

L'âge de la retraite

Pour prétendre à une retraite CNRACL, il faut avoir accompli 2 ans de services effectifs comme stagiaire ou titulaire de la Fonction publique, sinon les cotisations sont transférées au régime général et sur les régimes ARRCO/AGIRC ou à l'IRCANTEC (régime complémentaire des non titulaires de la Fonction publique).

La principale mesure régressive de la réforme de 2010 est le relèvement de 2 ans de l'âge d'ouverture des droits et de l'âge limite.

Quand liquider une pension ?

Cas général, catégorie sédentaire	62 ans
Catégorie active (15 ans de service 17 ans)	57 ans
Catégorie insalubre	52 ans
15 ans et conjoint invalide à 80 %, parent d'enfant handicapé à 80 % de plus d'un an	IMMEDIATE
Fonctionnaires partant en retraite pour invalidité	IMMEDIATE
Mères au moins de trois enfants vivants	Le dispositif a été supprimé à compter du 1 ^{er} janvier 2012, sauf à avoir accouché/adopté les trois enfants avant cette date, remplir les conditions d'interruption d'activité pour chacun des enfants et avoir effectué la demande avant cette date.

Les services pris en compte :

- Les services en tant que titulaire et stagiaire,
- Les services en tant que non titulaire s'ils ont été validés. A noter que le dispositif de validation a été supprimé pour toute nouvelle demande depuis le 02/01/2013.
- Les services militaires.

Fonctionnaires titulaires et non titulaires « sédentaires » : passage de 60 à 62 ans					
Date de naissance	Âge de départ initial	Date de départ initial	Âge limite de départ	Date limite de départ	Décalage de l'âge
1 ^{er} juil. 1951	60 ans et 4 mois	1 ^{er} nov. 2011	65 ans et 4 mois	1 ^{er} nov. 2016	+ 4 mois
1 ^{er} janv. 1952	60 ans et 9 mois	1 ^{er} oct. 2012	65 ans et 9 mois	1 ^{er} oct. 2017	+ 9 mois
1 ^{er} janv. 1953	61 ans et 2 mois	1 ^{er} mars 2014	66 ans et 2 mois	1 ^{er} mars 2019	+ 1 an et 2 mois
1 ^{er} janv. 1954	61 ans et 7 mois	1 ^{er} août 2015	66 ans et 7 mois	1 ^{er} août 2020	+ 1 an et 7 mois
1 ^{er} janv. 1955	62 ans	1 ^{er} janv. 2017	67 ans	1 ^{er} janv. 2022	+ 2 ans



Fonctionnaires titulaires relevant du « service actif » : passage de 55 à 57 ans					
Date de naissance	Âge de départ initial	Date de départ initial	Âge limite de départ	Date limite de départ	Durée de service exigée
1 ^{er} juil. 1956	55 ans et 4 mois	1 ^{er} nov. 2011	60 ans et 4 mois	1 ^{er} nov. 2016	15 ans et 4 mois
1 ^{er} janv. 1957	55 ans et 9 mois	1 ^{er} oct. 2012	60 ans et 9 mois	1 ^{er} oct. 2017	15 ans et 9 mois
1 ^{er} janv. 1958	56 ans et 2 mois	1 ^{er} mars 2014	61 ans et 2 mois	1 ^{er} mars 2019	16 ans et 2 mois
1 ^{er} janv. 1959	56 ans et 7 mois	1 ^{er} août 2015	61 ans et 7 mois	1 ^{er} août 2020	16 ans et 7 mois
1 ^{er} janv. 1960	57 ans	1 ^{er} janv. 2017	62 ans	1 ^{er} janv. 2022	17 ans

Si l'agent ne possède pas le nombre requis de trimestres, celui-ci a la possibilité de demander une prolongation d'activité. Elle est au maximum de 10 trimestres. Elle est soumise à l'autorisation de l'autorité investie du pouvoir de nomination et d'un avis médical favorable. Il est impératif d'avoir une réponse écrite à cette demande pour poursuivre l'activité. Il faut aussi faire copie de cette demande à la CNRACL avant l'âge limite.

