

Retraite



le guide du **SNUipp-FSU**
pour **connaître**
mes droits

après la loi de 2014



Sommaire

Édito p.3

1 2014, une réforme dans la continuité de 2003 et 2010 p 4

2 Le régime spécial de la Fonction Publique p 5

3 Les inégalités hommes / femmes persistent aussi à la retraite p 6

Glossaire p 7

4 Quand partir ?

- . L'âge légal de départ p 8
- . Mettre fin à l'injustice du 1^{er} septembre p 9
- . Des possibilités de départs anticipés p 10
- . L'âge limite des fonctionnaires p 11

5 Durée des services et bonifications

- . Durée de services p 12
- . Les bonifications p 13

6 Durée d'assurance p 14

7 Les enfants p 15

8 Rachat des années d'études p 16

Syndiquez-vous p 17

9 La Décote p 18 et 19

10 La Surcote p 20

11 Le calcul de la pension de base p 21

Ce qui s'ajoute : majoration, NBI, indemnités p 22

12 Les poly-pensionnés p 23

13 Les informations dues aux salariés p 24

14 Modalités pratiques de départ en retraite p 25

- . Le cumul emploi-retraite p 26
- . Le droit à pension de réversion p 27
- . L'évolution des pensions p 28

Être retraité-e et syndiqué-e à la FSU p 29

15 Financer des retraites qui répondent aux besoins des retraités, c'est possible ! p 30

Les propositions du SNUipp et de la FSU p 31

PRATIQUE

Calculer votre pension

Vous pouvez, sur notre site, utiliser le formulaire à votre disposition. Le SNUipp-FSU de votre département effectuera une simulation pour un départ éventuel sur cinq années et vous l'adressera.

www.snuipp.fr

ÉDITO

Troisième réforme majeure des retraites en une dizaine d'années, la loi de 2014 poursuit les dégradations et baisses de pensions déjà amorcées par les précédentes. Cette loi s'inscrit dans un contexte d'austérité budgétaire renforcée et de cadeaux aux entreprises. Pour les fonctionnaires, la hausse des cotisations, conjuguée à un gel du point d'indice, revient à diminuer leur traitement. Annoncée comme plus juste et plus lisible, elle contraint les salariés à travailler plus longtemps pour percevoir une pension de plus en plus faible.

Les salariés avec la FSU et d'autres organisations syndicales se sont mobilisés pour une toute autre réforme et d'autres choix de financements.

Au fil du temps et des réformes, les mécanismes de calcul d'une pension sont devenus très complexes. Le SNUipp-FSU a réalisé ce petit guide pour permettre à tous les enseignant-es des écoles de connaître leurs droits, les aider à se projeter et effectuer les choix les moins pénalisants.

Pour le SNUipp et la FSU, s'il est nécessaire de retrouver les droits en vigueur avant 2003, il est indispensable également de créer de nouveaux droits comme la prise en compte des années d'études, l'aménagement des fins de carrière ou la possibilité de partir à la retraite en cours d'année scolaire.

Financer des retraites qui répondent aux besoins des retraité-es est possible et relève d'un choix politique.

Sébastien Sihr
Secrétaire général du SNUipp-FSU



Brochure réalisée
par le SNUipp.FSU
128 Bd Blanqui
75013 Paris
Juin 2014

1

2014 : une réforme dans la continuité de 2003 et 2010

La réforme de 2014 s'inscrit dans la continuité de régressions des précédentes. Elles ont pour effet de baisser le montant des pensions.

Celle de 2003 allongeait la durée d'assurance requise (cf page 14) et instaurait le système de décote (cf pages 18 et 19), faisant ainsi mécaniquement baisser le montant des pensions. Elle a ainsi étendu aux régimes de la fonction publique les reculs de 1993 du secteur privé. Elle a également supprimé les bonifications accordées aux mères de famille.

Celle de 2010 a remis en cause le droit de partir à la retraite dès 60 ans et a ainsi repoussé toutes les bornes d'âges de 2 ans. De plus, dans la fonction publique, elle a notamment remis en cause le minimum garanti, a engagé une hausse des cotisations retraites (de 7,85 à 11,10%), a mis fin progressivement aux modalités de départ anticipé pour les mères de 3 enfants et a cessé toute validation des services de non-titulaires.

La réforme de 2014 amplifie la baisse du montant des pensions amorcée depuis 2004. Elle augmente la durée d'assurance requise pour atteindre 43 ans exigés pour la génération 1973 et ainsi, le poids de la décote. Elle contraint les salariés à repousser leur départ à la retraite puisqu'elle augmente le taux de décote subi.

Elle fait reposer les efforts à la fois sur les salariés en augmentant les cotisations retraite de 0,3% d'ici 2020 et sur les retraités en gelant chaque année pendant 6 mois la revalorisation des pensions et en rendant imposable la majoration de pension pour avoir élevé 3 enfants ou plus.

La loi 2014 crée quelques droits nouveaux largement insuffisants au regard des nouvelles dégradations engendrées par cette réforme. Elle tend à améliorer la validation de trimestres d'assurance, le rachat d'années d'études, modifie le taux de handicap, crée un compte pénibilité pour le privé... Ces mesures ne concernent pas ou peu les fonctionnaires.

Avec 37 ans de carrière, avant 2003, la « génération 1948 » pouvait partir avec 2040€ de pension. Avec cette dernière réforme et la même carrière, la « génération 1974 » partirait avec 1300€. Soit une baisse de 36% du montant de la pension en l'espace d'une génération !

2

Le régime spécial de la Fonction publique

Toute la population bénéficie aujourd'hui d'une assurance vieillesse versée principalement sous la forme d'une retraite, d'une pension ou d'un minimum solidaire. Les fonctionnaires de l'État perçoivent une pension payée par le budget de la Nation qui relève d'un régime spécial défini par le «Code des pensions civiles et militaires». Les agents des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière ont un régime similaire à celui des fonctionnaires de l'Etat mais géré par une caisse de retraite (la CNRACL). Les salarié-es du privé ont un régime de base et un régime complémentaire obligatoire. Il existe également d'autres régimes spéciaux (SNCF, EDF-GDF...).

Les fonctionnaires, des privilégiés ?

