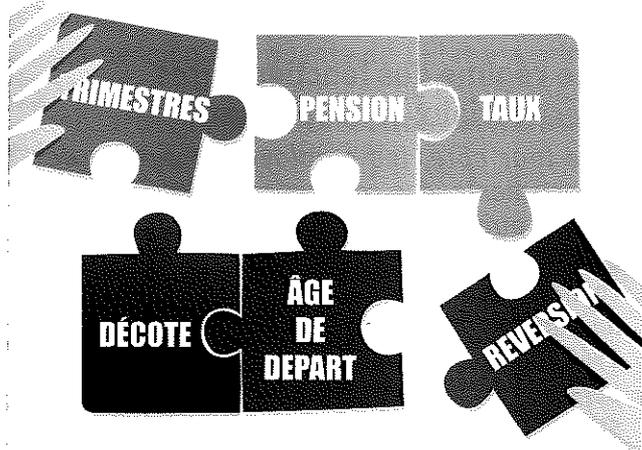


De nombreux fonctionnaires ne comprendraient pas leur système de retraite

Pensions de l'État : comprendre pour défendre



Selon une enquête publiée par la PREFON (Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique) en décembre 2015, 34 % des agents de la fonction publique seraient favorables à se voir appliquer les règles du privé en matière de retraite.

Bien évidemment, les médias ont mis en exergue qu'un fonctionnaire sur trois serait prêt à passer dans le régime général d'assurance vieillesse.

Omettant au passage que 24 % de fonctionnaires étaient totalement opposés à cette

idée, ils ont surtout occulté que 42 % des fonctionnaires interrogés ne s'étaient pas prononcés faute d'une connaissance suffisante du dossier.

Cela confirme que de nombreux fonctionnaires ont aujourd'hui une méconnaissance sérieuse de leur pension de retraite, d'autant plus que les réformes qui se sont succédées ont complexifié les modalités de liquidation, apportant ainsi un peu plus de confusion sur les droits de chacun.

En outre, un discours constamment à charge contre leur régime de retraite tend à culpabiliser les fonctionnaires afin de les amener là où ceux qui ont décidé d'en finir avec les conquêtes sociales de la Libération veulent les amener : à l'abandon pur et simple de leur statut.

Le Syndicat **F.O.-DGFIP** est donc pleinement dans son rôle lorsqu'il informe les agents des Finances Publiques sur le régime de retraite des fonctionnaires qui est le leur.

Informé pour mieux revendiquer et agir reste un principe de base de notre organisation syndicale. Il convient donc de faire un rapide historique pour mieux comprendre d'où viennent les spécificités de notre système de retraite et combattre certaines idées erronées.

La pension de retraite est un élément du statut des fonctionnaires

Le droit à un traitement versé au-delà du service actif apparaît au XVII^e siècle. Il mettra plus de deux siècles pour se mettre en place, traversant les régimes politiques. Ce principe du traitement continué est fondateur du statut des fonctionnaires d'État, mais tous les personnels au service de l'État n'ont pas été traités de manière identique et simultanément dans le temps.

En effet, les dispositions retenues ont pu être très variables en fonction de l'époque, de l'importance des groupes concernés et de l'organisation politique même de l'État. Rappelons que le premier régime de pensions connu, celui des marins de « la Royale », est mis en place en 1673 par Colbert, Louis XIV étant roi de France, alors que celui des ouvriers d'État date de 1897, sous le gouvernement de Jules Méline, alors que Félix Faure est Président de la III^e République.

Au cours de la première moitié du XIX^e siècle, on assiste à une multiplication des caisses de retraites. Ainsi, pour la seule Administration des Finances, sept caisses de retraite différentes, toutes placées sous l'autorité du Ministre, sont créées entre 1800 et 1808, sous le Consulat et le Premier Empire.

La loi du 9 juin 1853 institue un système unique de retraite géré par le Trésor Public

La loi du 9 juin 1853, sous le Second Empire donc, va mettre un terme à cette organisation pléthorique et instituer un système unique de retraite fonctionnant selon des règles budgétaires et octroyant sous certaines conditions une pension de retraite.

L'article 1^{er} de la loi du 9 juin 1853 supprime toutes les caisses de retraite existantes et attribue leurs actifs à l'État.

L'article 2^e décide de l'inscription au livre de la Dette publique des pensions précédemment à la charge des caisses. Le Trésor Public est chargé de centraliser la gestion des pensions qui ne sont plus alimentées par des cotisations sur traitements, mais par des retenues qui sont intégrées dans les recettes pendant que les pensions s'inscrivent désormais comme des dépenses générales de l'État.

