

Retraites : l'avant-projet de loi

Michel ROUGERIE

Rédigée le 24 mai, cette contribution a pour objet de préciser quelques points essentiels de l'avant-projet de réforme des retraites connu lors de notre CSN des 14 et 15 mai. Elle tient compte des évolutions contenues dans l'accord signé par la CFTD et la CGC le 15 mai et des amendements retenus lors du Conseil Supérieur de la Fonction Publique du 19 mai. Le lecteur acceptera que le présent soit employé par commodité de langage dans l'exposé des données ; il notera que les commentaires du rédacteur sont rédigés en italique.

TOUJOURS PLUS, TOUJOUR MOINS

Aujourd'hui, le fonctionnaire ayant 15 ans de services peut quitter la Fonction Publique. Il a droit, à 60 ans, à une pension calculée en fonction du nombre de ses annuités et de l'indice détenu dans les 6 derniers mois d'activité. Au terme de 37,5 annuités, la pension correspond à 75 % des derniers revenus. Ce schéma est remis en cause.

Allongement de la durée de cotisations : Cette durée est portée progressivement de 37,5 à 40 ans en 2008 (au rythme de + 2 trimestres/an), à 41 ans en 2012 et 42 ans en 2020 pour obtenir une retraite maximum correspondant à 75 % du salaire de référence. Cette mesure est applicable aux salariés du public comme du privé. Cette durée est désormais exprimée en trimestres afin de mieux prendre en compte les durées

d'assurance dans d'autres régimes que la FP.

Cet allongement est présenté comme la contrepartie de l'allongement de la durée de jouissance d'une pension de retraite.

« Proratation » : Aujourd'hui, le rapport taux de pension/annuité est de 2 % (37,5 annuités = 75 %). Dès 2004, ce rapport baisse en même temps que la durée de cotisations s'allonge : de 2 % en 2003 vers 1,875 % en 2008, 1,829 en 2012 et 1,785 en 2020. Le maximum de pension demeure invariablement fixé à 75 %.

Cette baisse de la valeur de l'annuité est le premier facteur qui entraîne subrepticement une érosion de la pension. Ainsi en 2008 la pension correspondant à 37,5 annuités correspond à 70,3 % du salaire de référence

Limite d'âge : Le droit à la retraite à 60 ans est maintenu et l'âge limite de la catégorie demeure fixé à 65 ans. Ce recul est progressif et un âge limite qui protège des effets de la décote a été fixé à 61 ans en 2006, 62 ans en 2008 avant d'atteindre 65 ans en 2020. *Le droit à la retraite à 60 ans n'a pas été remis en cause : à partir de cet âge le fonctionnaire pourra encore jouir de sa pension au lendemain de son départ. Mais à 60 ans la pension sera souvent incomplète. L'allongement de la durée de cotisations entraînera en fait un recul de l'âge de départ si le fonctionnaire veut recevoir la pension maximum.*

Surcote, décote : La réforme vise à l'allongement de la durée d'activité. Aussi les agents qui souhaitent poursuivre leur activité au-delà de la limite d'âge et de la durée de service pour obtenir une

pension à taux plein continuent à acquérir des droits à pension, et ce, dans la limite de 10 trimestres. Ces droits valent une surcote plafonnée à 3 %.

Tout départ anticipé par rapport à la durée de cotisations exigée ou l'âge limite de l'année de départ sera frappé d'un « coefficient d'anticipation » - ou décote - qui abaissera le montant de la pension. On décomptera les trimestres manquants par rapport à la durée de cotisations exigée et par rapport à l'âge limite : la solution la moins défavorable au fonctionnaire sera retenue. Cet abattement sera appliqué dans la limite maximum de 20 trimestres. Finalement mise en œuvre à partir de 2006, avec un taux annuel de 0,52 %, cette décote devrait atteindre 2 % par an en 2009 et même 3 % par an à partir de 2011. Elle sera à 4 % en 2013 et atteindra un maximum de 5 % en 2015.

Soulignons la fausse symétrie surcote/décote : actuellement, la majorité des personnels du second degré part à 60 ans avec une carrière incomplète. L'allongement de la durée de

cotisations et le recul de la limite d'âge accentueront le phénomène. La décote touchera lourdement la grande majorité des pensions et s'ajoutera à la baisse du prorata : un exemple :

- *en 2003 - 60 ans et 37,5 annuités - indice 960 - 4 200 € brut - pension 75 % soit 3 150 €*
- *le même en 2011 - décote 11 x 0,75 - prorata 150/163 - pension = 63,22 % soit 2 655 €*
- *le même en 2020 - décote 18 x 1,25 - prorata 150/168 - pension = 51,9 % soit 2 180 €*

VOS ENFANTS

Services pris en compte : Alors qu'ils ne sont pas des services effectifs, le temps partiel pour élever un enfant, le congé parental, le congé de présence parentale ou une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans entrent dans la prise en compte du droit à pension. Ces périodes sont prises en compte



dans le cadre des périodes de cotisations et n'entraînent donc pas à ce titre une décote.