LA CATÉGORIE ACTIVE OU RECONNAÎTRE LA PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL

La réforme des retraites de 2010 a aussi reporté le départ à la retraite de 2 ans aussi pour la catégorie active. Pourtant, tous les indicateurs démontrent que les accidents et les maladies professionnelles augmentent avec l'âge. De plus, les conditions de travail se dégradent avec la réduction des effectifs dans la Fonction publique. Le gouvernement a imposé un odieux chantage aux infirmières hospitalières en leur supprimant la catégorie active contre une légère augmentation de salaire ! Le gouvernement actuel enfume les discussions en cours autour de la pénibilité pour supprimer la catégorie active, gagnée collectivement. Ce compte individuel pénibilité mis en place pour le privé, c'est du vent ! Il renforce l'individualisation du calcul des pensions de retraite.

■ L'amélioration des conditions de travail représente une priorité pour que la santé des salariés ne se dégrade pas. Des moyens importants doivent être mis en place : prévention, protec-

tion efficace, temps de récupération suffisant, amélioration de l'organisation du travail pour supprimer les risques « psychosociaux » induits par de mauvaises conditions de travail, le stress ou les techniques destructrices utilisées pour organiser et gérer de façon rentable le travail au détriment des usagers et des agents.

■ Certains travaux pénibles restent inévitables pour remplir nos missions de service public. Ils doivent être diminués au maximum. Ils entraînent une usure prématurée de la santé des salariés : un départ anticipé à la retraite est nécessaire. Les emplois classés en catégorie active par décrets ministériels présentent un « risque particulier ou des fatigues exceptionnelles » qui justifient donc un départ anticipé à la retraite. Une liste a été établie en 1989. Beaucoup de professions en sont exclues alors qu'elles relèvent d'au moins un des 12 facteurs de pénibilité établis par la CGT, même si le gouvernement n'en reconnaît que 10 (voir page 22).

De nombreuses attaques sont lancées contre la catégorie active. Après l'odieux chantage envers les infirmières il y a 2 ans, les auxiliaires de puériculture des crèches hospitalières et les pompiers sont actuellement visés de manière sournoise, ainsi que les agents des réseaux souterrains. De plus, nombreuses et nombreux sont nos collègues exposés-e-s dans les métiers techniques, administratifs sans aucune reconnaissance.

Actifs & retraités

Ensemble



La Cgt propose

Le maintien de la catégorie active pour les emplois qui en bénéficient actuellement. Les corps et cadres d'emploi de la catégorie active reclassés dans une catégorie supérieure (A ou B) doivent conserver le départ anticipé. Le passage dans un corps dit « sédentaire » doit préserver le droit au départ anticipé.

Amélioration de la catégorie active. L'État doit admettre d'autres corps et cadres d'emploi que ceux répertoriés au titre de la reconnaissance de la pénibilité.

Une retraite anticipée à taux plein. Pour bénéficier d'un réel départ anticipé, les salarié-e-s de la catégorie active doivent bénéficier de bonifications : 1 trimestre cotisé par année d'exposition.

Principe de calcul d'une pension

Avant la réforme de 2003, le calcul d'une retraite était relativement simple.

Il fallait 37,5 ans de cotisations (150 trimestres) pour bénéficier d'une retraite à taux plein, avec 75 % du dernier traitement de l'échelon détenu pendant au moins six mois, excepté en cas d'invalidité. La valeur de l'annuité était de 2 % ($37,5 \text{ ans} \times 2\% = 75\%$). Depuis la réforme Fillon de 2003 (basée sur un accord minoritaire!), de nombreux paramètres entrent en ligne de compte : à chacun son calcul, qui s'est volontairement complexifié et individualisé! Les réformes de 2010 et 2013 ont poursuivi ce processus.

En 2014, un agent né en 1954 devra cotiser 165 trimestres pour le taux plein

avec une valeur de l'annuité à 1,818, ou subir une décote de 1,25 % par trimestre manquant. Voici désormais quelques points de repère pour le calcul d'une pension.