La loi de 1853 prévoit également que les pensions seront octroyées en fonction de l'âge et de la durée de services quelles que soient les sommes versées par le fonctionnaire au cours de sa carrière. Le droit à pension est effectivement ouvert à 60 ans après 30 années de service pour fonctionnaires sédentaires ou à 50 ans après 25 ans de service actif.

La pension devient un droit

La pension de retraite cesse donc d'être une rente viagère provenant d'un capital constitué par le fonctionnaire avec une participation de l'État (comme la RAFP aujourd'hui), car elle devient un véritable droit, élément de son statut.

La loi de 1853 introduit également le principe de la retenue sur traitement qui n'a aucun lien avec la pension versée, mais qui doit être considérée « *comme une sorte d'impôt spécial destiné à rendre le service des pensions moins onéreux pour le Trésor* ».

Pour compléter ce rapide historique, il faut savoir que c'est la loi du 14 avril 1924 présentée par le gouvernement de Raymond Poincaré - Alexandre Millerand est Président de la République - qui instaure un régime commun de pensions civiles et militaires de retraites. Ce texte va

créer la distinction entre la pension d'ancienneté et la pension d'invalidité et disposer que les femmes fonctionnaires mariées ou mère de famille, ayant accompli 15 années au moins de service effectif, pourront bénéficier d'une pension de retraite. En outre, elle met en place la pension de réversion pour les veuves et orphelins de fonctionnaires.

La loi de 1924 introduit un principe nouveau : la revalorisation des pensions basée sur la hausse des traitements et non plus sur la dépréciation monétaire.

Tous les paramètres que nous connaissons aujourd'hui sont en place, même si le Code des Pensions sera remanié à plusieurs reprises au cours des décennies suivantes.

Le régime des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers

De leur côté, les employés et agents des départements, des communes et des établissements publics, qui relèvent de milliers de caisses de retraite locales, vont être traités comme les fonctionnaires d'État et soumis à la loi d'homogénéisation des retraites du 3 juillet 1941 (Gouvernement de Vichy) qui fixait que ces personnels ne pouvaient bénéficier d'avantages supérieurs à ceux consentis par les régimes de retraites des fonctionnaires et agents de l'État.

Cependant, c'est le Gouvernement Provisoire de la République Française qui créera, après la Libération, par ordonnance du 17 mai 1945 la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL).

Le Statut Général de la Fonction Publique promulgué par la loi du 19 octobre 1946 va consolider la particularité du régime des pensions de la fonction publique et le gouvernement d'Henri Queuille (Vincent Auriol est alors le premier Président de la IV^e République), par la loi du 20 septembre 1948, pose le principe du calcul de la pension de retraite sur la base de l'indice détenu pendant les 6 derniers mois de carrière.

Ainsi, il n'est pas interdit d'estimer que c'est la mise en place d'un système de retraite spécifique aux fonctionnaires de l'État qui a été une des causes du progrès social en ouvrant la voie au régime général de retraites en France.

C'est bien pourquoi ce système est aujourd'hui constamment attaquée par ceux qui nous vendent les conditions sociales du XIX^e siècle comme un symbole de la modernité

Passons aux mécanismes actuels de la pension de retraite du fonctionnaire d'État.

QUELQUES PRINCIPES

généraux relatifs à la pension de retraite des fonctionnaires de l'État

Les fonctionnaires de l'État bénéficient d'une pension de retraite de fonctionnaire lorsqu'ils ont accompli au moins 2 années de service civil ou militaire (toutefois, cette condition n'est pas imposée en cas d'invalidité).

Pour obtenir la mise en paiement de sa retraite, l'agent doit d'abord avoir été radié des cadres de l'administration, soit à sa demande lorsqu'il sollicite son admission à la retraite ou donne sa démission, soit d'office s'il a atteint l'âge de cessation obligatoire d'activité ou en cas d'invalidité.

La pension des agents de l'État est attribuée par le Service des Retraites de l'État (SRE), service attaché à la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP).

CONSEILS

pour demander son admission à la retraite

Depuis le 1^{er} octobre 2014, le SRE assure la gestion des départ à la retraite.

