

Sommaire

- 1 > Décote et surcote
- 2 > La Validation des services auxiliaires et le rachat des années d'étude
- 2 > Cessation Progressive d'Activité
- 2 > Les nouveautés du Temps partiel
- 2 > Les Bonifications familiales
- 3 > Pensions de réversion
- 3 > Caisse additionnelle obligatoire de retraite
- 3 > Les Secondes carrières
- 3 > Le montant de la Pension

Réalisation, mise à jour
Frédéric ELEUCHE
Secrétaire National
à la Vie Scolaire

Votre carrière est désormais conditionnée par la loi du 21 août 2003 relative aux pensions civiles et militaires de l'Etat, précisée par les décrets du 26 décembre 2003, modifiée par la loi du 30 décembre 2004 et complétée par les décrets du 8 juillet 2004, du 11 mai 2005 et du 9 août 2005.

Durée d'assurance et durée de cotisation : décote et surcote

C'est la plus importante modification entraînée par la loi du 21 août 2003.

Officiellement, la raison profonde de la loi relative aux pensions civiles et militaires est d'obliger les fonctionnaires à travailler plus longtemps pour pouvoir espérer toucher une pension complète. En fait, diminuer le montant des pensions est le principal souci de l'Etat. Là où il fallait travailler au moins 37,5 années pour une pension complète, il faut désormais 40 ans en 2008, 40,25 ans en 2009, 40,5 ans en 2010, 40,75 ans en 2011, 41 ans en 2012, et sans doute davantage après cette date. Dans l'état actuel des choses, on s'attend à 41,75 ans dès 2019.

Mais comme aucun professeur (sauf débuts modestes hors enseignement) n'aura cette ancienneté même à 65 ans, cela signifie ou bien qu'aucun professeur n'aura jamais plus une retraite à taux plein, ou bien que l'âge du départ à la retraite sera retardé d'ici cette date. On vous incite à travailler le plus tôt possible au détriment de votre formation.

La durée d'assurance s'entend comme l'addition de toutes les périodes pendant lesquelles on a travaillé, perçu un salaire ou un traitement, à temps partiel ou à temps complet, dans la fonction publique ou non. La durée-équivalent-temps-plein de cotisation s'entend comme la période pendant laquelle on a travaillé.

Si un fonctionnaire a travaillé avant d'entrer dans la Fonction publique, ses années antérieures sont comptées comme durée d'assurance et donneront lieu au versement d'une pension au titre du régime général de la sécurité sociale. Cette durée s'ajoutera à la durée de cotisation due aux années pendant lesquelles il aura été fonctionnaire.

Le total des années d'assurance permettra d'échapper ou non à la décote.

• **Décote**

Pour diminuer davantage les pensions, la loi crée une décote à partir de 2006 : si le fonctionnaire n'a pas atteint la durée d'assurance (tous régimes confondus) au moment où il veut faire valoir ses droits à retraite, un *coefficient de minoration* ou *décote* lui sera appliqué.

Ainsi, le coefficient de minoration de 0,125 % par trimestre manquant en 2006 augmentera progressivement de 0,125 % par trimestre pour atteindre 1,25 % par trimestre à partir de 2015.

Il n'y a pas de décote si le fonctionnaire part à son âge limite, même s'il n'a pas atteint le nombre de trimestres nécessaire pour une pension complète.

Enfin, pendant la période transitoire, l'âge auquel cette décote ne peut plus s'appliquer augmentera progressivement. Il est de 61 ans en 2006, 62 ans en 2008 et finalement 65 ans en 2020 ...

Le total de minoration ne peut excéder 20 trimestres (5 ans).

- **Surcote ou coefficient de majoration**

En revanche, si un fonctionnaire qui a au moins 60 ans après le 1^{er} janvier 2004 a atteint une *durée d'assurance, tous régimes confondus, supérieure au nombre de trimestres nécessaires* pour obtenir une pension égale à 75 % de son dernier traitement, il pourra bénéficier d'un *coefficient de majoration* ou *surcote* égal à 0,75 % par trimestre supplémentaire sans pouvoir excéder 20 trimestres (5 ans).