Le calcul d'une retraite s'effectue en deux étapes principales en distinguant les périodes cotisées des périodes validées.

Dans un premier temps, la pension de base est calculée à partir des périodes cotisées :

Ensuite, il faut connaître la valeur de l'annuité qui dépend de l'âge d'ouverture des droits et de l'âge de départ.

S'ajoutent les bonifications :

- pour campagnes militaires
- de dépassement
- pour les professeurs d'enseignement technique
- pour l'exécution d'un service aérien ou sous-marin commandé
- pour les sapeurs-pompiers professionnels et ceux admis en congé pour raison opérationnelle

- pour les agents des réseaux souterrains des égouts
- pour les agents du corps des identificateurs de l'institut médico-légal de la préfecture de police
- pour enfants (nés, adoptés ou recueillis avant le 01/01/2004)

Exemple : Pour un-e salarié-e qui part en 2014, le calcul est le suivant :

années cotisées + bonification-s éventuelle-s x valeur de l'annuité = pourcentage à appliquer au salaire de référence (salaire moyen des 6 derniers mois)

Chacun pourra évaluer à ce stade du calcul combien lui coûte l'allongement de durée des cotisations imposé par les réformes successives!

Principe de calcul d'une pension

Les différences réformes	Année de naissance avant 1944	Nbre de trimestres pour le taux plein	Valeur de l'admission
Loi Fillon 2003	En 1949	161	1.863 %
	En 1950	162	1.852 %
	En 1951	163	1.840 %
	En 1952	164	1.829 %
Loi Fillon 2010	En 1953-54	165	1.818 %
	En 1955-56-57	166	1.807 %
	En 1958-59-60	167	1.796 %
	En 1961-62-63	168	1.785 %
Loi réforme 2014	En 1964-65-66	169	1.775 %
	En 1967-68-69	170	1.764 %
	En 1970-71-72	171	1.754 %
	En 1973	172	1.744 %

2 Durée d'assurance ou périodes validées

Cette notion a été introduite par la réforme Fillon. Alors que le nombre de trimestres cotisés sert à calculer la pension, la durée d'assurance ne sert qu'à savoir si le montant de la pension sera minoré ou majoré (décote et surcote).

Il faut additionner les trimestres validés dans le privé et ceux validés dans la Fonction publique, quelle que soit la quotité travaillée : temps partiel et temps plein comptent de la même manière et quel que soit le régime cotisé (régime général, agricole, commerçant...).

S'ajoute la majoration de durée d'assurance :

- 2 trimestres par enfant né après le 1^{er} janvier 2004 pour les femmes.
 - 4 trimestres maximum (1 trimestre par période de 30 mois) pour les fonctionnaires élevés à domicile un enfant invalide à 80 %.
 - 1 an par période de 10 ans de services effectifs pour les hospitaliers classés en catégorie active (incertitude sur le maintien de cette disposition).
- Si les trimestres validés sont inférieurs à ceux nécessaires (165 pour l'année de naissance 1954) pour obtenir le taux plein, alors intervient la maudite « décote ».

Pour pensait imparfaitement cette absence.

L'annuler, l'agent peut prolonger son activité jusqu'à l'âge « butoir » qui va progressivement être à 67 ans pour la catégorie sédentaire et 62 ans pour la catégorie active.

PAIEMENT DU DERNIER TRAITEMENT

Jusqu'au 30 juin 2011, le traitement était versé jusqu'à la fin du mois du départ en retraite, quelle que soit la date de départ : c'était le salaire continué. Depuis le 1^{er} juillet 2011, le versement du traitement et des primes cesse le lendemain du départ à la retraite (ou jour de « radiation des cadres »). La mise en paiement de la pension s'effectue toujours à la fin du mois suivant celui du départ en retraite.

Exemple : Départ le 2 octobre, pension perçue fin novembre. Aucune rémunération du 3 au 31 octobre.