Au moins 6 mois avant le départ à la retraite, l'agent doit envoyer au service RH de la direction locale d'affectation, l'imprimé EPR11 (imprimé disponible sur le site www.pensions.bercy.gouv.fr ainsi que sur le site intranet Ulysse à la rubrique Mission Retraite : Ulysse/ les agents / Vie de l'agent).

L'imprimé comporte 2 volets, une demande de départ à la retraite destinée au service RH et une demande de pension de retraite destinée à :

Service des Retraites de l'État
Bureau des Retraites
10, boulevard Gaston Doumergue
44964 Nantes Cedex 09

Suite au dépôt de dossier, le SRE envoie à l'agent un récapitulatif de sa carrière ou « formulaire de vérification de carrière ». L'agent dispose alors de 5 semaines pour valider les informations indiquées ou, si besoin, en demander des corrections en joignant des justificatifs.

Au plus tôt 2 mois avant le départ à la retraite, le SRE envoie à l'agent une estimation de pension pour information.

1 mois avant le départ à la retraite, l'agent reçoit son titre de pension et la déclaration de mise en paiement. Ce document doit être impé-

rativement renvoyé complété, signé et accompagné d'un Relevé d'Identité Bancaire (RIB) au Centre de Gestion des Retraites dont il dépend pour la mise en paiement.

Le SRE est également chargé de l'information auprès des agents.

Ainsi, à partir de l'âge de 35 ans, l'agent reçoit un Relevé de situation individuelle, ce document permettant de vérifier les données de carrière qui seront prises en compte pour le calcul de la pension. A partir de 55 ans, l'agent reçoit un document donnant une Estimation Indicative Globale (EIG) de la pension.



LA PENSION DE RETRAITE du fonctionnaire des Finances Publiques

La pension de retraite d'un agent des Finances Publiques comporte plusieurs éléments :

- **la pension de retraite principale**, assise sur le traitement indiciaire brut détenu au cours des 6 derniers mois d'activité
- **un supplément de pension de retraite** pour ceux qui ont bénéficié d'une NBI géographique ou fonctionnelle (Nouvelle Bonification Indiciaire). Le supplément de pension est égal à la moyenne annuelle de NBI perçue, multipliée d'une part par la durée de perception de cette bonification exprimée en trimestres selon les modalités prévues pour la pension elle-même et, d'autre part, par le taux auquel peut être rémunéré chaque trimestre l'année d'ouverture du droit.
- **la retraite additionnelle de la fonction publique** (RAFP), régime obligatoire issu de la réforme des retraites de 2003. Instaurée au 1^{er} janvier 2005, par le décret n° 2004-569 du 18 juin 2004, elle se calcule en valeur de service des points.

- un **supplément de pension de retraite** au titre de l'Indemnité Mensuelle de Technicité des Finances, égale au maximum à 75 % de son montant en fonction de la durée des services effectués.

L'Indemnité Mensuelle de Technicité (IMT), issue du conflit social de 1989 aux Finances, avait été octroyée de manière forfaitaire à tous les fonctionnaires du ministère des finances, quels que soient leur grade et leur ancienneté. Depuis 2009, les agents des Finances Publiques bénéficient d'un complément d'IMT au titre de la fusion.

Aujourd'hui, l'IMT versée à la DGFIP est d'un montant mensuel de 101,98 € et le taux de retenue pour pension est de 20 %.

Le taux de la retenue pour pension civile

La retenue pour pension civile, qui rappelons le n'est pas une cotisation ouvrant droit à pension, est appliquée uniquement sur le traitement indiciaire.

Depuis la réforme des retraites de 2010, le taux de la retenue a augmenté régulièrement tous les ans au motif d'un alignement sur le régime du privé !

L'article 11 du décret 2014-1531 du 17 décembre 2014 a fixé l'évolution des taux de retenue pour pension jusqu'en 2020 :

Évolution des taux de retenue pour pension

| Date d'effet | Taux |
|------------------------------|---------|
| 1 ^{er} janvier 2016 | 9,94 % |
| 1 ^{er} janvier 2017 | 10,29 % |
| 1 ^{er} janvier 2018 | 10,56 % |
| 1 ^{er} janvier 2019 | 10,83 % |
| 1 ^{er} janvier 2020 | 11,10 % |

La condition d'âge est le premier déterminant d'ouverture du droit à la retraite

L'âge légal d'ouverture des droits à la retraite a été relevé de 2 ans par la réforme de 2010.

En catégorie sédentaire, il a été progressivement porté de 60 ans à 62 ans pour les fonctionnaires nés à compter de 1955.

