite progressive

Avec la réforme de retraites de 2023, le gouvernement a voulu uniformiser les dispositifs entre les différents régimes en élargissant la retraite progressive à la Fonction publique. Si dans le privé elle permet aujourd'hui, à bon compte pour les employeurs, de tenter de limiter l'incidence du chômage au terme de la vie professionnelle des salarié-es, cette logique ne peut s'appliquer à la Fonction publique.

Pour la FSU, les fins de carrière doivent être aménagées pour tenir compte de l'usure professionnelle engendrée par la spécificité d'exercice des métiers. C'est pourquoi elle porte le retour au dispositif de cessation progressive d'activité supprimé en 2010, pour toutes et tous.

Le dispositif de retraite progressive permet, en toute fin de carrière, de réduire son activité tout en limitant la perte financière.

Conditions d'accès

Pour pouvoir prétendre à la retraite progressive, les agent-es (fonctionnaires, contractuel-les) doivent réunir les trois conditions suivantes :

- être à 2 ans au plus de l'âge d'ouverture des droits à la retraite de la catégorie sédentaire de sa génération (cette condition d'âge concerne l'ensemble des agent-es, quelle que soit leur catégorie : sédentaire, active ou super-active) :

Année de naissance	Ouverture des droits à la retraite progressive à l'âge de ...
Avant le 1 ^{er} septembre 1961	60 ans
Entre le 1 ^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1961	60 ans et 3 mois
1962	60 ans et 6 mois
1963	60 ans et 9 mois
1964	61 ans
1965	61 ans et 3 mois
1966	61 ans et 6 mois
1967	61 ans et 9 mois
1968	62 ans

- totaliser au moins 150 trimestres de durée d'assurance tous régimes ;

- exercer à temps partiel ou à temps incomplet.

Le temps partiel peut être de droit ou sur autorisation. Le temps partiel thérapeutique ne donne pas droit à la retraite progressive puisqu'il permet une quotité de travail inférieure à un temps plein tout en percevant le traitement indiciaire, primes et indemnités en totalité. Cette condition d'exercice à temps partiel, sans la création d'un temps partiel spécifique de droit rend le dispositif difficile d'accès.

La quotité de temps partiel doit être comprise entre 50 % et 90 %.

Pour les contractuel-les la quotité de temps partiel ou de temps incomplet doit être comprise entre 40 % et 80 %. Pour les personnels à temps incomplet, comme les AESH, la retraite progressive est possible de fait et permet d'avoir un complément de revenu. Il ne faut pas se priver d'en faire la demande.

Démarches

Parallèlement à la demande de temps partiel, et au moins six mois avant sa mise en place il faut avertir le service des retraites de l'État (SRE) de la demande de retraite progressive, via le compte personnel ENSAP (<https://ensap.gouv.fr/>).

Quelle rémunération ?

D'une part, on perçoit son traitement en fonction de la quotité travaillée. D'autre part on perçoit, en complément, une pension partielle.

Le montant de la pension partielle correspond au prorata de la pension de référence selon la quotité non travaillée. La pension de référence est calculée à la date de début du dispositif, comme si le départ en retraite était à cette date. Cette pension restera la même toute la durée du dispositif de retraite progressive.

Ainsi un temps partiel à 60 % sera complété par 40 % de pension de retraite calculée à l'entrée dans le dispositif. Les périodes de retraite progressive sont prises en compte à 100 % pour la DATR et à hauteur de la quotité travaillée pour la durée des services.

Toute sortie du dispositif de retraite progressive, par le retour à plein temps par exemple, est définitive. Toutefois, la quotité de temps partiel peut être revue chaque année. Au moment du départ en retraite définitif, le montant de la pension est recalculé en intégrant les trimestres validés pendant la durée de la retraite progressive, ainsi que l'éventuelle promotion si le nouvel indice a été détenu depuis plus de 6 mois.

Durant la retraite progressive, le cumul d'activité n'est pas autorisé.

La pension perçue au moment de la retraite progressive ne diminue en rien la pension définitive au moment de la liquidation de celle-ci.

Textes de référence :

- Circulaire du 6 septembre relative à la gestion de la retraite progressive des fonctionnaires de l'État (<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=45475>)
- Foire aux questions de la Fonction publique : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Actualite/2023/FAQ_RetraiteProgressive_DGAFF.pdf

Les droits liés aux enfants

Les avantages redistributifs baptisés « droits » familiaux par le COR en 2008 permettent, au moment de la retraite, de compenser, notamment pour les femmes, les aléas des carrières liés à la présence d'enfants : interruptions et/ou réductions d'activité, ou moindre progression de carrière.

Ces mécanismes compensatoires sont principalement au nombre de trois.

Le premier est l'attribution de trimestres supplémentaires (bonification ou majoration de durée d'assurance) ou la validation de trimestres de compensation lors d'interruptions ou de réductions d'activité induites par l'éducation des jeunes enfants. Il permet ainsi d'atteindre plus facilement le taux plein et de limiter les effets des diminutions ou arrêts d'activité professionnelle sur les futures retraites des parents.

Le deuxième est la majoration de pension qui vise à améliorer le niveau de pension des parents d'au moins 3 enfants. Ce dispositif, présent dès 1924 dans le Code des pensions civiles et militaires, est étendu au Régime général lors de sa création en 1945, pour encourager la natalité dans le contexte démographique de l'époque. Objectif aujourd'hui économique de redistribution horizontale, ce que d'aucuns nomment une « compensation de déficit d'épargne ».

Le dernier concerne la possibilité de départ anticipé à la retraite : parents de trois enfants (dispositif mis en extinction par la réforme de 2010), parents d'enfant handicapé, départ précoce au titre du conjoint invalide (cf. page 6).