Chaque année, le budget de l'Etat intègre à la fois le traitement des fonctionnaires en activité ainsi que les pensions des fonctionnaires en retraite. Les fonctionnaires sont soumis à une cotisation vieillesse qui n'abonde donc pas de caisse mais vient en déduction de la masse salariale versée par l'Etat à ses agents en activité. Ce taux de cotisation est augmenté chaque 1er janvier et atteindra 11,1% en 2020 au lieu de 7,85% en 2010. Conjugué à un gel du point d'indice, cela revient à diminuer le traitement des fonctionnaires.

Depuis quelques années, à chaque réforme, l'idée que les fonctionnaires sont privilégiés et que cela doit changer est largement présente dans le débat public. En réalité, aujourd'hui, si des règles peuvent être différentes (comme celle des six derniers mois dans le public et celle des 25 meilleures années dans le privé), le taux de remplacement médian des pensions est comparable (74,5% du dernier salaire dans le privé et 75,2% dans le public).

Ce constat, partagé par la commission Moreau qui a présidé au projet de réforme de 2013 et «admis» médiatiquement, a contribué, avec notre mobilisation, à la non remise en cause du calcul sur les 6 derniers mois.

3

Les inégalités hommes / femmes persistent aussi à la retraite

Des différences de rémunérations...

Globalement, les enseignantes ont un salaire moyen brut de 2495 € contre 2666 € pour les enseignants. Dans le premier degré, il s'élève à 2398 € pour les femmes et 2537 € pour les hommes.

Les incidences des interruptions de carrière liées à la naissance ou l'adoption, des périodes de temps partiel, le rôle de la note, celui de l'avancement à la hors classe où les hommes sont surreprésentés, la nature du poste occupé... peuvent expliquer une partie de ces écarts.

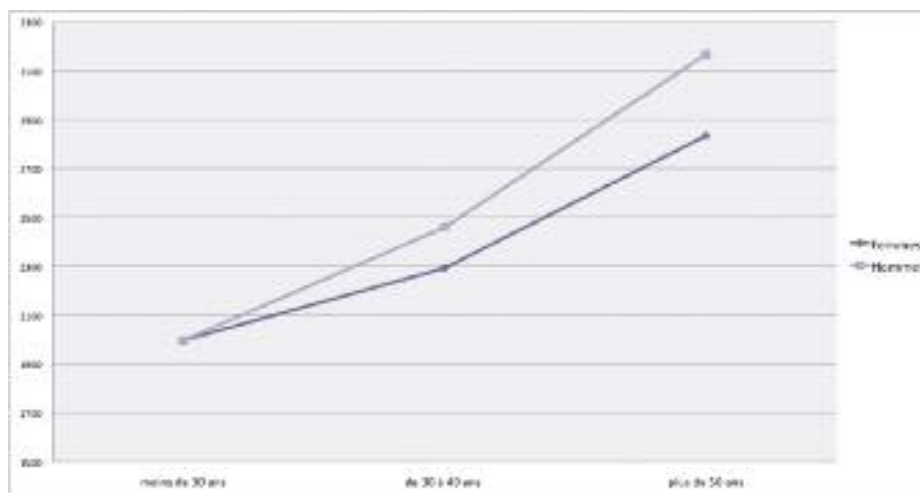
Comme le dernier salaire sert de référence pour calculer la pension, ces inégalités de salaires sont mécaniquement transformées en inégalités de pensions.

aux différences de pensions

Ainsi, la pension de droit direct, liée uniquement à l'activité salariée exercée, pour les fonctionnaires femmes est de 1927€ brut en moyenne contre 2357€ pour les fonctionnaires hommes.

Dans l'ensemble des régimes de retraite, la pension de droit direct des femmes est inférieure en moyenne de 42 % à celle des hommes. Leur pension globale, qui comprend les éventuelles pensions de réversion, est également inférieure de 28 %.

Evolution comparée des carrières enseignantes des femmes et des hommes



Source : bilan social 2012

Glossaire

Bonification

elle s'ajoute à la durée des services pour enfants nés sous certaines conditions avant 2004 ou pour services hors Europe. Elle augmente ainsi le taux de pension.

Catégorie « active »

Les instituteurs intégrés dans le corps de professeurs des écoles avec au moins 15 ans de services effectifs en tant qu'instituteurs sont classés en catégorie dite « active ».

Catégorie « sédentaire »

Les ex-instituteurs n'ayant pas une durée suffisante de service d'instituteur et les enseignant-es recrutés directement comme professeurs des écoles relèvent de la catégorie dite « sédentaire ».

Décote

Quand la durée de référence n'est pas atteinte, une minoration s'applique. Elle sera de 1,25 % par trimestre manquant après 2015. Elle est plafonnée à 25 %.

Durée d'assurance « tous régimes »

C'est la durée d'assurance validée ou reconnue dans tous les régimes (régime général, fonction publique, mutualité sociale agricole...). Il ne peut y avoir plus de 4 trimestres validés par année.

Durée de référence

Elle correspond au nombre de trimestres exigés pour percevoir une pension à taux plein représentant 75% du dernier salaire. Cette durée de référence est fonction de la date de naissance.

Durée des services

C'est la durée des services effectués dans la fonction publique qui détermine le droit à pension. Chaque année est comptabilisée selon le temps de travail effectif.

RAFP

Ce « régime public de retraite additionnel » intègre toutes les rémunérations n'entrant pas dans le calcul de la pension. Cela englobe les indemnités ainsi que les rémunérations liées aux études ou aux cantines, par exemple.

Surcote

Au-delà de l'âge légal de départ, 62 ans à terme, une majoration s'applique au montant de la pension pour celles et ceux qui totalisent une durée d'assurance tous régimes supérieure à la durée de référence. Cette majoration est de 1,25% par trimestre supplémentaire, effectué au-delà de cet âge et de la durée de référence.

Taux de remplacement

C'est le pourcentage du salaire perçu une fois en retraite

Traitement indiciaire brut de référence

C'est le traitement effectivement détenu depuis 6 mois au moins avant le départ en retraite.

Taux de pension

Il correspond à 75% de la durée des services rapportés à la durée de référence exigée. Si la durée des services est égale à la durée de référence, ce taux sera donc de 75%.

4 Quand partir ?

Âge légal de départ

C'est la date de naissance qui détermine l'âge possible de départ en retraite et la catégorie à laquelle on appartient : active ou sédentaire..

Qui est « actif » ?