La Validation des services auxiliaires et le Rachat des années d'études

La principale modification consiste à pouvoir faire valider les **services de non-titulaires** faits à temps partiel (en application de la loi du 21 août 2003 et de la note de service du 28 avril 2005), selon le *taux* en application au moment où ces services ont été faits, mais sur la base du *traitement indiciaire* obtenu au moment où la demande en est faite.

Attention : désormais, il est nécessaire de faire valider les services de non-titulaires *dans les deux années qui suivent la titularisation* sous peine d'en perdre le bénéfice. Pour les services faits avant le 1^{er} janvier 2004, la validation devra être faite au plus tard le 31 décembre 2008.

Le rachat des **années d'études** est désormais possible, mais pour une durée comprise au choix entre 1 et 12 trimestres, et selon le *taux actuariel brut* comme l'a proposé le Conseil d'Orientation des Retraites ou C.O.R. créé par le gouvernement Jospin en 2000, ce qui signifie des sommes excessivement élevées : entre 785 € et 2 485 € par trimestre dans le meilleur des cas, sommes qui sont infiniment plus élevées au fur et à mesure qu'on avance en âge et en traitement, puisqu'elles peuvent monter *jusqu'à plus de 150 000 € en fin de carrière*, sommes que l'Etat exige de recevoir soit immédiatement, soit dans un délai compris entre 3 ans et 7 ans, mais alors avec les intérêts !

Ces calculs ont été faits en fonction des tables de mortalité établies par l'INSEE en 1990 ; c'est pourquoi le gouvernement vient de demander à cet organisme de refaire ses calculs, la durée de la vie

ayant augmenté depuis cette date. On peut donc s'attendre à des conditions encore moins favorables dans l'avenir.

Cessation Progressive d'Activité

La CPA a été profondément modifiée.

Désormais, un fonctionnaire qui veut bénéficier de la CPA doit avoir 56 ans et demi en 2007, 57 ans à partir de 2008.

Il ne peut partir en retraite avant son 60^{ème} anniversaire, mais il peut poursuivre au-delà de cet âge jusqu'à ce qu'il ait atteint la durée de service nécessaire pour obtenir une pension au taux de 75 % sans pouvoir dépasser l'âge de 65 ans.

Au moment où il se décide à demander une CPA, le fonctionnaire a le choix entre trois possibilités :

- ou bien il travaillera à 80 % pendant les deux premières années, touchant alors 6/7 de son traitement (85,70 %), puis à 60 % jusqu'à la fin en touchant 70 % de son traitement et des indemnités habituelles ;
- ou bien il travaillera à 50 % jusqu'à son départ à la retraite en touchant 60 % de son traitement et des indemnités habituelles.
- ou bien, si le fonctionnaire le souhaite, il peut *capitaliser* son temps partiel de CPA pour en faire une cessation anticipée d'activité en quelque sorte. Exemple : il demande à travailler à temps complet payé 60 % au lieu de 50 % pendant l'avant-dernière année avant son départ à la retraite. Il ne travaillera pas pendant la dernière année. Si vous ne vivez pas jusqu'à votre départ en retraite, vous aurez fait un cadeau à l'Etat !

Le fonctionnaire peut, au moment de son choix, sans pouvoir en changer par la suite, demander à surcotiser pour que chaque année en C.P.A. soit décomptée comme temps complet pour le calcul de sa pension. Il devra alors verser chaque mois pour sa retraite 7,85 % du traitement indiciaire et non pas de son traitement réel. Ainsi, ses années de

CPA, qui auront de toute façon compté pour leur totalité comme durée d'assurance, compteront aussi pour leur totalité comme durée de cotisation.