I. Trimestres supplémentaires

A — Bonifications et majorations de durée d'assurance

Les enfants peuvent donner droit à des trimestres supplémentaires que l'on appelle : bonifications ou majorations de durée d'assurance selon la situation.

Attention ces trimestres supplémentaires ne sont pas mentionnés sur le relevé tous régimes délivré par le site info-retraite.fr. Or, l'application de cette réglementation peut être complexe, en particulier lorsqu'il y a pluralité de régimes.

1 – Fonctionnaires

La loi Fillon de 2003 a ouvert le droit à bonification aux pères fonctionnaires mais, parallèlement, elle a considérablement réduit les droits des mères fonctionnaires. D'une part, jusqu'alors, celles-ci bénéficiaient automatiquement d'une bonification de 4 trimestres/enfant sans avoir besoin de justifier d'une interruption ou d'une réduction d'activité liée à l'enfant comme c'est devenu le cas désormais. D'autre part, cette réforme a aussi introduit de très fortes différences dans les droits attribuables selon la date de naissance ou d'adoption de l'enfant.

■ Enfants nés ou adoptés avant 2004

Ceux-ci ouvrent droit à une bonification de 4 trimestres par enfant. Ces trimestres sont pris en compte dans la durée des services et bonifications servant de base au calcul de la pension et dans la durée d'assurance tous régimes.

Pour en bénéficier les fonctionnaires doivent justifier d'une interruption d'activité d'au moins deux mois ou d'une réduction d'activité d'au moins 30 % durant une période continue pouvant aller jusqu'à 7 mois. Interruption ou réduction doivent être liées à l'enfant : congé de maternité ou d'adoption, congé parental, congé de présence parentale, disponibilité pour élever un enfant, temps partiel de droit. Attention, un temps partiel pris pour un autre motif (suivi de conjoint, convenances personnelles) ou un temps partiel pour enfant pris alors que le/la fonctionnaire relevait d'un autre régime n'ouvrent pas droit à la bonification prévue par le code des pensions.





© Eluj / Pixabay.com

S'ils ont été pris en charge avant 2004 et sous réserve que les conditions d'interruption/réduction d'activité aient été remplies, les enfants du conjoint, les enfants recueillis ouvrent droit à bonification s'il ont été élevés par le-la fonctionnaire durant au moins 9 ans avant qu'ils cessent d'être à charge au sens des prestations familiales.

Seules exceptions à cette condition d'interruption/réduction d'activité, l'enfant mort-né ou né non viable et la naissance d'un enfant durant la période d'études de sa mère. Mais, dans ce dernier cas, il faut alors satisfaire à d'autres conditions – recrutement en qualité de fonctionnaire dans les deux ans qui suivent l'obtention du diplôme – qui ne permettent pas de prendre en compte toutes les situations.

À noter, pour un enfant né ou adopté avant 2004, le code des pensions ne donne droit à aucun trimestre pour les périodes passées en congé parental, congé de présence parentale, disponibilité ou temps partiel de droit pour enfant. Sous certaines conditions, les fonctionnaires concernés peuvent en revanche bénéficier de trimestres supplémentaires au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer.

■ Enfants nés ou adoptés à compter de 2004

La bonification pour enfant a été supprimée par la loi Fillon de 2003 et remplacée par deux dispositifs non cumulables : – une majoration de la DATR de 2 trimestres/enfant pour la mère (exclusion des enfants adoptés). Cette majoration a donc une portée plus réduite que la bonification pour enfant car elle n'est pas prise en compte dans la durée des services et bonifications Fonction publique.

– la validation de trimestres « gratuits », dans la limite de 12 trimestres/enfant, aux parents fonctionnaires prenant un congé parental, un congé de présence parentale, une disponibilité ou un temps partiel pour élever leur enfant jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Dans la FP, ces périodes sont prises en compte comme des temps plein.

■ En cas de pluralité de régimes, ce sont les règles du code des pensions qui prévalent. On ne peut donc pas

choisir entre la majoration de durée d'assurance du régime général et la bonification pour enfant du code des pensions. De ce fait, un congé de maternité pris alors que la mère non encore fonctionnaire relevait d'un autre régime, ouvre droit à la bonification pour enfant du régime des fonctionnaires mais pas à la majoration de durée d'assurance prévue au régime général.

■ Lorsque les conditions d'interruption/réduction d'activité exigées par le code des pensions ne sont pas remplies, par exemple en cas de naissance durant une période sans activité professionnelle, la mère pourra bénéficier de la majoration de durée d'assurance prévue par le régime général si elle dispose d'au moins 1 trimestre d'assurance auprès de ce régime.

Mais, dans ce cas, pour le calcul de sa pension de fonctionnaire, cette majoration de durée d'assurance ne sera pas comptabilisée dans sa durée des services et bonifications Fonction publique et ne pourra servir qu'à limiter la décote (ou, le cas échéant, à déclencher plus rapidement une surcote).

2 - Contractuel·les

En tant qu'assuré·es du régime général, les contractuel·les bénéficient d'une majoration de durée d'assurance pouvant atteindre 8 trimestres/enfant sans qu'il leur soit nécessaire de justifier d'une interruption/réduction d'activité liée à l'enfant.

Autrefois réservée aux seules mères, cette majoration peut, depuis 2010, être en partie partagée entre les parents (4 trimestres sont obligatoirement attribués à la mère, les 4 autres trimestres sont attribués à l'un ou l'autre des parents).

Les périodes de congé parental donnent aussi droit à des trimestres assimilés correspondants à la durée du congé, mais ces trimestres ne sont pas cumulables avec ceux attribués au titre de la majoration pour enfant. Dans le cas où l'assuré·e peut prétendre aux deux dispositifs, on lui attribue le nombre de trimestres le plus favorable.