Les instituteurs intégrés avant le 1^{er} juillet 2011, dans le corps de professeurs des écoles, avec au moins 15 ans de services effectifs en tant qu'instituteurs, à temps plein ou à temps partiel, sont classés en catégorie dite « active ». Depuis cette date, la durée de service exigée en tant qu'instituteur est progressivement portée à 17 ans. Les natis de 1960 et après pourront partir en retraite à partir de 57 ans.

Qui est « sédentaire » ?

Les ex-instituteurs n'ayant pas une durée suffisante de service d'instituteur et les enseignant-es recruté-es directement comme professeurs des écoles relèvent de la catégorie dite « sédentaire ». Les natis de 1955 et après pourront partir à compter de 62 ans.

Âge du droit de départ en retraite

Actif	
Date de naissance	Âge du droit au départ
Avant le 1 ^{er} juillet 1956	55 ans
Entre le 1 ^{er} juillet 1956 et le 31 décembre 1956	55 ans et 4 mois
Entre le 1 ^{er} janvier 1957 et le 31 décembre 1957	55 ans et 9 mois
Entre le 1 ^{er} janvier 1958 et le 31 décembre 1958	56 ans et 2 mois
Entre le 1 ^{er} janvier 1959 et le 31 décembre 1959	56 ans et 7 mois
A partir de 1960	57 ans
Sédentaire	
Date de naissance	Âge du droit au départ
Avant le 1 ^{er} juillet 1951	60 ans
Entre le 1 ^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1951	60 ans et 4 mois
Entre le 1 ^{er} janvier 1952 et le 31 décembre 1952	60 ans et 9 mois
Entre le 1 ^{er} janvier 1953 et le 31 décembre 1953	61 ans et 2 mois
Entre le 1 ^{er} janvier 1954 et le 31 décembre 1954	61 ans et 7 mois
A partir de 1955	62 ans

Mettre fin à l'injustice du 1^{er} septembre

Seuls les enseignant-es des écoles doivent actuellement terminer l'année scolaire avant de partir en retraite. Le SNUipp-FSU exige que cette mesure injuste soit abandonnée et qu'ils puissent partir en cours d'année, comme l'ensemble des autres fonctionnaires, dès qu'ils ont atteint l'âge légal de départ, s'ils le souhaitent.

Aujourd'hui, les seuls départs en cours d'année concernent les parents d'un enfant atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80%, la retraite pour invalidité ou lorsque la limite d'âge est atteinte.



Des possibilités de départ anticipé

Dispositif carrières longues :

Depuis 2012, les modalités de départ anticipé pour carrières longues ont été élargies : il suffit d'avoir travaillé 5 trimestres avant l'âge de 20 ans (4 trimestres si né-es en fin d'année), et d'avoir le nombre de trimestres requis l'année des 60 ans, pour partir de façon anticipée avec une retraite à taux plein.

La loi de 2014 a élargi la prise en compte des trimestres validés pour le calcul de la durée d'assurance. Désormais, sont réputés cotisés 4 trimestres pour maladie ou accident du travail, 4 trimestres de service national, 2 trimestres pour invalidité, tous les trimestres liés à la maternité, 4 trimestres pour les périodes de chômage indemnisé.

Mise à la retraite pour invalidité

Cette décision est prise après consultation de la commission de réforme quand il n'y a plus de possibilité de congés, ni de reclassement. La condition d'une durée minimale de services pour bénéficier d'une pension n'est pas exigée. Aucune décote n'est appliquée.

Départ anticipé si fonctionnaire (ou conjoint) infirme ou en maladie incurable

Lorsque le fonctionnaire ou son conjoint est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le mettant dans l'impossibilité d'exercer une profession quelconque, un départ anticipé est possible après décision de la commission de réforme. Il faut justifier de 15 ans de services effectifs pour demander la liquidation de sa pension.

Fonctionnaires handicapés

L'âge d'ouverture des droits à pension peut être anticipé pour un taux de handicap de 50% (auparavant c'était 80%) et sous conditions, définies par décret, d'avoir travaillé une certaine durée avec le taux de handicap reconnu. La reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) ne permettra plus de départ anticipé, après le 31 décembre 2015.

Parents de 3 enfants

Avant 2010, les parents de trois enfants et plus pouvaient, sous condition d'interruption(*), partir en retraite avec jouissance immédiate de leur pension dès qu'ils avaient accompli 15 ans de services. La loi de 2010 a progressivement mis fin à ce dispositif.

Seuls peuvent encore partir de façon anticipée certains parents qui remplissaient la double condition (15 ans de services et 3 enfants) avant le 1er janvier 2011. Si, à cette date, ils étaient à cinq années ou moins de l'âge légal de départ, ils continuent de pouvoir partir avec les règles antérieures de calcul. S'ils ne remplissent pas cette troisième condition, les paramètres de calcul de la pension sont ceux de leur génération.

(*): pour bénéficier de ce dispositif, les parents de 3 enfants doivent avoir réduit ou interrompu leur activité deux mois lors de la naissance de chacun des enfants. C'est le cas des mères avec le congé maternité ou d'adoption, beaucoup plus rarement celui des pères.

L'âge limite des fonctionnaires

Âge limite d'activité selon la catégorie

Le fonctionnaire qui atteint l'âge limite d'activité est admis d'office à la retraite.

Actifs	
Date naissance	Age limite d'activité
Avant le 1 ^{er} juillet 1956	60 ans
Entre le 1/7 et 31/12 1956	60 ans + 4 mois
1957	60 ans + 9 mois
1958	61 ans + 2 mois
1959	61 ans + 7 mois
à partir de 1960	62 ans
Sédentaires	
Date naissance	Age limite d'activité
Avant le 1 ^{er} juillet 1951	65 ans
Entre le 1/7 et 31/12 1951	65 ans + 4 mois
1952	65 ans + 9 mois
1953	66 ans + 2 mois
1954	66 ans + 7 mois
à partir de 1955	67 ans

Toutefois, dans certains cas, il peut poursuivre, de droit ou sous réserve des nécessités de service, son activité professionnelle au-delà de cette limite d'âge.

Il faut formuler sa demande au moins 6 mois avant d'atteindre la limite d'âge.

- Pour enfants

Le fonctionnaire qui a encore un ou plusieurs enfants à charge (ou un enfant ouvrant droit au versement de l'allocation d'adulte handicapé) peut poursuivre son activité après sa limite d'âge, à raison d'un an supplémentaire par enfant dans la limite de 3 ans.