Il faut donc poursuivre son activité jusqu'à la fin d'un mois civil pour éviter une rupture de rémunération entre la cessation du versement de son traitement et la date d'effet du versement de sa pension. A la différence des salariés du privé, les fonctionnaires ne peuvent bénéficier d'une prime de départ en retraite de la part de leur employeur, indemnité qui est, selon le Code du travail, d'un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté, et jusqu'à deux mois après trente ans. Le principe du « salaire continué » comptait imparfaitement cette absence.

LES AUGMENTATIONS DES COTISATIONS

La CGT conteste l'augmentation de la cotisation retraite des fonctionnaires de 1,83 à 10,96 % entraînant une diminution de la rémunération. Cette mesure a été décidée pour ajuster les cotisations publiques/privées, représentant un alignement par le bas car les employeurs du privé paient des cotisations bien inférieures : celles des employeurs publics.

Année	Taux
2010	7,85 %
2014	9,14 %
2015	9,46 %
2016	9,78 %
2017	10,05 %
2018	10,32 %
2019	10,59 %
À compter de 2020	10,86 %

LA DÉCOTE SUITE À LA RÉFORME 2010

Les réformes successives ont allongé la durée de cotisations. Cette augmentation a rendu de plus en plus difficile la possibilité d'atteindre le taux plein, voire impossible pour les corps classés en catégorie active. La décote rajoute une pénalité, les fonctionnaires sont donc victimes d'une double peine. Concrètement, le montant des pensions ne cesse de diminuer.

Actifs titulaires			
Date de naissance	Âge d'annulation de la décote	Nbre de trimestres maximum de décote	Taux de décote par trimestre manquant
1951	56 ans	4	0,125 %
1952	56 ans et 6 mois	6	0,25 %
1953	57 ans	8	0,375 %
1954	57 ans et 3 mois	9	0,5 %
1955	57 ans et 6 mois	10	0,625 %
1956	57 ans et 9 mois	11	0,75 %
1957	58 ans	12	0,875 %
1958	58 ans et 3 mois	13	1 %
1959	59 ans	14	1,125 %
1960	59 ans et 6 mois	15	1,25 %
1961	60 ans	16	1,375 %
1962	60 ans et 3 mois	17	1,5 %
1963	61 ans	18	1,625 %
1964	61 ans et 6 mois	19	1,75 %
1965	62 ans	20	1,875 %

L'âge d'annulation de la décote va peu à peu contraindre les agents à travailler jusqu'à l'âge butoir, soit 67 ans pour la catégorie sédentaire et 62 ans pour la catégorie active, pour ne pas partir avec une retraite de misère !

Pour un agent de catégorie active reclassé en catégorie sédentaire ne disposant pas du nombre de trimestres requis en durée d'assurance, son annulation de la décote n'interviendra plus à 62 ans (âge limite catégorie active), mais à 67 ans (âge limite de la catégorie sédentaire).

Sédentaires titulaires et non titulaires			
Date de naissance	Âge d'annulation de la décote	Nbre de trimestres maximum de décote	Taux de décote par trimestre manquant
1951	56 ans et 9 mois	11	0,75 %
1952	57 ans et 1 mois	11	0,75 %
1953	57 ans et 4 mois	12	0,875 %
1954	58 ans et 9 mois	12	0,875 %
1955	59 ans	13	1 %
1956	59 ans et 8 mois	14	1,125 %
1957	60 ans et 1 mois	15	1,25 %
1958	60 ans et 4 mois	15	1,25 %
1959	61 ans et 7 mois	16	1,375 %
1960	61 ans et 10 mois	17	1,5 %
1961	62 ans et 3 mois	18	1,625 %
1962	62 ans et 6 mois	19	1,75 %
1963	63 ans	20	1,875 %
1964	63 ans et 3 mois	20	1,875 %
1965	64 ans	20	1,875 %
1966	64 ans et 6 mois	20	1,875 %
1967	65 ans	20	1,875 %
1968	65 ans et 3 mois	20	1,875 %
1969	66 ans	20	1,875 %
1970	66 ans et 6 mois	20	1,875 %
1971	67 ans	20	1,875 %
1972	67 ans et 3 mois	20	1,875 %
1973	68 ans	20	1,875 %