© Eluj / Pixabay.com

B – Assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF)

Les périodes d'interruption ou de réduction d'activité liées aux enfants peuvent dans certains cas donner droit à des trimestres auprès du régime général. Ces trimestres obtenus au titre de l'AVPF peuvent concerner aussi bien les assurés du régime général que les fonctionnaires.

Il faut pour cela avoir perçu durant ces périodes certaines prestations familiales versées, sous conditions de ressources, par la CAF. Si vous avez bénéficié de ces prestations, vérifiez que ces trimestres apparaissent bien sur votre relevé dans la durée d'assurance tous régimes. À défaut, demandez la prise en compte de ces périodes auprès du régime général. Il faudra cependant fournir la preuve du versement des prestations CAF durant cette période.

À noter cependant, ces trimestres ne sont pas cumulables avec ceux déjà obtenus dans votre régime d'affiliation au titre d'une période d'interruption/réduction d'activité pour élever un enfant.

C – Majoration enfant handicapé

La prise en charge à domicile d'un enfant reconnu handicapé à 80 % ou plus ouvre droit à 1 trimestre de durée d'assurance supplémentaire par période de 30 mois dans la limite :

- de 4 trimestres/enfant pour les fonctionnaires. Cette majoration est comptabilisée seulement dans la durée d'assurance tous régimes ;

- de 8 trimestres/enfant pour les contractuel·les ou salarié·es du secteur privé sous condition de perception de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et, soit du complément d'allocation, soit de la prestation de compensation du handicap.

II – Majorations de pension

A – Surcote parentale

Ce dispositif, introduit par la réforme de 2023, ne concerne que les assuré·es né·es à partir de 1964 atteignant le nombre de trimestres requis pour leur génération entre 63 et 64 ans et bénéficiant d'au moins 1 trimestre de majoration de durée d'assurance ou de bonification pour enfant, ou encore d'au moins un trimestre validé au titre d'un congé parental ou de la prise en charge d'un enfant handicapé.

Cette surcote s'élève à 1,25 % par trimestre d'activité accompli entre 63 et 64 ans et peut donc au maximum atteindre 5 % du montant de la pension.

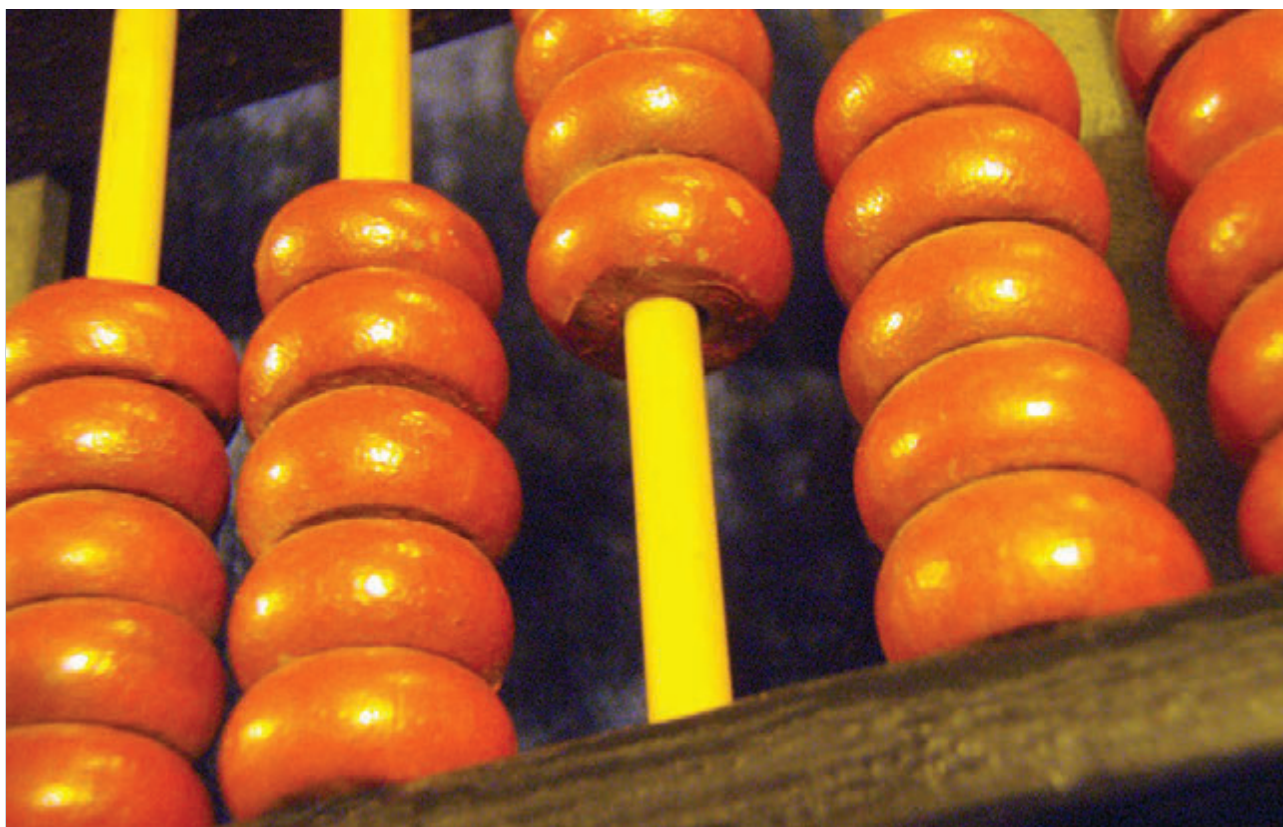
B – Majoration trois enfants et plus

Cette majoration de pension concerne aussi bien les fonctionnaires que les contractuel·les ou les salarié·es du secteur privé parents de trois enfants et plus. S'il en remplit les conditions – avoir élevé les enfants pendant au moins 9 ans avant leur 16 ans ou 20 ans en cas de poursuite d'études – chacun des deux parents en bénéficie. Cette majoration s'applique aussi aux assuré·es ayant élevé les enfants du·de la conjoint·e, des enfants recueillis ou en cas de décès de l'enfant.