Si, à la date de son 50^{ème} anniversaire, il était parent d'au moins 3 enfants vivants, il peut poursuivre une année supplémentaire.

- Pour carrière incomplète

Le fonctionnaire qui ne dispose pas du nombre de trimestres exigés par la durée de référence (voir page 14) lorsqu'il atteint la limite d'âge peut demander à poursuivre son activité pendant 10 trimestres au maximum à condition de ne pas dépasser cette durée de référence.

- Pour les enseignant-es classé-es en catégorie active

L'enseignant-e classé-e en catégorie active peut demander à poursuivre son activité jusqu'à ce qu'il/elle atteigne la limite d'âge applicable aux catégories « sédentaires ».

Cette prolongation d'activité peut être accordée après application :

- pour enfants à charge
- en cas de carrière incomplète.

Il est nécessaire de demander à continuer de bénéficier de l'âge limite de la catégorie active si l'on veut le conserver. Cette demande doit être accompagnée d'un certificat médical établi par un médecin agréé attestant l'aptitude physique à occuper son emploi.

5 Durée des services et bonifications

Qu'est-ce que la durée des services ?

C'est la durée des services effectués dans la fonction publique qui détermine le droit à pension. Chaque année est comptabilisée selon le temps de travail effectif.

Depuis 2010, les droits à pension sont ouverts dès que deux ans de services ont été effectués (et non plus 15 ans).

Avant la réforme de 2003, chaque année validée comptait pour 2% de taux de pension, d'où le taux plein de 75% (37,5 annuités x 2%).

Quels types de services comptent pour le calcul de la pension ?

- les trimestres effectués comme stagiaire, élève-maître (à partir de l'obtention du bac), liste complémentaire, titulaire dans les trois versants de la fonction publique ;
- le temps passé à l'école normale à partir de 18 ans (recrutement à partir de la 3ème) ;
- les services auxiliaires validés. Ce dispositif est en voie d'extinction. La validation des services doit se faire dans les 2 ans qui suivent la date de la titularisation. Il faut avoir été titularisé avant le 1er janvier 2013.
- les services militaires
- en cas de temps partiel, les années sont comptabilisées à la hauteur de la quotité travaillée
- le temps partiel pour élever un enfant de moins de 3 ans, le congé parental, le congé de présence parentale, la disponibilité sont également validés à temps plein dans la durée des services, dans la limite de 3 ans par enfant, pour les enfants nés après le 1er janvier 2004

Surcotisation des temps partiels

Depuis 2004, il est possible de surcotiser pour que les périodes de temps partiel soient comptabilisées à temps plein. Cela est limité à 4 trimestres au cours de la carrière (2 ans à mi-temps au maximum peuvent faire l'objet d'une surcotisation par exemple). Ce dispositif est très onéreux. Son coût va être augmenté du fait de la hausse du taux de cotisation actée jusqu'en 2020 (cf page 5).



Durée des services et **bonifications**

Il existe deux catégories de bonifications :

- pour les enfants nés avant 2004

Une bonification d'un an par enfant, né ou adopté, est accordée aux hommes et aux femmes fonctionnaires, après leur recrutement, sous condition d'interruption d'activité d'une durée minimale de 2 mois (congé maternité, congé d'adoption, congé parental ou disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans) ou d'une réduction d'activité (au moins 4 mois pour temps partiel à 50 %, au moins 5 mois pour 60 %, au moins 7 mois pour 70%).

Cette bonification est également accordée, sans condition d'interruption, pour les femmes ayant accouché durant leurs études, si le recrutement s'effectue dans les 2 ans après l'obtention du diplôme nécessaire pour passer le concours.

- Les bonifications de durée de services pour dépaysement sont attribuées pour des années effectuées "hors d'Europe" (étranger, Dom, Com). La durée d'exercice est ainsi majorée d'un tiers (3 années travaillées en valent 4 cotisées) ou d'un demi (2 années en valent 3) selon la zone d'exercice.

Ces bonifications ne peuvent plus être prises en compte pour le calcul de la surcote (cf page 20).

6

Durée d'assurance

Durée d'assurance « tous régimes »

C'est la durée d'assurance validée ou reconnue dans tous les régimes (régime général, fonction publique, mutualité sociale agricole...). Elle s'exprime en trimestres. Il ne peut y avoir plus de 4 trimestres validés par année.

Pour connaître le nombre de trimestres validés dans le régime général (Centre de vacances, travail dans le privé...), vous pouvez aller sur le site de la CNAV (www.cnav.fr) ou celui de la caisse des dépôts (www.cdc.retraites.fr).

Elle sert à calculer la décote ou la surcote.

Durée de référence

Elle correspond au nombre de trimestres exigés pour percevoir une pension à taux plein représentant 75% du dernier salaire. Cette durée de référence est fonction de la date de naissance

Cette durée exigée est différente selon la catégorie à laquelle appartient l'enseignant-e (active ou sédentaire).

Durée de référence	Date naiss. sédentaires	Date naiss. actifs
158	1947	1952
160	1948	1953
161	1949	1954
162	1950	1955
163	1951	1/1/1956 au 31/08/1956
164	01/01/1952 au 31/3/1952	1/9/1956 au 31/03/1957
165	01/4/1952 au 31/10/1953	1/4/1957 à 31/10/1958
166	1/11/1953 au 31/12/1957	1/11/1958 à 1960
167	1958 à 1960	1961 à 1963
168	1961 à 1963	1964 à 1966
169	1964 à 1966	1967 à 1969
170	1967 à 1969	1970 à 1972
171	1970 à 1972	à partir de 1973
172	à partir de 1973	

7

Les enfants

Deux régimes distincts existent selon que les enfants sont nés, ou ont été adoptés, avant ou après le 1^{er} janvier 2004. La loi de 2003 a créé de graves régressions pour les droits à pension des mères de famille.

Pour les enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} janvier 2004

Voir p.13

Pour les enfants nés ou adoptés après le 1^{er} janvier 2004

Ils n'ouvrent pas droit à une bonification de la durée des services.

En cas de temps partiel ou de congé parental jusqu'aux 3 ans de l'enfant ainsi que de disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans, ils permettent de valider à temps plein ces années, dans la limite de 3 ans par enfant. Cette disposition concerne les hommes et les femmes.