L'âge limite pour exercer a été relevé dans les mêmes proportions et porté à 67 ans pour les agents nés à compter de 1955. L'agent est mis à la retraite d'office lorsqu'il a atteint la limite d'âge.

Toutefois, il est possible de prolonger son activité au-delà de la limite d'âge dans certaines situations :

- **Prolonger d'un an par enfant à charge** le jour où l'agent atteint la limite d'âge. Il est accordé d'office sans condition d'aptitude physique ou intellectuelle. Le recul de limite d'âge ne peut excéder 3 ans.

- **Prolonger d'un an pour 3 enfants** vivants au cinquantième anniversaire de l'agent, sous réserve que l'agent soit en activité à la limite d'âge et reconnu apte à poursuivre l'exercice de ses fonctions.

Ces 2 situations ne peuvent pas se cumuler, sauf si l'un des enfants à charge est invalide à au moins 80% ou ouvre droit à l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

- **Prolonger si l'agent n'a pas la totalité** des trimestres nécessaires au moment où il atteint la limite d'âge, sous réserve de l'intérêt du service et de son aptitude physique. Dans ce cas, la prolongation prendra fin lorsque l'agent aura atteint le nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximal de pension. Toutefois, la prolongation ne pourra pas excéder 10 trimestres.

Évolution de l'ouverture des droits à pension

| Année de naissance | Âge d'ouverture des droits | Limite d'âge statutaire |
|---|----------------------------|-------------------------|
| jusqu'au 30 juin 1951 | 60 ans | 65 ans |
| du 1 ^{er} juillet au 31 déc 1951 | 60 ans et 4 mois | 65 ans et 4 mois |
| 1952 | 60 ans et 9 mois | 65 ans et 9 mois |
| 1953 | 61 ans et 2 mois | 66 ans et 2 mois |
| 1954 | 61 ans et 7 mois | 66 ans et 7 mois |
| 1955 et après | 62 ans | 67 ans |

LES CARRIÈRES

longues

A l'opposé de ces dérogations pour reculer l'âge de départ à la retraite, a été institué un dispositif de départ anticipé pour carrière longue.

Rappelons que le droit à la retraite anticipée à 56 ou 57 ans n'a été ouvert qu'à compter de 2008 pour les fonctionnaires.

Dans un premier temps, le dispositif ne concernait que ceux qui avaient commencé à travailler avant 17 ans, la réforme de 2010 l'a étendu aux personnes ayant commencé à travailler avant 18 ans.

Le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 assouplit le dispositif. Depuis novembre 2012, la retraite anticipée pour longue carrière est étendue aux fonctionnaires ayant commencé à tra-

vailer avant 20 ans. La retraite est accordée de façon anticipée sous certaines conditions :

L'agent doit avoir commencé son activité avant un âge donné, et justifier d'une certaine durée d'assurance (voir tableau ci-après).

La durée d'assurance est exprimée en nombre de trimestres validés.

Depuis le 1^{er} avril 2014 cette durée inclut certaines périodes réputées cotisées :

- Toutes les périodes indemnisées au titre de l'assurance maternité au lieu de 6 trimestres auparavant.

- Les périodes de chômage indemnisé dans la limite de 4 trimestres au lieu de 2 auparavant.

- Les périodes de perception d'une pension d'invalidité dans la limite de 2 trimestres.

- Le service national avec un maximum de 4 trimestres.

- Les périodes au titre d'arrêts maladie avec un maximum de 4 trimestres.

Les conditions pour bénéficier du dispositif « carrières longues »

| Année de naissance | Âge de départ à la retraite | Début d'activité avant | Durée d'assurance cotisée requise |
|--------------------|-----------------------------|------------------------|-----------------------------------|
| 1955 | 59 ans | 16 ans | 170 |
| | 60 ans | 20 ans | 166 |
| 1956 | 56 ans et 8 mois | 16 ans | 174 |
| | 59 ans et 4 mois | 16 ans | 170 |
| 1957 | 60 ans | 20 ans | 166 |
| | 57 ans | 16 ans | 174 |
| | 59 ans et 8 mois | 16 ans | 166 |
| 1958 | 60 ans | 20 ans | 166 |
| | 57 ans et 4 mois | 16 ans | 175 |
| | 60 ans | 20 ans | 167 |
| 1959 | 57 ans et 8 mois | 16 ans | 175 |
| | 60 ans | 20 ans | 167 |
| 1960 | 58 ans | 16 ans | 175 |
| | 60 ans | 20 ans | 167 |
| 1961-1962-1963 | 58 ans | 16 ans | 176 |
| | 60 ans | 20 ans | 168 |
| 1964-1965-1966 | 58 ans | 16 ans | 177 |
| | 60 ans | 20 ans | 169 |

Pour un départ anticipé avec un début d'activité à 16 ans, le nombre de trimestres validés en début de carrière doit être de 5 avant la fin de l'année

civile du 16^e anniversaire (ou 4 si né le 4^e trimestre).