Dans le régime général, elle s'élève à 10 % du montant de la pension pour 3 enfants et plus.

Dans le code des pensions, elle est de 10 % pour 3 enfants puis de 5 % par enfant supplémentaire (le montant de pension majoré est plafonné au traitement brut ayant servi de base au calcul de la pension).

Le versement est automatique si les conditions sont remplies au moment du départ en retraite. Dans le cas contraire, il faut en faire le demande au moment où les conditions sont remplies.



© feck_aRt / Flickr.fr

Le moment du départ

I. Demande de pension

Dans quel délai faire ma demande de départ à la retraite ? Il faut déposer son dossier :

→ au moins 6 mois avant la date de départ choisie pour les fonctionnaires d'État affiliés au SRE, les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers affiliés à la CNRACL et les ouvrier-es d'État affiliés au FSPOEIE ;

→ au moins 4 mois avant la date de départ choisie pour les salarié-es du secteur privé et les contractuel-es.

Il est possible d'annuler sa demande jusqu'à la veille de son départ à la retraite.

■ A quelle date partir ?

Dans la Fonction publique, la pension est versée le premier jour du mois suivant la date de cessation d'activité (sauf dans les cas d'un départ à l'âge limite ou pour invalidité). Donc, quel que soit le moment de l'année, la retraite doit prendre effet au premier jour d'un mois.

Le choix de la date de départ peut s'avérer stratégique pour la prise en compte d'une promotion ou pour valider un trimestre supplémentaire. En effet, lors de la liquidation de la retraite, les trimestres pleins cotisés de chaque année sont cumulés. Les reliquats en jours sont eux-mêmes cumulés puis sont transformés en autant de trimestres que de multiples de 90. Le reliquat en jours restant est pris en compte pour la durée de service pour un trimestre si le nombre de jours est supérieur ou égal à 45 jours. Par contre, seuls les trimestres pleins sont comptabilisés pour la durée d'assurance tous régimes. Il peut donc être préférable de partir le 1^{er} d'un mois qui permet d'engranger un trimestre supplémentaire. Dans le régime général, la retraite doit prendre effet au premier jour d'un mois.

Attention ! Depuis septembre 2023, les enseignant-es du premier degré peuvent partir, comme l'ensemble des autres salarié-es et fonctionnaires, à la date de leur choix à partir de l'âge d'ouverture des droits, et non plus un premier septembre.

■ Procédure

Les fonctionnaires d'État devront se rendre sur ENSAP pour valider leur dossier de départ à la retraite, obtenir la demande de radiation des cadres à renvoyer au service de ressources humaines de leur administration.

Pour les fonctionnaires relevant de la CNRACL (hospitaliers et territoriaux), il faut se rendre sur le site « ma retraite publique ».

La procédure se compose de 6 étapes (situation personnelle, départ à la retraite, informations complémentaires, données fiscales et bancaires, justificatifs et récapitulatif). Il est possible d'enregistrer sa demande et de la finaliser plus tard (la demande est conservée 90 jours). Les justificatifs à fournir peuvent être scannés ou photographiés.

■ Révision de la pension

Le titre de pension peut être contesté par l'intéressé-e à tout moment en cas d'erreur matérielle (erreur sur l'état civil par exemple) et dans un délai d'un an à compter de la notification en cas d'erreur de droit.

La majoration de pension pour 3 enfants et plus, peut être

révisée à tout moment, sur demande expresse, dès lors qu'un enfant ouvrant des droits nouveaux remplit les conditions. L'absence de réponse de l'administration à une réclamation, dans un délai de deux mois, constitue un rejet implicite. Le demandeur ou la demandeuse dispose alors de deux mois à compter de la date du rejet (implicite ou explicite) pour présenter un recours devant le tribunal administratif.

II. Les polypensionnés-es

On désigne sous le terme de « polypensionné-e » toute personne ayant cotisé dans plusieurs régimes et qui par conséquent percevra des pensions provenant de ces différents régimes. La demande de retraite du régime général doit se faire sur le site lassuranceretraite.fr. Sur cet espace, on peut aussi cocher la demande pour les principales caisses de retraite complémentaires.

En 2016 les polypensionnés-es au sein du service des retraites de l'État représentaient 49,3 % des hommes et 38,3 % des femmes, et au sein de la CNRACL (FPT et FPH) : 84,6 % et 69,9 %. On a donc une sur-représentation des polypensionnés-es dans la Fonction publique en comparaison avec le régime général (44,8 % et 32,7 %) qui a du s'accroître depuis la mise en œuvre de la LURA. (Source : *Rapport sur les retraites de la Fonction Publique – Annexe au projet de loi de finance 2024*)

Depuis le 1^{er} janvier 2015, dès lors qu'une demande de liquidation dans un des régimes est faite plus aucun droit n'est acquis dans les autres régimes. Cela signifie que toute activité rémunérée doit cesser. Cette obligation ne concerne pas le dispositif de retraite progressive (p. 16). Le dispositif cumul emploi-retraite permet tout de même de reprendre une activité et sous conditions de se créer des droits (p. 22).