Sans prise de temps partiel, de congé parental ou de disponibilité, les enfants ouvrent droit pour les femmes à une majoration de 6 mois par enfant de la durée d'assurance tous régimes. Cette majoration n'intervient que dans le calcul de la décote ou de la surcote et pas sur le montant de la pension.

Enfants nés avant d'intégrer la fonction publique

Depuis la loi de 2010, la bonification « *fonction publique* » (un an de durée de services par enfant né avant 2004) pour les enfants est obligatoirement attribuée même si la réduction ou l'interruption d'activité a eu lieu lorsque l'intéressé-e était salarié-e dans un autre régime de retraite. Attention, cette prise en compte ne permet plus la bonification de 8 trimestres par enfant du régime général.

Fonctionnaires élevant un enfant handicapé à 80 % ou plus

Les fonctionnaires qui élèvent à leur domicile un enfant de moins de 20 ans atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80% bénéficient d'une majoration de leur durée d'assurance d'un trimestre par période d'éducation de 30 mois, sous certaines conditions, dans la limite de quatre trimestres.

Par ailleurs, la loi de 2014 prévoit dans le régime général une majoration de durée pour la prise en charge au domicile d'un adulte handicapé (conjoint, concubin, partenaire du PACS, ascendant, descendant ou collatéral) à compter du 1^{er} février 2014. Cette majoration de la seule durée d'assurance tous régimes d'un trimestre pour 30 trimestres de prise en charge est plafonnée à 8 trimestres.

L'extension de cette mesure à la fonction publique est incertaine.

8

Rachat des années d'études

Les périodes d'études ayant donné lieu à l'obtention d'un diplôme peuvent être rachetées dans la limite de 12 trimestres, selon 3 options :

- **Augmenter la durée des services**
- **Augmenter la durée d'assurance et réduire les effets de la décote**
- **Augmenter à la fois la durée des services et la durée d'assurance**

Le rachat est un dispositif très onéreux, même avec une aide forfaitaire comme prévue dans la loi de 2014. Seules 1032 personnes, tous corps confondus, de l'ensemble des ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, pour près d'un million d'agents, ont finalisé un rachat d'années d'études de 2004 à 2012.

Par exemple, le coût du rachat d'une année d'étude pour un enseignant-e au 5^{ème} échelon né en 1983 sera de 10 963 euros pour l'option 3 alors qu'il gagne 1750 euros par mois ! Le gain mensuel de ce rachat sur sa pension sera ensuite de 36 euros. C'est seulement après ses 87 ans, que cette année de rachat deviendra intéressante !

La loi de 2014 prévoit un abaissement de la cotisation pour le rachat d'une partie des périodes d'études si la demande est faite dans les 10 ans à compter de la fin des études pour un nombre limité de trimestres fixé par un décret à paraître

Quelques idées reçues sur le syndicat.

➡ *Le syndicat, ça ne sert à rien*

Pour se convaincre du contraire, essayez tout seul ! Le syndicalisme, c'est une idée toute simple : ensemble, on est plus efficace qu'isolé.

➡ *Le syndicat est éloigné de mes préoccupations...*

Des questions d'affectation, de promotion, de respect de ses droits... à celles qui concernent le métier, la réussite des élèves, la recherche, la transformation de l'école et de la société... il n'y a guère de sujets qui ne sont pas abordés, à un moment ou un autre, par le SNUipp-FSU !

➡ *C'est trop cher !*

C'est vrai, ce n'est pas gratuit, mais 66% de la cotisation sont déductibles des impôts. Sur 10 euros, ça ne fait plus que 3,40 euros.

Les cotisations servent entièrement à couvrir les coûts engagés pour éditer et acheminer les différents bulletins, financer les actions, les charges : locaux, téléphone,... **Sans cotisation, le syndicat ne peut plus fonctionner.**

C'EST DÉCIDÉ,
je me syndique !

Alors adhérez dès maintenant :

➡ **NOUVEAU** : en ligne sur notre site

<https://adherer.snuipp.fr/XX>

(remplacez « XX » par le numéro de votre département).

➡ **en remplissant le bulletin papier** téléchargeable sur le site du SNUipp-FSU de votre département et à renvoyer à votre section départementale.

<http://XX.snuipp.fr>

(remplacez « XX » par le numéro de votre département).



9

La décote

Quand la durée de référence n'est pas atteinte (voir le tableau p 4), une décote s'applique. Elle sera de 1,25 % par trimestre manquant après 2015. Elle est plafonnée à 25 % qui correspondent à 20 trimestres manquants.

La décote s'annule lorsqu'on se trouve dans une des situations suivantes :

- le salarié atteint un âge pivot, dit également âge d'annulation de la décote. (L'âge pivot dépend très précisément de la date de naissance.)
- le nombre de trimestres exigés (durée de référence) est atteint.

La décote ne s'applique pas dans quelques situations :

parents de 3 enfants et d'enfants handicapés sous certaines conditions, handicap permanent du fonctionnaire supérieur à 50% (voir décret) ou retraite pour invalidité...

A partir de 2020, l'âge pivot sera égal à la limite d'âge soit 62 ans pour les anciens instituteurs et 67 ans pour les professeurs des écoles.

Taux de décote et âge d'annulation

Actifs		
Date de naissance	% de décote	Age d'annulation
Du 01/01/1956 au 30/06/1956	0.75	57 ans et 9 mois
Du 01/07/1956 au 31/08/1956	0.75	58 ans et 1 mois
Du 01/09/1956 au 31/12/1956	0.875	58 ans et 4 mois
Du 01/01/1957 au 30/03/1957	0.875	58 ans et 9 mois
Du 01/04/1957 au 31/12/1957	1	59 ans
Du 01/01/1958 au 31/10/1958	1.125	59 ans et 8 mois
Du 01/11/1958 au 31/12/1958	1.25	59 ans et 11 mois
Du 01/01/1959 au 31/05/1959	1.25	60 ans et 4 mois
Du 01/06/1959 au 31/12/1959	1.25	60 ans et 7 mois
1960	1.25	61 ans et 3 mois
1961	1.25	61 ans et 6 mois
1962	1.25	61 ans et 9 mois
à partir de 1963	1.25	62 ans
Sédentaires		
Date de naissance	% de décote	Age d'annulation
Du 01/01/1951 au 30/06/1951	0.75	62 ans et 9 mois
Du 01/07/1951 au 31/08/1951	0.75	63 ans et 1 mois
Du 01/09/1951 au 31/12/1951	0.875	63 ans et 4 mois
Du 01/01/1952 au 30/03/1952	0.875	63 ans et 9 mois
Du 01/04/1952 au 31/12/1952	1	64 ans
Du 01/01/1953 au 31/10/1953	1.125	64 ans et 8 mois
Du 1/11/1953 au 31/12/1953	1.25	64 ans et 11 mois
Du 01/01/1954 au 31/05/1954	1.25	65 ans et 4 mois
Du 01/06/1954 au 31/12/1954	1.25	65 ans et 7 mois
1955	1.25	66 ans et 3 mois
1956	1.25	66 ans et 6 mois
1957	1.25	66 ans et 9 mois
à partir de 1958	1.25	67 ans