Les Nouveautés du Temps partiel

Les temps partiels *de droit* pour élever un *enfant de moins de 3 ans* donnent droit à trois années de cotisation.

Le fonctionnaire à temps partiel peut demander à racheter le temps non travaillé, mais à condition de ne pas dépasser la valeur de 4 trimestres sur la carrière et de surcotiser à un taux dont le calcul a été précisé par un décret du 8 juillet 2004. Le résultat le plus clair est que le taux est de toute façon plus ou moins égal à 26,9 %, taux qui sera revu annuellement !

Le fonctionnaire qui travaille à temps partiel peut également demander à *capitaliser* son temps partiel. Par exemple, il travaille à 50 % ; il peut demander à travailler à temps complet à partir du 1^{er} septembre, mais il s'arrêtera au bout de la moitié de l'année scolaire ; il faudra donc trouver le T.ZR ou le contractuel qui le remplacera jusqu'à la fin de l'année scolaire. Ce fonctionnaire touchera quand même la moitié de son traitement durant toute l'année, qu'il travaille ou non.

→ N.B. : Le service des *examens et concours* ne tient jamais compte des temps partiels : on peut même être convoqué pendant les périodes de liberté.

De même, ce fonctionnaire peut demander à ne pas travailler du tout pendant la première moitié de l'année scolaire et revenir au travail à temps complet à partir de la 2^{ème} moitié.

Bien entendu, si le fonctionnaire a un temps partiel compris entre 50 et 80 %, les mêmes dispositions s'appliquent de façon proportionnelle et selon un calcul très compliqué.

Les Bonifications familiales

C'est une autre modification fondamentale.

Pour les fonctionnaires femmes **et** hommes, il y a désormais deux cas de figure :

• **Ils ont eu des enfants avant le 1^{er} janvier 2004**

S'ils se sont arrêtés de travailler au moment de leur naissance pendant *au moins deux mois*, chaque enfant donne droit à une *bonification de 4 trimestres* (une annuité).

Si la mère de famille a eu des enfants au cours de ses années d'études **et** s'il s'est écoulé moins de deux ans entre l'obtention du diplôme permettant de se présenter aux concours de recrutement et le moment où elle a été recrutée, chaque enfant donne droit à une bonification de 4 trimestres. Si cette condition n'a pas été remplie, l'enfant ne donne droit à aucune bonification (sauf éventuellement régime général) ; en particulier ceux nés, par exemple, pendant les disponibilités pour suivre son conjoint, entre la licence et le CAPES, la maîtrise et l'agrégation ...

• **Ils ont eu des enfants après le 1^{er} janvier 2004**

S'ils se sont arrêtés de travailler au moment de leur naissance pendant *au moins deux mois*, chaque enfant donne droit à une *bonification de 2 trimestres* (six mois).

Mieux encore, pour les fonctionnaires femmes comme hommes, les interruptions d'activité seront prises en compte *gratuitement* comme durée de service dans la limite de 3 années par enfant légitime, naturel ou adopté, dans le cadre du congé parental, du congé d'adoption, du congé de présence parentale, de la disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans et même de l'interruption partielle d'activité (temps partiel de droit pour raisons familiales à 50, 60, 70 ou 80 %).

La loi du 30 décembre 2004 et le décret du 11 mai 2005 ajoutent que les fonctionnaires parents de 3 enfants et plus, peuvent désormais partir en retraite et jouir de leur pension de retraite à condition d'avoir au moins *15 années d'exercice* et de s'être arrêtés de travailler pendant *au moins deux mois entre le début de la 4^{ème} semaine avant la naissance ou l'adoption et la fin de la 16^{ème} semaine après*, à l'occasion d'un

congé de maternité, d'un congé parental ou de présence parentale ou d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans. *Les enfants nés hors de ces conditions ne comptent plus.*

Enfin, pour les femmes ou les hommes, s'ils ont eu 3 enfants et plus, élevés plus de 9 ans et jusqu'à l'âge de 16 ans au moins (ou 21 ans sous conditions), ils peuvent bénéficier d'un *supplément de pension* égal à 10 % pour le 3^{ème} enfant et à 5 % par enfant supplémentaire.