■ Les fonctionnaires désavantagés-es

Les fonctionnaires polypensionnés-es sont pénalisés-es car :

→ le calcul sur les 25 meilleures années, pour le régime général ne permet pas pour celles et ceux ayant eu des carrières « privées » courtes d'écarter les mauvaises années ;

→ les carrières trop courtes dans la Fonction publique ne permettent pas d'atteindre les indices terminaux, les règles de reclassement avant 2023 ne prenant pas en compte l'ensemble des années effectuées dans le privé.

Le point de vue de la FSU

Pour les polypensionnés-es, la FSU revendique la généralisation de la prise en compte de l'expérience professionnelle dans le reclassement à l'entrée dans la Fonction publique, l'extension du décret de proratisation aux fonctionnaires, la révision des règles de coordination des régimes. La création d'un « régime de retraite unique par points ou par comptes notionnels », souvent avancée ne saurait répondre à cette situation. Elle installerait un régime à « cotisations définies » : si chacun sait ce qu'il cotise, il ignore ce qu'il percevra, la pension versée. Cette proposition vise à esquiver le débat sur l'âge de la retraite, sur le niveau des pensions et sur les financements et induit une baisse mécanique du niveau des pensions.

Pension de réversion

Tous les régimes de retraite, en France, prévoient un mécanisme par lequel, lorsqu'un-e retraité-e ou un-e cotisant-e décède, son-sa conjoint-e survivant-e peut, à certaines conditions, bénéficier d'une partie de ses droits à la retraite : c'est la pension de réversion. Son objectif est d'assurer la continuité du niveau de vie.

Qui peut en bénéficier ?

La pension de réversion peut être attribuée, sous certaines conditions :

- au conjoint ou à la conjointe survivant-e (veuf ou veuve) ;
- ou à un-e (des) ex-conjoint-e(s) si ce, cette dernier-e n'est pas remarié-e ;
- ou à un-e (des) enfant(s) orphelin-e(s).

Le pacte civil de solidarité (Pacs) et la vie maritale (concubinage) ne permettent pas d'obtenir une pension de réversion.

Conditions de mariage

Le ou la conjoint-e survivant-e ou l'ex-conjoint-e divorcé-e non remarié-e a le droit à une pension de réversion, si au moins une des conditions suivantes est satisfaite :

- le mariage a duré au moins quatre ans ;
- le mariage a été célébré deux ans au moins avant la mise à la retraite de la personne décédée ;
- un enfant au moins est né de ce mariage ;
- la personne décédée touchait une pension d'invalidité et le mariage a eu lieu avant l'événement qui a entraîné sa mise à la retraite.

Montant de la pension de réversion

■ Le ou la conjoint-e décédé-e était fonctionnaire

La pension de réversion est de 50 % de la pension du ou de la conjoint-e décédé-e. Elle est versée sans condition d'âge ni de ressources.

■ Le ou la conjointe décédé-e était contractuel-le ou salarié-e du privé

Dans le régime général, le montant de la pension de réversion est de 54 % de la pension de base du ou de la conjoint-e décédé-e. Elle est soumise à une condition d'âge (à partir de 55 ans) et de ressources (qui ne doivent pas être supérieurs à 24 232 €/ an en 2024).

La pension de réversion sur la complémentaire Agirc-Arrco n'est pas soumise à conditions de ressources. Son montant est de 60 % de la pension complémentaire du conjoint-e décédé-e.

Complément de pension

Si les ressources du ou de la conjoint-e survivant-e (y compris le montant de sa pension de réversion) sont inférieures à 1 012 € (montant 2024 revalorisé chaque 1^{er} janvier), une allocation (ASPA) est versée pour atteindre ce minimum. Attention, les sommes versées pour l'Aspa peuvent être récupérées après le décès de la personne qui a reçu l'Aspa selon l'actif net de la succession.

Les dispositifs solidaires sur la sellette

La réversion est menacée par la volonté du gouvernement de diminution des dépenses publiques et d'affaiblissement du système solidaire au profit des systèmes assurantiels inégalitaires. Les plus pauvres seraient couverts par des dispositifs d'assistance financés par l'impôt.

Les femmes seraient les premières victimes de cette attaque : 90 % des bénéficiaires des réversions sont des veuves. Grâce à la pension de réversion, l'écart entre les pensions des femmes et des hommes « est réduit » de 40 à 26 %.

Mais le gouvernement est devant une sérieuse difficulté politique pour remettre en cause la réversion surtout après les mobilisations des femmes contre la réforme par points en 2019 et après la grande bataille sociale de 2023 qui a confirmé avec force l'émergence de la revendication de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les revendications de la FSU

Dans un système salarial qui demeure fortement inégalitaire à l'égard des femmes, où les pensions n'assurent plus un niveau de vie convenable pour de trop nombreux-ses retraités-es, les mécanismes de solidarité dont la réversion sont indispensables.

Il s'agit d'améliorer le système existant :

- pensions de réversion sans conditions de ressources ni d'âge pour tous les régimes ;
- accès de la pension de réversion aux couples pacsés ou vivant en concubinage.

Et de lutter contre les inégalités :

- réalisation effective de l'égalité salariale ;
- meilleur accès des femmes à l'emploi ;
- service public de la petite enfance avec des crèches et des jardins d'enfants en nombre.

Cumul emploi-retraite

Depuis 2015, toutes les retraites doivent être liquidées à la même date. Néanmoins, une fois toutes ses pensions liquidées, il est possible de reprendre une activité.

Les retraité-es, ex titulaires ou ex contractuel-les de la Fonction publique, peuvent reprendre une activité rémunérée, que ce soit dans la Fonction publique ou dans le secteur privé, sous réserve de compatibilité de cette nouvelle fonction avec les anciennes activités. En cas de reprise d'activité auprès du même employeur, sauf cas dérogatoires spécifiques, il est nécessaire de respecter un délai de 6 mois.