Le calcul de la décote

Pour calculer la décote, on compare deux durées, exprimées en trimestres, et on retient la plus favorable :

- **durée 1** : la différence entre l'âge d'annulation de la décote et l'âge au moment du départ en retraite.
- **durée 2** : la différence entre la durée d'assurance « tous régimes » validée et la durée de référence (voir partie 6)

Deux exemples de décote

Laurence, professeure des écoles n'ayant pas les 15 ans de services actifs, est née le 12 janvier 1954. Elle ne pourra pas partir avant le 1^{er} septembre 2015, date à laquelle elle remplira la condition d'âge, elle aura plus de 61 ans et 7 mois. Elle totalisera 154 trimestres de durée d'assurance « tous régimes ». Il lui manquera 15 trimestres pour atteindre l'âge où s'annule la décote (le 12 juin 2019, date où elle aura 65 ans et 4 mois). Il lui manquera 11 trimestres pour remplir la condition de la durée d'assurance (165 – 154).

En retenant le plus petit nombre de trimestres manquants, elle partira avec une décote de 13,75 % (11 trimestres \times 1,25 %).

Catherine, ancienne institutrice devenue prof d'école en conservant un classement en catégorie active, est née le 1^{er} mai 1959. Elle ne pourra pas partir avant ses 56 ans et 7 mois, soit le 1^{er} décembre 2015. Elle doit terminer l'année scolaire et partira le 1^{er} septembre 2016. A cette date, elle totalisera 150 trimestres de durée d'assurance « tous régimes ». Pour atteindre l'âge où s'annule la décote (le 1^{er} septembre 2019, date où elle aura 60 ans et 4 mois), il lui manquera 12 trimestres. Il lui manquera 16 trimestres pour remplir la condition de la durée d'assurance (166 – 150).

En retenant le plus petit nombre de trimestres manquants, elle partira avec une décote de 15% (12 trimestres \times 1,25%).

10 La surcote

Au-delà de l'âge légal de départ, 62 ans à terme pour les salariés nés à compter du 1^{er} janvier 1955, un coefficient de majoration s'applique au montant de la pension pour celles et ceux qui totalisent une durée d'assurance tous régimes supérieure à la durée de référence pour une pension à taux plein. Cette majoration est de 1,25% par trimestre supplémentaire, effectué au delà de cet âge et de la durée de référence.

Le nombre de trimestres pris en compte dans la surcote n'est pas plafonné.

Les seules bonifications prises en compte pour calculer la durée d'assurance tous régimes ouvrant droit à une surcote sont celles liées aux enfants ou au handicap. Une bonification pour services hors d'Europe n'entre donc pas dans le calcul de la durée d'assurance tous régimes pour la surcote.



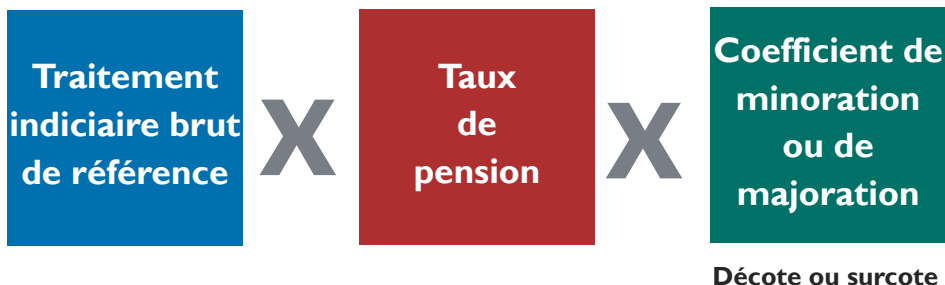
L'indispensable guide administratif des écoles.

**Tous les textes relatifs au
fonctionnement des écoles, à la réglementation en
vigueur, aux droits des enseignants des écoles.**

Sur notre site :

<http://www.snuipp.fr/Kisaitou/DEBUT.html>

11 Le calcul de la pension



Le traitement indiciaire brut de référence correspond au traitement effectivement détenu depuis 6 mois au moins. Une promotion doit être effective au 1^{er} mars pour être prise en compte pour un départ en retraite au 1^{er} septembre.

Travailler à temps partiel la dernière année ne modifie pas le traitement de référence. Celui-ci est basé sur le nombre de points d'indice détenus par le fonctionnaire

Le taux de pension correspond à 75% de la durée des services rapporté à la durée de référence exigée :

$$75\% \times \text{durée des services} / \text{durée de référence}$$

Si la durée des services est égale à la durée de référence, ce taux sera donc de 75%.

Le coefficient de majoration ou de minoration correspond au nombre de trimestres manquants ou dépassants la durée de référence multiplié par le taux de décote ou de surcote (voir tableau page 18).

Pour une estimation de votre pension sur 5 ans qui prend en compte les éventuelles promotions, prenez contact avec votre section départementale.

Ce qui s'ajoute :

majoration, NBI et indemnités

La NBI (nouvelle bonification indiciaire)

La NBI, perçue par les directrices et directeurs d'écoles ou les enseignant-es de CLIS..., ouvre droit à un supplément de pension. Il est calculé de la manière suivante :



Le RAFF

La loi 21 août 2003 a créé un « régime public de retraite additionnel ». C'est un détournement de la revendication syndicale d'intégrer les primes et indemnités au traitement pour le calcul de la pension.

Ce régime est un régime de capitalisation. Chacun perçoit uniquement en fonction du versement de ses cotisations.