Mais elles sont prises en compte au prorata du temps de service pour le calcul de la pension : une année à mi-temps vaut toujours une demi-annuité.

Bonifications pour enfants : Pour les enfants nés ou adoptés avant 2004, les dispositions antérieures sont maintenues et se traduisent, lors du calcul de la pension, par une annuité supplémentaire. Après 2004, en regard du droit communautaire (arrêt Griesmar), l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes conduit à modifier les modalités de la bonification pour enfant accordée aux femmes fonctionnaires. La bonification d'une annuité par enfant est remplacée par une validation des périodes d'interruption ou de réduction d'activité effectivement consacrées à l'éducation d'un enfant ou aux soins donnés à un enfant malade. La période ainsi validée peut désormais atteindre une durée de 3 ans par enfant. Cette possibilité est étendue aux hommes à la condition qu'ils aient une interruption de carrière au moins égale à 2 mois (durée du congé de maternité). *A noter que les naissances survenues avant l'entrée dans la Fonction Publique (cas des mères étudiantes) ne donnent lieu dans le texte initial à aucun avantage.*

Un amendement a été soumis au conseil supérieur fonction publique pour corriger cette injustice : en vain.

Départ anticipé des mères de 3 enfants : après 15 ans de service, le droit inscrit dans le Code des Pensions d'un départ anticipé avec jouissance immédiate de la pension demeure.

Présentée comme un privilège coûteux, cette disposition particulière à la Fonction Publique est maintenue en droit. Mais dans les faits, le projet de loi y met fin en n'exonérant pas de la décote la pension des intéressées.

Majorations pour 3 enfants et plus : les majorations de la pension de 10 % pour le troisième enfant et 5 % par enfant supplémentaire sont maintenues pour la mère et le père.

SERVICES ET ANNUITÉS

Services à temps partiel : les périodes de services à temps partiel sont comptées pour la totalité de leur durée pour l'établissement des droits à pension (pas de décote). Ils sont pris au prorata du temps partiel pour la liquidation de la pension. La surcotisation sur une assiette à temps plein sera rendue possible dans la limite d'une année ; il sera également possible de cotiser à temps plein pour le temps partiel familial.

Temps partiel pour élever un enfant : le temps partiel de droit pour élever un enfant jusqu'à 3 ans passe à 80 %.

Actuellement seul le travail à mi-temps est possible.

Rachat des années d'études : les années d'études (prépa, supérieur, grande école) ouvrent droit, sous réserve de l'obtention d'un diplôme nécessaire pour se présenter au concours de recrutement correspondant à l'emploi dans lequel le fonctionnaire a été titularisé, dans la limite de 12 trimestres, à un rachat de durée d'assurance - et éventuellement des trimestres liquidables - à des conditions actuariellement neutres pour le régime. Des conditions de délai et de non affiliation à un autre régime pendant cette période sont instaurées.

La neutralité actuarielle d'un rachat signifie que cela ne coûte rien au régime de retraite. Le rachat d'une année d'études devra payer la majoration de la pension pour une année supplémentaire, soit une somme évaluée entre 5 000 € (pour un début de carrière) et 15 000 € (fin de carrière). Les fonctionnaires recrutés hors concours semblent exclus du dispositif.

Validation des services auxiliaires : la demande de validation doit être faite dans les 2 ans qui suivent la validation. Il est prévu une période transitoire de 5 ans pour les personnels en fonction.

Bonifications de dépaysement : elles sont maintenues ; un décret pris en Conseil d'État en définira les conditions.

Congé de fin d'activité : les personnels actuellement en CFA ou qui vont partir en CFA avant le 1^{er} janvier 2004 conservent leurs droits contenus dans la législation actuelle.

Cessation progressive d'activité : la CPA est réformée. L'âge d'entrée en CPA passe progressivement de 55 à 58 ans d'ici 2008. Désormais les agents dont la limite d'âge du corps est fixée à 65 ans, âgés de 58 ans et comptant 33 années de cotisations tous régimes de retraite, pourront opter pour une des deux options s'ils ont accompli 25 ans de services militaires et civils : quotité de travail à 80 % rémunérée à 6/7 de la rémunération globale pendant 2 ans puis 60 % au-delà, rémunérés à 70 % ou - autre option - quotité de travail unique de 50 %, rémunérée à hauteur de 60 %.