La reprise d'activité doit être signalée sans délai aux organismes qui versent la/les pension(s) car des règles de plafonnement du montant cumulé pension(s) et nouvelles rémunérations existent.

■ Activités sans plafonnement

Certaines activités, listes variables selon le régime dont relève le ou la retraité-e, sont totalement cumulables sans aucun plafonnement.

Il s'agit notamment des revenus des activités artistiques, littéraires ou scientifiques, des activités juridictionnelles, de participation aux jurys de concours, des activités d' élu-e local-e.

Il y a en plus, pour le régime général : activités exercées par des professionnels de santé dans des zones où l'offre de soin est insuffisante, hébergement en milieu rural réalisé avec des biens patrimoniaux ou encore activité exercée au sein d'une entreprise dans le cadre de la transmission de celle-ci.

I. Retraité-es bénéficiant d'une pension à taux plein

Quel que soit le régime dont relève le ou la retraité-e, il est possible une fois toutes ses pensions liquidées, de cumuler intégralement pension(s) et nouveau revenu d'activité sans plafonnement si l'on perçoit une retraite à taux plein, c'est à dire sans décote.

Il faut donc être dans l'une des situations suivantes :

- avoir atteint l'âge limite de départ de la catégorie sédentaire de sa génération (67 ans) ;
- avoir atteint l'âge légal d'ouverture des droits et justifier du nombre de trimestres correspondant à la durée légale de référence (à terme 172 trimestres) ;
- être en retraite pour invalidité.

De plus, à compter du 1^{er} septembre 2023, la nouvelle activité permet aussi de se constituer des droits à une pension supplémentaire.

Cette seconde pension est plafonnée à 2 318,40 € par an (en 2024). Elle n'est pas impactée ni par la décote, ni par les majorations (pour 3 enfants et plus, service hors Europe), ni par la surcote.

En cas de liquidation de cette nouvelle pension, il ne sera plus possible d'ouvrir de nouveaux droits.

II. Retraité-es n'ayant pas le taux plein

Si aucune des conditions précédentes n'est remplie, le cumul (rémunération + pension) est limité par un plafond et la nouvelle activité ne donne pas de nouveaux droits à pension, alors même qu'elle aura donné lieu à versement de cotisations retraite.

■ Fonctionnaires retraité-es

Le montant brut annuel des revenus d'activité ne doit pas dépasser le tiers du montant brut annuel de la pension majoré de 7 950,07 € (en 2024).

Si ce plafond est atteint, le montant annuel de la pension de retraite est réduit d'un montant correspondant au dépassement du plafond.

Exemple d'application du plafond de revenus pour un-e fonctionnaire retraité-e :

Le montant brut total de votre pension de retraite est de 24 000 € par an.

Votre activité vous procure un revenu de 17 000 € par an donc supérieur au tiers de votre pension majoré de 7 950,07 € ($24\,000\,€ / 3 + 7\,950,07\,€ = 15\,950,07\,€$).

Votre pension sera en conséquence réduite de : $17\,000\,€ - 15\,950,07\,€ = 1\,049,93\,€$.

■ Pensionné-es du régime général

La somme du revenu d'activité professionnelle et des pensions de retraite de base et complémentaires ne doit pas dépasser le plafond le plus élevé entre :

→ 160 % du Smic, soit 2 827,07 € brut en 2024 ;

et

→ la moyenne des trois derniers salaires bruts mensuels d'activité perçus avant admission à la retraite (si temps partiel, possibilité d'un calcul sur le revenu à temps plein).

En cas de dépassement de celui-ci, la pension mensuelle est réduite d'un montant équivalent à celui du dépassement.

Le point de vue de la FSU

La dernière réforme des retraites a encore assoupli les conditions du cumul d'une activité rémunérée avec une pension de retraite. Les logiques libérales d'effacement du repère de l'âge de la retraite et de baisse continue du niveau des pensions sont autant de causes au développement d'un tel cumul. La FSU revendique l'amélioration de notre système de retraites afin de garantir un montant de pension permettant à toutes et tous de vivre correctement.

Les retraité·es dans la FSU : des militant·es à part entière

Le syndicalisme retraité est récent. Les confédérations CGT, CFDT, FO puis CFTC et CGC se sont dotées d'unions confédérales des retraité·es avec des statuts variés.

Le choix de la FSU a été autre. Conformément à l'article 1 des statuts, les retraité·es sont affilié·es à leur syndicat national et sont organisé·es par leurs syndicats (section départementales ou commissions). Peu à peu le travail entre militant·es des syndicats nationaux se fait de plus en plus fréquent et apparaît comme une nécessité. Outre la montée des effectifs syndiqués retraités dans tous les syndicats, la mise en place de lieux de concertation, de rencontre, la volonté de créer un lien unitaire avec les autres forces retraitées, ont conduit à la création de la Section fédérale retraité·es nationale (SFRN) au congrès de Marseille en 2007. Une Section fédérale des retraité·es (SFRD) est constituée dans chaque département. Conformément aux statuts, les retraité·es siègent dans les instances de la FSU au titre de leur SN ou de leur tendance.

Tous les ans, les « Journées d'Automne » sont suivies par de très nombreuses et nombreux retraité·es des différents syndicats de la fédération. La SFRN organise des stages nationaux et publie *Pour Retraités*, deux fois par an. Le congrès de Metz en 2022 a mis en place un groupe actifs, actives/retraité·es pour travailler notamment sur les questions de protection sociale.