Pour un départ anticipé avec un début d'activité à 20 ans, le nombre de trimestres validés

en début de carrière doit être de 5 avant la fin de l'année civile du 20^e anniversaire (ou 4 si l'agent est né au cours du 4^e trimestre).

La durée de service est le nombre de trimestres qui permet d'évaluer le taux de liquidation et de déterminer si il y a décote ou éventuellement surcote.

L'âge de 60 ans reste l'âge de référence pour le calcul de la retraite. En effet, le nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une pension à taux plein est le nombre de trimestres que doit avoir validé le fonctionnaire lorsqu'il a atteint l'âge de 60 ans.

Le nombre de trimestres liquidables (validés) correspond au nombre de trimestres effectués par l'agent auxquels s'ajoutent, le cas échéant, les bonifications.

La durée des services (année, mois, jours) est arrê-tée en trimestres. La fraction de trimestre égale ou supérieure à 45 jours est comptée pour un trimestre. La fraction de trimestre inférieure à 45 jours est négligée.

Les périodes de service à temps partiel sont prises en compte comme du temps plein pour déterminer la durée d'assurance.

Ainsi, pour obtenir une retraite à taux plein, soit 75 %, la durée exigée des services et des bonifications dépend de l'année des 60 ans de l'agent (voir tableau ci-après) :

| Année de départ | Nombre de trimestres |
|-------------------|----------------------|
| 2011 | 163 |
| 2012 | 164 |
| 2013 et 2014 | 165 |
| 2015 et 2017 | 166 |
| 2018 et 2020 | 167 |
| 2021 et 2023 | 168 |
| 2024 et 2026 | 169 |
| 2027 et 2029 | 170 |
| 2030 et 2032 | 171 |
| à compter de 2033 | 172 |

LES SERVICES ET LES BONIFICATIONS

valables pour la liquidation de la pension

Il convient de distinguer deux aspects radicalement différents : la durée d'assurance qui ne joue que pour l'ouverture du droit et la détermination d'une éventuelle décote d'une part, et la liquidation de la pension, c'est-à-dire le calcul du montant de la pension d'autre part.

Sont prises en compte pour la durée d'assurance : les années accomplies en qualité de titulaire et de non titulaire (auxiliaire, vacataire, aide temporaire) sous réserve qu'elles aient fait l'objet d'une validation à la demande du fonctionnaire, l'année de stage et le service militaire. Les périodes accomplies à temps partiel sont comptabilisées comme du temps plein, en revanche, elles sont prises en compte pour leur durée réelle pour la liquidation.

Des bonifications peuvent être prises en compte pour le calcul de la durée d'assurance

Services effectués hors d'Europe :

Ce sont des trimestres supplémentaires qui s'ajoutent gratuitement à la durée des services effectivement accomplis en dehors de l'Europe. Toutefois, cette bonification ne s'ajoute à la durée des services effectivement accomplis que si la retraite rémunère au moins 15 ans de service effectif, sauf si elle est liquidée au motif d'invalidité.

Bonifications pour enfants :

Les périodes d'interruption d'activité pour les enfants nés ou adoptés après le 1^{er} janvier

2004 sont prises en compte gratuitement dans la durée d'assurance et également pour la liquidation de la pension. Ce dispositif concerne aussi bien les femmes que les hommes, il s'applique au temps partiel de droit pour élever un enfant, au congé parental, au congé de présence parentale et à la disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans.