Pensions de réversion

Autre nouveauté importante : désormais, qu'il s'agisse des hommes ou des femmes, les uns comme les autres ont droit à une pension de réversion égale à 50 % du traitement ou de la pension du conjoint. Rappelons qu'avant le 21 août 2003, les femmes recevaient une pension de réversion égale à 50 %, mais les hommes voyaient cette pension sévèrement limitée par un plafond indiciaire.

Caisse additionnelle obligatoire de Retraite

A partir du 1^{er} janvier 2005, la loi a créé une caisse additionnelle obligatoire de retraite pour tous les fonctionnaires. Cette caisse est alimentée par un *prélèvement de 5 %* sur toutes les sommes qui sont versées au fonctionnaire à l'exception de son traitement : indemnités, primes, heures supplémentaires, etc. L'Etat verse de son côté le même pourcentage.

Cette caisse est administrée par une commission nationale qui détermine chaque année la valeur du point, comme cela se fait déjà pour les régimes de retraites complémentaires (IRCANTEC, AGIRC, ARRCO).

L'ensemble des sommes ainsi versées par le fonctionnaire et par l'Etat sera converti en points, dont la valeur sera fixée annuellement. Le fonctionnaire touchera, à son départ à la retraite **et**

après l'âge de 60 ans, une retraite complémentaire *sous forme viagère* (ou d'un capital si la somme est trop faible). Il faut surveiller de près les décisions prises en la matière par le conseil d'administration de la caisse.

Les secondes Carrières

L'article 77 de la loi du 21 août 2003 a décidé de permettre aux professeurs d'accéder à une "seconde carrière" sous la forme d'un détachement dans un autre corps ou une autre administration. Il a fallu attendre le 9 août 2005 pour que paraisse un décret d'application qui ne faisait qu'énumérer les corps de professeurs bénéficiaires de la mesure, et le 20 septembre 2005 pour qu'un arrêté détaille les modalités de candidature et de désignation des heureux élus. Alors que *plus de 300 000 professeurs* pourraient chaque année demander à en bénéficier, le gouvernement n'a proposé qu'une cinquantaine de postes en 2007, et à peine autant en 2008 ! Un décret du 26 octobre 2007 élargissant les possibilités de mise à disposition et facilitant la mobilité entre les trois Fonctions publiques semble ouvrir de nouvelles perspectives à ce sujet.

Le montant de la Pension

Le gouvernement a voulu, en 2003, baser le calcul de la pension sur le montant du traitement brut acquis durant les trois dernières années avant le départ en retraite. Il y a renoncé à la dernière minute, déclarant que, pour 100 millions d'euros gagnés par an, la bataille n'en valait pas la peine. On en est donc resté aux six derniers mois. La nouvelle loi de 2008 conservera-t-elle cet avantage ?

**Montant de la pension :
P = N/DSB x 75 % TB**

P	=	montant de la pension
N	=	nombre de trimestres de cotisation
DSB	=	nombre de trimestres requis l'année d'ouverture des droits
TB	=	traitement indiciaire brut mensuel

On le voit, tous les professeurs, qu'ils soient déjà anciens dans la carrière ou qu'ils commencent à peine à y entrer, sont directement intéressés par les nouvelles dispositions. Le SNALC-CSEN ne les a en aucun cas approuvés, et encore moins proposées, puisqu'il ne fait pas partie du Conseil d'orientation des retraites, composé par contre des principales centrales syndicales subventionnées par l'Etat : FSU, CGT, CGT-FO, CFDT ... qui les ont examinées avant qu'elles ne deviennent des lois ou des décrets.