Un travail unitaire

Pour mieux faire reconnaître leur place dans la société, mieux défendre les intérêts des retraité·es, neuf organisations se sont regroupées dans le Groupe des 9 (UCR-CGT, UCR-CFTC, UCR-CGC, FO, FSU, Solidaires, FGR-FP, Ensemble & Solidaires, LSR). Cet arc unitaire, né en 2014 a construit une plateforme revendicative sur trois axes principaux : la défense du pouvoir d'achat et des pensions, l'accès à la santé et la prise en compte du « grand âge », l'accès aux services publics. Dans les départements, les déclinaisons du G9 démultiplient les actions nationales. Le G9 est porteur d'actions unitaires, d'analyses, de réflexions et de propositions pour l'ensemble des personnes en retraites mais aussi pour la société tout entière. Le G9 a fêté ses 10 années d'existence en mai 2024 par un colloque sur le syndicalisme retraité avec notamment une intervention de Jean-Marie Pernot, politologue. Le G9 participe activement aux actions intergénérationnelles : leur présence dans les manifestations contre la réforme des retraites est attestée.

Maintenir des liens

Une préoccupation majeure des militant·es retraité·es est la syndicalisation. Rester syndiqué·e à la retraite ne semble pas aller de soi tant le syndicalisme s'est construit sur le lieu de travail autour du métier. Le départ à la retraite est une rupture avec le collectif professionnel et un basculement dans une autre vie. La rupture n'est pas complète car les retraité·es ne sont pas indifférent·es par exemple à l'entreprise de destruction de l'enseignement et de l'École qui est en cours. Ils se sentent solidaires des actifs et actives en participant en nombre aux manifestations, qui sont en même temps des lieux de rencontre. La paupérisation des retraité·es prévue par le COR pour les décennies à venir, les difficultés et le coût de l'accès à la santé, l'avenir de la protection sociale et de la solidarité intergénérationnelle, le report permanent d'une grande loi sur l'autonomie, ne sont pas des « sujets de retraité·es ». Ce sont des choix de société dont l'importance implique l'engagement de l'ensemble de la fédération. Pendant la présidence Macron, les gouvernements ont essayé de construire et d'imposer l'image du retraité « privilégié » pour justifier leur politique de baisse des pensions. Alors qu'ils ne cessent de présenter une image négative de la retraite comme une charge qui pèse sur les actifs, actives et la société, c'est au contraire dans la réalité la diversité des activités sociales, citoyennes, culturelles, politiques, qui frappe chez les retraité·es. Ce déficit de reconnaissance se traduit d'ailleurs par l'absence d'interlocuteurs au niveau gouvernemental.

L'activité des retraité·es est multiforme : permanences « départs à la retraite », stages actifs, actives / retraité·es, défense des droits, mais aussi interrogation sur la place des retraité·es dans la société, protection sociale, accès à la santé, services publics, etc.

La retraite n'est pas la fin de l'activité syndicale qui se poursuit autrement.

Glossaire

- **AGIRC-ARRCO** : Association générale des institutions de retraite des cadres – Association pour le régime de retraite complémentaire des salarié-es : c'est une caisse de retraite complémentaire obligatoire pour les salarié-es du secteur privé.
- **CASA** : Contribution additionnelle à la solidarité et à l'autonomie.
- **COR** : Conseil d'orientation des retraites.
- **CNRACL** : Caisse nationale de retraite des agent-es des collectivités locales régie par le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003.
- **CNAV** : Caisse nationale d'assurance vieillesse, c'est la caisse du régime de base des salarié-es du secteur privé et des contractuel-les de la FP.
- **CPCMR** : Code des pensions civiles et militaires de retraite.
- **CRDS** : Contribution au remboursement de la dette sociale.
- **CSG** : Contribution sociale généralisée.
- **CSS** : Code de la Sécurité sociale.
- **DATR** : Durée d'assurance tous régimes (cf. pages 11 et 14).
- **DR** : Durée de référence (cf. pages 8 et 10).
- **DROM** : Départements et régions d'outre-mer.
- **DSB** : Durée de services et bonifications (cf. pages 10 et 11).
- **ENSAP** : Espace numérique sécurisé de l'agent public.
- **FPE** : Fonction publique d'État.
- **FPH** : Fonction publique hospitalière.
- **FPT** : Fonction publique territoriale.
- **FSPOEIE** : Fonds spécial de pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État.
- **Ircantec** : Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques, régie par le décret n° 70-1277 du 30 décembre 1970.
- **ITR** : Indemnité temporaire de retraite (cf. page 13).
- **NBI** : Nouvelle bonification indiciaire.
- **PIB** : Produit intérieur brut.
- **PLF** : Projet de loi de finances.
- **PMSS (et PASS)** : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (plafond annuel de la Sécurité sociale), c'est le plafond de référence pour calculer les cotisations sociales. En 2024, il est de 3 864 euros (actualisation annuelle).
- **RAFP** : Retraite additionnelle de la Fonction publique (cf. page 13).
- **SRE** : Service des retraites de l'État.
- **Taux maximal** : C'est la proportion maximale de ce que l'on peut percevoir du salaire de référence (75 % dans la FP).
- **Taux plein** : Une retraite à taux plein signifie que l'on perçoit une retraite sans décote.
- **TOM** : Territoire d'outre-mer.