Si les enfants sont nés ou ont été adoptés avant le 1^{er} Janvier 2004 : la bonification est de 1 an par enfant et elle est soumise à la condition d'une interruption d'activité. Elle s'applique aussi bien aux hommes qu'aux femmes à ce détail près que le congé de maternité est considéré comme une interruption d'activité pour les femmes. En d'autres termes, comme il est impossible pour les hommes, et pour cause, de se trouver en position de congé de maternité, ils devront justifier pour prétendre à la bonification d'une interruption d'au moins 2 mois (congé parental, temps partiel...). Autre conséquence mais cette fois pour les femmes, celles qui auront eu leurs enfants avant leur entrée dans l'administration ne pourront obtenir de bonification que dans le cas où les enfants seraient nés dans les 2 ans suivant l'obtention du diplôme permettant d'intégrer la fonction publique. Celles qui auront accouché avant leur entrée dans les services et ne rempliront pas la condition ci-dessus se verront tout simplement refuser le bénéfice de la bonification. Curieuse façon de concevoir l'égalité de traitement !

Attention : Si les enfants sont nés pendant une période d'activité accomplie en qualité de non titulaire, les bonifications ne seront acquises que si les trimestres concernés ont été validés.

Si les enfants sont nés ou adoptés après le 1^{er} janvier 2004, les femmes obtiennent une majoration de la durée d'assurance de 6 mois par enfant dès lors qu'elles n'interrompent pas leur activité au delà du congé maternité. Cet avantage ne se cumule pas avec la prise en compte gratuite des interruptions pour élever les enfants citée plus haut.

Majorations pour enfants

Si le fonctionnaire a élevé 3 enfants et plus pendant une durée de 9 ans jusqu'à leur 16 ans ou jusqu'à ce qu'ils aient cessé d'être à charge au sens du Code de la Sécurité Sociale (20 ans), le fonctionnaire peut obtenir une majoration de pension. Sont pris en compte pour son attribution les enfants légitimes, naturels ou adoptés du titulaire de la pension ou de son conjoint.



De la même manière comptent les enfants sous tutelle, recueillis dès lors que la charge permanente en est assurée par le titulaire de la pension ou son conjoint. Cette majoration est de 10 % à partir de 3 enfants et de 5 % par enfant au delà de trois sans que le montant de la pension ne puisse excéder le montant du traitement indiciaire brut des 6 derniers mois. Depuis 2014, cette majoration est imposable.

*indice 462 X 4,6303 € (valeur du point d'indice depuis le 01/07/2010) soit 2139,19 €

CALCULER

le montant de la pension

Le montant de la pension est le résultat de la multiplication du traitement indiciaire brut par le taux de liquidation de la pension.

Le traitement retenu pour ce calcul est celui de l'indice correspondant à l'emploi, grade, et échelon détenu par l'agent depuis au moins 6 mois au moment de la cessation des services valables pour la retraite.

Ainsi, il faut connaître 3 éléments pour le calcul :

- Le montant du traitement indiciaire brut perçu depuis au moins 6 mois.
- Le nombre de trimestres liquidables.
- Le nombre de trimestres requis pour une pension à taux plein.

Ces 3 éléments permettent de connaître le taux de liquidation de la pension :

- Si l'agent a le nombre de trimestres requis à l'âge d'ouverture des droits, il peut prétendre à un taux de liquidation de 75 %, ou pension à taux plein.

Un agent, détenant l'indice 462 depuis plus de 6 mois, part à la retraite à l'âge de 62 ans en 2015 avec une durée d'assurance de 165 trimestres, il peut donc prétendre à une pension à taux plein :

Sa pension mensuelle est donc égale à :

$$\begin{aligned} & \mathbf{2139,19 \text{ € (traitement brut*)}} \\ & \quad \mathbf{\times 75 \%} \\ & \mathbf{= 1604,39 \text{ €}} \end{aligned}$$

- Un agent né en 1953 part à la retraite (indice majoré 462 depuis plus de 6 mois) à l'âge de 62 ans en 2015, le nombre de trimestres requis est de

165, or il n'a que 157 trimestres validés.

Le taux de liquidation de sa pension sera calculé ainsi :

$$\frac{75 \times 157}{165} = 71,36 \%$$

Le montant brut de la pension sans décote serait de :

$$\begin{aligned} & \mathbf{2139,19 \text{ €} \times 71,36 \%} \\ & \mathbf{= 1526,53 \text{ €}} \end{aligned}$$

Un coefficient de minoration (décote) doit être appliqué car le nombre de trimestres requis n'est pas atteint, il manque en effet 8 trimestres.

L'ouverture des droits à la retraite pour cet agent né en 1953 était fixée à l'âge de 61 ans et 2 mois, soit durant l'année 2014.

En 2014, le coefficient de minoration était de 1,125 % par trimestre manquant, soit au total une minoration de 9 %.