Reconversion : on prévoit, pour les enseignants, l'extension des possibilités de détachement dans la fonction publique d'État et territoriale.

LA PENSION : SON ÉVOLUTION

Période de référence : la pension reste calculée sur

page 15
SCOLA

1/4 page de publicité



les derniers émoluments soumis à retenue des 6 derniers mois.

La référence à la moyenne indiciaire des 3 dernières années - initialement prévue dans l'avant-projet - remettait en cause l'organisation de la carrière et le statut même des personnels de direction.

Assimilation : En cas de réforme statutaire, il est mis fin à toute possibilité d'assimilation de la situation des retraités à la situation nouvelle faite aux actifs.

La circulaire Sarkozy de 1993 avait déjà mis fin à l'assimilation.

Péréquation : La péréquation (indexation des pensions et des traitements par rapport à un point d'indice commun) est abandonnée. Le pouvoir d'achat des pensions serait systématiquement garanti par référence à l'évolution des prix constatée chaque année. Tous les 3 ans une négociation entre le Gouvernement et les partenaires sociaux permettrait de faire des propositions sur l'évolution des pensions qui tiendra compte de la santé financière des régimes de retraite et la croissance économique du pays.

L'État met fin à la péréquation : c'est la fin du traitement continué et l'alignement de nos pensions sur les retraites du privé indexées depuis 1993 sur les prix et non plus sur le salaire moyen. C'est l'instauration d'une coupure actifs/pensionnés et la consécration du fait que les pensionnés « n'ont plus aucun lien avec l'Administration ». La création d'une structure de concertation - qui n'aura qu'un pouvoir de proposition - n'est qu'une solution de replâtrage.

Pension de réversion : En application de l'arrêt (CE Choukroun) il est acquis qu'en cas de décès dans le service, la demi-pension du conjoint est concédée aux hommes comme aux femmes. Plus généralement, l'égalité de rémunérations hommes/femmes justifierait que les conjoints survivants - veuves ou veufs - aient droit à une pension de réversion égale à 50 % de la pension du conjoint : le texte actuel est très ambigu sur ce point.



Invalidité : Pas de changement pour le montant de la pension : il n'y a pas de décote pour départ anticipé. A noter que la possibilité de départ anticipé pour soigner un conjoint invalide est étendue aux hommes (CE Mouflin).

Cumul : un régime autonome permettrait le cumul d'une pension avec une activité dans le secteur privé. Des conditions particulières régleraient le cumul de la pension avec une activité dans une des trois fonctions publiques.

raient le cumul de la pension avec une activité dans une des trois fonctions publiques.

Régime de retraite complémentaire : dans la Fonction Publique, il est institué un régime de retraite additionnel par répartition provisionnée et par points. Ce régime prendra en compte les primes dans la limite de 20 % du traitement indiciaire. Le gestion de ce régime, géré de manière pari-

taire, sera confiée à un établissement de droit public. La cotisation sera fixée à un taux de 5 % pour l'employeur et 5 % pour le fonctionnaire.

D'abord facultative, cette caisse de retraite deviendrait obligatoire. Elle vise à prendre en compte « les primes » : par primes il faudrait entendre tout ce qui ne fait pas partie de la rémunération principale, et notamment les indemnités et les heures supplémentaires.

Année d'ouverture du droit à obtenir une pension dont la liquidation est immédiate	Nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum de la pension	Valeur en % de l'annuité
2003	150	2,000
2004	152	1,973
2005	154	1,948
2006	156	1,923
2007	158	1,898
2008	160	1,875
2012	164	1,829
2020	168	1,785

Année d'ouverture du droit à obtenir une pension dont la liquidation est immédiate pour un fonctionnaire civil (L 24, I)	Taux du coefficient d'anticipation par trimestre (décote)	Age auquel le coefficient d'anticipation s'annule, exprimé par rapport à la limite d'âge du grade
Jusqu'en 2005	sans objet	
2006	0,13%	61 ans
2007	0,25%	61,50
2008	0,38%	62,00
2009	0,50%	62,25
2010	0,63%	62,50
2011	0,75%	62,75
2012	0,875	63,00
2013	1,00%	63,25
2014	1,13%	63,50
2015	1,25%	63,75
2016	1,25%	64,00
2017	1,25%	64,25
2018	1,25%	64,50
2019	1,25%	64,75
2020	1,25%	65,00