Ce régime obligatoire fonctionne depuis 2005 et est basé sur une cotisation de 10% (5% versés par le salarié et 5% par l'employeur) pour toutes les rémunérations n'entrant pas dans le calcul de la pension. Cela englobe les indemnités (qui sont de 4.5% dans le premier degré, et de 23% dans la fonction publique d'état) ainsi que les rémunérations liées aux études ou aux cantines.

Leur prise en compte est plafonnée à 20% du traitement indiciaire.

Les cotisations sont traduites annuellement en points. Une rente, ou plus souvent un capital, est ensuite versée lors du départ en retraite à partir de l'âge légal de départ de droit commun (à terme 62 ans). La valeur d'achat ou de service du point est définie par le conseil d'administration du RAFF.

A l'horizon 2050, cette caisse de retraite, entièrement provisionnée, aura à gérer près de 100 milliards d'euros.

La retraite additionnelle n'aura guère d'effet sur le montant de la pension des enseignant-es actuellement en milieu ou en fin de carrière.

Majoration du montant de la pension pour 3 enfants

Une majoration de 10% de la pension pour les 3 premiers enfants, plus 5% par enfant au-delà est versée aux fonctionnaires. Le taux de la pension majorée ne peut cependant pas dépasser 100%. Les enfants doivent avoir été élevés pendant au moins 9 ans, soit avant 16 ans, soit avant l'âge où ils ont cessé d'être à charge (au plus 20 ans pour poursuite d'études).

Depuis la loi de 2014, cette majoration n'est plus exonérée d'impôt.

12 Les poly-pensionnés

Les personnels de la Fonction publique qui ont exercé dans le secteur privé, dans d'autres régimes ou qui ont des services non validés dans la fonction publique sont dits poly-pensionnés. Ils percevront, d'une part, une pension pour leur activité dans la fonction publique et, d'autre part, une retraite pour leurs activités exercées dans les autres régimes où ils ont ouvert des droits.

La loi de 2014, si elle améliore la situation pour les salariés du régime général, ne prévoit rien pour les fonctionnaires poly-pensionnés. Le calcul des 25 meilleures années, pour les salariés ayant cotisé à plusieurs régimes de retraite, se fait au prorata des durées cotisées dans chaque régime. Sauf... pour ceux qui ont été fonctionnaires.

Ainsi, un salarié ayant une carrière mixte (privé-fonction publique) se voit calculer son salaire de référence au régime général sur la totalité de sa carrière et risque donc de voir les plus mauvaises années prises en compte.



13 Les informations dues aux salariés

En début de carrière, chaque salarié doit recevoir un document d'information sur ses droits à pension.

Relevé de situation individuelle

A terme, chaque salarié recevra un relevé de situation individuelle tous les 5 ans à partir de 35 ans.

Il est possible à tout moment de demander un relevé de situation individuelle sur le site de la caisse des dépôts : www.cdc.retraites.fr

Entretien d'information

A partir de 45 ans, chaque salarié peut demander à bénéficier d'un entretien individuel d'information sur sa retraite.

Estimation indicative globale

A partir de 55 ans, et tous les 5 ans, chaque salarié reçoit une estimation indicative globale du montant de sa pension.



Le SNUipp-FSU propose une estimation de pension sur 5 ans qui prend en compte les éventuelles promotions.

Pour ce faire, prenez contact avec votre section départementale.

14 modalités pratiques de départ en retraite

Il faut formuler sa demande de mise à la retraite au moins 6 mois avant la date de départ souhaitée. Cette demande est adressée au Directeur académique par voie hiérarchique. En parallèle, il faut également envoyer un formulaire type de demande de retraite.

La demande de retraite complémentaire de la RAFP accompagne la demande de pension.

Annulation de la demande de retraite

Les collègues peuvent annuler la demande de retraite jusqu'à deux mois après la réception de la notification de radiation des cadres.

Révision de la pension

La pension est définitivement acquise. Elle ne peut être révisée ou supprimée qu'en cas d'erreur matérielle ou de droit à l'initiative de l'administration ou sur demande de l'intéressé.

Recours en justice

En cas de litige avec l'administration, les demandeurs d'une pension et les pensionnés peuvent s'adresser au tribunal administratif. La saisine doit se faire dans les 2 mois suivant la réception du titre de pension ou de la décision de rejet de votre réclamation. N'hésitez pas à consulter votre section départementale du SNUipp-FSU.

Du salaire brut à la pension nette

Une fois la pension calculée à partir du salaire brut (voir page 21), il est appliqué différentes retenues : une de 7,10% pour la CSG et la CRDS, une de 0,3% pour la CASA (contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie) et éventuellement une dernière de 3,56% pour la MGEN.

Le cumul emploi - retraite

Les fonctionnaires peuvent cumuler leur pension de retraite avec les revenus d'une activité professionnelle. Le cumul de la pension avec ce salaire peut être intégral ou partiel selon les cas.

Reprise d'une activité dans la fonction publique ou dans le secteur privé

Sans plafonnement de la pension

Le cumul de la pension avec la rémunération d'une activité rémunérée est intégral si le fonctionnaire bénéficie d'une retraite à taux plein et qu'il a dépassé l'âge légal minimum de départ à la retraite ou bien s'il dépasse l'âge limite d'activité de son corps d'origine à condition d'avoir liquidé toutes ses éventuelles autres pensions personnelles.

Avec plafonnement de la pension

Le cumul est partiel si l'une des deux conditions précédentes n'est pas remplie. Si les revenus tirés de la reprise d'une activité rémunérée dans la fonction publique ou privée sont supérieurs au tiers du montant annuel brut de la pension de retraite majoré de 6 941,39 €, sa pension sera écrêtée à ce montant maximum.

Les titulaires d'une pension d'invalidité peuvent cumuler les revenus d'une pension et d'une autre activité sans limite.

Les revenus des activités artistiques, littéraires ou scientifiques, les activités juridictionnelles, la participation aux jurys de concours continuent d'être entièrement cumulables avec la pension.

Avec la loi de 2014, pour les pensions à compter de 2015, le versement des cotisations après la mise à la retraite n'ouvre plus de nouveaux droits à pension.

Le droit à pension de réversion

Droits du conjoint survivant

Au jour du décès du fonctionnaire actif ou retraité, son conjoint ou ex-conjoint peut prétendre à une pension de réversion. Elle est égale à 50 % de la retraite de base dont le fonctionnaire bénéficiait ou aurait pu bénéficier.