La limite d'âge pour cet agent né en 1953 est 66 ans et 2 mois. La minoration sera appliquée jusqu'à sa limite d'âge moins 6 trimestres, elle cessera donc lorsque l'agent aura atteint l'âge de 64 ans et 8 mois.

Exemple d'un agent à temps partiel pour une durée de 2 ans sur l'ensemble de sa carrière :

L'agent est né en 1955, l'âge d'ouverture des droits à retraite est de 62 ans.

Pour déterminer le nombre de trimestres requis : à l'âge de 60 ans, soit en 2015, le nombre de trimestres exigés est de 166. Le temps partiel compte alors pour du temps plein.

L'agent décide de faire valoir ses droits à la retraite en 2017, lorsqu'il aura eu ses 62 ans. Il aura acquis 166 trimestres. Sa pension ne supportera pas de coefficient de minoration.

Toutefois, pendant sa carrière, il a exercé pendant 2 ans (8 trimestres) à temps partiel de 50 %.

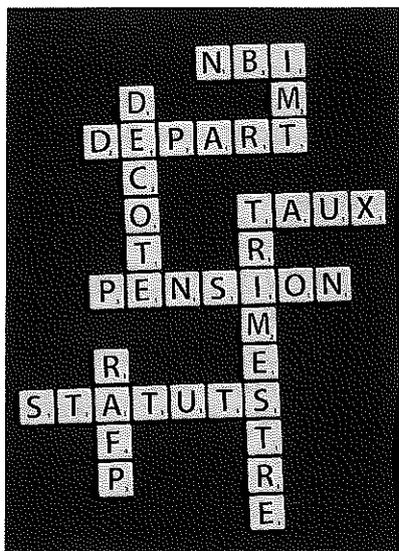
Aussi, les 8 trimestres comptent alors pour 50 % du temps réellement effectué, soit 4 trimestres.

La liquidation de la pension se fera donc sur une base de 162 trimestres (166 trimestres exigés - 4).

Le taux de liquidation sera égal à :

$$\frac{75 \times 162}{166} = 73,19 \%$$

Attention ! Les 6 mois de service requis dans le dernier échelon sont 6 mois réellement effectués. Aussi, pour que le dernier mois de service soit validé il faut demander la cessation d'activité à compter du premier jour du mois suivant, exemple : la date de cessation d'activité demandée doit être le 1^{er} juillet et non le 30 juin, afin qu'un changement d'échelon au 1^{er} janvier de la même année soit pris en compte.



LE TAUX

de remplacement

Souvent pris comme un exemple de l'inéquité du système de retraite des fonction-

naires par rapport à celui des salariés du privé, le taux de liquidation de la pension (75 % du dernier indice détenu pendant les 6 derniers mois d'activité) ne signifie pas que le taux de remplacement est de 75 %.

Dans sa lettre de septembre 2015, le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) a procédé à une comparaison des montants de pension à carrières salariales identiques, sachant que les salariés du privé sont soumis à des régimes de retraites complémentaires obligatoires ARRCO pour les salariés et AGIRC pour les cadres.

ARRCO : Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés.

AGIRC : Association générale des Institutions de Retraite des Cadres.

Ainsi, selon le COR, pour un fonctionnaire de catégorie B, né en 1960, le taux de remplacement serait de 68 % dans le cadre du régime FPE et varierait entre 73 % et 80 % dans un régime CNAV-ARRCO et AGIRC.

Par contre, pour un agent de catégorie A, il serait de 76 % selon les règles FPE et varierait de 66 % à 72 % dans les règles CNAV-ARRCO-AGIRC.

D'où vient cette différence ?

Les règles du privé permettent de valider 4 trimestres même pour les années partiellement travaillées, ainsi à carrière professionnelle identique, un salarié du privé né en 1958 validera 170 trimestres contre 164 pour un fonctionnaire né la même année.

Notons également que les majorations de durée pour enfant sont de deux années par enfant dans le privé.

LA RETRAITE

pour invalidité

(articles L27, L28 et L29 du code des pensions)

L'agent qui, ayant épuisé toutes les possibilités en terme de congés pour raisons de santé, se trouve dans l'incapacité de reprendre son service peut être placé en retraite anticipée pour invalidité, soit à sa demande, soit d'office, après consultation de la commission de réforme.