Adresses utiles :

- **AGIRC-ARRCO** : www.agirc-arrco.fr
- **CNAV** : www.lassuranceretraite.fr
- **Ensap** : www.ensap.gouv.fr
- **Info-retraite** : www.info-retraite.fr
- **Ircantec** : www.ircantec.retraites.fr
- **Ma retraite publique** : maretraitepublique.caissedesdepots.fr
- **RAFP** : www.rafp.fr

Foire aux questions de la Fonction publique :

- www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Actualite/2023/FAQ_RetraiteProgressive_DGAFP.pdf
- **SRE** : www.retraitesdeletat.gouv.fr
- **CNRACL** : www.cnrACL.retraites.fr

Un combat syndical vigilant et persévérant

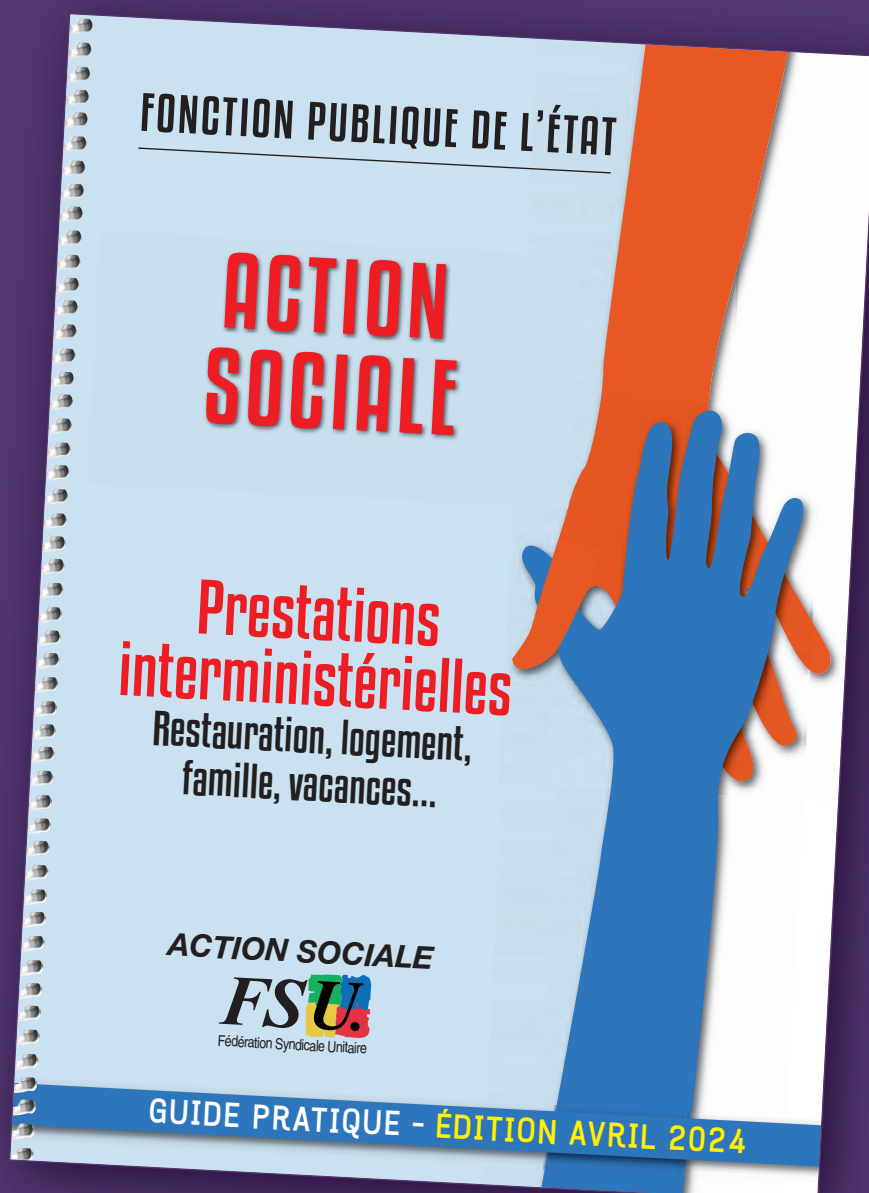
Depuis une quinzaine d'années, les prestations d'action sociale, leur principe, les montants et conditions de gestion et d'attribution sont régulièrement placés sur la sellette par les gouvernements successifs.

Dernière manœuvre en date : la création par l'ancien ministre, fin 2021, de la pseudo « association » PREAU, où il fallait payer une cotisation de 10 € annuels pour avoir accès à ses propres droits statutaires et en sus à de dérisoires bons commerciaux de promotion ! Le scandale fut tel, qu'à l'orée de l'été 2022, le ministère décida de rembourser les quelques adhérents et de rendre gratuit l'accès à PREAU... dont la réalité persiste à n'être qu'une vitrine publicitaire pour quelques grands groupes industriels de loisirs, choisis en toute opacité par on ne sait qui.

L'action sociale est la propriété des personnels, qui la gèrent librement à travers des commissions et comités, instances reconnues statutairement : les CAAS, la CNAS, le CIAS... dans lesquels siègent les représentants des personnels issus des élections professionnelles.

Par exemple, à l'échelon gouvernemental, le Comité interministériel de l'action sociale (CIAS) pilote la mise en œuvre des prestations communes à tous les fonctionnaires de l'État (Chèques-Vacances, CESU-garde des enfants, AIP...). Nous y avons ainsi obtenu la création d'une nouvelle prestation d'aide au maintien à domicile pour les personnels retraités, le maintien et l'amélioration de l'Aide à l'installation (AIP), ainsi que l'ouverture d'une tranche de bonification de 35 % des chèques-vacances pour tous les bénéficiaires âgés de moins de 30 ans.

Répondre aux besoins réels des personnels suppose d'ouvrir largement l'accès à l'action sociale, notamment en terme de prestations individuelles, mais aussi d'investir massivement dans les structures collectives : logements, crèches et haltes-garderies, restauration, maisons de retraite, sites de vacances... Vigilance et persévérance restent donc les mots d'ordre de l'action syndicale.



<https://fsu.fr/guide-des-prestations-interministerielles-d-action-sociale/>