Des majorations pour enfants et pour invalidité sont possibles.

Il faut pour cela avoir été marié avec le fonctionnaire décédé et remplir au moins l'une des quatre conditions suivantes :

- un ou plusieurs enfants sont nés de ce mariage
- le mariage a duré au moins 4 ans
- le mariage est antérieur d'au moins 2 ans à la mise à la retraite du fonctionnaire décédé
- 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.

Si le conjoint décédé a été marié plusieurs fois, la pension est partagée entre le conjoint et les ex-conjoints ayant droit à une pension.

Attention :

le concubinage ou le PACS ne permet pas d'obtenir une pension de réversion.

Droit des orphelins

Chaque orphelin a droit à une pension égale à 10% de la pension obtenue jusqu'à son 21^{ème} anniversaire. S'il est invalide, il n'y a pas de limite d'âge.

Attention :

la loi de 2014 prévoit un rapport sur l'évolution possible des pensions de réversion de façon à prendre en compte le niveau de vie des conjoints survivants et à harmoniser le code des pensions avec les autres régimes.

Évolution des pensions

Reconnaître les retraités comme citoyens à part entière implique de leur garantir un niveau de vie équivalent à celui des actifs en leur permettant d'exercer une pleine citoyenneté.

Depuis 2003 pour les fonctionnaires, les pensions sont revalorisées du niveau de l'inflation. Comme les dépenses contraintes (logement, énergie...) ne sont que partiellement prises en compte dans le calcul de l'inflation, ce mécanisme entraîne à terme une paupérisation des retraité-es. C'est ce que l'on constate pour les salariés du privé pour lesquels ce mécanisme a été mis en place à partir de 1993.

La revalorisation des pensions sur les prix est insatisfaisante. Le SNUipp avec la FSU s'oppose aux projets actuels de gel, de désindexation totale ou partielle des pensions sur les prix et revendique un rattrapage du pouvoir d'achat.

Elle exige le retour à l'indexation des pensions sur les salaires qui doivent être revalorisés afin de garantir leur pouvoir d'achat et éviter le décrochage avec les actifs.

Indexer les retraites sur les salaires eux-mêmes alignés au moins sur les prix est une revendication portée par la FSU.

16 Être retraité-e et syndiqué-e à la FSU

Les retraité-es représentent plus de 20% de la population. Leur place dans la société, appelée à s'accroître durablement, soulève des enjeux nouveaux, comme le droit à l'autonomie, pour toutes et tous. Elle doit être prise en compte dans le syndicalisme d'aujourd'hui.

Anciens salarié-es, les retraité-es luttent avec les personnels actifs sur de multiples questions (services publics, libertés, laïcité, défense de l'école...) et ont des revendications spécifiques : indexation des pensions, reconnaissance sociale, structures adaptées... que l'ensemble du syndicat doit porter.

Pour enrichir la réflexion, poser leurs revendications, organiser l'action, les « retraité-es » se réunissent au sein des commissions départementales retraités du SNUipp-FSU mais également au sein des Sections Fédérales Retraités FSU qui regroupent les retraité-es, de différents métiers, adhérent-es à la FSU.

Les militant-es retraité-es du SNUipp et de la FSU sont également actifs et actives au sein de la Fédération Générale des Retraité-es (FGR) pour porter les revendications au sein de différentes instances et auprès des pouvoirs publics.

En plus des publications destinées aux personnels actifs (Fenêtre sur cours, Pour), les retraité-es adhérent-es reçoivent une publication spécifique, 4 fois par an, élaborée par la commission nationale retraité-es du SNUipp-FSU.



*En retraite, je suis toujours solidaire,
j'ai toujours des revendications
et je veux me faire entendre.
Je continue à me syndiquer.*

Financer des retraites

qui répondent aux besoins

des retraités. C'est possible !

Revenir sur les « réformes » de 2003, 2010 et 2014, améliorer le système et le financer relève d'un choix politique. Cela demanderait de consacrer aux retraites, à l'horizon 2050, 5 points de PIB supplémentaires, soit 100 milliards d'euros.

Cela poursuivrait le choix de société effectué depuis 1960 avec une part du PIB consacrée au financement des retraites qui a augmenté de 4,6% à 12,6% en 2000, diminuant ainsi le taux de pauvreté des retraités de 30% à moins de 10%.

Pour y parvenir il faut activer plusieurs leviers, par exemple :

- le plein-emploi, un million de salarié-es en plus c'est a minima 4,4 milliards de cotisation vieillesse supplémentaire
- la lutte contre toutes les fraudes fiscales et sociales (l'évasion fiscale, les fraudes à la TVA, les fraudes au travail dissimulé...) pourrait rapporter de 60 à 80 milliards par an
- le partage des richesses produites en augmentant la part revenant aux salarié-es qui est en diminution ces dernières années aux dépens de la rémunération des actionnaires. Des salarié-es mieux rémunéré-es, ce sont également des cotisations sociales plus importantes.

Les propositions du SNUipp et de la FSU



Il est nécessaire de retrouver les droits en vigueur avant 2003 rendant un départ en retraite possible à 60 ans avec 75% du dernier salaire pour 37,5 années de cotisation, en supprimant ce système de décote et de surcote.

Il est indispensable également de créer de nouveaux droits. Au vu de l'âge d'entrée dans le métier à 25 ans, les années d'études doivent être prises en compte comme des années cotisées. Les fins de carrière doivent être aménagées via un dispositif de cessation progressive d'activité où, par exemple, un mi-temps durant les dernières années d'exercice serait rémunéré à 80% et serait validé à plein temps. Les enseignant-es ayant une double carrière dans le privé et dans le public doivent cesser d'être pénalisés-es et bénéficier de modalités de calcul d'une seule pension cumulant les deux carrières dans un seul régime.

Ont participé à l'élaboration et à la conception de ce guide : L. Desseaux, E. Fauvel, C. Potvin, L. Cadreils, O. Kosc, A. Malaisé, R. Metzger, J. Quéré.

L'impression et la diffusion de ce guide ont été possibles grâce à la cotisation syndicale des collègues.

Brochure réalisée par le SNUipp.FSU
128 Bd Blanqui
75013 Paris

Juin 2014

www.snuipp.fr