Dans le cas de la retraite pour invalidité, le taux de remplacement se calcule également en multipliant 75 par le nombre de trimestres acquis et en divisant ensuite le chiffre obtenu par le nombre de trimestres nécessaires pour une pension à taux plein ; ce taux est appliqué au traitement indiciaire brut des 6 derniers mois avant la mise à la retraite, aucune décote n'est appliquée.

Dans le cas où l'invalidité résulte de l'exercice des fonctions, une rente viagère d'invalidité se cumule avec la pension et représente la fraction du traitement des 6 derniers mois égale au pourcentage d'invalidité, sans que le total des deux ne puisse être supérieur au traitement brut.

LA PENSION

de reversion

Les conjoints d'un fonctionnaire ont droit à une pension de réversion égale à 50 % de la pension du fonctionnaire ou de celle qu'il aurait pu obtenir au jour de son décès.

Si le fonctionnaire a été marié plusieurs fois, la pension est partagée entre le conjoint et les ex-conjoints ayant droit à une pension. Le partage est proportionnel à la durée de chaque mariage.

Le ou les différents conjoints du fonctionnaire doivent avoir été mariés avec le fonctionnaire décédé et remplir au moins l'une des 4 conditions suivantes :

- un ou plusieurs enfants sont nés de ce mariage ;
- ou le mariage a duré au moins 4 ans ;
- ou le mariage a été célébré 2 ans au moins avant la mise à la retraite du fonctionnaire décédé ;
- ou le fonctionnaire décédé bénéficiait d'une pension d'invalidité et le mariage a eu lieu avant l'événement qui a entraîné sa mise à la retraite.

Attention : le concubinage ou le PACS n'ouvrent pas droit à une pension de réversion.

Conséquences en cas de remariage ou de concubinage :

Si la personne bénéficiaire de la pension de réversion vit de nouveau en couple (mariage, PACS ou concubinage) après le décès du fonctionnaire, elle perd le bénéfice de la pension.

Toutefois, la personne peut demander à en bénéficier à nouveau si la nouvelle union est rompue.

La pension de réversion n'est pas attribuée automatiquement, il faut en faire la demande.

LE SYNDICAT F.O.-DGFIP ET LA RETRAITE

Déjà en octobre 2010, le Syndicat avait dénoncé avec force le recul social que représentaient les différentes réformes depuis 2003.

Retarder l'âge de départ à la retraite, abolir une conquête des luttes sociales, c'est renoncer au progrès social.

En avril 2014, lors de son 3^e Congrès National, le Syndicat a condamné les atteintes répétées au droit à pension entraînant la baisse des taux de remplacement, année après année, et la paupérisation accrue des retraités de la Fonction Publique d'État, et plus particulièrement des femmes, que sont :

- La remise en cause de l'âge légal à 60 ans conjuguée avec un nouvel allongement de la durée des services pour bénéficier d'une retraite à taux plein. 43 ans, c'est trop.

- Le système pervers de la décote, toujours plus pénalisant pour les agents qui n'ont pas accompli une carrière complète.

- Le recul des droits dans les modalités de prise en compte des enfants excluant les naissances et les adoptions antérieures à l'entrée dans les services.

- L'exclusion pour les parents de 3 enfants du bénéfice du droit à départ anticipé à la retraite après 15 ans de services.

- La non prise en compte de la totalité des périodes statutaires de maladie actuellement limitées à 4 trimestres pour les carrières longues.

- Le passage à 67 ans de l'âge légal pour bénéficier du minimum garanti.

En outre, le Syndicat F.O.-DGFIP affirme que la référence aux 6 derniers mois est un principe fondamental non négociable de la pension de retraite du fonctionnaire.

POUR CONCLURE

Après ce rapide parcours de l'histoire et des mécanismes d'attribution qui nous a permis de mesurer que la pension de retraite des fonctionnaires aura traversé plusieurs époques et tous les régimes depuis près de 3 siècles, il est permis de se poser la question : la pension de retraite du fonctionnaire survivra t-elle au XXI^e siècle et à la logique ultra-libérale de destruction des droits collectifs et individuels ?

C. Gautronneau

Vous désirez recevoir le *Syndicaliste* F.O.-DGFIP à domicile

**Renvoyez le coupon ci-joint à l'adresse ci-dessous
ou adressez un mél à contact@fo-dgfip.fr**

Nom et prénom :

Adresse actuelle :

Souhaite recevoir **Le Syndicaliste** F.O.-DGFIP à mon adresse personnelle :

Le Syndicaliste F.O.-DGFIP - 45-47, rue des Petites Écuries - 75484 Paris Cedex 10